

# Discriminatie op de arbeidsmarkt

De resultaten van Nederlands onderzoek

*Justus Veenman*

Prof. Dr. J. Veenman is hoogleraar Economische Sociologie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, en directeur van het Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek (ISEO).

Adres: Postbus 1738  
3000 DR Rotterdam  
t (010) 408 27 77 of 433 30 49

## 1 Inleiding

De arbeidsmarkt is een maatschappelijk verdeelingsmechanisme dat sociale ongelijkheid genereert. In dit artikel staat de vraag centraal of de selectie die daaraan ten grondslag ligt, onder invloed staat van discriminatie naar etnische achtergrond. De term discriminatie verwijst naar gedragingen die de nadelige behandeling van personen of groepen inhouden. In de literatuur wordt hieraan wel toegevoegd dat het gaat om achterstelling op grond van overwegingen die er voor de handelingssituatie niet toedoen (Bovenkerk 1977; Elich en Maso 1984). Discriminatie zou zich derhalve voordoen wanneer een leerkracht wordt afgewezen omdat hij homoseksueel is, een manager niet in de directie wordt opgenomen omdat ze vrouw is en een medewerker niet voor promotie in aanmerking komt omdat hij of zij Marokkaan is. Althans, op voorwaarde dat we een maatstaf hebben om zo objectief mogelijk te beoordelen 'wat er voor de handelingssituatie toe doet'. Dit blijkt bij onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie op grond van etnische herkomst niet altijd eenvoudig te zijn. Werkgevers, afdelingschefs en personeelsfunctionarissen willen nog wel eens argumenteren dat

voor de afwijzing van allochtonen niet de etnische herkomst bepalend is, maar de taalvaardigheid, de representativiteit of de reactie van klanten (Veenman 1990, 1995). En zulke kenmerken kunnen ertoe doen. Uiteindelijk doorslaggevend voor de vaststelling van discriminatie is dan de observatie van de onderzoeker dat etnische herkomst *feitelijk* wel de doorslag geeft. Er kunnen bijvoorbeeld aanwijzingen bestaan dat de werkgever, afdelingschef of personeelsfunctionaris 'gelegenheidsargumenten' gebruikt.

Om aan deze discussie te ontkomen, kiezen onderzoekers ook wel voor een begripsomschrijving die direct verwijst naar datgene waarin ze het meest geïnteresseerd zijn. Discriminatie wordt in dat geval omschreven als het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren tot een bepaalde groepering (Köbben 1985), of ook wel: omdat zij gerekend worden tot een bepaalde groepering (Veenman 1990, 254).<sup>1</sup>

In het vervolg van dit artikel bespreken we verschillende selectiemomenten op de arbeidsmarkt. Het meest uitgebreid staan we stil bij de aanname van personeel. Om herhalingen zoveel mogelijk te ver-

mijden, bespreken we vervolgens minder uitgebreid de selectie bij doorstroom (promotie) en uitstroom (ontslag). Ten slotte gaan we in op loonverschillen die een indirect gevolg kunnen zijn van het aanname- en/of promotiebeleid, maar die ook rechtstreeks kunnen voortvloeien uit verschil in behandeling van personen op eenzelfde functieniveau. Concreet gaat het hierbij om de vraag of allochtonen, bij gelijke kenmerken, minder verdienen omdat ze werkzaam zijn in lagere functies of omdat ze op hetzelfde functieniveau minder loon krijgen.

We grijpen steeds terug op Nederlands onderzoek. Daarbij zal het verschil in definiëring van discriminatie weer aan de orde komen. We proberen uiteenlopende vormen van achterstelling in beeld te krijgen, zoals bewuste versus onbewuste discriminatie en directe versus indirecte discriminatie. Om niet te struikelen over de verschillende verschijningsvormen, gebruiken we hierna korthedshalve (en als synoniemen) de termen 'discriminatie' en 'achterstelling'. We besluiten dit artikel met een beschouwing over de te verwachten ontwikkelingen in de arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland.

## 2 Is arbeidsmarktdiscriminatie te verwachten

Om het Nederlandse discriminatieonderzoek in een kader te plaatsen, stellen we eerst de vraag of op grond van arbeidsmarkttheorie te verwachten is dat zich daadwerkelijk arbeidsmarktdiscriminatie voordoet.<sup>2</sup> Zijn hierover hypothesen te formuleren? Het antwoord is bevestigend. Op basis van de theorie zijn uiteenlopende en zelfs tegenstrijdige verwachtingen te formuleren.

Allereerst is er een economische theorie die uitgaat van 'a taste for discrimination' bij een aantal werkgevers en die voorspelt dat zulke discriminatie niet kan voortduren. Werkgevers die discrimineren, prijzen zichzelf namelijk uit de markt doordat de gediscrimineerden tegen relatief lage lonen elders in dienst treden (Becker 1957). Vooroordeel en discriminatie zijn hier exogene factoren, terwijl marktwerking ervoor zorgt dat discriminatie een tijdelijk verschijnsel is. Anders ligt dit bij de benadering waarin discriminatie wordt opgevat als een vorm van rationeel gedrag. Werkgevers hebben bij de selectie van kandidaten altijd te maken met beperkte informatie over de afzonderlijke individuen. Nadere informatie verzamelen over de individuele sollicitanten leidt tot te hoge kosten (in ter-

men van geld en zoektijd). Daarom zijn het uiteindelijk niet de individuele kenmerken van de kandidaten die doorslaggevend zijn, maar groepskenmerken. Werkgevers kiezen volgens deze theorie namelijk voor degenen die behoren tot de *categorie* waarover zij de meest gunstige informatie hebben en niet voor degenen uit een ongunstig bekend staande categorie. Economen spreken in dit geval van 'statistische discriminatie'. Deze zienswijze laat volop ruimte voor wat psychologen *overcategorisatie* noemen: personen die op grond van een objectief kenmerk (bijvoorbeeld etnische herkomst) in dezelfde categorie worden ingedeeld, worden eveneens identiek verondersteld qua negatief beoordeelde eigenschappen (zoals luiheid, onbetrouwbaarheid, etc.) (Adorno 1950; Allport 1954).

Bij de zojuist besproken rationele keuzebenadering moet wel worden overwogen dat de theorie slechts van toepassing is, wanneer een werkgever de mogelijkheid heeft tot het maken van een keuze. Er zijn verschillende sollicitanten waaruit hij kan kiezen, of hij kan besluiten om nog niet in de vacature te voorzien in het geval er slechts een enkele sollicitant beschikbaar is. In tijden van een krappe arbeidsmarkt zal dit zich minder voordoen. Dit inzicht past in de ecologische zienswijze van sociologen die wijzen op het belang van concurrentie, bijvoorbeeld om banen of bevordering. Discriminatie is dan dus slechts onder bepaalde arbeidsmarktomstandigheden of in bepaalde -segmenten te verwachten. Bij overaanbod, zoals in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw, ligt discriminatie voor de hand. Bij aanbodtekorten daarentegen, zoals in het afgelopen decennium, is dit veel minder het geval. Het onderscheid naar segmenten is bijvoorbeeld relevant wanneer zich voor lager opgeleiden overaanbod voordoet, terwijl hoger opgeleiden opereren in een markt met aanbodtekorten. Is dit het geval, dan zullen de eersten volgens de ecologische zienswijze veel meer met discriminatie geconfronteerd worden dan de laatsten.

Tegenover de uitspraak dat arbeidsmarktdiscriminatie altijd aanwezig is omdat ze onverbreekelijk verbonden is met selectie, staat derhalve de voorspelling dat discriminatie slechts tijdelijk zal bestaan of uitsluitend zal voorkomen onder bepaalde omstandigheden en binnen zekere segmenten. Het empirische onderzoek op de Nederlandse arbeidsmarkt kan hierna worden afgezet tegen de

hypothese die zojuist zijn geformuleerd. We komen hierop terug.

### 3 Arbeidsmarktdiscriminatie bij instroom

In Nederland is vrij veel aandacht besteed aan de vraag of arbeidsmarktdiscriminatie naar etnische herkomst zich feitelijk voordoet. Onderzoek naar achterstelling bij sollicitaties overheerst hierbij, mede omdat werd gezocht naar een verklaring van de hoge en gemiddeld langdurige werkloosheid onder allochtonen.<sup>3</sup> Omdat we in het geval van discriminatie te maken hebben met een vorm van gedrag die in ons land vrij algemeen wordt veroorzaakt, in elk geval wettelijk verboden is, is de kans groot dat zulk gedrag wordt verhuld. Het onttrekt zich derhalve aan de directe waarneming. Om toch tot uitspraken te komen, hebben onderzoekers zich bediend van uiteenlopende onderzoeksmethoden. We bespreken deze en vermelden de voornaamste uitkomsten.

#### Gedragsonderzoek

Bovenkerk (1977) benadrukt dat discriminatie gedrag betreft, wat voor hem reden is om te kiezen voor het gebruik van zogenoemde *situatietests* (Daniel 1968). In het geval van instroom wordt eerst een aantal vacatures geïnventariseerd, waarna allochtone en autochtone sollicitanten op pad worden gestuurd. Terwijl de testpersonen verschillen naar etnische herkomst, zijn ze in een aantal andere opzichten aan elkaar gelijk (gemaakt). Ze hebben ongeveer dezelfde leeftijd, bezitten hetzelfde diploma, spreken goed Nederlands, zijn in het bezit van een Nederlands paspoort en komen ook qua kleding en andere uiterlijke kenmerken met elkaar overeen. Persoonlijkheidsfactoren kunnen het succes bij sollicitaties verklaren. Daarom verdient het aanbeveling een aantal sollicitaties per brief of per telefoon te laten verlopen en om voor de 'face to face'-contacten niet één maar meer testpersonen uit dezelfde bevolkingsgroep in te zetten. Dit is precies wat Bovenkerk in 1976 deed bij een onderzoek op de Amsterdamse arbeidsmarkt en bij een groter herhalingsonderzoek in 1995. Bij het eerste onderzoek liet hij creools-Surinaamse, Spaanse en autochtone testpersonen solliciteren naar een kleine driehonderd vacatures. Steeds ongeveer tien minuten na een allochtone sollicitant verscheen een autochtone kandidaat bij de betrok-

ken werkgever/personneelsfunctionaris. Bovenkerk merkt hierover op:

'Het enige verschil was hun etnische afkomst. Werd er dus onderscheid gemaakt, en het bleek dat inderdaad in ongeveer 20 procent van de gevallen de Surinamer of Spanjaard de baan niet kreeg waar de Hollander wel voor indiensttreding werd uitgenodigd, dan kon dat uitsluitend zo zijn op grond van ras of etniciteit.' (Bovenkerk 1977, 139)

De auteur concludeert in deze gevallen tot discriminatie. Het herhalingsonderzoek uit 1995 bevestigt in grote lijnen de uitkomsten en ontkomt door een betere opzet aan de statistische bezwaren die tegen de eerste resultaten zijn ingebracht (Bovenkerk 1995).

De vraag of we de uitkomsten kritiekloos kunnen aanvaarden omdat we te doen hebben met een 'superieure' onderzoeksmethode (zoals Bovenkerk stelt), is niet onmiddellijk positief te beantwoorden. We roepen daartoe in herinnering hoe Bovenkerk discriminatie definieert. Zoals vermeld in paragraaf 2, verstaat hij eronder 'het ongelijk behandelen van personen of groepen op grond van kenmerken die voor de handelingssituatie niet relevant worden geacht' (Bovenkerk 1995, 59-60). Bovenkerk accentueert hiermee het onderscheid tussen relevante en niet-relevante criteria, wat de vraag interessant maakt hoe wordt bepaald welke kenmerken al dan niet relevant zijn. In zijn studie heeft Bovenkerk zélf besloten op welke kenmerken de allochtone en autochtone testpersonen identiek moeten zijn. Dit zijn voor hem de relevante kenmerken, getuige de conclusie hierboven: 'Werd er dus onderscheid gemaakt... dan kon dat uitsluitend zo zijn op grond van ras of etniciteit.' Toch lijkt hij hiervan niet zo zeker, getuige zijn oordeel over de interviews met personeelsselecteurs die plaatsvonden nadat hij bij hen 'discriminatie' had vastgesteld. Bovenkerk merkt op dat de door de geïnterviewden genoemde 'risicofactoren' voor een deel 'wel degelijk reëel lijken' (Bovenkerk en Breuning-Van Leeuwen 1979, 55-56). Op grond hiervan stelt de auteur dat 'het gedrag van werkgevers wel begrijpelijk (is)', althans wanneer wordt gelet op hun argumenten. Heeft een personeelsselecteur

bijvoorbeeld reden om te veronderstellen dat klanten wegblijven wanneer hij allochtoon (balie)personeel aanneemt of heeft hij herhaaldelijk minder gunstige ervaringen opgedaan met personeel uit een bepaalde bevolkingsgroep, dan zijn dit volgens Bovenkerk voor de selecteur relevante overwegingen. Hoewel hij tot dit inzicht komt, verbindt Bovenkerk er niet de noodzakelijke conclusie aan dat zijn meetmethode tekortschiet om datgene vast te stellen waarin hij geïnteresseerd is, namelijk de door hem gedefinieerde achterstelling. Overigens herkent de lezer in Bovenkerks erkenning van niet-relevant *geachte* kenmerken als toch relevante criteria, de impliciete aanvaarding van 'statistische discriminatie' als vorm van rationeel gedrag.

Alvorens de mogelijkheid te opperen van een andere definitie van discriminatie en wellicht geschiktere meetmethoden, merken we nog op dat situatietests geen uitsluitsel kunnen geven over de achterliggende vraag in welke mate hogere of gemiddeld langduriger werkloosheid onder allochtonen is toe te schrijven aan discriminatie. Hooguit levert deze methode informatie op over het vóórkomen van discriminatie, niet over de feitelijke effecten ervan op de arbeidsmarktpositie van allochtonen.

#### *Triangulatie*

Bovenkerk had bij zijn onderzoek ook kunnen kiezen voor de omschrijving van discriminatie als 'nadelige behandeling van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering', of 'omdat zij gerekend worden tot een bepaalde groepering' (zie paragraaf 2). De meerwaarde van deze wijze van definiëren schuilt hierin dat het nu niet meer alleen gaat om *gedrag* (het nadelig behandelen), maar ook om de *motieven* die daaraan ten grondslag liggen. We mogen daardoor niet langer uitsluitend afgaan op de eerste waarneming (van *gedrag*), maar zijn gedwongen dóór te vragen op een wijze die Bovenkerk wel toepaste, maar niet incorporeerde in zijn concept.

Voor de operationalisering betekent dit echter een complicatie, waardoor de empirische vaststelling van discriminatie een stuk lastiger wordt. De toch al arbeidsintensieve situatietest volstaat niet; houdingenonderzoek dient plaats te vinden om tot achterstelling te kunnen concluderen. Hiermee raken we verzeild in een klassieke discussie over de relatie tussen vooroordeel en gedrag. Dit betreft de

mogelijke discrepantie tussen wat individuen zeggen (tijdens een interview) en wat zij feitelijk doen in een niet-gecontroleerde situatie. Anders geformuleerd, gaat het om de mogelijke discrepantie tussen wat als vooroordeel is gemeten en wat er feitelijk aan discriminatoir gedrag plaatsvindt. In dit verband moet de methodologische publicatie van Deutscher (1973) worden vermeld, waarin hij de veronderstelling problematiseert dat er tussen beide een sterk verband bestaat. Wie hiervan kennis heeft genomen, zal zich bij discriminatieonderzoek in geen geval verlaten op uitsluitend attitudemeting. Aldus ontstaat een dilemma: gedragsonderzoek en attitudemeting worden elk afzonderlijk als inadequate beschouwd. De oplossing kan nauwelijks een andere zijn dan een pleidooi voor een combinatie van meetmethoden, zogenoemde *triangulatie*. Om te concretiseren waar de gedachten naar uitgaan, trekken we een parallel met criminaliteitsonderzoek. Naast statistische analyses, waarover dadelijk meer, is slachtofferonderzoek denkbaar en onderzoek onder ouders, gericht op hun gedrag zowel als op hun attitude. In uiteenlopende mate en in verschillende vorm zijn zulke methoden ook toegepast bij discriminatieonderzoek.

#### *Attitudeonderzoek*

Attitudeonderzoek richt zich op (potentiële) 'daders'. Een fraai voorbeeld vormt de studie van Van Beek (1993) die gebruikmaakt van zogenoemde vignettenanalyse. Daarbij wordt aan personeelsselecteurs gevraagd de profielkenmerken van gefingeerde sollicitanten naar hun aantrekkelijkheid te ordenen. Tot deze kenmerken behoren naast de opleiding en de werkervaring bijvoorbeeld ook de leeftijd, het geslacht en de etnische herkomst. Bij systematische variatie van de profielkenmerken kan de onderzoeker uit de ordening door de ondervraagden opmaken óf en in welke mate etnische herkomst van invloed is op de voorkeur van de personeelsselecteur. Van Beek toont zulke invloed overtuigend aan, maar dit zegt – strikt genomen – nog niets over discriminatie. Zijn onderzoek richt zich immers op vooroordeel en niet op feitelijk gedrag.

Dezelfde opmerking is te maken bij de methode die Veenman gebruikte in 1982 en 1995, en die tevens is toegepast door Reubsat en Kropman (1985) en Kruisbergen en Veld (2002). Veenman

vroeg werkgevers/personeelsfunctionarissen rechtstreeks naar hun voorkeur voor werknemers uit verschillende bevolkingsgroepen zowel als naar hun bereidheid om (meer) werknemers uit deze groepen in dienst te nemen. Hij maakte gebruik van een geanonimiseerde postale enquête om te bevorderen dat respondenten waarheidsgetrouw antwoordden. Over de uitkomsten is het volgende te zeggen. Allereerst valt op dat de grote meerderheid van de geïnterviewden geen (expliciet) bezwaar had tegen de wijze waarop hun de vragen zijn voorgelegd. De meesten ordenden bevolkingsgroepen alsof dit de gewoonste zaak van de wereld is. Blijkbaar sluit deze sterk generaliserende werkwijze aan bij de belevingswereld van betrokkenen. In de tweede plaats verdient vermelding dat de verkregen antwoorden in hoge mate consistent zijn. Dit geldt bij een vergelijking in de tijd, bij een vergelijking tussen diverse onderzoeken en bij een interne vergelijking van uitkomsten per onderzoek (Veenman 1995, 69). Het zijn steeds dezelfde bevolkingsgroepen die de hoogste en laagste plaatsen in de rangorde innemen: Spanjaarden scoren consequent hoog, Marokkanen consequent laag. Grofweg kan worden gesteld dat bevolkingsgroepen die qua cultuur het meest op autochtone Nederlanders lijken, gunstig scoren, terwijl het omgekeerde geldt voor bevolkingsgroepen die in dit opzicht verder van hen afstaan. Als er iets verandert in de rangorde, houdt dit verband met de gewijzigde algemene beeldvorming over een groepering. Dit kan worden geïllustreerd met de forse 'daling' van (ex-)Joegoslaven na de oorlog aldaar en de stijging van Surinamers, die parallel loopt met hun sterk verbeterde maatschappelijke positie. Deze voorbeelden maken tevens duidelijk dat huidskleur geen grote betekenis heeft voor de rangordering. Een derde opmerkelijk punt is dat de (verwoorde) weerzin of terughoudendheid om allochtonen in dienst te nemen, in de loop van de jaren sterk is afgenomen. In 1982 zei 18% van de ondervraagden niet bereid te zijn om allochtonen in dienst te nemen (Veenman 1982), in 1995 gold dit voor 10%, terwijl in 2002 6% dit oordeel gaf. We tekenen hierbij aan dat het onderzoek niet steeds in dezelfde sectoren plaatsvond, wat van invloed kan zijn op de uitkomsten. Bovendien mag bij een uitspraak over de bereidheid om mensen toe te laten, niet worden verondersteld dat dit het

feitelijke gedrag volledig weerspiegelt (zie het klassieke onderzoek van LaPiere (1934) onder restauranthouders in de VS en hun opvatting over Chinese klanten). Niettemin is de trend duidelijk genoeg om niet genegeerd te worden.

Terzijde zij nog vermeld dat in het Nederlandse arbeidsmarktonderzoek getracht is te achterhalen of de terughoudendheid bij personeelsselecteurs verband houdt met de *arbeidsprestatiebeelden* die zij hebben over allochtone werknemers. Dit bleek in zoverre het geval te zijn dat de beelden over allochtonen in het algemeen ongunstiger zijn dan die over autochtonen. Dit zou het gevolg kunnen zijn van de feitelijk opgedane ervaringen. Om dit te achterhalen, vroegen Kruisbergen en Veld (2002) naar de ervaringen met jonge allochtonen. Uit de resultaten blijkt dat de negatievere arbeidsprestatiebeelden niet noodzakelijk de recente ervaringen van de personeelsselecteurs reflecteren. De ervaringen met jonge allochtone werknemers zijn namelijk betrekkelijk positief, wat de onderzoekers doet concluderen dat de beeldvorming achterblijft bij de competentieontwikkeling van jonge allochtonen (89).<sup>4</sup>

#### 'Slachtofferonderzoek'

De tot nu toe besproken studies richten zich op de (potentiële) daders van discriminatie bij instroom. In beperkte mate is eveneens onderzoek verricht onder (potentiële) slachtoffers. Zo deed Veenman (1990) onderzoek naar de door Molukkers ondervonden arbeidsmarktdiscriminatie, ook om de consequenties daarvan in beeld te krijgen. Met het voorbehoud dat deze aanpak duidelijk beperkingen kent, interviewde hij werkende en werkloze Molukkers. Zijn voorbehoud illustreerde hij door in abstracto *ervaren discriminatie* te plaatsen tegenover *feitelijk uitgeoefende discriminatie*, en de positieve en negatieve opties van beide vervolgens in een matrix te combineren. Aldus kan onderscheid worden gemaakt in 'waargenomen discriminatie' (zowel feitelijk uitgeoefend als ervaren), 'verhulde discriminatie' (wel uitgeoefend, niet ervaren), 'vermeende discriminatie' (niet uitgeoefend, wel ervaren) en 'geen discriminatie' (noch uitgeoefend noch ervaren). Doordat de antwoorden van de ondervraagden in al deze categorieën kunnen vallen, moeten ze op voorhand worden gerelativeerd.

Toch meent Veenman dat de interviews met (potentiële) slachtoffers aanwijzingen opleverden

voor het bestaan van discriminatie. Dit was bijvoorbeeld het geval wanneer personeelsselecteurs aantoonbaar onwaarheden debiteerden bij de afwijzing van Molukse sollicitanten (terwijl hun gezegd werd dat in de vacature was voorzien, werd kort daarna een autochtone kandidaat aangenomen of verscheen de advertentie nogmaals in de krant). Voorts bleek uit de interviews dat discriminatie niet altijd wordt verhuld. Zo is er het verhaal van een Moluks meisje dat na een sollicitatiegesprek werd uitgenodigd om eens door het bedrijf te lopen. Toen ze terugkwam bij de selecteur, vroeg deze wat haar was opgevallen. Nadat de sollicitante liet weten dat het een prettig bedrijf leek, werd haar gezegd dat het daar niet om ging. De selecteur lichte toe: 'Is jou niet opgevallen dat hier alleen maar blanken werken? Nou, dat willen we graag zo houden.' Vervolgens kon de sollicitante vertrekken.

Al met al liet één op de vijf geïnterviewde Molukkers weten bij sollicitaties discriminatie te hebben ervaren. Interessanter dan dit gegeven is het verschil naar leeftijd en geslacht. Jongeren zeiden veel vaker dan ouderen discriminatie te hebben meegemaakt, mannen meldden het vaker dan vrouwen. Hier bestaat samenhang met de werkloosheid per aanbodcategorie: hoe hoger en langduriger de werkloosheid binnen een categorie, des te groter is het aandeel personen uit deze categorie dat discriminatie meldt. Dit zou een indirect effect kunnen zijn van discriminatie; de ervaring van achterstelling leidt niet zelden tot demotivatie die zich negatief vertaalt in het zoekgedrag. Aldus leidt uitsluiting tot zelfuitsluiting, wat uiteindelijk een vicieuze cirkel oproept die uitmondt in een nog hogere en gemiddeld langduriger werkloosheid dan wel in een hoge concentratie van allochtonen in bepaalde bedrijven en bedrijfstakken.

#### *Statistische analyses*

Net als de resultaten van gedrags- en attitudeonderzoek geeft de zojuist gepresenteerde, meer 'kwantitatieve' informatie over (ondervonden) discriminatie, geen uitsluitsel over de mate waarin discriminatie invloed heeft op de arbeidsmarktpositie van allochtonen. De uitkomsten van het tot nu toe besproken onderzoek maken het hooguit aannemelijk dat zich op de Nederlandse arbeidsmarkt discriminatie voordoet. Observaties van selectiegesprekken, in ons land toegepast door Hooghiemstra,

Kuipers en Muus (1990), ondersteunen deze uitspraak. Willen we meer weten over de invloed van discriminatie op bijvoorbeeld de arbeidskansen van allochtonen, dan zijn statistische analyses nodig.

Daartoe kan gebruik worden gemaakt van de zogenoemde *decompositiemethode*, onder meer bekend van de eerdergenoemde Nobelprijswinnaar economie Gary Becker. Eenvoudig gezegd komt deze methode erop neer dat bij gegeven feitelijke werkloosheidscijfers voor allochtonen en autochtonen (de afhankelijke variabelen in de analyse) voor beide groepen afzonderlijk de coëfficiënten worden geschat van de kenmerken die relevant worden geacht voor de arbeidskansen. Bij deze onafhankelijke variabelen valt te denken aan het opleidingsniveau, het beroep, de werkervaring, de leeftijd en het geslacht. Vervolgens worden de aldus berekende coëfficiënten van de autochtonen, toegekend aan de allochtonen. Voor hen wordt het model opnieuw geschat, nu om de 'verwachte' werkloosheid te berekenen. Allochtonen behouden aldus hun oorspronkelijke kenmerken, nu echter met de veronderstelling dat deze op de arbeidsmarkt exact zo worden 'behandeld' als bij autochtonen het geval is. Onder deze veronderstelling wordt het verschil in feitelijke en 'verwachte' werkloosheid van allochtonen beschouwd als indicatie van verschil in behandeling, van discriminatie dus. Ligt het niet aan de (onveranderde) kenmerken, dan moet het wel aan de behandeling liggen – zo is de redenering.

Dit is echter een te eenvoudige voorstelling van zaken. Er kunnen immers meer factoren relevant zijn voor de verklaring van (het verschil in) werkloosheid, dan die welke zijn opgenomen in het model. Te denken valt aan verschil in opleidingsrichting en/of -duur, aan taalbeheersing en aan de intensiteit van het zoekgedrag. Zulke variabelen blijven vaak buiten de analyse. Dit geldt zeker voor variabelen van meer 'kwalitatieve' aard (zoals arbeidsmotivatie, sollicitatievaardigheid en representativiteit), die zich lastig laten vertalen naar statistische analyses. De werkelijkheid is dus complexer dan het model laat zien. Het is om deze reden dat de econoom Mincer (1979) de decompositiemethode heeft omschreven als 'a measure of our ignorance'.

Toch is bij discriminatieonderzoek in ons land vaak gebruikgemaakt van statistische analyses. We noemen de studies van Einerhand en Oomen-Van

der Vegt (1986), Van Praag (1989), Niesing en Veenman (1990), Veenman (1990), Kee (1993), Dagevos en Veenman (1996) en Dagevos (1998). De uitkomsten corresponderen met de verwachtingen: steeds wordt een 'onverklaarde rest' gevonden nadat is gecontroleerd voor de in het model opgenomen kenmerken. Bij de conclusie dat dit op discriminatie duidt, maakten we een voorbehoud. Het is daarom interessanter dat in de tijd gezien, de grootte van de onverklaarde rest geleidelijk afneemt. Dit zou erop kunnen duiden dat discriminatie afneemt. Van Ours, Veenman en Verhoeven (2002) vinden bij recent onderzoek onder tweedegeneratiejongeren zelfs nauwelijks nog een effect van etnische herkomst. Behalve dat discriminatie wellicht vermindert, heeft dit mogelijk te maken met de verdere verbetering van het analysemodel. De laatstgenoemde onderzoekers namen bijvoorbeeld ook het beroep van de ouders op, een variabele die significante invloed blijkt te hebben. We concluderen daarom voorzichtig. Terwijl ook statistische analyses hun beperkingen kennen, indiceren zij het best de invloed die discriminatie heeft op de arbeidskansen van allochtonen. De indruk bestaat dat deze kansen steeds minder beïnvloed worden door achterstelling.

#### Vormen van discriminatie

We zegden toe aandacht te zullen besteden aan verschillende vormen van achterstelling. Uit het voorgaande kan de indruk zijn ontstaan dat discriminatie naar etnische herkomst bij instroom steeds intentioneel is. Er zou dan sprake zijn van *bewuste* discriminatie. Dit is echter niet het geval. Vooral uit het meer kwalitatieve onderzoek (Veenman 1990; Dagevos 1998; Veenman 2001) komt met enige regelmaat naar voren dat een belangrijk deel van de achterstelling *onbewust* plaatsvindt. Etnocentrisme speelt een belangrijke rol, vooral bij de hantering van sociaal-normatieve selectiecriteria. Bij de oordeelsvorming over bijvoorbeeld representativiteit en inpasbaarheid in het team is 'culturele vooringenomenheid' veel eerder van invloed dan bij oordelen over technisch-instrumentele kwalificaties als opleidingsniveau en werkervaring. Het sterk toegenomen belang van sociaal-normatieve criteria (Moelker 1992) is zo beschouwd niet in het voordeel van allochtonen.

Bewuste discriminatie kan zich heel *direct* uiten, zoals in het voorbeeld van de afwijzing van de Molukse sollicitante. *Indirecte* discriminatie verwijst juist naar meer verholde vormen van achterstelling. Te denken valt aan het gebruik van selectiecriteria die geen zakelijk verband houden met de betrokken situatie of aan schijnbaar neutrale regels die in het nadeel werken van bepaalde personen of groepen (Elich en Maso 1984). Als voorbeeld dienen achtereenvolgens de eis om vloeiend Nederlands te spreken in een functie waar dit niet relevant is, en de regel van een minimum lichaams lengte voor toetreding tot bijvoorbeeld de politie. Het laatste kan tevens worden aangeduid als *institutionele* discriminatie, omdat het hoofdkenmerk daarvan is dat de discriminatoire regel of procedure formeel is vastgelegd en standaard wordt toegepast.

Van elk van deze vormen zijn voorbeelden te vinden in het Nederlandse arbeidsmarktonderzoek. Zo signaleerde Veenman (1990) onbewuste discriminatie van Molukse sollicitanten die werden afgewezen, omdat zij de personeelsselecteur uit beleefdheid niet in de ogen keken en om dezelfde reden niet uit eigen beweging vragen stelden. Dit gedrag werd geïnterpreteerd als onbetrouwbaar en ongeïnteresseerd, wat illustratief is voor het etnocentrisme van de selecteurs. Het gebruik van niet-cultuurvrije psychologische tests ('*vul in: bij stamp-pot boerenkool hoort...*') levert een voorbeeld op van institutionele discriminatie (Choenni en Van der Zwan 1987). Hetzelfde geldt voor die gevallen waarin bedrijven wervingskanalen aanspreken die allochtonen bij voorbaat minder kansrijk maken: inschakeling van eigen, autochtoon personeel ten behoeve van coöptatie en advertenties exclusief in algemene Nederlandse dagbladen en niet in allochtone media.

Vermeld kan nog worden dat het arbeidsmarktbeleid vaak ook niet ontkomt aan 'culturele vooringenomenheid' en institutionele discriminatie. Veenman (1998) noemt het voorbeeld van de arbeidsbureaus die in een periode van groot overaanbod en een te zware caseload, kozen voor het selectie criterium 'zelfredzaamheid', zonder dat beseft werd dat dit (ook) een cultureel kenmerk kan zijn. Wie zelf vacatures zocht en/of een opleidingsvoorstel indiende, werd beschouwd als gemotiveerd en was de moeite waard om geholpen te worden. Degenen die minder 'institutioneel redzaam'

waren (veel allochtonen), bleven zonder hulp en waren dus langer werkloos. Dit laatste is nog versterkt door de keuze van beleid, gebaseerd op de 'draaggolfgedachte'. Dit kwam hierop neer. Arbeidsbureaus probeerden het voor de bemiddeling verloren marktaandeel terug te winnen door de relatie met werkgevers te verbeteren. Dit gebeurde door het harde aanbod voorrang te verlenen. Wie makkelijk plaatsbaar was, werd als eerste aangeboden. Wie dit niet was (veel allochtonen), moest wachten tot de relatie met de werkgevers stevig genoeg zou zijn. Bij deze voorrangsregeling is onvoldoende beseft dat een verlengde werkloosheidsduur kansarmen veelal kansloos maakt. Aldus werkte een schijnbaar neutrale regel in het nadeel van allochtonen.

Onze conclusie is dat naast bewuste en directe discriminatie ook onbewuste, indirecte en institutionele discriminatie voorkomen. Helaas kan de mate waarin de diverse vormen bestaan, niet worden vastgesteld op grond van het beschikbare onderzoek.<sup>5</sup>

#### 4 Discriminatie bij doorstroom en uitstroom

We bespraken discriminatie naar etnische herkomst op een bepaald selectiemoment, namelijk bij instroom. Selectie doet zich echter ook voor bij doorstroom en uitstroom. Daar kan zich dus eveneens achterstelling voordoen. We gaan hierop minder uitgebreid in, mede omdat in veel beperktere mate onderzoek is gedaan naar discriminatie op deze selectiemomenten.

In zijn onderzoek naar de *mobilitetskansen* van allochtone werkenden constateert Dagevos (1998) op basis van statistische analyses, dat er ten opzichte van autochtone werkenden geen verschil bestaat in de perceptie van stijgingskansen<sup>6</sup> en evenmin in de frequentie van promoties, dit laatste onder controle van relevant geachte persoonlijke kenmerken en positie in de functiestructuur. Interviews met allochtone werknemers brengen niettemin aan het licht dat zij wel degelijk specifieke barrières ervaren. Dagevos onderscheidt drie belemmerende factoren: cultuurverschillen, verschillen in sociale netwerken en vooroordelen. Signalen voor de wens hogerop te komen, worden niet altijd herkend en zelfs misverstaan, betekenisvolle contacten ontbreken vaak, en ongunstige beeldvorming speelt door in promotiebeslissingen. Slechts weinigen maken

melding van wat Dagevos omschrijft als 'aperte vormen van discriminatie'; het zou dus vooral gaan om indirecte en institutionele achterstelling.

Deze bevindingen sporen met de uitkomsten van eerder onderzoek onder Molukkers (Veenman 1990). Een minderheid (13%) van de Molukse werkenden meldt ervaringen met zulke achterstelling. Net als bij de instroom zijn het opnieuw vaker de mannen dan de vrouwen die discriminatie ervaren. In hetzelfde onderzoek zijn interviews gehouden met de personeelsfunctionarissen van 48 bedrijven met veel Moluks personeel. Daaruit blijkt dat er in sommige organisaties sprake is van bewuste achterstelling van Molukse werknemers. Dit is bijvoorbeeld het geval in de vijf bedrijven waar door de personeelsfunctionaris is meegedeeld dat autochtone personeelsleden geen Molukse meerdere accepteren. Bovendien constateert Veenman dat de oordeelsvorming over het promovabel zijn van Molukse werknemers, niet altijd even zorgvuldig totstandkomt. Ruim een kwart van de geïnterviewden is bijvoorbeeld van oordeel dat *de* Molukse werknemers niet beschikken over de voor promotie noodzakelijke capaciteiten. Het merendeel meent voorts dat Molukkers geen belangstelling hebben om hogerop te komen. Dit laatste is in de interviews met werkende Molukkers niet bevestigd; zij klagen erover dat hun inspanningen om hogerop te komen niet worden beloond.

Het veldwerk van dit onderzoek vond plaats in 1983-1984. Bij een replicatiestudie in 1990, waarmee de tweede generatie beter is bereikt, bleek het aandeel van de werkende Molukkers dat bij doorstroom discriminatie ervaart, gedaald tot 8% (Veenman en Martens 1991).<sup>7</sup> Hoewel bij zulke uitkomsten dezelfde relativering behoort die is gemaakt bij het eerder besproken 'slachtofferonderzoek', is interessant dat een consistent beeld bestaat voor wat betreft het onderscheid naar geslacht en de ontwikkeling in de tijd (mannen melden meer discriminatie dan vrouwen, het aandeel meldingen neemt af).

Over mogelijke discriminatie bij *uitstroom* rapporteerden Groenendijk c.s. (1984), die bij een casestudy in een bedrijf met collectief ontslag, onder de uitstromers een forse oververtegenwoordiging van allochtone (in dit geval Turkse) werknemers aantreffen. De bij de selectie aangelegde objectieve



criteria (zoals anciënniteit) blijken voor deze personeelsleden niet te werken. Dat wil zeggen: ze leveren nadeel op bij een kort dienstverband, maar geen voordeel bij een lang dienstverband. Belangrijker nog blijkt het ontbreken van scholingsprogramma's voor de Turkse werknemers (een vorm van indirecte achterstelling). De regels, procedures en afspraken met de ondernemingsraad en de vakbonden hebben naar het oordeel van de onderzoekers een bijzondere betekenis: 'Het paradoxale van deze veelheid van normen is dat de werkgever daardoor een zeer grote vrijheid bij de selectie krijgt' (181). Dit leidt ertoe dat bijna elke uitkomst achteraf te rechtvaardigen is, iets waarvan de selecteurs zich volgens Groenendijk c.s. terdege bewust waren. Veenman (1990) voegde hier voor de Molukkers aan toe dat hun beperkte promotiemogelijkheden hen onderin de organisatie hielden, wat Molukse werknemers extra kwetsbaar maakte bij collectief ontslag. Bovendien blijkt uit zijn interviews met personeelsfunctionarissen dat 'herplaatsbaarheid' bij collectief ontslag in de praktijk meestal wordt gerelateerd aan twee competenties: taalvaardigheid en opleidbaarheid. Zulke sociaal-normatieve selectiecriteria werken in het algemeen in het nadeel van allochtonen (298). Het is opnieuw een voorbeeld van indirecte discriminatie, die bij vastlegging in regels en procedures eveneens als institutionele discriminatie geduid kan worden.

Onze conclusie over achterstelling bij doorstroom en uitstroom is dat deze zich voordoet op de Nederlandse arbeidsmarkt, en wel in verschillende vormen, maar dat er voor wat betreft de discriminatie bij doorstroom aanwijzingen bestaan dat deze afneemt.

### 5 Loondiscriminatie

Arbeidsmarktdiscriminatie kan zich uiten in verschil in beloning. Daarnaast is in Nederland vrij veel onderzoek gedaan, vooral met behulp van statistische analyses. Als voorbeeld noemen we: Niesing en Veenman (1990), Kee (1993), Dagevos, Martens en Verweij (1996), Dagevos (1998), Veenman (2001), Van Ours, Veenman en Verhoeven (2002) en Zorlu (2002). Ook nu bespreken we uitsluitend de voornaamste uitkomsten, wat wordt vergemakkelijkt door de vrij sterke onderlinge overeenkomsten. Kort weergegeven, komt het erop neer dat *directe loondiscriminatie* nauwelijks voorkomt.

Hiervan zou sprake zijn wanneer werknemers in dezelfde functie of op hetzelfde functieniveau een duidelijk verschil in beloning kennen. Verschillende auteurs schrijven het ontbreken van directe loondiscriminatie toe aan het dichte woud van collectieve arbeidsovereenkomsten dat onze arbeidsverhoudingen kenmerkt. Blijkbaar zijn de voorschriften ten aanzien van beloning voldoende strikt om discriminatie (naar etnische herkomst) te voorkomen of mitigeren. Dit wil niet zeggen dat werknemers met identieke kenmerken (zoals opleiding, werkervaring, aantal dienstjaren, leeftijd en geslacht) gelijk worden beloond. Wordt hiernaar gekeken, dan blijken allochtonen vrij systematisch in het nadeel. De algemene bevinding is daarom dat zich in Nederland wel *indirecte loondiscriminatie* voordoet; allochtonen komen minder gemakkelijk in functies en/of op functieniveaus waar autochtonen met dezelfde kenmerken wel terecht komen en dit vertaalt zich uiteraard in hun arbeidsinkomen. Een verband met wat eerder is gezegd over discriminatie bij doorstroom, ligt voor de hand. De economische 'crowding'-hypothese (Bergmann 1971, 1974) kan echter ook een verklaring bieden.<sup>8</sup> Kortweg komt deze erop neer dat door de concentratie van allochtonen in een aantal deelmarkten, daar overaanbod ontstaat waardoor de lonen in deze deelmarkten neerwaarts worden beïnvloed. Bij vergelijkingen binnen deelmarkten zullen de lonen van allochtonen en autochtonen niet verschillen, wat spoort met de bevinding dat zich geen directe loondiscriminatie voordoet.

De 'crowding'-hypothese biedt de mogelijkheid om de uitkomsten rond instroomdiscriminatie te verbinden met die rond loondiscriminatie. Uitsluiting en daarmee verbonden zelfuitsluiting dragen immers bij tot concentratie in deelmarkten, met als gevolg de zojuist besproken neerwaartse druk op de lonen.

### 6 Conclusie en discussie

De arbeidsmarkt is een maatschappelijk allocatie- en verdelingsmechanisme. Arbeidsmarktdiscriminatie kan daarom vergaande gevolgen hebben. De vraag of achterstelling naar etnische herkomst zich voordoet op de Nederlandse arbeidsmarkt, hebben we op grond van empirisch onderzoek bevestigend beantwoord. Ze bestaat op verschillende momenten van het selectieproces, en in diverse vormen.

Het precieze belang van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van allochtonen konden we helaas niet aangeven, ondanks de verwijzing naar statistische analyses. Evenmin konden we de mate van voorkomen van de verschillende vormen vaststellen.

Wel constateerden we aanwijzingen voor een afname van arbeidsmarktdiscriminatie in ons land. De uitkomsten van statistische analyses duiden hierop, evenals de resultaten van interviews met personeelsselecteurs en met allochtonen over hun ervaringen met instroom en doorstroom. We kunnen hierin steun zien voor de economische theorie van 'a taste for discrimination', te meer daar Kruisbergen en Veld (2002) recentelijk aantoonde dat de negatieve beeldvorming over allochtonen hardnekkig is. Vooroordeel en overcategorisering bestaan dus nog steeds, maar komen niet volledig tot uiting in het gedrag. Dit nu kan verklaard worden met een verwijzing naar economisch nadeel. De ecologisch-sociologische benadering gaat echter verder, want biedt in feite een metaverklaring. Ze ziet de arbeidsmarktomstandigheden als bepalend voor de mate waarin werkgevers kunnen toegeven aan hun 'taste for discrimination'. De krappe arbeidsmarkt van het afgelopen decennium maakte discriminatie eenvoudigweg minder goed mogelijk. In omstandigheden van een ruimere arbeidsmarkt was het zeer waarschijnlijk anders geweest.

Betekent dit dat we geen uitspraak kunnen doen over de toekomst? Geenszins, want een uitspraak is altijd mogelijk. Zeker indien we trends en theorie

erbij betrekken. Twee *trends* lijken van belang. De eerste, voor de kortere termijn, is negatief. Er dreigt immers een economische recessie, met te verwachten ongunstige gevolgen voor de arbeidsmarkt. Volgens de ecologische benadering neemt dan de kans op discriminatie toe. Daar staat een krachtige langetermijntrend tegenover. Door de combinatie van ontgroening en vergrijzing zullen tekorten op de arbeidsmarkt ontstaan die het werkgevers juist minder mogelijk maken om te discrimineren. Elk talent is nodig. Wie dit beweert, is slechts een kleine stap verwijderd van een nog niet besproken *theorie*. Dit betreft de macrosociologische meritocratiseringsthese, die kort gezegd hierop neerkomt. Om te kunnen voortbestaan, heeft de steeds complexer wordende samenleving al het beschikbare talent nodig. Dit talent moet worden ontdekt, ontwikkeld (in het onderwijs) en optimaal worden ingezet (op de arbeidsmarkt). Dit is slechts mogelijk wanneer toegeschreven kenmerken, zoals geslacht en etnische herkomst, aan belang inboeten ten gunste van verworven kenmerken.<sup>9</sup> Voor de arbeidsmarkt gaat het dan vooral om de genoten opleiding. De toenemende gelijkheid tussen mannen en vrouwen zou hieraan toegeschreven kunnen worden. Grote ongelijkheid tussen etnische groepen en zeker discriminatie naar etnische herkomst zijn zo beschouwd een anomalie. Deze theorie biedt derhalve een verklaring voor de afname van discriminatie, een tendens die in de nabijgelegen toekomst versterkt zal worden door het bijzondere demografische proces van ontgroening en vergrijzing.

## Noten

1 De auteur heeft deze wijziging aangebracht nadat hij in onderzoek vaststelde dat Surinamers soms zijn gediscrimineerd, omdat ze aangezien werden voor Molukkers (Veenman 1990, 254).

2 We laten hier andere dan arbeidsmarkttheorieën buiten beschouwing, omdat deze besproken worden in de bijdrage van Scheepers c.s. aan deze bundel.

3 Hieruit mag niet worden afgeleid dat uitsluitend discriminatie als verklaringsgrond werd gezien. Veenman (1998) onderscheidt naast de discriminatiethese vijf andere thesen.

4 Het is een vorm van mentale bestendiging van ongelijkheid die sterk doet denken aan hetgeen Tilly beschrijft in *Durable inequality* (1998).

5 Dit houdt verband met de toepassing van verschillende onderzoeksmethoden waarvan de uitkomsten niet onderling vergelijkbaar zijn.

6 Dagevos verklaart dit uit het hoge aandeel jongeren en personen die pas kort in dienst zijn onder de allochtonen, omgekeerd aan het beeld bij autochtonen (175).

7 Bij recent onderzoek, voornamelijk gericht op de derde generatie (Veenman 2001), is de vraag naar discriminatie bij promoties niet gesteld, mede vanwege korte dienstverbanden.

8 Verklaringen zijn tevens mogelijk met de in paragraaf 2 besproken theorie over de 'taste for discrimination' (gediscrimineerden werken tegen relatief lage lonen) en de rationele keuzetheorie (werkgevers nemen geen risico bij bevorderingen waardoor allochtonen relatief lage functies houden).

9 In Nederland is de meritocratiseringstendens waargenomen door Ultee en Dronkers (1995).

## Literatuur

- Adorno, Th.W. e.a., 1950, *The authoritarian personality*, New York: Harper.
- Allport, G.W., 1954, *The nature of prejudice*, Cambridge (Mass.): Addison-Wesley.
- Becker, G.S., 1957, *The economics of discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Beek, K. van, 1993, *To be hired or not to be hired: The employer decides*, diss. Amsterdam, Amsterdam.
- Bergmann, B.R., 1971, 'The effect on white incomes of discrimination in employment'. *Journal of Political Economy*, 79 (2), 294-313.
- Bergmann, B.R., 1974, 'Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex'. *Eastern Economic Journal*, 1 (2/3), 103-110.
- Bovenkerk, F., 1977, 'Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt'. In: Hoof, J.J. van en A. Martens (red.), *Arbeidsmarkt en ongelijkheid*, Amsterdam: Boom Meppel (speciaal nummer van *Sociologische Gids*, 1977/1-2), 58-76.
- Bovenkerk, F. en E. Breuning-Van Leeuwen, 1979, 'Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt'. In: Bovenkerk, F. (red.), *Omdat zij anders zijn*, Amsterdam: Boom, 31-58.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsodh, 1995, *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, Geneve, International Migration Papers 4, Employment Department, International Labour Office.
- Choenni, C.E.S. en T.J. van der Zwan (red.), 1987, *Psychologische tests en allochtonen*, Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Dagevos, J., 1998, *Begrensde mobiliteit: Over allochtone werkers in Nederland*, diss. Rotterdam, Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J.M., E.P. Martens en A.O. Verweij, 1996, 'Over directe en indirecte loondiscriminatie'. In: Veenman, J. (red.), *Keren de kansen?*, Assen: Van Gorcum, 63-81.
- Dagevos, J.M. en J. Veenman, 1996, 'Werkloosheid en het voortduren van achterstand'. In: Veenman, J. (red.), *Keren de kansen?*, Assen: Van Gorcum, 39-63.
- Daniel, W.W., 1968, *Racial discrimination in England*, Harmondsworth: Penguin.
- Deutscher, J. (red.), 1973, *What we say, what we do: Sentiments and acts*, Glenview, Scott, Foresman.
- Elich, J.H. en B. Maso 1984, *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*, ACOM-rapport, 's-Gravenhage (Ministerie van Binnenlandse Zaken).
- Eierhand, M. en R. Oomen-Van der Vegt, 1986, 'The structure of the labour market for aliens'. In: Muus, Ph. J., *Migration, minorities and policy in the Netherlands*, Amsterdam, Sopeni-Netherlands, 32-55.
- Groenendijk, K. e.a., 1984, 'De betekenis van rechtsregels bij collectief ontslag'. In: *Nieuwsbrief voor Nederlandse rechtssociologen*, 163-184.
- Hooghiemstra, B.T.J., K.W. Kuipers en Ph.J. Muus, 1990, *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan?*, Den Haag: OAV-rapport.
- Kee, P., 1993, *The economic status of male immigrants in the Netherlands*, diss. Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Köbben, A.J.F., 1985, 'Oordeel en discriminatie'. In: Sperna Weiland, J. en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden*, Amsterdam en Meppel: Boom, 53-67.
- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld, 2002, *Een gekleurd beeld*, Assen: Van Gorcum.
- LaPiere, R.T., 1934, 'Attitudes versus actions'. In: Deutscher, J. (red.), *What we say, what we do: Sentiments and acts*, Glenview, Scott, Foresman, 14-21.
- Moelker, R., 1992, *Zou hij onze nieuwe medewerker kunnen zijn?*, diss. Rotterdam: De Lier.
- Mincer, J., 1979, 'Comment'. In: Lloyd, C.B., E.S. Andrews en C.L. Gilroy (red.), *Women in the labor market*, New York, 278-285.
- Niesing, W. en J. Veenman, 1990, 'Achterstand en achterstelling op de arbeidsmarkt'. In: Veenman, J. (red.), *Ver van huis*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 41-69.
- Niesing, W. en J. Veenman, 1990, 'Achterstand en achterstelling in het inkomen'. In: Veenman, J. (red.), *Ver van huis*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 69-87.
- Ours, J. van, J. Veenman en W.J. Verhoeven, 2002, *Van ouder op kind*, Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Praag van, C.S., 1989, *Werkloosheid en inkomens bij etnische minderheden*, Den Haag: WRR.
- Reubsat, T.J.M. en J.A. Kropman, 1985, *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*, Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociologie.
- Tilly, Ch., 1998, *Durable inequality*, Berkeley: University of California Press.
- Ultee, W.C. en J. Dronkers, 1995, 'En wat doe jij? Vragen over maatschappelijke gelaagdheid, hun kwantitatieve karakter en hun politieke belang'. In: Dronkers, J. en W.C. Ultee (red.), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland*, Assen: Van Gorcum, 1-14.
- Veenman, J. (red.), 1982, *De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers: Een verkennend onderzoek*, Rotterdam: Nederlands Economisch Instituut/Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Veenman, J., 1990, *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*, diss. Utrecht, Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J., 1995, *Onbekend maakt onbemind*, Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J., 1998, *Buitenspel: Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*, Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J., 2001, *Molukse jongeren in Nederland*, Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. en E. Martens, 1991, *Een lange weg: Molukkers op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch Onderzoek, Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Zorlu, A., 2002, *Absorption of immigrants in European labour markets*, diss. Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam.