

Een betere baan dan je ouders

LIESBETH HEERING EN SUSANTER BEKKE

Hoe presteert de tweede generatie op de arbeidsmarkt? Heeft de Turkse en Marokkaanse tweede generatie andere en betere banen dan hun ouders? Klopt het beeld dat vrouwen met een Marokkaanse achtergrond – die het volgens de media en ander onderzoek beter doen dan de mannen uit hun groep – ook betere banen hebben dan de mannen? En wat zijn de ervaringen van deelnemers aan het TIES-onderzoek met discriminatie op de arbeidsmarkt?



Foto: Wim de Jonge



Foto: www.swc.hu

Veel tweede generatie Turkse en Marokkaanse mannen werken, net als hun vaders die als gastarbeiders naar Nederland kwamen, in de industrie, de bouw of de transportsector. Vrouwen van die generatie zijn vooral werkzaam in de dienstverlening, de zorg en het onderwijs. In Amsterdam en in Rotterdam, waar het TIES-onderzoek werd gehouden, zijn ook veel mensen werkzaam in de handels- en financiële sector.

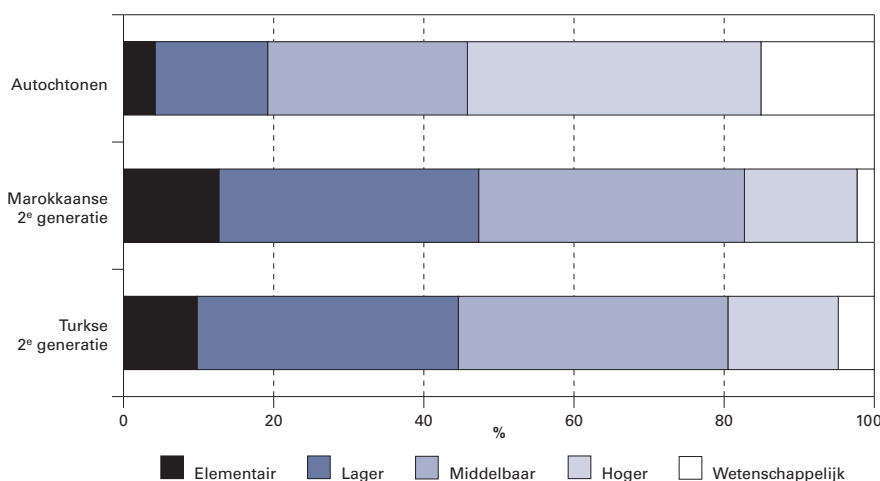
Beroepsniveau

Uit de figuur blijkt dat Turken en Marokkanen van 18-35 jaar die in Amsterdam en Rotterdam, van wie de ouders in Turkije of Marokko zijn geboren, een beroep op een veel lager niveau hebben dan hun leeftijdsgenoten met Nederlandse ouders. Van de tweede generatie Turken en Marokkanen heeft de helft een beroep op elementair of laag niveau, van de autochtone werknemers is dat slechts één op de vijf. Dat verschil kan voor een deel worden verklaard door het feit dat de autochtone jongeren in het onderzoek gemiddeld een paar jaar ouder zijn dan hun stadsgenoten van allochtone afkomst. In de loop der jaren krijgen mensen in de regel immers betere banen.

De vrouwen van Turkse en Marokkaanse afkomst die op de arbeidsmarkt actief zijn doen het inderdaad beter dan de mannen uit deze groepen (tabel 1). Wel moet worden opgemerkt dat één op de zes vrouwen uit de Turkse groep

en één op de acht vrouwen uit de Marokkaanse groep niet participeert op de arbeidsmarkt maar het huishouden doet en voor de kinderen zorgt. Er is dus sprake van een groep geëmancipeerde vrouwen die op de arbeidsmarkt actief is en goede banen bemachtigt. Bij de autochtone groep is er nauwelijks verschil in beroepsprestige tussen mannen en vrouwen. Bovendien komt het in deze groep op deze leeftijd nauwelijks voor dat vrouwen thuisblijven om voor kinderen te zorgen. In aanmerking genomen dat de

SBC*-niveau van de huidige baan van de 2^e generatie en de vergelijkingsgroep met een afgeronde opleiding, naar herkomstgroep



* Standaard Beroepsclassificatie, 1992.

Tabel 1. Gemiddeld beroepsprestige van de huidige baan van de 2^e generatie die hun opleiding hebben afgerond, naar herkomst, geslacht en leeftijd (U&S-92-schaal) (%)

		Gemiddelde	N
Tweede generatie Turken	Mannen	40,4	126
	Vrouwen	44,8	80
Tweede generatie Marokkanen	Mannen	37,4	98
	Vrouwen	46,0	76
Autochtone groep	Mannen	54,0	162
	Vrouwen	53,2	156
Tweede generatie Turken	18-24	35,3	76
	25+	46,2	130
Tweede generatie Marokkanen	18-24	36,7	74
	25+	44,2	100
Autochtone groep	18-24	42,9	55
	25+	55,8	263

Tabel 2. Persoonlijke ervaringen met discriminatie van de 2^e generatie bij het zoeken naar een baan, naar herkomst (%)

	Tweede generatie	
	Turks	Marokkaans
Nooit	53,1	50,1
Zelden	18,7	16,4
Af en toe	17,6	19,4
Regelmatig	7,1	9,0
Vaak	3,6	5,1
Totaal	100,0	100,0
N	315	319

moeders van de tweede generatie nauwelijks actief zijn op de arbeidsmarkt is er vooral door vrouwen veel gewonnen in één generatie.

Mensen van 25 jaar en ouder hebben gemiddeld genomen betere banen dan jongeren (tabel 1). De grootste winst in beroepsprestige wordt geboekt bij de autochtonen en zo wordt het verschil met de twee tweede generatie groepen groter met het stijgen van de leeftijd. Mensen van 25 jaar en ouder met Nederlandse ouders hebben gemiddeld dus veel betere banen dan jongeren met Turkse of Marokkaanse ouders. Omdat de Marokkaanse groep de jongste is van de drie doet de helft van hen 'mee' in deze cijfers. De andere helft zit nog op school of combineert werk en studie. Aangezien een aanzienlijk deel van hen hoger onderwijs geniet kunnen de uiteindelijke uitkomsten voor deze groep gunstiger zijn dan op dit moment kan worden vastgesteld.

Discriminatie

Bij Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten kan iedereen melding maken van ervaringen met discriminatie. De meeste klachten hebben betrekking op situaties die zich voordoen op de arbeidsmarkt. Belangrijkste klacht is dat er onregelmatigheden zijn tijdens sollicitatiegesprekken. In zes van de tien door Marokkanen gemelde gevallen ging het om minstens één zo'n ervaring in het afgelopen jaar. Turken melden dit probleem in iets mindere mate, al gaat het ook bij hen in de helft van alle meldingen om dit probleem. Tweede in de rij van klachten zijn vijandelijkheden op de werkvloer: ongeveer een kwart van de klachten van Turken en Marokkanen gaat hierover.

In het TIES-onderzoek is gevraagd naar eigen ervaringen met discriminatie. Discriminatie

wordt daarbij omschreven als "vijandigheden of een oneerlijke behandeling vanwege uw afkomst of achtergrond". Hier worden de ervaringen met het zoeken naar een baan weergegeven en gekeken of die van de Marokkaanse en Turkse groep van elkaar verschillen, of het uitmaakt of iemand in Amsterdam of in Rotterdam woont en, ten slotte, of de ervaringen van mannen verschillen van die van vrouwen.

Zoals blijkt uit tabel 2 lijken de ervaringen van de Turkse en de Marokkaanse groep gemiddeld genomen op elkaar. Ruim tweederde geeft aan zelden of nooit te maken te hebben gehad met discriminatie. Ongeveer één van elke zes respondenten gaf aan dat het hen af en toe is overkomen. Er zijn ook geen noemenswaardige verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen en tussen de steden.

Tot slot

De oudste generatie van de tweede generatie jongeren uit het TIES-onderzoek is actief op de arbeidsmarkt. Zij hebben in veel hogere mate dan hun uit Nederlandse ouders geboren stadsgenoten banen op een laag niveau met weinig prestige. Als naar de 25-plussers wordt gekeken dan blijken de verschillen tussen de tweede generatie en de autochtone vergelijkingsgroep te zijn toegenomen. Tweede generatie vrouwen doen het inderdaad beter dan de mannen uit hun groep op de arbeidsmarkt. Vooral de vrouwen hebben een enorme stap gezet in één generatie; hun moeders zijn zeer laag opgeleid en nauwelijks te vinden (geweest) op de arbeidsmarkt, terwijl deze vrouwen het beter doen dan mannelijke generatiegenoten.

LITERATUUR:

- Boog, I., J. van Donselaar, D. Houtzager, P. Rodrigues, R. Schriemer, H. van der Berg en J. Evers, (2006), *Monitor Rassendiscriminatie 2005*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR).

Drs. E.L. Heering, NIDI, en **drs. S.C.G. ter Bekke**, ten tijde van het onderzoek werkzaam bij het NIDI; e-mail: heering@nidi.nl

VERGELIJKING BEROEPEN

Om beroepen van respondenten met elkaar te vergelijken zijn verschillende maten beschikbaar die een rangorde van hoog naar laag, of het niveau van de functie uitdrukken. Allereerst is gekeken naar het niveau van de beroepen van respondenten uit de TIES-survey die hun schoolopleiding hebben afgerond en - zonder verder acht te slaan op dat opleidingsniveau - te kijken of er verschillen zijn in de verdeling naar etnische afkomst.

De Standaard Beroepenclassificatie van het Centraal Bureau voor de Statistiek (SBC-92) is gebruikt om de baan van een respondent in het onderzoek te typeren.

Om het prestige van een beroep te typeren bestaan verschillende maten. Eén van die maten is de beroepen prestigeschaal van Ultee en Sixma (U&S-92). De schaal kan waarden aannemen van 15 tot 86 en wordt rechtstreeks afgeleid van de eerder genoemde SBC-92 codes.