

Etnische verschillen op de arbeidsmarkt

De invloed van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktpositie van personen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond.



Utrecht University

Bachelorscriptie Sociologie

Maren Brethouwer (5526531)

Samira Bogerd (4249798)

Begeleider dr. Sanne Boschman

Tweede Beoordelaar dr. Katia Begall

Maren Brethouwer

5526531

m.w.brethouwer@uu.nl

Samira Bogerd

4249798

s.bogerd@uu.nl

Begeleider

Sanne Boschman

Tweede beoordelaar

Katia Begall

Universiteit Utrecht

Faculteit Sociale Wetenschappen

Afdeling Sociologie

Conclusie en discussie

Maren Brethouwer

Juni, 2018

Inhoudsopgave

1. Inleiding

2. Theorie

2.1 Etniciteit en arbeidsmarktpositie

2.2 Sociaal kapitaal

2.3 Etniciteit en sociaal kapitaal

3. Data en methode

3.1 Data

3.2 Variabelen

3.3 Controlevariabelen

3.4 Methode

4. Resultaten

5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

5.2 Discussie

6. Literatuur

7. Appendix I

Syntax

8. Appendix II

Logboek

Abstract

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van sociaal kapitaal op de arbeidsmarktpositie van personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond in Nederland. Om de onderzoeksvraag en de hypothesen te toetsen is er gebruik gemaakt van de data van de Nederlandse Levensloopstudie (NELLS). De verwachting is dat personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond over minder sociaal kapitaal beschikken waardoor zij minder toegang hebben tot hulpbronnen en zo een lagere beroepsstatus hebben. Resultaten laten zien dat personen met een Marokkaanse achtergrond over minder sociaal kapitaal beschikken dan personen zonder migratieachtergrond, voor personen met een Turkse achtergrond gold dit niet. Dit wijst er dus op dat verschillen in sociaal kapitaal slechts voor personen met een Marokkaanse achtergrond een verklaring kan bieden voor hun achterblijvende arbeidsmarktpositie. Voor personen met een Turkse achtergrond is hier onvoldoende bewijs voor gevonden.

Kernwoorden: sociaal kapitaal, etniciteit, beroepsstatus, sociaal kapitaaltheorie, arbeidsmarktpositie

1. Inleiding

Tijdens de economische crisis daalde de arbeidsparticipatie van de Nederlandse bevolking sterk. De gevolgen van deze crisis troffen migranten met een niet-westerse achtergrond zwaarder dan personen met een Nederlandse achtergrond (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Niet alleen tijdens deze crisisjaren, maar ook daarvoor en daarna, is de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse achtergrond achtergebleven in vergelijking met de arbeidsmarktpositie van personen met een Nederlandse achtergrond. De kwestie rondom de achterblijvende arbeidsmarktpositie van migranten met een niet-westerse achtergrond, is een grote zorg onder beleidsmakers. Met name de achterblijvende arbeidsmarktparticipatie, werkloosheid en verdiensten van migranten blijven een punt van discussie (Tubergen, Maas & Flap, 2004).

De achterstand van Nederlanders met een Marokkaanse of Turkse achtergrond op de arbeidsmarkt is verschillende malen onderzocht. Hier kwamen meerdere factoren naar voren die deze achterstand zouden kunnen verklaren; bijvoorbeeld een taalachterstand, een lager opleidingsniveau of discriminatie (eg. Van Tubergen et al., 2004; Gracia, Vázquez-Quesada & Van de Werfhorst, 2016). In eerder onderzoek worden de verschillen op de arbeidsmarkt toegewezen aan verschillen in *human capital* en verschillen in familieachtergrond (Gracia et al., 2016). Wat naast human capital en familieachtergrond de arbeidsmarktpositie van een persoon kan beïnvloeden, is sociaal kapitaal. Personen die een uitgebreid sociaal netwerk hebben en contacten met een hoge sociaal- economische status, hebben een grotere kans op een goede baan (Lin, 1999). De vraag is dan ook of de etnische verschillen op de arbeidsmarkt verklaard kunnen worden door verschillen in sociaal kapitaal.

Dit onderzoek bouwt voort op bestaande literatuur. In voorgaande onderzoeken is er gekeken of de verschillen tussen etnische groepen deels kunnen worden verklaard door verschillen in human capital en door verschillen in familieachtergrond (Gracia et al., 2016). Er zijn ook etnische verschillen gevonden in toegang tot sociaal kapitaal (Lin, 2000; van Tubergen & Volker, 2015). Of de etnische verschillen in de arbeidsmarktpositie te verklaren zijn door verschillen in sociaal kapitaal, is tot nu toe zelden onderzocht.

Dit onderzoek speelt in op het maatschappelijke debat over de structurele achterstandspositie van verschillende bevolkingsgroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt. De Volkskrant (2016) berichtte over een onderzoek van Maastricht University, waaruit blijkt dat allochtone afgestudeerden drie keer zo lang doen over het zoeken naar een baan als autochtone afgestudeerden (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2016). Ook het Reformatorisch Dagblad (2017) schrijft over de twee gezichten van de arbeidsmarkt. Zij

schetsen een situatie waarbij het vooral jonge, blanke mannen zijn die de voorkeur krijgen bij sollicitaties, en vrouwen, allochtonen en vijftigplussers aan het kortste eind trekken.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen of de etnische verschillen op de arbeidsmarkt verklaard kunnen worden door verschillen in sociaal kapitaal. Het is van belang dat dit wordt onderzocht omdat de economische positie van immigranten de sleutelfactor is voor het behalen van succes in het land van bestemming (Bilgili, Huddleston & Joki, 2015). Economisch succes is belangrijk om een succesvolle integratie te verwezenlijken. De opname van migranten in de arbeidsmarkt van een bestemmingsland is ook van groot belang voor de sociale cohesie in dat land (Lancee, 2012). Uit het rapport *Betrekkelijke Betrokkenheid* van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2008, blijkt dat arbeidsmarktparticipatie een positief effect heeft op de sociale cohesie in het land. Participeren op de arbeidsmarkt is zowel een belangrijke factor op het gebied van cohesie, als op het gebied van integratie (Schnabel, Bijl & De Hart, 2008). Als blijkt dat de verschillen op de arbeidsmarkt verklaard kunnen worden door verschillen in sociaal kapitaal, is het van belang dat het beleid hierop wordt aangepast. Zo zouden er veranderingen aan het sociale netwerk van Marokkaanse of Turkse Nederlanders kunnen worden aangebracht. Wellicht zou ook de toegang tot informatie over bepaalde banen meer openbaar gemaakt moeten worden en dus minder afhankelijk moeten zijn van iemands contacten.

De vraag die centraal staat in dit onderzoek is: “In hoeverre kunnen de etnische verschillen op de arbeidsmarkt verklaard worden door verschil in sociaal kapitaal?” In dit onderzoek zal ten eerste een theoretisch kader worden geschetst. Hierin zal voorgaand onderzoek uiteen worden gezet en vervolgens zullen uit dit kader hypothesen afgeleid worden. Vervolgens zullen we, met behulp van de data van het NELLS, de hypothesen toetsen. Aan de hand van de resultaten zal er in het laatste hoofdstuk een conclusie worden getrokken. Ten slotte zullen we in de discussie eventuele tekortkomingen van dit onderzoek bespreken en zullen er suggesties gegeven worden voor vervolgonderzoek en beleidsbepalingen.

2. Theoretisch kader

2.1 Etniciteit en arbeidsmarktpositie

Etnische minderheden in Europa bekleden over het algemeen slechtere posities op de arbeidsmarkt dan de meerderheid in een land (Blommaert, Coenders en Van Tubergen, 2013). De verschillen tussen etnische minderheden en de meerderheid zijn er niet alleen op het gebied van werkgelegenheid, maar hebben ook betrekking op de inkomens. Dit wil zeggen dat

personen die tot een etnische minderheid behoren, zowel relatief als absoluut minder verdienen dan personen die behoren tot de meerderheidsgroep (Blommaert et al, 2013). Ook op de Nederlandse arbeidsmarkt hebben personen die deel uitmaken van een etnische minderheid vaker een slechtere arbeidsmarktpositie. In dit onderzoek wordt gekeken naar twee groepen die deel uitmaken van etnische minderheden in Nederland, te weten: Nederlanders met een Marokkaanse of Turkse achtergrond. Het ontbreken van *human capital* zou een verklaring kunnen zijn voor de achtergestelde arbeidsmarktpositie van personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond (Kanas, Van Tubergen & Van der Lippe, 2009). Human capital is een verzameling van eigenschappen en bepaalde factoren zoals kennis, vaardigheden, capaciteiten en (werk)ervaringen (Becker, 1962).

Eén van de factoren die geschaard worden onder human capital is opleidingsniveau. Eerste generatie migranten hebben bij binnenkomst over het algemeen een laag opleidingsniveau (Van Tubergen, 2006). Opleidingsniveau en arbeidsmarktpositie zijn sterk aan elkaar gerelateerd (Kerckhoff, Raudenbush en Glennie, 2001). Dit betekent dat personen met een migratieachtergrond vaker een slechtere arbeidsmarktpositie bekleden dan personen zonder migratieachtergrond, omdat zij vaak een lager opleidingsniveau hebben. Hiernaast is taalbeheersing een belangrijke factor voor een succesvolle economische integratie. Als migranten de taal goed beheersen, zullen zij beter in staat zijn om te participeren op de arbeidsmarkt. Zonder goede taalbeheersing is het vaak onmogelijk om aan een baan te kunnen komen (Van Tubergen, 2006). Dit maakt het voor personen met een migratieachtergrond moeilijk om een betere arbeidsmarktpositie te verwezenlijken.

Uit het rapport *Integratie in zicht?* van het Sociaal en Cultureel Planbureau (2017) blijkt dat zowel de taalbeheersing als het gemiddelde opleidingsniveau van tweede generatie migranten is gestegen ten opzichte van eerste generatie migranten. Echter blijkt dat de tweede generatie nog steeds achtergesteld is op de arbeidsmarkt. Dus ook wanneer er sprake is van hetzelfde opleidingsniveau en dezelfde taalbeheersing beschikken personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond over een lagere arbeidsmarktpositie (Blommaert et al., 2013, Gracia et al., 2016; Ghorashi en Van Tilburg, 2006; Siebers en Van Gastel, 2015).

Een andere factor die invloed zou kunnen hebben op de arbeidsmarktpositie van een individu, is de sociaal-economische achtergrond van zijn of haar ouders (Gracia, 2016). Kinderen van Marokkaanse of Turkse migranten groeien vaak op in (armere) arbeidersgezinnen, wat hun kansen op de arbeidsmarkt verkleint (Farkas, 1996; Zhou 1997, zoals benoemd in Gracia, 2016). Wanneer men de sociaal-economische achtergrond van de ouders in acht neemt, wordt hun achterstand kleiner maar ook nu blijft er nog een deel

onverklaard. Een gedeelte hiervan zou verklaard kunnen worden door discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt (Blommaert et al., 2013; Van Tubergen et al., 2004).

Kortom, ook na controle van factoren als scholing en vaardigheden (human capital) en sociaal-economische achtergrond (van de ouders) is er bewijs gevonden voor een zogenaamde etnische kloof (Gracia et al, 2016). Deze etnische kloof is een indicatie voor de achtergestelde arbeidsmarktpositie van personen die tot een etnische minderheid behoren. De *ethnic penalties*-hypothese stelt dat etnische minderheden een slechte arbeidsmarktpositie hebben vanwege etnische kenmerken die sociale barrières opleggen voor hun integratie op de arbeidsmarkt (Gracia et al., 2016). Al met al heeft dit tot de volgende hypothese geleid:

Hypothese 1: Personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond hebben een lagere arbeidsmarktpositie dan personen zonder migratieachtergrond.

2.2 Sociaal kapitaal

Een individu beschikt over verschillende vormen kapitaal. Bourdieu onderscheidt drie vormen van kapitaal: humaan-, cultureel- en sociaal kapitaal. Om een verklaring te bieden voor de etnische kloof op de arbeidsmarkt zal er gekeken worden naar de invloed van sociaal kapitaal. Onder sociaal kapitaal worden alle personen in het netwerk van een individu verstaan (Bourdieu, 1986). Ook de hulpbronnen die beschikbaar zijn door zowel directe als indirecte banden met anderen vallen hier onder (Lin, 1999). Bij de meeste onderzoeken over sociaal kapitaal worden drie algemene assumpties aangenomen, namelijk dat het sociaal kapitaal van een persoon afhangt van het aantal contacten dat een persoon heeft, de bereidheid van anderen om te helpen en de beschikbare hulpbronnen van deze contacten (De Graaf & Flap, 1988). Coleman (1988) stelt daarnaast dat de waarde van het sociaal kapitaal afhangt van de structuur van een netwerk en de context waarin het sociaal kapitaal gebruikt wenst te worden.

Verskillende onderzoeken hebben reeds aangetoond dat het sociale netwerk van invloed is op het verkrijgen van een goede baan (Lin, 1999; Sprengers et al. 1988). Met name zogeheten zwakke banden in een netwerk zijn belangrijk voor het ontstaan van nieuwe (arbeids)mogelijkheden. Zwakke banden zijn personen die men niet geregeld ziet of spreekt, oftewel kennissen (Granovetter, 1983). Zwakke banden hebben vaak een overbruggende functie tussen groepen, wat het makkelijker maakt om informatie te verkrijgen waar men binnen zijn eigen (familie/vrienden)kring niet snel van op de hoogte zou zijn (Granovetter, 1983). De contacten in iemands netwerk hebben toegang tot verschillende hulpbronnen die

kunnen bijdragen aan het verkrijgen van een goede baan. Zo kunnen zij bijvoorbeeld beschikken over waardevolle informatie en kennis over openstaande vacatures of hoe men in contact kan komen met de juiste personen.

Het inzetten van sociaal kapitaal om aan een baan te komen, zorgt echter niet automatisch voor een hogere status. Slechts wanneer de contactpersoon een hoge status heeft, kan dit zorgen voor een hogere beroepsstatus (De Graaf & Flap, 1988; Volker & Flap, 1999; Quite et al., 2013). Dit is in overeenstemming met de sociaal kapitaal theorie: niet alleen het aantal personen in iemands netwerk is van belang, maar ook de hulpbronnen waarover zij beschikken. Dus niet alleen de kwantiteit, maar ook de kwaliteit van het netwerk kan bijdragen aan het verkrijgen van een hogere beroepsstatus. Hierom zal in dit onderzoek ook gekeken worden of het hebben van contacten met een hoge beroepsstatus bijdraagt aan het verkrijgen van een hoge beroepsstatus. Het bovenstaande heeft ons naar tot de volgende hypothese geleid:

Hypothese 2a: Meer sociaal kapitaal leidt tot een betere arbeidsmarktpositie.

Hypothese 2b: Meer 'hoge status' sociaal kapitaal leidt tot een betere arbeidsmarktpositie.

2.3 Etniciteit en sociaal kapitaal

Het sociale netwerk van personen kent vaak een homogeen karakter. Dit komt omdat mensen over het algemeen de voorkeur hebben om te gaan met personen die op persoonlijk, cultureel en economisch vlak overeenkomsten vertonen met henzelf. De homogeniteit van het sociale netwerk heeft niet alleen te maken met voorkeuren, maar ook met de kans dat mensen andere mensen kunnen ontmoeten die tot andere groepen behoren (Van Tubergen en Volker, 2015). Personen die deel uitmaken van een minderheidsgroep hebben minder contact met individuen die over nuttige informatie beschikken met betrekking tot arbeidsmarktkansen, dan personen zonder migratieachtergrond (Aguilera en Massey, 2003; Kanas et al., 2009; Sanders, Nee en Sernau, 2002). Immigranten maken vaak gebruik van sterke banden binnen de etnische groep, zoals familie en vrienden, en minder van hun kennissenkring, wat maakt dat zij vaker informatie mislopen (Portes, 1998).

Dit komt ook omdat etnische minderheden vaak in etnisch geconcentreerde wijken wonen en naar etnisch geconcentreerde scholen gaan, waardoor de kans op contact met andere (etnische) groepen verkleint (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). De netwerken van personen met een migratieachtergrond zijn over het algemeen homogeen van aard, dit wil zeggen dat personen in deze netwerken geen tot weinig contact hebben met mensen die in een

andere situatie verkeren dan zichzelf. Omdat deze netwerken een mate van isolatie met zich meebrengen, vormen de sociale netwerken een barrière voor de economische integratie van etnische minderheden (Portes, 1998). Hiernaast is het waarschijnlijk dat door de homogeniteit van het netwerk, personen met een lage beroepsstatus minder kans hebben op het ontmoeten van personen met een hoge beroepsstatus en dus over minder sociaal kapitaal beschikken. Hieruit volgt de volgende hypothese:

Hypothese 3: Personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond beschikken over minder sociaal kapitaal dan personen zonder migratieachtergrond.

Zoals voorgaande literatuur heeft aangetoond, hebben personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond over het algemeen een lagere beroepsstatus dan de Nederlandse meerderheid (Gracia et al. 2006). Om deze achterstand te verklaren wordt sociaal kapitaal in dit onderzoek verder onderzocht. Gezien het feit dat het hebben van hoge status sociaal kapitaal kan bijdragen aan het verkrijgen van betere banen (Lin, 1999), en de sociale netwerken van personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond een barrière vormen voor de economische integratie (Portes, 1998), zou dit kunnen verklaren waarom personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond een lagere arbeidsmarktpositie hebben. Dit kunnen we samenvatten in de volgende hypothese:

Hypothese 4: Personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond beschikken over minder sociaal kapitaal, wat ertoe leidt dat zij een lagere beroepsstatus hebben dan personen zonder migratieachtergrond.

3. Data en Methodes

3.1 Data

In dit onderzoek wordt aan de hand van de NELLS data, de Nederlandse Levensloopstudie, getracht de hypothesen te toetsen. In het NELLS staan drie sociologische thema's centraal, te weten: sociale cohesie, normen en waarden en ongelijkheid. De survey meet over het algemeen de situaties waarin mensen leven en verschillende attitudes die zij hebben. Het onderzoek kent een longitudinaal karakter, het bestaat uit twee waves. De data van de eerste wave is verzameld in 2009 en de data van de tweede wave is verzameld in 2013. De NELLS is een grootschalige studie, in de eerste wave hebben 5312 respondenten geparticipeerd. De

tweede wave kent 2829 respondenten (Tolsma, Kraaykamp, De Graaf, Kalmijn & Monden, 2014).

De data van de NELLS is verzameld door een samenwerkingsverband tussen de universiteiten van Nijmegen, Tilburg en Amsterdam. Bij het verwerven van data voor de NELLS is een mixed-method design toegepast. De data van de eerste wave is verzameld door middel van face-to-face interviews en vragenlijsten die de respondenten zelf in moesten vullen. De data van de tweede wave is verzameld door middel van het afnemen van face-to-face interviews en vragenlijsten op het internet. De NELLS is uitgevoerd onder Nederlandse inwoners tussen de 15 en 45 jaar en is uitermate geschikt voor het toetsen van de hypothesen van dit onderzoek, omdat etnische minderheden (waaronder met name Nederlanders met een Turkse achtergrond en Nederlanders met een Marokkaanse achtergrond) zijn oversampled (Tolsma, Kraaykamp, De Graaf, Kalmijn & Monden, 2014).

Met betrekking tot de selectie waren een aantal respondenten niet geschikt om mee te nemen in dit onderzoek. Tabel 1 laat de groep respondenten zien die overblijft na het selecteren op basis van de criteria die in dit onderzoek centraal staan. In dit onderzoek zijn alleen respondenten meegenomen met een Nederlandse, Marokkaanse of Turkse etniciteit. Na deze selectie bleven er 2600 respondenten over in de analyse. Daarnaast konden een aantal respondenten niet meegenomen worden in de analyse, omdat daarvan de beroepsstatus onbekend is. Ook wordt er in dit onderzoek slechts gekeken naar respondenten met een baan. Het aantal respondenten dat niet werkzaam is, is dus buiten beschouwing gelaten. Dit resulteerde in 1819 respondenten. Na het toevoegen van de resterende variabelen, komt het totaal aantal respondenten dat meegenomen zal worden in de analyse neer op 1779 personen. De variabele beroepsstatus, opleidingsniveau en leeftijd zijn gemeten aan de hand van de tweede wave, de overige variabelen in dit onderzoek komen uit wave 1 van de NELLS.

Tabel 1. Beschrijvende statistieken van onafhankelijke, afhankelijke en controlevariabelen

	Bereik	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Etniciteit			
Marokkaans	0/1	0.125	0.331
Turks	0/1	0.136	0.343
Nederlands	0/1	0.739	0.439
Opleidingsniveau			
Laag	0/1	0.168	0.374
Midden	0/1	0.453	0.498
Hoog	0/1	0.379	0.485
Beroepsstatus	11.56/88.70	47.943	20.610
Sociaal kapitaal			
Laag	0/7	2.949	1.838
Midden	0/6	2.018	1.465
Hoog	0/7	2.788	1.882
Geslacht (<i>vrouw = 1</i>)	0/1	0.517	0.500
Leeftijd, golf 2	19.58/53.02	37.689	7.954

Noot: N = 1779

3.2. Variabelen

Etniciteit

Zoals eerder benoemd is iedereen die niet beschikt over een Nederlandse, Marokkaanse of Turkse etniciteit niet meegenomen in dit onderzoek. In dit onderzoek wordt zowel naar personen met een eerste generatie migratieachtergrond, als personen met een tweede generatie migratieachtergrond gekeken en wordt er geen onderscheid tussen beide groepen gemaakt. De oorspronkelijke variabele ‘etniciteit’ is gebruikt om drie nieuwe dummy-variabelen te vormen: ‘Turk’, ‘Marokkaan’ en ‘Nederlander’.

Beroepsstatus

Om de arbeidsmarktpositie te meten, wordt er gebruik gemaakt van de variabele beroepsstatus. De variabele beroepsstatus is gemeten in de tweede wave. De International Standard Classification of Occupations (ISCO) is een internationale classificatie van beroepen. De classificatie is gemaakt op grond van overeenkomst qua niveau en specialisatie van de vaardigheden die nodig zijn om het beroep uit te kunnen oefenen (CBS, z.j.). Voor de variabele die beroepsstatus meet is gebruik gemaakt van de ISCO-08. Deze variabele is gericht op de huidige baan van de respondent.

Echter zijn de ISCO-codes niet te interpreteren als een lineaire variabele waarbij er verschil aangeduid kan worden tussen de antwoordcategorieën. Omdat dit een vereiste is voor de analyse die in dit onderzoek gedaan zal worden, zal er gebruik worden gemaakt van de methode van Harry Ganzeboom, waarbij de ISCO-codes omgezet kunnen worden naar ISEI-codes. ISEI is een lineaire beroepsstatusschaal en maakt onderdeel uit van het International Social Survey Programme (Ganzeboom, De Graaf, Treiman & De Leeuw, 1992). In de ISEI is 10 de laagste score op de beroepsstatusschaal. Beroepen die hieronder vallen zijn: boeren, vissers, jagers en verzamelaars die niet voor de markteconomie produceren maar voor zichzelf, tabaksbereiders en vervaardigers van tabaksproducten en keukenhulpen. De hoogste score op de beroepsstatusschaal is 89 en het beroep wat aan deze score verbonden is, is dokter (Ganzeboom, De Graaf, Treiman & De Leeuw, 1992).

De variabele waarmee sociaal kapitaal wordt gemeten, is afkomstig uit de eerste wave. De variabele beroepsstatus is gemeten aan de hand van de data uit de tweede wave van het NELLS. Hier is voor gekozen om zo het causaliteitsprobleem te verminderen. Op deze manier wordt getracht een oorzaak-gevolg relatie aan te tonen, waarbij sociaal kapitaal de oorzaak is en beroepsstatus het gevolg.

Sociaal kapitaal

In de eerste wave van de NELLS is een *position generator* opgenomen. Met deze position generator kan sociaal kapitaal gemeten worden. De position generator is een instrument om de toegang tot de hulpbronnen van zogenaamde *weak ties* te meten (Lin & Dumin, 1986). In de NELLS is aan de respondenten een lijst met daarop 20 beroepen voorgelegd, variërend van lage status beroepen naar hoge status beroepen, in willekeurige volgorde. De respondenten moesten vervolgens benoemen of ze iemand in hun netwerk hebben die één van de beroepen uitoefent. Wel is benadrukt dat het moet gaan om familieleden, kennissen en vrienden buiten hun werk om.

Zoals hierboven genoemd wordt in de position generator van de NELLS 20 beroepen vermeld. Deze beroepen zullen onderverdeeld worden in lage-, midden- en hoge status sociaal kapitaal. Deze classificering van beroepen wordt gedaan aan de hand van het artikel van Van Tubergen en Volker (2014). Onder beroepen met een hoge status vallen: dokter, rechter, wetenschapper, informatietechnoloog, directeur van een bedrijf of een hogere manager en ingenieur. Onder beroepen met een midden status vallen: musici, artiesten en schrijvers, makelaar, politieagent, secretaris, boekhouder, accountant en monteur. Onder beroepen met

een lage status vallen: winkeleigenaar, verpleegster, verkoopmedewerker, buschauffeur, kok, bouwvakker en voorman.

In dit onderzoek zal met de variabele ‘sociaal kapitaal’ worden gemeten hoeveel van deze 20 beroepen tot iemands netwerk behoren. Hierna wordt gebruik gemaakt van de classificering van Tubergen en Volker (2014) en wordt er geteld hoeveel personen iemand kent met een hoge beroepsstatus, een midden beroepsstatus en een lage beroepsstatus. Dit zal resulteren in drie nieuwe variabelen ‘hoog sociaal kapitaal’, ‘midden sociaal kapitaal’ en ‘laag sociaal kapitaal’.

3.3. Controlevariabelen

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van drie controlevariabelen: opleidingsniveau, geslacht en leeftijd.

Opleidingsniveau: De variabele die opleidingsniveau meet betreft het hoogst afgeronde opleidingsniveau van de respondent. Deze variabele is gemeten in de tweede wave van de NELLS. Aan deze variabele zijn een aantal aanpassingen aangebracht. Voorheen, in de NELLS, was opleidingsniveau verdeeld in 15 categorieën. Hierbij is 1 de laagste categorie: de lagere school en 11 de hoogste categorie: een promotietraject. De waarden 12, 13 en 14 zijn een buitenlandse opleiding onder te verdelen in de categorieën laag, midden en hoog en 15 is geen opleiding. Vervolgens is opleidingsniveau verdeeld in drie categorieën, namelijk laag, midden en hoog. Onder laag zijn lagere school, lbo-vmbo-kb\bbl, mavo, vmbo-tl, buitenlandse opleiding niet goed in te delen, lager onderwijs en geen opleiding geplaatst. Onder midden vallen havo, vwo/gymnasium, mbo-kort (kmbo), primair leerlingwezen, bol\bbl niveau 1, mbo-tussen\lang (mbo), secundair\tertiair leerlingwezen, bol\ en buitenlandse opleiding niet goed in te delen midden onderwijs. Binnen de categorie hoog vallen hbo, universiteit (bachelor), universiteit (master, doctoraal), promotietraject en buitenlandse opleiding niet goed in te delen hoger onderwijs.

Geslacht: De tweede controlevariabele is geslacht. De variabele geslacht is omgezet in een dummy-variabele die is onderverdeeld in man en vrouw (vrouw = 1).

Leeftijd: Ten slotte is de variabele leeftijd meegenomen als controlevariabele. Deze variabele meet de leeftijd in jaren van de respondent tijdens het moment waarop het interview is afgenomen. Deze variabele is gemeten in de tweede wave. Voor dit onderzoek was het niet van belang om aanpassingen aan deze variabele aan te brengen.

3.4 Methode

Om de hypothesen te toetsen zal gebruik worden gemaakt van een lineaire regressieanalyse. Bij de eerste toetsing is beroepsstatus de afhankelijke variabele en etniciteit de onafhankelijke variabele. De modellen waarin beroepsstatus als afhankelijke variabele wordt gemeten, worden stap voor stap opgebouwd. Het eerste model toetst enkel het effect van etniciteit. Die toets zal de etnische verschillen in beroepsstatus weergeven. Vervolgens zal er gekeken worden of dit effect (gedeeltelijk) zal verdwijnen als er controlevariabelen, zoals opleidingsniveau, geslacht en leeftijd, worden toegevoegd. Hiernaast zal een model getoetst worden waarin alleen sociaal kapitaal de onafhankelijke variabele is en beroepsstatus de afhankelijke. Vervolgens zal er gekeken worden of dit effect (gedeeltelijk) zal verdwijnen als er controlevariabelen, zoals opleidingsniveau, geslacht en leeftijd, worden toegevoegd. Dit zullen wij ook uitvoeren voor ‘hoog-’, ‘midden-’ en ‘laag sociaal kapitaal’.

Om de tweede hypothese te testen zal een regressieanalyse worden uitgevoerd waarin sociaal kapitaal de afhankelijke variabele is en etniciteit de onafhankelijke variabele. Vervolgens zal er gecontroleerd worden voor opleidingsniveau, geslacht en leeftijd. Naast de bovengenoemde toetsen die uitgevoerd zullen worden, zal er nog een model worden geschat. In dit model wordt de relatie tussen sociaal kapitaal en etniciteit getoetst. Sociaal kapitaal fungeert hierbij als afhankelijke variabele. Als laatst zal er een model getoetst worden waarin etniciteit nogmaals de onafhankelijke variabele is en beroepsstatus de afhankelijke variabele, gecontroleerd voor opleidingsniveau, leeftijd, geslacht en sociaal kapitaal. Dit zal gedaan worden om te zien of de etnische verschillen in beroepsstatus ook dan nog in stand blijven of niet.

Er zijn een aantal redenen waarom de keuze is gemaakt om een regressie uit te voeren. Allereerst maakt een regressieanalyse het mogelijk om te zien wat de hoofdeffecten zijn van de gekozen onafhankelijke variabelen. Samen met de genoemde controlevariabelen wordt het mogelijk om een voorspelling te doen over de invloed van het sociaal kapitaal op de beroepsstatus en daarmee dus de arbeidsmarktpositie. Daarnaast was een regressieanalyse de enige analysetechniek die geschikt was voor het toetsen van de onderzoeksvraag en de hypothesen.

4. Resultaten

Om de invloed van sociaal kapitaal op de relatie tussen etniciteit en beroepsstatus te onderzoeken, is gebruik gemaakt van meerdere regressieanalyses. In Tabel 2 zijn de

regressieanalyses weergegeven waarbij beroepsstatus de afhankelijke variabele is. Deze tabel is stap voor stap opgebouwd, waarbij er telkens andere onafhankelijke variabelen zijn getoetst. In Tabel 3 zijn de resultaten van een regressieanalyse weergegeven waarbij sociaal kapitaal de afhankelijke variabele is en etniciteit de onafhankelijke. In Model IX is het totaal sociaal kapitaal gebruikt. In de volgende modellen, Model X t/m XII, zijn de toegespitste vormen van sociaal kapitaal (hoog, midden en laag) als afhankelijke variabele gebruikt.

Allereerst is er getoetst of personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond een lagere beroepsstatus hebben ten opzichte van Nederlanders. In Model I wordt dit effect van etniciteit op beroepsstatus getoetst. Er blijken verschillen te zijn tussen de verschillende etniciteiten en beroepsstatus. Ongeveer 3,2% van de variëteit in beroepsstatus kan verklaard worden aan de hand van Model I ($R^2 = .032$, $F\text{-change} = 29.322$, $p < .001$). Het blijkt dat de beroepsstatus van Turken significant lager is ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b = -9.314$; $t = -6.563$; $p < .001$). Ook blijkt dat de beroepsstatus van Marokkanen significant lager is ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b = -7.190$; $t = -4.884$; $p < .001$). In Model II zijn vervolgens de controlevariabelen toegevoegd. Ook na controle van leeftijd, geslacht en opleidingsniveau, is er bewijs gevonden voor een significant lagere beroepsstatus voor zowel Marokkanen als Turken. Dit bevestigt dus de eerste hypothese: personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond hebben een lagere arbeidsmarktpositie dan personen zonder migratieachtergrond.

Tabel 2. Regressiemodel met beroepsstatus als afhankelijke variabele

	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V		Model VI		Model VII		Model VIII	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	50.107	0.559	33.111	2.322	42.058	1.024	27.867	2.351	42.352	0.968	30.493	2.344	30.781	2.399	33.971	2.395
Etniciteit																
Nederlands	0	0	0	0									0	0	0	0
(referentiegroep)																
Marokkaans	-7.190***	1.472	-4.629***	1.239									-4.283**	1.238	-4.957***	1.221
Turks	-9.314***	1.419	-5.594**	1.197									-5.606***	1.193	-6.069***	1.179
Opleidingsniveau																
Laag			0	0			0	0			0	0	0	0	0	0
(referentiegroep)																
Midden			8.938***	1.158			9.385***	1.159			8.540***	1.147	8.840***	1.154	7.864***	1.142
Hoog			28.736***	1.193			29.061***	1.197			25.893***	1.251	28.210***	1.198	24.756***	1.253
Sociaal kapitaal					0.759***	0.117	0.384***	0.099					0.365***	0.099		
Laag									-2.161 ***	0.297	-0.867**	0.267			-1.074***	0.267
Midden									-0.215	0.392	-0.115	0.344			0.038	0.342
Hoog									4.447***	0.277	2.167***	0.265			2.193***	0.263
Geslacht (vrouw = 1)			1.502	0.807			2.107*	0.814			2.000*	0.802	1.844*	0.809	1.691*	0.796
Leeftijd			0.012	0.051			0.019	0.051			-0.014	0.051	-0.001	0.051	-0.038	0.050
R²		0.032		0.325		0.023		0.319		0.140		0.340		0.330		0.354

Afhankelijke variabele: beroepsstatus, * = $P < .05$; ** = $P < .01$; *** = $P < .001$. Noot: N = 1779.

In Model III wordt het effect van totaal sociaal kapitaal op beroepsstatus getoetst. Er is getest hoeveel van de 20 beroepen tot het netwerk van de respondent behoren. Hier zien we een positief significant effect van totaal sociaal kapitaal op beroepsstatus ($b=0.759$; $t=6.513$; $p<.001$). In Model IV te zien dat er ook na het toevoegen van controlevariabelen nog steeds een positief significant effect is van totaal sociaal kapitaal op beroepsstatus ($b=0.384$; $t=3.865$; $p<.001$). Er is dus bewijs gevonden voor Hypothese 2a, dat meer sociaal kapitaal een hogere beroepsstatus kan voorspellen.

Om te testen of hoge status sociaal kapitaal bijdraagt aan de arbeidsmarktpositie is in Model V sociaal kapitaal toegespitst in drie categorieën. Hier zien we dat laag sociaal kapitaal een negatief significant effect heeft op beroepsstatus ($b=-2.161$; $t=-7.269$; $p<.001$) en dat hoog sociaal kapitaal een positief significant effect heeft op beroepsstatus ($b=4.447$; $t=16.027$; $p<.001$). Voor midden sociaal kapitaal is geen significant effect te zien ($b=-.215$; $t=-.549$; $p=.583$). Model VI laat ook deze effecten zien na toevoeging van de controlevariabelen. Er is dus bewijs gevonden voor Hypothese 2b; meer ‘hoge status’ sociaal kapitaal kan een hogere beroepsstatus voorspellen.

Tabel 3. Regressiemodel met de categorieën sociaal kapitaal als afhankelijke variabele

Afhankelijke Variabele	Model IX Totaal sociaal kapitaal		Model X Hoog sociaal kapitaal		Model XI Midden sociaal kapitaal		Model XII Laag sociaal kapitaal	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constante	6.388	0.555	1.255	0.240	1.709	0.199	3.424	0.248
Etniciteit								
Nederlands (referentiegroep)	0	0	0	0	0	0	0	0
Marokkaans	-0.949**	0.296	-0.145	0.128	-0.197	0.106	-0.608***	0.132
Turks	0.034	0.286	0.078	0.124	0.233*	0.103	-0.276*	0.128
Opleidingsniveau								
Laag (referentiegroep)	0	0	0	0	0	0	0	0
Midden	0.269*	0.277	0.380**	0.120	0.109	0.099	-0.220	0.124
Hoog	1.443***	0.285	1.595***	0.123	0.286**	0.102	-0.438**	0.128
Geslacht (<i>vrouw=1</i>)	-0.940***	0.193	-0.289**	0.083	-0.230**	0.069	-0.421***	0.086
Leeftijd, golf 2	0.034**	0.012	0.024***	0.005	0.007	0.004	0.003	0.005
R²		0.046		0.136		0.019		0.031

Noot: N = 1779 ; * = $P<.05$; ** = $P<.01$; *** = $P<.001$

Uit Model IX in Tabel 3 blijkt dat het totaal sociaal kapitaal van Turken niet significant verschilt ten opzichte van het sociaal kapitaal van Nederlanders ($b=.034$; $t=.120$; $p=.905$). Echter blijkt wel dat het totaal sociaal kapitaal van Marokkanen significant verschilt

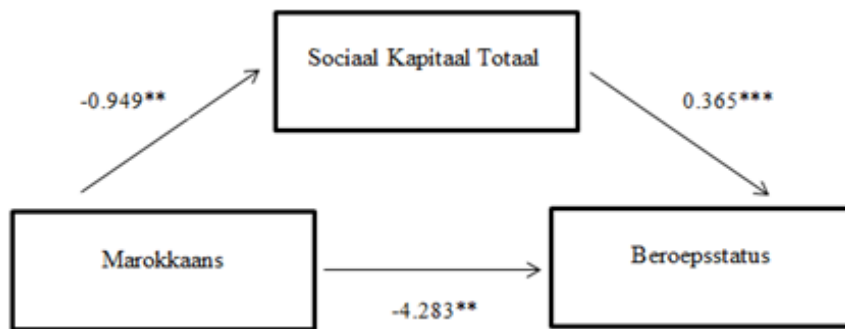
ten opzichte van het sociaal kapitaal van Nederlanders ($b=-.949$; $t=-3.202$; $p=.001$). Deze resultaten laten zien dat Hypothese 3 deels bevestigd wordt, deze lijken alleen te gelden voor personen met een Marokkaanse achtergrond. Dus alleen personen met een Marokkaanse achtergrond beschikken over minder sociaal kapitaal dan personen zonder migratieachtergrond. Dit effect gaat niet op voor personen met een Turkse achtergrond.

In Model X wordt hoog sociaal kapitaal gebruikt als afhankelijke variabele. Uit dit model blijkt dat zowel personen met een Turkse als Marokkaanse achtergrond niet meer of minder personen kennen met een hoge beroepsstatus, dan personen zonder migratieachtergrond ($b=.078$; $t=.628$; $p=.530$) ($b=-.145$; $t=-1.132$; $p=.258$). In Model XI is midden sociaal kapitaal de afhankelijke variabele. De resultaten van dit model geven alleen een significant effect weer voor personen met een Turkse achtergrond ($b=.233$; $t=2.272$; $p=.023$) en niet voor personen met een Marokkaanse achtergrond ($b=-.197$; $t=-1.851$; $p=.064$). Dit betekent dat alleen personen met een Turkse achtergrond significant meer mensen met een middel beroepsstatus kennen ten opzichte van Nederlanders.

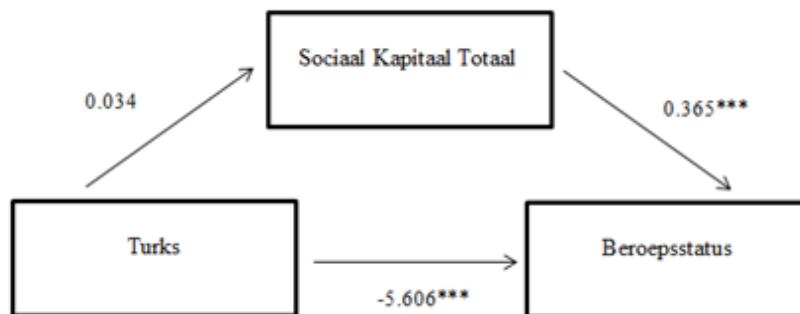
Tot slot fungeert in Model XII laag sociaal kapitaal als afhankelijke variabele. Laag sociaal kapitaal blijkt significant te verschillen tussen personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond enerzijds en Nederlanders anderzijds. Dit wil zeggen dat personen met een Turkse achtergrond minder mensen met een lage beroepsstatus kennen dan Nederlanders ($b=-.276$; $t=-2.159$; $p=.031$). Dit effect blijkt sterker te zijn voor personen met een Marokkaanse achtergrond ($b=-.608$; $t=-4.589$; $p=.000$).

In Model VII van Tabel 2 wordt nogmaals het effect van etniciteit op beroepsstatus getoetst. Ditmaal wordt er gecontroleerd voor zowel de controlevariabelen als sociaal kapitaal ($R^2 = .330$, $F\text{-change} = 124.676$, $p<.001$). Het blijkt dat de beroepsstatus van Turken significant verschilt ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b= -5.606$; $t=-4.700$; $p<.001$). Ook blijkt dat de beroepsstatus van Marokkanen significant verschilt ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b=-4.283$; $t=-3.458$; $p=.001$). Na het toevoegen van sociaal kapitaal zien we dat het effect van een Turkse achtergrond op beroepsstatus is toegenomen in vergelijking met Model II ($R^2\text{Change} = .005$; $F\text{-change}=13.578$; $p<.001$). In Figuur 1 en Figuur 2 is deze gedeeltelijke mediatie visueel weergegeven.

Figuur 1. Mediatie sociaal kapitaal totaal en beroepsstatus voor Marokkanen

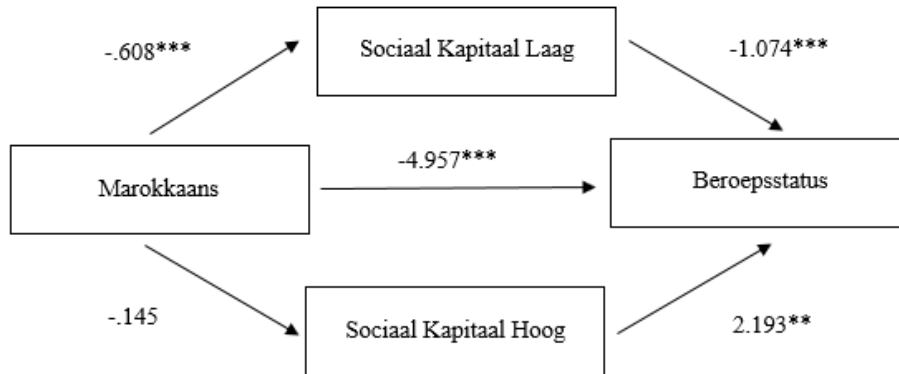


Figuur 2. Mediatie sociaal kapitaal totaal en beroepsstatus voor Turken

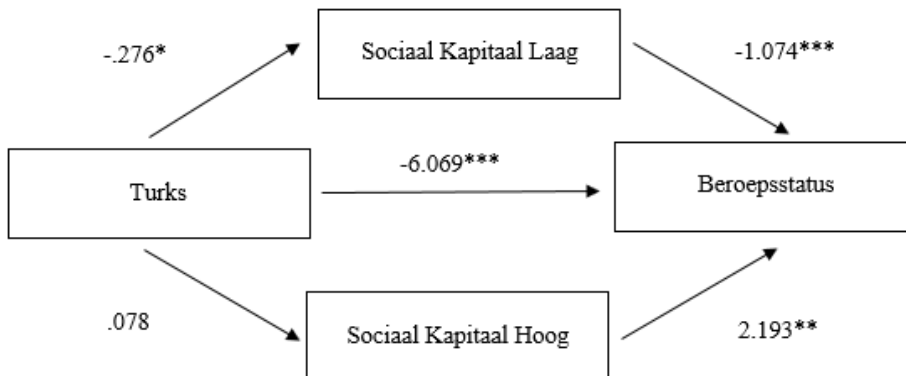


Ten slotte is deze test nogmaals uitgevoerd maar is sociaal kapitaal vervangen door de drie toespitste vormen van sociaal kapitaal, te weten hoog, midden en laag. Nu is te zien dat ook in deze situatie de beroepsstatus van Turken significant verschilt ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b=-6.069$; $t=-5.146$; $p<.001$). Ook blijkt dat de beroepsstatus van Marokkanen significant verschilt ten opzichte van de beroepsstatus van Nederlanders ($b=-4.957$; $t=-4.059$; $p<.001$). Na het toevoegen van de drie vormen van sociaal kapitaal zien we dat het effect van een Turkse achtergrond op beroepsstatus is toegenomen in vergelijking met Model II ($R^2\text{Change}=.029$; $F\text{-change}=26.279$; $p<.001$). Model VII lijkt Hypothese 4 te bevestigen voor personen met een Marokkaanse achtergrond, maar niet voor personen met een Turkse achtergrond. Voor personen met een Marokkaanse achtergrond wordt, na controle van totaal sociaal kapitaal, het etnische effect kleiner, maar voor personen met een Turkse achtergrond daarentegen wordt dit groter. Wanneer sociaal kapitaal echter wordt toegespitst in categorieën zoals in Model VIII, wordt het negatieve effect voor zowel Marokkanen als Turken sterker dan in Model II. In Figuur 3 en Figuur 4 is deze gedeeltelijke mediatie visueel weergegeven.

Figuur 3. Mediatie toegespitste vormen sociaal kapitaal en beroepsstatus voor Marokkanen



Figuur 4. Mediatie toegespitste vormen sociaal kapitaal en beroepsstatus voor Turken



5. Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is gepoogd een antwoord te geven op de vraag of etnische verschillen op de arbeidsmarkt verklaard kunnen worden door verschil in sociaal kapitaal. Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn er een aantal hypothesen opgesteld die nader worden besproken.

Ten eerste laten de resultaten van dit onderzoek zien dat Nederlanders over het algemeen een hogere arbeidsmarktpositie hebben dan personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond. Deze resultaten komen overeen met de eerste hypothese: personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond hebben een lagere arbeidsmarktpositie dan personen zonder migratieachtergrond. De resultaten laten eenzelfde achtergestelde positie van personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond op de Nederlandse arbeidsmarkt zien als het onderzoek van Gracia, Vázquez-Quesada en Van de Werfhorst (2016).

In de analyse is sociaal kapitaal gebruikt als één variabele (totaal sociaal kapitaal), maar daarnaast is sociaal kapitaal ook toegespitst in drie vormen, te weten hoog sociaal kapitaal, midden sociaal kapitaal en laag sociaal kapitaal. Met hoog sociaal kapitaal wordt bijvoorbeeld een sociaal netwerk bedoeld waarin veel personen zitten die een hoge beroepsstatus hebben. De resultaten van dit onderzoek bevestigen dat zowel meer totaal sociaal kapitaal, als meer hoog sociaal kapitaal leidt tot een betere arbeidsmarktpositie. Het is voor de arbeidsmarktpositie van een individu dus bevorderlijk om een uitgebreid sociaal netwerk te hebben en om veel personen met een hoge beroepsstatus te kennen. Deze bevindingen zijn in overeenkomst met voorgaande onderzoeken die hebben aangetoond dat het sociale netwerk van invloed is op het verkrijgen van een goede baan (Lin, 1999; Sprengers, Tazelaar & Flap, 1988). De resultaten zijn in lijn met Hypothese 2a: meer sociaal kapitaal leidt tot een betere arbeidsmarktpositie en Hypothese 2b: meer 'hoge status' sociaal kapitaal leidt tot een betere arbeidsmarktpositie. Naast een bevestiging van deze twee hypothesen blijkt uit de analyse ook dat laag sociaal kapitaal een negatief effect heeft op beroepsstatus. Hoe meer laag sociaal kapitaal een persoon heeft (dus veel personen met een lage beroepsstatus in zijn sociale netwerk), des te lager de beroepsstatus van deze persoon is.

De resultaten van dit onderzoek laten zien dat personen met een Marokkaanse achtergrond minder sociaal kapitaal hebben dan Nederlanders. De resultaten laten geen bewijs zien voor een mindere mate van sociaal kapitaal onder personen met een Turkse achtergrond. Dit betekent dat de derde hypothese dus alleen wordt bevestigd voor personen met een

Marokkaanse achtergrond. Wanneer de drie toegespitste vormen van sociaal kapitaal worden getoetst, blijkt dat zowel personen met een Marokkaanse als personen met een Turkse achtergrond minder personen met een lage beroepsstatus in hun sociale netwerk hebben dan Nederlanders.

De vierde hypothese van dit onderzoek is een samenvoeging van alle voorgaande hypothesen. Deze luidt dat personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond over minder sociaal kapitaal beschikken, wat ertoe leidt dat zij een lagere beroepsstatus hebben dan personen zonder migratieachtergrond. De resultaten van dit onderzoek laten deels bewijs zien voor de vierde hypothese, ook deze geldt namelijk alleen voor personen met een Marokkaanse achtergrond. Er treedt maar een kleine mediatie op, en personen met een Marokkaanse achtergrond hebben nog steeds een significant lagere beroepsstatus na het controleren voor sociaal kapitaal.

Concluderend kan er gesteld worden dat personen met een Marokkaanse achtergrond beschikken over minder sociaal kapitaal, wat ertoe leidt dat zij een lagere beroepsstatus hebben dan Nederlanders. Personen met een Turkse achtergrond hebben ook een lagere beroepsstatus dan Nederlanders, alleen lijkt de oorzaak hiervan niet (het gebrek aan) sociaal kapitaal te zijn. Aangezien er gecontroleerd is voor opleidingsniveau en er bij eerder onderzoek nog steeds een effect overblijft na controle van familieachtergrond (Gracia et al., 2016) is het waarschijnlijk dat de oorzaak van de lage beroepsstatus van personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond is toe te wijzen aan discriminatie (Van Tubergen, Maas & Flap, 2004).

5.2 Discussie

Dit onderzoek kent een aantal tekortkomingen. Om de hypothesen te toetsen is er gebruik gemaakt van de data van de Nederlandse Levensloop Studie. De NELLS is een longitudinaal onderzoek, bestaande uit twee meetmomenten (wave 1 en wave 2). Omdat de NELLS op twee momenten is afgenomen, werd het mogelijk om enige mate van causaliteit aan te tonen. Dit komt omdat sociaal kapitaal in de eerste wave is gemeten en beroepsstatus in de tweede wave. Het is echter niet mogelijk om te spreken van causale evidentie, omdat er geen gebruik wordt gemaakt van een experimenteel onderzoeksdesign (Swanborn, 1987). Hierdoor rest de vraag of sociaal kapitaal beschouwd kan worden als een voorspeller van beroepsstatus, of dat een hogere beroepsstatus juist leidt tot een uitgebreider sociaal netwerk. Het is niet uit te sluiten dat er sprake is van een wederkerige relatie. Mocht dit het geval zijn, is het niet mogelijk om de richting van het causale verband aan te tonen.

Een tweede tekortkoming heeft betrekking op de methodologie. Om sociaal kapitaal te meten is er gebruik gemaakt van de position generator. De position generator is een meetinstrument dat een hele specifieke vorm van sociaal kapitaal meet; namelijk de personen die jij kent binnen de informele sfeer met een bepaald beroep. Het is de vraag of het meten van deze specifieke vorm van sociaal kapitaal genoeg is om uitspraak te kunnen doen over het gehele sociaal kapitaal van een individu. Hiernaast kan men aan de hand van de position generator geen uitspraken doen over de omvang van het sociale netwerk van de respondent. Dit komt omdat er in de position generator wordt gevraagd of de respondent iemand kent die één van de volgende beroepen uitoefent. Daardoor is het niet duidelijk of de respondent één arts kent of vijf artsen. Bovendien kan het meetinstrument ook geen informatie verschaffen over de sterkte van de relatie tussen de respondent en de persoon die het beroep uitoefent. Dit zou kunnen beïnvloeden wat voor rol de persoon die het beroep uitoefent speelt bij het verkrijgen van een baan en het verschaffen van informatie over deze baan.

Een ander gebrek van de position generator is dat het slechts gericht is op relaties binnen de beroepssfeer. Personen in het sociale netwerk die posities in de samenleving hebben die niet worden geassocieerd met beroepsprestaties, worden niet betrokken bij de position generator. Voorbeelden van deze doelgroep zijn huisvrouwen, werklozen en studenten. Het nadeel hiervan is dat deze groep mensen wel over nuttige informatie kan beschikken met betrekking tot bepaalde functies op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat onze meting kan resulteren in een onderschatting van specifieke delen van sociaal kapitaal (Van der Gaag, Snijders & Flap, 2004).

Er is nog een andere reden waarom de position generator minder bruikbaar is voor dit onderzoek. Het meetinstrument is namelijk ontworpen om het 'algemene' leefdoelgebied van de moderne westerse individu te omvatten, zonder rekening te houden met specifieke delen van die leefdoelgebieden of met bepaalde subgroepen (Van der Gaag et al., 2004). Dit is een probleem omdat in dit onderzoek gekeken wordt naar personen met een Marokkaanse of Turkse achtergrond. Personen met deze achtergrond worden niet gezien als aanhangers van westerse normen en waarden en maken in Nederland deel uit van een subgroep. Dit zou kunnen betekenen dat de resultaten van dit onderzoek vertekend zijn.

Tot slot zijn er in dit onderzoek alleen respondenten meegenomen die werkzaam zijn. Dit betekent dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden over de betekenis van sociaal kapitaal voor mensen die werkloos zijn. Dit is een tekortkoming omdat het juist voor deze doelgroep van belang is om te kijken naar de invloed van sociaal kapitaal bij het verkrijgen van een baan. Daarnaast wordt door deze beslissing ook een groot deel van de respondenten

niet betrokken in het onderzoek. Dit komt omdat onder personen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond de werkloosheid hoog is (Klaver, Mevissen, Odé, Mateman & Weening, 2005). Wanneer werklozen wel betrokken zouden worden in dit onderzoek, zouden de resultaten mogelijk af kunnen wijken. Wellicht zou dit kunnen betekenen dat het gebrek aan sociaal kapitaal onder personen met een Turkse achtergrond wel zou leiden tot een lagere beroepsstatus, zoals nu het geval is bij personen met een Marokkaanse achtergrond. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is daarom om werklozen te betrekken.

Een tweede aanbeveling voor vervolgonderzoek heeft betrekking op de steekproef van dit onderzoek. Deze studie behandelt slechts twee groepen etnische minderheden in Nederland, personen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond. Echter kent Nederland nog veel meer verschillende etnische groeperingen. Wellicht is het voor vervolgonderzoek interessant om te onderzoeken hoe de relatie tussen sociaal kapitaal en beroepsstatus zich verhoudt voor de Big Four, de vier grootste migrantengroepen in Nederland. Daarnaast nam de afgelopen tien jaar met name het aantal arbeids- en studiemigranten toe uit EU-landen en Azië. Dit ging gepaard met een daling van het aantal personen uit de zogenaamde traditionele herkomstlanden, zoals Marokko en Turkije (Stoeldraijer, Van Duin & Huisman, 2017). Ook met de huidige ontwikkelingen in het achterhoofd is het van belang om de groep asielzoekers in ogenschouw te nemen. De grootste groep asielzoekers zijn Syriërs, gevolgd door Eritreeërs (Stoeldraijer, Van Duin & Huisman, 2017). Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de nieuwe type migranten in Nederland.

Ook is het vanwege de beperkingen van de position generator van belang om in vervolgonderzoek andere maten van sociaal kapitaal te gebruiken. Dit zou bijvoorbeeld een combinatie kunnen zijn van de position generator en de name generator. Bij de name generator wordt er gevraagd naar de vijf beste vrienden van de respondent. Door het toevoegen van dit meetinstrument kan er ook gekeken worden naar de sterke banden binnen het netwerk.

Uit dit onderzoek blijkt dat sociaal kapitaal slechts een kleine mate van de achterstand in beroepsstatus van personen met een Marokkaanse achtergrond kan verklaren. Echter laat dit onderzoek wel zien dat personen die beschikken over minder sociaal kapitaal een lagere beroepsstatus hebben. Nu blijkt dat sociaal kapitaal invloed heeft op beroepsstatus, zou er beleid gemaakt kunnen worden voor personen die beschikken over weinig sociaal kapitaal.

Tegenwoordig wordt er op de arbeidsmarkt veelvuldig gebruik gemaakt van een zogenaamde vriendenbonus. Het inzetten van het netwerk van eigen medewerkers in het werving- en selectieproces heet (employee) referral recruitment. Terwijl dit proces aan de ene

kant veel voordelen met zich meebrengt, zoals lagere kosten en het sneller vinden van geschikte medewerkers, brengt dit proces ook nadelen met zich mee (Jansen, 2018). Zo'n vriendenbonus is problematisch voor personen die zich niet in die sociale netwerken bevinden, personen die beschikken over weinig sociaal kapitaal.

Hierdoor is het van belang dat sollicitaties en functies die vacant worden gesteld toegankelijk zijn voor iedereen en dat iedereen tegelijkertijd op de hoogte is. Dit geldt ook voor interne werknemers die eerder op de hoogte zijn van vacatures dan personen buiten het bedrijf, dit werkt ongelijkheid in de hand. Het zal lastig zijn om dit tegen te gaan, omdat voor werkgevers vooral de voordelen de boventoon voeren en het ingeburgerd is om met vaste vormen te werken bij het selectieproces. Desalniettemin zou het goed zijn om de vicieuze cirkel te verbreken: des te uitgebreider het sociale netwerk, des te meer kansen men krijgt. En vice versa: hoe minder uitgebreid het sociale netwerk, hoe minder kansen men krijgt.

Een eerlijke kans voor iedereen zorgt ervoor dat mensen die wel de competenties hebben, maar niet de contacten, ook een kans hebben om een goede arbeidsmarktpositie te bekleden.

Literatuur

- Aguilera, M. B., & Massey, D. S. (2003). Social capital and the wages of Mexican migrants: New hypotheses and tests. *Social forces*, 82(2), 671-701.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Bilgili, Ö., Huddleston, T., & Joki, A. (2015). The Dynamics between Integration Policies and Outcomes: a Synthesis of the Literature. *The Migration Policy Group*.
- Blommaert, L., Coenders, M. & F. van Tubergen. (2013). "Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures." *Social Forces* 92(3): 957–982.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Arbeidsparticipatie. Geraadpleegd op 04-03-2018, van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/47/arbeidsparticipatie>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (z.j.). International Standard Classification of Occupations (ISCO). Geraadpleegd op 23-04-2018, van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc--/international-standard-classification-of-occupations--isco-->
- De Volkskrant. (2016). 'Allochtone afgestudeerde minder snel aan het werk dan autochtoon'. Geraadpleegd op 03-01-2018, van: <https://www.volkskrant.nl/binnenland/-allochtone-afgestudeerde-minder-snel-aan-het-werk-dan-autochtoon~a4343504/>
- Gaag, M. Van der, Snijders, T., & Flap, H. (2008). Position Generator measures and their relationship to other Social Capital measures. In N. Lin & B. Erickson (Eds.), *Social Capital: An International Research Program*. New York: Oxford University Press.
- Ganzeboom, H., De Graaf, P., Treiman, D. & De Leeuw, J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research* (21-1), pp. 1-56.
- Ghorashi, H., & Van Tilburg, M. (2006). "When is my Dutch good enough?" Experiences of refugee women with Dutch labour organizations. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale*, 7(1), 51-70.
- De Graaf, N. D., & Flap, H. D. (1988). "With a little help from my friends": Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social forces*, 67(2), 452-472.
- Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-

- generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69–87.
- Granovetter, M. (1983) The strength of weak ties. A network theory revisited. *Sociological Theory* 1: 201-233.
- Jansen, Y. (2018). Gemeenten laten eigen ambtenaren collega's werven. Binnenlands Bestuur. Geraadpleegd op 11-06-2018, van: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/ambtenaar-en-carriere/nieuws/gemeenten-laten-eigen-ambtenaren-collega-s-werven.9589641.lynkx>
- Kanas, A., Van Tubergen, F., & Van der Lippe, T. (2009). Immigrant self-employment: Testing hypotheses about the role of origin-and host-country human capital and bonding and bridging social capital. *Work and Occupations*, 36(3), 181-208.
- Kerckhoff, A. C., Raudenbush, S. W., & Glennie, E. (2001). Education, cognitive skill, and labor force outcomes. *Sociology of Education*, 1-24.
- Klaver, J., Mevissen, J. W. M., Odé, A. W. M., Mateman, S., & Weening, H. (2005). Etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen. Eindrapport (Amsterdam). Geraadpleegd op 11-06-2018, van: https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/05-0301_SZW_allochtonen_arbeidsmarkt.pdf
- Lancee, B. (2012). The economic returns of bonding and bridging social capital for immigrant men in Germany. *Ethnic and Racial Studies*, 35(4), 664–683.
- Lin, N. (1999). Social Networks and Status Attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1), 467–487.
- Lin, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785–795.
- Lin, N. & Dumin, M. (1986). Access to Occupations through social ties. *Social Networks*, 8, 365-385.
- McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology* 27: 415-44.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24.
- Quite, W., Hofstra, B., Knigge, A., & De Schipper, N. (2013). De Werking van Sociaal Kapitaal in het Statusverwervingsproces in Nederland. *Mens & Maatschappij*, 88, 400–425.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA). (2016). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2015*. Maastricht University. Geraadpleegd op 07-03-2018, van: http://roa.sbe.maastrichtuniversity.nl/?page_id=789.

- Sanders, J., Nee, V., & Sernau, S. (2002). Asian immigrants' reliance on social ties in a multiethnic labor market. *Social Forces*, 81(1), 281-314.
- Schnabel, P., Bijl, R. & De Hart, J. (2008). Betrekkelijke betrokkenheid. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Siebers, H., & van Gastel, J. (2015). Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization. *Work, Employment and Society*, 29(3), 371-391.
- Sprengers, M., Tazelaar, F., & Flap, H. D. (1988). Social resources, situational constraints, and re-employment. *Netherlands Journal of Sociology*, 24(2), 98-116.
- Stoeldraijer, L., Van Duin, C. & Huisman, C. (2017). Bevolkingsprognose 2017-2060: 18,4 miljoen inwoners in 2060. Statistische Trends. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd op 10-06-2018, van: <https://www.cbs.nl/nlnl/maatwerk/2017/52/bevolkingsprognose-2017-2060>
- Swanborn, P. G. (1987). Methoden van sociaal-wetenschappelijk onderzoek. *Nieuwe editie. Meppel: Boom*.
- Tolsma, J., Kraaykamp, G.L.M., Graaf, P.M. de, Kalmijn, M., Monden, C.M. (2014). Netherlands Longitudinal Lifecourse Study - NELLS Panel Wave 1 2009 and Wave 2 2013 - versie 1.1. DANS. <https://doi.org/10.17026/dans-25n-2xjv>
- Van Tubergen, F., Maas, I., & Flap, H. (2004). The economic incorporation of immigrants in 18 Western societies: origin, destination and community effects. *American Sociological Review*, 69, 704-729.
- Van Tubergen, F. (2006). De Arbeidsmarktpositie Van Allochtone Vrouwen in Internationaal Vergelijkend Perspectief. *Migrantenstudies*, 4, 199-218.
- Van Tubergen, F., & Volker, B. (2015). Inequality in Access to Social Capital in the Netherlands. *Sociology*, 49(3), 521-538.