

## MIGRANTEN OP DE NEDERLANDSE ARBEIDSMARKT

Ewald Engelen

### Inleiding

Sinds de vroege jaren '70 hebben de arbeidsmarkten in de meeste ontwikkelde economieën radicale wijzigingen ondergaan. De Nederlandse arbeidsmarkt is daarop geen uitzondering. Drie wijzigingen in het bijzonder springen er uit.

Ten eerste wijzigingen in arbeidsduur. Sinds 1970 is het aandeel van deeltijdwerk meer dan verdubbeld. In absolute termen betekent dat een groei van 600.000 banen in 1970 tot 1,8 miljoen banen in 1997.

De tweede wijziging betreft het arbeidscontract. Arbeidscontracten zijn in toenemende mate flexibel geworden. Flexibel verwijst in dit verband naar werknemers met een tijdelijk contract en uitzendkrachten. Sinds 1970 is het aandeel van flexibele arbeidscontracten gestegen tot 12 procent, waarvan het merendeel wordt gevormd door uitzendkrachten (SCP 1998: 360ff.).

De derde ontwikkeling heeft te maken met wijzigingen in de samenstelling van de Nederlandse beroepsbevolking.

Ten eerste is de arbeidsmarktdeelname van vrouwen gestegen van 26 procent in 1970 tot 57 procent in 1998.

Ten tweede is het aandeel van migranten in de totale beroepsbevolking sterk gestegen. In de late jaren '70 bedroeg hun aandeel nog 7,8 procent. Eind jaren '90 was dit aandeel gestegen tot 9,3 procent. Mede door een sterke toename van de beroepsbevolking, voornamelijk door een grotere toetreding tot de arbeidsmarkt door vrouwen, en door een relatief hoge werkloosheid onder migranten heeft hun aandeel in de beroepsbevolking geen gelijke tred gehouden met de stijging van hun aandeel in de bevolking als geheel. Over de periode 1970-1998 ging hun aandeel in de Nederlandse populatie van 1,6 tot 9,4 procent (SCP 1998: 371).

Voor een goed beeld van de positie van migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt is het zaak te onderscheiden tussen drie soorten migratie. De eerste soort is de post-koloniale migratie. De eerste groep post-koloniale migranten waren de inwoners van de Molukken die in de vroege jaren '50 Nederland binnenkwamen. Na 1976 werden zij gevolgd door creolen en hindoestanen uit Suriname en nog later door voornamelijk creolen uit de Nederlandse Antillen.

De tweede soort migratie betreft migranten die in de jaren '60 in het kader van gastarbeidersregelingen als tijdelijke arbeidskrachten werden geworven voor de (zware) procesindustrie. Deze migranten werden aanvankelijk gehaald uit Spanje en Italië en later — en in grotere getale — uit Turkije en Marokko. Toen eind jaren '70/begin jaren '80 de Nederlandse economie instortte, kwam het merendeel van deze gastarbeiders zonder werk te zitten. De aanvankelijke verwachting dat zij spoedig naar hun land van herkomst zouden terugkeren, kwam niet uit doordat zij in het kader van herenigingsprogramma's — die mede waren ingegeven door bekommernis om de openbare orde — al vrij snel familieleden hadden laten overkomen en zich min of meer definitief in Nederland hadden gevestigd.

De derde soort migratie is van recentere datum en betreft voornamelijk vluchtelingen en asylanten uit gebieden die zijn getroffen door oorlog, burgeroorlog en andere rampen en die op grond van de Geneefse conventie in Nederland een goed heenkomen hebben gezocht. Momenteel bestaan de migratiestromen naar Nederland vooral uit vluchtelingen en asylanten uit Afrika, voormalig Joegoslavië en Iran, uit Turken en Marokkanen in het kader van huwelijk of gezinshereniging en uit creolen afkomstig van de Nederlandse Antillen. De huidige migratiestroom naar Nederland bestaat dus uit alle drie de soorten migratie die Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog heeft gekend, waarbij moet worden

aangetekend dat het aandeel van vluchtmigratie momenteel veruit het grootste is (zie Tabel 1.).

**Tabel 1. Aantallen leden van etnische minderheden, 1971-1997 (x 1.000)**

	1971	1975	1980	1985	1990	1997
Turken	30	63	120	156	206	280
Marokkanen	22	33	72	111	168	233
Surinamers	38	69	146	181	237	287
Antillianen	18	19	36	47	81	95
Molukkers	26	29	35	35	35	.
Diverse landen; Oost-Europa/ Derde wereld	10	18	33	53	64	435

**Bron: SCP 1998: 241**

Deze migratiegeschiedenis wordt weerspiegeld in de positie van de verschillende groepen migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt (zie Tabel 2.). Daarbij geldt dat die positie slechter is naarmate de burgerstatus ongewisser is en naarmate het lot van de gemeenschap zwaarder is bepaald door de economische recessie die eind jaren '70/ begin jaren '80 Nederland teisterde en een tamelijk ingrijpende economische herstructurering inluide, grofweg van industriële naar post-industriële economie. Turken en Marokkanen – met name de generatie die voor de economische crisis en de daaropvolgende herstructurering naar Nederland is gekomen – zijn de zwaarst getroffen. Terwijl Surinamers en Antillianen, wier moment van migratie veel minder samenviel met de economische herstructurering en wier burgerschapsstatus nimmer ongewis is geweest, lagere werkloosheidspercentages kennen.

**Tabel 2. Geregisteerde werkloosheid (in procenten)**

	1986/7	1992	1994	1996	1997	1998	1999
Turken	44	33	36	34	30	27	18
Marokkanen	42	31	29	23	22	18	15
Surinamers	27	15	17	15	13	9	7
Antillianen	23	20	28	31	22	15	12
Autochtonen	13	4	6	5	4	3	2

**Bron: WRR 1989: 105; CBS 1996: 95; 1999: 33; 2000: 81**

### Arbeidsmarktbeleid

Werkloosheidsbestrijding is sinds het midden van de jaren '70, toen aan de lange naoorlogse periode van volledige werkgelegenheid een tamelijk abrupt einde kwam, een beleidsprioriteit van de Nederlandse overheid. De maatregelen die zij daarvoor lange tijd hanteerde – scholing, plaatsingsbevordering, bemiddeling en later ook werkgelegenheidsprojecten (de zogenaamde 'Melkert-banen' en banenpoolers, de huidige 'WIW'-ers) en loonsubsidies (de zogenaamde 'SPAK', een fiscale aftrek voor het in dienst nemen van laagproductieven) – waren (en zijn) vooral generiek van aard en niet exclusief toegesneden op de problematiek van migranten.

Dit heeft alles te maken met de trage erkenning van het feit dat tijdelijke gastarbeiders blijvende Nederlanders waren geworden en dat hun problemen Nederlandse problemen waren. Dit was het effect van een combinatie van de goedbedoelde gedachte dat werkloosheid werkloosheid is, ongeacht of het nu om migranten of om autochtonen gaat, en de onwil om op dit punt doelgroepenbeleid te voeren. Deze onwil, op zijn beurt, was mede ingegeven door vrees voor 'backlashes' die in een guarder economisch en sociaal klimaat waarin de electorale weezin tegen migranten groeiende was, niet geheel denkbeeldig was. Bovendien bestond er een politiek gemotiveerde controverse over de mate waarin de hoge werkloosheid onder migranten juist moest wor-

den toegeschreven aan ontoereikende opleiding, gebrekkige ervaring en onvermogen om zich aan te passen aan de eisen van een post-industriële economie aan de ene kant of juist aan discriminatie door werkgevers aan de andere kant. Uit de eerste verklaring volgt vooral een verhoogde onderwijsinspanning. Terwijl alleen uit de tweede verklaring specifiek doelgroepenbeleid zou volgen, en dan nog alleen wanneer de voorkeur wordt gegeven aan wettelijke regelingen boven vrijwillige (Van den Berg et al. 1993).

Dat verandert met de publicatie van het WRR-rapport 'Etnische minderheden' in 1979, waarin voor het eerst officieel wordt erkend dat de terugkeer van gastarbeiders naar hun land van herkomst onwaarschijnlijk is. In dit rapport wordt tevens voor het eerst verwezen naar het positieve actie-programma van de Canadese federale overheid als mogelijk model voor Nederlands beleid (WRR 1979; Glastra et al. 1999; zie ook Bovenkerk 1984; Sloot 1986). De eerste officiële 'Minderhedennota' van het Ministerie van Sociale Zaken uit 1983 neemt de diagnose van de WRR goeddeels over en houdt het instrument van positieve actie achter de hand voor het geval het generieke beleid van werkgelegenheidsplannen, inkomenssuppletie en actieve reïntegratie blijft uitmonden in een scheve verdeling van de werkloosheidspijn (SZW 1983).

In zijn strengste variant verplicht positieve actie werkgevers ertoe binnen een bepaald tijdsbestek in de eigen organisatie een evenredig deel migranten, vrouwen of andere minderheden te hebben aangesteld. Daartoe stelt de overheid streefcijfers vast, bepaalt zij de tijdspanne waarbinnen een en ander moet gebeuren, controleert zij de uitvoering en legt zij sancties op aan werkgevers die deze streefcijfers binnen de gestelde termijn niet halen. Zachtere varianten van positieve actie zijn minder verplichtend, ontberen sancties, kennen geen 'deadlines', stellen geen streefcijfers en betreffen uitsluitend inspanningen op het gebied van werving, niet van

selectie. Meer in het algemeen geldt dat iedere tijdelijke maatregel die bestaat uit uitzonderingen die zijn gebaseerd op ascriptieve kenmerken en die impliciet dan wel expliciet tot doel hebben om structurele ongelijkheden op te heffen kan worden beschouwd als positieve actie (Bovenkerk 1984; Bader 1998). Aanvankelijk legt de overheid de doelstelling van evenredige vertegenwoordiging alleen aan publieke instellingen op, via de zogenaamde FMO-plannen (Etnische Minderheden bij de rijksoverheid). Daarbij werden drie doelen gesteld: een evenredige vertegenwoordiging naar aantal, naar functieniveau en naar doelgroepen. De eerste doelstelling werd wel gehaald, de twee andere niet (Smeets 1993). Ten aanzien van de private sector stelt de overheid zich terughoudender op en beperkt zij zich tot 'Seelenmassage' van de sociale partners, verenigd in de Stichting van de Arbeid (STAR). Deze 'Seelenmassage' wordt in 1987 nog wat indringender voortgezet door het SER-rapport 'Werkgelegenheid etnische minderheden' waarin voor zowel overheid als sociale partners een wettelijk verankerde 'inspanningsverplichting' wordt bepleit (SER 1987). Ten grondslag aan dit advies lag de premisse dat het falen van de lopende beleidsvoornemens vooral te maken had met de vrijblijvendheid ervan.

### Stichtingsakkoorden

Toen de WRR in 1989 in haar evaluatie van het lopende alloctonenbeleid officieel maakte wat iedereen al wist, namelijk dat alle inspanningen om extra werkgelegenheid te creëren voor migranten vergeefs waren geweest, groeide de druk op het kabinet om verplichtendere wetgeving te introduceren. De tegenstand van het bedrijfsleven was echter dermate groot dat het kabinet-Lubbers III zich er niet aan waagde. Wel resulteerde deze druk in het 'Eerste Stichtingsakkoord' van de STAR waarin bedrijfsleven en vakbeweging zich ertoe verplichtten binnen vijf jaar 60.000 extra arbeidsplaatsen voor migranten te creëren. Tegelijk legden de arbeidsbu-

reus zich er op vast om er voor te zorgen dat de uitstroom van migranten evenredig zou zijn aan hun aandeel in het totaal aantal ingeschrevenen. Het was duidelijk dat deze vorm van zelfregulering in belangrijke mate was ingegeven door de wens om overheidsinterventie via wetgeving te voorkomen (Glastra et al. 1999). Het kabinet accepteerde dit motief maar gaf wel te kennen dat het zich bij teleurstellende resultaten niet langer afzijdig zou kunnen houden.

Al bij de eerste tussentijdse evaluatie bleek dat de resultaten zouden tegenvallen en dat evenredigheid niet binnen de looptijd van het akkoord zou worden gerealiseerd. De voornaamste verklaring daarvoor is (weer) de grote mate van vrijblijvendheid van het akkoord dat geen specifiekere uitwerking van de doelstelling van evenredigheid bevatte, geen tijdspaden, noch voorzag in specifieke plannen, methodieken en instrumenten. Zo is ondanks frequente evaluatie - vier interim-evaluaties voor het eerste Stichtingsakkoord en nu alweer een interim-evaluatie voor het tweede Stichtingsakkoord (STAR 2001a) - nog altijd geen pragmatische oplossing gevonden voor het probleem van effectmeting ([www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)).

Dat de werkgelegenheidsgroei heeft geleid tot een groei van het aantal arbeidsplaatsen voor migranten met 51.000 gedurende de periode 1990-1995 is niet alleen niet hetzelfde als de creatie van 60.000 extra arbeidsplaatsen voor migranten, maar lijkt sowieso meer te danken te zijn aan de algehele verbetering van het economische klimaat sinds 1994 dan aan specifieke maatregelen ter bevordering van evenredige arbeidsparticipatie.

Dat blijkt uit het geringe percentage bedrijven dat daadwerkelijk is overgegaan tot het instellen van zogenaamde 'taakstellende werkplannen' (5 procent) en het geringe percentage bedrijven dat op een of andere wijze inspanningen heeft verricht op het vlak van voorlichting (3 procent), werving en selectie (3 procent), opleiding en scholing (5 procent) en spe-

ciale voorzieningen zoals afwijkende vakanties, werktijden, cursussen etc. (15 procent). Bovendien is het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten met speciale regelingen voor migranten gering, namelijk 68 op een totaal van circa 1000, waarbij moet worden aangetekend dat het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) met substantiële werkgelegenheidsplannen slechts 14 bedroeg en sinds 1991 dalend is toen het aantal nog 23 bedroeg. Het merendeel van de regelingen betreft voorzieningen voor speciale cursussen, vooral taalcursussen, of intenties en voornemens. Onthutsender is dat het merendeel van de onderzochte bedrijven te kennen geeft niet op de hoogte te zijn van het akkoord (STAR 1996a).

In haar vierde evaluatie constateerde de STAR dan ook dat de voornaamste reden voor het falen van het Stichtingsakkoord de onvoldoende doorwerking ervan naar het 'micro-niveau' is, een fraai eufemisme voor niet-naleven. Deze constatering vormt het uitgangspunt van het tweede Stichtingsakkoord tussen de sociale partners - 'Met minderheden meer mogelijkheden' - dat in 1996 van start ging en wederom als strategisch doel had de dreigende aanscherping van de dan bestaande wetgeving (zie onder) te voorkomen. In dit tweede akkoord zetten de sociale partners in op een nieuwe, integrale en decentrale aanpak, waarin meer verantwoordelijkheid komt te liggen bij actoren op sectoraal en regionaal/lokaal niveau en waarbij meer dan voorheen de samenwerking zal worden gezocht met overheden, minderheidsorganisaties, ondernemingsraden, de arbeidsvoorziening etc. Concreet betekent dit dat ondernemingsraden een grotere controlerende rol krijgen, dat via voorlichtingscampagnes ruimere bekendheid moet worden gegeven aan het akkoord, dat sectorale coördinatiepunten moeten worden opgezet die als intermediair fungeren tussen ondernemingen, sociale partners, arbeidsvoorzieningsorganisaties, uitvoeringsinstellingen (uvi's), uitzendbureaus etc., en dat werkgevers begeleid moeten wor-

den bij het opstellen van taakstellende werkplannen. Dit wordt echter niet dwingend voorgeschreven maar wordt overgelaten aan de bereidheid van de betrokkenen zelf. (STAR 1996b).

In haar meest recente evaluatie constateert de STAR een gemengd resultaat. De voorlichtingscampagne kan een succes worden genoemd; 85 procent van de werkgevers en 90 procent van de ondernemingsraden is op de hoogte van het bestaan van het akkoord. Anderzijds heeft de inzet op decentrale en integrale implementatie het tekort op 'micro'-niveau niet opgeheven; 65 procent van de ondernemingen heeft geen gerichte maatregelen genomen, en van de 35 procent die dat wel hebben gedaan, zegt slechts 19 procent dat naar aanleiding van het akkoord te hebben gedaan. Het gaat dan om maatregelen op het gebied van klachtencommissies, werving en selectie, gedragscodes etc. 12 Procent van de ondernemingen heeft zichzelf bovendien een inspanningsverplichting opgelegd, die voor de helft van de ondernemingen afkomstig is uit de collectieve arbeidsovereenkomst. Over de mate waarin een en ander ook daadwerkelijk in collectieve arbeidsovereenkomsten terecht is gekomen bestaat geen volledigheid. Onderzoek van de STAR onder 107 bedrijfstak-cao's leverde een respons op van 62 cao's. Van deze 62 cao's bevatten er 42 twee of drie voorzieningen voor migranten. In 21 van deze cao's staan daarnaast bepalingen over de implementatie van deze afspraken. In diezelfde 21 cao's staat verder een inspanningsverplichting geformuleerd, die door 15 cao's ook daadwerkelijk wordt uitgedragen (STAR 1998).

Inmiddels is op 12 juni 2001 het derde Stichtingsakkoord ingegaan, dat loopt tot eind 2004. Nieuw is dat hierin expliciet wordt gesproken over evenredige arbeidsdeelname; een doelstelling die gezien het gunstige economische tij (voor 11 september jl.) als realistisch wordt ingeschat door de STAR. Het akkoord noemt evenwel geen termijnen, en valt voor

instrumenten en methodiek terug op de uitkomsten van de evaluaties van de eerdere stichtingsakkoorden. Dat wil zeggen dat wordt ingezet op een decentrale aanpak, met daarin een belangrijke rol voor multicultureel personeelsbeleid op bedrijfsniveau, afspraken op het niveau van cao's en raadpleging door bedrijven van externe deskundigen en het zoeken van aansluiting bij lopende initiatieven op dit vlak (STAR 2001b; SCP 2001: 94ff.)

### **Wet Bevordering Evenredige Arbeidsparticipatie Allochtonen**

Toen bij de eerste tussentijdse evaluatie van het eerste Stichtingsakkoord bleek dat er geen significante stijging van het aantal migranten bij de deelnemende ondernemingen plaatsvond, zag de oppositie bij monde van Paul Rosenmöller (GroenLinks) zich voldoende gesterkt om te grijpen naar de stok van positieve actie. Het initiatief-wetsvoorstel Rosenmöller bestond uit twee pijlers; een algemeen plan ter bevordering van evenredige arbeidsparticipatie van migranten enerzijds en een plan van 'contract compliance' anderzijds waarmee de overheid haar marktmacht zou kunnen aanwenden om evenredige vertegenwoordiging van migranten binnen ondernemingen af te dwingen, een combinatie dus van 'sticks' en 'carrots'. De Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen (WBEEA) die in juli 1994 van kracht werd, verplichtte ondernemingen met meer dan 35 werknemers ertoe jaarlijks aan de desbetreffende Kamer van Koophandel te rapporteren over de etnische samenstelling van het werknemersbestand en aan de Regionale Arbeidsvoorziening over hoe en binnen welke termijn men de evenredigheid ervan dacht te vergroten. De tweede pijler, die van 'contract compliance', is gedurende het wetstraject gesneuveld. Het zwaartepunt van de wet lag derhalve bij het administreren van de etnische samenstelling van de werknemerspopulatie, en pas in tweede instantie bij het identificeren van effectieve werkplannen. Bij de

evaluatie ervan is dan ook voornamelijk gekeken naar het aantal ondernemingen dat daadwerkelijk een etnische kaart van het personeel had getekend en nauwelijks naar de effectiviteit van de gehanteerde instrumenten zoals uitgedrukt in extra arbeidsplaatsen voor migranten. (Berkhout et al. 1996; Berkhout 1997).

Daarmee hebben we meteen ook het voornaamste struikelblok bij de invoering van de WBEAA te pakken. Anders dan in de Verenigde Staten en Canada waar de voornaamste argumenten tegen positieve actie die van inbreuk op rechtsgelijkheid, verlaging van functionele standaards en botsing met meritocratische beginselen zijn, hadden de Nederlandse bezwaren vooral betrekking op de administratieve ballast die de wet met zich meebracht. In zijn pogingen de invoering ervan te frustreren mobiliseerde het bedrijfsleven effectief de herinnering aan de identificatieplicht in de Tweede Wereldoorlog om zijn bredere afkeer van deze wettelijke inmenging in het personeelsbeleid te legitimeren, waardoor de vreemde situatie ontstond dat progressieve vakbonden hun leden terzijde stonden bij hun verzet tegen een identificatieplicht die was opgelegd om progressieve doeleinden — de economische emancipatie van etnische minderheden — te verwezenlijken.

Een tweede probleem met de wet was dat zij wel voorzag in publieke rapportage over de etnische samenstelling van de werknemers, maar dat zij de rapportage over tijdpad en gekozen instrumenten aan het zicht onttrok. Daardoor kwam er geen publieke discussie over duur en middelen van de grond, bestond er ook geen publieke controle op de inspanningen van ondernemingen en werd de mogelijkheid om collectief te leren via de identificatie van 'best practices' en 'bench marking' van meet af aan gefrustreerd.

Onlangs juridische sancties bleek de wet bij tussentijdse evaluatie slechts door een minderheid van de ondernemingen volledig te zijn opgevolgd. 57 procent van de werkgevers had gerapporteerd over de

etnische samenstelling van zijn werknemers, 26 procent had het bijbehorende jaarverslag daadwerkelijk bij de Kamers van Koophandel gedeponneerd en slechts 12 procent had dat vergezeld laten gaan van een plan van aanpak. De evaluatie leerde dat het ontbreken van een welomschreven controle- en afdwingingsbeleid werkgevers ertoe verleide te denken dat het de overheid geen ernst was waardoor de dreiging met strafrechtelijke sancties haar kracht verloor. Inderdaad is geen der overtreders wettelijk vervolgd (Berkhout et al. 1996; Berkhout 1997).

Een derde factor die van invloed is geweest op het mislukken van de WBEAA is het smalle en labiele draagvlak ervan. Ten eerste was het een wetsinitiatief van de oppositie (GroenLinks), die door de regeringspartijen slechts werd geduld omdat de poging tot zelfregulering door de STAR zo bitter weinig had opgeleverd en het kabinet zich gecommitteerd had om in dat geval eerdere beleidsvoornemens (zie de Minderhedennota van 1983) kracht van wet te geven. Ten tweede was er geen 'commitment' bij werkgeversorganisaties, die meer zagen in de 'gouden route' van verbeterde kwalificaties bij migranten via speciale onderwijs- en trainingsinspanningen, gecombineerd met een verdere 'vermarkting' van de Nederlandse economie door arbeidsmarktflexibilisering, verlaging van het minimumloon en geringere administratieve ballast. En ten derde was de wet exclusief een zaak van het ministerie van Sociale Zaken en werkgevers en te weinig een publieke zaak, waardoor de discussie erover zich kon beperken tot tamelijk technische uiteenzettingen over melding, registratie en rapportage en er geen brug kon worden geslagen naar de drie voornaamste uitgangspunten van het Nederlandse minderhedenbeleid in brede zin, namelijk individuele en collectieve emancipatie van minderheden, gelijke behandeling en gelijkheid voor de wet en evenredige sociale, economische en maatschappelijke participatie. De smalheid van de discussie bleek bijvoorbeeld uit de volstrekte afzijdigheid van de vakbeweging,

die des te opmerkelijker was daar de vakfederaties in hun principeverklaringen expliciet de bestrijding van discriminatie hadden (en hebben) opgenomen (zie [www.fmv.nl](http://www.fmv.nl) en [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)).

### De Wet SAMEN

Om aan deze bezwaren tegemoet te komen besloot het kabinet in 1997 tot een heroverweging van de bestaande maatregelen. Daarbij werden de uitkomsten van de evaluatie van de WBEAA — geen draagvlak, administratief belastend, geen collectief leerproces — gecombineerd met de evaluaties van de STAR en de aanbevelingen waarin deze uitmondten, namelijk inzetten op decentraal en integraal beleid. Onder de naam SAMEN — wat staat voor Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden — is de doelgroep van het beleid verruimd van allochtonen naar minderheden in ruime zin; is de administratieve last verminderd door de rapportage over de samenstelling van het personeel en die over doelstellingen en instrumenten samen te voegen; is het bezwaar tegen de identificatieplicht weggenomen door, naar Canadees voorbeeld, genoeg te nemen met zelfidentificatie; is het dwingende karakter van de wet afgezwakt door de strafrechtelijke sanctivering te verruilen voor een civielrechtelijke klachtenprocedure; is het draagvlak verruimd door bij de heroverweging expliciet de standpunten van sociale partners en andere betrokkenen op te nemen; en is het gat op 'micro'-niveau, zoals dat naar voren kwam in de STAR-evaluaties, gedicht door bij controle en uitvoering ondernemingsraad en arbeidsvoorzieningsorganisaties te betrekken.

Afgaand op de betrekkelijke stilte waarmee de Wet SAMEN is omgeven, zeker vergeleken met het rumoer waarmee de introductie van de WBEAA gepaard ging, is het kabinet er in geslaagd het draagvlak voor positieve actie in het arbeidsvoorzieningsbeleid te vergroten. Dit blijkt ook uit de naleving ervan. 75 procent van de ondernemingen met meer dan 35 werknemers doet aan personeelsregis-

tratie en stelt een jaarverslag op. 50 procent van de ondernemingen deponereert dit jaarverslag daadwerkelijk bij het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening. In vergelijking met de rapportageplicht in het kader van de WBEAA is dat een onmiskenbare vooruitgang. Dat geldt veel minder voor het tweede deel van de rapportage, de streefcijfers en het plan van aanpak. Onder SAMEN doet 25 procent van de rapporterende ondernemingen dat, onder de WBEAA was dat 14 procent. Wel noemt driekwart van de jaarverslagen dat specifieke maatregelen ter vergroting van de instroom zijn genomen, maar deze hebben vooral betrekking op interculturele cursussen voor personeelsmanagers (Zandvliet et al. 2000: 37-60). Pregnant is dat ook de overheid zelf in gebreke blijft als het gaat om naleving van de wet. Van alle gemeenten voldoet slechts 55 procent, en van alle onderwijsinstellingen slechts 40 procent aan de wet (AD 02/10/00).

Via interviews onder personeelsfunctionarissen heeft men willen nagaan in hoeverre het wervings- en selectiebeleid positief is beïnvloed door de Wet SAMEN. De conclusies zijn ontvankelijk. Het merendeel van de geïnterviewden geeft aan dat de wet maar een zeer geringe invloed heeft gehad op het personeelsbeleid, dat in zijn geheel meer reageert op de veranderende eisen van de onderneming in relatie tot macroscopische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt — lees: groeiende krapte, zeker in de tweede helft van de jaren '90 — dan op corrigerende wetgeving.

In de evaluatie wordt dan ook geconstateerd dat het doel van de wet weliswaar breed wordt omschreven (naleving), maar dat dat niet heeft geresulteerd in substantiële aanpassingen in het wervings- en selectiebeleid van de meeste ondernemingen (effectiviteit). Ook constateert de evaluatie dat het vooralsnog aan voldoende inzicht ontbreekt in de factoren die ten grondslag liggen aan de instroom, doorstroom en uitstroom van migranten. De derde conclusie is dat de publieke discussie over de beste ins-

trumenten om de arbeidsparticipatie van migranten te vergroten, ook na de openbaarmaking van de gehanteerde instrumenten en streefcijfers onder SAMEN, onvoldoende van de grond is gekomen, waardoor ook het bedoelde collectieve leerproces zich onvoldoende heeft kunnen manifesteren (Zandvliet et al. 2000: 113-124; zie ook SCP 2001: 89ff.; SER 2000).

### Convenanten

Mede op grond van de teleurstellende ervaringen met de meer dwingende vormen van positieve actie die, zoals uit het bovenstaande blijkt, worden gekenmerkt door een lastig ophefbare spanning tussen draagvlak aan de ene kant en dwingendheid aan de andere, heeft de overheid sinds 2000 gekozen voor een meer vrijwillige aanpak, namelijk het convenant. Volgens dit beleidsinstrument overleggen actoren in volledige symmetrie over gewenste gedragsveranderingen en leggen zij zich publiekelijk vast op zelf-geformuleerde streefcijfers die de gewenste gedragsverandering zichtbaar moeten maken. Het convenant is het beleidsinstrument bij uitstek in situaties waarin sprake is van breed gedeelde doelstellingen, maar de middelen om die doelstellingen te bereiken te divers en context-gebonden zijn om dwingend opgelegd te kunnen worden. In sommige gevallen gebruikt de overheid haar wetgevingsmacht om actoren te dwingen om zichzelf streefcijfers op te leggen. Convenanten worden zowel gesloten tussen publieke en private partijen als tussen publieke partijen onderling. De convenanten die hier worden besproken zijn een voorbeeld van de eerste soort, convenanten tussen de Rijksoverheid en Gemeenten een voorbeeld van de tweede.

Tot nog toe zijn twee convenanten gesloten. De eerste is het zogenaamde Convenant Rijksoverheid, MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening. Het tweede is het zogenaamde Raamconvenant Multicultureel Personeelsbeleid met Grote Bedrijven. In het kader van dit laatste convenant waren per 22 juni jongst-

leden met 47 grote ondernemingen afspraken gemaakt over het minderhedenbeleid in de betreffende onderneming. Deze afspraken kunnen van bedrijf tot bedrijf verschillen en variëren van cursussen Nederlands, speciale verlofregelingen en gebedsruimtes tot cursussen multicultureel personeelsbeleid voor personeelsfunctionarissen en cursussen intercultureel management voor leidinggevenden. De naleving van de afspraken varieert eveneens van bedrijf tot bedrijf. Het is de bedoeling dat eind 2001 honderd grote ondernemingen het convenant hebben ondertekend (FD 22/06/01).

Het MKB-convenant dateert van 18 april 2000 en heeft als oogmerk om tot mei 2001 30.000 vacatures in het MKB aan te melden, waarvan 20.000 zullen worden bezet door migranten die als bemiddelbare werklozen bij de Arbeidsvoorziening staan ingeschreven. Daartoe zijn zeven pilotregio's aangewezen en een elftal branches (metaal, bouw, installatie, afbouw, detailhandel food, detailhandel non-food, accountancy en overige zakelijke dienstverlening, maatschappelijk werk, welzijn, jeugdhulpverlening, kinderopvang, kappersbedrijven en hoveniersbedrijven) waarbinnen de Arbeidsvoorziening garandeert dat op iedere aangemelde vacature binnen 72 uur een of meer kandidaten worden gestuurd. De bekendmaking van dit convenant ging vergezeld van een uitgebreide voorlichtingscampagne bestaande uit brochures, een landelijk vacaturemeldpunt, een website ([www.werkzaken.nl](http://www.werkzaken.nl)), een periodieke nieuwsbrief, banenmarkten, bijeenkomsten voor ondernemers, etc.

Vier maanden na aanvang van het convenant zijn er pas 2.000 vacatures aangemeld, waarop 190 migranten door de Arbeidsvoorzieningsorganisaties zijn geplaatst (NRC 21/08/00). Daartegenover staat een geregistreerd tekort aan arbeidskrachten in het MKB van 185.000 per 1 juli 2000, waarvan er 110.000 reeds langer dan 3 maanden openstaan. Na een haperende start, waarin de Tweede Kamer de minister hekelt en de minister dreigt het convenant bij de Arbeidsvoorziening weg te halen, kan MKB-



Nederland in oktober 2000 eindelijk beter nieuws melden. Midden oktober heet het dat inmiddels 1800 migranten aan het werk zijn geholpen (De Telegraaf 11/10/00). Begin november is dat aantal gestegen tot 4000 en wordt tevens bekendgemaakt dat het aantal gemelde vacatures inmiddels 10.000 bedraagt (FD 08/11/00).

Ten grondslag aan het succes ligt — naast krapte op de arbeidsmarkt — een directe benadering van zowel werkgevers als potentiële werknemers, zo blijkt uit ervaringen in Amsterdam met de aankomende '2001 Jobs Campagne Amsterdam', een initiatief van MKB-Amsterdam, de Arbeidsvoorziening en uitzendbureau Randstad. Door geluidswagens te gebruiken en te posten bij buurtcentra en moskeën en door maatschappelijke organisaties en geestelijk leiders in te schakelen, was de Amsterdamse Arbeidsvoorziening er per begin januari 2001 in geslaagd 700 migranten te plaatsen op een totaal van 900 aangemelde vacatures (FD 18/01/01).

Vrijwel terzelfdertijd maakt minister Vermeend bekend dat de looptijd van het convenant wordt verlengd tot september 2001 omdat het project door aanloopproblemen ook pas in september 2000 goed op gang kwam, aldus de minister. Op dat moment zijn er 20.000 vacatures aangemeld en zijn 8000 migranten aan een baan geholpen (FD 19/01/01). Midden april meldt MKB-Nederland dat de doelstelling is gehaald en dat ruim 30.000 vacatures zijn aangemeld. Daarvan zijn er 18.000 bezet, waarvan 80 procent door migranten. Vanwege dit succes besluit MKB-Nederland het project voort te zetten en zich te verplichten tot januari 2002 nog eens 13.000 vacatures aan te melden (AD 12/04/01). Het meest succesvol bij de bemiddeling betonen zich de Arbeidsvoorzieningsorganisaties zelf.

Uitzendbureaus hebben pas 1000 à 1500 vacatures bemiddeld. Dit komt door het late tijdstip van deelname van de uitzendbureaus (sinds november), maar ook door de onpersoonlijkere benadering. De Arbeidsvoorziening daarentegen heeft 200 consultants aangesteld die zich uitsluitend bezighouden met

de bemiddeling van mi-granten. In sommige gevallen gaan de consultants zelfs mee met de sollicitant naar zijn/haar sollicitatiegesprek. Dit blijkt in de praktijk een effectief middel om bestaande blokkades te slechten (FD 13/04/01; MKB Nederland 2001).

In een recent verschenen evaluatie in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt het succes van het convenant — behalve aan de sterk verbeterde arbeidsmarktsituatie van migranten — vooral toegeschreven aan de 'intensieve aanpak' aan zowel de vraag- als de aanbodkant van de arbeidsmarkt. De directe benadering en begeleiding van bedrijven door MKB-Nederland en Arbeidsvoorziening heeft er toe geleid dat de contacten tussen beide partijen zijn verbeterd, waardoor Arbeidsvoorziening beter haar taak als intermediair kan vervullen, en heeft er ook toe geleid dat bedrijven hun wervingsstrategieën aanzienlijk hebben aangepast. Aan de aanbodkant heeft persoonlijke begeleiding van werkzoekende migranten door consultants van Arbeidsvoorziening ertoe bijgedragen dat sollicitanten gerichter gingen solliciteren en zich beter voorbereeden op het sollicitatiegesprek. Volgens zowel consultants als werkzoekenden heeft dat in niet geringe mate bijgedragen aan de plaatsing van migranten. Wel tekent de evaluatie aan dat werkgevers geneigd zijn irreële eisen aan migranten te stellen waardoor de vervulling van sommige vacatures onnodige moeilijkheden kent. Bovendien blijken de bestanden van de Arbeidsvoorziening danig vervuild en is het aantal direct plaatsbare migranten veel kleiner dan in eerste instantie werd gedacht (Berkhout et al. 2001: 73-80).

### Effectiviteit

Zoals Tabel 2. leert is de geregistreerde werkloosheid onder alle groepen migranten tussen 1994 en 1999 meer dan gehalveerd. Uit het bovenstaande is echter gebleken dat deze halvering maar in geringe mate te danken kan zijn aan het specifieke beleid dat

overheid en sociale partners het afgelopen decennium hebben gevoerd. Evaluatie na evaluatie leert dat de naleving te wensen overliet en hoofdzakelijk betrekking had op registratie. Een substantieel effect op het gevoerde personeelsbeleid had dat niet. Deze ontvucherende uitkomsten, tesamen met de constatering dat de daling van de geregistreerde werkloosheid onder de autochtone bevolking sterker was (van 6 tot 2 procent sinds 1994), suggereert dat we hier vooral van doen hebben met een conjunctureel effect.

Bij een krappe arbeidsmarkt staan werkgevers grofweg vier opties ter beschikking. De eerste is overwerk. De tweede is het vergroten van de aantrekkelijkheid van de functie door ofwel het salaris te verhogen ofwel betere secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden ofwel een combinatie van beide. De derde bestaat uit het uitbesteden van activiteiten aan derden. De vierde is personeel aantrekken wier kwalificaties lager zijn dan de functie-omschrijving eist. De eerste optie is in grote getale gebruikt. In een onderzoek van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) uit 1998 wordt gemeld dat de voltijdse werknemer met een vast arbeidscontract gemiddeld 3,5 uur per week overwerkt en dat daarvan 2 uur onbetaald is. In een recenter onderzoek, verricht door Muconsult in opdracht van de FNV, worden hogere aantallen gepresenteerd. De gemiddelde werknemer werkt 4 tot 5 uur per week over; arbeid die een totale waarde representeert van 20 tot 25 miljard gulden waarvan slechts 5 miljard gulden door de werkgever ook daadwerkelijk wordt uitgekeerd ([www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)). En uit een recent onderzoek van MKB Nederland blijkt dat eenderde van de werknemers in het MKB structureel overwerkt en nog eens een-derde af en toe (FD 23/08/2001). Ook de tweede optie is veelvuldig gebruikt. De contractlonen zijn in 1999 met 2,6, in 2000 met 3,3 gestegen en zullen dit jaar met 4,25 procent stijgen. Daarbovenop komen dan nog eens de stijgingen die het resultaat zijn van functieherwaarderingen, pro-

moties en bonussen die de contractlonen met respectievelijk 0,3, 0,7 en 0,75 procent ophogen, wat uitmond in marktloonstijgingen van respectievelijk 2,9, 4 en 5 procent ([www.cpb.nl/nl/econ/nlinfo.html](http://www.cpb.nl/nl/econ/nlinfo.html)). Een recent onderzoek van Deloitte & Touche bij 700 Nederlandse ondernemingen komt zelfs met nog hogere stijgingspercentages; werkgevers voorzien voor 2001 een stijging van de brutosalarissen met ruim 7,5 procent. Dat is inclusief extra periodieken en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals kinderopvang en 'sabbatical leave' (FD 11/09/2001). Of de derde optie veelvuldig voorkomt is lastiger na te gaan. Onderzoek leert dat het merendeel van de starters vertrekt uit een situatie van werknemerschap en dat de voormalige werkgever lange tijd een prominente positie in het klantenbestand van de nieuwbakken ondernemer inneemt (Zwinkels 2000; Wijmans 1999). Het aantal starters is derhalve een indicator voor de mate van uitbesteding door gevestigde ondernemingen. Afgaand op de forse stijging van het zelfstandig ondernemerschap onder zowel autochtonen als migranten, en in het bijzonder het forse aandeel van zelfstandigen zonder personeel (zzp-er) daarbinnen, namelijk 67 procent (tegen 44 procent onder autochtone bedrijven), is dat aanmerkelijk. Bovendien is sprake van een duidelijke groei van de bedrijvigheid onder migranten in de sector van de niet-financiële zakelijke dienstverlening; een sector waarvan de omvang de laatste jaren juist door de toenemende uitbestedingsstrategieën van grote(re) ondernemingen sterk is gestegen. Naar het zich laat aanzien pikken ook migranten daar hun graantje van mee (Van den Tillaart 2001: 167ff.). En gezien de sterke toename van de arbeidsparticipatie onder migranten in vooral 1998 (met name onder Surinamers) en 1999 (met name onder Turken) is ook de vierde optie de laatste jaren door werkgevers verzilverd. Cruciaal is echter dat er aanwijzingen zijn dat er een hiërarchie bestaat in deze oplossingen. Bedrijven zetten eerst in op overwerk, bieden dan betere salariering en gaan pas daarna, als dat geen soelaas biedt, over op uitbesteding van

activiteiten en het inhuren van personeel met sub-standaard kwalificaties. Werkgevers zijn immers nog altijd overwegend van mening dat migranten sub-standaard werknemers zijn waarvan de kwalificaties en competenties ontoereikend zijn om dezelfde arbeid tegen dezelfde salariëring te verrichten als hun autochtone collega's. Dat daar ook discriminerende of netter, sociaal-culturele factoren een rol bij spelen, kan worden afgelezen uit het feit dat werkgevers ter legitimatie van deze praktijk veelal verwijzen naar bezwaren van het zittende personeel tegen de komst van migranten die worden ingegeven door de vrees dat dit zou kunnen leiden tot neerwaartse bijstellingen van de functie-eisen en daarmee van de contractlonen.

Belangrijker voor de verklaring van het recente werkgelegenheidssucces onder migranten is derhalve het generieke Nederlandse arbeidsmarktbeleid geweest, dat sinds 1982 wordt gekenmerkt door een nadruk op relatieve loonkostenverlaging door loonmatiging (het Akkoord van Wassenaar) en door een 'nieuwe rechtsorde van de arbeid' die een overgang betekent van een rechtsstelsel gebaseerd op de beginselen van 'bescherming', 'ongelijkheidscompensatie', 'emancipatie' en 'collectiviteit' naar een rechtsstelsel gebaseerd op 'verprivaatrechtelijking' en 'wederkerigheid', om de Amsterdamse arbeidsjurist Van der Heijden te citeren (Van der Heijden 1999: 10ff.).

Als gevolg hiervan is een werkgelegenheidsstructuur ontstaan die steeds meer gepolariseerde trekken heeft aangenomen, met aan het ene uiteinde hoogwaardige zakelijke dienstverlening die zich heeft geplooid rond de sterk gegroeide speculatieve kapitaalstromen die dagelijks van beurs naar beurs trekken en aan het andere uiteinde laagwaardige persoonlijke dienstverlening die in toenemende mate wordt verricht door migranten (en vrouwen) en vooral ten goede komt aan de tweeverdieners die actief zijn in de zeer profijtelijke zakelijke dienstverlening (De Beer 2001a; 2001b; Kloosterman 1994; zie ook Sassen 1991).

In dit plaatje past ook het recente 'werkgelegen-

heidssucces' onder migranten. Hoewel exacte cijfers lastig zijn te geven meldt het onderzoeksbureau EIM in haar rapportage bij het tweede Stichtingsakkoord van de STAR dat 'een relatief groot deel van de allochtone werknemers werkzaam is in functies van laag niveau' en dat zij 'naar verhouding minder vaak een vast dienstverband hebben' (STAR 2001). Ook De Beer constateert in zijn proefschrift enigszins omzichtig dat laagopgeleiden en allochtonen in 1998 'een beduidend grotere kans op flexibel werk hadden dan hoger opgeleiden respectievelijk autochtonen' en dat 'laagopgeleiden ook minder kans op een (vaste) voltijd baan' hebben, hoewel hij daaraan toevoegt dat dat voor allochtonen niet geldt (De Beer 2001b: 53). Daarnaast stelt voorzitter Hans de Boer van MKB-Nederland in het kader van het lopende gevecht om wie er gaat opdraaien voor de kosten van de voorgenomen budget-neutrale verlaging van de vennootschapsbelasting (het grootbedrijf of het MKB), dat een eventuele afschaffing om die reden van de SPAK vooral ten koste zou gaan van allochtone werknemers omdat zij met hun lage arbeidskwalificaties zonder loonkostensubsidie niet rendabel zouden zijn voor hun werkgevers (FD 06/06/01).

In haar recente 'Rapportage Minderheden 2001' plaatst het SCP soortgelijke kanttekeningen bij het werkgelegenheidssucces van het Paarse kabinet. Het SCP concludeert dat 'minderheden met dezelfde combinatie van kenmerken als autochtonen vaker terechtkomen in flexibele banen' en 'aan het einde van de jaren negentig een grotere kans hebben op een flexibele baan dan in het midden van de jaren negentig' (SCP 2001: 56). Waar tussen de 20 en 25 procent van de allochtonen een flexibel arbeidscontract heeft, is dat voor de Nederlandse beroepsbevolking als geheel tussen de 10 en 15 procent (en sinds 1999 dalend). Lag de scheidslijn op de arbeidsmarkt voor migranten in het begin van de jaren '90 tussen werk aan de ene kant en werkloosheid aan de andere, eind jaren '90 is zij verschoven naar die tussen een contract voor onbeperkte duur enerzijds en

*flexibele contracten anderzijds.*

Volgens het SCP is het evident dat het hier om een conjunctureel effect gaat. Om dat inzichtelijk te maken gebruikt het SCP de metafoor van de aanbodrij: werkzoekenden zijn gerangschikt op basis van hun gepercipieerde productiviteit, lopend van hooggeschoolde autochtonen van het mannelijke geslacht naar laaggeschoolde vrouwelijke allochtonen. Naarmate de vraag naar arbeid stijgt wordt ook lager op de productiviteitsladder geworven. Afgelezen aan de recente stijging van de arbeidsparticipatie van allochtonen is dat de afgelopen jaren gebeurd. Neemt de vraag naar arbeid echter af dan is de kans groot dat alleen werkzoekenden die hoog op de productiviteitsladder staan aan het werk komen. Mede omdat allochtonen toch al onevenredig vaak over flexibele arbeidscontracten beschikken, is het gevaar groot dat bij tegenvallend economisch tij de werkloosheid onder allochtonen weer snel toeneemt (SCP 2001: 59). Gezien de reactie van multinationals als Philips die bij de huidige tegenwind aankondigen de buitenste schillen van hun werknemersbestand te zullen afstoten — schillen die bestaan uit flexibele werknemers met daarin een oververtegenwoordiging van allochtonen —, is de hoop van het SCP dat we ons in een overgangsfase bevinden en dat tijdelijke banen de opstap zijn naar stabiele arbeidsrelaties en zekere loopbanen niet meer dan dat.

### Hoe nu verder?

In het plan van aanpak dat het kabinet eind juni vorig jaar presenteerde (TK 2000), wordt triomfante-lijk geconstateerd dat de werkloosheid onder migranten sterk is gedaald en dat de kansen om het werkloosheidsverschil tussen allochtonen en autochtonen te halveren, zoals de doelstelling van de nota 'Kansen krijgen, kansen pakken' luidde, nimmer beter zijn geweest. Desalniettemin stelt het kabinet dat dat niet vanzelf zal gaan; 'er zal de komende jaren nog veel moeten gebeuren'. In het

plan van aanpak wordt een mix van generiek en specifiek beleid bepleit dat voortbouwt op het bestaande arbeidsmarktinstrumentarium dat hierboven in omtrekken is besproken.

Zo wordt de wet Samen met twee jaar verlengd en worden de reeds gesignaleerde knelpunten bij de decentrale uitvoering van zowel Stichtingsakkoorden als de wet Samen aangepakt. Extra inspanningen zijn vooral te vinden op het gebied van nader onderzoek, scholingsfaciliteiten en publiciteitsoffensieven. Al met al blijkt uit het plan van aanpak een grote voorliefde voor 'sermons' boven 'sticks' en 'carrots'. Aansluitend bij de dominante Paarse ideologie van de faciliterende of regisserende overheid, deinst Paars terug voor dwingende maatregelen in de vorm van wetgeving of voor economische interventie door middel van 'contract compliance'; een middel dat verrassend genoeg wel door het SCP van stal wordt gehaald om de werkgelegenheidskansen van migranten te vergroten (SCP 2001: 76). Het is zeer de vraag of dat, nu alle economische seinen op rood staan, voldoende is. Waarschijnlijk ontkomt een volgend kabinet niet aan een indringender reflectie op de instrumenten die nodig zijn voor een effectieve sociaal-economische incorporatie van migranten, en daarmee op een visie op de verhouding tussen staat, markt en maatschappij die het simpele antagonisme dat ten grondslag ligt aan het vigerende privatiserings- en liberaliseringsbeleid te boven gaat.

dr. F. Engelen is onderzoeker bij de Universiteit van Amsterdam

### Literatuur

- AD 02/10/00, 'Allochtonenbeleid bedrijven ter discussie'
- AD 12/04/01, 'MKB voldoet aan allochtonenafspraken'
- Bader, V. M. (1998), Dilemmas of ethnic affirmative action. Benign state-neutrality or relational ethnic

- neutrality?, *Citizenship Studies* 2(3):435-473
- Beer, P. de (2001a), 'Regradatie en polarisatie op de postindustriële arbeidsmarkt', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17(1):7-28
- Beer, P. de (2001b), *Over werken in de postindustriële samenleving* (Den Haag: SCP)
- Berg, H. van den, K. Krause & K. van der Veer (1993), *De barrières voorbij? Een studie naar arbeidsmarktprojecten ten behoeve van allochtone werkzoekenden (TWCM voorstudie 4)*
- Berkhout, A. (1997), *Allochtonenbeleid op de grens van WBEAA en Wet Samen. Bereik en effecten van WBEAA en aangrijpingspunten voor allochtonenbeleid. Findrapport* (Den Haag: VUGA)
- Berkhout, A., G.H.J. Homburg & R.C van Waveren (1996), *Bereik en effecten WBEAA* (Den Haag: SZW)
- Berkhout, A. Odé & H. Weening (2001), *Minderheden gevraagd. Evaluatie van het convenant Instroom etnische minderheden in het midden- en kleinbedrijf* (Den Haag: SZW)
- Bovenkerk, F. (1986), *Een eerlijke kans. Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt in Nederland* (Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken)
- CBS (1996), *Enquete beroepsbevolking 1996 (Voorburg/Heerlen: CBS)*
- CBS (1999), *Enquete beroepsbevolking 1999 (Voorburg/Heerlen: CBS)*
- CBS (2000), *Sociaal-Economische maandstatistiek (voorburg/Heerlen: CBS)*
- De Telegraaf 11/10/00, 'Plaatsen werkloze allochtone komt op gang'
- FD 22/06/01, 'Versnelling integratie nodig. Bijna 50 grote bedrijven tekenen convenant etnische minderheden'
- FD 08/11/00, 'Allochtonen helpen MKB uit brand'
- FD 18/01/01, 'Veel animo bij minderheden voor MKB-baan'
- FD 19/01/01, 'MKB krijgt meer tijd voor werving allochtonen'
- FD 13/04/01, 'MKB komt convenant over minderheden na'
- FD 01/01/01, 'Subsidie maakt allochtone werkloze pas aantrekkelijk'
- FD 23/08/01, 'Werknemers in MKB werken structureel over'
- FD 11/09/01, 'Gemiddelde werknemer krijgt dit jaar 7,5% erbij'
- Glastra, F., P. Schelder & E. Kats (1999), *Employment equity policies in Canada and the Netherlands. Enhancing minority employment between public controversy and market initiative*, *Policy & Politics* 26(2):163-176
- Heijden, P. van der (1999), 'Een nieuwe rechtsorde van de arbeid. Op zoek naar een andere architectuur van het arbeidsrecht', Heijden, P. van der, R. van het Kaar & A. Wilthagen (red.), *Naar een nieuwe rechtsorde van de arbeid?* (SDU Uitgevers : Den Haag), 1-20
- Kloosterman, R. (1994), 'Double Dutch. Polarization trends in Amsterdam and Rotterdam after 1980',

- Regional Studies 30(5):467-476
- MKB Nederland (2001), Een jaar mkb-minderheden-convenant. Conclusies en aanbevelingen (Delft: MKB Nederland)
- NRC Handelsblad 21/08/00, 'Plan 20.000 banen flopt. MKB meldt weinig vacatures aan'
- SCP (1998), Sociaal en Cultureel Rapport 1998. 25 jaar sociale verandering (Den Haag: SCP)
- SCP (2001), Rapportage minderheden 2001. Meer werk (Den Haag: SCP)
- SER (1987), Werkgelegenheid etnische minderheden (Den Haag: SER)
- SER (2000), Kansen geven, kansen nemen. Bevordering arbeidsdeelname etnische minderheden 00/03 (Den Haag: SER)
- STAR (1996a), Met minderheden meer mogelijkheden. Vervolgnota over het minderhedenbeleid na ommekomst van het Stichtingsakkoord 'Meer werk voor minderheden' ([www.stvda.nl/publicaties](http://www.stvda.nl/publicaties))
- STAR (1996b), Vierde Interim- evaluatie van het Stichtingsakkoord 'Meer werk voor minderheden' ([www.stvda.nl/publicaties](http://www.stvda.nl/publicaties))
- STAR (1998), Interim-evaluatie van het Tweede Stichtingsakkoord 'Met minderheden meer mogelijkheden' ([www.stvda.nl/publicaties](http://www.stvda.nl/publicaties))
- STAR (2001a), Met minderheden meer mogelijkheden. Terugblik op het Tweede Stichtingsakkoord over minderhedenbeleid ([www.stvda.nl/publicaties](http://www.stvda.nl/publicaties))
- STAR (2001b), Meer minderheden met mogelijkheden ([www.stvda.nl/publicaties](http://www.stvda.nl/publicaties))
- SZW (1983), Minderhedennota (Den Haag: SZW)
- Sassen, S. (1991), *The global city*. New York, London, Tokyo (Princeton: Princeton University Press)
- Sloot, B. P. (1986), *Positieve discriminatie. Maatschappelijke ongelijkheid en rechtsontwikkeling in de Verenigde Staten en Nederland* (Zwolle: Tjeenk Willink)
- Smeets, H.M.A.G. (1993), *Etnische minderheden bij de overheid. Faal- en slaagfactoren bij positieve actie-beleid* (TWCM voorstudie 3)
- Tillaart, H. van den (2001), *Monitor etnisch ondernemerschap 2000. Zelfstandig ondernemerschap van etnische minderheden in Nederland in de periode 1990-2000* (Nijmegen: ITS)
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2000), *Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden 2000-2003* (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 27 223, nr. 1)
- WRR (1979), *Etnische minderheden* (Den Haag: SDU)
- WRR (1989), *Allochtonenbeleid* (Den Haag: SDU)
- Wijmans, L. (1999), 'Voor jezelf beginnen. Een nieuwe trend?', *AST* 26(3):402-422
- Zandvliet, C.T., J. de Konong, T.W. Hu, K.C. Jonker, M.A. van der Ende, C. van der Veen (2000), *Evaluatie wet SAMEN. Eindrapport* (Den Haag: SZW)
- Zwinkels (2000), 'Tussenvormen op het spectrum werknemerschap-ondernemerschap' ([www.siswo.nl](http://www.siswo.nl))