

***Discriminatiemonitor niet-westerse migranten
op de arbeidsmarkt 2010***

Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting

Discriminatiemonitor 2010: thema's en relatie met andere publicaties

Het doel van de *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* is het vaststellen van de aard en de omvang van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, ontwikkelingen hierin te bepalen en de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten aan te geven. De monitor gaat uit van een algemene definitie van discriminatie als 'het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend' (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003).

Het is niet eenvoudig om discriminatie wetenschappelijk aan te tonen. Mede om die reden geldt bij de Discriminatiemonitor het uitgangspunt dat gebruik wordt gemaakt van verschillende methoden. De studies die in het kader van de monitor zijn uitgevoerd getuigen hiervan. In 2007 verscheen de eerste monitor die, naast een uitgebreide verkenning van de literatuur, de resultaten bevatte van (a) kwantitatieve analyses, (b) interviews met niet-westerse werkenden en werkzoekenden over hun ervaringen met discriminatie en (c) inventarisatie van klachten over arbeidsmarktdiscriminatie bij antidiscriminatiebureaus en de Commissie gelijke behandeling. Om zicht te krijgen op het daadwerkelijke gedrag van werkgevers zijn vervolgens in 2008 praktijktests uitgevoerd. Hierover is in 2010 gepubliceerd in de studie *Liever Mark dan Mohammed?*. Door op een bepaalde vacature twee gelijkwaardige sollicitatiebrieven te sturen, een namens een niet-westerse fictieve kandidaat en een namens een autochtoon Nederlandse fictieve kandidaat, kon worden vastgesteld of werkgevers onderscheid maken enkel op basis van etniciteit. Deze tests wezen uit dat bij gelijke geschiktheid van de kandidaten werkgevers toch vaker voor een autochtone Nederlander dan voor een niet-westerse migrant kiezen. Deze Discriminatiemonitor kent dezelfde onderdelen als de editie van 2007, zij het voor een belangrijk deel op een andere wijze ingevuld.

a. Kwantitatieve analyses

De kwantitatieve analyses hebben ditmaal betrekking op ontwikkelingen in de omvang van arbeidsmarktdiscriminatie. Nagegaan is of niet-westerse migranten met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken dezelfde of een ongunstiger positie innemen als autochtone Nederlanders, en of het verschil in kansenongelijkheid varieert over de tijd.

b. Onderzoek onder werkgevers en intermediaire organisaties

Op basis van de eerdere monitoren kunnen we vaststellen dat bij gelijkgeschiktheid op arbeidsrelevante kenmerken (zoals leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring) niet-westerse migranten vaker werkloos zijn dan autochtone Nederlanders, én dat discriminatie door werkgevers hier een rol speelt. Deze uitkomsten onderschrijven ervaringen van veel niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Wat de eerdere monitoren niet laten zien is waaróm werkgevers vaker kiezen voor een autochtone Nederlander. Is dat omdat zij een afkeer hebben van niet-westerse migranten, vanwege slechte ervaringen, of omdat zij niet-westerse migranten om andere redenen als minder geschikte werknemers beschouwen? Om inzicht te krijgen in factoren die ertoe bijdragen dat personeelsselecteurs vaker voor een autochtoon Nederlandse kandidaat kiezen dan voor een sollicitant van niet-westerse herkomst, ook indien sprake is van gelijke geschiktheid, zijn meer dan honderd open interviews gehouden met deze personeelsselecteurs. Welke beelden van en ervaringen met niet-westerse migranten op de

arbeidsmarkt hebben zij, en wat betekenen die voor selectiebeslissingen? Hebben personeelsselecteurs een voorkeur voor autochtone Nederlanders, en zo ja, waar heeft dat mee te maken?

c. Inventarisatie van klachten

Net als in de Discriminatiemonitor van 2007 is een inventarisatie uitgevoerd van klachten en verzoeken met betrekking tot arbeidsmarktdiscriminatie, zoals deze zijn binnengekomen bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB). De inventarisatie heeft betrekking op de periode 2005 tot en met 2008. Dit onderdeel is verzorgd door Art.1.

SI Ontwikkelingen in kansenongelijkheid

Om een ontwikkeling in discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt tussen 2000 en 2008 zichtbaar te maken zijn kwantitatieve analyses uitgevoerd. Er is gekeken naar werkloosheid en naar kansen op een vaste baan. De vier grootste niet-westerse migrantengroepen samen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders) zijn hiertoe vergeleken met autochtone Nederlanders met dezelfde achtergrondkenmerken. In de analyses vergelijken we de kans op werkloosheid en de kans op een vaste aanstelling voor autochtonen en niet-westerse migranten met gelijkwaardige arbeidsrelevante kenmerken, zoals opleiding, werkervaring en leeftijd. Wanneer we een significant verschil vinden spreken we van kansenongelijkheid. Deze kansenongelijkheid tussen anderszins gelijkgeschakelde personen biedt aanwijzingen voor het bestaan van discriminatie. Verschillen in positie kunnen immers niet worden toegeschreven worden aan de in de analyse opgenomen kenmerken; er is sprake van een 'onverklaarde rest'.

Kansenongelijkheid en discriminatie kunnen niet zonder meer aan elkaar gelijkgesteld worden. Niet alle kenmerken die de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten zouden kunnen verklaren zijn in het geanalyseerde bestand beschikbaar. Tegelijkertijd is het echter niet aannemelijk dat de invloed van zogenoemde ongemeten kenmerken in de onderzochte jaren sterk varieert.

Kernvraag is of het verschil tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten voor ieder jaar even groot is, of dat er een bepaald verloop in te herkennen is. Door de ontwikkeling in dit verschil tussen 2000 en 2008 vervolgens te vergelijken met andere maatschappelijke trends over deze periode is getracht het gevonden patroon te duiden. Drie hypothesen over de ontwikkeling van het belang van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten zijn onderzocht:

- * *meritocratisering*, ofwel: een proces waarin het belang van toegeschreven kenmerken (zoals etnische herkomst) in de loop der tijd afneemt en het belang van verworven kenmerken (zoals opleidingsniveau) toeneemt. Als er sprake is van meritocratisering, zal de invloed van etnische afkomst op zijn retour zijn, terwijl de invloed van productieve kenmerken, zoals onderwijskwalificaties en werkervaring, over de tijd toeneemt. Discriminatie op basis van etniciteit is dan in de loop der tijd van steeds minder belang voor de kansen op de arbeidsmarkt;
- * *conjunctuur*, en dan met name de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Bij een samenhang tussen conjunctuur en discriminatie verwachten we te zien dat bij een grote vraag naar arbeid (hoogconjunctuur) het verschil in de kans op werkloosheid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders minder groot is dan in zwaardere economische tijden. Discriminatie speelt een belangrijker rol in tijden van laagconjunctuur. In de onderzochte periode was in de jaren 2000 en 2001 sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. De situatie verslechterde daarna, om na 2006 weer te verbeteren;
- * *sociale acceptatie ten aanzien van discriminatie*. Sociaalpsychologisch onderzoek wijst uit dat de mate van discriminatie samenhangt met de verwachte sociale sancties. Mensen proberen het uit van stereotypen en discriminerend gedrag te beperken wanneer zij verwachten dat die

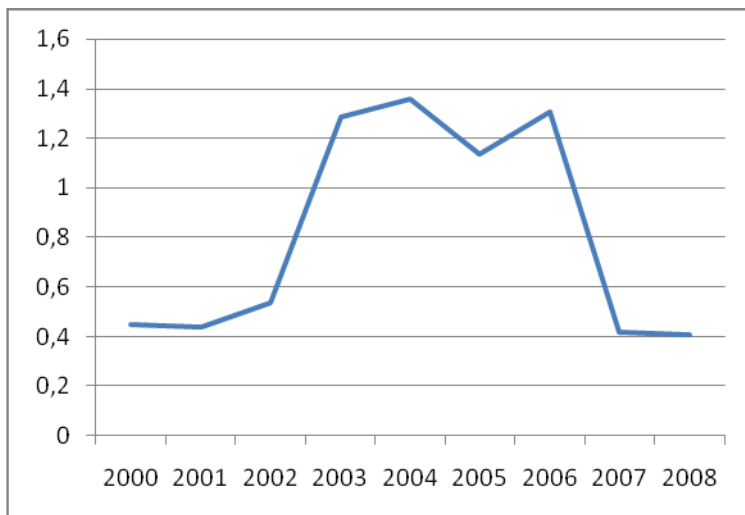
uitlatingen afkeuring oproepen. Wanneer die sociale sancties er niet zijn, zal minder regulatie van (onbewuste) stereotiepe uitingen plaatsvinden. De mate van discriminatie kan dus variëren met de mate waarin men denkt dat het acceptabel is om stereotypen en vooroordelen te uiten. Uit gegevens blijkt dat de mate van discriminatiegeneigdheid onder de bevolking het hoogste lag rond 2004 en in grote lijnen hetzelfde verloop laat zien als de economische conjunctuur.

Voor de analyses is gebruikgemaakt van de beschikbare jaargangen 2000 tot en met 2008 van de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Omdat deze enquête een algemeen onderzoek is onder de totale bevolking ontbreken specifieke voor migranten relevante kenmerken, bijvoorbeeld de beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse samenleving en arbeidsmarkt. Als extra controle kijken we daarom naar de uitkomsten van niet-westerse migranten van de tweede generatie. Zij zijn in Nederland geboren en opgegroeid, zijn hier naar school gegaan, beheersen het Nederlands en aangenomen mag worden dat zij beschikken over de nodige kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt. We mogen dan ook aannemen dat ongemeten kenmerken bij hen minder een probleem vormen bij de vergelijking met autochtone Nederlanders.

De analyses van werkloosheid laten een schommelend patroon zien. Verschillen in kansen op werkloosheid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders blijken in de jaren 2000, 2001 en 2002 relatief klein te zijn (zie figuur S1). Deze verschillen worden na 2003 steeds groter en dalen weer na 2006. Ook voor de tweede generatie, bij wie het probleem van ongemeten kenmerken minder speelt, vinden we een vergelijkbaar patroon, waardoor we met grotere zekerheid kunnen stellen dat de kansenongelijkheid een indicatie vormt voor de mate van discriminatie.

Figuur S1

Verskil in voorspelde kansen op werkloosheid voor autochtonen en niet-westerse migranten, rekening houdend met arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenssamenstelling, 2000-2008 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB '00-'08)

De figuur maakt duidelijk dat de ontwikkeling in kansenongelijkheid bij werkloosheid geen verband houdt met meritocratisering. In dat geval zou figuur S1 een constant dalende trend moeten vertonen in plaats van de gevonden 'gleufhoed'. We zien dus niet dat in de loop der tijd het belang van een toegeschreven kenmerk als etnische herkomst is afgenomen. Daarentegen wordt wel een samenhang

gevonden met de andere twee thesen. We kunnen dan ook concluderen dat een grotere kansenongelijkheid met betrekking tot werkloosheid waarschijnlijk zowel samenhangt met de conditie van de Nederlandse arbeidsmarkt als met de mate waarin het sociaal geaccepteerd is om stereotypen en vooroordelen ten aanzien van migranten te uiten en in gedrag om te zetten. Mogelijk worden werkgevers minder kieskeurig wanneer de vraag naar arbeid hoog is en zullen zij dan eerder geneigd zijn ook niet-westerse migranten aan te nemen. Wanneer de arbeidsmarkt weer ruimer is, wordt ook het arbeidsaanbod waaruit werkgevers kunnen kiezen groter en bestaat er meer ruimte voor secundaire preferenties.

Vast dienstverband

Er is ook een analyse gedaan naar de ongelijkheid in kansen op een vast dienstverband. Een vast dienstverband staat voor een grotere mate van inkomenszekerheid en is daarmee een goede aanvullende indicator van de arbeidsmarktpositie van een groep. Niet-westerse migranten blijken vaker aangewezen op tijdelijke contracten dan autochtone Nederlanders, ook wanneer zij beschikken over dezelfde arbeidsrelevante kenmerken. In de onderzochte periode verandert de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten nauwelijks. De analyse voor de tweede generatie levert dezelfde resultaten op. Geen van de drie opgeworpen hypothesen verklaart het stabiel blijven van de kansenongelijkheid. Hoe we de gevonden trend in de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten op een vaste baan moeten duiden blijft dan ook nog onduidelijk.

S2 Ervaringen en percepties van personeelsselecteurs

Zoals eerder toegelicht blijkt uit eerdere studies die in het kader van de Discriminatiemonitor zijn uitgevoerd dat bij gelijkschakeling op arbeidsrelevante kenmerken niet-westerse migranten vaker werkloos zijn dan autochtone Nederlanders. Volgens de in deze monitor gehanteerde definitie is dan sprake van discriminatie; aangetoond is dat het behoren tot een van de niet-westerse groepen hiervoor verantwoordelijk is. Voor een antwoord op de vraag waarom selecteurs op de arbeidsmarkt vaker voor een autochtone Nederlander kiezen dan voor een niet-westerse migrant, ook bij gelijke geschiktheid, zijn we te rade gegaan bij de personeelsselecteurs zelf. Er zijn open interviews gehouden met personeelsselecteurs bij bedrijven en instellingen (n=75) en bij medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt (UWV werkbedrijven, arbeidsbureaus, personeelsbemiddelingsbureaus, re-integratiebedrijven; n=31). Welke beelden van en ervaringen met niet-westerse migranten hebben zij en wat betekenen die voor selectiebeslissingen?

Beoordeling van de kwaliteit van niet-westerse migranten

Als kandidaten van niet-westerse herkomst worden afgewezen, is dit volgens personeelsselecteurs in de eerste plaats vanwege beperkte kwaliteiten van de kandidaten zelf. Omdat kandidaten van niet-westerse herkomst tekort zouden schieten in onder andere taalbeheersing en de wijze waarop zij zich tijdens een sollicitatiegesprek presenteren, komen zij niet door de sollicitatieprocedure. Ook het dragen van een hoofddoek of 'moslimbaard' en eerdere slechte ervaringen met niet-westerse migranten op de werkvloer worden genoemd als redenen niet voor de niet-westerse migrant te kiezen.

** Taal*

Uit de gesprekken met de personeelsselecteurs blijkt dat kandidaten die de Nederlandse taal niet goed machtig zijn weinig kans maken op een baan. Niet alleen een gebrekkige beheersing van grammaticale regels, maar ook de manier van spreken blijkt voor meerdere werkgevers redenen om kandidaten van niet-westerse herkomst af te wijzen. Het spreken van straattaal wordt door zowel werkgevers als personeelsbemiddelaars in sterke mate afgewezen en zet een kandidaat direct op achterstand.

* *Beoordeling van het cv*

Taalfouten, een (te) sober cv en een extrinsieke (bv. hoog salaris, status) in plaats van intrinsieke motivatie (bv. inhoudelijk interessant werk) van de sollicitatie zijn volgens diverse personeelsselecteurs typische kenmerken van sollicitaties van niet-westerse migranten en zijn redenen om kandidaten niet uit te nodigen. Het stapelen van opleidingen en het doorlopen van kortdurende dienstverbanden wordt door meerdere personeelsselecteurs negatief beoordeeld. Zoals de volgende personeelsbemiddelaar uitlegt:

Als ik nu kijk naar de markt waarvoor we nu bemiddelen, kom ik eigenlijk alleen maar met mensen in aanraking die hoog zijn opgeleid. Dan gaan we heel streng selecteren op het feit dat iemand stabiel is in de keuzes die hij maakt. Op het moment dat ik voor een klant iemand zoek met een hbo-achtergrond, bijvoorbeeld een businessanalist, dan vind ik het fijner als iemand vijf of meer jaren bij een werkgever heeft gewerkt. Of een keer drie en dan vijf jaar. Dan zie je een bepaalde stevigheid in het cv dat iemand heeft. Wat je bij dat soort culturen [dat is: niet-westerse migranten] veel terugziet is dat iemand heel erg gaat hopen. Dus dat ze twee jaar blijven, een jaar daar blijven of anderhalf jaar. Dan zit er weinig structuur in.

Omdat het vooral niet-westerse migranten zijn die opleidingen stapelen en tijdelijke dienstverbanden hebben, zullen zij hier onevenredig nadeel van ondervinden.

* *Houding en presentatie*

Niet-westerse migranten stellen zich volgens werkgevers vaak te terughoudend en onderdanig op in het sollicitatiegesprek. Hierdoor komen hun kwaliteiten onvoldoende uit de verf. De personeelsselecteurs interpreteren de bescheiden houding weliswaar als een vorm van beleefdheid en als verbonden aan de cultuur, maar omdat er te weinig aanwijzingen zijn dat de kandidaat zich op de werkvloer anders (d.w.z. zelfverzekerder, initiatiefrijker) zal gedragen, wordt de bescheiden kandidaat als een risico beschouwd. Ook dit is een reden om een kandidaat af te wijzen. Onder jonge mannen valt vooral de nonchalante, ongeïnteresseerde houding op.

* *Hoofddoek of baard*

Uiterlijkheden als het dragen van een hoofddoek of een 'moslimbaard' worden verschillend gewaardeerd. Duidelijk is echter dat deze naar het geloof verwijzende kenmerken vaak direct of indirect van invloed zijn op het selectieproces. Vooral in functies met klantcontact wordt het dragen van hoofddoek of baard geproblematiseerd, maar ook indien geen sprake is van klantcontact spreken personeelsselecteurs de voorkeur uit voor kandidaten zonder deze kenmerken. Zo zegt de volgende personeelsselecteur van een bedrijf in de vastgoedsector:

Op het moment dat ik iemand in gedachten neem die wel een baard heeft staan, of een hoofddoek op heeft, dan merk ik toch dat dit me gaat beïnvloeden. En dan komt toch die autochtone Nederlander eerst.

* *Ervaringen op de werkvloer*

De werkgevers uit dit onderzoek ervaren weinig problemen in de verhouding tussen medewerkers van autochtoon Nederlandse en van niet-westerse herkomst op de werkvloer. Dit is volgens hen dan ook geen reden om kandidaten van niet-westerse herkomst te weren. Wel blijken er werkgevers te zijn die bewust selecteren op etnische achtergrond vanuit de verwachting of ervaring dat bepaalde etnische

groepen niet met elkaar overweg kunnen, of om te voorkomen dat een bepaalde etnische groep een meerderheid zal vormen op de werkvloer, zoals blijkt uit de woorden van een intercedent bij een uitzendbureau:

Het is wel zo dat wanneer je opnieuw langskomt [bij een werkgever/opdrachtgever], bijvoorbeeld wanneer er weer een vacature is, dat zij zeggen: 'Ik ben niet racistisch, hoor' – zo kleden zij dit dan in – 'maar we hebben al zo veel van die Marokkanen en we willen wat meer spreiding, want anders krijg je van die groepen en zo.' Nou, dat snapte ik ook wel.[...] Dan wilden ze liever een Nederlander en dan kleden ze het op die manier in.
(intercedent uitzendbureau)

Ten slotte zijn er werkgevers die uitgesproken negatieve ervaringen hebben met werknemers van niet-westerse herkomst en die samenhangen met de (islamitische) cultuur of religie. Dit betreft bijvoorbeeld zich onttrekken aan sociale activiteiten, geen hand willen geven aan iemand van de andere sekse, leden van de andere sekse niet willen wassen (zorgsector), en/of zich steeds traditioneler gaan kleden. Geen van de geïnterviewde werkgevers maakt dit echter regelmatig mee. Op individueel niveau beschouwt men deze ervaringen dan ook als uitzonderlijk. Problematischer vindt men de wijze waarop sommige niet-westerse migranten omgaan met geschreven en ongeschreven regels op de werkvloer. Ervaringen met werknemers die herhaaldelijk te laat komen, niet komen opdagen, verlof te laat doorgeven of lang op vakantie gaan, zijn redenen voor personeelsselecteurs om het in dienst nemen van niet-westerse migranten te kwalificeren als 'gedoe'.

Stereotypen en voorkeuren van werkgevers

De meeste geïnterviewde werkgevers hebben relatief positieve beelden van Turkse en Surinaamse Nederlanders. Surinaamse Nederlanders worden gemiddeld beschouwd als goed geïntegreerde werknemers, die bovendien een goede beheersing van de Nederlandse taal hebben. Turkse Nederlanders worden over het algemeen gezien als harde werkers en zijn daarom relatief populair. Bij Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders hebben werkgevers daarentegen overwegend negatieve associaties. Beide groepen worden verbonden aan criminaliteit en onbetrouwbaarheid. Voor een deel zijn deze negatieve en stereotiepe beelden gevolg van slechte ervaringen met werknemers uit deze groepen, maar ook de beeldvorming in de media speelt volgens de geïnterviewden een rol. Zo zegt de volgende personeelsselecteur bij een bouwbedrijf:

Dat [negatieve beeld] is meer door de media bepaald natuurlijk. Wat je ziet aan dingen als overlastproblemen. Je maakt heel snel een koppeling naar hen [Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders] toe, wat niet goed is, want het betekent niet dat degene die hier aan tafel zit iets daarmee te maken heeft. Maar je maakt heel snel die negatieve associatie.

Bij gelijke geschiktheid zeggen verschillende werkgevers pas in laatste instantie te kiezen voor een Marokkaanse of Antilliaanse Nederlander. En hoewel men meer positieve beelden heeft van Surinaamse en Turkse Nederlanders, zegt men bij gelijke geschiktheid toch vaak geneigd te zijn te kiezen voor een autochtone Nederlander. De belangrijkste reden die de werkgevers hiervoor geven is dat de autochtone Nederlander toch 'meer bekend' of 'meer eigen' is, getuige de woorden van een werkgever uit de bouwsector:

Als ze echt allemaal gelijk zijn in kwaliteit, dan kies ik toch voor de autochtone Nederlander. Op grond waarvan zou ik die ander moeten kiezen? Op grond van positieve

discriminatie? [...] Ik moet gewoon eerlijk zijn. Ik mag gewoon eerlijk zijn... Ik denk toch de autochtoon. Dan loop je het minste risico.

De keuze voor de autochtone Nederlander wordt beschouwd als 'een veilige keuze', of andersom: als de keuze waar de minste risico's aan kleven.

Gevolgen voor selectiebeslissingen: statistische discriminatie

Stereotiepe beelden en negatieve ervaringen van en met niet-westerse migranten blijken in sommige gevallen te leiden tot het weren van bepaalde groepen niet-westerse migranten van de arbeidsmarkt. Zo zijn er werkgevers en intermediaire organisaties die na meerdere slechte ervaringen niet meer met jonge Marokkaanse Nederlanders willen werken. Het bewust weren van bepaalde groepen niet-westerse migranten wordt door de respondenten echter niet verbonden aan een afkeer van deze groepen. Uit de interviews komt vooral het beeld naar voren dat de keuze voor een niet-westerse migrant als een keuze wordt beschouwd waar bepaalde risico's aan kleven. Vanwege dit verwachte of ervaren risico is men geneigd te kiezen voor een autochtone Nederlander. Dit resultaat wijst op een belangrijke rol van statistische discriminatie in de uitsluiting van niet-westerse migranten van de arbeidsmarkt. Volgens de theorie van statistische discriminatie worden selectiebeslissingen op de arbeidsmarkt beschouwd als procedures waarin uiteindelijk in een kort tijdsbestek een beslissing moet worden genomen over welke kandidaat het meest geschikt is om de vacature op te vullen. Het meest geschikt is de kandidaat met de grootste productiviteit en het minste risico. De informatie die selecteurs hiervoor gebruiken (bv. uit een cv) is onvolledig. Het inwinnen van informatie die volledig uitsluitsel zou geven over de te verwachten productiviteit van een werknemer is kostbaar in termen van tijd en geld. Werkgevers willen deze kosten beperken en maken daarom gebruik van een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de *groep* waartoe de sollicitant wordt gerekend om de te verwachten productiviteit en risico's van de *individuele sollicitant* in te schatten. Volgens deze theorie zouden individuele niet-westerse migranten van de arbeidsmarkt worden geweerd, omdat inschattingen over productiviteit en risico van de groep niet-westerse migranten als geheel ongunstig zijn. De rol die statistische discriminatie speelt in selectiebeslissingen van werkgevers wordt weerspiegeld in de argumenten die zij geven voor het weren van bepaalde groepen niet-westerse migranten. Dit ervaart ook de volgende medewerker bij een UWV Werkbedrijf:

Met allochtonen hebben werkgevers vaak het idee dat ze de taal niet spreken, niet goed zijn aangepast, gedoe opleveren en veel vakantie willen.

Werkgevers blijken ook in het algemeen kritischer te zijn ten opzichte van kandidaten van niet-westerse herkomst. Dit betekent niet altijd dat zij op voorhand worden uitgesloten. Kandidaten van niet-westerse, met name Marokkaanse en Antilliaanse herkomst, moeten echter wel meer bewijzen van geschiktheid overhandigen dan een vergelijkbare autochtone kandidaat om geselecteerd te worden. Een personeelsselecteur bij de gemeente zegt:

Als ik mocht kiezen, dan zet ik ook de Antilliaan op de laatste plaats. Maar als er een heel goede Antilliaan tussen die sollicitanten zou zitten, die met kop en schouders zou uitsteken boven al die anderen, dan geldt wat ik ook zei in het begin van het gesprek, namelijk: dan zou ik ervoor gaan.

Dat niet-westerse migranten een stapje extra moeten zetten om te kunnen concurreren met autochtoon Nederlandse kandidaten wordt ook door medewerkers van intermediaire organisaties ervaren. Een

aantal van hen geeft aan meer moeite te moeten doen de werkgevers te overtuigen van de kwaliteiten van niet-westerse migranten in vergelijking met autochtone Nederlanders.

Streven naar diversiteit

Negatieve oordelen over kwaliteiten en stereotypering hoeven niet noodzakelijk te leiden tot uitsluiting van niet-westerse migranten. Verschillende werkgevers geven aan dat zij meer personeel van niet-westerse herkomst in dienst willen. Hiervoor worden vier motieven gegeven: (1) kunnen blijven concurreren in perioden met een krappe arbeidsmarkt (concurrentiemotief), (2) het creativiteit bevorderende en daarmee productiviteit verhogende effect van diversiteit of 'kleur' in het bedrijf (diversiteitsmotief), (3) bevorderen van de integratie van niet-westerse groepen in de Nederlandse samenleving (sociaal motief), en (4) de aansluiting bij de etnische samenstelling van het klantenbestand (klantperspectief). Men kan van mening zijn dat niet-westerse migranten over minder goede kwaliteiten beschikken en vervolgens, vanuit een streven naar diversiteit, de selectie-eisen zodanig aanpassen dat ook deze groepen een kans maken binnen te komen bij het bedrijf. Er zijn respondenten die blijken te geven van stereotiepe beelden van (bepaalde groepen) niet-westerse migranten en die tegelijkertijd een voorkeur uitspreken voor een niet-westerse werknemer, omdat een groot aantal cliënten van niet-westerse herkomst is. Ook zijn er werkgevers die niet-westerse migranten als een risico beschouwen, maar dit risico proberen te verminderen door het inwinnen van meer informatie dan zij zouden doen bij een vergelijkbare autochtoon Nederlandse kandidaat. Kortom: niet alleen beelden en ervaringen van de personeelsselecteur, ook zijn of haar de houding ten aanzien van etnische diversiteit op de werkvloer speelt een rol in de in- of uitsluiting van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

S3 Klachten over discriminatie

Evenals voor de Discriminatiemonitor van 2007 zijn klachten en verzoeken geïnventariseerd zoals deze binnenkomen bij respectievelijk antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling. Doel is meer zicht te krijgen op de aard van ervaren discriminatie van niet-westerse migranten (en hun kinderen). De klachten en verzoeken zijn geïnventariseerd over een langere periode. Nagegaan is of er een ontwikkeling zichtbaar is in aantal en aard van de klachten en verzoeken.

Klachten ADB's

Klachten die worden ingediend bij de ADB's zijn verzameld over de periode 2004-2008. In deze periode ontvingen de ADB's jaarlijks gemiddeld 405 klachten van niet-westerse migranten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van hun ras, nationaliteit of godsdienst. Uit ander onderzoek is bekend dat ervaringen met discriminatie meestal niet worden gemeld.

De meeste klachten worden ingediend door Marokkaanse Nederlanders. Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders dienen aanzienlijk minder klachten in. In het algemeen worden meer klachten ingediend door mannen. Dit komt overeen met eerder onderzoek, waaruit blijkt dat mannen meer discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren. Klachten over godsdienstdiscriminatie zijn echter vooral afkomstig van vrouwen. In de meeste gevallen hangt dit samen met het dragen van een hoofddoek.

Er worden relatief meer klachten ingediend over discriminatie op de werkvloer (39%) in vergelijking met klachten over werving en selectie (27%) en over (dreigende) beëindiging van het dienstverband (11%). Deze uitkomst wijkt af van andere studies waaruit naar voren komt dat discriminatie vooral bij werving en selectie voorkomt. Dit verschil wordt mogelijk veroorzaakt door het hogere percentage werkzame personen in vergelijking met het percentage werkzoekenden. Daarnaast zijn ongelijke behandeling en negatieve bejegening op de werkvloer zichtbaarder en worden

eerder als discriminatie ervaren dan discriminatie bij werving en selectie. Dit laatste blijft voor de sollicitant vaak verborgen. Hierdoor is het voorstelbaar dat vermoedens van discriminatie bij werving en selectie minder snel worden gemeld. In veel gevallen is dit immers moeilijk te bewijzen.

Tabel S1

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, niet-westerse migranten, naar arbeidsmarktdomein, 2004-2008 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
werving en selectie	542	27%
arbeidsbemiddeling	105	5%
werkvloer	791	39%
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	148	7%
promotie/doorstroom	76	4%
uitstroom/ontslagdreiging	216	11%
overig/onbekend	162	8%
totaal	2.028	100%

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Ingediende klachten gaan meestal over discriminatie op de grond van ras (81%), en in 16% van de klachten wordt discriminatie ervaren op grond van godsdienst. Klachten over godsdienstdiscriminatie zijn vooral afkomstig van moslims, met name van Marokkaanse Nederlanders en in mindere mate Turkse Nederlanders. Ongeveer een derde (30%) van de klachten over arbeidsmarktdiscriminatie betreft vijandige bejegening. Het gaat hier met name om incidenten op de werkvloer, tussen collega's onderling. Klachten over geweld of bedreiging komen weinig voor. De overige klachten betreffen omstreden (vermoedelijk ongelijke) behandeling op de werkvloer, bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslagdreiging.

Tabel S2

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, niet-westerse migranten, naar vorm van de behandeling of bejegening, 2004-2008 (in absolute aantallen en procenten)

	aantal	%
omstreden behandeling	1.407	69%
vijandige bejegening	607	30%
geweld	14	1%
bedreiging	4	0%
overig	3	0%
onbekend	5	0%
totaal	2.028	100%

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

De gevonden resultaten zijn vergelijkbaar met die uit de Discriminatiemonitor van 2007. Ondanks de waarneming over een langere periode zijn er weinig veranderingen in aantal en aard van de klachten waarneembaar.

Verzoeken CGB

In de periode 2005-2008 leidden 93 verzoeken van niet-westerse migranten met betrekking tot ervaren arbeidsmarktdiscriminatie op de genoemde gronden tot een oordeel van de CGB. Daarnaast leidden nog eens 26 verzoeken tot een oordeel waarbij de afkomst van de verzoeker niet is geregistreerd. Op basis van de oordeelteksten kan echter aangenomen worden dat een groot deel hiervan van niet-westerse migranten afkomstig is.

Evenals bij de ADB's gaat het in het grootste deel van de gevallen om verzoekers van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst. In 48 van deze 119 (de genoemde 93 plus 26) verzoeken oordeelde de CGB dat de klacht gegrond was. De meeste verzoeken betroffen een klacht over procedures bij werving en selectie, of een klacht over een combinatie van discriminerende bejegening op de werkvloer en arbeidsvoorwaarden.

Ook in de verzoeken om oordelen die bij het CGB zijn ingediend in de periode tussen 2003 en 2005 kunnen we geen trends constateren.

Aard van de ervaren discriminatie: klachten bij instroom en op de werkvloer

De klachtenregistratie van de ADB's en de oordelen van de CGB bieden inzicht in de aard van ervaren discriminatie. Twee zaken vallen op. Ten eerste blijkt dat de klachten en verzoeken over godsdienstdiscriminatie in de meeste gevallen betrekking hebben op procedures tijdens werving en selectie. Bij dergelijke verzoeken die door de CGB in behandeling zijn genomen, oordeelde de CGB in de meeste gevallen dat er sprake was van verboden onderscheid. Het gaat daarbij vooral om moslima's die een hoofddoek dragen. Uit de teksten van de CGB-oordelen blijkt dat in veel van de gevallen waar de werkgever algemene kledingseisen stelde op basis waarvan het dragen van een hoofddoek niet werd toegestaan, de werkgever niet in staat was de legitimiteit, noodzakelijkheid en geschiktheid van deze eisen aan te tonen. In de tweede plaats blijkt dat de klachten en verzoeken met betrekking tot de grond ras met name speelden op de werkvloer. Het gaat daarbij vaak om discriminerende bejegening (bv. pesterijen of belediging) in combinatie met een arbeidsconflict. Het is vaak niet duidelijk of het arbeidsconflict is ontstaan als gevolg van discriminatie. In veel gevallen ontbreekt bewijs, en oordeelt de CGB op basis daarvan dat er geen verboden onderscheid geconstateerd kan worden. Uit de gegevens blijkt dan ook dat bij dergelijke verzoeken, de CGB in niet meer dan een derde van de gevallen verboden onderscheid constateert. In een aantal gevallen oordeelt de CGB dat er sprake is van strijd met de wet, omdat de werkgever de klacht van de werknemer over discriminatie onzorgvuldig heeft behandeld.

1 Achtergronden van het onderzoek

Eline Nievers (SCP) en Iris Andriessen (SCP)

1.1 Doelstelling van de discriminatiemonitor

Niet-westerse migranten nemen in vergelijking met autochtone Nederlanders een achterstandspositie in op de arbeidsmarkt. Tijdens de Werktop van 1 december 2005 spraken overheid en sociale partners zich uit ernaar te streven de arbeidsparticipatie van allochtonen te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. In dat verband is ook de aanbeveling gedaan om een discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt uit te voeren. De monitor stelt zich ten doel de aard en de omvang van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt vast te stellen, ontwikkelingen daarin te volgen en de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten aan te geven.

De monitor is het product van een samenwerking tussen het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en Art.1, de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie. De eerste editie verscheen in 2007. Daarin is onder meer aandacht besteed aan de definiëring van termen en een theoretische verkenning van het probleem.¹ In de daaropvolgende periode verrichtte het SCP een verdiepende studie naar het selectiegedrag van werkgevers op de arbeidsmarkt, die in 2010 verscheen onder de titel *Liever Mark dan Mohammed?*. In paragraaf 1.2 vatten we de belangrijkste bevindingen van beide studies samen.

In de nationale en internationale (onderzoeks-)literatuur wordt discriminatie op verschillende wijzen gedefinieerd. In de Discriminatiemonitor is voor een algemene omschrijving van discriminatie gekozen: ‘Het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren tot een bepaalde groepering, of omdat zij tot een bepaalde groepering gerekend worden’ (Köbben 1985; Veenman 1990; Veenman 2003). Ook voor de huidige studie is deze definitie het uitgangspunt.

Discriminatie is moeilijk wetenschappelijk aan te tonen. Mensen kunnen zich gediscrimineerd voelen zonder dat daar daadwerkelijk sprake van is. Anderzijds kan discriminatie voorkomen zonder dat het ‘slachtoffer’ dit in de gaten heeft. Vanwege de norm van gelijkheid zullen mensen die discrimineren hier waarschijnlijk weinig open over zijn. Ook zijn zij zich mogelijk niet bewust van hun discriminerende gedrag.

Discriminatie kan bovendien verschillende vormen aannemen. Zij kan direct, maar ook indirect zijn. Van *indirecte discriminatie* is bijvoorbeeld sprake als ogenschijnlijk neutrale handelingen of regels bepaalde (groepen) personen in sterkere mate dan andere groepen of personen benadelen. Ook kan sprake zijn van *statistische discriminatie*. Werkgevers beschikken meestal niet over alle relevante informatie om de productiviteit van een kandidaat in te schatten. Men gaat daarom bij de beoordeling van een individuele kandidaat uit van (vermeende) groepskenmerken. Als deze groepskenmerken gemiddeld ongunstig zijn, zal dit ten nadele zijn van de kandidaat die men tot deze groep rekent, ook als deze zelf niet over deze nadelige kenmerken beschikt. Discriminatie hoeft dus niet altijd het gevolg te zijn van bewuste afkeer van bepaalde groepen.

Het vaststellen van discriminatie is kortom een complexe aangelegenheid. Om aan deze complexiteit tegemoet te komen, hanteert de Discriminatiemonitor het uitgangspunt dat gebruik wordt gemaakt van verschillende methoden. Ook worden meerdere bronnen van informatie betrokken. Een van deze methoden waren de praktijktests die zijn uitgevoerd in 2008 (Andriessen et al., 2010). Zowel in de editie van 2007 als in de huidige Discriminatiemonitor zijn kwantitatieve analyses uitgevoerd van gegevens over de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten, zijn klachten en oordelen rond arbeidsmarktdiscriminatie geïnventariseerd en is een kwalitatieve studie uitgevoerd onder verschillende spelers op de arbeidsmarkt.

1.2 Eerdere resultaten: Discriminatiemonitor 2007 en praktijktests 2008

De *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* toonde middels kwantitatieve analyses aan dat er een duidelijk verschil bestaat in arbeidsmarktpositie (instroom, hoogte van het inkomen, beroepsniveau) tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. Deze verschillen bleken maar voor een deel te kunnen worden verklaard vanuit verschillen in voor de arbeidsmarkt relevante factoren, zoals opleiding, leeftijd en werkervaring. Aannemelijk werd daarom dat discriminatie een rol speelt bij de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

Ervaringen van werkenden en werkzoekenden uit verschillende niet-westerse migrantengroepen op de arbeidsmarkt in het algemeen en ervaringen met discriminatie in het bijzonder werden onderzocht aan de hand van groepsgesprekken. Hieruit kwam naar voren dat niet-westerse migranten ondervinden dat zij meer moeite moeten doen dan hun autochtoon Nederlandse concurrenten om dezelfde positie op de arbeidsmarkt te bereiken. Daarnaast bleek dat werkzoekende niet-westerse migranten in hun zoekgedrag rekening houden met discriminatie, bijvoorbeeld door bepaalde bedrijven en sectoren te mijden. Ten slotte is voor de eerste monitor een inventarisatie gemaakt van klachten over discriminatie bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB). De bij de ADB's ingediende klachten bleken vooral te gaan over discriminatie op de werkvloer. Oordelen die het CGB uitsprak betreffen daarentegen meestal discriminatie in werving, selectie en arbeidsbemiddeling. De resultaten van de verschillende onderzoeksonderdelen zijn gebundeld in de publicatie *Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2007* (Andriessen et al. 2007).

In 2008 is een verdiepende studie uitgevoerd, waarin het concrete (selectie-)gedrag van werkgevers centraal stond. Aan de hand van praktijktests is onderzocht of werkgevers bij gelijke geschiktheid vaker kiezen voor een autochtone Nederlander dan voor een kandidaat met een niet-westerse achtergrond (Andriessen et al. 2010). Uit dit onderzoek blijkt dat niet-westerse migranten significant minder kans hebben op een uitnodiging in vergelijking met autochtone Nederlanders. Hiermee is vastgesteld dat discriminatie daadwerkelijk een rol speelt in de achterstandspositie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

1.3 Discriminatiemonitor 2010

De huidige editie van de Discriminatiemonitor bestaat uit drie delen. Er is ten eerste kwantitatief onderzoek uitgevoerd, gericht op de vraag in hoeverre de mate van discriminatie varieert over de tijd. Verder zijn diepte-interviews gehouden met 106 personen van bedrijven, instellingen en intermediaire organisaties die betrokken zijn bij de selectie en bemiddeling van personeel. Tot slot zijn klachten over arbeidsmarktdiscriminatie geïnventariseerd. We lichten de drie delen hierna toe.

1.3.1 Kwantitatieve analyses

Aan de hand van kwantitatieve analyses is gezocht naar ontwikkelingen in de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten in de periode 2000-2008. Hiervan wordt verslag gedaan in hoofdstuk 2. Getoetst wordt of niet-westerse migranten nog steeds een grotere kans hebben om werkloos te zijn of een tijdelijke aanstelling te hebben in vergelijking met autochtone Nederlanders met dezelfde kenmerken. De kernvraag is of het verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten voor ieder jaar even groot is, of dat er een bepaald verloop in te herkennen is.

1.3.2 Onderzoek onder werkgevers en intermediaire organisaties

Waar in de studie van 2007 niet-westerse migranten zelf aan het woord kwamen, is voor de huidige monitor gesproken met de selecteurs op arbeidsmarkt. Wat zijn hun beelden van en ervaringen met niet-westerse migranten en wat is volgens hen de rol van discriminatie in de achterstand van deze groepen op de arbeidsmarkt? Doel is inzicht te krijgen in factoren die ertoe leiden dat personeelsselecteurs vaker voor een autochtone Nederlander kiezen dan voor een kandidaat van niet-westerse herkomst, ook als sprake is van gelijke geschiktheid. Er zijn meer dan 100 diepte-interviews gehouden met werkgevers en medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt. De resultaten van deze interviews worden besproken in hoofdstuk 3.

1.3.3 Inventarisatie klachten ADB's en verzoeken bij CGB

Art.1 heeft, net als de monitor van 2007, een inventarisatie uitgevoerd van klachten over discriminatie zoals ingediend bij de ADB's en van verzoeken waarover de CGB een oordeel uitspreekt. Hoofdstuk 4 doet verslag van deze inventarisatie.

In hoofdstuk 5 worden de bevindingen van deze monitor en van de andere studies die in het kader van de Discriminatiemonitor zijn uitgevoerd in onderlinge samenhang besproken.

1.4 De positie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt

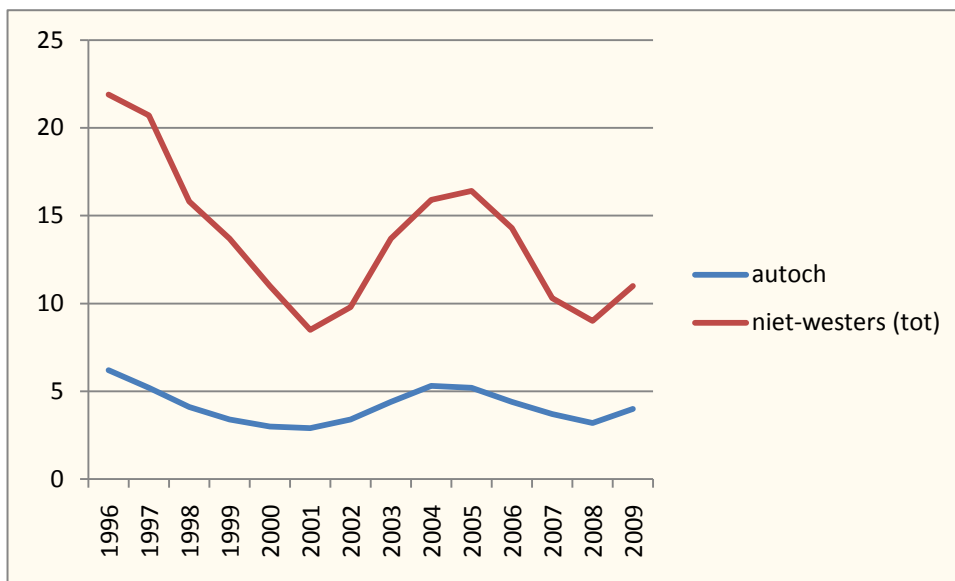
Hierna bespreken we in hoofdlijnen de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten, steeds in vergelijking met autochtone Nederlanders. Daarbij kijken we naar de volgende drie indicatoren: het percentage van de beroepsbevolking dat werkloos is, het beroepsniveau en de aard van het dienstverband.

1.4.1 Werkloosheid

Een belangrijke indicator van de arbeidsmarktpositie is het percentage van de beroepsbevolking dat werkloos is. Niet-westerse migranten kennen een grotere werkloosheid dan autochtone Nederlanders. In de afgelopen vijftien jaar is de werkloosheid van niet-westerse migranten bijna zonder uitzondering drie keer zo hoog geweest als bij de autochtone bevolking (zie figuur 1.1). De voorbije jaren leren ons ook – zie nogmaals figuur 1.1 – dat de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten sterker reageert op conjuncturele schommelingen: in economisch moeilijke tijden loopt de werkloosheid van autochtone Nederlanders op; de werkloosheid van niet-westerse migranten stijgt echter (veel) sterker. Hetzelfde geldt voor de daling in werkloosheidscijfers: de daling voor niet-westerse migranten verloopt steiler dan die voor autochtone Nederlanders. Voor 2008 laten de cijfers een relatief gunstig beeld zien: de werkloosheid van autochtone Nederlanders en die van niet-westerse migranten liggen op het laagste punt sinds 2001. In 2009 zijn de gevolgen van de economische teruggang zichtbaar, met een stijging van de werkloosheid.

Figuur 1.1

Werkloosheid naar etnische herkomst, 1996-2009 (in procenten)



Bron: CBS (StatLine)

1.4.2 Beroepsniveau

Wanneer men betaald werk heeft, kan de arbeidsmarktpositie ten tweede onderzocht worden door te kijken naar het beroepsniveau waarop men werkzaam is en het dienstverband dat bij dit beroep hoort. Het beroepsniveau drukt kort gezegd de benodigde kwalificaties en vaardigheden uit die nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep (CBS 1992). Er worden vijf niveaus onderscheiden, die lopen van elementair tot wetenschappelijk niveau. In tabel 1.1 worden gegevens gepresenteerd over ontwikkelingen aan de onderkant (elementaire en lagere beroepen) van de beroepenstructuur. De cijfers hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking van 1996 en 2008.

Tabel 1.1

Werkzame beroepsbevolking met beroep op elementair/lager niveau, naar etnische groep en generatie, 1996 en 2008 (in procenten en verandering (Δ) in procentpunten)

	totaal			eerste generatie			tweede generatie		
	1996	2008	Δ	1996	2008	Δ	1996	2008	Δ
Turks	74	57	-17	74	60	-14	69	47	-22
Marokkaans	66	54	-12	65	57	-7	78	43	-35
Surinaams	43	38	-5	43	41	-2	44	33	-11
Antilliaans	47	38	-9	45	40	-5	52	33	-19
overig niet-westers	52	49	-3	55	52	-3	39	32	-7
niet-westers (totaal)	55	48	-7	56	51	-5	50	38	-12
autochtone Nederlanders	32	29	-3						

Bron: CBS (EBB), SCP-bewerking (ontleend aan Dagevos 2009)

Werkende minderheden zijn tussen 1996 en 2008 duidelijk opgeschoven in de beroepenhierarchie. De afhankelijkheid van de onderkant van de arbeidsmarkt is afgenomen. Naar verhouding is deze ontwikkeling het sterkst bij de Turkse (van 74% naar 57%) en Marokkaanse (van 66% naar 54%) Nederlanders. Ook bij de andere migrantengroepen zien we een afname van het aandeel personen dat in elementaire of lagere beroepen werkzaam is. Het minst zien we dit bij de overige niet-westerse groepen. Dit komt waarschijnlijk door de veranderde samenstelling van die groepen: personen uit de zogeheten vluchtelingengroepen vormen op dit moment een groter deel van de overige niet-westerse groep dan in 1996; zij bezetten vaak lagere functies. Tot op zekere hoogte hebben zij de plaats ingenomen van veel eerstegeneratie-Turkse en -Marokkaanse migranten.

Het zijn met name leden van de tweede generatie die anno 2008 veel minder vaak een baan hebben op elementair of lager niveau dan in 1996. De verschuivingen zijn erg groot en weerspiegelen – waarschijnlijk – het sterk gestegen opleidingsniveau van deze groep.

1.4.3 Dienstverband

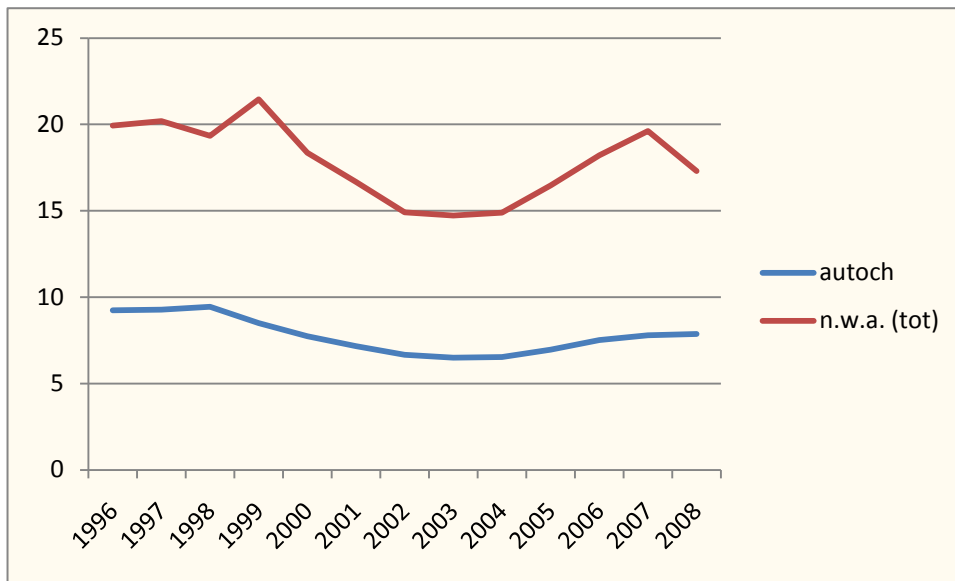
De derde indicator van de arbeidsmarktpositie die we bespreken is de arbeidsrelatie: betreft dit een vast of een flexibel dienstverband? Tot flexibele banen worden tijdelijke banen gerekend en banen waarvoor geen vast aantal uren is vastgesteld (bijv. oproepkrachten). Figuur 1.2 laat zien dat een groot deel van de werknemers uit migrantengroepen afhankelijk is van een flexibele baan. In de periode 1996-2008 schommelde dit percentage steeds tussen de 15% en 20%. Het aandeel flexibele werknemers verminderde in de periode rondom de eeuwwisseling als gevolg van een krappe arbeidsmarkt. Daarna nam de betekenis van flexibele arbeidskrachten weer toe; de economie trok rond 2005 aan en de groei van de werkgelegenheid werd voor een belangrijk deel ingevuld door middel van flexibele werknemers. Na 2007 zien we bij niet-westerse migranten het aandeel flexibele werknemers weer substantieel afnemen; dit zijn waarschijnlijk veel personen van wie het contract niet is verlengd en die zijn uitgestroomd.

Alles bijeengenomen is er in de afgelopen twaalf jaar niet zo veel veranderd in de aard van het dienstverband van werkende minderheden. De afhankelijkheid van flexibel werk van

niet-westerse werkenden is door de jaren heen groot gebleven (vgl. Dagevos en Gesthuizen, 2005). Onder niet-westerse migranten zijn relatief meer jongeren dan in de autochtone populatie; ook het grotere aandeel laagopgeleiden kan een verklaring zijn voor de grotere mate van flexibele dienstverbanden onder niet-westerse migranten.

Figuur 1.2

Flexibele arbeidskrachten naar etnische herkomst, 1996-2008 (in procenten van het aantal werknemers)



Bron: CBS (StatLine)

Samenvattend: de hiervoor opgesomde gegevens geven aan de hand van drie indicatoren (werkloosheid, de aard van het dienstverband en het beroepsniveau) de positie op de arbeidsmarkt weer van autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. Hoewel de achterstand van niet-westerse migranten op autochtone Nederlanders op sommige punten wat lijkt af te nemen, blijft er een substantieel verschil bestaan in de posities van beide groepen. De vraag hierbij is waardoor deze achterstand wordt veroorzaakt. Is hier sprake van discriminatie, of beschikken niet-westerse migranten over minder of minder goede kwalificaties waardoor zij minder snel aan bod komen voor (hogere) banen? En als de positie van migranten zich lijkt te verbeteren in de loop der jaren, komt dit dan doordat zij in de loop der jaren beter gekwalificeerd zijn, of doordat discriminatie als factor is afgenomen? Deze vragen komen in hoofdstuk 2 aan de orde.

2 *Ontwikkelingen in kansenongelijkheid: meritocratisering, conjunctuur of sociale acceptatie?*

Iris Andriessen (SCP)

2.1 *Onderzoek naar ontwikkelingen in de mate van arbeidsmarktdiscriminatie*

Veel onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie betreft een momentopname: voor een bepaald jaar wordt geschat in hoeverre discriminatie een rol speelt in de positie van niet-westerse migranten (zie bijv. Dagevos 2006; De Vries & Wolbers 2004; Van Gent et. al 2006). Door verschillende van deze studies naast elkaar te zetten kan men een beeld krijgen over de ontwikkeling van de mate van discriminatie over de tijd. De uitkomsten van de studies zijn echter niet altijd goed met elkaar te vergelijken. Omdat de gebruikte data en methoden vaak verschillen, kan een vertekend beeld ontstaan. In dit hoofdstuk bekijken we op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS over een periode van negen jaar de ontwikkeling van arbeidsmarktdiscriminatie. Door het gelijktijdig analyseren van de EBB-jaargangen 2000 tot en met 2008 kunnen we toetsen of er in bepaalde jaren meer sprake is van arbeidsmarktdiscriminatie dan in andere jaren.

Indien we een ontwikkeling vinden proberen we deze te duiden. Wat is een aannemelijke verklaring voor het toe of afnemen van discriminatie? We werpen drie mogelijke verklaringen op: (1) werkgevers hechten bij selectie in toenemende mate belang aan verworven kenmerken zoals opleiding en werkervaring en minder aan toegeschreven kenmerken zoals etnische herkomst (meritocratisering), (2) hoe groter het aanbod aan arbeidskrachten hoe kieskeuriger werkgevers kunnen zijn en hoe meer kenmerken die niet direct arbeidsrelevant zijn, zoals etnische achtergrond, een rol kunnen gaan spelen, (3) hoe groter de maatschappelijke acceptatie om stereotypen te uiten of mensen met een andere achtergrond anders te behandelen, hoe meer dit ook gebeurt in selectieprocedures.

Het is belangrijk om ontwikkelingen in arbeidsmarktdiscriminatie in kaart te brengen en te duiden omdat daarmee informatie verkregen kan worden over de omstandigheden waaronder de positie van niet-westerse migranten extra kwetsbaar is. Desgewenst kunnen er dan aanvullende maatregelen genomen worden.

2.2 *Kansenongelijkheid en discriminatie*

Om de mate van discriminatie te bepalen, bepalen we de mate waarin autochtonen en niet-westerse migranten ongelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Hiertoe vergelijken we de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten met die van autochtonen met gelijkwaardige arbeidsmarktkwalificaties (vgl. Veenman 1990, 1995; Wrench et al. 1999). Wanneer we een significant verschil vinden tussen autochtonen en niet-westerse migranten met dezelfde kenmerken spreken we van kansenongelijkheid. Deze kansenongelijkheid tussen anderszins gelijkgeschakelde personen kan aanwijzingen bieden over het bestaan van discriminatie. Kansenongelijkheid en discriminatie kunnen echter niet zonder meer aan elkaar gelijkgesteld worden. In algemene arbeidsmarktsurveys, zoals de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het

CBS die wij in ons onderzoek hebben gebruikt, zijn de meest gangbare arbeidsmarktkwalificaties opgenomen (opleiding, ervaring, kenmerken van het huishouden, enz.). Echter, niet alle kenmerken die de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten zouden kunnen verklaren zijn in deze enquête opgenomenⁱⁱ. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de beheersing van de Nederlandse taal, kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt en sollicitatievaardigheden. Omdat niet alle relevante informatie beschikbaar is, kunnen we niet uitsluiten dat deze ongemeten kenmerken eveneens een effect hebben op de (verschillen in) arbeidsmarktpositie (*omitted variable bias*).ⁱⁱⁱ De werkelijke mate van discriminatie kan dus kleiner zijn dan de geconstateerde kansenongelijkheid.

Als extra controle kijken we daarom naar de uitkomsten van niet-westerse migranten van de tweede generatie. Zij zijn in Nederland geboren en opgegroeid, zijn hier naar school gegaan, beheersen de Nederlandse taal, en aangenomen mag worden dat zij beschikken over de nodige kennis van de arbeidsmarkt. Zij beschikken over zogeheten ‘landspecifiek kapitaal’ en we mogen dan ook aannemen dat ongemeten kenmerken bij hen minder een probleem vormen in de vergelijking met autochtone Nederlanders. Voor de tweede generatie kunnen we de kansenongelijkheid zuiverder bepalen dan bij de totale groep niet-westerse migranten (Kraal et al. 2009).

De analyse van de tweede generatie is ook op een andere manier een controlemiddel voor de interpretatie van de resultaten. Een impliciete aanname in onze redenering is dat ongemeten kenmerken een relatief stabiel patroon vertonen over de analyseperiode (2000-2008). We gaan er dus van uit dat in de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten per jaar ongeveer een even groot deel te maken heeft met ongemeten kenmerken. Wanneer de kansenongelijkheid over de jaren toe- of afneemt, zien we dat als een aanwijzing voor het respectievelijk toe- of afnemen van het belang van discriminatie (de ongemeten kenmerken blijven immers gelijk, zo veronderstellen we). Het is echter goed mogelijk dat het belang van ongemeten kenmerken over de tijd afneemt. Naarmate niet-westerse migranten langer in Nederland verblijven, en het aandeel migranten van de tweede generatie toeneemt, nemen bijvoorbeeld de Nederlandse taalvaardigheid en de kennis over de Nederlandse arbeidsmarkt toe. Een afname van het belang van ongemeten kenmerken over de tijd zou kunnen betekenen dat we de achterstand van niet-westerse minderheden steeds beter kunnen verklaren met de kenmerken die wél in de analyse opgenomen kunnen worden. In dat geval zouden we over de jaren heen (bij een gelijkblijvende mate van discriminatie) een afname in de kansenongelijkheid constateren. De analyse van de tweede generatie, bij wie ongemeten kenmerken minder een rol spelen in de vergelijking met autochtone Nederlanders, vormen dan een extra controlemiddel.

2.3 *Hypothesen over de ontwikkeling van discriminatie op de arbeidsmarkt*

In dit hoofdstuk proberen we de ontwikkeling van discriminatie over een periode van negen jaar te duiden. Hiertoe formuleren we vooraf drie thesen over het belang van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten. Deze drie thesen zijn afkomstig uit verschillende wetenschappelijke disciplines en zijn veelgebruikte verklaringen voor veranderingen in het vóórkomen van discriminatie. Onderling sluiten zij elkaar niet (volledig) uit: twee van de genoemde verklaringen kunnen tegelijkertijd van toepassing zijn.

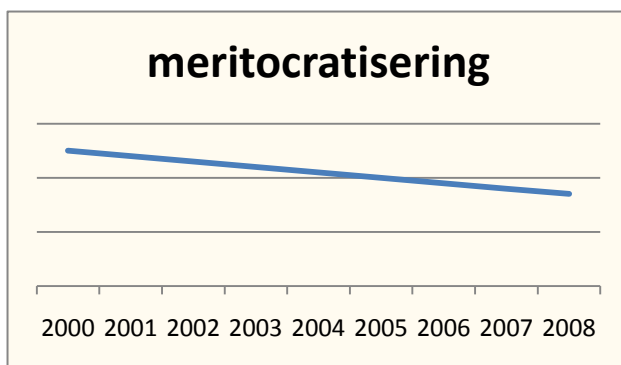
Meritocratisering

De eerste these, de meritocratiseringstheorie, is afkomstig uit de sociologie. Deze houdt in dat afkomst een ondergeschikte rol speelt in het stijgen of dalen op de maatschappelijke ladder. De redenering luidt dat in een moderne samenleving verworven kenmerken, zoals opleiding en werkervaring, steeds bepalender zijn voor het bereiken van een positie op de sociaaleconomische ladder, omdat zo optimaal gebruikgemaakt wordt van talenten en potentieel (Blau en Duncan 1967; Veenman 1995). Deze these houdt een geleidelijke afname in van het belang van toegeschreven kenmerken, zoals sociale of etnische achtergrond (en daarmee een afname van discriminatie), terwijl de invloed van productieve kenmerken (zoals onderwijskwalificaties en werkervaring) moet toenemen.^{iv}

In figuur 2.1 is de meritocratiseringstheorie schematisch weergegeven. Deze these laat voor de verwachte mate van discriminatie (de gevonden kansenongelijkheid) een dalende trend zien. De tijdsperiode waarover de analyses rapporteren is relatief kort (negen jaar). Wanneer sprake is van meritocratisering zal zich dat waarschijnlijk zeer geleidelijk voltrekken over een langer tijdsbestek. Over de relatief korte tijdsperiode van negen jaar verwachten we dan ook een zwak dalende trend te zien van het belang van etnische achtergrond voor de behaalde positie op de arbeidsmarkt.

Figuur 2.1

Schematische weergave van de meritocratiseringstheorie: een geleidelijke afname van het belang van etnische achtergrond voor de arbeidsmarktpositie



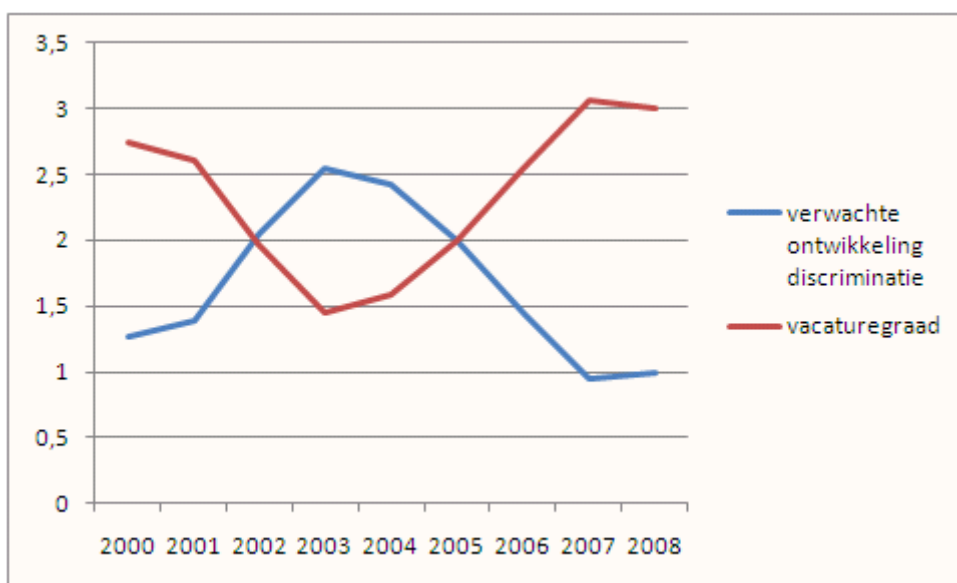
Queueing

Een tweede these komt uit de economie en is gebaseerd op het *queueingmodel* van Thurow (1975). Deze these voorspelt dat de mate van discriminatie mee schommelt met de conjunctuur. Volgens Thurow bestaat er een rangschikking in het arbeidsaanbod: werkgevers plaatsen potentieel nieuw personeel in een denkbeeldige rij. De meest gewenste werknemers staan vooraan, de minst gewenste werknemers achteraan. De plaats in de rij wordt bepaald door de veronderstelde productiviteit van de werknemer. Werkgevers maken hun inschatting van de productiviteit op basis van verworven kenmerken, zoals opleidingsniveau en werkervaring. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van kennis of vermeende kennis over de te verwachten productiviteit van een (etnische) groep waartoe iemand behoort (statistische discriminatie) om een inschatting te maken van de productiviteit van een lid van die groep

(Aigner en Cain 1973; Arrow 1973). Niet-westerse migranten staan dan ook doorgaans achter in de rij, zowel door hun gemiddeld lagere score op verworven kenmerken als door statistische discriminatie (Veenman 1998). Bij het aannemen van nieuw personeel begint de werkgever vooraan in de rij. Zo komen autochtone Nederlanders het eerst aan de beurt. Wanneer er veel vraag is naar arbeid (hoogconjunctuur), is de rij met autochtonen relatief kort en zijn niet-westerse migranten eerder aan de beurt dan in zwaardere economische tijden wanneer de rij met autochtone werkgeëdigden langer is. Om het verloop van de *queueing*these over de tijd weer te geven, maken we gebruik van cijfers over de ontwikkeling van de vacaturegraad in de periode 2000-2008 (CBS). De vacaturegraad is het aantal openstaande vacatures als percentage van het totaal aantal banen. Deze maat is een indicatie van de krapte op de arbeidsmarkt: als de vacaturegraad hoog is, zijn er dus relatief veel vacatures te vervullen en spreken we van krapte op de arbeidsmarkt. Omgekeerd betekent een lage vacaturegraad dat er relatief weinig vacatures zijn en er sprake is van een ruime arbeidsmarkt. Gegevens over de ontwikkeling van de vacaturegraad laten zien dat vanaf 2000 de vacaturegraad een dalend patroon vertoont (de Nederlandse arbeidsmarkt wordt ruimer: er is minder vraag naar arbeid), om vanaf 2003 weer te stijgen (de arbeidsmarkt wordt krappere; de vraag naar arbeid stijgt). In 2007 wordt een hoogtepunt bereikt en vervolgens een daling ingezet. De *queueing*these voorspelt dat de invloed van discriminatie groter is in tijden van laagconjunctuur (wanneer de vacaturegraad laag is), dan in tijden van hoogconjunctuur (wanneer de vacaturegraad hoog is). De betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten zou, volgens de *queueing*these, een omgekeerd evenredig patroon moeten laten zien aan de vacaturegraad. Dit patroon is in figuur 2.2 weergegeven.

Figuur 2.2

Schematische weergave van de *queueing*these: wanneer er relatief weinig banen zijn (lage vacaturegraad) is de invloed van discriminatie relatief hoog. Wanneer de vacaturegraad^a toeneemt, neemt het belang van etnische achtergrond (discriminatie) af



- a De vacaturegraad betreft het aantal openstaande vacatures op jaarbasis gedeeld door het aantal banen.

Bron: CBS (StatLine)

Sociale acceptatie

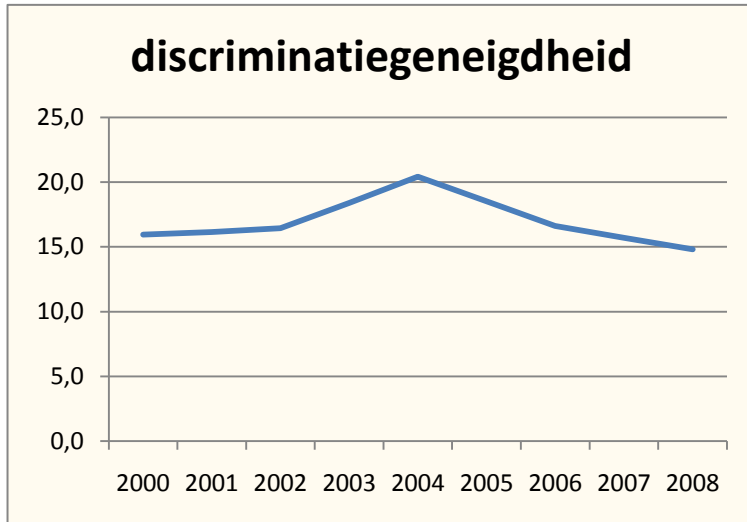
De derde these, die van de sociale acceptatie, maakt gebruik van inzichten uit de sociale psychologie ten aanzien van discriminatie. Binnen de sociale psychologie wordt discriminerend gedrag gekoppeld aan een vertekende waarneming (*bias*), zoals stereotypen. Van stereotypering is sprake wanneer een groep wordt beschreven aan de hand van een of meer toegeschreven kenmerken, en die beschrijving vervolgens van toepassing wordt verklaard op alle leden van die groep (bijv. ‘alle Nederlanders zijn gierig’, ‘alle Marokkanen zijn onbetrouwbaar’, enz.). Stereotypen kunnen, veelal onbewust, oordelen en gedrag jegens anderen beïnvloeden (Bargh et al. 1996).

Stereotypering leidt echter niet altijd en bij iedereen tot discriminatie en vooroordelen (Derous et al. 2009). Binnen de sociale psychologie is daarom veel aandacht besteed aan controlemechanismen: kenmerken van personen of situaties die de automatische activering van stereotypen afremmen (of, in de woorden van Allport (1954): ‘*put the brakes on prejudices*’). Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen externe en interne motivaties om vooroordelen te beteugelen. Bij interne motivatie moet worden gedacht aan persoonlijke waarden ten aanzien van gelijkheid. Personen die het heel belangrijk vinden om iedereen gelijk te behandelen kunnen controlemechanismen ontwikkelen die de activering van stereotypen als het ware onderscheppen. Externe motivaties verwijzen onder andere naar sociale normen die in een bepaalde sociale context (bijv. een samenleving) bestaan ten aanzien van het uiten van vooroordelen. Onderzoek wijst uit dat de mate van discriminatie samenhangt met de verwachte sociale sancties vanuit de omgeving. Mensen proberen het uiten van stereotypen en discriminerend gedrag te beperken wanneer zij verwachten dat die uitlatingen afkeuring oproepen. Als die sociale sancties er niet zijn, zal minder regulatie van (onbewuste) stereotiepe uitingen plaatsvinden. Wyer et al. (1998) manipuleerden in een studie de mate waarin participanten dachten dat het gebruik van stereotypen zou leiden tot sociale afkeuring. Als hun werd verteld dat een organisatie voor Afro-Amerikanen hun antwoorden onder ogen zou krijgen, onderdrukten de participanten het gebruik van stereotypen ten aanzien van Afro-Amerikanen.^v Sociale normen die gelijkheid benadrukken en/of stereotypische of bevooroordeelde uitingen afkeuren kunnen er dus toe leiden dat mensen proberen hun vooroordelen te beteugelen.

Om de lijn van de these van sociale acceptatie van discriminatie te presenteren is gebruikgemaakt van gegevens over de discriminatiegeneigdheid van autochtone Nederlanders (SCP, CV’00-’08/’09). Hierbij gaat het om de vraag welk percentage van de ondervraagden vindt dat in het geval van promotie bij gelijke geschiktheid een Nederlandse werknemer voorrang moet krijgen boven een niet-westerse migrant. Deze vraag is een indicatie van de mate waarin men het acceptabel acht te discrimineren. De resultaten zijn weergegeven in figuur 2.3. Tussen 2000 en 2004 stijgt de acceptatie van het uiten van stereotypen en discriminerend gedrag, terwijl dit na 2004 weer daalt.

Figuur 2.3

Schematische weergave van de these van sociale acceptatie: percentage dat vindt dat bij promoties een Nederlander bij gelijke geschiktheid voorrang moet krijgen boven een niet-westerse migrant



- a De gegevens in deze grafiek zijn gemeten in de jaren 2000, 2002, 2004, 2006 en 2008. Voor de tussenliggende jaren is steeds het gemiddelde genomen van de twee naastliggende jaren.

Bron: SCP (CV'00-'08/'09)

Zoals zichtbaar wordt in de figuren 2.2 en 2.3 volgt de verwachte mate van discriminatie volgens de *queueing*these en de sociale acceptatietheorie een vergelijkbaar patroon: bij een grotere krapte op de arbeidsmarkt (hoogconjunctuur) verwachten we een kleinere mate van discriminatie; in een ruime arbeidsmarkt (laagconjunctuur) verwachten we een hogere mate van discriminatie. Deze samenhang maakt het moeilijk een empirisch onderscheid te maken tussen beide thesen. Als de analyses een patroon laten zien dat overeenkomt met de patronen uit de figuren 2.2 en 2.3, dan kunnen we alleen concluderen dat beide thesen verklaringkracht hebben, zonder aan te kunnen geven of een van beide een betere verklaring biedt. We komen hier in paragraaf 2.6 op terug.

2.3 De kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten bepalen

Voor de analyses is gebruikgemaakt van de beschikbare jaargangen 2000-2008 van de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. Dit betreft een grootschalig steekproefonderzoek naar de relatie tussen kenmerken van personen en hun positie op de arbeidsmarkt. Eerdere en latere jaargangen van de EBB met de voor het onderzoek relevante variabelen waren (nog) niet beschikbaar.

Om de grootte van de kansenongelijkheid te bepalen vergelijken we de arbeidspositie van niet-westerse migranten met die van autochtonen met dezelfde kenmerken. We kijken hierbij naar de arbeidsmarktindicatoren werkloosheid en arbeidsrelatie (vaste en tijdelijke contracten). Een andere, veelgebruikte indicator van de arbeidspositie, namelijk het

beroepsniveau, is in dit hoofdstuk niet onderzocht. De analyses die zijn uitgevoerd voor de Discriminatiemonitor 2007 gaven sterke aanwijzingen dat discriminatie geen rol van betekenis speelt bij het beroepsniveau dat niet-westerse migranten behalen.

Om te kijken of er verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten bestaan in de kans om werkloos te zijn (vs. werkend) en in de kans om een vaste baan (vs. een tijdelijke aanstelling) te hebben, is gebruikgemaakt van logistische regressie.^{vi} Voor beide afhankelijke variabelen zijn twee modellen geschat.

In het eerste model zijn alleen etnische achtergrond, de afzonderlijke jaren en de interacties tussen deze variabelen opgenomen. Dit model beschrijft de kans op werkloosheid respectievelijk de kans op een vaste aanstelling voor autochtonen en niet-westerse migranten per jaar, zonder dat rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken.

In het tweede model voegen we controlevariabelen toe, zodat in de berekening van kansen rekening wordt gehouden met verschillen in bijvoorbeeld opleidingsniveau of werkervaring tussen autochtonen en niet-westerse migranten.^{vii} In de analyses zijn controlevariabelen opgenomen die een effect hebben op de arbeidsmarktpositie en waarop autochtonen en niet-westerse migranten verschillen (zie bijlage A voor de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten op deze variabelen). Het behaalde opleidingsniveau beïnvloedt bijvoorbeeld de kans om werkloos te zijn (met een hoger opleidingsniveau daalt de kans om werkloos te zijn). Autochtonen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan niet-westerse migranten, waardoor het werkloosheidsverschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten mede veroorzaakt kan worden door de verschillen in het behaalde opleidingsniveau.

De kenmerken waarop niet-westerse migranten en autochtonen gelijkgeschakeld worden in de analyse betreffen::

- opleidingsniveau
- werkervaring (in jaren)
- aantal jaren dat men werkloos is geweest^{viii}
- leeftijd^{ix}
- huishoudenskenmerken.^x

Om de verschillen in kansen tussen autochtonen en niet-westerse migranten inzichtelijker te maken zijn de coëfficiënten uit de verschillende modellen omgerekend naar voorspelde kansen. De controlevariabelen zijn hierbij op hun gemiddelden genomen. Concreet betekent dit dat we kijken naar de kans op werkloosheid (resp. de kans op een vaste aanstelling) voor autochtonen en niet-westerse migranten van dezelfde gemiddelde leeftijd en hetzelfde gemiddelde opleidingsniveau, enzovoort.

Het was niet mogelijk in de analyses concrete metingen van de drie hypothesen die beschreven zijn in paragraaf 2.2 mee te nemen, omdat hier te weinig observaties van zijn. We kunnen de ontwikkeling in de mate van kansenongelijkheid alleen heuristisch duiden door het patroon te vergelijken met de patronen die we op basis van de verschillende hypothesen zouden verwachten.

In de analyses hebben we – om tot een substantieel aantal observaties per jaar te komen – de vier grote migrantengroepen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders) samengenomen onder de noemer ‘niet-westerse migranten’. De andere categorie die het CBS in zijn data onderscheidt (‘overig niet-westerse migranten’) is daarmee buiten beschouwing gelaten. De reden hiervoor is dat deze categorie veel nieuwkomers omvat en gekenmerkt wordt door een veranderende samenstelling van de populatie. Daardoor zijn er relatief veel ongemeten kenmerken in deze groep. Door deze categorie in de analyses buiten beschouwing te laten, introduceren we zo min mogelijk ‘ruis’ in de analyses en kunnen we de kansenongelijkheid zuiverder toeschrijven aan de etnische achtergrond van niet-westerse migranten. In overeenstemming hiermee laten analyses waarin overig niet-westerse migranten wel zijn opgenomen een groter verschil met autochtone Nederlanders zien in de kans op werkloosheid en een vaste aanstelling, ook wanneer gecontroleerd is voor arbeidsrelevante kenmerken. De gevonden patronen in de analyses zijn vergelijkbaar en geven geen aanleiding om tot andere conclusies te komen.

2.5 *Ongelijke kansen op de arbeidsmarkt?*

2.5.1 *Kansenongelijkheid bij werkloosheid*

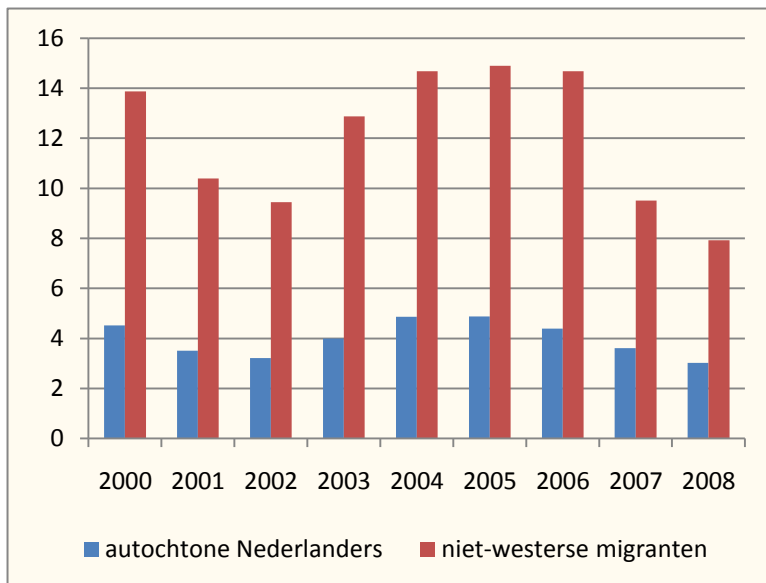
In een eerste analyse kijken we naar de kans op werkloosheid voor autochtonen en niet-westerse migranten in de periode 2000-2008, zonder dat we rekening houden met verschillen in achtergrondkenmerken. De resultaten van deze analyse worden getoond in figuur 2.4. De gevonden verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten zijn het gevolg van verschillen in de kans op instroom en in de kans op uitstroom. In dit onderzoek is het niet mogelijk om deze twee aspecten van elkaar te onderscheiden.

Voor beide groepen is in de figuur per jaar de kans op werkloosheid weergegeven. In 2000 hadden autochtone Nederlanders een kans van 4,5% om werkloos te zijn, terwijl die kans voor niet-westerse migranten bijna 14% was.

Niet-westerse migranten hebben in ieder jaar een grotere kans om werkloos te zijn dan autochtonen. Ook valt direct op dat de kans op werkloosheid niet ieder jaar hetzelfde is. De golfbeweging volgt de conjunctuur: in tijden van hoogconjunctuur (krappe arbeidsmarkt) is de kans op werkloosheid lager, en in tijden van laagconjunctuur is deze juist groter. Dit effect is doorgaans sterker voor niet-westerse migranten dan voor autochtonen.

Figuur 2.4

Voorspelde kans op werkloosheid voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, 2000-2008 (in procenten)

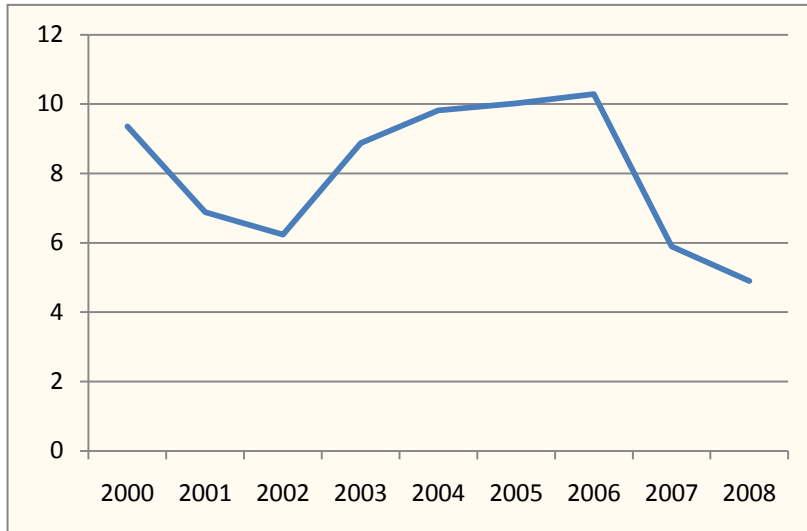


Bron: CBS (EBB'00-'08)

Wanneer we de kans op werkloosheid voor autochtone Nederlanders aftrekken van de kans voor niet-westerse migranten krijgen we de kansenongelijkheid per jaar. We kunnen dit verschil in een aparte figuur uitzetten (figuur 2.5). Hierin is voor ieder jaar het verschil in de kans op werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten weergegeven. Als voorbeeld: in 2000 bedraagt het verschil in kansen 9,5 procentpunten. Dit verschil is verkregen door de kans op werkloosheid voor autochtone Nederlanders in 2000 (4,5%) af te trekken van de kans voor niet-westerse migranten in 2000 (14%). Uit de figuur wordt duidelijker zichtbaar dat de kansenongelijkheid oploopt naarmate het economisch slechter gaat, en weer kleiner wordt als het economisch beter gaat.

Figuur 2.5

Verskil in voorspelde kansen (kans van niet-westerse migranten minus kans van autochtone Nederlanders) op werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten, 2000-2008 (in procentpunten)



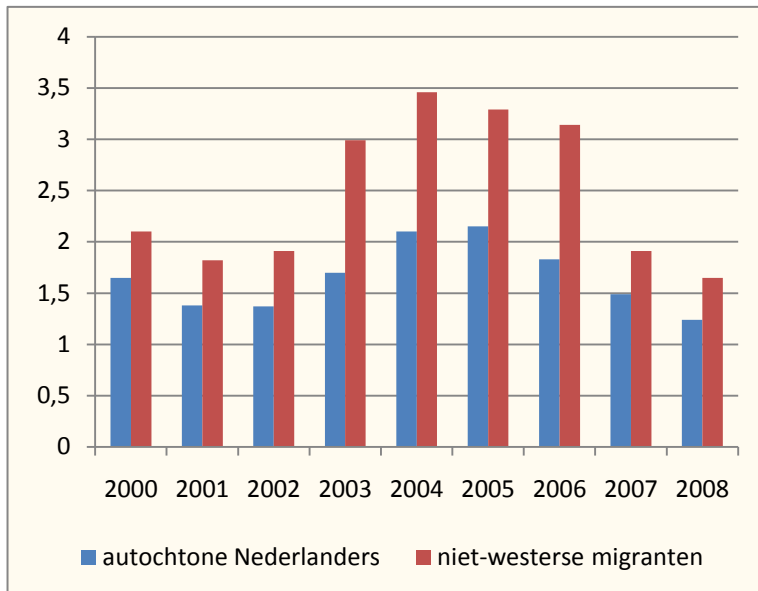
Bron: CBS (EBB'00-'08)

In de analyse van figuur 2.5 is geen rekening gehouden met de verschillen in arbeidsrelevante kenmerken tussen autochtonen en niet-westerse migranten. De vraag is of de aanvankelijke verschillen in kans op werkloosheid blijven bestaan wanneer we deze verschillen verdisconteren in de analyses. Bovendien zijn we geïnteresseerd in de vraag of, als de verschillen blijven bestaan, deze variëren over de tijd.

We bekijken eerst of er verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten blijven bestaan in de kans werkloos te zijn als we controleren voor arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenskenmerken. Uit de logistische regressieanalyse blijkt dat niet-westerse migranten een grotere kans hebben werkloos te zijn dan autochtone Nederlanders, ook wanneer we rekening houden met de genoemde factoren. Voor beide groepen geldt dat de kans op werkloosheid in alle voorliggende jaren groter was dan in 2008 (zie figuur 2.6).

Figuur 2.6

Voorspelde kans op werkloosheid voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, rekening houdend met arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenssamenstelling, 2000-2008 (in procenten)



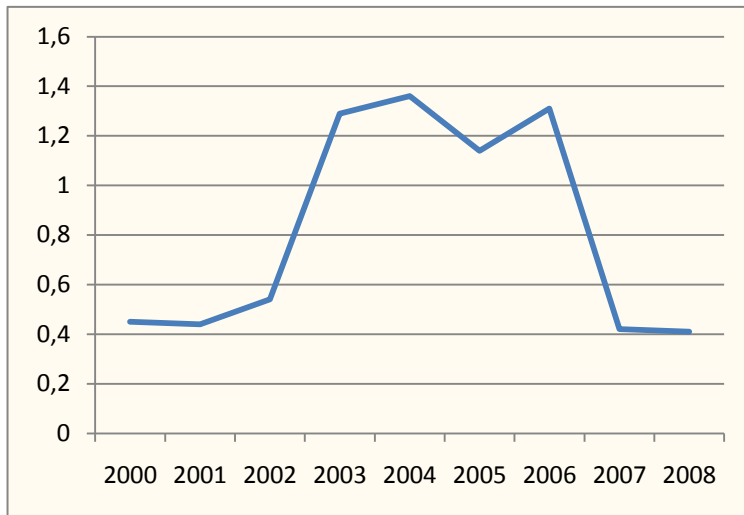
Bron: CBS (EBB'00-'08)

Uit figuur 2.6 wordt duidelijk dat het schommelende patroon dat ook in figuur 2.4 zichtbaar was gehandhaafd blijft. De kans op werkloosheid is in tijden van laagconjunctuur groter dan in tijden van hoogconjunctuur. Opnieuw is die trend voor niet-westerse migranten sterker dan voor autochtone Nederlanders: de schommeling is heviger/steiler voor de eerste groep en vlakker voor de laatste. Dit wordt beter zichtbaar als we de voorspelde kansen voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten van elkaar aftrekken en daarmee het verschil in kansen op werkloosheid zichtbaar maken. In deze analyses is gecontroleerd voor huishoudenssamenstelling en arbeidsrelevante kenmerken; het verschil in kansen is daar dan ook niet aan toe te schrijven. Het verloop van dit verschil is getoond in figuur 2.7. Het verschil in kansen blijkt niet gelijk te zijn over de jaren heen: in sommige jaren is het verschil groter dan in andere jaren: in 2003, 2004 en 2006 is het verschil in kansen om werkloos te worden tussen autochtonen en niet-westerse migranten groter dan in 2008.

Samenvattend concluderen we dat het verschil in kansen op werkloosheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten met dezelfde achtergrondkenmerken in bepaalde jaren groter is dan in andere jaren. Deze kansenongelijkheid bij gelijke kenmerken vormt een indicatie voor de mate van discriminatie op de arbeidsmarkt. Met het voorbehoud dat ongemeten kenmerken (een deel van) de kansenongelijkheid kunnen verklaren, constateren we een verschil in de mate van discriminatie over de periode 2000-2008.

Figuur 2.7

Verskil in voorspelde kansen op werkloosheid voor autochtonen en niet-westerse migranten, rekening houdend met arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenssamenstelling, 2000-2008 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'00-'08)

Kansenongelijkheid in de tweede generatie

Ter controle van de hiervoor geschetste ontwikkeling in kansenongelijkheid hebben we in aparte analyses niet-westerse migranten van de tweede generatie vergeleken met autochtone Nederlanders. De tweede generatie is in Nederland geboren en heeft hier haar opleiding(en) gevolgd. Ook hun arbeidsmarktervaring hebben zij opgedaan in Nederland. Daarbij mag verondersteld worden dat zij het Nederlands goed beheersen en dat zij, meer dan de eerste generatie, een netwerk hebben dat ook autochtonen omvat (vgl. Dagevos 2009). Kortom, we kunnen veronderstellen dat er bij de tweede generatie minder ongemeten kenmerken zijn die de kansenongelijkheid zouden kunnen vertekenen.

De uitkomsten voor de tweede generatie volgen grofweg het patroon zoals we dat al eerder schetsten voor de totale groep niet-westerse migranten. Ook hier zien we een schommelend patroon, wat zich laat vergelijken met de uitkomsten zoals gepresenteerd in figuur 2.7. De stijging en daling in kansenongelijkheid lijken zich voor de tweede generatie alleen eerder in de tijd voor te doen: de kansenongelijkheid loopt vanaf 2000 op, om na 2004 weer te dalen. Na 2007 lijkt de kansenongelijkheid weer toe te nemen. Ook bij de tweede generatie is dus sprake van een schommelend patroon, en zeker niet van een lineair dalende trend.

De overeenkomst in het gevonden patroon van de tweede generatie en dat van de totale groep niet-westerse migranten geeft extra zekerheid bij het interpreteren van de uitkomsten. In de eerste analyse konden ongemeten kenmerken een rol spelen, maar gezien de uitkomsten van de analyse van de tweede generatie is er geen reden om aan te nemen dat de ontwikkeling van de mate van discriminatie heel anders verloopt dan het nu geconstateerde verloop in kansenongelijkheid.

Verklaring voor de geconstateerde kansenongelijkheid

Kunnen we de gevonden verschillen in kansenongelijkheid over de jaren in verband brengen met een van de drie thesen over de ontwikkeling van discriminatie over de tijd?

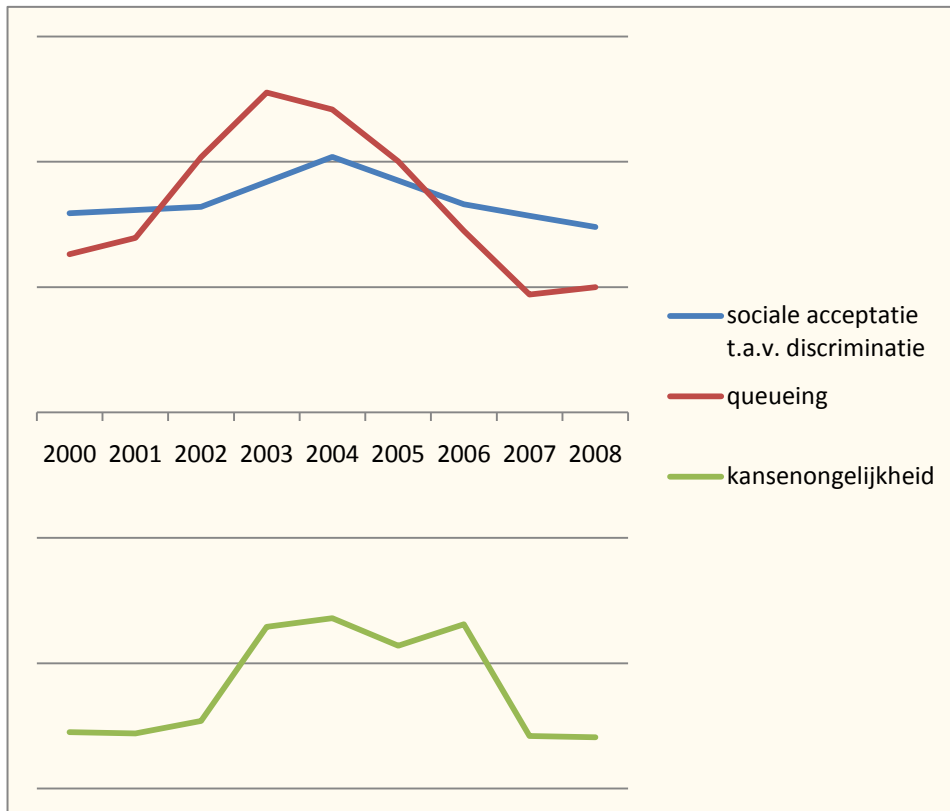
De meritocratiseringstheze voorspelt een geleidelijke afname van de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten. De *queueing*these voorspelt dat de betekenis van discriminatie samenhangt met conjuncturele ontwikkelingen, zodanig dat in tijden van een krappe arbeidsmarkt de mate van discriminatie afneemt, terwijl deze in een ruime arbeidsmarkt toeneemt. De these van de sociale acceptatie, tot slot, voorspelt dat de mate van discriminatie fluctueert met de mate waarin het uitdragen van stereotypen en vooroordelen sociaal geaccepteerd is in de Nederlandse samenleving. In de figuren 2.1, 2.2 en 2.3 zijn deze drie thesen schematisch weergegeven.

We zullen nu bezien welke these het verloop van het verschil in kans op werkloosheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten het dichtst benadert; we zijn dus geïnteresseerd in overeenkomsten in de vorm van de lijnen. We leggen daartoe de gevonden resultaten (figuur 2.7) naast de verwachte patronen (figuren 2.1, 2.2 en 2.3). Het resultaat daarvan maakt snel duidelijk dat de meritocratiseringstheze geen goede verklaring biedt voor het gevonden patroon. Er is immers geen sprake van een geleidelijke afname van het verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten.^{xi}

De these van sociale acceptatie en de *queueing*these vertonen daarentegen wel gelijkenissen met de gevonden trend in kansenongelijkheid. In figuur 2.8 hebben we de gevonden resultaten gecombineerd met het verwachte verloop van de kansenongelijkheid op basis van de sociale acceptatietheze en de *queueing*these. Boven de as waarop de jaartallen vermeld staan is het verwachte patroon van de kansenongelijkheid volgens de twee thesen weergegeven. Onder de as is de gevonden kansenongelijkheid ten aanzien van werkloosheid gepresenteerd.

Figuur 2.8

Gecombineerde figuur van de gevonden kansenongelijkheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten (onderaan) met de sociale acceptatiethese en de *queueing*these (bovenaan)



- a Voor de vacaturegraad is per jaar het gemiddelde genomen van de vier kwartalen.
- b De gegevens voor sociale acceptatie zijn gemeten in de jaren 2000, 2002, 2004, 2006 en 2008. De gegevens voor de ontbrekende jaren zijn vanuit deze gegevens geëxtrapoleerd.

Bron: kansenongelijkheid voor werkloosheid: CBS (EBB'00-'08); sociale acceptatie: SCP (CV'00-'09/'09); queueing: CBS (StatLine Kwartaalenquête vacatures)

We zien in figuur 2.8 dat de arbeidsmarkt na 2001 ruimer wordt en dat daarmee de kansenongelijkheid oploopt, evenals de maatschappelijke acceptatie hiervan. In de periode 2003-2006 is sprake van een ruime arbeidsmarkt en vindt men het relatief acceptabel om niet-westerse migranten ongelijk te behandelen. In deze periode vinden we ook de grootste kansenongelijkheid. Na 2006 zet zich weer een daling in van de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten, is de maatschappelijke acceptatie hiervan verminderd en wordt ook de vraag naar arbeid weer groter. Zowel de sociale acceptatiethese als de *queueing*these vertonen dus overeenkomsten met de gevonden trend in kansenongelijkheid, en kunnen daarmee een goede verklaring bieden. Het is goed mogelijk dat een grotere kansenongelijkheid met betrekking tot werkloosheid zowel samenhangt met de conditie van de Nederlandse arbeidsmarkt als met de mate waarin het sociaal geaccepteerd is

om stereotypen en vooroordelen ten aanzien van migranten te uiten en in gedrag om te zetten. Wanneer de vraag naar arbeid hoog is, worden werkgevers minder kieskeurig en zullen zij eerder geneigd zijn niet-westerse migranten aan te nemen. Wanneer de arbeidsmarkt echter ruim is, wordt het arbeidsaanbod waaruit werkgevers kunnen kiezen groter. Zoals we al eerder opmerkten is het moeilijk een onderscheid tussen beiden thesen te maken, gezien het feit dat zij onderling sterk samenhangen. Bovendien kunnen we in deze analyses alleen een heuristisch verband aangeven en niet toetsen welke verklaring de meeste zeggenschap heeft.

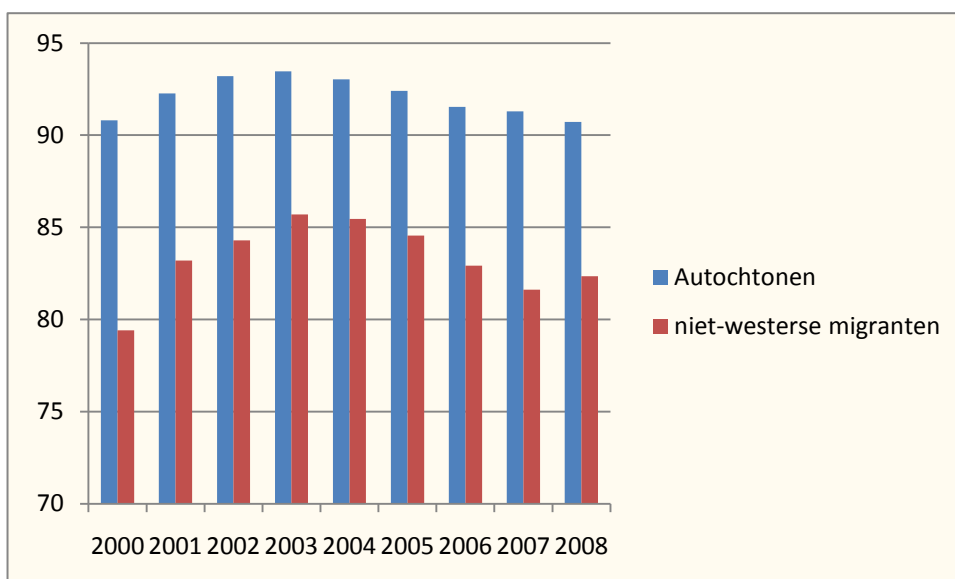
2.5.2 *Kansenongelijkheid in de aard van het dienstverband*

Op dezelfde manier waarop we hebben gekeken naar de kansenongelijkheid bij werkloosheid zullen we nu de verschillen beschouwen tussen autochtonen en niet-westerse migranten in de kans op een vast dienstverband. Analooq aan de eerdere analyses kijken we eerst naar de ‘bruto’ gegevens: de kansen voor autochtonen en niet-westerse migranten op een vaste aanstelling per jaar, zonder dat we rekening houden met verschillen in arbeidsrelevante kenmerken.

Figuur 2.9 presenteert de resultaten van deze analyse. We zien dat niet-westerse migranten in alle jaren een kleinere kans hebben op een vast dienstverband dan autochtone Nederlanders. In het verloop over de jaren zien we ook hier een opbollende lijn: de kansen op een vast dienstverband lopen vanaf 2000 op, om na 2004 weer te dalen. De meest voor de hand liggende verklaring voor deze daling en stijging is waarschijnlijk dat in tijden van laagconjunctuur (rond 2003 en 2005) relatief veel tijdelijke contracten stopgezet worden, of niet meer verlengd worden. Er zijn daardoor in die periode relatief veel mensen met een vast dienstverband. In tijden van hoogconjunctuur (rond 2000 en 2007) is er meer werk, en worden meer mensen aangenomen op tijdelijke contracten. Door die stijging in de hoeveelheid tijdelijke contracten daalt de relatieve kans op een vast contract.

Figuur 2.9

Voorspelde kans op een vast dienstverband voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, 2000-2008 (in procenten)

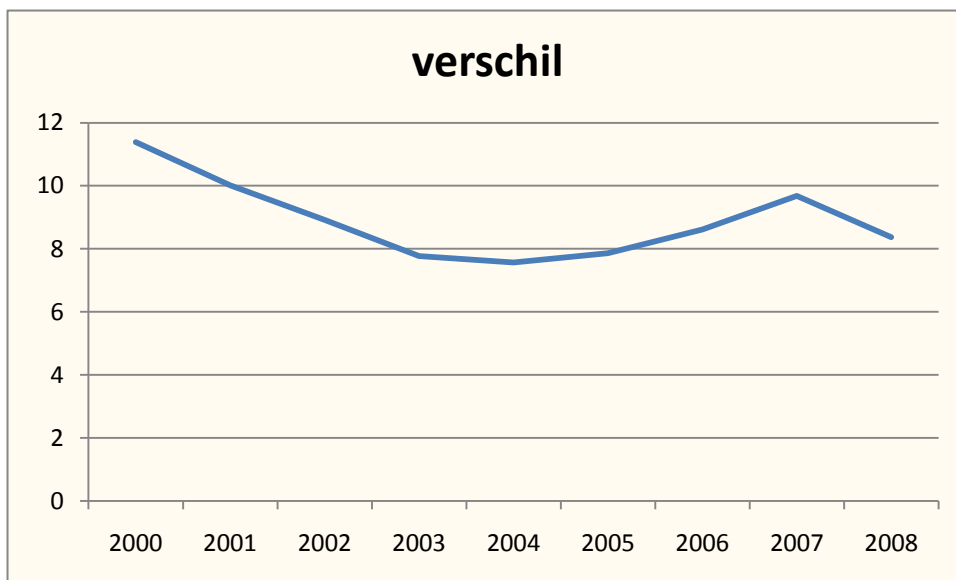


Bron: CBS (EBB'00-'08)

De geconstateerde stijging en daling verloopt steiler voor niet-westerse migranten dan voor autochtonen, die een vlakker verloop in de kansen op een vast dienstverband kennen. In figuur 2.10 zijn de voorspelde kansen op een vast dienstverband voor autochtonen en niet-westerse migranten van elkaar afgetrokken. De figuur kent een redelijk vlak verloop. Uit de analyse blijkt dan ook dat de kansenongelijkheid zich redelijk stabiel ontwikkelt: alleen in 2000 en 2002 was de kansenongelijkheid groter dan in 2008. Voor de overige jaren wordt in vergelijking met het verschil in 2008 geen verschil in kansen gevonden tussen autochtonen en niet-westerse migranten.

Figuur 2.10

Verskil in voorspelde kansen op een vaste aanstelling voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, 2000-2008 (in procentpunten)



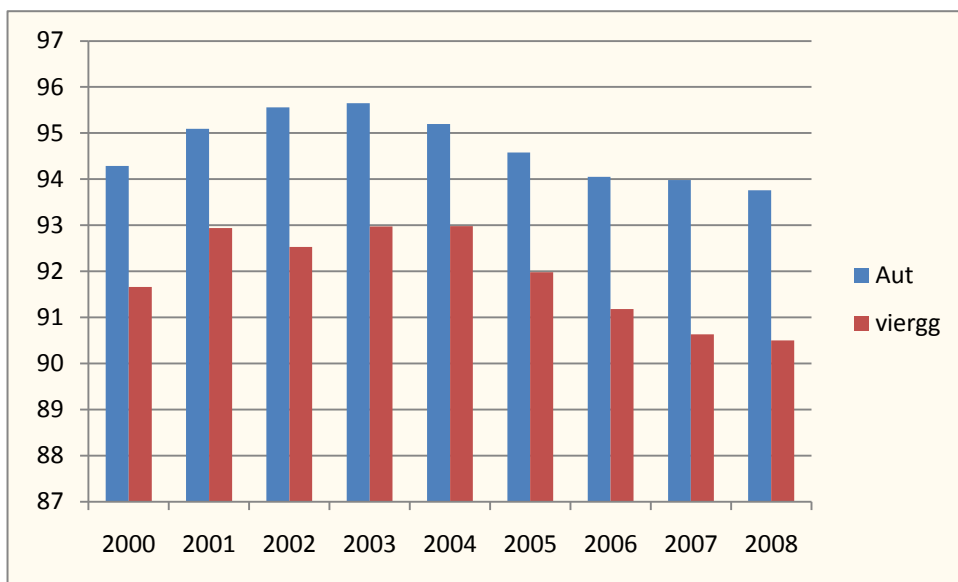
Bron: CBS (EBB'00-'08)

We hebben nu gezien hoe de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten zich ontwikkelen over de jaren wanneer we geen rekening houden met verschillen in arbeidsrelevante kenmerken. De vraag is of hetzelfde patroon gehandhaafd blijft wanneer we hier wel rekening mee houden.

Figuur 2.11 toont de kansen van autochtonen en niet-westerse migranten wanneer we rekening houden met verschillen in arbeidsrelevante kenmerken. We zien dat de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten kleiner zijn geworden. Desondanks blijven de verschillen bestaan: niet-westerse migranten hebben minder kans op een vast dienstverband dan autochtone Nederlanders met dezelfde kenmerken. Ook het schommelend verloop blijft bestaan: de kansen op een vaste aanstelling zijn groter rond 2003 en 2004, en kleiner rond 2000 en 2007.

Figuur 2.11

Voorspelde kans op een vaste aanstelling voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten, rekening houdend met arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenssamenstelling, 2000-2008 (in procenten)



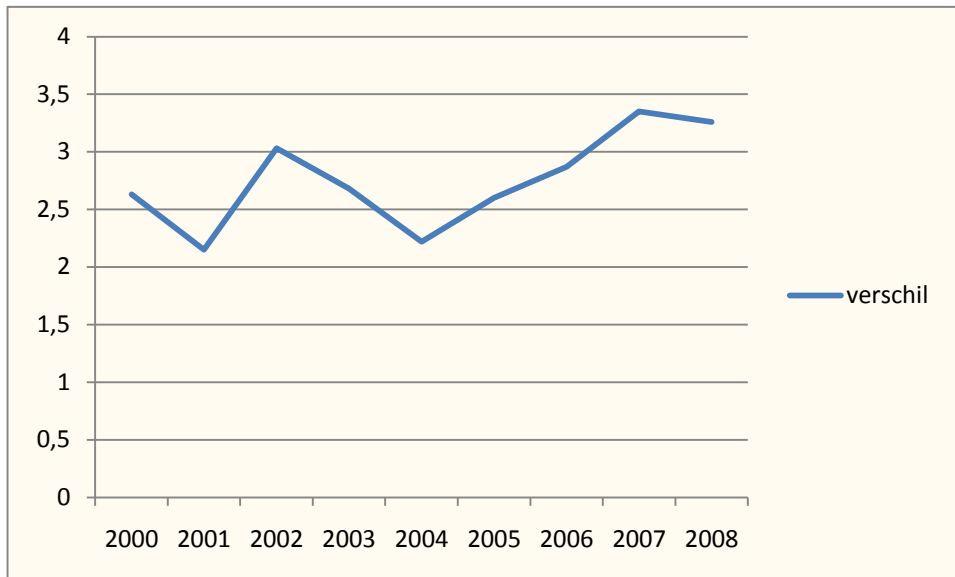
Bron: CBS (EBB'00-'08)

De vraag is of de verschillen in kans op een vaste aanstelling tussen autochtonen en niet-westerse migranten voor alle jaren even groot zijn, of dat er een bepaald verloop zichtbaar is. Uit de analyses blijkt dat over de jaren heen de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten nagenoeg even groot blijven: de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten is in alle voorliggende jaren ongeveer evengroot als in 2008. Figuur 2.12 laat dit verschil in kansen over de jaren zien: gemiddeld ligt dat verschil op 2,75 procentpunten.

In de figuur lijkt sprake van een opgaande lijn. In een aanvullende analyse is getoetst of hiervan sprake is. Dit blijkt niet het geval te zijn.^{xiii}

Figuur 2.12

Verskil in voorspelde kansen op een vaste aanstelling voor autochtonen en niet-westerse migranten, rekening houdend met arbeidsrelevante kenmerken en huishoudenssamenstelling, 2000-2008 (in procentpunten)



Bron: CBS (EBB'00-'08)

Kansenongelijkheid in de tweede generatie

De analyses waarbij we kijken naar de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten zijn herhaald voor de tweede generatie. Opnieuw geldt de redenering dat er minder sprake is van ongemeten kenmerken bij de tweede generatie en daardoor van een zuiverder bepaling van de kansenongelijkheid. Uit deze analyse kunnen we concluderen dat ook de tweede generatie niet-westerse migranten minder kans heeft op een vaste aanstelling dan vergelijkbare autochtonen. Opnieuw constateren we geen verschil in de kansenongelijkheid over de onderzochte jaren. De mate waarin autochtonen en niet-westerse migranten ongelijk behandeld worden bij het verkrijgen en/of behouden van een vaste aanstelling blijft over de jaren stabiel.

Verklaring voor de geconstateerde kansenongelijkheid

In paragraaf 2.5 hebben we geconstateerd dat er verschillen bestaan tussen autochtonen en niet-westerse migranten in de kans op een vaste aanstelling: de laatst genoemden hebben minder kans op een vaste aanstelling, ook wanneer we rekening houden met arbeidsrelevante kenmerken. Tevens concludeerden we dat die kansenongelijkheid over de jaren niet verschilt: niet-westerse migranten maken over de gemeten periode van negen jaren in dezelfde mate minder kans op een vaste aanstelling. De drie thesen die we formuleerden als mogelijke verklaringen voor het verloop in de kansenongelijkheid gaan alle drie uit van een verschil in de kansenongelijkheid over de jaren. Bij de meritocatiseringsthesen zou het verschil in kansenongelijkheid geleidelijk moeten afnemen, bij de *queueing* these en de sociale acceptatiethesen zou het verschil moeten fluctueren met de staat van de Nederlandse

arbeidsmarkt of met de mate waarin men het acceptabel acht om stereotypen en discriminerend gedrag te uiten. Geen van de drie opgeworpen thesen biedt een verklaring voor het gelijk blijven van het verschil. Op de vraag wat dan wel een goede verklaring voor het gevonden verloop is moeten we het antwoord schuldig blijven.

2.6 *Conclusies*

In dit hoofdstuk namen we de arbeidsmarktpositie van autochtonen en niet-westerse migranten onder de loep. Niet-westerse migranten blijken een grotere kans te hebben om werkloos te zijn, en zij hebben een kleinere kans op een vaste arbeidsrelatie. Dit verschil konden we in de analyses niet volledig verklaren met de gemeten arbeidsrelevante kenmerken. De geconstateerde verschillen kunnen dus te maken hebben met ongemeten kenmerken en/of met discriminatie. Onzes inziens zijn beide van belang. In de studie waarin we gebruikmaakten van praktijktests (Andriessen et al. 2010) lieten we zien dat discriminatie voorkomt: alleen op basis van hun naam en/of geboorteplaats hadden niet-westerse migranten 16% minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan gelijkwaardige autochtone sollicitanten. Het is echter ook zeer goed denkbaar dat ongemeten kenmerken, zoals beheersing van de Nederlandse taal of de grootte en aard van iemands netwerk, een deel van het geconstateerde verschil verklaren.

De ontwikkeling van de kansenongelijkheid wilden we duiden door het gevonden patroon te vergelijken met het patroon dat we volgens drie hypothesen zouden moeten vinden. De eerste these betrof de meritocratiseringstheorie. Volgens deze these zou het belang van discriminatie in de loop der tijd moeten afnemen en zouden verworven kenmerken (bijv. opleidingsniveau) steeds belangrijker worden als verklaring in de achterstandpositie van niet-westerse migranten. Deze these kon verworpen worden, omdat de analyses niet – zoals verwacht op basis van deze hypothese – een lineair dalende trend vertoonden. De tweede hypothese betrof de queueingshypothese van Thurow, die stelt dat de mate van discriminatie mee schommelt met de conjunctuur. Dit patroon werd wel gevonden in de analyses van werkloosheid, zodat deze hypothese niet verworpen kon worden. Ook de derde hypothese, die van de sociale acceptatie, kon niet worden verworpen waar het de analyses van werkloosheid betrof. Deze hypothese stelt dat mensen het uiten van stereotypen kunnen reguleren: wanneer men verwacht dat er sociale sancties staan op het uiten van stereotypen en discriminerend gedrag (bijv. racist genoemd worden) probeert men stereotiepe uitingen en discriminerend gedrag te beperken.

De mate waarin niet-westerse migranten te maken hebben met discriminatie zou dus zowel kunnen samenhangen met de stand van de arbeidsmarkt als met de heersende opvatting over de mate waarin het acceptabel is om stereotypen ten aanzien van niet-westerse migranten te uiten. Doordat er te weinig observaties voorhanden waren om de thesen ook meetbaar mee te nemen in de analyses, kon niet getoetst worden welk van beide verklaringen de meest veelbelovende is. Vervolgonderzoek zou zich op deze vraag kunnen richten. Ideaal daarbij zou zijn om niet alleen concrete metingen van de hypothesen mee te nemen, maar ook te controleren voor (relatieve vertegenwoordiging van groepen in) sectoren. Het is mogelijk dat niet-westerse migranten oververtegenwoordigd zijn in sectoren die extra gevoelig zijn voor

conjuncturele schommelingen, waardoor zij onevenredig hard getroffen worden wanneer het economische slechter gaat.

In dit hoofdstuk hebben we aangenomen dat de ongemeten kenmerken relatief stabiel zijn over de jaren heen. Met deze veronderstelling in ons achterhoofd redeneerden wij dat een verandering in de kansenongelijkheid over de tijd geïnterpreteerd zou kunnen worden als een verandering in de mate van discriminatie. Dit is een assumptie; zeker weten doen we dit niet. Mogelijk is de invloed van ongemeten kenmerken over de tijd afgenomen. Binnen de vier grote groepen van niet-westerse migranten zijn er bijvoorbeeld veranderingen opgetreden in de verhouding tussen de eerste en tweede generatie, mede waardoor de beheersing van de Nederlandse taal en de kennis van de Nederlandse arbeidsmarkt stijgt. Daarom zijn aanvullende analyses uitgevoerd waarbij de tweede generatie niet-westerse migranten is vergeleken met autochtone Nederlanders. Ongemeten kenmerken spelen voor de tweede generatie immers een kleinere rol. Deze analyses gaven geen aanleiding tot andere conclusies. Toch blijft de mogelijkheid bestaan dat ongemeten kenmerken de kansenongelijkheid vertekenen, en kunnen we het totaal in kansenongelijkheid niet zonder meer gelijkstellen aan discriminatie. We willen hier echter benadrukken dat eerder onderzoek met behulp van praktijktests het bestaan van discriminatie heeft aangetoond (Andriessen et al., 2010; Bovenkerk et al., 1995). Dat discriminatie een rol speelt in de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten staat dan ook buiten kijf.

3 *Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt*

Eline Nievers (SCP)

m.m.v. Laila Faulk en Mariëtte Hosemans (SCP)

Discriminatie op de arbeidsmarkt is direct verbonden aan selectiegedrag van werkgevers en andere personeelsselecteurs op de arbeidsmarkt. Eerder is dit selectiegedrag onderzocht middels praktijktests (Andriessen et al. 2010). Dit onderzoek toonde aan dat werkgevers vaker een autochtone kandidaat uitnodigen voor een sollicitatiegesprek dan een – op arbeidsmarktrelevante kenmerken gelijkwaardige – kandidaat van niet-westerse herkomst. Een vraag die tot nu toe onbeantwoord is gebleven, is waaróm selecteurs op de arbeidsmarkt vaker voor een autochtoon Nederlandse kandidaat kiezen dan voor een sollicitant van niet-westerse herkomst, ook in geval van gelijke geschiktheid. Voor een antwoord daarop zijn we te rade gegaan bij de personeelsselecteurs zelf. Beschouwen zij niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders als gelijkwaardige spelers op de arbeidsmarkt? En hoe kan het dat sommige werkgevers bij dezelfde arbeidsrelevante kenmerken toch de voorkeur geven aan een autochtone Nederlander?

Ook willen we – tegen de achtergrond van de inmiddels sterk veranderde economische situatie in Nederland, en gezien de uitkomsten beschreven in hoofdstuk 2 – zicht krijgen op de invloed van de conjunctuur op selectiebeslissingen van werkgevers.

3.1 *Doel en vraagstelling*

De centrale vraag van dit deel van het onderzoek luidt: welke beelden van en ervaringen met niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt hebben personeelsselecteurs, en wat betekenen die voor hun selectiebeslissingen? Doel is inzicht te krijgen in factoren die ertoe bijdragen dat personeelsselecteurs vaker voor een autochtoon Nederlandse kandidaat kiezen dan voor een sollicitant van niet-westerse herkomst, ook als sprake is van gelijke geschiktheid. We hebben hiertoe gesproken met zowel werkgevers als met medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt.

Onder *werkgevers* verstaan we respondenten die betrokken zijn bij de werving en selectie van personeel voor het eigen bedrijf of de eigen organisatie. In totaal is gesproken met 75 werkgevers van bedrijven en organisaties van verschillende omvang en uit verschillende sectoren van de arbeidsmarkt. De belangrijkste vragen die we stelden zijn:

- Hoe beoordelen werkgevers de kwaliteiten van de verschillende groepen niet-westerse migranten als sollicitant en als werknemer?
- Hebben werkgevers voorkeuren voor werknemers uit bepaalde etnische groepen en zo ja, waarmee hebben deze voorkeuren te maken?
- Wat betekenen de opvattingen, ervaringen en voorkeuren van de werkgever voor de werving- en selectiepraktijk?

*Medewerkers van intermediaire organisaties*¹ zijn respondenten die betrokken zijn bij de werving en selectie van personeel voor anderen dan het eigen bedrijf. Voor veel werkzoekenden van niet-westerse herkomst vormen intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld UWV WERKbedrijf en uitzendbureaus, de schakel naar betaald werk. Deze instanties spelen daardoor een belangrijke rol in de selectie van niet-westerse migranten voor de arbeidsmarkt. Hoe beoordelen intermediairs de

¹ Ook kort 'intermediairs' genoemd.

kwaliteiten van de verschillende groepen niet-westerse migranten en welke mogelijkheden en belemmeringen ervaren deze diensten wanneer zij niet-westerse migranten aan het werk proberen te krijgen? Intermediairs kunnen ons vanuit hun rol ook inzicht geven in voorkeuren van werkgevers; ze worden immers ingeschakeld door werkgevers. Komt het voor dat werkgevers expliciet om autochtone Nederlanders vragen, of opdracht geven leden van bepaalde etnische groepen niet te werven? Zijn er mogelijk nog andere, meer indirecte manieren waarop werkgevers verschil maken tussen niet-westerse migranten en autochtonen? Deze vragen stonden centraal in 27 interviews met in totaal 31 medewerkers van UWV WERKbedrijf, reïntegratiebureaus en commerciële personeelsbemiddelingsbureaus. Voor een uitgebreidere beschrijving van de respondenten, werkgevers en intermediairs, verwijzen we naar bijlage C.

De eerste twee jaren van de Discriminatiemonitor (2007 en 2008) vonden plaats in een periode met een overwegend gunstige economische situatie. In 2009 was dit inmiddels sterk veranderd. Terwijl werkzoekenden begin 2008 te maken hadden met een krappe arbeidsmarkt, belandde Nederland aan het einde van datzelfde jaar in een economische recessie met groeiende werkloosheid in het vooruitzicht. Uit het *Jaarrapport integratie 2009* (Dagevos 2009) blijkt dat de economische crisis niet-westerse migranten hard treft, vooral de jongeren en laagopgeleiden. Het aantal werkende migranten neemt in relatieve en absolute termen aanzienlijk sneller af dan bij autochtone Nederlanders. Ook de kwantitatieve analyses in deze monitor tonen aan dat ontwikkelingen in kansenongelijkheid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders overeenkomen met schommelingen in de conjunctuur (zie hoofdstuk 2). Vanuit deze achtergrond hebben we de werkgevers en intermediairs gevraagd wat zij merken van de economische recessie en of (en op welke manier) zij hun werving- en selectiemethoden en -beslissingen hierop hebben aangepast.

3.2 *Methode van onderzoek*

Als methode voor dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve aanpak middels diepte-interviews. De interviews bestonden grotendeels uit open vragen, gegroepeerd rond de volgende onderwerpen:

Werkgevers:

- achtergrond (o.m. werkzaamheden van de respondent, haar/zijn rol in werving en selectie);
- werving- en selectieprocedures;
- beoordeling van de kwaliteiten van niet-westerse sollicitanten;
- ervaringen op de werkvloer;
- verklaring van de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt;
- invloed van de economische recessie.

Intermediairs:

- achtergrond (o.m. werkzaamheden van de respondent, haar/zijn rol in bemiddeling);
- ervaringen met werkzoekenden van niet-westerse herkomst;
- beoordeling kwaliteiten en 'bemiddelbaarheid' van niet-westerse migranten;
- ervaringen met werkgevers;

– invloed van de economische recessie.

Naast open vragen is aan een deel van de respondenten uit de categorie werkgevers (n=44) een vijftal kaarten voorgelegd. Deze kaarten representeerden naast de autochtone Nederlanders de vier grootste groepen niet-westerse migranten, te weten: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders.^{xiii} De respondenten werd verteld dat elk van deze kaarten een sollicitant voorstelde, dat deze vijf sollicitanten gelijkwaardig zijn wat betreft opleiding en werkervaring, maar verschillen in etnische achtergrond. Vervolgens kreeg elk van de respondenten de vraag voorgelegd wat volgens haar of hem de voorkeursvolgorde is van de (denkbeeldige) gemiddelde Nederlandse werkgever. Ook is de respondenten gevraagd de eigen voorkeursvolgorde aan te brengen en daarop te reflecteren.

Deze vragen zijn ingevoegd na ongeveer 30 interviews. De reden voor deze keuze was dat tot op dat moment de respondenten geneigd bleven zich uit te drukken in algemene termen en in uitspraken die vooral betrekking hadden op anderen dan zichzelf. Het ordenen van de vijf kaarten en het reflecteren op deze ordening dwong de respondenten tot meer concrete en persoonlijke antwoorden en bleek aldus een goede techniek om deze geneigdheid te doorbreken.

Voor een nadere onderzoeksverantwoording (keuze van de onderzoeksmethode, afstemming van de interview(er)s, uitgangspunten bij de selectie van respondenten, vooronderzoek middels een groepsgesprek, overwegingen betreffende het aantal interviews en de wijze van registratie en analyse) verwijzen we naar bijlage D.

3.3 *Uitgangspunten bij het onderzoek*

Het doel van dit gedeelte van het onderzoek is niet te achterhalen óf er sprake is van discriminatie. Interviews zijn hier om verschillende redenen niet voor geschikt. De vraag of al dan niet sprake is van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt is bovendien reeds beantwoord middels praktijktests (Andriessen et al. 2010). De uitkomsten van deze tests laten niet alleen zien dát sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt, ook de vraag naar de verdeling van discriminatie over verschillende kenmerken (functieniveau, werkervaring, sekse, etniciteit, klantcontact en sector), is daarin al beantwoord. We beschouwen de uitkomsten van de praktijktests als gegeven.

Het doel van de interviews die voor de Discriminatiemonitor 2010 zijn afgenomen, is inzicht verschaffen in factoren die de significant kleinere kans van migranten op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek – en uiteindelijk: op het veroveren van een baan – helpen verklaren. Het gaat hierbij om het begrijpen van de eerdere onderzoeksuitkomsten. Omdat we inzicht willen krijgen in het ‘waarom’ van de grotere kans op een afwijzing van niet-westerse migranten ten opzichte van autochtonen, ligt in de analyse van de data en in de verslaglegging de nadruk op verschijnselen en uitspraken die wijzen op verschillen in beoordeling en behandeling van niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. De inhoud van de uitspraken (meningen, oordelen, ervaringen, enz.) staat hierbij centraal en niet bijvoorbeeld de vraag hoe de (mogelijk) inhoudelijke verschillen daarvan kwantitatief zijn verdeeld over de respondenten.

3.4 *Beoordeling van de kwaliteiten van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*

Hoe beoordelen werkgevers en medewerkers van intermediaire organisaties de kwaliteiten van niet-westerse migranten? Kunnen zij volgens hen voldoende concurreren met autochtone Nederlanders? We hebben de personeelsselecteurs gevraagd te refereren aan eigen ervaringen bij hun beoordeling van achtereenvolgens het cv en de sollicitatiebrief (zie § 3.4.1), en de houding en presentatie tijdens het sollicitatiegesprek (zie § 3.4.2). Hoe personeelsselecteurs de prestaties van niet-westerse migranten op de werkvloer beschouwen komt in paragraaf 3.4.3 aan de orde.

3.4.1 *Cv en brief*

Uit de praktijktests die in 2008 werden uitgevoerd (Andriessen et al. 2010) is gebleken dat bij een kwalitatief goed cv de kans op een uitnodiging – hoewel kleiner dan die van een autochtone Nederlander – ook voor niet-westerse migranten relatief groot is, oftewel: investeren in *human capital* en in een goede sollicitatiebrief loont. In dit licht is de vraag relevant hoe personeelsselecteurs de kwaliteit van sollicitanten van niet-westerse herkomst beoordelen op basis van het cv en de sollicitatiebrief. Constateren zij verschillen in kwaliteiten tussen kandidaten van niet-westerse herkomst en autochtone Nederlanders? Zo ja, wat zijn deze verschillen? En in hoeverre zijn deze verschillen reden om niet-westerse migranten niet uit te nodigen of niet aan te nemen?

Beheersing van de Nederlandse taal

Zonder uitzondering benadrukken de respondenten het belang van taal als selectie criterium. Dit geldt voor alle functieniveaus en alle functietypen. Magazijnbedienden moeten kunnen lezen wat er op de bestelbonnen staat, receptionisten dienen de klanten netjes te woord staan en van beleidsmedewerkers wordt verwacht dat zij heldere beleidsstukken schrijven. De indruk die uit de gesprekken met de personeelsselecteurs ontstaat, is dat een sollicitant die de Nederlandse taal niet machtig is weinig kansen heeft op de Nederlandse arbeidsmarkt. De volgende respondent, een werkcoach bij een UWV WERKbedrijf, beschrijft dit als volgt:

De werkgevers willen graag dat ze goed Nederlands spreken, want zelfs bij schoonmaakwerk moeten ze aantekeningen maken van wat ze hebben gedaan. Ik begrijp van werkgevers dat ze bepaalde certificaten moeten hebben, omdat ze moeten kunnen lezen wat er op de veiligheidsvoorschriften op de flessen staat. Als ze dat niet kunnen, wordt het lastig [...]. Ze moeten het kunnen lezen om verantwoord hun werk te kunnen doen, dus dan is het niet zozeer dat ze geen Turk of Marokkaan willen, maar ze willen iemand die goed Nederlands spreekt.

Geen Nederlands kunnen lezen, spreken noch verstaan is niet acceptabel. Schrijfvaardigheid vindt men op lagere functieniveaus – hoewel mede afhankelijk van het type functie – iets minder van belang. Toch zullen ook op de lagere functieniveaus degenen die het sollicitatieformulier goed invullen (d.w.z. volledig en zonder taalfouten) makkelijker door de selectie komen dan zij die dit niet doen. Kortom: de mate waarin de Nederlandse taal wordt beheerst is cruciaal om te kunnen concurreren op de arbeidsmarkt, en het cv is het eerste

waarin dit tot uiting komt. Afgaande op de uitspraken van de respondenten trekken niet-westerse migranten op dit vlak regelmatig aan het kortste eind. Een deel van de personeelsselecteurs noemt taalfouten in het cv als reden om sollicitanten van niet-westerse herkomst af te wijzen. Zo ook de volgende respondent, werkzaam bij een onderneming in de financiële sector:

R: Als ik een brief krijg, dan kijk ik altijd naar de foutjes en dat koppel ik aan het niveau dat we mogen verwachten. En in de gemiddelde brief van een allochtoon zitten heel veel foutjes.

I: Veel schrijffouten dus.

R: Ja, veel schrijffouten. Dan heb je er niet met zorg naar gekeken. Dan heb je niet je best gedaan om je te presenteren. Het is heel makkelijk om iemand anders die brief even door te laten lezen om de foutjes eruit te laten halen.

Dit citaat laat zien dat taalfouten maken niet alleen een gebrek aan vaardigheid, maar ook een gebrek aan motivatie signaleert. Voor de hier geciteerde personeelsselecteur is dit reden om de betreffende kandidaat niet voor een gesprek uit te nodigen.

De over het algemeen als slechter beoordeelde schrijfvaardigheid van niet-westerse migranten wordt door meerdere respondenten genoemd als reden van hun achterstand op de arbeidsmarkt.

Een karig cv

Kenmerkend is dat indien personeelsselecteurs gevraagd wordt naar mogelijke verschillen in cv's van niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders, men doorgaans niet wijst op een achterstand in opleiding of werkervaring, maar op de summiere wijze waarop opleidingen en ervaringen worden gepresenteerd. Cv's van niet-westerse migranten worden gekwalificeerd als 'bescheiden' of 'kaal', waarmee men doelt op het ontbreken van extracurriculaire activiteiten, gaten in het cv, gebrekkige inhoudelijke beschrijvingen van taken en verantwoordelijkheden en/of het ontbreken van persoonlijke toevoegingen zoals vrijetijdsbesteding of specifieke vaardigheden. Zo zegt een manager diversiteit van een groot bedrijf in de industriële sector:

Maar ook ten aanzien van hun cv. Dat is vaak ook bescheiden. Ik noem het maar bescheiden. Ik heb er geen ander woord voor. Dat cv is vaak heel summier opgesteld: 'Ik heb die en die opleiding gedaan, ik heb dit en dat werk gedaan.' Maar als je naar de cv's van Nederlandse mensen kijkt, die hebben er veel meer in staan. Ze schrijven wat hun ambitie is, wat hun sterke punten zijn, waar hun kwaliteiten zitten; ze promoten zichzelf veel meer. Ze halen er ook dingen bij. Als iemand bijvoorbeeld in zijn privétijd jeugdleider van het voetballen is, of bij de tennisvereniging toernooien organiseert, zal een Nederlander dit erbij zetten om zichzelf te promoten.

Een andere respondent, werkzaam voor een bedrijf in de financiële dienstverlening:

- R: *Bij Marokkanen en Turken, daar merk je ook wel die bescheidenheid, waar ik het daarnet over had. Ze zetten bijvoorbeeld bepaalde dingen niet in hun cv. De cv's verschillen ook ontzettend, tussen autochtonen en dit soort groepen.*
- I: *Oké. Om wat voor zaken gaat het dan?*
- R: *Dat ze vaak niet weten wat belangrijk is om erin te zetten, wat belangrijk is om te 'highlighten' en wat juist niet. Terwijl autochtonen dat vaak weten omdat ze dat van de ouders meekrijgen, of in de studie, of bij de studievereniging. Migranten denken: ik zet er gewoon op wat ik denk dat belangrijk is en andere zaken laat ik eruit. Dus soms ziet het cv er heel saai uit. Dat je denkt: goh, heb je verder niets gedaan? In een gesprek hoor je dan: 'Ik werk elke avond in de toko van mijn ouders en in het weekend zorg ik voor mijn zieke oma' en dat soort zaken. Dan denk ik: dat zet je niet in je cv, maar dat zijn wel heel relevante dingen.*

Eerder onderzoek wees uit dat cv's en brieven van hoger opgeleide niet-westerse migranten soms minder uitgebreid en ook minder goed verzorgd zijn (Van Gent et al. 2006). Dit wordt door de respondenten in onderhavig onderzoek bevestigd en is een belangrijke observatie gezien de consequenties hiervan voor de kansen van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. De laatst geciteerde respondent vervolgt:

Ik weet dat heel veel recruiters en managers die [bescheiden cv's] opzijleggen. Absoluut. Als je voor één vacature 40 cv's binnenkrijgt, en vijf zien er goed gevuld uit, met alles erop en eraan wat je zoekt [...] en bij tien is het gewoon naam, adres, woonplaats, studievakken en misschien een hobby. Dan denk ik: die vijf, daar gaat het er wel eentje van worden. Zo werkt het gewoon.

In geval van op overige punten gelijkwaardige concurrentie zal het summiere of bescheiden cv te weinig opvallen, of er op zijn best in negatieve zin uitspringen, en al snel aan de kant worden geschoven. Op deze manier kan het gebeuren dat niet-westerse migranten met de juiste opleiding en werkervaring niet door de selectie komen.

Stapelen en 'jobhoppen'

Naast bescheidenheid noemen respondenten het stapelen van opleidingen als karakteristiek voor cv's van sollicitanten van niet-westerse herkomst. Diverse onderzoeken onderschrijven deze observatie. Ruim de helft van de hbo-eerstejaars met een Turkse, Marokkaanse of Surinaamse achtergrond had in de periode 2008-2009 een vooropleiding in het mbo. Slechts een minderheid van 42% tot 44% was afkomstig van de havo of het vwo (bijna altijd havo), terwijl de autochtonen bijna altijd een havo- of vwo-opleiding hebben (Gijsberts en Herweijer 2009). De mogelijkheid van stapelen verhoogt de kans van migranten op toegang tot het hoger onderwijs aanzienlijk. Uit de interviews blijkt echter dat ten minste een deel van de personeelselecteurs het stapelen van opleidingen als een negatief signaal beschouwt; als 'iets waar je wel doorheen moet kunnen kijken', zoals een manager van een groot vervoersbedrijf opmerkte. Een andere respondent, gespecialiseerd in het werven van

werknemers van niet-westerse herkomst voor de industriële sector, zegt hierover het volgende:

Dat [stapelen] zien wij heel erg veel. [...] Dat heeft natuurlijk invloed op hun cv en op hun kans op de arbeidsmarkt. Er zijn bijvoorbeeld een heleboel bedrijven die mensen met een mavo-achtergrond niet aan zouden nemen, en die alleen selecteren op vwo en hoger.

Een mogelijke reden voor terughoudendheid ten opzichte van kandidaten die hun opleidingen stapelen ligt in bepaalde negatieve verwachtingen omtrent hun capaciteiten. Mogelijk verwacht men dat kandidaten die op een lager opleidingsniveau zijn gestart uiteindelijk toch over minder (cognitieve) vaardigheden beschikken dan kandidaten die direct op hoger niveau begonnen zijn. De uitspraak van de volgende werkgever in de uitzendbranche wijst in deze richting:

Je ziet dat mensen gaandeweg, door elke keer een stukje verder te leren en op te rekken, uiteindelijk dat hbo-niveau en ook het diploma daarbij bereiken. Die leggen een heel ander traject af dan iemand die op de havo heeft gezeten en gewoon meteen in het hbo instroomt. [...] We zien vaker dat mensen met een stapel-cv ergens struikelen in de procedure [dat is: het assessment]. Er zijn er evengoed ook die doorgaan. Maar als je het vergelijkt met iemand die havo, hbo of vwo heeft gedaan, die rolt daar toch gemakkelijker doorheen.

Meerdere personeelsselecteurs beschouwen ook het doorlopen van kortdurende dienstverbanden – ook wel ‘jobhoppen’ genoemd – als een negatief signaal. Met een werknemer die zijn baan niet lang weet vast te houden moet wel iets mis zijn, zo is hun redenatie. Bekend is dat vooral niet-westerse migranten tijdelijke of flexibele banen bezetten (zie o.m. Dagevos 2009). Loopbanen die worden gekenmerkt door (meerdere) kortdurende dienstverbanden zullen dan ook vooral onder niet-westerse migranten te vinden zijn. Dit is ook de constatering van de volgende medewerker van een personeelsbemiddelingsbureau:

Als ik nu kijk naar de markt waarvoor we nu bemiddelen, kom ik eigenlijk alleen maar met mensen in aanraking die hoog zijn opgeleid. Dan gaan we heel streng selecteren op het feit dat iemand stabiel is in de keuzes die hij maakt. Op het moment dat ik voor een klant iemand zoek met een hbo-achtergrond, bijvoorbeeld een businessanalist, dan vind ik het fijner als iemand vijf of meer jaren bij een werkgever heeft gewerkt. Of een keer drie en dan vijf jaar. Dan zie je een bepaalde stevigheid in het cv dat iemand heeft. Wat je bij dat soort culturen [dat is: niet-westerse migranten] veel terugziet is dat iemand heel erg gaat hoppen. Dus dat ze twee jaar blijven, een jaar daar blijven of anderhalf jaar. Dan zit er weinig structuur in.

De negatieve beoordeling van opleidingen stapelen en van het regelmatig veranderen van baan zet niet-westerse migranten makkelijk op achterstand; het zijn immers vaker niet-westerse migranten die dergelijke patronen in hun school- en werkloopbaan volgen.

Extrinsieke in plaats van intrinsieke motivatie

Gewoonlijk wordt kandidaten gevraagd hun sollicitatie te motiveren. Deze motivatie kan men kwijt in een het cv begeleidend sollicitatiebrief en/of in een sollicitatiegesprek. Het valt meerdere personeelsselecteurs op dat niet-westerse migranten vaak niet of niet op de goede manier motiveren waarom zij op een bepaalde vacature reageren. Zo zegt de volgende personeelsselecteur bij een financiële onderneming:

Het is natuurlijk vreselijk generaliserend, maar even in zijn algemeenheid is een brief van een allochtoon heel vaak een soort opsomming van het cv. Ze schrijven veel over wat voor opleiding ze hebben gehad en dat ze aan alle functie-eisen voldoen. Maar waarom ze nou net deze functie in deze organisatie ambiëren, dat wordt nauwelijks toegelicht. [...] En dat is toch waar je ook naar zoekt.

En een adviseur bij UWV WERKbedrijf:

Men gaat ook zomaar solliciteren. Zo van: 'Ach ja, magazijnwerk dat vind ik wel leuk.' Als je die vraag zo breed gaat maken, dan is het ook moeilijk om de drive voor een bepaalde functie onder woorden te brengen. 'Ja, ik vind alles wel leuk.' Die werkgever wil juist weten waarom jij juist voor die functie gaat. En dat is dan het lastige vaak, dat ze dat niet kunnen beantwoorden. Wij scharen dat vaak onder motivatie, en dat is voor een deel misschien wel waar, maar misschien zijn ze zich er niet van bewust van dat ze dat moeten zeggen. Dus zij denken: dat is toch een goede instelling, dat ik alles wel wil doen? En dat is op zich natuurlijk ook zo, maar het kan ook averechts werken. En ik denk dat dat bewustzijn er vaak niet is bij ze. Wat wij vaak ook aangeven is: zeg nou waarom je juist hier op wilt solliciteren.

Kandidaten van niet-westerse herkomst geven volgens de respondenten vaak niet de motivatie die zij verwachten of verlangen van een goede kandidaat, en blijven vaak steken bij uitspraken als: 'Ik wil werken,' of: 'Ik heb geld nodig.' Zij zouden hun sollicitatie vaak toelichten vanuit de status die een bepaalde functie hun verleend. Een werkgever uit de industriële sector zegt hierover:

Wij hebben gezien dat de status en de eer voor de familie dat je een baan hebt, een goede auto en noem maar op, toch iets meer nog naar voren komt als belangrijk punt. Dat verschil zien we wel.

In plaats van extrinsieke prikkels, zoals salaris en aanzien, verlangen werkgevers dat kandidaten hun intrinsieke motivatie naar voren brengen. Zo kan de sollicitant voor de functie in het verzorgingstehuis bijvoorbeeld beter zeggen dat hij graag met hulpbehoevende mensen

werkt, dan dat hij in geldnood zit. Afgaand op de uitspraken van de respondenten schieten niet-westerse migranten op dit punt vaak tekort. Soms is dit reden om de sollicitatiebrief terzijde te leggen en voor een andere kandidaat te kiezen. Een goede motivatie kan bij gelijke geschiktheid aldus doorslaggevend zijn.

Samenvattend blijken werkgevers en intermediairs de achterstand van niet-westerse migranten ten minste deels te verklaren vanuit de kwaliteiten van de kandidaten. Nauwkeuriger: als kandidaten van niet-westerse herkomst worden afgewezen, is dit volgens meerdere personeelsselecteurs omdat uit hun cv's en sollicitatiebrieven een tekort aan kwaliteiten blijkt. Naast gebrekkige taalvaardigheid noemen personeelsselecteurs overwegend kenmerken van het cv die minder direct te vertalen zijn in termen van arbeidsproductiviteit of arbeidsrelevantie, maar die desalniettemin als een negatief signaal – ofwel: als een risico – worden opgevat. Het zijn onder meer deze factoren die het mogelijk maken dat men bij gelijke geschiktheid (wat betreft opleiding, werkervaring, leeftijd en taalvaardigheid) toch de voorkeur uitspreekt voor een autochtone Nederlander. Ook al hebben niet-westerse kandidaten de voor de functie juiste opleiding afgerond en de juiste inhoudelijke werkervaring opgedaan, de wijze waarop dit is bereikt (stapelen, jobhoppen) en de wijze waarop dit wordt gepresenteerd in het cv en de sollicitatiebrief (te summier, extrinsiek gemotiveerd en onpersoonlijk) sluiten niet aan bij wat werkgevers van een goede kandidaat verwachten.

Natuurlijk zijn er niet-westerse migranten die de Nederlandse taal goed beheersen en een aantrekkelijk cv construeren, zo is ook de ervaring van respondenten uit dit onderzoek. Afgaand op de uitspraken van de personeelsselecteurs maken niet-westerse migranten met een goede opleiding en cv en een goed geschreven sollicitatiebrief een goede kans op een uitnodiging. Het zijn echter vaker niet-westerse migranten die een tijdelijke baan bezetten en die hun opleidingen stapelen. Zolang dit door personeelsselecteurs als een negatief signaal wordt opgevat, zijn de kansen op een baan voor veel kandidaten van niet-westerse herkomst beperkt.

3.4.2 Houding en presentatie

In paragraaf 3.4.1 kwam het sollicitatiegesprek al kort aan de orde. Uit eerder onderzoek komt naar voren dat migranten zich tijdens een sollicitatiegesprek anders presenteren dan autochtone Nederlanders. Onderzoek van Veenman (1995) en Dagevos et al. (1999) laten zien dat zich problemen kunnen voordoen in de communicatie tussen de niet-westerse kandidaat en de autochtone werkgever. Dit kan te maken hebben met een onvoldoende beheersing van de Nederlandse taal, maar ook culturele verschillen in de manier waarop kandidaten zich presenteren spelen een rol. Zo nemen sommige kandidaten van niet-westerse herkomst vanuit respect voor de autoriteit van de werkgever een bescheiden houding aan tijdens een sollicitatiegesprek, wat door selecteurs onterecht kan worden geïnterpreteerd als een gebrek aan motivatie.

Ook werkgevers en intermediairs uit dit onderzoek constateren verschillen in houding en presentatie tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. Hoewel meerdere personeelsselecteurs de verschillen in de loop der tijd hebben zien afnemen, beschouwen zij de wijze waarop niet-westerse migranten zich presenteren nog steeds als een van de oorzaken voor hun achterstand.

Uiterlijke presentatie

Het eerste wat een selecteur ziet en beoordeelt bij een sollicitatiegesprek is het uiterlijk van de kandidaat. Alle respondenten zijn het erover eens dat een sollicitant er verzorgd en representatief behoort uit te zien. Afgaand op de gesprekken met werkgevers en intermediairs zijn het onder de groep niet-westerse migranten als geheel vooral de jonge laagopgeleide mannen die zich niet altijd aan deze regel houden en bijvoorbeeld verschijnen in gescheurde spijkerbroek of met een baseballpetje op. Volgens de meeste respondenten is dit echter een verschijnsel dat in de eerste plaats behoort bij de leeftijdsgroep en het opleidingsniveau. De soms nonchalante, ongeïnteresseerde houding van de jonge mannen irriteert de personeelsselecteurs en beperkt de kans van de betreffende kandidaat om geselecteerd te worden voor een baan, maar wordt niet beschouwd als een typisch kenmerk van niet-westerse migranten.

Dit geldt daarentegen wel voor uiterlijke kenmerken die naar het islamitische geloof verwijzen, zoals een hoofddoek of baard. Of dergelijke uiterlijkheden al dan niet als gepast worden gezien, verschilt en is afhankelijk van persoonlijke voorkeuren, algemene richtlijnen, functietypen en of al dan niet sprake is van klantcontact. In grote tot zeer grote organisaties of bedrijven zijn veelal richtlijnen opgesteld over het dragen van een hoofddoek. In de gemeente waarvoor de hierna geciteerde personeelsselecteur werkt zijn deze richtlijnen helder:

R: Bij de balie, waar je net aankwam beneden, is het niet toegestaan om een hoofddoek te dragen. Dat heeft de directie besloten, omdat, ook al heb je zo'n hoofddoek die je naar achteren toe dichtknoopt, dan heb je wel goed zicht op een gezicht, maar ondertussen kun je daar meteen een geloof aan verbinden. Dat willen we niet. Wij zijn een gemeente en een gemeente straalt uit dat ze er voor elke burger is. De medewerkers hebben hun gewone kleding aan en iemand die moslim is heeft graag een hoofddoek op. Maar als van tevoren al bekend is dat het de wens is om dat te blijven dragen, dan zal er dus nee gezegd worden, en dan wordt de sollicitant geen collega. Dus dat is wel duidelijk. [...] Medewerkers die heel directe klantencontacten hebben zul je niet met een hoofddoek zien.

I: En in dit deel van het gebouw?

R: Hier mag het wel. Geen probleem.

In de hiervoor weergegeven situatie wordt onderscheid gemaakt in functies met en zonder klantcontact. Daar waar de medewerkster in contact staat met de burger (klant) is een hoofddoek niet toegestaan. Achter de coulissen, buiten het zicht van de klant, mag zij wel een hoofddoek dragen. Meerdere werkgevers blijken een dergelijk onderscheid te maken.

Voor de hiervoor geciteerde personeelsselecteur is het standpunt rond het dragen van een hoofddoek –rechtmatig of niet – helder en van bovenaf opgelegd. Daar waar dit niet het geval is spelen gevoelens en voorkeuren van individuele personeelsselecteurs een prominente rol. Deze voorkeuren verschillen. De een vindt het dragen van een hoofddoek of baard in alle gevallen niet gepast en onacceptabel. Een ander maakt het al dan niet dragen van hoofddoek

of baard niets uit. De volgende respondent, personeelsselecteur bij een bedrijf in de vastgoedsector, formuleert haar voorkeuren als volgt:

Ik vind het toch leuker als bij iemand niet aan de buitenkant zichtbaar is wat het geloof is; als je dat niet heel duidelijk uitdraagt. Dat spreekt me toch iets meer aan. Dus op het moment dat iemand [van niet-westerse herkomst] op gesprek komt, die even goed is als alle anderen, en die geen hoofddoek draagt, of als man: geen baard heeft, dan geloof ik dat het me niks uitmaakt [dat is: of iemand niet-westers is]. Maar op het moment dat ik iemand in gedachten neem die wel een baard heeft staan, of een hoofddoek op heeft, dan merk ik toch dat dit me gaat beïnvloeden. En dan komt toch die autochtone Nederlander eerst. Maar als ik dat niet kan zien en het is een net zo 'n goed en even leuk mens, dan geloof ik niet dat dit me zal beïnvloeden. Zodra ik het beeld krijg van die baard of die hoofddoek: dan toch wel.

Dit fragment maakt duidelijk hoe godsdienstuitingen van kandidaten van niet-westerse afkomst op subtiele wijze van invloed kunnen zijn op selectiebeslissingen. Bij de vrouwen gaat dit om het dragen van een hoofddoek, bij moslimmannen wordt het dragen van een – met het islamitische geloof geassocieerde – baard door sommigen als probleem ervaren. Voor het dragen van een ‘moslimbaard’ hanteert men geen specifieke regels; werkgevers die hier moeite mee hebben verwijzen naar algemene regels van representativiteit en/of kijken per situatie wat al dan niet acceptabel is, zoals de volgende personeelsselecteur van een beveiligingsbedrijf:

R: Het is al zo extreem geweest, dat ik op een gegeven moment zei: ‘Als ik diep in je ogen kijk, dan denk ik dat je een fantastische beveiliging bent, maar als ik kijk naar hoe je daar staat, dan kan ik niks met je.’

I: Want?

R: Hij zag er echt Marokkaans uit. Lang haar, gekleed als een Marokkaan. Alsof hij zo uit de woestijn kwam. Ik heb ook tegen die man gezegd dat ik graag met hem verder wilde, maar dat hij dan iets aan z'n uiterlijk moest doen. Zo'n lange baard, dat kan niet. Hij vroeg hoe ver hij daarvoor moest gaan. Toen heb ik gezegd dat hij moest proberen om zichzelf representatief te maken naar aanleiding van wat ik hem vertelde. En daarna maken we een afspraak voor over een week en dan praten we verder. En hij kwam keurig na een week terug, zonder baard en het haar afgeknipt. Dit is wat ik zoek. [...] Ik heb hem wel duidelijk gemaakt dat zijn uiterlijk voor de beveiliging niet kan. En hij zat in de mobiele surveillance, dus hij komt weinig met mensen in contact, want die werken met name 's avonds en 's nachts. Maar toch is hij het gezicht van het bedrijf.

In de hiervoor beschreven situatie is niet het directe klantcontact doorslaggevend, maar het imago van het bedrijf. Werknemers horen er representatief uit te zien, omdat zij het visitekaartje zijn van het bedrijf. Er ‘echt Marokkaans’ uitzien hoort daar, in elk geval volgens

de hier geciteerde personeelsselecteur, niet bij. Duidelijk is dat werkgevers verschillend denken over uiterlijkheden die naar het islamitisch geloof verwijzen én dat overwegingen hieromtrent een rol spelen in selectiebeslissingen. Soms zijn deze duidelijk en niet onderhandelbaar. Als de overwegingen subtieler zijn, zal voor de niet-westerse sollicitant niet altijd duidelijk zijn dat hij of zij (mede) om deze reden wordt afgewezen.

Spreken met accent

Uit onderzoek blijkt dat sollicitanten die met accent spreken minder positief worden beoordeeld dan sollicitanten zonder accent (Purkiss et al. 2006)^{xiv}. Dit effect wordt in onderhavig onderzoek onderschreven. Duidelijk wordt dat kandidaten die met een accent spreken bij sommige werkgevers minder kans maken te worden aangenomen. Dit geldt nog sterker indien sprake is van klantcontact. Zoals de volgende personeelsmanager van een bouwbedrijf, zelf van niet-westerse herkomst, ons vertelde:

Met mijn Nederlandse collega's – mijn vakcollega's in het land, maar ook bij andere bedrijven – heb ik het er wel vaker over hoe zij daar tegenover staan. Zij vinden het toch wel heel vervelend [...] met name [bij] Arabische mensen, dat als ze de taal niet goed spreken en bijvoorbeeld met een dialect praten, dat het gewoon onduidelijk overkomt voor degene die het ontvangt. Ook al hebben ze dan goede papieren. Dus dan heb je ook al een streepje achter.

Negatiever nog is men over het gebruik van straattaal ofwel *slang*. Het gebruik van straattaal wordt door personeelsselecteurs direct gekoppeld aan etniciteit en in het bijzonder aan Marokkaanse jongens. Straattaal associeert men met een geringe motivatie en onverschilligheid. Jonge niet-westerse migranten die straattaal spreken tijdens een sollicitatie, of dit nu rechtstreeks bij de werkgever is of bij een intermediaire organisatie, zetten zichzelf daarmee op een achterstand. Een assistent-bedrijfsleider bij een uitzendbureau vertelt:

Zelfs als ze wel ABN spreken, dan kom je toch heel veel straattaal tegen. Voor ons is het heel belangrijk dat ze dat zouden kunnen veranderen op het moment dat ze aan het werk zijn. Straattaal wordt niet echt getolereerd bij werkgevers. Dus daar zie je wel verschil tussen. [...] We hebben hier een aantal Marokkanen voor de schoonmaak. Dat zijn jongere jongens. Maar die zullen we nooit op de horeca zetten, ook al zouden ze het kunnen. Van de manier van doen en laten, hoe ze zijn op de werkvloer bij de schoonmaak, weten we dat we ze absoluut nooit de horeca kunnen in sturen. Dat is vanwege de manier van praten. [...] Zij hebben niet in de gaten dat ze op een bepaalde manier praten, waardoor je ze eigenlijk beperkt in 'daar kan ik je wel heen sturen en daar kan ik je niet heen sturen'.

Wederom blijkt het belang van taal in selectieprocessen op de arbeidsmarkt. Niet alleen de beheersing van grammaticale regels, maar ook een 'juiste manier van spreken' is een belangrijk criterium op basis waarvan selecteurs onderscheid maken tussen kandidaten. Spreken met een accent wordt door een groot deel van de werkgevers als een negatief signaal

opgevat. Afgaand op de uitspraken van de respondenten hebben niet-westerse migranten die met een accent spreken of straattaal gebruiken op voorhand een zwakke concurrentiepositie.

Terughoudendheid

Een ander aspect dat door meerdere personeelsselecteurs als ‘typisch niet-westers’ wordt beschouwd is terughoudendheid of een onderdanige houding tijdens het sollicitatiegesprek. Ook andere studies wijzen in deze richting (o.m. Van Gent et al. 2006). In tegenstelling echter tot wat in eerdere onderzoeken wordt genoemd, associëren de geïnterviewde werkgevers deze afwachtende en/of bescheiden houding niet met een gebrek aan motivatie, maar met een gebrek aan initiatief en (andere) leiderschapscapaciteiten. Er zijn respondenten die een bescheiden houding opvatten als behorend bij de cultuur van de niet-westerse kandidaat en die deze bescheidenheid interpreteren als een vorm van beleefdheid in plaats van een gebrek aan motivatie. Echter, hoewel beleefd gedrag wordt gewaardeerd, werkt een bescheiden opstelling uiteindelijk toch ten nadele van de sollicitant. Werkgevers blijken op zoek naar mondige kandidaten, die zichzelf goed weten te verkopen. Dit geldt nog meer in commerciële functies of functies op leidinggevend niveau. Een bescheiden, min of meer onderdanige houding geeft in die gevallen een negatief signaal, zoals de volgende personeelsselecteur bij een gemeente duidelijk maakt:

We hadden laatst nog een voorbeeld van een Surinaamse sollicitant die op een vrij hoge managementfunctie had gesolliciteerd. Die op papier gewoon ontzettend sterk was, maar tijdens het gesprek bijna niet uit de verfkwam. Hij keek ons niet echt aan, hij kwam erg bescheiden over, bijna verlegen. We hebben echt van alles geprobeerd om wat meer uit hem te krijgen, maar dat lukte niet. We waren het meteen met zijn allen eens dat deze kandidaat het niet zou worden. [...] Het was een zware functie waar je ook naar buiten toe met wethouders te maken krijgt en met derden van organisaties waarmee je moet samenwerken. Het kan zijn dat het net die situatie was waarin hij zich zo opstelde, maar het sollicitatiegesprek is nu eenmaal het enige gesprek waar je het mee moet doen. [...] Als iemand dan niet uit de verfkomt, ja dan houdt het op. Maar we weten natuurlijk allemaal donders goed dat een cultureel aspect kan opspelen. Dat het juist misschien vanuit zijn cultuur een blijk van respect is om niet meteen met allerlei dingen over zichzelf te komen of elkaar in de rede te vallen.

Ondanks het feit dat de hiervoor geciteerde respondent zich bewust is van de (mogelijk) positieve culturele betekenis van de houding van de sollicitant, heeft zij vanwege deze houding onvoldoende aanwijzingen dat de kandidaat op de werkvloer wél de vereiste mentaliteit zal tonen. Dit blijkt reden om de kandidaat niet aan te nemen.

Bescheidenheid uit zich niet alleen in het niet aankijken van de selecteur. Zoals de volgende personeelsselecteur bij een welzijnsorganisatie vertelt:

Het begint met een slap handje. Dat is in hun cultuur respect, maar bij ons ben je afgeschreven. Ik zeg het tegenwoordig ook. [...] Dan denk ik: als ik je niet aanneem, geef ik je in elk geval iets mee waardoor je de volgende keer meer kans

hebt. Dat doe ik ook bij de jongeren als ik het merk. 'Hé, hier ga je geen sollicitatiegesprek mee winnen,' zeg ik dan. Want dat beseffen ze niet. [...] Daar worden ze wel op afgerekend. Dat, en niet aankijken, wegstijgen, en het niet gelijk je mening vertellen maar een heel verhaal eromheen. Ze hebben echt wel een achter[stand], in die zin heb je minder kans. Als je nou toch een inburgeringscursus Nederlands geeft, leer dan hoe je een hand geeft en hoe wij werken. Dat hebben ze zelf niet in de gaten.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt verwacht dat een sollicitant zichzelf weet te verkopen. Bescheidenheid is in deze context geen vruchtbare houding. Meerdere personeelsselecteurs constateren dat niet-westerse migranten, vaker dan hun autochtoon Nederlandse concurrenten, de selecteur niet aankijken, een slap handje geven, terughoudend zijn, weinig of geen vragen stellen en in het algemeen weinig initiatief nemen in het gesprek. Dit is volgens hen reden dat relatief veel niet-westerse migranten niet door de sollicitatieprocedure komen.

Onverschilligheid en onbetrouwbaarheid

Onder de geïnterviewde medewerkers van intermediaire organisaties zijn er die (bepaalde groepen) niet-westerse migranten beoordelen als onverschillig en onbetrouwbaar. Slechte ervaringen met niet-westerse migranten leiden er soms toe dat intermediairs niet langer willen bemiddelen voor leden uit deze groepen. Het volgende fragment komt uit een gesprek met een medewerker van een uitzendbureau. Zij vertelt over haar ervaring met Marokkaanse Nederlanders:

[Ze zijn] niet betrouwbaar. Mensen [van Marokkaanse herkomst] die echt niet op sollicitatiegesprek kwamen. Of ze kwamen hier wel op sollicitatiegesprek en dan had ik ze voorgesteld bij een klant waar ze mochten komen, maar ze kwamen gewoon niet. Of ze kwamen te laat, de trein had vertraging en ze hadden geen beltegoed. Dus ze belden niet naar de opdrachtgever dat ze later zouden komen. Ze komen dan bijna vijftig minuten te laat aan. Dat is niet één keer gebeurd, het is echt zes, zeven, acht keer gebeurd, en dat achter elkaar, waardoor er geen vertrouwen meer is.

Samenvattend kunnen we, binnen het kader van dit onderzoek, constateren dat een deel van de selecteurs op de arbeidsmarkt verschillen waarneemt in houding en presentatie van niet-westerse migranten in vergelijking met autochtone Nederlanders, en dat zij dit beschouwen als een belangrijke oorzaak van de zwakkere concurrentiepositie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

De interviews wijzen bovendien op een samenhang tussen houding/presentatie en het opleidingsniveau van niet-westerse migranten. Onder hoger opgeleide niet-westerse migranten wordt vooral de bescheiden houding genoemd als beperkend voor de kans op een baan. Een meer extrinsieke dan intrinsieke motivatie ziet men in sollicitaties van niet-westerse migranten op elk van de opleidingsniveaus naar voren komen. Een nonchalante, ongeïnteresseerde houding, wordt als kenmerkend beschouwd voor laag opgeleide niet-westerse migranten.

3.4.3 Ervaringen op de werkvloer

Op basis van het cv en het sollicitatiegesprek tracht men voorspellingen te doen over de arbeidsproductiviteit van de kandidaten. Deze productiviteit blijkt echter pas werkelijk op de werkvloer. Hoe beoordelen personeelsselecteurs de prestaties van personeel van niet-westerse herkomst?

Gedrag en prestaties

In het algemeen zien respondenten geen verschil in de kwaliteit van de geleverde arbeid tussen werknemers van niet-westerse herkomst en hun autochtoon Nederlandse collega's.^{xv} Niet-westerse migranten doen het volgens hen in dit opzicht als groep niet slechter dan autochtone Nederlanders. Wel spreken meerdere werkgevers en intermediairs over negatieve ervaringen wat betreft de volgende punten: (herhaaldelijk) te laat komen of helemaal niet komen opdagen, niet afmelden bij ziekte, (te) laat bespreken van verlofdagen, onverwacht en lang op vakantie gaan en geen rekening houden met opzegtermijnen. Zo zegt de volgende manager in de zorg:

De Marokkaanse verzorgende [...] die zei: 'Ja, ik ga nu zes weken naar Marokko, hoor.' Punt. Als mededeling. Terwijl wij als traditie hebben dat je dat al in februari kenbaar maakt en maximaal drie weken weggaat.

Regels rond bijvoorbeeld ziekteverzuim en verlof zijn gewoonlijk op papier vastgelegd en daarmee in principe inzichtelijk voor iedereen. Er kan bovendien door de werkgever naar verwezen worden indien er iets op dit vlak misgaat. Ingewikkelder is het omgaan met ongeschreven regels die de onderlinge omgang, waarden, normen, rituelen en symbolen, kortom: de (Nederlandse) bedrijfscultuur betreffen. Zeg je 'je' of 'u' tegen de baas? Mag je alleen kritisch zijn tegenover collega's, of ook tegenover je leidinggevende? Kun je aangeven dat je ergens geen tijd voor hebt, of dat je iets niet goed begrijpt? Deze en andere ongeschreven regels, die voorkomen in elke werksituatie, zijn voor autochtone Nederlanders meestal makkelijk op te pikken en soms vanzelfsprekend, maar voor migranten soms lastig te doorgronden.

Meerdere malen worden in de interviews problemen op de werkvloer genoemd die te maken hebben met de omgang met dergelijke ongeschreven regels. Omdat deze regels meer diffuus zijn, is het soms lastig voor werkgevers en collega's de ander hierop te wijzen en te corrigeren. Een werkgever uit de financiële sector vertelt:

Er is hier een allochtone werknemer en die belt de baas op en die zegt: 'Ik wil met je praten.' [...] Maar ja, zo werkt dat niet in onze cultuur. Hier stuur je niet zomaar een mailtje naar de hoogste baas. Dat doe je via je eigen baas en dan zo verder omhoog. Maar hij denkt dat het [dat is: de kritiek op zijn handelwijze] komt vanuit discriminatie. Maar het is gewoon niet zo 'n organisatie. Daar moet je je aan houden.

Deze en andere werkgevers ervaren dat (sommige) niet-westerse migranten meer tijd nodig hebben om zich de normen en waarden van de heersende arbeidscultuur eigen te maken. Dit is reden om het in dienst nemen van personeel van niet-westerse herkomst te associëren met ‘gedoe’, ofwel: als iets wat de leidinggevende extra tijd en energie kost. De meeste werkgevers willen geen gedoe, zo vertelt de volgende medewerker van UWV WERKbedrijf:

Bijvoorbeeld bij de scheepsbouw, als een groep werknemers dan lastig doet met de ramadan, dan weet je zeker dat ze bij de werving van nieuw personeel geen moslims meer willen. [Dan denken ze] dat ze ook elke zomer zes weken vakantie willen, terwijl de rest maar drie weken krijgt. Dat soort dingen vinden werkgevers lastig. Die willen geen gezeur.

Volgens deze respondent maakt de associatie met ‘gedoe’ of ‘gezeur’ de bemiddeling van niet-westerse migranten moeizamer dan die van vergelijkbare autochtoon Nederlandse werkzoekenden. Ook andere geïnterviewde intermediairs ervaren dat zij gemiddeld meer moeite moeten doen om een werkgever van de kwaliteiten van een niet-westerse migrant te overtuigen.

Verhoudingen tussen verschillende etnische groepen

‘Iemand moet wel in het team passen’ is een veel gehoord criterium. Ervaringen met of verwachtingen van werkgevers over de onderlinge verhoudingen binnen een team of bedrijf kunnen van invloed zijn op selectiebeslissingen. Wat is de ervaring van werkgevers met de samenwerking tussen werknemers van verschillende (etnische) achtergrond? Houden zij hier rekening mee bij de selectie van nieuw personeel?

De manier waarop autochtoon Nederlandse medewerkers en medewerkers met een niet-westerse achtergrond op de werkvloer met elkaar omgaan wordt door de meeste respondenten positief beoordeeld. Afgaand op de gesprekken met de respondenten komt discriminatie van medewerkers van niet-westerse herkomst door autochtoon Nederlandse collega’s of meerderen niet of nauwelijks voor. Dit komt niet overeen met de uitkomsten van de inventarisatie van klachten, zoals ingediend bij antidiscriminatiebureaus (zie hoofdstuk 4). Hieruit komt discriminatie op de werkvloer als meest gerapporteerde vorm van arbeidsmarktdiscriminatie naar voren. Uit ander onderzoek blijkt bovendien dat in bijna negen van de tien gevallen van ervaren discriminatie, waaronder discriminatie op de werkvloer, autochtone Nederlanders worden genoemd als degenen die discrimineren (Coenders et al. (nog te verschijnen)). Een mogelijke verklaring voor deze discrepantie in uitkomsten is dat de respondenten uit dit onderzoek geen goed zicht hebben op wat zich op de werkvloer afspeelt. Dit geldt in ieder geval voor de respondenten uit de (zeer) grote organisaties. Deze respondenten zijn veelal uitsluitend betrokken bij de werving en selectie van personeel. Ook speelt de neiging tot het geven van sociaal wenselijke antwoorden mogelijk een rol. Een van de respondenten die wel direct betrokken is bij wat zich op de werkvloer afspeelt is de volgende restaurantmanager. Over de samenwerking tussen de autochtone medewerkers en een medewerker van Marokkaanse herkomst zegt deze respondent:

R: Ze laten hem er gewoon niet tussen.

I: Ze laten hem er niet tussen. Wat gebeurt er dan?

R: Ze helpen hem niet zoals ze een autochtone collega zouden helpen. Ze zullen hem niet daar waar mogelijk is steunen en helpen wegwijs maken op de vanzelfsprekende manier zoals ze dat bij de gemiddelde autochtone collega doen. [...] Er wordt ook gediscrimineerd. Als je hoort wat er hier aan tafel over allochtonen gezegd wordt!

De meeste respondenten hebben echter goede – of in ieder geval geen slechte – ervaringen met de omgang tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten op de werkvloer. Daarentegen spreken meerdere respondenten van discriminatie of onenigheid tussen groepen niet-westerse migranten onderling. De volgende twee medewerkers bij een intermediaire organisatie zeggen hierover het volgende:

R1: Als je naar het bedrijf [naam bedrijf] kijkt, die heeft dus een heel grote concentratie van Turken, Surinamers, Marokkanen en Antillianen. Maar een Surinaamse voorman kan niet de Antilliaanse mensen die bijvoorbeeld aan de band werken aansturen. Dat is gewoon godsonmogelijk.

R2: Ja, de integratie van deze groepen onderling is nog veel moeilijker dan de integratie met de autochtone Nederlanders.

I: Waar ligt dat dan aan?

R1: Ze accepteren elkaar niet. Het ene volk voelt zich beter dan het andere en wenst niet aangestuurd of aangesproken te worden door iemand die niet uit de eigen cultuur komt. [...] De afdeling HR bij [naam bedrijf] had daar ook de handen vol aan. Dat was bijna vierentwintig uur per dag hetgeen waar ze mee bezig waren. Brandjes blussen, uitleggen, ‘het was niet zo bedoeld’, teams opnieuw samenstellen, hier en daar het been stijf houden, hier en daar toch heel snel toegeven, omdat het bedrijf ook zijn continuïteit moet kennen. Dat gaat dan niet over [naam uitzendbureau,] maar het is wel om aan te geven dat daar ook nog heel veel werk te doen is.

Een opvallend deel van de respondenten blijkt weloverwogen afwegingen te maken betreffende de etnische samenstelling van hun teams en hun selectiebeslissingen hierop af te stemmen. Deze respondenten houden bewust rekening met de mogelijkheid en de ervaring dat bepaalde groepen niet-westerse migranten niet goed met elkaar samenwerken. Ook houdt men er rekening mee dat bepaalde etnische groepen geen getalsmatig overwicht krijgen binnen een team of organisatie. Zoals een werkgever van een welzijnsorganisatie het samenvat: ‘Je moet een goede mix hebben.’

Je moet een goede mix hebben. We hebben in dat ene team te veel Surinamers, en dan krijg je problemen. Snap je? [...] De verhouding moet goed zijn. En die kans is er, zeker in de steden. Daar heb je zo 'n mix. Daar kijk ik naar bij het aannemen van mensen. En desnoods schuif ik. Ik heb heel kleine teampjes, dus als ik denk: ik zet jou daar, ik vind jou zo goed, maar Jezus, weer een Surinamer, dan kan ik die weer in een ander team zetten en wat omschuiven, zodat je toch alle kanten, alle persoonlijkheden hebt. [...] Niet allemaal van hetzelfde.

En een intercedent bij een uitzendbureau:

Het is wel zo dat wanneer je opnieuw langskomt [bij een werkgever/opdrachtgever], bijvoorbeeld wanneer er weer een vacature is, dat zij zeggen: 'Ik ben niet racistisch, hoor' – zo kleden zij dit dan in – 'maar we hebben al zo veel van die Marokkanen en we willen wat meer spreiding, want anders krijg je van die groepen en zo.' Nou, dat snapte ik ook wel. [...] Dan wilden ze liever een Nederlander en dan kleden ze het op die manier in.

Meerdere werkgevers spreken over 'klikjesvorming' als ongewenst gevolg van het in dienst nemen van meerdere medewerkers uit één etnische groep. Dit vormen van etnische subgroepen binnen het team zou gemakkelijk leiden tot conflicten tussen niet-westerse migrantengroepen onderling. Vaak wordt binnen deze subgroepen in de (niet-Nederlandse) moedertaal gesproken, die door de andere medewerkers (onder wie de leidinggevende) niet wordt begrepen. Dat isoleert de subgroep verder van de rest. Een van de werkgevers vertelt:

Wat daar ook nog mee te maken heeft, dat krijg je er nog bij, is dat binnen een bedrijf groepen mensen vaak gaan klitten met elkaar. Op het moment dat je mensen gesproken hebt en afspraken hebt gemaakt, dan zijn ze eenmaal binnen. Dan ga je ze inwerken. En na zo'n inwerkfase, een maand of anderhalve maand erna, zie je een hele gedragsverandering. Want dan komen ze in een club mensen terecht. Marokkaanse mensen hebben daar meer de neiging toe dan Turkse en Surinaamse mensen. Marokkaanse mensen gaan al snel bij elkaar en gaan ook hun eigen taaltje spreken. Ze gaan zich als groep binnen de groep gedragen. En dat is heel lastig. Dat is echt een probleem waar je mee te maken krijgt. We hebben hier een afdeling gehad [...] waar we echt op hebben moeten inbreken en die we ook echt uit elkaar hebben moeten trekken.

Het vormen van niet-westerse subgroepen is ongewenst en wordt voorkomen door bewust de etnische samenstelling van een team te bewaken. Concreet betekent dit dat mensen uit dezelfde migrantengroepen verspreid worden over verschillende teams, of, als dit niet mogelijk is, buiten de selectie worden gehouden. Dit laatste wordt weliswaar gelegitimeerd door het argument dat de kandidaat van niet-westerse herkomst niet binnen het team past. De reden dat de kandidaat niet binnen het team past is echter volledig gebaseerd op etniciteit.

Contact met de andere sekse

Omgang met leden van de andere sekse is niet voor alle niet-westerse migranten vanzelfsprekend. Vooral onder moslims komt voor dat deze omgang, gemeten naar westerse normen, problematisch verloopt. Uit onderzoek van de RWI (Bloemendaal et al. 2008) naar motivaties, preferenties en belemmeringen voor het werken in de zorg bij Turkse en Marokkaanse meisjes en vrouwen, blijkt dat lichamelijke verzorging – en dan vooral het wassen van mannen – een groot struikelblok is voor de meeste Turkse en Marokkaanse vrouwen. Tegelijkertijd blijkt het als helpende, verzorgende of verpleegkundige moeilijk tot

onmogelijk om het wassen van mannen te vermijden. Met dit dilemma zijn ook onze respondenten uit de zorgsector geconfronteerd, onder wie de volgende:

Ik heb gehoord van een manager dat er een stagiair is die geen mannen mag wassen. Dat kan hier dus niet. Als je geen mannen mag wassen, kun je hier niet werken, want dat is niet te organiseren. Je hebt sommige diensten, dan ben je helemaal alleen. Je moet met de mensen naar het toilet, of ze moeten op de po-stoel en dergelijke. Je wordt hoe dan ook geconfronteerd met blote mannen. Hoofddoekjes worden nu gerespecteerd. Maar geen mannen wassen, dat wordt niet geaccepteerd.

Ook in andere sectoren wordt men wel eens geconfronteerd met als onoverbrugbaar beschouwde culturele verschillen in de omgang tussen de verschillende seksen. Soms blijken deze verschillen pas wanneer een werknemer – soms al langere tijd – eenmaal in dienst is. Zoals de volgende personeelsselecteur bij een bedrijf in de industriële sector vertelt:

R: Wij hebben hier twee vrouwen als leidinggevend. En als wij iemand aannemen met een moslimachtergrond gaan we dat niet veranderen. Maar dat wordt wel van tevoren gezegd. En ze hebben ook een sollicitatiegesprek met ze. Wij verwachten wel dat iemand kan meedraaien in een team, zowel qua teamaspecten als qua activiteiten en ook op klantniveau. Ik vind dat we de verantwoordelijkheid hebben dat als iemand specifieke wensen heeft, wij daar voor open moeten staan en dat is ook een deel van onze eigen flexibiliteit die getoetst wordt en die we van mensen verwachten. In dit geval zag je hem niet als we een vergadering hadden met een diner en een overnachting.

I: Dus hij kwam alleen voor de vergadering?

R: Ja. Maar hij moest wel blijven, want over het algemeen hebben wij twee dagen vergadering. [...] Maar dan deed hij sociaal niet mee. Dat hebben we wel uitgelegd aan onze medewerkers, want die vinden dat vreemd.

I: En waarom deed hij daar niet aan mee?

R: Omdat er alcohol werd gedronken. En hij ook niet kon beoordelen of het eten goed [dat is: halal] was. En er waren vrouwen bij en dan kwam hij misschien in de verleiding. En dan trok hij zich terug. Dat was niet gelijk nadat hij was aangenomen, maar dat kwam pas na anderhalve maand naar boven.

I: En in het begin deed hij gewoon wel mee?

R: Ja. Toen deed hij wel mee. Op het moment dat dit bij hem een grote rol speelde hebben we dat besproken. En dat is een moeilijke situatie geweest, want de leidinggevende en ook de andere dames in het team werden natuurlijk redelijk boos. Want [ze zeiden]: 'Wij verleiden hem niet en als hij denkt dat we dat wel doen, dan kunnen we hem snel duidelijk maken dat we geen enkele behoefte hebben om wat met hem te beginnen, dus laat hem maar met ons praten.' En dat is ook wel gebeurd maar...

I: Hoe is dat verder gegaan?

R: Het is eigenlijk veel erger geworden. Op een gegeven moment keek hij secretaresses niet meer aan en gaf hij ook geen hand meer. Het werd van kwaad tot erger. Op een gegeven moment hoorden we ook dat hij bij klanten die 's avonds een diner hadden en rookten en drank gebruikten ontmoetingen afgezegd heeft. En toen dachten we toch dat het tijd was om afscheid van hem te nemen.

I: En hij is ontslagen of zijn contract is niet verlengd?

R: Niet verlengd.

Naast problematische man-vrouwverhoudingen komen in dit fragment ook andere, als negatief beoordeelde ervaringen aan de orde: geen hand willen geven aan iemand van de andere sekse, mensen niet aankijken en zich onttrekken aan sociale activiteiten met collega's. Vergelijkbare ervaringen komen we ook in andere interviews tegen. Zij worden echter eerder beschouwd als uitzondering dan als regel. Met andere woorden: meerdere werkgevers hebben ooit problemen ervaren met een werknemer van niet-westerse afkomst die samenhangen met culturele of religieuze gebruiken en overtuigingen. Geen van deze werkgevers maakt dit echter regelmatig mee. Op individueel niveau ervaart men deze ervaring dan ook als uitzonderlijk.

Samenvattend: meerdere werkgevers en intermediairs hebben wel eens slechte ervaringen opgedaan met niet-westerse migranten op de werkvloer. Deze ervaringen hebben te maken met de omgang met geschreven en ongeschreven regels en gewoonten op de werkvloer, met de verhoudingen tussen verschillende migrantengroepen onderling en met de omgang met leden van de andere sekse. Het komt voor dat werkgevers en intermediairs om deze reden niet meer willen werken met (bepaalde groepen) niet-westerse migranten, of dat zij terughoudender zijn geworden in het in dienst nemen van leden uit deze groepen.

3.5 *Stereotypen en voorkeuren van werkgevers*

In paragraaf 3.4 zijn drie verklaringen genoemd die werkgevers en intermediairs geven voor de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt: (1) tekortkomingen in cv en brief, (2) een andere houding en presentatie, en (3) negatieve ervaringen met niet-westerse migranten op de werkvloer. Medewerkers van intermediaire organisaties geven nog een vierde reden voor de achterstand van niet-westerse migranten, die te maken heeft met stereotypen en voorkeuren van werkgevers. Een medewerker van UWV WERKbedrijf zegt het volgende:

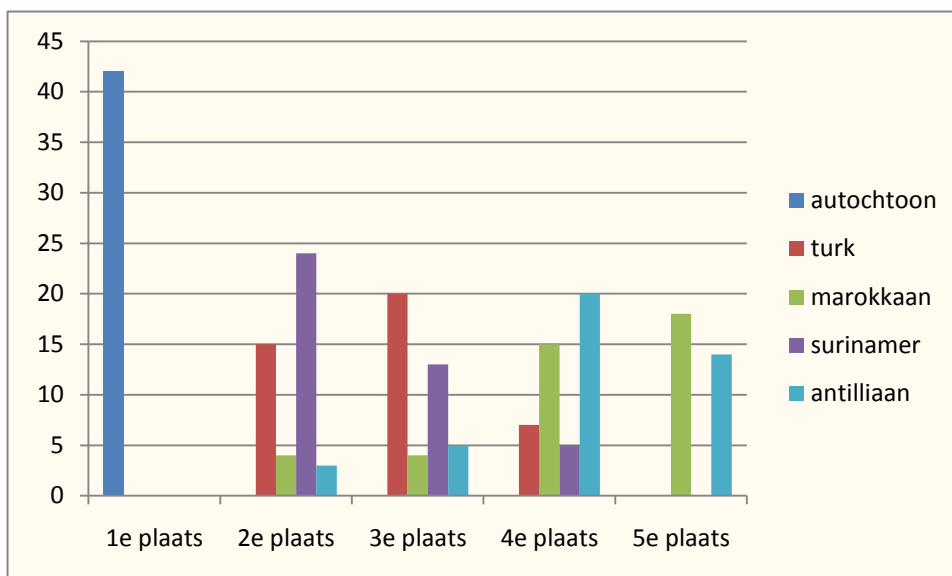
Wat ik hoor vanuit de werkgever is, altijd als er twee gelijken zijn, dat de voorkeur altijd nog uitgaat naar wat bekend is. Vaak dus blond, blauwe ogen, blank.

Welke beelden hebben werkgevers van niet-westerse migranten? Hebben werkgevers voorkeuren voor bepaalde groepen op basis van etniciteit en zo ja, hoe ver(ant)woorden zij deze voorkeuren?

Om inzicht te krijgen in beelden en voorkeuren van werkgevers is (onder meer) aan 44 werkgevers een vijftal kaarten voorgelegd. Deze kaarten representeerden naast de autochtone Nederlander de vier grootste groepen niet-westerse migranten, te weten Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders. De respondenten werd verteld dat elk van deze kaarten een sollicitant voorstelde, dat deze vijf sollicitanten gelijkwaardig zijn wat betreft opleiding en werkervaring, maar verschillen in etnische achtergrond. Allereerst is hun gevraagd een voorkeursvolgorde aan te geven zoals zij denken dat de gemiddelde Nederlandse werkgever deze hanteert. Twee van de 44 respondenten wilden deze taak niet uitvoeren. De eerste niet, omdat hij verwachtte dat werkgevers geen op etniciteit gebaseerde voorkeuren hebben. De ander wenste vanuit principiële overwegingen geen indeling naar etniciteit maken. Van alle respondenten die bereid en in staat waren een voorkeursvolgorde aan te geven (n=42) verwacht iedereen dat de gemiddelde Nederlandse werkgever de voorkeur geeft aan een autochtone Nederlander als werknemer (zie figuur 3.1). De meeste respondenten zetten Turkse en Surinaamse Nederlanders op de tweede of derde plaats, terwijl we onder aan de rangorde uitsluitend Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders tegenkomen.

Figuur 3.1

Rangorde van respondenten voor de ‘gemiddelde Nederlandse werkgever’, absoluut



Bron: SCP

De motivaties voor deze rangorde komen opvallend sterk overeen en luiden ongeveer als volgt. Autochtone Nederlanders zijn ‘eigen’, die kennen we het best. Turken zijn rustige, harde en betrouwbare werkers, daar heb je geen last van. Surinamers beschouwen werkgevers als goed geïntegreerd en gezellig, maar zijn geen harde werkers en minder goede leidinggevendenden. Marokkanen en Antillianen beschouwt de gemiddelde Nederlandse werkgever als onbetrouwbaar en crimineel.

De hierna geciteerde respondent, manager in een bedrijf binnen de industriële sector, bracht de volgende rangorde aan: (1) autochtone Nederlander, (2) Surinamer, (3) Turk, (4) Antilliaan, (5) Marokkaan. Zij geeft hierbij de volgende uitleg:

Ik denk dat die Surinamers toch redelijk geïntegreerd zijn binnen de Nederlandse cultuur. Ze hebben wel behoud van hun eigen cultuur en daar staan ze ook positief om bekend, denk ik. Hun eetgedrag, hun uitbundigheid, het genieten van het leven en gezelligheid, laat ik dat er maar even aan koppelen. Dan Turken, omdat ze wat minder in verband worden gebracht met extremistische gedachten binnen de moslimwereld. En Turkije, ligt er trouwens wel aan welk deel van Turkije, is toch redelijk modern ingesteld. Binnen Nederland [...] komen ze er best goed uit met hun werkinstelling en noem maar op. Antillianen en Marokkanen, dat is lastig. Daar heb ik even over zitten twijfelen. Antillianen hebben ook niet echt een goed beeld neergezet als groep binnen Nederland, maar liggen misschien toch nog iets dichterbij het koloniale verleden. En de Marokkanen blijven denk ik toch een probleem. Ik hoor bijna nooit iets positiefs over Marokkanen.

Door te vragen naar de voorkeursrangorde van de gemiddelde werkgever komen vaak ook de eigen beelden van de respondent naar voren. De volgende personeelsselecteur in de dienstverlenende sector koppelt de rangorde aan algemene sentimenten ('de stemming op dit moment') en aan eigen ervaringen met bepaalde etnische groepen. Hij bracht de volgende rangorde aan: (1) autochtone Nederlander, (2) Surinamer, (3) Turk, (4) Antilliaan en Marokkaan (ex aequo).

I: Kunt u toelichten waarom u deze volgorde aanbrengt?

R: Ik denk dat het gewoon de stemming [is] op dit moment. Kijk maar wie er op Wilders stemt. En zo zien de bedrijven er ook uit. Dus hier [wijst op de kaart 'Marokkaan'] hebben we heel veel problemen mee.

I: Met de Marokkanen.

R: Dus je merkt gewoon, op werkvloeren bedenken ze zich wel tien keer of krabben zich achter de oren van: 'Nou, als we maar geen problemen krijgen.' Als je Surinamers aanneemt, dan denken ze niet: 'Als we maar geen probleem hebben,' maar ze denken alleen: 'Ik hoop dat hij een beetje doorwerkt.' Heel stereotiep vooroordeel. Turken zijn eigenlijk gemiddeld. De positie van Turken is ook heel anders dan van Marokkanen in Nederland. Antillianen hebben ook in bepaalde Randstadgedeeltes de relatie met 'la la' [vrolijkheid, nonchalance], maar ook de criminaliteit. Wij zijn een bedrijf waar heel precies [...] Er mag niks kwijtraken. Alles moet precies gebeuren volgens procedures. Het lijkt heel simpel, maar er zijn iets van vijftieng stappen [in het proces]. En al die stappen moeten perfect gaan. Er moet niks kwijtraken. Er moet geen gedoe onderling zijn, ook geen machogedrag. Met deze groepen [Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders] hebben wij wel eens machtsconflicten. En met die groepen [Turkse en Surinaamse Nederlanders] niet.

Groepsspecifieke stereotypen komen het duidelijkst naar voren wanneer de respondenten wordt gevraagd naar de voorkeursvolgorde van 'de gemiddelde Nederlandse werkgever'. Deze stereotypen zijn zeer specifiek en tegelijkertijd in sterke mate consistent, waaruit blijkt dat men het in verregaande mate met elkaar eens is over wat de algemeen heersende stereotypen zijn.

De respondenten is ook de vraag voorgelegd of zij hun eigen voorkeursvolgorde willen aanbrengen. Een derde deel van de respondenten (n=14) blijkt dan geen eigen voorkeursvolgorde te kunnen of willen geven. Zoals de volgende personeelsselecteur bij een werving- en selectiebureau zegt:

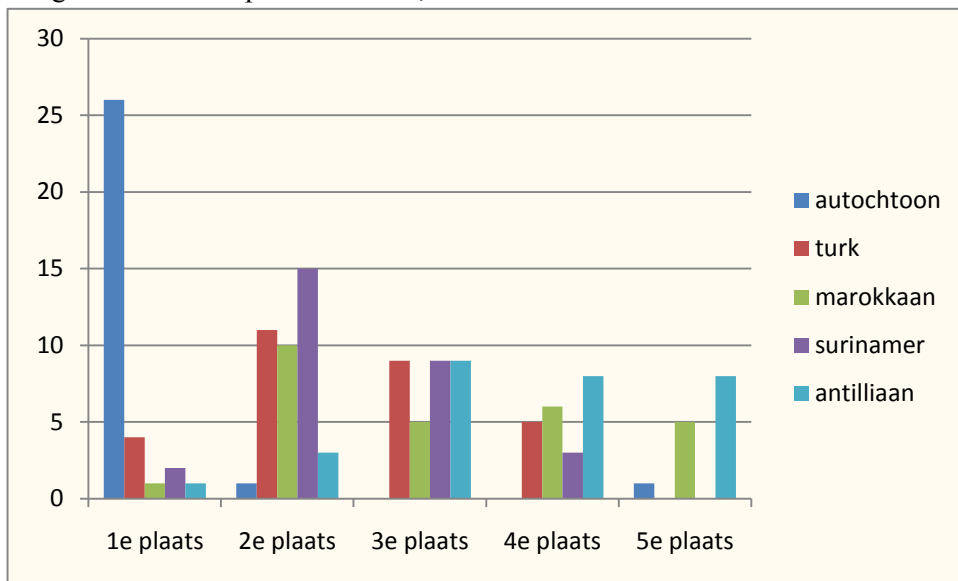
Nee [respondent weigert de kaarten in een volgorde te leggen], want hoe diplomatiek dat ook klinkt, als ik naar mezelf kijk dan heb ik zowel Marokkaanse als Turkse als Antilliaanse, Surinaamse als autochtone collega's, of heb ik gehad, en ze hebben allemaal hun eigen sterke punten. Ik zou daar niets mee kunnen, ik kan daar geen volgorde voor neerleggen.

Twee derde deel (n=29) van de respondenten is daarentegen wel bereid en in staat de vijf kaarten in eigen voorkeursvolgorde naar etniciteit op tafel te leggen. Deze rangorde komt in grote lijnen overeen met die van de denkbeeldige gemiddelde Nederlandse werkgever. Ook nu komen Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders in verreweg de meeste gevallen onderaan te staan. Met andere woorden: bij gelijke geschiktheid zegt men pas in laatste instantie te zullen kiezen voor een Nederlander van Marokkaanse of Antilliaanse afkomst. Turkse en Surinaamse Nederlanders nemen wederom een middenpositie in. Meer dan de helft van de respondenten (n=24) zegt bij gelijke geschiktheid te kiezen voor een autochtone Nederlander.

In enkele gevallen wordt nu echter ook de niet-westerse migrant vooraan in de rangorde geplaatst (n=5). Dit wordt beargumenteerd vanuit de huidige samenstelling van het team, waarin (een bepaalde groep) niet-westerse migranten afwezig (is) zijn, of sterk in de minderheid. Vanuit een streven naar een etnisch divers personeelsbestand geven deze respondenten bij gelijke geschiktheid voorrang aan een kandidaat van niet-westerse herkomst.

Figuur 3.2

Rangorde van de respondenten zelf, absoluut



Bron: SCP

De eigen voorkeursvolgorde wordt veelal verklaard vanuit concrete ervaringen met werkzoekenden en medewerkers die men tot de betreffende etnische groepen rekent. De hierna geciteerde respondent (een werkgever uit de financiële sector) legt, na wat te hebben geschoven met de kaartjes, uiteindelijk de volgende rangorde neer: (1) autochtone Nederlander, (2) Turk, (3) Surinamer, (4) Antilliaan, (5) Marokkaan. Zij geeft de volgende toelichting:

R: Ik heb in het verleden ook in een van die fabrieken als teammanager gewerkt. Dus daar heb ik natuurlijk wel dingen gezien. En dan is mijn ervaring – maar dat hoeft niet te kloppen, dat wil ik wel echt duidelijk benadrukken – dat Turkse mensen gewoon echt harde werkers zijn. Ze zijn loyaler en makkelijker te sturen. Dat is de reden dat ik die vrij snel voorop leg. Ik vind dat gewoon zelf fijne mensen om mee samen te werken.

I: En dat is gebaseerd op jouw eigen ervaring met die groep?

R: Ja. Bij Marokkaanse mensen... Ja... Ik zou deze [Marokkaanse Nederlander], als ik het nu nog zou mogen, nog wat naar achteren zetten eigenlijk. Want hier heb ik best wel veel problemen mee gehad. Dus ik ga deze hier schuiven [verschuift het kaartje 'Marokkaanse Nederlander' naar de laatste plaats]. [...] En bij Surinamers, die zie ik eigenlijk zó als Nederlanders! Dat is heel dichtbij voor mijn gevoel. Dat voelt gewoon heel eigen, zeg maar. Antillianen, daar heb ik gewoon weinig ervaring mee. Maar daar heb ik ook weinig negativiteit, negatief gevoel bij. Dus die komt dan gewoon hier te staan [op de vierde plaats]. En met Marokkanen heb ik gewoon wel veel problemen gehad. In de zin van... Ik had vooral Marokkaanse vrouwen hier werken, die heel gehaaid waren, heel slim om hun eigen zaakjes goed te regelen. Weinig loyaal naar [naam bedrijf] toe. Als voorbeeld: gewoon té vaak ziek. Dat ik het niet geloofde. [...] Altijd gedoe. En veel klagen. En dat is dus ook het beeld dat bij mij overblijft.

Eigen ervaringen met individuele werknemers van niet-westerse herkomst blijken zo van invloed op de beeldvorming over de groep als geheel. Ook berichtgeving in de media speelt volgens respondenten een rol. Zo stelt de volgende personeelsselecteur bij een bouwbedrijf:

Dat [negatieve beeld] is meer door de media bepaald natuurlijk. Wat je ziet aan dingen als overlastproblemen. Je maakt heel snel een koppeling naar hen [Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders] toe, wat niet goed is, want het betekent niet dat degene die hier aan tafel zit iets daarmee te maken heeft. Maar je maakt heel snel die negatieve associatie.

Vooraf de Marokkaanse Nederlanders blijken negatieve associaties op te roepen bij de werkgevers. De respondenten maken echter veelal wel onderscheid tussen jonge (vaak ook: laagopgeleide) mannelijke Marokkaanse Nederlanders en 'overige' Marokkaanse Nederlanders. Uit de interviews komt op die manier een tweedeling naar voren in beelden van de groep Marokkaanse Nederlanders als geheel: zij die aan het negatieve stereotype voldoen en zij die juist het tegendeel hiervan bewijzen. Waar jonge laagopgeleide mannen van Marokkaanse afkomst lijden onder negatieve stereotypering, oogsten de hoger opgeleide Marokkaanse Nederlanders (zowel mannen als vrouwen) met een diploma op zak en een correct cv daarentegen bewondering. Zo zegt een manager binnen de industriële sector:

Marokkanen, nogmaals: ook een beetje gespiegeld aan het niveau dat wij hier binnen krijgen [dat is: hoger opleidingsniveau], dus waar ik ervaring mee heb, ik heb buitengewoon veel respect voor ze, op dat moment dat ze in onze cultuur met alle negativiteit eromheen en de verleidingen waaraan ze blootgesteld worden, ze toch dat niveau hebben gehaald. Dat vind ik echt gewoon knap.

Een dergelijke tweedeling wordt voor de overige groepen niet gemaakt en is een verschijnsel dat binnen de sociale psychologie *subtyping* wordt genoemd. Van subtyping is sprake als iemand sterk afwijkt van een beeld dat van een groep bestaat, waardoor deze persoon niet wordt beschouwd als lid van die groep, maar als een subtype ervan.

Subtyping werd eerder als mogelijke verklaring genoemd voor een van de uitkomsten van de praktijktests van 2008. Tegen de verwachting in (want niet in lijn met ander onderzoek en de maatschappelijke beeldvorming rond de groep) bleek uit deze tests dat Marokkaanse Nederlanders niet vaker gediscrimineerd worden dan de overige drie grote groepen niet-westerse migranten in Nederland. Een mogelijke verklaring werd gezocht in het feit dat de (fictieve) Marokkaanse Nederlandse sollicitanten in dit onderzoek allen zeer gemotiveerd waren, beschikten over de juiste papieren, en een smetteloze brief en cv presenteerden. Werkgevers zouden hierdoor de ongunstige beeldvorming die over de Marokkaanse groep als geheel bestaat niet op de desbetreffende sollicitant van toepassing verklaren, maar juist extra gemotiveerd zijn deze kandidaat uit te nodigen.

Dat subtyping een rol speelt in selectieprocessen wordt in de onderhavige interviews bevestigd. Meerdere respondenten geven aan dat ze kandidaten met een Marokkaanse achtergrond die een goede opleiding en cv hebben juist als aantrekkelijke kandidaten beschouwen, terwijl zij tegelijkertijd een negatief beeld hebben van de groep Marokkaanse Nederlanders als geheel.

Samenvattend kunnen we stellen dat de meeste respondenten een positiever beeld van Turkse en Surinaamse Nederlanders hebben dan van Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders. Surinaamse Nederlanders worden beschouwd als goed geïntegreerde werknemers, die bovendien een goede beheersing van de Nederlandse taal hebben. Turkse Nederlanders

worden over het algemeen beschouwd als harde werkers en zijn daarom relatief populair. Het opvallendst is echter dat meer dan de helft van de respondenten die bereid zijn een eigen voorkeursvolgorde neer te leggen de autochtone Nederlander boven aan de rangorde plaatst. Met andere woorden: bij gelijke geschiktheid zegt meer dan de helft van de respondenten dat zij voor de autochtoon Nederlandse kandidaat zullen kiezen.

3.6 *Kiezen voor zekerheid*

Hoe verklaren werkgevers hun voorkeur voor de autochtone Nederlander, ook indien de niet-westerse kandidaat op basis van arbeidsrelevante kenmerken gelijkwaardig is? En hoe werkt dit door in de werving- en selectiepraktijk? Wat zeggen de werkgevers hier zelf over?

De belangrijkste reden die werkgevers voor hun voorkeur geven is dat de keuze voor de autochtone Nederlander veiligheid of zekerheid biedt, zoals duidelijk wordt uit de volgende fragmenten:

Dit [respondent wijst op de kaart 'autochtone Nederlander'] zijn de autochtonen. Dat is veilig. Die blijven nummer één. [...] In ons geval, als diegene kan kiezen tussen een allochtone medewerker of inderdaad een autochtone die verder qua cv hetzelfde zijn, dan is het makkelijker om inderdaad toch die veilige weg te kiezen. (werkgever, sector financiële dienstverlening)

Als ze echt allemaal gelijk zijn in kwaliteit, dan kies ik toch voor de autochtone Nederlander. Op grond waarvan zou ik die ander moeten kiezen? Op grond van positieve discriminatie? [...] Ik moet gewoon eerlijk zijn. Ik mag gewoon eerlijk zijn... Ik denk toch de autochtoon. Dan loop je het minste risico. (werkgever, bouwsector)

Niet alleen de eigen opvattingen, ook die van anderen binnen de organisatie wegen in de selectiebeslissingen mee:

Dat ik kies voor zekerheid geldt voor mezelf, maar ook voor degene waarvoor je selecteert. Er moeten kandidaten door, dus dan zoek je de zekerheid, omdat je denkt: 'Dit is snel geaccepteerd.' Zo vertaal ik dat. Maar goed, dan kies ik voor safe en dan kies ik voor die kandidaat [de autochtone Nederlander]. (werkgever, gemeentelijke overheid)

Uit redenen die werkgevers noemen blijkt geen bewuste of expliciete afkeer van niet-westerse migranten. Zij geven met andere woorden geen blijk van discriminatie die is gebaseerd op aversie ten opzichte van (bepaalde groepen) niet-westerse migranten. Werkgevers die bij gelijke geschiktheid voor de autochtone Nederlander kiezen doen dit omdat deze keuze volgens hen meer zekerheid geeft. Deze zekerheid geven niet-westerse kandidaten blijkbaar in onvoldoende mate.

Statistische discriminatie

De keuze voor veiligheid of zekerheid kunnen we begrijpen vanuit de theorie van statistische discriminatie. Selectiebeslissingen op de arbeidsmarkt worden daarin beschouwd als procedures waarin in een kort tijdsbestek een beslissing moet worden genomen over welke kandidaat het meest geschikt is om de vacature op te vullen. Dat is de kandidaat met de grootste productiviteit en het minste risico. De informatie die personeelsselecteurs hiervoor gebruiken (bijv. uit een cv) is onvolledig. Informatie inwinnen die volledig uitsluitend zou geven over de te verwachten productiviteit van een werknemer is kostbaar in termen van tijd en geld. Werkgevers willen deze kosten beperken en maken daarom gebruik van een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de groep waartoe de sollicitant wordt gerekend om de te verwachten productiviteit en risico's van de individuele sollicitant in te schatten. Volgens deze theorie zouden individuele niet-westerse migranten van de arbeidsmarkt worden geweerd, omdat inschattingen over productiviteit en risico van de groep niet-westerse migranten als geheel ongunstig zijn. Dit wordt onder meer bevestigd in het volgende fragment uit een gesprek met een medewerker bij UWV WERKbedrijf:

Met allochtonen hebben werkgevers vaak het idee dat ze de taal niet spreken, niet goed zijn aangepast, gedoe opleveren en veel vakantie willen.

Werkgevers beschouwen (volgens de geciteerde intermediair) 'vaak ziek zijn', 'veel vakantie nemen', 'lastig doen' en 'de taal slecht spreken' als risicovolle kenmerken die worden toegeschreven aan de groep niet-westerse migranten als geheel (stereotypering). En omdat personeelsselecteurs risico's het liefst willen vermijden, zijn zij terughoudend in het in dienst nemen van individuele personen die zij als niet-westers beschouwen (statistische discriminatie). Deze redeneertrant komen we veelvuldig tegen in de interviews, wat doet vermoeden dat stereotypering en statistische discriminatie een belangrijke rol spelen in de uitsluiting van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

De voorkeur voor de autochtone Nederlander moet dus voor een deel worden begrepen vanuit risicovermijdend gedrag. Dit gedrag blijkt niet alleen te zijn gebaseerd op negatieve groepsbeelden: een deel van de personeelsselecteurs verwijst namelijk niet naar stereotypen van niet-westerse migranten bij het uitspreken van hun voorkeur. Zij vullen het informatiegebrek over het individu niet aan met gemiddelde groepskenmerken (zoals: 'Surinamers zijn lui'), maar wijzen juist op het gemis aan kennis over de groep als geheel (zoals: 'ik ken Surinamers niet'). Ook dit *ontbreken* van (stereotype) informatie over de groep wordt als een risico opgevat. Zoals meerdere respondenten dit uitdrukken: niet-westerse migranten zijn onbekend en 'onbekend maakt onbemind'. Respondenten kunnen zo een voorkeur uitspreken voor autochtone Nederlandse kandidaten, zonder blijk te geven van stereotiepe beelden van niet-westerse migranten.

Subtiele factoren, zoals gevoelens van veiligheid en herkenning, betekenen dat men ondanks relatief positieve beelden van Turkse en Surinaamse Nederlanders toch geneigd is te kiezen voor de autochtone Nederlander. De lage positie van Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders in de voorkeursrangorde wordt daarentegen vooral bepaald door negatieve beeldvorming rond deze groepen. We zien dat sommige werkgevers niet alleen terughoudend

zijn tegenover Marokkaanse of Antilliaanse kandidaten, maar dat zij leden die ze tot deze groepen rekenen openlijk afwijzen. Zo vertelt de medewerker bij een studentenuitzendbureau:

Ik heb wel een paar keer bij koeriersbedrijven gehad [...] dat ze zeiden dat ze liever geen Marokkaanse jongens wilden.

Meerdere medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt zijn wel eens geconfronteerd met het verzoek bepaalde groepen niet-westerse migranten van werving en selectie uit te sluiten, of uitsluitend autochtone Nederlanders aan te bieden. De volgende werkgever (sector bouw en industrie) werpt licht op de achtergronden van een dergelijk verzoek:

Mijn beeld van Marokkaanse jongeren is 'problemen'. Dat komt door de media. Terwijl in de fabriek veel Marokkanen werken. Dan acht ik denk ik Turken hoger dan Marokkanen. Nou ja... Met de eerste generatie heb ik goede ervaringen. Maar toen een zoon van 18 kwam werken zag ik iets heel anders. We hadden de grootste problemen met hem! Grote mond, niet goed werken. Dus we kiezen de volgende keer wel veilig voor een Turk of een oudere Marokkaan. [...] Een Marokkaan van 18 is een risico, vanwege de negatieve ervaring. Die nemen we niet meer aan.

Intermediairs bevestigen dat sommige werkgevers terughoudend zijn in het in dienst nemen van niet-westerse migranten. Zij moeten werkgevers als gevolg daarvan meer overtuigen van de kwaliteiten van individuele werkzoekenden van niet-westerse herkomst. Ook komt voor dat personeelsbemiddelaars door een werkgever worden verzocht geen kandidaten van niet-westerse herkomst aan te bieden. Meestal gaat dit om jonge mannen van Marokkaanse afkomst. Voor intermediairs is het lastig met een dergelijk verzoek om te gaan, zoals blijkt uit het volgende citaat:

Ik zou natuurlijk liegen als ik zeg: 'Dan voldoen we daar niet aan en dan kunt u geen zaken met ons doen.' Ik bedoel: zo werkt het ook niet. Dat geloof ik gewoon niet. Uiteindelijk willen we gewoon dat daar een kandidaat van ons gaat starten. Alleen kunnen we het nooit expliciet ook zo zeggen. Je kan nooit tegen een kandidaat zeggen: 'Jij bent het niet geworden omdat je een vrouw bent.' Of: 'Je bent het niet geworden omdat je een allochtoon bent.' Want dan hadden we hem ook niet moeten aanbieden. [...] Als het beleid van de organisatie is: 'Ik heb er geen zin meer in, want ik heb er zo veel negatieve ervaringen mee, ik ben er klaar mee,' dan kan ik migranten gaan leveren tot ik een ons weeg, maar dan zal die allochtoon nooit gaan starten.

De niet-westerse kandidaat zelf is ook niet gebaat bij een sollicitatie waarbij van tevoren vaststaat dat zij of hij zal worden geweigerd. Dit argument, tezamen met de wens de opdrachtgever tevreden te houden, resulteert gemakkelijk in het honoreren van een discriminerend verzoek. Er zijn echter ook intermediairs die dergelijke opdrachten structureel weigeren. Bovendien zijn er volgens de intermediairs maar weinig werkgevers die een dergelijke opdracht geven.

Kortom: meerdere intermediairs zijn wel eens met een openlijk discriminerende werkgever geconfronteerd. Dit is volgens hen echter eerder uitzondering dan regel.

Individuele kandidaten van niet-westerse herkomst worden dus soms op basis van negatieve beelden van en slechte ervaringen met de groep bewust buiten de selectieprocedure gehouden. Wat echter vaker uit de interviews naar voren komt is dat werkgevers terughoudend en kritisch zijn ten opzichte van kandidaten van niet-westerse herkomst, zonder dat zij deze kandidaten op voorhand van selectie uitsluiten.

Dit impliceert dat de niet-westerse kandidaat niet kansloos is, maar dat hij of zij wel beter voor de dag moet komen dan de autochtone kandidaat om geselecteerd te worden. Het volgende fragment wijst in deze richting. De hier geciteerde respondent, personeelsselecteur bij een gemeente, verwacht dat een gemiddelde Nederlandse werkgever pas in laatste instantie voor een medewerker van Antilliaanse herkomst zal kiezen. Vervolgens geeft zij haar eigen voorkeur aan en licht deze als volgt toe:

Als ik mocht kiezen, dan zet ik ook de Antilliaan op de laatste plaats. Maar als er een heel goede Antilliaan tussen die sollicitanten zou zitten, die met kop en schouders zou uitsteken boven al die anderen, dan geldt wat ik ook zei in het begin van het gesprek, namelijk: dan zou ik ervoor gaan.

Deze werkgever bevestigt hiermee een van de conclusies van de Discriminatiemonitor van 2007 (Andriessen et al. 2007). Meerdere niet-westerse migranten ervaren dat zij zich meer dan anderen moeten inspannen om met autochtone Nederlanders te kunnen concurreren. Zij moeten beter zijn dan de autochtone concurrent en bewijzen dat zij een goede werknemer zullen zijn, *ondanks* het feit dat zij van niet-westerse herkomst zijn.

3.7 *Streven naar diversiteit*

Onzekerheid over productiviteit en risicoverwachtingen betekenen echter niet noodzakelijk dat niet-westerse migranten geheel worden uitgesloten. Ondanks negatieve ervaringen en/of stereotiepe beelden kunnen werkgevers ervoor kiezen een individuele kandidaat van niet-westerse herkomst aan te nemen, zo blijkt uit de interviews. Een deel van de werkgevers spreekt expliciet de wens uit meer werknemers van niet-westerse herkomst aan te trekken.^{xvi} Dit wordt niet alleen gemotiveerd vanuit maatschappelijke overwegingen (bijv.: ‘Het bevordert het onderlinge begrip’, of: ‘Het doorbreekt het wij-zijdenken’), maar ook vanuit een economisch of commercieel belang. Ondanks de economische recessie van 2009 zien deze respondenten in de nabije toekomst een tekort aan arbeidskrachten ontstaan. Een groot deel van het beschikbare arbeidspotentieel zal bestaan uit niet-westerse migranten, en mede vanuit concurrentieoverwegingen spreken werkgevers de noodzaak uit juist nu migranten aan hun organisatie te binden, want anders, zoals een van de respondenten dit uitdrukt, ‘missen we de boot’:

De insteek was oorspronkelijk: dit [niet-westerse migranten] is een deel van de arbeidsmarkt dat we nog niet aangeboord hebben. Als we deze arbeidsmarkt willen aanboren, moeten we nadenken waarom dat tot nu toe niet gelukt is en hoe we het dan moeten doen. Want we moeten ook nog de eerste zijn, we moeten onze concurrenten voor zijn. En daarnaast speelt dat, als je meer migranten in de zorg krijgt, ook je werknemersbestand wat gekleurder is, wat meer kleur heeft. Het bevordert het onderlinge begrip. (werkgever, zorgsector)

De hier geciteerde werkgever verwijst naar drie van de vier belangrijkste redenen die in dit onderzoek door de respondenten genoemd worden om niet-westerse migranten aan te trekken, namelijk: (1) het kunnen blijven concurreren in perioden met een krappe arbeidsmarkt (concurrentiemotief), (2) het creativiteit bevorderende en daarmee productiviteit verhogende effect van diversiteit of ‘kleur’ in het bedrijf (diversiteitsmotief), en (3) het bevorderen van de integratie van niet-westerse groepen in de Nederlandse samenleving (sociaal motief). Een vierde veelgehoorde reden om juist niet-westerse werknemers aan te trekken heeft te maken met de klanten van organisaties en bedrijven (klantperspectief): niet alleen het arbeidspotentieel, ook de afzetmarkt of cliëntenpopulatie van veel organisaties en bedrijven bestaan nu al voor een deel uit niet-westerse migranten. Respondenten verwachten dat dit in de toekomst eerder toe dan af zal nemen. Om ook bij dit deel van de markt aan te sluiten acht een deel van de werkgevers het gunstig (meer) personeel van niet-westerse afkomst in dienst te nemen. Door personeel uit bepaalde migrantengroepen in dienst te nemen, verwacht men klanten uit deze zelfde groepen aan het bedrijf of de organisatie te kunnen binden. Zo zegt de volgende directeur van een kleine onderneming in de detailhandelsector:

I: En hou je ook nog apart rekening met het bereiken van autochtonen of migranten [...] bij het werven van nieuw personeel?

R: Ja, daar houden we rekening mee, want we hebben mensen uit allerlei verschillende landen en culturen, maar dat doen we speciaal omdat onze klanten ook zo zijn. Dus als er een Chinees meisje weggaat, zeg maar, dan willen we een Chinees meisje terug hebben. Omdat we die doelgroep willen houden. We hebben een Poolse, een Kaapverdise en een Spaanse en dat proberen we ook echt wel... We discrimineren eigenlijk wel, zeg maar.

In paragraaf 3.6 werd gesproken van statistische discriminatie als belangrijke reden van uitsluiting van niet-westerse migranten. Statistische discriminatie wordt verklaard vanuit een kosten-batenbalans: vanwege de kosten in tijd en geld voor het inwinnen van informatie die volledig uitsluitend zou geven over de te verwachten productiviteit, kiest men op basis van een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de groep waartoe de sollicitant wordt gerekend.

Als er onvoldoende aanbod is vanuit de groep die men als het meest productief en veilig beschouwt (hier: de autochtone Nederlander), of men om andere redenen mensen uit meer risicovolle groepen in dienst wil nemen (bijv. vanwege diversiteitsbeleid), hebben

personeelsselecteurs ten minste twee keuzen. De eerste is te besluiten eenvoudig meer risico te nemen, zoals de hier volgende werkgever in de industriële sector heeft gedaan:

Nou, je wordt wel wat voorzichtiger maar we hebben onlangs weer een Marokkaan aangenomen. En waarom doen we dat? De man presenteert zich anders, heeft een andere sociale achtergrond. Dat weet je natuurlijk nooit zeker, want je kunt er ook niet echt heel diep op door gaan tijdens het sollicitatiegesprek. Dus dat is wel een belemmering en maakt het wel wat risicovoller. In dit geval hebben we toch weer iemand aangenomen met een Marokkaanse achtergrond.

Men kan echter ook besluiten wel meer tijd en geld te investeren in het inwinnen van informatie, zodat men meer zekerheid verkrijgt over de productiviteit van de individuele kandidaat. Ook dit komen we meermalen in de gesprekken tegen. Een voorbeeld is de volgende personeelsselecteur bij een bedrijf in de bouwsector. Om risico uit te kunnen sluiten probeert deze selecteur bij kandidaten met een Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond extra informatie te ontlokken over de privé-situatie:

I: Je gaf ook aan dat je naar die laatste twee groepen [Antilliaanse Nederlanders en Marokkanen] terughoudender bent.

R: Ja, maar dat heeft twee redenen. Enerzijds zijn dat eigen ervaringen en beeldbepaling van allerlei dingen die om je heen gebeuren en anderzijds moet je het intern verkopen.

I: Is dat lastig?

R: Ja, dat is ook een hobbel. Op het moment dat ik iemand voorstel dan moet ik er ook voor instaan. Dat is hetzelfde als bij een uitzendbureau.

R: Als je met een Marokkaan aankomt, hoe wordt er dan intern gereageerd?

I: Ze zullen niet tegen mij zeggen: 'Dat doe ik niet', tenzij ze kunnen aantonen waarom iets niet kan. Maar je weet wel op het moment dat je dat daar neerlegt, dat er binnen een dergelijk clubje, een uitvoeringsteam, over gesproken wordt. En dan zullen ze het gewoon wel gaan proberen. Dan moet ik er dus wel voor instaan dat die persoon het waarmaakt. [...] Ik pas ook wel mijn selectiegesprekken erop aan dat ik veel meer te weten wil komen, voor zover ze dat los willen laten, over hun privésituatie. [...] ik wil gewoon geen gedoe. Ik wil gewoon een stabiele vent of dame binnen hebben.

Negatieve oordelen over kwaliteiten en stereotypering leiden niet noodzakelijkerwijs tot uitsluiting van niet-westerse migranten. Men kan van mening zijn dat niet-westerse migranten over minder goede kwaliteiten beschikken en vervolgens, vanuit een streven naar diversiteit, de selectie-eisen zodanig aanpassen dat ook deze groepen een kans maken binnen te komen bij het bedrijf. Er zijn werkgevers die weliswaar stereotypen hanteren, maar verwachten dat het 'anders-zijn' van niet-westerse migranten juist een productiviteitsvoordeel kan opleveren. Ook zijn er werkgevers die niet-westerse migranten als een risico beschouwen, maar dit risico proberen te verminderen door meer informatie in te winnen.

Kortom: niet alleen de beelden en ervaringen van de werkgever, ook hun houding ten aanzien van etnische diversiteit op de werkvloer speelt een rol bij de in- of uitsluiting van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.

3.8 Economische recessie

Het onderzoek voor de huidige Discriminatiemonitor vond plaats in een periode van economische neergang. Uit het *Jaarrapport integratie 2009* (Dagevos 2009) blijkt dat de economische crisis niet-westerse migranten hard treft, vooral de jongeren en laagopgeleiden. We hebben de werkgevers en intermediairs gevraagd wat zij merken van de economische crisis en of daardoor volgens hen meer ruimte is voor ongelijke behandeling. Het blijkt dat niet alle werkgevers iets van de economische crisis merken. Vooral in de zorgsector staat men nog steeds om personeel te springen. Er zijn echter ook personeelsselecteurs die vanwege het grotere aanbod minder (hoeven te) investeren in de werving van kandidaten en/of strenger selecteren. Dat constateert bijvoorbeeld de volgende medewerker bij een uitzendbureau:

Op dit moment heb je weinig invloed op werkgevers, omdat ze in een luxe situatie zitten. Personeel genoeg. Deze week had ik een kandidaat die ver moest reizen voor een sollicitatie en toen hij daar kwam kreeg hij te horen dat het gesprek niet doorging. Werkgevers worden arrogant de laatste weken, beantwoorden mails niet meer, enzovoort. En als ze mensen kunnen krijgen die 100% aan hun ideaalbeeld voldoen, waarom zouden ze dan nog iemand anders aannemen?

Afgaand op de interviews is een deel van de werkgevers sinds de economische neergang ook op andere manieren gaan werven. Vacatures worden intern opgevuld en nieuwe medewerkers worden via het eigen personeel geworven. Zeker als er al weinig werknemers van niet-westerse herkomst in dienst zijn, zal dit ten nadele zijn van werkzoekenden uit deze groepen. Volgens geen van de werkgevers betekent de recessie echter dat niet-westerse migranten minder kans hebben op een baan dan autochtone Nederlanders in hun bedrijf of organisatie. De strengere selectiecriteria gelden voor iedereen en op gelijke wijze, zo is de redenering. Intermediaire organisaties stellen nadrukkelijker vast dat de recessie niet-westerse migranten onevenredig benadeelt: enerzijds doordat zij vaker in tijdelijke dienst zijn, anderzijds doordat werkgevers uiteindelijk een voorkeur zullen hebben voor een autochtone Nederlander. Bij een ruimer aanbod zal de niet-westerse migrant makkelijker aan het kortste eind trekken. Een medewerker van UWV WERKbedrijf zegt:

Er is nu weinig vraag en het aanbod van werkzoekenden, van werknemers, is groot. En de werkgever kijkt natuurlijk naar de juiste persoon die daarbij past. Als je als werkgever een vacature hebt en je krijgt drie Marokkanen en drie Nederlanders, dan gaat je voorkeur naar een Nederlander. In de communicatie heb je geen probleem met hem [de autochtone Nederlander] en hij spreekt dezelfde taal.

Gezien de uitspraken van deze en andere respondenten is voorstelbaar hoe niet-westerse migranten in perioden van laagconjunctuur onevenredig worden uitgesloten. Het queueingmodel van Thurow (1975) lijkt hier een rol te spelen. Volgens dit model staan niet-westerse migranten achteraan een denkbeeldige rij, gerangschikt naar de mate van gewenstheid van werknemers. Dit model voorspelt dat hoe meer autochtone Nederlanders er in de rij staan voor een baan, hoe minder kans niet-westerse migranten hebben om in aanmerking te komen. In tijden van laagconjunctuur zullen zij als laatsten voor een baan aan de beurt komen. Uit hoofdstuk 2 bleek al dat de queueingstheorie sterke overeenkomsten vertoont met de gevonden trend in kansenongelijkheid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. Deze samenhang wordt in de interviews bevestigd.

3.9 *Conclusie en samenvatting*

Welke beelden en ervaringen hebben personeelsselecteurs van en met niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt en wat is hiervan de betekenis voor selectiebeslissingen, zo luidde de centrale vraag in dit onderzoek. Doel was inzicht te krijgen in factoren die ertoe bijdragen dat personeelsselecteurs vaker voor een autochtoon Nederlandse kandidaat kiezen dan voor een sollicitant van niet-westerse herkomst, ook indien sprake is van gelijke geschiktheid. Om dit doel te bereiken hebben we een groot aantal personeelsselecteurs, zowel werkgevers als medewerkers van intermediaire organisaties op de arbeidsmarkt, benaderd voor een interview. De respondenten zijn gericht gekozen op inhoudelijke kenmerken om een zo groot mogelijke variatie aan beelden en ervaringen in de onderzoeksgroep gerepresenteerd te krijgen. Sterk negatieve uitingen die bijvoorbeeld getuigen van afkeer of racisme zijn we in dit onderzoek niet tegengekomen. Mogelijk komt dit onder personeelsselecteurs niet voor, of is men geneigd sociaal wenselijke antwoorden te geven. Ook is het mogelijk dat respondenten met een afkeer van niet-westerse migranten niet in de onderzoeksgroep terecht zijn gekomen. Er zijn aanwijzingen dat een deel van de non-respons bestaat uit werkgevers die een sterk afwijzende houding hebben ten opzichte van niet-westerse migranten.^{xvii}

In de onderzoeksgroep bevinden zich wel respondenten die slechte ervaringen hebben met niet-westerse migranten op de werkvloer. Deze ervaringen hebben te maken met de omgang met regels en gewoonten op de werkvloer, met problematische verhoudingen tussen verschillende migrantengroepen onderling en met de omgang met leden van de andere sekse. Voor een deel van de werkgevers is dit reden om in het vervolg terughoudender te zijn in het aannemen van niet-westerse migranten. Daarnaast blijken meerdere personeelsselecteurs van mening dat niet-westerse migranten op basis van hun kwaliteiten vaak onvoldoende kunnen concurreren met autochtone Nederlanders. Kandidaten van niet-westerse herkomst worden afgewezen, omdat het cv, de houding en presentatie ontoereikend zijn. Toch kan dit de achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt niet volledig verklaren. Zo bleek uit praktijktests dat ook bij gelijkwaardige cv's autochtone Nederlanders meer kans hebben op een uitnodiging. De interviews bieden inzicht in redenen voor deze ongelijkheid. Meerdere werkgevers blijken bij gelijke geschiktheid uiteindelijk toch een voorkeur uit te spreken voor de autochtoon Nederlandse kandidaat. Deze voorkeur wordt door werkgevers uitgelegd als een keuze voor zekerheid, of andersom: het vermijden van risico's. Vooral de keuze voor kandidaten met een Marokkaanse of Antilliaanse achtergrond wordt als risico opgevat.

Gemiddeld blijken personeelsselecteurs negatieve beelden van deze groepen te hebben; er zijn werkgevers die leden uit deze migrantengroepen bewust weren. Over Surinaamse en Turkse Nederlanders spreekt men in positievere termen, maar ook ten opzichte van deze groepen wordt de keuze voor de autochtone Nederlander als een veiligere keuze beschouwd.

Statistische discriminatie – gebaseerd op risicovermijding en gemiddelde groepsbeelden (stereotypen) die tot de inschatting van dit risico leiden – lijkt dan ook een belangrijke rol te spelen bij de uitsluiting van niet-westerse migranten bij gelijke geschiktheid.

Als gevolg van statistische discriminatie zijn personeelsselecteurs terughoudender en kritischer ten opzichte van kandidaten van niet-westerse herkomst. De ervaring van veel niet-westerse migranten dat zij zich extra moeten inspannen om met autochtone Nederlanders te kunnen concurreren, wordt hiermee bevestigd. Echter, niet alleen de beelden en ervaringen van de werkgever (of van klanten en/of andere betrokkenen in het bedrijf), ook overwegingen over etnische diversiteit binnen de organisatie of het bedrijf spelen een rol in de in- of uitsluiting van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Ondanks negatieve inschattingen over productiviteit kunnen werkgevers vanuit een bewust streven naar diversiteit kiezen voor een niet-westerse kandidaat.

Samengevat levert het onderzoek verder de volgende uitkomsten:

- Niet alle personeelsselecteurs zien verschillen in kwaliteit van cv's en sollicitatiebrieven tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. Degenen die wel verschillen zien, wijzen op de volgende kenmerken: een gebrekkige taalbeheersing, gestapelde opleidingen, kortdurende dienstverbanden, bescheidenheid, en extrinsieke in plaats van intrinsieke motivaties. Deze kenmerken worden gemiddeld negatief beoordeeld.
- Niet alle personeelsselecteurs zijn van mening dat niet-westerse migranten zich anders presenteren tijdens een sollicitatiegesprek. Degenen die wel verschillen zien, vinden niet-westerse migranten in het algemeen meer bescheiden. Lager opgeleide niet-westerse migranten vindt men vaak onverschillig overkomen. Zowel bescheidenheid als onverschilligheid hebben een negatieve invloed op selectiebeslissingen.
- Het dragen van een hoofddoek of 'moslimbaard' is volgens meerdere werkgevers van invloed op hun selectiebeslissingen. In sommige organisaties staat men in functies met klantcontact het dragen van een hoofddoek niet toe. Ook wanneer een hoofddoek niet expliciet is verboden kan dit het selectieproces beïnvloeden: er zijn personeelsselecteurs die een kandidaat met een hoofddoek minder geschikt vinden.
- Op de werkvloer zien werkgevers gemiddeld geen verschil in deskundigheid en kwaliteit van de geleverde arbeid tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. Wel zeggen zowel werkgevers als intermediairs negatieve ervaringen te hebben wat betreft te laat komen, niet komen opdagen, vaak ziek zijn en onverwacht (lang) verlof nemen. Voor sommigen is dit reden (bepaalde groepen) niet-westerse migranten niet meer te willen bemiddelen of in dienst te willen nemen.
- Volgens verreweg de meeste werkgevers zijn de verhoudingen op de werkvloer tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten goed. Wel zijn er werkgevers die problemen ervaren tussen groepen niet-westerse migranten onderling.
- Meerdere werkgevers houden bij het selecteren van nieuw personeel rekening met de etnische samenstelling van het team of bedrijf. Deze werkgevers voorkomen bewust dat (bepaalde groepen) niet-westerse migranten verhoudingsgewijs de werkvloer domineren. Dit betekent concreet dat in teams waar naar verhouding veel Antilliaanse (of: Turkse, Marokkaanse,

- Surinaamse) Nederlanders werken, men geen Antilliaanse (of: Turkse, Marokkaanse, Surinaamse) Nederlander meer zal aannemen.
- Intermediairs ervaren dat zij gemiddeld meer inspanningen moeten doen om niet-westerse migranten aan een baan te helpen in vergelijking met autochtone Nederlanders. Vanwege terughoudendheid van sommige werkgevers in het in dienst nemen van niet-westerse migranten moeten zij deze werkgevers meer overtuigen van de kwaliteiten van individuele werkzoekenden van niet-westerse herkomst.
 - Het komt voor dat intermediairs door werkgevers verzocht worden geen kandidaten van niet-westerse herkomst aan te bieden. Dit betreft dan meestal lager opgeleide, jonge Marokkaanse Nederlanders van het mannelijke geslacht. Het blijkt voor de intermediairs lastig hiermee om te gaan. Een dergelijk verzoek is volgens hen echter eerder uitzondering dan regel.
 - Personeelsselecteurs hebben vaker positieve beelden van Turkse en Surinaamse Nederlanders en negatieve beelden van Marokkaanse en Antilliaanse Nederlanders.
 - Een opvallend deel van de werkgevers (24 van de 44 aan wie dit expliciet is gevraagd) heeft bij gelijke geschiktheid de voorkeur voor een autochtone Nederlander.
 - Werkgevers die juist meer niet-westerse migranten in dienst willen nemen, noemen hiervoor vier motieven: (1) het kunnen blijven concurreren in perioden met een krappe arbeidsmarkt (concurrentiemotief), (2) het creativiteit bevorderende en daarmee productiviteit verhogende effect van diversiteit of ‘kleur’ in het bedrijf (diversiteitsmotief), (3) het bevorderen van de integratie van niet-westerse groepen in de Nederlandse samenleving (sociaal motief), en (4) de aansluiting bij de etnische samenstelling van het klantenbestand (klantperspectief).

4 Klachten en oordelen over ervaren discriminatie

Marcel Coenders (Universiteit Utrecht) en Igor Boog (Art.1)

Het doel van hoofdstuk 4 is inzicht te bieden in de aard van ervaren discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, met behulp van de gegevens over klachten die zijn ingediend bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) en de Commissie gelijke behandeling (CGB).

Dit algemene doel kan worden gespecificeerd met behulp van een aantal deelvragen. In de eerste plaats: welke *grond* speelt een rol bij de ervaren discriminatie? Wordt iemand uitgesloten vanwege zijn ras, vanwege zijn godsdienst, of vanwege zijn nationaliteit? Ten tweede zal worden bekeken in welke *domeinen* van de arbeidsmarkt (bijv. bij werving en selectie, of op de werkvloer) de ervaren discriminatie speelt. In de derde plaats wordt bekeken wat de *vorm* van behandeling of bejegening is. Mensen kunnen discriminatie ervaren omdat ze zich ongelijk behandeld voelen, bijvoorbeeld bij het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Ook kan er sprake zijn van pesterijen of kwetsende uitlatingen. Daarbij kunnen bedreigingen of geweld een rol spelen. In de vierde plaats wordt bekeken of er *verschillen* bestaan tussen etnische groepen en tussen mannen en vrouwen. Ten slotte wordt bekeken bij hoeveel en welke zaken die de CGB in behandeling neemt, wordt geoordeeld dat de klacht (volgens de normen van de wet) *gegrond* is.

In paragraaf 4.1 en 4.2 wordt beschreven wat onderzoek naar klachten en oordelen toevoegt aan de kennis over ervaren discriminatie. In paragraaf 4.3 besteden we aandacht aan de klachten over discriminatie die zijn ingediend bij ADB's en meldpunten. In paragraaf 4.4 volgt een bespreking van klachten die door de CGB in behandeling worden genomen.

4.1 Inzicht krijgen in ervaren discriminatie door een analyse van klachten en oordelen

Kennis over aard en omvang van ervaren discriminatie kan worden verkregen door middel van diverse onderzoeksmethoden. Grootschalige surveys bieden onder meer inzicht in de mate waarin men op diverse maatschappelijke terreinen discriminatie ervaart.^{xviii} Daarnaast kunnen groepsinterviews worden gehouden om bijvoorbeeld te achterhalen hoe discriminatie-ervaringen worden beleefd en geïnterpreteerd (zie de Discriminatiemonitor 2007).

Inzicht over ervaren discriminatie kan ook worden opgedaan met behulp van beschikbare gegevens over klachten die zijn ingediend. Mensen die een situatie als discriminerend ervaren kunnen bij verschillende instanties een klacht indienen of advies vragen. Men kan onder meer terecht bij antidiscriminatiebureau (ADB) of bij de Commissie gelijke behandeling (CGB). Er zijn ook andere instanties waar klachten kunnen worden ingediend, maar over die klachten is slechts beperkt informatie beschikbaar.^{xix} De ADB's en de CGB registreren de informatie over de zaken die ze behandelen, en deze informatie is beschikbaar voor onderzoek.

Inzichten over ervaren discriminatie verkregen via diverse onderzoeksmethoden vullen elkaar aan. Groepsinterviews naar de subjectieve beleving van discriminatie worden (om praktische redenen) verricht onder een klein aantal respondenten. Surveys onder een groot aantal respondenten geven vooral zicht op de omvang van ervaren discriminatie, maar bieden

vaak weinig specifieke informatie over de incidenten die men heeft meegemaakt. Bovendien heeft een deel van de respondenten in grootschalige surveys geen discriminatie ervaren. Het voordeel van onderzoek van discriminatieklachten is dat het om een groot aantal klachten gaat, waarbij tevens veel specifieke informatie beschikbaar is over de ervaren incidenten. Onderzoek van discriminatieklachten is dus vooral geschikt om de *aard* van ervaren discriminatie te analyseren. Over de *omvang* van ervaren discriminatie kan op basis van de klachtgegevens weinig worden gezegd, omdat niet iedereen die discriminatie ervaart daar een klacht over indient.

Met een analyse van de klachten en oordelen kan bovendien het inzicht in ervaren discriminatie worden uitgebreid, bijvoorbeeld met kennis over het vóórkomen van bepaalde vormen van discriminerende bejegening, zoals geweld en bedreiging. Een ander voordeel is dat dankzij de behandeling van de zaken door ADB's en de CGB (bijv. door het toepassen van wederhoor) meer informatie beschikbaar is over de achtergrond van bepaalde vormen van discriminatie. Ten slotte voegt de CGB, wanneer een zaak in behandeling wordt genomen iets toe aan de kennis over ervaren discriminatie: de procedure die de CGB volgt leidt tot een oordeel waarin de CGB stelt of de klacht volgens de normen van de wet al dan niet gegrond is.

4.2 *Reikwijdte van de beschikbare gegevens*

De ADB's houden alle informatie over de klachten bij in dossiers. Uitgebreide informatie over de zaken waarover de CGB een oordeel heeft uitgesproken, is terug te vinden in de oordeelteksten die zijn in te zien op de website van de CGB (www.cgb.nl). De ADB's en de CGB houden daarnaast databases bij met kwantitatieve gegevens over de klachten en de oordelen. In het onderhavige hoofdstuk wordt, net als in de Discriminatiemonitor 2007, gebruikgemaakt van deze kwantitatieve gegevens, maar over een langere periode. Voor de Discriminatiemonitor 2007 is daarnaast een aanvullende studie gemaakt van de klachtendossiers en oordeelteksten om dieper te kunnen ingaan op de achtergronden van de klachten. Een dergelijke aanvullende analyse is voor het onderhavige hoofdstuk slechts in beperkte mate opnieuw uitgevoerd, omdat de verwachting is dat een dergelijke analyse, zo kort na de vorige analyse, nauwelijks nieuwe inzichten zal opleveren.

Het aantal klachten dat bij de ADB's binnenkomt is veel groter dan het aantal verzoeken waarover de CGB oordeelt. Dat betekent bijvoorbeeld dat een analyse van ADB-gegevens een beter beeld geeft van het aantal klachten per arbeidsmarktdomein (werving en selectie, werkvloer, enz.). Anderzijds heeft bij de klachten die bij ADB's zijn ingediend, wederhoor vaak maar zeer beperkt of helemaal niet kunnen plaatsvinden. Bij verzoeken waarover de CGB heeft geoordeeld, is daarentegen over het algemeen meer bekend over het handelen en de beweegredenen van de vermeende 'dader' (de 'verweerder'). Dit is het gevolg van de procedure die de CGB bij het behandelen van een zaak hanteert.

In paragraaf 4.1 werd opgemerkt dat de klachtgegevens weinig zeggen over de omvang van ervaren discriminatie. Daar zijn drie redenen voor. In de eerste plaats is de bereidheid om een klacht over ervaren discriminatie (al dan niet arbeidsmarktgerelateerd) in te dienen doorgaans gering. In onderzoek van Van den Berg en Evers (2006) gaf ongeveer driekwart van de respondenten aan dat zij gevallen van ervaren discriminatie nooit melden; slechts 4% van de respondenten die in het onderzoek aangaven discriminatie te hebben

ervaren, hebben een klacht ingediend bij een ADB. Dat geldt vooral als er bij het incident alleen discriminerende opmerkingen worden gemaakt. Bij ervaren ongelijke behandeling is de bereidheid om te melden iets groter, maar ook deze incidenten worden veelal niet gemeld. Bedreigingen, vernielingen en geweld worden vaker gemeld, met name bij de politie en in mindere mate bij ADB's (Coenders et al. (nog te verschijnen)). De klachten over bedreigingen en geweld die wel bij ADB's terechtkomen hebben doorgaans betrekking op situaties buiten de arbeidsmarkt, met name incidenten op straat en in de buurt, en in mindere mate incidenten in de horeca of het optreden van politie.

Ten tweede kan de nabijheid en bekendheid van een ADB of meldpunt een grote invloed hebben op het aantal klachten dat wordt ingediend (Dinsbach et al. 2009). Zo blijkt dat sommige publiciteitscampagnes die de aandacht vestigen op mogelijkheden om te melden leiden tot een stijging in het aantal klachten in de periode van de campagne.^{xx} Ten derde was in de onderzochte periode (2004-2008) het netwerk van ADB's niet landelijk dekkend. In diverse regio's en gemeenten was geen ADB of meldpunt aanwezig. Zo hadden in 2005 ongeveer 7 miljoen burgers toegang tot een ADB (Regiegroep Borst 2005). Aan dit probleem van het ontbreken van een landelijk dekkend netwerk komt de nieuwe Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV-wet) tegemoet, die in juli 2009 in werking is getreden.^{xxi} Volgens deze wet moeten alle gemeenten in Nederland hun burgers toegang geven tot een bureau waar zij terecht kunnen met klachten en vragen over discriminatie. In de aanloop naar de nieuwe wet hebben verschillende ADB's hun werkgebied reeds uitgebreid. Daardoor lag het aantal klachten over alle vormen en terreinen van discriminatie dat ingediend werd in 2008 hoger dan in voorgaande jaren.

Om deze redenen dienen veranderingen in het aantal ingediende klachten met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Fluctuaties kunnen immers deels het gevolg zijn van veranderingen in de omvang van het werkgebied van ADB's, gerichte publiekscampagnes en toe- of afnamen in de meldingsbereidheid. Bovendien werden in de onderzochte periode enkele lokale ADB's gesloten, terwijl elders nieuwe ADB's en meldpunten werden opgericht.^{xxii}

In dit hoofdstuk zullen we met name het totale aantal klachten over de periode 2004-2008 bespreken, zodat het aantal klachten groot genoeg is om uitsplitsingen te kunnen maken naar bijvoorbeeld het domein van de arbeidsmarkt. Voor de analyse in dit hoofdstuk is gebruikgemaakt van de gegevens uit de periode 2004-2008, omdat sinds 2004 de meeste ADB's de klachten op uniforme wijze registreren, bijvoorbeeld betreffende de manier waarop de aard van de ervaren discriminatie wordt gecategoriseerd.

Voor bijna 7% van de ingediende klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt is uit de registratiegegevens niet af te leiden welke discriminatiegrond het betreft. Dit zijn vooral klachten die ingediend zijn bij een gering aantal kleinere ADB's die (nog) geen gebruikmaakten van het landelijke registratiesysteem, waardoor aanvullende informatie ontbrak. Deze klachten zijn daarom in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

In deze Discriminatiemonitor richten we ons op arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten (en hun nakomelingen). Er is beperkte informatie beschikbaar over de herkomst van degene die de klacht heeft ingediend en het (vermeende) 'slachtoffer'^{xxiii} van discriminatie. Vaak is het geboorteland (of de nationaliteit) van de klachtindienaar (en zijn of haar ouders) niet geregistreerd.^{xxiv} Daardoor kunnen we geen gebruikmaken van de gangbare

definitie van niet-westerse migranten, gebaseerd op het geboorteland van de betreffende persoon en zijn of haar ouders. ADB's hanteren bij de registratie vaak als uitgangspunt de herkomst zoals die door de klachtindiener zelf wordt aangeduid. In de registratie wordt tevens slechts een beperkt aantal categorieën voor de herkomst van de klachtindiener onderscheiden (zie § 4.3.1). We moeten daarom gebruikmaken van een benadering van het aantal klachten afkomstig van niet-westerse migranten (en hun nakomelingen). Daartoe nemen we in onze analyses alle klachten mee, met uitzondering van klachten die ingediend zijn door personen met als herkomst 'Nederland', 'overig Europa' of 'Noord-Amerika'.^{xxv} In dit hoofdstuk worden deze klachten verder gemakshalve aangeduid als 'discriminatieklachten van niet-westerse migranten'.

4.3 Klachten over ervaren discriminatie ingediend bij ADB's en meldpunten

4.3.1 Soorten klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt

Bij ADB's kunnen klachten over allerlei vormen van discriminatie worden ingediend. In dit hoofdstuk beperken we ons tot klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, die ingediend zijn door niet-westerse migranten, op grond van hun ras, nationaliteit of godsdienst. Alvorens we deze klachten analyseren geven we eerst een kort overzicht van het totaal aantal ingediende klachten over discriminatie. Dit biedt inzicht in de relatieve omvang van het aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt en de verhouding van het aantal klachten van niet-westerse migranten op het totaal aantal klachten. Dit is ook zinvol met het oog op de zojuist aangegeven beperkingen in de registratie van de herkomst van de klachtindiener en de deels ontbrekende gegevens over de grond waarop discriminatie wordt ervaren.

Discriminatie-ervaringen kunnen betrekking hebben op diverse maatschappelijke terreinen en gronden. Klachten die bij de ADB's worden ingediend, hebben vaak betrekking op incidenten op de arbeidsmarkt of in de buurt of wijk. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op grond van hun ras of afkomst, godsdienst, leeftijd^{xxvi} of sekse. In totaal, opgeteld over alle maatschappelijke terreinen en discriminatiegronden, werden er in de periode 2004-2008 jaarlijks gemiddeld iets meer dan 4300 klachten en meldingen ingediend.

Een aanzienlijk deel van de ingediende klachten en meldingen heeft betrekking op de arbeidsmarkt. In de periode 2004-2008 werden jaarlijks gemiddeld 1547 klachten en meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt ingediend. Het aantal klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt steeg van 1033 klachten in 2004 naar 1846 klachten in 2008. Het betreft hier alle klachten, ongeacht de discriminatiegrond en herkomst van de klachtindiener.

In deze monitor gaat het om discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, nationaliteit of godsdienst. De ADB's hanteren deze drie wettelijke termen voor de discriminatiegronden. Het begrip 'ras' wordt in de wetgeving ruim uitgelegd en omvat onder andere huidskleur, afkomst en 'etnische afstamming'. De wettelijke grond 'godsdienst' omvat zowel het 'huldigen' (aanhangen) van als het zich gedragen naar een geloofsovertuiging.

In de periode 2004-2008 werden er in totaal (dus ongeacht herkomst) 2362 klachten ingediend over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op de gronden ras, godsdienst en nationaliteit.

De meeste van deze klachten (80%) betreffen ervaringen waarbij men zich gediscrimineerd voelt op grond van zijn of haar ras.

Klachten ingedeeld naar discriminatiegrond

Vanwege de focus van deze monitor richten we ons in de rest van dit hoofdstuk op de klachten die zijn ingediend door niet-westerse migranten (en hun nakomelingen).^{xxvii} In de periode 2004-2008 werden er door niet-westerse migranten 2028 klachten ingediend over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van ras, nationaliteit of godsdienst.

Onze eerste deelvraag naar de aard van ervaren discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt betreft de grond waarop men discriminatie heeft ervaren. In tabel 4.1 is het aantal klachten van niet-westerse migranten weergegeven naar discriminatiegrond. Verreweg de meeste klachten hebben betrekking op de grond ras. Met 81% van alle klachten is dit de meest voorkomende grond van ervaren discriminatie. Het aandeel klachten over godsdienstdiscriminatie is daarentegen veel kleiner. Ongeveer 16% van de klachten van niet-westerse migranten betreft ervaren discriminatie op grond van godsdienst. Deze klachten worden meestal ingediend door moslims (zie § 4.3.1). Slechts een gering aantal klachten heeft betrekking op ervaren discriminatie op grond van nationaliteit. Het gaat hierbij niet om ervaren discriminatie op grond van het land van herkomst, maar om ervaren ongelijke behandeling of vijandige bejegening die verband houden met iemands nationaliteit. Dit betreft meestal problemen met identiteitspapieren of een verblijfsvergunning, bijvoorbeeld bij het vinden van werk.

Soms kan er sprake zijn van discriminatie op meerdere gronden. Iemand kan zich bijvoorbeeld in een bepaalde situatie gediscrimineerd voelen op grond van zijn of haar ras én godsdienst. In 2008 zijn bijna alle ADB's overgestapt op een nieuw registratiesysteem van Art.1, waarbij voor het eerst per klacht meerdere discriminatiegronden aangegeven kunnen worden. Slechts een beperkt aantal klachten is ingediend met meer dan één grond. In 2008 waren er veertien klachten met twee gronden (meestal ras en godsdienst) en één klacht met alle drie de genoemde discriminatiegronden. Daardoor zijn er in tabel 4.1 in totaal 2028 klachten weergegeven met opgeteld 2044 discriminatiegronden.

Tabel 4.1

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten, naar discriminatiegrond, 2004-2008

	aantal	%
discriminatie op grond van ras	1643	81%
discriminatie op grond van nationaliteit	76	4%
discriminatie op grond van godsdienst	325	16%
totaal ^a	2028	100%

a Er zijn enkele klachten met meerdere discriminatiegronden, waardoor de som van de percentages klachten per grond groter is dan 100%. In totaal zijn er 2028 klachten met opgeteld 2044 discriminatiegronden.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Klachten ingedeeld naar domeinen van de arbeidsmarkt

Onze tweede deelvraag naar de aard van discriminatie van niet-westerse migranten betreft de vraag op welke domeinen van de arbeidsmarkt men discriminatie ervaart. Betreft het bijvoorbeeld vooral incidenten op de werkvloer, of gaat het veelal over ervaren ongelijke behandeling bij het zoeken naar werk? Zoals in paragraaf 4.1 is beschreven, kunnen onderzoeken met behulp van verschillende methoden en bronnen elkaar aanvullen. Zo meten praktijktests – waarbij twee fictieve kandidaten die even geschikt zijn voor een functie maar een andere etnische achtergrond hebben op dezelfde vacature solliciteren – alleen discriminatie bij werving en selectie. Klachten over ervaren discriminatie kunnen daarentegen ook betrekking hebben op andere domeinen van de arbeidsmarkt, zoals discriminatie op de werkvloer of ongelijke behandeling bij dreigend ontslag.

In tabel 4.2 is het aantal ingediende klachten uitgesplitst naar de verschillende domeinen van de arbeidsmarkt. De meeste klachten (39%) worden ingediend over ervaren discriminatie op de werkvloer. Het gaat dan onder meer om discriminerende uitingen, pesterijen en buitengesloten worden door collega's. Meer dan een kwart van de ingediende klachten betreft werving en selectie. Daarnaast worden vooral klachten ingediend over (dreigende) ontslagprocedures.

Tabel 4.2

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, naar arbeidsmarktdomein, 2004-2008

	aantal	%
werving en selectie	542	27%
werkvloer	791	39%
arbeidsbemiddeling	105	5%
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	148	7%
promotie/doorstroom	76	4%
uitstroom/ontslagdreiging	216	11%
overig/onbekend	162	8%
totaal ^a	2028	100%

a Er zijn enkele klachten die betrekking hebben op meerdere arbeidsmarktdomeinen, waardoor de som van de percentages klachten per domein groter is dan 100%. In totaal zijn er 2028 klachten met opgeteld 2040 arbeidsmarktdomeinen.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Uit de bevinding dat de meeste klachten worden ingediend over discriminatie op de werkvloer kan echter niet worden afgeleid dat discriminatie het vaakst wordt ervaren op de werkvloer. Allereerst is het percentage mensen dat actief op zoek is naar (ander) werk relatief gering in vergelijking met het percentage werkzame personen. Ten tweede komt uit surveyonderzoek naar discriminatie-ervaringen en groepsgesprekken met niet-westerse migranten naar voren dat men de meeste discriminatie ervaart bij de toegang tot de arbeidsmarkt (SCP/Art.1 2007). Ook uit de bevindingen van onderzoek naar discriminatie aan de hand van verschillen in arbeidsmarktpositie tussen autochtonen en niet westerse migranten komt naar voren dat discriminatie van niet-westerse migranten met name de toetreding tot de arbeidsmarkt en het verkrijgen van vast werk belemmert. Daarentegen lijkt discriminatie minder invloed te hebben op de positie van werkenden van niet-westerse afkomst (zie de Discriminatiemonitor 2007).

De ingediende klachten over ervaren discriminatie laten deels een ander beeld zien. Hoewel een groot aantal klachten ingediend wordt over werving en selectie (en een klein aantal klachten over arbeidsvoorwaarden), komen klachten over discriminatie op de werkvloer relatief het vaakst voor. Dit verschil in bevindingen zou deels verklaard kunnen worden doordat ervaren incidenten (bijv. pesterijen of belediging; verderop in deze paragraaf wordt nader ingegaan op de vorm van de bejegening of behandeling bij de ervaren discriminatie) op de werkvloer niet altijd zullen leiden tot een uiteindelijke slechtere sociaaleconomische positie op de arbeidsmarkt. Dat laat onverlet dat dergelijke incidenten negatieve gevolgen kunnen hebben voor de arbeidstevredenheid en het welzijn van de betrokken werknemer.

Het feit dat er relatief veel klachten over discriminatie op de werkvloer ingediend worden, is waarschijnlijk ook te verklaren doordat ongelijke behandeling en vijandige bejegening hier zichtbaarder zijn en eerder als discriminatie gepercipieerd worden dan bij werving en selectie. Indien discriminatie een rol speelt bij toegang tot de arbeidsmarkt, blijft dit voor de sollicitant meestal verborgen en zal er hoogstens hiervan een vermoeden zijn. Uit eerder onderzoek is bekend dat slechts een klein percentage van het aantal bij werving en selectie ervaren incidenten daadwerkelijk gemeld wordt. Een van de meest genoemde redenen om ervaren discriminatie niet te melden is het idee dat melden geen zin heeft, bijvoorbeeld omdat discriminatie niet te bewijzen is (Van den Berg en Evers 2006). Uit recent onderzoek naar discriminatie-ervaringen en meldgedrag blijkt dat ervaren discriminatie op de werkvloer inderdaad eerder gemeld wordt dan ervaren discriminatie tijdens werving en selectie (Coenders et al. (nog te verschijnen)).

Uit tabel 4.3 blijkt dat er verschillen bestaan in de grond van ervaren discriminatie per arbeidsmarktdomein. Voor bijna alle aspecten van de arbeidsmarkt geldt dat de meeste klachten worden ingediend over ervaren discriminatie op grond van ras; bij bijvoorbeeld ervaren discriminatie op de werkvloer is dat bijna negen van de tien keer het geval. Het aantal ingediende klachten over godsdienstdiscriminatie is daarentegen verhoudingsgewijs minder groot: één op de tien klachten.

Bij werving en selectie komt er een ander beeld naar voren: meer dan een kwart van de ingediende klachten heeft daarbij betrekking op godsdienstdiscriminatie. In de onderzochte periode werden daarover 148 klachten ingediend; bijna de helft van het totale aantal. Uit de analyse van klachtendossiers blijkt dat het hier vooral gaat om moslima's die zich vanwege hun hoofddoek ongelijk behandeld voelen. Een voorbeeld:

Een studente aan een hogeschool is op zoek naar een stage. Ze draagt uit godsdienstige overwegingen een lange zwarte jurk en een hoofddoek, om de hals geknoopt. Het sollicitatiegesprek bij een bedrijf verloopt goed, maar er wordt opgemerkt dat er nog geen beleid is over religieuze kleding. Daarover wil het bedrijf een extra gesprek voeren met de stagekandidaat. Ze wordt echter vervolgens gebeld met de boodschap dat ze niet kan worden aangenomen en dat een extra gesprek niet nodig is.

De student dient een klacht in bij een ADB. Inmiddels vindt ze een andere stage, maar ze wil de klacht laten behandelen. Ze wil dat voorkomen wordt dat andere sollicitanten hiermee te maken krijgen. Het ADB neemt contact op met de werkgever. Deze stelt dat 'zwaar religieuze kleding' niet wordt toegestaan, omdat

het niet de gewenste neutraliteit uitstraalt. De zaak wordt door de ADB aan de Commissie gelijke behandeling voorgelegd. Deze oordeelt dat er sprake is van ongeoorloofd indirect onderscheid, omdat uit de eisen van de werkgever niet blijkt dat deze passend en/of noodzakelijk zijn. (oordeel 2004-153)

Klachten over discriminatie op grond van nationaliteit komen relatief minder vaak voor. Omdat het hierbij vaak gaat over de toepassing van regels omtrent vereiste identiteitspapieren, hebben deze klachten vooral betrekking op de toegang tot de arbeidsmarkt (dus bij werving en selectie, en bij arbeidsbemiddeling). In tabel 4.3 ...

Tabel 4.3

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten, per arbeidsmarktdomein uitgesplitst naar discriminatiegrond, 2004-2008

	discriminatie op grond van ras		discriminatie op grond van godsdienst		discriminatie op grond van nationaliteit	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
werving en selectie	349	64%	148	27%	49	9%
werkvloer	705	89%	85	11%	10	1%
arbeidsbemiddeling	84	80%	16	15%	5	5%
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	126	85%	20	14%	3	2%
promotie/doorstroom	70	92%	5	7%	1	1%
uitstroom/ontslagdreiging	187	87%	29	13%	0	0%
overig/onbekend	133	82%	23	14%	9	6%
totaal ^a	1643	81%	325	16%	76	4%

a Er zijn enkele klachten die betrekking hebben op meerdere arbeidsmarktdomeinen, waardoor de som van de aantallen klachten per kolom iets groter is dan het vermelde totale aantal klachten.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Klachten ingedeeld naar vorm van de ervaren discriminatoire behandeling of bejegening

Naast het arbeidsmarktdomein en de grond waarop men zich gediscrimineerd voelt, onderscheiden we een derde aspect van de aard van ervaren discriminatie: de vorm van de behandeling of bejegening. Het type incident kan sterk uiteenlopen: beledigingen of pesterijen door collega's op de werkvloer, ongelijke behandeling bij bijvoorbeeld taakverdelingen of bij het toekennen van promoties. Klachtenregistraties zijn bij uitstek geschikt om meer zicht te krijgen op deze aard van ervaren discriminatie, omdat voor elk incident een klachtendossier is bijgehouden.

In tabel 4.4 is de vorm van de behandeling of bejegening weergegeven. Bij de klachtenregistratie van ADB's wordt onderscheid gemaakt tussen omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld en bedreiging. Bijna alle klachten die bij de ADB's worden ingediend betreffen omstreden behandeling of vijandige bejegening; het merendeel daarvan heeft betrekking op omstreden behandeling. Daaronder wordt verstaan vermeende ongelijke behandeling, of het toepassen van regels waarbij er een als onterecht ervaren onderscheid tussen groepen wordt gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn het vermoeden dat men bij een sollicitatie is afgewezen op grond van zijn of haar land van herkomst, of de perceptie dat de

huidskleur een rol speelt in een (dreigende) ontslagprocedure. In een periode van vijf jaar (2004-2008) werden daarover 1407 klachten (69% van het totaal) ingediend.

Tabel 4.4

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, naar vorm van de behandeling of bejegening, 2004-2008

	aantal	%
omstreden behandeling	1407	69%
vijandige bejegening	607	30%
geweld	14	1%
bedreiging	4	0%
overig	3	0%
onbekend	5	0%
totaal ^a	2028	100%

a Er zijn enkele klachten die betrekking hebben op meerdere vormen van discriminatie. In totaal zijn er 2028 klachten met opgeteld 2040 vermelde vormen van behandeling of bejegening.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Bijna één op de drie klachten heeft betrekking op vijandige bejegening. Het gaat dan om beledigende of kwetsende uitlatingen of pesterijen over iemands afkomst of godsdienst. Er worden nauwelijks klachten over bedreiging of geweld ingediend. Bij geweld kan het gaan om vechtpartijen, ruzie en mishandeling, maar ook om vernielingen. Een voorbeeld van vijandige bejegening:

Volgens twee klachtindieners van Marokkaanse afkomst worden zij op de werkvloer door hun werkgever beledigd op basis van hun afkomst. De werkgever zou onder meer het volgende zeggen: 'Ik wil dat jullie opdonderen, het is niet veilig met Marokkanen'; 'Ik heb jullie alleen aangenomen omdat ik geen Europeanen kon krijgen'; en: 'Buitenlanders vinden alles wel makkelijk hier'. Ook kleinerde de werkgever de klachtindieners. Zo riep hij 'kom hier' naar hen. Op de tegenwerping dat dit eerder een manier was om een hond te roepen dan een persoon, stelde de werkgever dat het ook een manier was om 'mensen zoals jullie' te roepen.

De scheldpartijen begonnen nadat de klachtindieners een vaste aanstelling hadden gekregen en ze niet meer konden overwerken vanwege hun diabetes. De zaak escaleerde toen de klachtindieners geen salarisverhoging kregen en ze door de werkgever beschuldigd werden van sabotage.

De zaak wordt, na advies van het ADB, voorgelegd aan de Commissie gelijke behandeling. Uit het oordeel van de CGB: 'De Commissie kan niet vaststellen wat de werkgever wel of niet heeft gezegd nu partijen elkaar op dit punt weerspreken. Vaststaat dat de werkgever de verzoekers (de klachtindieners) min of meer expliciet heeft beschuldigd van sabotage. De verzoekers hebben echter geen feiten aangevoerd die een verband tussen de beschuldiging en hun afkomst kunnen doen vermoeden. De werkgever heeft de overige door verzoekers aangevoerde

stellingen afdoende weerlegd. Bovendien weerspreken de overlegde verklaringen van medewerkers de door verzoekers geschetste sfeer in het bedrijf. De CGB constateert geen onderscheid.’ (oordeel 2004-170)

In tabel 4.5 is per arbeidsmarktdomein de vorm van de behandeling of bejegening weergegeven. Klachten over discriminatie bij werving en selectie (maar ook bij promotie, dreigend ontslag, arbeidsbemiddeling en arbeidsvoorwaarden) gaan bijna uitsluitend over ervaren omstreden behandeling, zoals ervaren ongelijke behandeling bij de toegang tot de arbeidsmarkt, de carrièrekansen en arbeidsvoorwaarden. Klachten over discriminatie op de werkvloer gaan vooral over ervaren vijandige bejegening en – in mindere mate – over omstreden behandeling. Hoewel er weinig gegevens beschikbaar zijn over de vermeende veroorzaker van de ervaren discriminatie, lijkt vijandige bejegening vooral voor te komen in situaties tussen collega’s onderling op de werkvloer. Bij ervaren problemen rondom arbeidsvoorwaarden en loopbaanperspectieven, waar leidinggevenden bij zijn betrokken, zijn er relatief minder klachten over vijandige bejegening.

Tabel 4.5

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, naar domein en vorm van de behandeling of bejegening, 2004-2008 (in percentage van het aantal klachten per arbeidsmarktdomein)

	omstreden behandeling	vijandige bejegening	geweld/ bedreiging/ overig	totaal
werving en selectie	97%	3%	0%	542
werkvloer	36%	63%	2%	791
arbeidsbemiddeling	89%	11%	1%	105
arbeidsvoorwaarden/arbeidsomstandigheden	95%	6%	0%	148
promotie/doorstroom	93%	7%	1%	76
uitstroom/ontslagdreiging	90%	10%	0%	216
overig/onbekend	71%	26%	4%	162
totaal	69%	30%	1%	2028

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB’s en meldpunten

Verschillen tussen etnische groepen

De mate van discriminatie hangt deels samen met het maatschappelijke klimaat ten aanzien van niet-westerse migranten (Coenders et al. 2008; zie ook hoofdstuk 2). Er bestaan aanzienlijke verschillen in de mate van negatieve stereotypen en de acceptatie van verschillende etnische groepen. Zo is de maatschappelijke acceptatie van Marokkaanse en Turkse Nederlanders geringer dan die van Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders (Hagendoorn 2007). Daarom verwachten we dat er relatief meer klachten afkomstig zijn van Marokkaanse en Turkse Nederlanders.

Onze vierde deelvraag naar de aard van ervaren discriminatie heeft daarom betrekking op de verschillen in discriminatieklachten tussen etnische groepen. Bij een aanzienlijk aandeel

klachten (24%) zijn er geen gegevens bekend over de etnische herkomst van de klachtindieners. Hiervoor zijn diverse redenen aan te wijzen. Zo kunnen gegevens ontbreken omdat er in het beperkte (soms eenmalige) contact met de klachtindieners niet naar de herkomst is gevraagd. Ook bij klachten die via e-mail of internet zijn binnengekomen zijn soms geen nadere gegevens bekend. Bovendien wensen sommige klachtindieners anoniem te blijven.

In tabel 4.6 is per etnische groep het aantal ingediende klachten in de periode 2004-2008 weergegeven.

Tabel 4.6
Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras, godsdienst of nationaliteit, naar herkomst van klachtindieners, 2004-2008

	aantal	% van alle klachten	% van klachten waarbij herkomst bekend is
Turks	226	11%	15%
Marokkaans	465	23%	30%
Surinaams	310	15%	20%
Antilliaans	103	5%	7%
Indonesisch	9	0%	1%
overig Afrikaans	178	9%	12%
overig Amerikaans	48	2%	3%
Aziatisch	200	10%	13%
onbekend	489	24%	
totaal	2028	100%	

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

De grootste groep klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt wordt ingediend door Marokkaanse Nederlanders: gemiddeld jaarlijks bijna 100 klachten. Dat is bijna één derde van alle klachten waarbij de herkomst van de klachtindieners bekend is. Het aantal klachten in de periode 2004-2008 afkomstig van Marokkaanse Nederlanders (465 klachten) is veel groter dan dat van Turkse Nederlanders (226 klachten), Surinaamse Nederlanders (310 klachten) en Antilliaanse Nederlanders (103 klachten). Ook gelet op de relatieve omvang van de Marokkaans-Nederlandse bevolking in Nederland in verhouding tot de andere migrantengroepen, is het aantal klachten van Marokkaanse Nederlanders opvallend hoog.^{xxviii} Uit surveyonderzoek naar ervaren discriminatie en meldgedrag blijkt dat er overigens geen noemenswaardige verschillen in meldingsbereidheid bestaan tussen deze verschillende minderheidsgroepen (Coenders et al. (nog te verschijnen)).

Het relatief grote aantal klachten van Marokkaanse Nederlanders is in lijn met eerder onderzoek dat erop duidt dat Marokkaanse Nederlanders mogelijk in sterkere mate gediscrimineerd worden. Zo blijkt uit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten dat Marokkaanse Nederlanders de grootste achterstand op de

arbeidsmarkt hebben, een achterstand die bovendien niet verklaard kan worden door relevante kenmerken als opleiding en ervaring (Andriessen et al. 2007). Uit surveyonderzoek naar ervaren discriminatie blijkt dat Marokkaanse Nederlanders die bij een sollicitatie zijn afgewezen dit vaker toeschrijven aan discriminatie dan Turkse, Surinaamse of Antilliaanse Nederlanders dat doen. Ook geven Marokkaanse Nederlanders vaker aan discriminatie op het werk te ervaren dan de andere drie groepen niet-westerse migranten (Coenders et al. (nog te verschijnen)). Dit beeld wordt echter niet bevestigd in recent onderzoek naar discriminatie door middel van praktijktests, waaruit bleek dat niet-westerse migranten een lagere kans hebben dan autochtone Nederlanders om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De verschillen tussen Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders in de relatieve kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek bleken klein te zijn (Andriessen et al. 2010).

Zoals tabel 4.6 weergeeft, zijn er bij de ADB's ook veel klachten afkomstig van Surinaamse Nederlanders, en in mindere mate Turkse Nederlanders. Gelet op de relatieve bevolkingsomvang van de vier grootste etnische minderheidsgroepen in Nederland (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders), is het aantal klachten afkomstig van Turkse Nederlanders relatief gering.

Ongeveer 10% van de klachten is ingediend door personen afkomstig uit Azië en 9% van de klachten door personen afkomstig uit (overig) Afrika. Gelet op de verhouding tussen het aantal ingediende klachten en de omvang van de bevolking in Nederland, is het aantal klachten dat ingediend is door personen van Afrikaanse afkomst vergelijkbaar met het aantal klachten ingediend door Surinaamse Nederlanders. Het aantal klachten van personen van Aziatische afkomst is daarmee vergeleken kleiner.^{xxix}

De grond waarop men zich gediscrimineerd voelt verschilt sterk al naar gelang de herkomst van de klachtindiener. In tabel 4.7 is voor ervaren discriminatie op grond van ras en op grond van godsdienst de herkomst van de klachtindiener weergegeven.

Klachten over ervaren discriminatie op grond van ras worden vooral ingediend door Marokkaanse en Surinaamse Nederlanders. Verder zijn er relatief veel klachten ingediend door personen met een Afrikaanse of Aziatische herkomst. Indien we de relatieve omvang van migrantengroepen in Nederland in ogenschouw nemen, valt opnieuw op dat het aantal klachten dat ingediend is door Turkse Nederlanders relatief gering is in vergelijking met het aantal klachten afkomstig van de andere drie groepen niet-westerse migranten (Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders).

Tabel 4.7

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten op grond van ras of godsdienst, naar herkomst van klachtindieners, 2004-2008

	discriminatie op grond van ras		discriminatie op grond van godsdienst	
	aantal	% per herkomst van klachtindiener	aantal	% per herkomst van klachtindiener
Turks	169	78%	49	22%
Marokkaans	307	67%	153	33%
Surinaams	296	96%	13	4%

Antilliaans	102	98%	2	2%
Moluks	8	89%	1	11%
overig Afrikaans	163	91%	16	9%
overig Amerikaans	45	98%	1	2%
overig Aziatisch	180	93%	14	7%
onbekend	373	83%	76	17%
totaal	1643	83%	325	17%

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van godsdienst worden zoals verwacht vooral ingediend door moslims: de meeste van deze klachten (één derde deel) zijn ingediend door Marokkaanse Nederlanders en in mindere mate door Turkse Nederlanders (iets meer dan één vijfde deel).

De klachten over godsdienstdiscriminatie zijn vooral ingediend door Marokkaans-Nederlandse en Turks-Nederlandse vrouwen.^{xxx} In veel gevallen voelt men zich gediscrimineerd vanwege het dragen van een hoofddoek. Daarbij gaat het niet alleen om het vinden van een baan of een stageplaats, maar er worden ook klachten ingediend over ervaren godsdienstdiscriminatie op de werkvloer: van de 144 klachten hadden er 84 betrekking op werving- en selectieprocedures en 28 op discriminatie op de werkvloer.

Verschillen tussen mannen en vrouwen

Onze vijfde en laatste deelvraag naar de aard van ervaren discriminatie heeft betrekking op de verschillen tussen mannen en vrouwen. Uit de bevindingen van de verschillen in arbeidsmarktpositie in de Discriminatiemonitor 2007 kwam naar voren dat vrouwelijke niet-westerse migranten mogelijk minder discriminatie ervaren dan mannen.

Het aantal en type klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt verschilt tussen mannen en vrouwen. In tabel 4.8 is voor de drie gronden van ervaren discriminatie het aantal klachten weergegeven dat door mannen en door vrouwen is ingediend. In een aanzienlijk aantal gevallen is het geslacht niet bekend, onder meer doordat het in 2008 ingevoerde nieuwe registratieprogramma daar (nog) niet in voorzag.^{xxxi}

Klachten over arbeidsmarktdiscriminatie worden iets vaker ingediend door mannen dan door vrouwen. Dat is niet verwonderlijk, gezien de grotere arbeidsmarktparticipatie van niet-westerse mannelijke migranten ten opzichte van niet-westerse vrouwelijke migranten (Dagevos 2009). Iets meer dan de helft (57%) van het totale aantal klachten is ingediend door mannen. Bij klachten over ervaren discriminatie op grond van ras is de oververtegenwoordiging van mannen zeer sterk: het betreft hier twee derde van de klachten. Dit komt overeen met bevindingen uit onderzoek naar de verschillen in arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten die erop duiden dat mannen waarschijnlijk meer gediscrimineerd worden dan vrouwen (Andriessen et al. 2007). Ook uit praktijktests naar de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek blijkt dat niet-westerse mannelijke migranten meer met discriminatie geconfronteerd worden dan niet-westerse vrouwelijke migranten (Andriessen et al. 2010).

Klachten over godsdienstdiscriminatie daarentegen worden meestal ingediend door vrouwen; het betreft hier driekwart van de ingediende klachten. Zoals eerder werd opgemerkt,

gaat het hier vooral over Turks-Nederlandse en Marokkaans-Nederlandse vrouwen die discriminatie ervaren vanwege hun hoofddoek.

Tabel 4.8

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten, naar discriminatiegrond en geslacht van klachtindieners, 2004-2008

	discriminatie op grond van ras	discriminatie op grond van godsdienst	discriminatie op grond van nationaliteit	totaal
man	784 (64%)	65 (26%)	13 (59%)	858 (57%)
vrouw	445 (36%)	187 (74%)	9 (41%)	641 (43%)
totaal ^a	1229 (100%)	252 (100%)	22 (100%)	1499 (100%)

a Bij 529 klachten is het geslacht niet bekend.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

In bijlage E zijn aanvullende tabellen opgenomen over het aantal klachten van mannen en vrouwen per arbeidsdomein. Vrouwen die een klacht indienen over godsdienstdiscriminatie ervaren met name discriminatie bij werving en selectie; meer dan de helft van die klachten betreft ongelijke behandeling bij de toegang tot de arbeidsmarkt (zie tabel E.2 in bijlage E). Daarentegen zijn er veel minder klachten over godsdienstdiscriminatie ingediend door mannen, die bovendien vaker betrekking hebben op ervaren discriminatie op de werkvloer.

Bij de ingediende klachten over discriminatie op grond van ras zijn er nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft het domein van de arbeidsmarkt waar discriminatie wordt ervaren (zie tabel E.3 in bijlage E). Zowel bij mannen als vrouwen hebben de meeste klachten (resp. 46% en 42%) betrekking op ervaren discriminatie op de werkvloer, en in ongeveer één op de vijf klachten gaat het bij zowel mannen als vrouwen om ervaren discriminatie tijdens werving- en selectieprocedures.

4.3.2 Trends in klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf gaan we na of en in welke mate trends zijn waar te nemen in de klachten over arbeidsmarktdiscriminatie die bij de ADB's zijn ingediend. Zoals in paragraaf 4.2 is beschreven, kan uit veranderingen in het aantal klachten niet direct worden afgeleid dat de omvang van ervaren discriminatie overeenkomstig is veranderd, aangezien er ook wijzigingen in meldingsbereidheid, naamsbekendheid en werkgebied van ADB's opgetreden kunnen zijn. In tabel 4.9 is per jaar het aantal klachten voor de diverse gronden van discriminatie weergegeven. Het totaal aantal klachten dat ingediend werd fluctueert per jaar. In 2005 en 2007 lag het aantal klachten hoger dan in de andere jaren. Er is geen duidelijke trend waar te nemen. De onderlinge verhouding van de drie discriminatiegronden (ras, godsdienst en nationaliteit) is gedurende de onderzochte periode (2004-2008) nagenoeg stabiel gebleven. Gemiddeld betreft 81% van de klachten ervaren discriminatie op grond van ras, 16% van de klachten verwijzen naar godsdienstdiscriminatie en een klein aantal klachten heeft betrekking op discriminatie op grond van nationaliteit. De geringe verschuiving in 2008 wordt waarschijnlijk veroorzaakt doordat de meeste ADB's in 2008 een nieuw registratiesysteem met

aangepaste categorisering van klachtkenmerken gingen gebruiken. Hiermee werd het ook mogelijk om per klacht meerdere discriminatiegronden te registreren.

Tabel 4.9

Klachten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten, naar discriminatiegrond, 2004-2008 (in absolute aantallen en percentages per jaar)

	2004		2005		2006		2007		2008	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
discriminatie op grond van ras	276	82%	373	82%	306	80%	374	84%	314	76%
discriminatie op grond van nationaliteit	55	16%	75	16%	66	17%	62	14%	67	16%
discriminatie op grond van godsdienst	4	1%	7	2%	9	2%	10	2%	46	11%
totaal	335	100%	455	100%	381	100%	446	100%	411 ^a	100%

a In 2008 zijn er enkele klachten met meerdere discriminatiegronden, waardoor de som van de percentages klachten per grond groter is dan 100%. In 2008 zijn er in 411 klachten met opgeteld 427 discriminatiegronden.

Bron: ADBase/Art.1-registratie ADB's en meldpunten

Ook in de overige kenmerken van de klachten (arbeidsmarktdomein, aard en kenmerken van de klachtindiener) zijn geen duidelijke trends waar te nemen. In de meeste gevallen is het aantal klachten vrij stabiel of zijn er slechts geringe jaarlijkse schommelingen in de aantallen klachten. We noemen hier enkele veranderingen die tussen 2004 en 2008 optraden.

Het aantal ingediende klachten over ervaren discriminatie bij werving en selectie is de laatste jaren gedaald. In 2005 nam het aantal klachten toe van 75 klachten in 2004, naar 134 klachten in 2005. Sindsdien is het aantal klachten elk jaar in geringe mate gedaald tot 100 klachten in 2008. Deze daling doet zich zowel voor bij ervaren discriminatie op grond van ras als op grond van godsdienst. Het aantal klachten over ervaren discriminatie op de werkvloer fluctueert daarentegen sterker, met relatief meer klachten in 2005 en 2007.

Met betrekking tot de kenmerken van de klachtindieners zijn er geen relevante veranderingen. De onderlinge verhouding in het aantal ingediende klachten van mannen en vrouwen alsook de verhouding in het aantal ingediende klachten per etnische groep zijn nauwelijks veranderd in de periode 2004-2008.

4.4 Verzoeken die hebben geleid tot een oordeel van de Commissie gelijke behandeling

4.4.1 Een verzoek indienen bij de Commissie gelijke behandeling

Personen en organisaties kunnen bij de Commissie gelijke behandeling (CGB) een verzoek indienen om te oordelen over een situatie waar volgens de verzoeker de gelijkebehandelingswetgeving^{xxxii} in het geding is. Als de CGB een verzoek in behandeling neemt, leidt dit uiteindelijk tot een oordeel.^{xxxiii}

In de gelijkebehandelingswetgeving wordt, in tegenstelling tot de strafwetgeving, de term 'onderscheid' gebruikt in plaats van 'discriminatie'. Een verschil daartussen is dat discriminatie per definitie verboden is, terwijl in het geval van onderscheid er sprake kan zijn van een zogeheten 'objectieve rechtvaardiging', waardoor het onderscheid is toegestaan. Er is

sprake van een objectieve rechtvaardiging als degene tegen wie een klacht is ingediend een volgens de wet acceptabel doel had, dat het onderscheid dat hij gemaakt heeft een geschikt middel was om dit doel te bereiken, én dat het middel noodzakelijk was.

Er kan sprake zijn van direct of indirect onderscheid. Bij direct onderscheid wordt een rechtstreeks verband gelegd met de afkomst of religie. Een sollicitant wordt bijvoorbeeld afgewezen vanwege zijn of haar afkomst. Bij indirect onderscheid wordt niet direct naar ras of godsdienst verwezen, maar is bijvoorbeeld sprake van door de werkgever gestelde kleding-eisen die een bepaalde groep onevenredig treffen, bijvoorbeeld draagsters van hoofddoeken. Wanneer de werkgever een gegronde reden voor de eis heeft, die geldt als een 'objectieve rechtvaardiging', dan is er geen sprake van strijd met de wet.

4.4.2 Kenmerken van de verzoeken die bij de CGB worden ingediend

Aantal verzoeken dat tot een oordeel leidt

Meerdere verzoeken (van verschillende verzoekers oftewel klachtindieners) kunnen tot één oordeel leiden. Een voorbeeld is CGB-oordeel 2006-49, dat de verzoeken betreft van vier klachtindieners, allen ex-werknemers van een gefailleerde onderneming. De vraag was of er sprake was van verboden onderscheid op grond van ras bij het niet aangaan van een nieuwe arbeidsverhouding met de ex-werknemers. In oordeel 2006-49 oordeelde de CGB dat dit bij een van de vier verzoekers het geval was (zie eventueel www.cgb.nl voor de volledige oordeeltekst).

In de Discriminatiemonitor 2007 werd het aantal oordelen als uitgangspunt genomen bij de analyse. Voor de onderhavige monitor is meer informatie beschikbaar, en wordt uitgegaan van het aantal verzoeken dat tot een oordeel leidt: dit geeft een completer beeld van de aard en omvang van de zaken die aan de CGB worden voorgelegd en waarover de CGB een oordeel uitsprekt. De CGB houdt de gegevens zelf bij en heeft ze ten behoeve van deze monitor beschikbaar gesteld. Er zijn gegevens beschikbaar over de periode 2005-2008.^{xxxiv} De oordelen zijn in te zien op de website van de CGB (www.cgb.nl).

Van de 167 verzoeken op het gebied van de arbeidsmarkt waarover de CGB in de periode 2005-2008 een oordeel uitsprak, zijn er 93 afkomstig van niet-westerse migranten en hun nakomelingen, en 48 van westerse migranten of verzoekers van Nederlandse afkomst. Daarnaast zijn er 26 verzoeken waarbij de afkomst van de verzoeker niet geregistreerd is. Een overzicht staat in tabel 4.10.^{xxxv}

Het aantal verzoeken dat tot een oordeel leidt verschilt per jaar. Er is in de gegevens over de periode 2005-2008 geen trend waar te nemen.

Discriminatiegronden

De CGB kan klachten in behandeling nemen die betrekking hebben op een van de in de wet genoemde discriminatiegronden (ras, godsdienst en nationaliteit). Bij alle genoemde 167 verzoeken speelde één of een combinatie van de discriminatiegronden een rol. In 85 gevallen betrof dat alleen ras, in 54 gevallen alleen godsdienst, in vijf gevallen alleen nationaliteit, en in 23 gevallen een combinatie van deze gronden.

Kenmerken van de verzoeker

Uit de teksten van de oordelen blijkt dat de verzoeken waarbij de afkomst niet geregistreerd is voor een groot deel zaken betreffen over godsdienstuitingen van moslims, bijvoorbeeld waarbij het dragen van een hoofddoek een rol speelt.^{xxxvi} Uit oordeelteksten over godsdienstuitingen van moslims waarbij de afkomst van de verzoeker wel geregistreerd is, blijkt twee derde van de verzoekers van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst te zijn. Op basis daarvan nemen we aan dat een groot deel van de genoemde verzoeken waarbij de afkomst van de verzoeker *niet* geregistreerd is, eveneens deze groepen betreft. In deze paragraaf worden daarom niet alleen de 93 verzoeken besproken waarbij geregistreerd is dat de verzoekers niet-westerse migranten zijn, maar ook de 26 verzoeken met niet-geregistreerde afkomst.

Bij 105 van de betreffende verzoeken is het geslacht van de verzoeker geregistreerd. In 61 van de 105 zaken gaat het om een mannelijke verzoeker. Uit een analyse van de oordeelteksten blijkt dat vrouwelijke verzoekers van niet-westerse afkomst vooral discriminatie op grond van godsdienst ervaren. Het gaat daarbij met name om afwijzingen bij werving en selectie vanwege het dragen van een hoofddoek. Mannelijke verzoekers van niet-westers afkomst ervaren vooral discriminatie op grond van ras. Daarbij gaat het vaak om discriminerende bejegening op de werkvloer, zoals pesterijen en beledigingen.

Tabel 4.10

Verzoeken bij de CGB op het gebied van de arbeidsmarkt die zijn uitgemond in een oordeel op grond van ras, godsdienst, nationaliteit of een combinatie daarvan, naar afkomst verzoeker, 2005-2008

	Nederlands of westerse migrant	niet-westerse migrant	afkomst niet geregistreerd ^a	totaal
alleen grond ras	10	71	4	85
alleen grond godsdienst	26	10	18	54
alleen grond nationaliteit	4	0	1	5
combinatie van genoemde gronden	8	12	3	23
totaal	48	93	26	167

a Op basis van oordeelteksten kan aangenomen worden dat een groot deel van deze verzoeken godsdienstuitingen van moslims van niet-westerse afkomst betreft.

Bron: *Commissie gelijke behandeling*

Gegronde of niet gegronde

De CGB kan op basis van de gelijkebehandelingswetgeving oordelen of er sprake is van verboden onderscheid (waarbij we ‘verboden onderscheid’ hier als ‘discriminatie’ kunnen beschouwen; zie de toelichting in § 4.4.1.)

Bij 48 van de hier besproken 119 verzoeken die tot een oordeel leidden werd verboden onderscheid geconstateerd.^{xxxvii} Opvallend is dat verboden onderscheid werd geconstateerd in de meerderheid van de godsdienstverzoeken (19 van de 28), maar in een minderheid van de verzoeken met betrekking tot ras (22 van de 75).

4.4.3 Domeinen van de arbeidsmarkt en aard van de discriminatie

In paragraaf 4.3.1 is ingegaan op de aantallen klachten die per domein bij de ADB's worden ingediend. Zoals al in paragraaf 4.4.1 is opgemerkt, is bij verzoeken waarover de CGB heeft geoordeeld over het algemeen meer bekend over het handelen en de beweegredenen van de vermeende dader (de 'verweerder'). Dit is het gevolg van het onderzoek dat de CGB instelt bij de behandeling van de zaak. Bovendien oordeelt de CGB of er sprake is van verboden onderscheid. Met behulp van deze gecombineerde informatie en de hiervoor besproken kenmerken van de verzoeken die door de CGB behandeld zijn wordt hierna nader ingegaan op de aard van de ervaren discriminatie op verschillende domeinen van de arbeidsmarkt.

De CGB spreekt oordelen uit over verzoeken die op verschillende domeinen van de arbeidsmarkt spelen. In tabel 4.11 staat een overzicht van de domeinen die aan de orde zijn in de verzoeken die in deze paragraaf worden besproken.

Tabel 4.11

Verzoeken bij de CGB op het gebied van de arbeidsmarkt die zijn uitgemond in een oordeel, op grond van ras, godsdienst, nationaliteit of een combinatie daarvan, per domein van de arbeidsmarkt, naar afkomst verzoeker, 2005-2008^a

	niet-westerse migrant	afkomst niet geregistreerd ^b	totaal
werving en selectie	22	9	31
aanstelling	7	4	11
beëindiging arbeidsrelatie	25	1	26
arbeidsvoorwaarden	33	6	39
overig	30	7	37

- a In een verzoek kunnen meerdere domeinen van de arbeidsmarkt aan de orde zijn, dus de aantallen tellen niet op tot het totale aantal verzoeken dat in deze paragraaf wordt besproken.
- b Op basis van oordeelteksten kan aangenomen worden dat een groot deel van deze verzoeken godsdienstuitingen van moslims van niet-westerse afkomst betreft. Zie paragraaf 4.4.2 voor toelichting.

Bron: *Commissie gelijke behandeling*

Onder de categorie 'overig' vallen onder meer verzoeken waarbij arbeidsomstandigheden een rol spelen. De CGB kan constateren dat sprake is van verboden onderscheid bij de arbeidsomstandigheden indien er sprake is van discriminatoire bejegening op het werk. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om pesten, belediging of uitsluiting.

Om aanvullend inzicht te krijgen in de aard van ervaren discriminatie op de verschillende domeinen zijn de hiervoor besproken bevindingen van de ADB's aangevuld met een analyse van de oordeelteksten. Daarbij vallen met name drie categorieën verzoeken op. Deze komen hierna aan de orde.

Werving en selectie en arbeidsvoorwaarden

In de eerste categorie, werving en selectie, gaat het vaak om het dragen van een hoofddoek. In sommige gevallen werden moslima's bij een sollicitatie afgewezen met directe verwijzing

naar hun hoofddoek. In andere gevallen werd de afwijzing gebaseerd op eisen met betrekking tot neutraliteit of representativiteit. Uit de teksten van de oordelen blijkt dat de werkgever in veel van die gevallen niet in staat was om aan te tonen dat het doel legitiem is en de eisen noodzakelijk en geschikt zijn, en oordeelde de CGB dat er sprake was van verboden onderscheid.^{xxxviii} Een werkgever kan ook andere redenen aanvoeren voor het verbod op het dragen van een hoofddoek, zoals de veiligheid, maar ook dan moet de werkgever aantonen dat het doel legitiem is en de eisen noodzakelijk en geschikt zijn. Een voorbeeld:

Een sollicitante is van mening dat een bedrijf haar niet heeft aangenomen omdat zij om godsdienstige redenen een hoofddoek draagt. Het bedrijf heeft bevestigd dat de sollicitante met een hoofddoek niet in het bedrijf kan werken, omdat het dragen van hoofddekseis (waaronder hoofddoeken) vanwege het veiligheidsrisico binnen het bedrijf niet is toegestaan. Het verbod op hoofddekseis is vastgelegd in de huisregels van het bedrijf. Omdat het verbod op hoofddekseis bijdraagt aan het waarborgen van de veiligheid van het personeel, is het middel geschikt. Het middel is echter niet noodzakelijk. Het bedrijf heeft niet onderzocht en is ook niet bereid (zo bleek tijdens de behandeling van het verzoek door de CGB) om te onderzoeken of er alternatieven voorhanden zijn die enerzijds tegemoetkomen aan de religieuze overtuiging van de sollicitante en anderzijds voldoende waarborgen bieden ten aanzien van de veiligheid. Het bedrijf heeft derhalve indirect onderscheid op grond van godsdienst gemaakt door de sollicitante af te wijzen voor een functie. (oordeel 2008-144)

Discriminatoire bejegening

De verzoeken in de tweede categorie, waarbij discriminatoire bejegening een rol speelt, betreffen vaak de grond ras. Het gaat bijvoorbeeld om pesterijen en beledigingen op de werkvloer. Deze discriminerende bejegeningen gaan in sommige gevallen samen met een arbeidsconflict. Het is vaak niet duidelijk of het arbeidsconflict is ontstaan als gevolg van discriminatie. In veel gevallen ontbreekt bewijs, en oordeelt de CGB op basis daarvan dat er geen verboden onderscheid geconstateerd kan worden. In een aantal gevallen oordeelt de CGB echter wel dat er sprake is van strijd met de wet, omdat de werkgever geen gedegen onderzoek heeft gedaan na een klacht over discriminatie van de werkgever en de klacht onzorgvuldig heeft behandeld. Volgens vaste rechtspraak (ontwikkeld door het Europese Hof van Justitie en overgenomen door de CGB) is dit in strijd met de wet.^{xxxix}

Discriminatoire bejegening en beëindiging arbeidsrelatie

Ook de verzoeken in de derde categorie, waar discriminatoire bejegening en het domein 'beëindiging arbeidsrelatie' een rol spelen, betreft het vaak de grond ras. Er zijn zaken waarin een werknemer ontslag neemt na jarenlange pesterijen. Het komt ook voor dat een werknemer ontslagen wordt na bij de werkgever de discriminatie aan de orde te hebben gesteld (CGB 2010, Bochhah 2006, CGB 2005: 23-24). Een voorbeeld:

Een werkneemster van Surinaamse afkomst is van mening dat haar leidinggevende gedurende haar dienstverband driemaal negatieve uitlatingen

heeft gedaan over personen van Surinaamse afkomst. De werkneemster heeft gesteld dat de werkgever haar onvoldoende heeft gevrijwaard van discriminatie en haar klachten niet zorgvuldig heeft onderzocht. Daarnaast heeft de werkneemster gesteld dat zij is ontslagen vanwege haar Surinaamse afkomst en vanwege het feit dat zij geklaagd heeft over discriminatie door haar leidinggevende. De werkneemster heeft (in de procedure bij de CGB) niet kunnen onderbouwen dat er sprake was van discriminerende bejegening op de werkvloer. Ook heeft de werkneemster niet kunnen onderbouwen dat zij is ontslagen omdat zij van Surinaamse afkomst is. De werkgever heeft op deze twee punten geen onderscheid op grond van de gelijkebehandelingswetgeving gemaakt. De werkgever heeft echter wel de klachten van de werkneemster onzorgvuldig onderzocht. Ook heeft de werkgever de werkneemster ontslagen omdat zij heeft geklaagd over discriminatie. Hiermee heeft de werkgever de werkneemster benadeeld. Op deze twee punten heeft de werkgever in strijd met de gelijkebehandelingswetgeving gehandeld. (oordeel 2008-133)

4.5 Conclusie

De doelstelling van dit hoofdstuk was om aan de hand van klachtenregistratie van antidiscriminatiebureaus en meldpunten (ADB's) en de oordelen van de Commissie gelijke behandeling (CGB) meer zicht te krijgen op de aard van ervaren discriminatie van niet-westerse migranten (en hun nakomelingen).

In de periode 2004-2008 ontvingen de ADB's jaarlijks gemiddeld 405 klachten van niet-westerse migranten over ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van hun ras, nationaliteit of godsdienst. Dit is een aanzienlijk aantal klachten over arbeidsmarktdiscriminatie, vooral omdat uit ander onderzoek bekend is dat ervaringen met discriminatie meestal niet gemeld worden. Het aantal ingediende klachten vormt daarmee het spreekwoordelijke 'topje van de ijsberg'.

Hoewel op basis van de klachtenregistratie weinig gezegd kan worden over de totale omvang van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt, geven de klachten wel zicht op de aard van ervaren discriminatie. Dienaangaande bespraken we de verschillen tussen etnische groepen en tussen mannen en vrouwen, de discriminatiegrond, het domein van de arbeidsmarkt, en de vorm van de discriminatoire behandeling of bejegening.

Het aantal klachten over arbeidsmarktdiscriminatie afkomstig van Marokkaanse Nederlanders is veel groter dan het aantal klachten van Turkse, Surinaamse of Antilliaanse Nederlanders. Mogelijk hebben zij vaker te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt. Het kan ook zijn dat zij eerder geneigd zijn om incidenten als discriminatie te percipiëren. Daarbij kan de negatieve maatschappelijke beeldvorming rondom Marokkaanse Nederlanders een rol spelen.

De meeste klachten – 81% – betreffen de discriminatiegrond ras, en in 16% van de klachten gaat het om godsdienst. Klachten over godsdienstdiscriminatie zijn vooral afkomstig van moslims: met name Marokkaanse Nederlanders en in mindere mate Turkse Nederlanders.

In het algemeen zijn er meer klachten over discriminatie afkomstig van mannen. Dit is overeenkomstig eerder onderzoek waaruit blijkt dat mannen meer discriminatie ervaren op de

arbeidsmarkt. Klachten over godsdienstdiscriminatie zijn echter vooral afkomstig van vrouwen. Verderop in deze paragraaf wordt nader op dit verschil ingegaan.

Net als in de Discriminatiemonitor 2007 blijkt dat er bij de ADB's relatief meer klachten over discriminatie op de werkvloer (39%) worden ingediend dan klachten over werving en selectie (27%) en (dreigende) beëindiging van het dienstverband (11%). Andere studies indiceren echter dat discriminatie zich vooral voordoet bij werving en selectie. Dit verschil wordt mogelijk veroorzaakt doordat het percentage werkzame personen groter is dan het percentage werkzoekenden. Daarnaast zijn ongelijke behandeling en negatieve bejegening op de werkvloer zichtbaarder en worden eerder als discriminatie gepercipieerd dan discriminatie bij werving en selectie, die voor de sollicitant vaak verborgen blijft. Ten slotte is het mogelijk dat ervaringen met discriminatie op de werkvloer eerder gemeld worden dan vermoedens van discriminatie bij werving en selectie, die in veel gevallen moeilijk te bewijzen zijn.

Andere studies naar arbeidsmarktdiscriminatie op basis van andere bronnen of onderzoeksmethoden (zoals praktijktests waarbij twee gelijkwaardige sollicitanten van verschillende etnische afkomst op dezelfde functie solliciteren, of onderzoek naar verschillen in sociaaleconomische positie tussen autochtonen en niet-westerse migranten) bieden zicht op de mate van ongelijke behandeling of de gevolgen van daarvan voor de arbeidsmarktpositie. In dergelijke studies blijven ervaringen met vijandige bejegening zoals pesterijen, scheldpartijen en beledigingen, echter buiten beeld. Uit de in dit hoofdstuk besproken gegevens blijkt dat 30% van de klachten over arbeidsmarktdiscriminatie vijandige bejegening betreft. Het gaat hier met name om incidenten op de werkvloer, tussen collega's onderling. Klachten over geweld of bedreiging komen weinig voor. De overige klachten betreffen omstreden (d.w.z. vermoedelijk ongelijke) behandeling op de werkvloer, maar ook met name bij werving en selectie, arbeidsvoorwaarden, promotie en ontslagdreiging.

In dit hoofdstuk zijn ook gegevens besproken over verzoeken (klachten) waarover de Commissie gelijke behandeling (CGB) een oordeel heeft uitgesproken. In de periode 2005-2008 leidden 93 verzoeken van niet-westerse migranten met betrekking tot ervaren arbeidsmarktdiscriminatie tot een oordeel van de CGB. Daarnaast leidden nog eens 26 verzoeken tot een oordeel waarbij de afkomst van de verzoeker niet geregistreerd is, maar waarbij op basis van de oordeelteksten aangenomen kan worden dat deze in een groot deel van die gevallen niet-westers is. Ook bij de CGB gaat het in het grootste deel van de gevallen om verzoekers van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse of Antilliaanse afkomst. In 48 van deze 119 (de genoemde 93 plus 26) verzoeken oordeelde de CGB dat de klacht gegrond was. De meeste verzoeken betroffen een klacht over procedures bij werving en selectie, of een klacht over een combinatie van discriminerende bejegening op de werkvloer en arbeidsvoorwaarden.

Op basis van de in dit hoofdstuk besproken gegevens van de ADB's en de CGB zijn in de onderzochte periode geen duidelijke trends waar te nemen.

Tezamen bieden de klachtenregistratie van de ADB's en de oordelen van de CGB inzicht in de aard van ervaren discriminatie, waarbij er twee duidelijk te onderscheiden soorten casussen naar voren komen.

In de eerste plaats blijkt dat de klachten en verzoeken over godsdienstdiscriminatie in de meeste gevallen betrekking hebben op procedures tijdens werving en selectie. Bij

dergelijke verzoeken die door de CGB in behandeling zijn genomen, oordeelde de CGB in de meeste gevallen dat er sprake was van verboden onderscheid. Het gaat daarbij vooral om moslima's die een hoofddoek dragen. Uit de teksten van de CGB-oordelen blijkt dat in veel van de gevallen waar de werkgever algemene kledingseisen stelde op basis waarvan het dragen van een hoofddoek niet werd toegestaan, de werkgever niet in staat was om aan te tonen dat die eisen legitiem, noodzakelijk en geschikt zijn.

In de tweede plaats blijkt dat de klachten en verzoeken met betrekking tot de grond ras met name speelden op de werkvloer. Het gaat daarbij vaak om discriminerende bejegening (bijvoorbeeld pesterijen of belediging) in combinatie met een arbeidsconflict. Het is vaak niet duidelijk of het arbeidsconflict is ontstaan als gevolg van discriminatie. In veel gevallen ontbreekt bewijs en oordeelt de CGB op basis daarvan dat er geen verboden onderscheid geconstateerd kan worden. Uit de gegevens blijkt dan ook dat bij dergelijke verzoeken die door de CGB in behandeling zijn genomen, de CGB in niet meer dan één derde van de gevallen verboden onderscheid constateert. In een aantal gevallen oordeelt de CGB dat er sprake is van strijd met de wet, omdat de werkgever de klacht van de werknemer over discriminatie onzorgvuldig heeft behandeld.

5 *Waarom Mohammed minder kans maakt*

Iris Andriessen (SCP)

5.1 *Discriminatie: een complex fenomeen*

De *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* heeft als doel inzicht te geven in de aard en de omvang van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het vaststellen van discriminatie is echter lastig. Mensen zijn, onder druk van juridische, sociale en morele normen, niet snel geneigd hun vooroordelen en stereotypen openlijk uit te spreken (Wrench 1996). Daarnaast kan uitsluiting van (bepaalde groepen) migranten onbewust gebeuren, zonder dat mensen dit expliciet zo bedoelen. Ook is het mogelijk dat niet-westerse migranten een voorval als discriminatie ervaren, terwijl hiervan geen sprake is geweest, of andersom: dat zij voorvallen waarin wel sprake is van discriminatie niet als zodanig interpreteren. Vanwege deze complexiteit bij het vaststellen van discriminatie zijn in de publicaties van de Discriminatiemonitor diverse methoden gebruikt. Daarnaast vonden we het belangrijk om onderzoek te doen onder betrokken actoren: enerzijds zij die te maken hebben met selectie op de arbeidsmarkt (werkgevers en intermediairs), en anderzijds degenen die discriminatie treft (niet-westerse migranten). Door methoden van onderzoek en perspectieven van actoren te combineren kunnen we een completer beeld krijgen van de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten. In dit slothoofdstuk brengen we de resultaten die de verschillende onderdelen hebben opgeleverd bij elkaar om meer inzicht te geven in de betekenis van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voor de positie van niet-westerse migranten. Vervolgens zetten we uiteen wat volgens ons het belangrijkste mechanisme is achter discriminatie en waar beleid op zou kunnen aangrijpen. Tot slot sommen we de witte vlekken op waar het gaat om arbeidsmarktdiscriminatie. Vervolgonderzoek zou zich hierop kunnen richten.

5.2 *Gebruikte methoden om de betekenis van discriminatie in de achterstandspositie van niet-westerse migranten te duiden*

In de Discriminatiemonitor van 2007 en in die van 2010 zijn kwantitatieve analyses van grootschalige databestanden uitgevoerd. Hiermee brachten we de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten in kaart. We keken of verschillen in die positie verklaard konden worden door verschillen in individuele kenmerken (bv. opleidingsniveau en werkervaring) tussen autochtonen en niet-westerse migranten. Wanneer verschillen niet verklaard kunnen worden door individuele kenmerken, spreken we van een ‘onverklaarde rest’: het is het deel van de achterstand dat blijft bestaan nadat rekening is gehouden met allerlei kenmerken, zoals opleidingsniveau en werkervaring. De omvang van de onverklaarde rest zegt iets over de kwetsbaarheid van een groep op de arbeidsmarkt. Er kan dan sprake zijn van discriminatie waardoor een groep op achterstand is gezet, maar het kan ook zijn dat er sprake is van relatief veel ongemeten kenmerken die de arbeidsmarktpositie (negatief) beïnvloeden. Om de positie van deze groepen te verbeteren, is het van belang vast stellen welke oorza(a)k(en) schuilgaan

(-gaat) achter de achterstandspositie. Wanneer er sprake is van discriminatie, liggen maatregelen aan de kant van de werkgevers voor de hand; is er sprake van ongemeten kenmerken, dan kan de positie van deze groepen verbeterd worden door te investeren in verschillende kapitaalvormen van (en door) niet-westerse migranten zelf en/of door de tolerantie van werkgevers ten aanzien van het afwijken van de norm op te rekken.

Om vast te stellen of discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt, voerden we praktijktests uit (Andriessen et al. 2010). We lieten twee fictieve en gelijkwaardige kandidaten op dezelfde vacature solliciteren. Het enige verschil tussen de kandidaten betrof hun etnische achtergrond, die aangegeven werd door hun naam en/of geboorteplaats. We spreken van discriminatie wanneer werkgevers systematisch vaker kiezen voor de autochtone kandidaat dan voor de vergelijkbaar gekwalificeerde niet-westerse kandidaat.

Met behulp van interviews met werkgevers en vertegenwoordigers van arbeidsbemiddelende instanties inventariseerden we waarom zij een (lichte) voorkeur voor een autochtone kandidaat hebben en of er volgens hen verschillen zijn tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders, die de eersten op achterstand zetten (de ongemeten kenmerken).

5.3 *Discriminatie vooral bij instroom*

Analyses van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten wijzen erop dat discriminatie met name een rol speelt bij de instroom op de arbeidsmarkt. Niet-westerse migranten zijn vaker werkloos en zijn vaker aangewezen op tijdelijke banen dan autochtonen met dezelfde kenmerken. Belangrijker nog is dat het bestaan van discriminatie op de arbeidsmarkt uit andere resultaten blijkt. De praktijktests wijzen uit dat (fictieve) niet-westerse kandidaten die volledig gelijk zijn aan autochtone kandidaten minder kans maken om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Ook geven diverse werkgevers in de interviews aan dat zij leden van bepaalde etnische groepen bewust weren of bij gelijke geschiktheid de voorkeur geven aan een autochtoon boven een werknemer van niet-westerse afkomst. Verder ervaren niet-westerse migranten zelf dat hun etnische afkomst soms onterecht een rol speelt in selectieprocedures. En tot slot geven de oordelen die door de Commissie gelijke behandeling (CGB) zijn uitgesproken aan dat er ook in juridische zin sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Niet alleen discriminatie zorgt ervoor dat Mohammed gemiddeld minder kans maakt op de arbeidsmarkt dan Mark. Werkgevers noemen kenmerken waardoor niet-westerse migranten over het algemeen minder (goed) gekwalificeerd (b)lijken dan autochtone Nederlanders. Er zijn ten eerste kenmerken die wijzen op verschillen in kwalificaties (bv. een minder goed cv, stapelen van opleidingen, jobhoppen). Daarnaast noemen werkgevers kenmerken die te maken hebben met sociaal-normatieve vaardigheden (bv. een te bescheiden houding, gebrekkige kennis van ongeschreven regels) en aspecten die te maken hebben met de etnische of religieuze achtergrond van de werkzoekenden (minder goede beheersing van de Nederlandse taal, dragen van een hoofddoek). De verbetering van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten moet dan ook bereikt worden door zowel maatregelen gericht op het tegengaan van discriminatie, als door investeringen in diverse vormen van menselijk kapitaal.

In tegenstelling tot de resultaten bij instroom op de arbeidsmarkt behalen niet-westerse migranten wel nagenoeg hetzelfde beroepsniveau en hetzelfde inkomen als autochtone Nederlanders met dezelfde kenmerken. Er is, kortom, wel sprake van een onverklaarde rest bij *instroom* op de arbeidsmarkt (het vinden van een (vaste) baan), maar nauwelijks bij de *positie* van werkende niet-westerse migranten. Dit wil overigens niet zeggen dat werkende niet-westerse migranten niet te maken hebben met discriminatie. De analyse van ingediende klachten geeft aan dat bijvoorbeeld op de werkvloer sprake is van discriminatie. Het betreft met name situaties tussen collega's op de werkvloer: beledigende, kwetsende uitlatingen of pesterijen over iemands afkomst of godsdienst.

5.4 Discriminatie van verschillende groepen

Om meer grip te krijgen op de vraag bij welke groepen sprake is van een relatief grote onverklaarde rest maakten we in de analyses uitsplitsingen naar verschillende etnische groepen, naar mannen en vrouwen, en naar laag- en hoogopgeleiden. In de vergelijking tussen verschillende etnische groepen kwamen Marokkaanse Nederlanders in eerste instantie als kwetsbare groep naar voren. Zij hebben, waar het instroom betreft, de grootste onverklaarde rest van de vier grote minderheidsgroepen (Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders). Dit beeld komt overeen met resultaten van ander onderzoek. Daarnaast rapporteren werkgevers over Marokkaanse Nederlanders de meest negatieve groepsbeelden. Werkgevers vinden dat met name jonge Marokkaanse jongens ongemotiveerd en ongemanierd overkomen, blijkend uit een nonchalante houding en het spreken van straattaal in contexten waarin dat niet gepast is. Dit resulteert erin dat werkgevers, volgens hun eigen zeggen, bij het aannemen van met name Marokkaanse Nederlanders terughoudender zijn. Aan de andere kant lieten de praktijktests niet veel verschil in kansen zien tussen Marokkaanse Nederlanders en andere migrantengroepen. Het beeld voor de Marokkaanse Nederlanders is dan ook niet eenduidig; een deel van het onderzoek wijst op het vaker voorkomen van discriminatie ten aanzien van Marokkaanse Nederlanders, maar de uitgevoerde praktijktests, die als overtuigendste onderzoeksmethode voor vaststelling van discriminatie kunnen worden beschouwd, wijzen er niet op dat Marokkaanse Nederlanders vaker worden gediscrimineerd dan leden van andere niet-westerse groepen.

De onverklaarde rest voor laag- en middelbaar opgeleide niet-westerse migranten is groter dan die voor hoogopgeleide migranten. Ook uit de praktijktests blijkt dat hoger opgeleide niet-westerse migranten in beperkte mate te maken hebben met discriminatie. In combinatie met de uitkomsten van de interviews met werkgevers, die met een zekere bewondering praten over migranten die dit opleidingsniveau hebben behaald, blijkt de situatie van hoger opgeleide niet-westerse migranten weinig reden tot zorg te geven. Dat is echter niet het geval voor niet-westerse migranten met een lager of middelbaar opleidingsniveau. De achterstand van deze groep heeft wel degelijk te maken met discriminatie, zo blijkt uit de praktijktests. Tegelijkertijd blijken met name jonge, laagopgeleide niet-westerse migranten hun kansen op een baan zelf te beperken door hun soms nonchalante, ongeïnteresseerde houding en doordat zij zich niet altijd conformeren aan de regel dat men er bij een sollicitatiegesprek netjes en verzorgd uitziet. Zo verschijnen zij bijvoorbeeld in een gescheurde spijkerbroek of met een baseballpetje op. We kunnen concluderen dat ook de

kansen van laagopgeleide niet-westerse migranten zowel beperkt worden door discriminatie als door een gebrekkige naleving van ongeschreven regels ten aanzien van presentatie en houding.

In de analyse is ook verschil gemaakt tussen niet-westerse mannen en vrouwen. De achterstand van niet-westerse vrouwen is kleiner ten opzichte van autochtone vrouwen dan het verschil tussen niet-westerse en autochtone mannen. Het voert echter te ver hieruit te concluderen dat niet-westerse mannen een kwetsbaardere groep zijn dan niet-westerse vrouwen. Hiervoor zou het nodig zijn om niet-westerse vrouwen te vergelijken met autochtone mannen (en niet-westerse mannen met autochtone vrouwen). Het is dan problematisch dat vrouwen (en met name vrouwen uit etnische minderheidsgroepen) een lagere participatiegraad hebben. Er kan daardoor een selectie-effect uitgaan van de groep vrouwen die wel participeert: zij hebben wellicht bepaalde kenmerken die hen heel geschikt maken voor de arbeidsmarkt, zodat de vergelijking met mannen die in groteren getale participeren (en daardoor wellicht minder een selectie zijn) bemoeilijkt wordt.

5.5 *Ervaren discriminatie*

Ook de vraag of en in welk mate niet-westerse migranten discriminatie *ervaren* is onderzocht in het kader van de Discriminatiemonitor. Inzicht hierin is met name van belang vanwege de mogelijke effecten op het arbeidsmarktgedrag. Via twee onderzoeksmethoden is aandacht besteed aan ervaren discriminatie. Ten eerste is een analyse gemaakt van ingediende klachten bij antidiscriminatiebureaus (ADB's) en bij de Commissie gelijke behandeling (CGB). Slechts een klein deel van de migranten die discriminatie op de arbeidsmarkt heeft ervaren, dient hierover een klacht in. Relatief veel klachten hebben betrekking op incidenten op de werkvloer; het gaat dan veelal om pesten, beledigen en schelden tussen collega's. Ervaren discriminatie kan nadelige gevolgen hebben voor het gedrag van zowel de werknemer als de werkgever: bij relatief veel zaken waarover een oordeel is uitgesproken, gaat discriminerende bejegening op de werkvloer samen met uistroom. Minder klachten worden ingediend met betrekking tot werving en selectie, waarschijnlijk omdat het hierbij vaak veel minder duidelijk is dat er sprake is van discriminatie.

Ten tweede zijn focusgroepgesprekken gehouden met niet-westerse werkenden en werkzoekenden. In overeenstemming met de resultaten van de kwantitatieve analyses wordt discriminatie met name bij instroom ervaren, en zijn het met name de lager en middelbaar opgeleiden die aangeven dat naar hun mening discriminatie het vinden van werk belemmert of heeft belemmerd. Gevraagd naar de reacties op ervaren discriminatie geven veel niet-westerse migranten aan discriminatie te negeren wanneer het zich voordoet. Tegelijkertijd worden manieren genoemd waarmee men hoopt de kans gediscrimineerd te worden zo klein mogelijk te houden: in het zoekgedrag houdt men rekening met discriminatie door bedrijven en sectoren waarvan men weet of vermoedt dat er op een of andere wijze discriminatie plaatsvindt te vermijden. Hierdoor perkt men feitelijk de arbeidsmarkt voor zichzelf in. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming wanneer men het gevoel heeft geen toegang te krijgen tot een baan in loondienst. Ook wordt geprobeerd om zich aan te passen en zo op te gaan in de grotere massa: wanneer men niet opvalt, wordt men ook minder snel

slachtoffer. Tot slot werd aangegeven dat men zich extra inspant (bv. geen fouten maken) om discriminatie het hoofd te bieden.

5.6 *Hoe werkt discriminatie op de arbeidsmarkt?*

In de (economische) literatuur wordt discriminatie voornamelijk verklaard vanuit twee principes: discriminatie op basis van afkeer en statistische discriminatie. Bij de eerste vorm is sprake van het weren van niet-westerse migranten omdat men een antipathie jegens de groep koestert. De verschillende onderzoeken in de afgelopen jaren geven aanleiding te concluderen dat discriminatie in deze vorm weliswaar zal voorkomen, maar niet de belangrijkste verklaring is. In de praktijktests werden bij de telefonische interviews geen uitingen van flagrante, openlijke discriminatie gevonden. Ook in de interviews met werkgevers zijn we geen voorbeelden van een bewust weren van niet-westerse migranten op basis van afkeer tegengekomen. Daarmee is niet gezegd dat discriminatie op basis van afkeer helemaal niet voorkomt. Onder de ingediende klachten over discriminatie komen gevallen van discriminatie voor waar afkeer aan ten grondslag zou kunnen liggen.

Meer aanwijzingen vinden we ten aanzien van statistische discriminatie als mechanisme achter het vóórkomen van discriminatie. Dit houdt in dat beelden die men over etnische groepen heeft bewust of onbewust het oordeel over individuele leden van die groepen beïnvloeden. Dit proces begint bij het fenomeen dat binnen de sociale psychologie bekendstaat als *sociale categorisatie* (Tajfel 1982). Sociale categorisatie is het indelen van mensen in sociale categorieën (groepen), vaak op basis van uiterlijke kenmerken omdat die het meest toegankelijk zijn. Het betreft een basaal en natuurlijk proces dat automatisch en min of meer onbewust plaatsvindt en bedoeld is om de wereld toegankelijker en begrijpelijker te maken. Aan de groepen worden eigenschappen toegekend, die vervolgens van toepassing worden verklaard op alle leden van de betreffende groep. Dit proces wordt *stereotypering* genoemd. De berichtgeving in de media kan een rol spelen bij het ontstaan van (de inhoud van) stereotypen, maar ook (eigen) ervaringen met een lid/leden van een groep.

Stereotypen zijn ten eerste problematisch omdat zij overgeneralisaties betreffen, onjuist en negatief zijn (Allport 1954). Een werkgever die aan de groep Marokkaanse Nederlanders het label ‘onbetrouwbaar’ heeft toegekend, kan er vervolgens van uitgaan dat alle individuele Marokkaanse Nederlanders onbetrouwbaar zijn. Ten tweede zijn stereotypen problematisch vanwege de rol die zij kunnen spelen in selectiebeslissingen. Dit soort beslissingen moeten worden genomen in een relatief kort tijdsbestek en zonder informatie die volledige zekerheid geeft over de te verwachten productiviteit en risico’s van een toekomstige werknemer. Stereotypen kunnen dan gebruikt worden om een betere inschatting van die risico’s te maken, zoals blijkt uit onderstaand citaat van een werkgever uit de sector bouw en industrie:

Mijn beeld van Marokkaanse jongeren is ‘problemen’. Dat komt door de media. Terwijl in de fabriek veel Marokkaanse Nederlanders werken. Dan acht ik denk ik Turken hoger dan Marokkanen. Nou ja... Met de eerste generatie heb ik goede ervaringen. Maar toen een zoon van 18 kwam werken zag ik iets heel anders. We hadden de grootste problemen met hem! Grote mond, niet goed werken. Dus we kiezen de volgende keer wel veilig voor

een Turk of een oudere Marokkaan. [...] Een Marokkaan van 18 is een risico, vanwege de negatieve ervaring. Die nemen we niet meer aan.

5.7 *Regulatie van stereotypen en discriminatie*

Het indelen van mensen in groepen en het toekennen van eigenschappen aan die groepen is een basaal menselijk proces, dat grotendeels automatisch en onbewust gebeurt. Ook de invloed van stereotypen op oordelen en gedrag vindt grotendeels plaats zonder dat we ons daarvan bewust zijn (Bargh et al. 1996). Zo bezien is discriminatie welhaast een onvermijdelijk gegeven.

Niet iedereen heeft echter in dezelfde mate stereotypen over groepen. Bovendien leiden stereotypen niet altijd en bij iedereen tot discriminatie. Mensen zijn goed in staat om hun (onbewuste) groepsassociaties bij te sturen en zo te voorkomen dat deze hun (selectie)gedrag beïnvloeden. De analyses uit hoofdstuk 2 van dit rapport wijzen op twee regulerende principes: economische noodzaak en sociale normen.

De mate van discriminatie blijkt te variëren met de stand van de arbeidsmarkt. In tijden van hoogconjunctuur (veel vraag naar arbeid) is de onverklaarde rest klein; in deze periode bestaat er (waarschijnlijk) relatief weinig discriminatie. De analyses uit hoofdstuk 2 laten zien dat er in de jaren 2000-2002 relatief weinig sprake was van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt tussen autochtonen en niet-westerse migranten. Wanneer de arbeidsmarkt echter ruimer wordt, neemt ook de onverklaarde rest toe. Zo bleek er in de periode 2003-2006 een relatief grote kansenongelijkheid te bestaan. De gegevens over 2007 en 2008 toonden weer een daling in de mate waarin autochtonen en niet-westerse migranten ongelijke kansen op werk hebben. Ten tijde van de analyses beschikten we niet over gegevens over 2009 en 2010. We verwachten echter, gezien de verslechtering van de economie, dat de ongelijkheid in kansen in deze jaren weer zal zijn opgelopen.

De samenhang met economische ontwikkelingen wijst erop dat ontwikkelingen in discriminatie verband houden met het aanbod van geschikte autochtone werknemers. In de interviews geven werkgevers aan dat zij een voorkeur hebben voor autochtone Nederlanders: ‘Als ze echt allemaal gelijk zijn in kwaliteit, dan kies ik toch voor de autochtone Nederlander. [...] Dan loop je het minste risico.’ Deze groep zal dan ook (bij gelijke geschiktheid) het makkelijkst aan werk komen. Zolang het aanbod uit deze categorie groot genoeg is kan de werkgever het zich permitteren deze voorkeur te hebben. Wanneer de arbeidsmarkt aantrekt en de vraag naar arbeid groter wordt, wordt het hanteren van preferenties lastiger. Werkgevers kunnen dan minder kieskeurig zijn.

Het uiten van stereotypen en discriminerend gedrag is ook afhankelijk van de sociale context. Uit onderzoek blijkt dat mensen stereotypen hebben en uiten naargelang zij denken dat dat geaccepteerd wordt binnen hun sociale context (Crandall en Stangor 2005; Pettigrew 1959; Wyer et al. 1998). Die kan breed opgevat worden en de sociale normen ten aanzien van gelijkheid binnen een samenleving omvatten. Hoofdstuk 2 laat hiervan een voorbeeld zien: de kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten varieert met de mate waarin het maatschappelijk geaccepteerd is om stereotypen te uiten en er minder sociale sancties aan verbonden zijn.

5.8 *Het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie*

De onderzoeken in samenhang beschouwend kunnen we concluderen dat met name bij instroom niet-westerse migranten minder kans maken op de arbeidsmarkt dan autochtonen. Discriminatie blijkt hierin een rol te spelen: met dezelfde kenmerken maar een andere (namelijk autochtone) afkomst zijn de vooruitzichten op de arbeidsmarkt beter. Dat is zorgwekkend. Discriminatie is onaanvaardbaar, omdat het tegen principes van rechtvaardigheid indruist. Bovendien heeft discriminatie ernstige gevolgen voor degenen die het raakt, niet alleen in hun maatschappelijke positie maar ook wat betreft hun (psychische) gezondheid (Kessler et al. 1999; Schultz et al. 2000). Tot slot betekent discriminatie een economisch verlies, omdat niet optimaal gebruik wordt gemaakt van potentieel en talent.

Discriminatie op de arbeidsmarkt lijkt vooral te maken te hebben met het bestaan en gebruik van stereotypen over etnische groepen. Hoewel dit veelal automatisch en onbewust plaatsvindt, blijkt het mogelijk de invloed van stereotypen op (selectie)gedrag te beperken. Dat biedt aangrijpingspunten voor beleid gericht op het terugdringen van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Het is belangrijk dat men zich realiseert dat statistische discriminatie bestaat en selectieprocessen kan beïnvloeden. Het is dan ook zaak te proberen de invloed van groepsbeelden op selectiebeslissingen zoveel mogelijk terug te dringen. Het uiten en gebruiken van stereotypen wordt afgeremd wanneer dit binnen een sociale context op afkeuring stuit. Stevige normen ten aanzien van gelijkheid zouden dan wel eens een rol kunnen spelen. Op het niveau van bedrijven en organisaties zou dit de vorm kunnen krijgen van diversiteitsbeleid.

Naast discriminatie blijken werkgevers te ervaren dat niet-westerse migranten over minder (goede) kwaliteiten beschikken dan autochtonen. Zij zijn doorgaans minder goed opgeleid, beheersen de Nederlandse taal minder goed en weten zich ook nog eens minder goed te verkopen aan de potentiële werkgever. Dat (bepaalde groepen) niet-westerse migranten in mindere mate zouden beschikken over de juiste sociaal-normatieve kwaliteiten (omgaan met geschreven en ongeschreven regels, houding, presentatie) zet hen, zo blijkt uit de interviews, ook op achterstand. Naast discriminatiebestrijding ligt het dan ook voor de hand dat geïnvesteerd wordt in menselijk kapitaal van (en door) niet-westerse migranten.

5.9 *Witte vlekken: toekomstig onderzoek*

De onderzoeken die tot nu toe zijn uitgevoerd in het kader van de Discriminatiemonitor hebben laten zien dat discriminatie een rol speelt in selectieprocedures, met name vanwege de onzekerheid ten aanzien van de risico's die bedrijven voelen bij het aannemen van werknemers met een niet-westerse achtergrond. De achterstand van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt wordt dan ook in elk geval ten dele verklaard door discriminatie. In dit hoofdstuk gaven we aan dat volgens ons statistische discriminatie een belangrijke rol speelt. Bewust of onbewust kunnen beelden of emoties die men bij de groep heeft waartoe de kandidaat gerekend wordt het selectiegedrag beïnvloeden. Onderzoek zal moeten uitwijzen

hoe sterk dit effect van onbewuste groepsbeelden en emoties op gedrag is en in welke mate deze onbewuste processen zijn te reguleren.

Het onderzoek waarin discriminatie werd vastgesteld richtte zich op werkgevers. Relatief veel niet-westerse migranten vinden echter werk via uitzendbureaus. Daarom is het belangrijk te onderzoeken of (en zo ja in welke mate) discriminatie plaatsvindt bij uitzendbureaus. Wanneer dit het geval is, wordt de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten immers direct beïnvloed.

Daarnaast is het zinvol te onderzoeken of de crisis een verandering heeft gebracht in de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten en in welke mate discriminatie daarbij een rol zou kunnen spelen. In tijden van laagconjunctuur worden bedrijven selectiever in de werving en selectie van werknemers. We zouden dan ook kunnen verwachten dat de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten in 2009 en 2010 relatief is verslechterd. Nieuwe analyses zullen moeten uitwijzen of deze groepen disproportioneel getroffen zijn vanwege hun etnische herkomst.

In interviews hebben werkgevers aangegeven dat het bij niet-westerse migranten wel eens ontbreekt aan de juiste houding en presentatie, dat hun cv's doorgaans soberder en bescheidener overkomen en dat de beheersing van de Nederlandse taal wel eens te wensen over laat. Werkgevers noemden deze elementen van menselijk kapitaal als reden om eerder voor een autochtone Nederlander te kiezen, voor wie deze beperkingen doorgaans niet gelden. Eerder concludeerden we dan ook dat investeringen in het vergroten van menselijk kapitaal, en het verbeteren van het sociaal-normatieve kapitaal in het bijzonder, de arbeidsmarktpositie van niet-westerse migranten ten goede zou kunnen komen. In dit kader zou het goed zijn te inventariseren wat niet-westerse migranten en hun organisaties zelf doen om hun positie te verbeteren, en welke strategieën volgens hen succesvol zijn.

Geraadpleegde literatuur

- Aigner, D.J. en G.G. Cain (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, nr. 30, p. 175-187.
- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Cambridge, Mass: Addison-Wesley.
- Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag/Rotterdam: Sociaal en Cultureel Planbureau/Art.1.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: Rees, A. en O. Ashenfelter (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Bargh, J.A., M. Chen en L. Burrows (1996). Automaticity of Social Behavior: Direct Effects of Trait Construct and Stereotype Activation on Action. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 71, no. 2. p. 230-244.
- Berg, H. van den en J. Evers (2006). Discriminatie-ervaringen 2005. Een onderzoek naar ervaringen met discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en (huids)kleur. In: Boog, I., J. van Donselaar, D. Houtzager, P.R. Rodrigues en R. Schriemer (red.), *Monitor rassendiscriminatie 2005* (p. 15-47). Rotterdam: Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie.
- Bloemendaal, I., S. de Kroon en F. van der Velde (2008). *Allochtone vrouwen in de zorg. Motivaties, preferenties en belemmeringen voor het werken in de zorg bij Turkse en Marokkaanse meisjes en vrouwen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Blau, P.M. en O.D. Duncan (1967). *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley & Sons.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie/Europees Anti-Racisme Netwerk.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsoedh (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève: International Labour Organisation.
- CGB, Commissie gelijke behandeling (2005). *Gelijke behandeling. Oordelen en commentaar 2004*. Deventer: Kluwer.
- CGB, Commissie gelijke behandeling (2010). *Dubbel de Dupe? Een studie naar de benadeling van werknemers die ongelijke behandeling aan de orde stellen*. Enschede: Commissie gelijke behandeling/Universiteit Twente.
- Coenders, M., I. Boog, en W. Dinsbach (2010). Discriminatie-ervaringen 2009. Een onderzoek naar ervaren discriminatie op grond van land van herkomst, geloof en huidskleur. In: Boog, I., W. Dinsbach, J. van Donselaar en P.R. Rodrigues (red.), *Monitor Rassendiscriminatie 2009*. Rotterdam: nog te verschijnen.

- Coenders, M., M. Lubbers, P. Scheepers en M. Verkuyten (2008). More than two decades of changing ethnic attitudes in the Netherlands. *Journal of Social Issues*, 64 (2), p. 269-285.
- Crandall, C.S. en C. Stangor (2005). Conformity and prejudice. In: Dovidio, J.F., P. Glick en L.A. Rudman (red.), *On the nature of prejudice. Fifty years after Allport* (p. 295-309). Malden: Blackwell Publishing Ltd.
- Dagevos, J., A. Odé (1999). Hoger opgeleide allochtonen op de arbeidsmarkt: individuele kenmerken, zoekgedrag en uitsluiting. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg.15, nr.4, p.359-372.
- Dagevos, J., A. Odé en T. Pels (1999). *Etnisch Culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderheden. Een literatuurstudie*. Rotterdam: Instituut voor Sociaalwetenschappelijk en Economisch Onderzoek.
- Dagevos, J. en M. Gesthuizen (2005). *Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie: aantallen en ontwikkelingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2006). *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden. Nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In: Gijsberts, M. en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2009* (p. 139-167). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derous, E., H. Nguyen en A.M. Ryan (2009). Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics. *Human Performance*, vol. 22, no. 4, p. 297-320.
- Dinsbach, W., M. Coenders, en I. Boog (2009). *Kerncijfers 2008. Landelijk overzicht van discriminatieklachten geregistreerd bij antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland*. Rotterdam: Art.1.
- Dooren, M.I. van (2009). *Rechtspraak inzake discriminatie naar ras, nationaliteit of godsdienst op de arbeidsmarkt: een analyse*. Oegstgeest: Bureau Mensenrechten.
- Gent, M.J. van, E. Hello, A.W.M. Odé, E. Tromp en J. Stouten (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Gijsberts, M. en J. Dagevos (2009). *Jaarrapport Integratie 2009*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M. en L. Herweijer (2009). Onderwijs en opleidingsniveau. In: Gijsberts, M. en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2009* (p. 94-138). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hagendoorn, L. (2007). *De verhoudingen tussen culturen en groepen*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Kessler, K.C., K.D. Mickelson en D.R. Williams (1999). The prevalence, distribution and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. In: *Journal of health and social behaviour*, vol. 40, p. 208-230.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: Sperna Weiland, J. en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p. 53-67). Boom: Amsterdam.
- Kraal, K., J. Wrench, J. Roosblad en P. Simon (2009). The ideal of equal opportunities and the practice of unequal chances. In: Kraal, K., J. Roosblad en J. Wrench (red.). *Equal*

- opportunities and ethnic inequality in European labour markets* (p. 9-22). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- LECD (2006). *Cijfers in beeld: Discriminatiecijfers 2005*. Apeldoorn: Landelijk Expertisecentrum Discriminatie.
- LECD (2007). *Cijfers in beeld: Discriminatiecijfers 2006*. Apeldoorn: Landelijk Expertisecentrum Discriminatie.
- LECD (2008). *Cijfers in beeld: Discriminatiecijfers 2007*. Apeldoorn: Landelijk Expertisecentrum Discriminatie.
- Pettigrew, T.F. (1959). Regional differences in anti-Negro prejudice. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, vol. 59, p. 28-36.
- Purkiss, S.L.S., P.L. Perrewé, T.L. Gillespie, B.T. Mayes en G.R. Ferris (2006). Implicit Sources of bias in employment interview judgments and decisions. In: *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, vol. 101, nr. 2, p. 152-167.
- Regiegroep Borst (2005). *Perspectief op gelijke behandeling*. Den Haag: Ministerie van Justitie.
- Schultz, A., B. Israel, D. Williams, E. Parker, E. Becker en S. James. (2000). Social inequalities, stressors and self-reported health status among African American and white women in the Detroit metropolitan area. *Social Science and Medicine*, vol. 51, p. 1639-1653.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. In: *Annual Review of Psychology*, jg. 33, p. 1-39.
- Tas, F. en W. de Wit (2009). *Poldis 2008. Criminaliteitsbeeld Discriminatie*. Apeldoorn/Nijmegen: Politieacademie/ITS-Radboud Universiteit.
- Thurow, L.C. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 30, nr. 2, p. 90-99.
- Vries, M.R. de en M.H.J. Wolbers (2004). Ethnic variations in labour market outcomes among school leavers in the Netherlands. The role of educational qualifications and social background. In: *Journal of Youth Studies*, jg. 7, nr. 1, p. 3-18.
- Wrench, J. (1996). *Preventing racism at the workplace. A report on 16 European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wrench, J., A. Rea en N. Ouali (1999). *Migrants, ethnic minorities and the labour market*. London: MacMillan Press.
- Wyer, N.A., J.W. Sherman en S.J. Stroessner (1998). The spontaneous suppression of racial stereotypes. In: *Social Cognition*, vol 16 (3), p. 340-352.

Noten

-
- i Voor een uitgebreidere definitie van termen en een overzicht van theorieën rond (arbeidsmarkt-)discriminatie verwijzen we naar de Discriminatiemonitor 2007.
- ii Niet alle kenmerken die de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten zouden kunnen verklaren zijn echter in het bestand opgenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan specifieke migrantenkenmerken (bijv. beheersing van de Nederlandse taal). In andere bestanden, zoals de Survey Integratie Minderheden (SIM) of de Sociale Positie en Voorzieningsgebruik Allochtonen (SPVA) is wel meer aandacht voor deze kenmerken. Deze gegevens uit deze bestanden zijn echter niet, zoals in de EBB, op dezelfde wijze gemeten over de verschillende jaren; wat een analyse over de tijd bemoeilijkt. Ook bevatten deze bestanden geen goede autochtone vergelijkingsgroep en de EBB wel. Om deze reden is besloten de EBB-gegevens voor de analyses te gebruiken.
- iii Deze beperking speelt in het algemeen bij de analyse van grootschalige databestanden, aangezien het nagenoeg onmogelijk is om alle relevante variabelen daarin op te nemen. Idealiter zouden we beschikken over een bestand waarin voor elk jaar op vergelijkbare wijze praktijktests zijn uitgevoerd. Een dergelijk bestand bestaat helaas niet.
- iv Hier wordt doorgaans tegen ingebracht dat sociale ongelijkheid ook indirect doorgegeven kan worden. Volgens deze reproductietheorie worden kinderen met het juiste culturele kapitaal in het onderwijs voorgesorteerd naar hogere onderwijstypen en zo toegeleid naar een hogere sociale economische status. Wanneer alleen gekeken wordt naar de productieve kenmerken van de individuen zelf (en niet die van hun ouders), zit de ongelijkheid al aan de verklarende kant in het model (in de behaalde onderwijskwalificaties die het gevolg zijn van voorsortering). Om statistisch onderscheid te maken tussen de meritocratiseringstheorie en de reproductietheorie wordt wel een statusverwervingsmodel gebruikt. Dat is in dit onderzoek echter niet mogelijk, omdat gegevens over opleidingsniveau en beroep van de ouders van de respondenten niet beschikbaar zijn in de gebruikte data.
- v Verschillende studies die keken naar onderdrukking van stereotypen wijzen op een reboundeffect: wanneer mensen hun stereotypen moeten onderdrukken, kunnen zij bij een latere opdracht juist een sterkere mate van stereotypering aan de dag leggen. Hiervoor worden doorgaans twee verklaringen gegeven. Een eerste verklaring luidt dat wanneer men geïnstrueerd wordt stereotypen te vermijden, die stereotypen juist meer geactiveerd worden. Immers, om te weten of iets een stereotype is, moet de gebruikte informatie steeds vergeleken worden met wat geldt als het stereotype. Door de frequente herhaling van stereotiepe informatie worden juist de stereotypische associaties sterker en daardoor in latere opdrachten makkelijker toegankelijk. Een tweede verklaring heeft te maken met het zelfbeeld. Mensen die zichzelf op een eerdere taak hebben 'bewezen' als onbevooroordeeld (door stereotypen te onderdrukken) laten de controle in latere taken wellicht verslappen. Zij hebben immers hun goede inborst al bewezen.
- vi In deze editie van de monitor is niet, zoals in de monitor van 2007, gebruikgemaakt van decompositiemethoden. De reden hiervoor is dat het in decompositiemethoden niet mogelijk is om te toetsen of de kansongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten even groot is voor de verschillende jaren, of dat hierin verschil zit.
- vii In een aantal controlevariabelen (opleidingsniveau, werkervaring, werkloosheidsgeschiedenis) kan discriminatie vervat zitten: men kan bijvoorbeeld als gevolg van discriminatie langer werkloos blijven. Discriminatie op eerdere tijdstippen kan dus doorwerken in de latere arbeidspositie. Deze analyses houden hier geen rekening mee, waardoor de onverklaarde rest een onderschatting in kan houden van de 'werkelijke' mate van discriminatie. Daarnaast is het denkbaar dat allochtonen sectoren of bedrijven mijden, waar zij verwachten geconfronteerd te worden met discriminatie. Door discriminatoire praktijken a priori uit de weg te gaan, daalt het aantal gevallen waarin sprake is van discriminatie. Ook hierdoor levert de onverklaarde rest een onderschatting op (*sample selection bias*).
- viii Werkervaring en werkloosheidsverleden geven ook beide een indicatie van de productiviteit van de (potentiële) werknemer. De ervaring die iemand in zijn leven heeft opgedaan in het arbeidsproces kan de productiviteit beïnvloeden. Het hoeft daarbij niet specifiek te gaan om ervaring die direct gerelateerd is aan het werk dat iemand doet, of die opgedaan is in het bedrijf waar iemand tot dan toe werkt (anciënniteit). Bepaalde vaardigheden (bijv. hoe je omgaat met leidinggevend) en het zich eigen maken van de spelregels op de werkvloer (bijv. op tijd komen, afspraken nakomen) hebben ook invloed op de productiviteit van een werknemer. Omgekeerd kan de werkloosheidsgeschiedenis een negatief effect hebben op de plaats die iemand inneemt op de arbeidsmarkt.

-
- ix In de literatuur wordt verondersteld dat met het stijgen van de leeftijd de productiviteit toeneemt en daarmee de positie op de arbeidsmarkt verbetert (bijv. in termen van werkloosheidskansen en beroepspositie). Op zeker moment vlakt die stijging echter af. Om deze reden wordt in de analyses ook leeftijd als gekwadrateerde variabele meegenomen. Er is sprake van een relatief sterke samenhang tussen het aantal jaren dat men werkzaam is en de leeftijdsvariabelen. Resultaten van analyses waarin alleen arbeidsmarktgeschiedenis is meegenomen (en de leeftijdsvariabelen eruit zijn gelaten) wijken nauwelijks af van de hier gerapporteerde resultaten.
- x Het hebben van (kleine) kinderen kan een effect hebben op de arbeidsdeelname, omdat men bepaalde banen niet wil of kan accepteren, men minder actief naar werk zoekt, enzovoort. De effecten verschillen voor mannen en vrouwen. Een gecombineerde variabele van geslacht en de leeftijd van het jongste kind is daarom meegenomen in de analyses.
- xi Een onderzoek van Veenman en De Zwart (2008) ondersteunt deze bevinding. Een meerderheid van de door hen ondervraagde personeelsselecteurs stelt dat de laatste vijftien jaar weinig is veranderd in de kansen van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt.
- xii In de figuur lijkt sprake van een opgaande lijn. In een aanvullende analyse is getoetst of hiervan sprake is door jaar als lineaire variabele in de analyse op te nemen. Het interactie-effect van jaar (lineair) en etnische achtergrond is echter niet significant.
- xiii Letterlijk stond op de kaartjes geschreven ‘Turk’, ‘Marokkaan’, ‘Surinamer’, ‘Antilliaan’, en ‘Autochtone Nederlander’. Er werd buiten de toevoeging dat de kandidaten gelijk geschikt zijn niets vermeld over generatie, geslacht, of opleidingsniveau.
- xiv In het onderzoek van Purkiss et al. werd aan Amerikaanse studenten gevraagd te oordelen over sollicitanten die zij op geluidsopnames hoorden spreken. Deze sollicitanten hadden of (1) geen accent en geen Spaanse naam, of (2) alleen een Spaanse naam, of (3) alleen een Spaans accent, of (4) een Spaans accent en Spaanse naam. Wat uit dit onderzoek blijkt is dat de studenten sollicitanten met een Spaans accent minder positief beoordeelden dan sollicitanten zonder een Spaans accent en dat sollicitanten die zowel een Spaanse naam als een Spaans accent hadden het minst positief werden beoordeeld. Was er alleen sprake van een Spaanse naam (en dus geen accent) dan leek er een omgekeerd effect plaats te vinden. De sollicitanten werden dan positief beoordeeld. De verklaring die Purkiss et al. hiervoor geven is dat de studenten bewondering hebben voor iemand van Spaanse herkomst die accentloos Engels spreekt.
- xv Dit is mogelijk (mede) gevolg van het selectieproces. Bij de vraag naar de arbeidsprestaties van niet-westerse migranten merken enkele van de respondenten op dat voor eenieder dezelfde criteria gelden, dat men alleen kandidaten aanneemt die aan deze criteria voldoen, met als gevolg dat de in dienst zijnde niet-westerse migranten geschikt zijn. Men contracteert bijvoorbeeld geen kandidaten die de Nederlandse taal niet goed spreken, dus komt dat ook niet voor. Als een kandidaat niet geschikt zou blijken, dan zou dat betekenen dat de selecteur een beoordelingsfout heeft gemaakt tijdens de selectie. Zoals een personeelsmanager van een supermarkt het uitdrukt: ‘Degenen die slagen, die zijn hetzelfde als iedereen. Dat is de reden dat ze slagen.’
- xvi Hiertegenover staan werkgevers die het uitgangspunt van gelijke behandeling centraal stellen, boven een streven naar diversiteit. Ongeacht de etnische achtergrond van kandidaten gelden voor iedereen dezelfde (als arbeidsrelevant beschouwde) criteria. Degenen die hier het meest aan tegemoetkomen krijgen de baan. Zolang er kandidaten blijven solliciteren die aan de gestelde criteria voldoen is er geen reden de criteria aan te passen, ook niet als deze criteria bepaalde groepen indirect uitsluiten. Positieve discriminatie of ander doelgroepenbeleid wordt volgens deze redenering van de hand gewezen. Zoals de volgende werkgever stelt: ‘Wij hebben geen positieve discriminatie voor groepen. Niet voor vrouwen en ook niet voor allochtonen. We selecteren namelijk op geschiktheid. Werkervaring en opleiding, daar kijken we naar.’
- xvii Zo expliciteerde een van de benaderde werkgevers dat hij niet aan het onderzoek wilde deelnemen, omdat allochtonen in zijn bedrijf niet welkom zijn.
- xviii Zie bijvoorbeeld Van den Berg en Evers (2006) en Coenders et al. (nog te verschijnen).
- xix De informatie die hierover beschikbaar is wordt besproken in bijlage E. Klachten over discriminatie komen onder meer terecht bij vertrouwenspersonen, ondernemingsraden, vakbonden en de politie. Men kan ook naar de civiele rechter stappen, zoals de kanton- of bestuursrechter. De ADB’s en de CGB worden veel vaker benaderd, wellicht vanwege de laagdrempeligheid. Het strafrecht wordt zelden ingezet, omdat men in het algemeen probeert om via de civiele weg de werkgever tot juist handelen te bewegen.
- xx Het meest recente voorbeeld daarvan is de Postbus 51-campagne van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Art.1, die in de zomer van 2009 speelde. Het aantal klachten bij ADB’s verdubbelde tijdens de campagneperiode.
- xxi *Staatsblad*, 2009, 313.

-
- xxii Bovendien hebben niet alle ADB's voor elk jaar registratiegegevens over ingediende klachten kunnen aanleveren (zie bijlage E). Omdat we zoveel mogelijk informatie wilden achterhalen over ervaren discriminatie zijn in dit hoofdstuk ook klachten opgenomen van lokale of regionale ADB's, waarvoor niet voor elk jaar gegevens beschikbaar waren.
- xxiii Klachten over arbeidsmarktdiscriminatie worden meestal ingediend door degene die zich gediscrimineerd voelt. Slechts een gering aantal klachten wordt ingediend door getuigen, bekenden of belangenbehartigers van het 'slachtoffer'. Bij de analyse van klachten ingediend bij ADB's gaat het niet om objectief vastgestelde (feitelijke) discriminatie, maar om subjectieve ervaringen van discriminatie. In sommige situaties wordt feitelijke discriminatie niet als zodanig gepercipieerd (bijv. omdat de discriminatoire reden van een afwijzing voor de sollicitant onbekend blijft), maar in andere situaties kan iemand zich ten onrechte gediscrimineerd voelen. Omdat het om percepties van discriminatie gaat en vanwege de negatieve connotatie van het woord 'slachtoffer', vermijden we de aanduiding 'slachtoffer' en spreken we hier over 'klachtindieners'.
- xxiv Sommige klachtbehandelaars geven aan dat het registreren van nationaliteit en geboorteland tijdens de intake niet altijd als wenselijk of gepast wordt beschouwd. Als iemand zich bij een ADB meldt met een klacht over discriminatie, kan het voor beide gesprekspartners soms vervelend zijn om tijdens het intakegesprek direct te vragen naar de nationaliteit, het geboorteland of het geboorteland van de ouders. Ook bezwaren die in de publieke discussie genoemd worden tegen het gebruik van het onderscheid 'allochtoon en autochtoon' spelen hierbij een rol.
- xxv Het betreft hier dus een benadering van het aantal klachten afkomstig van niet-westerse migranten. Enerzijds is het mogelijk dat niet alle klachtindieners met als vermelde afkomst 'overig Amerika' of 'overig Azië' volgens de definitie als niet-westerse migranten beschouwd kunnen worden. Anderzijds is het ook niet helemaal uit te sluiten dat een beperkt aantal klachten waarbij de afkomst van de klachtindiener vermeld staat als 'Nederland' of 'overig Europa' afkomstig zijn van niet-westerse migranten. Tot slot is er het probleem van de klachten en meldingen waarbij de afkomst van de klager niet geregistreerd of onbekend is. Sinds 2008 maken bijna alle ADB's gebruik van een nieuw registratiesysteem van Art.1. Hierin is meer aandacht voor het registreren van de afkomst van de vermeende slachtoffers en melders van ervaren discriminatie.
- xxvi De meeste klachten en meldingen worden ingediend over ervaren discriminatie op grond van leeftijd. Jaarlijks gaat het om bijna 700 klachten en meldingen, met name over leeftijdseisen die in personeelsadvertenties genoemd worden.
- xxvii Wanneer in dit hoofdstuk gesproken wordt over niet-westerse migranten, worden hiermee ook bedoeld hun nakomelingen.
- xxviii In de periode 2004-2008 bedroeg het percentage eerste- en tweedegeneratie migranten uit Marokko gemiddeld 2,0% van de totale bevolking. Voor eerste- en tweedegeneratie Turkse Nederlanders, Surinaamse Nederlanders en Antilliaanse Nederlanders was dit respectievelijk 2,2%, 2,0% en 0,8% (CBS StatLine, www.cbs.nl).
- xxix In de periode 2004-2008 was het aandeel migranten uit Afrika (met uitzondering van Marokko) 1,2% van de Nederlandse bevolking, terwijl 4,3% van de bevolking afkomstig was uit Azië (CBS StatLine, www.cbs.nl).
- xxx Van de 153 klachten van Marokkaanse Nederlanders over godsdienstdiscriminatie waren er 112 afkomstig van Marokkaans-Nederlandse vrouwen en slechts 25 afkomstig van Marokkaans-Nederlandse mannen. Bij zestien klachten was het geslacht van de klachtindiener onbekend. Ook bij Turkse Nederlanders waren er van de in totaal 49 klachten over godsdienstdiscriminatie veel meer klachten afkomstig van vrouwen (32 klachten) dan van mannen (tien klachten). Bij zeven klachten waren er geen gegevens bekend.
- xxxi Omdat de meeste ADB's sinds 2008 het nieuwe registratiesysteem van Art.1 gebruiken, is de sekse van de klachtindiener voor een groot deel van de klachten in 2008 niet bekend.
- xxxii 'Gelijkebehandelingswetgeving' is een verzamelbegrip voor verschillende wetten. Een belangrijke wet is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Deze wet bevat regels ter bescherming tegen discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Wil men met succes een beroep op deze wet doen, dan moet de klacht om een van deze gronden gaan. De gelijkebehandelingswetgeving is in de loop der jaren aangescherpt en verduidelijkt door jurisprudentie van de CGB zelf. De uitleg van de wettelijke norm wordt mede bepaald door internationale rechtelijke instanties, waaronder het Europese Hof van Justitie, het Europese Hof voor de Rechten van de Mens en het VN-Comité ter uitbanning van rassendiscriminatie. Een uitgebreidere uitleg van begrippen is te vinden op www.cgb.nl/begrippen.

-
- xxxiii Een CGB-oordeel is de uitkomst van onderzoek door de CGB. In een dergelijk onderzoek heeft de CGB bekeken welke partijen bij de behandeling van de zaak betrokken moeten worden, zijn de partijen vragen gesteld over de feiten en zijn eventueel stukken opgevraagd die van belang kunnen zijn voor de procedure. De verwerende partij (de partij over wie de klacht is ingediend) wordt gevraagd om zijn visie op de gebeurtenis of maatregel te geven. De verzoeker (de indiener van de klacht oftewel het verzoek) moet gemotiveerd aangeven dat zich een situatie met betrekking tot onderscheid heeft voorgedaan of dat een maatregel die de werkgever heeft getroffen, discriminerend is.
- xxxiv Voor het jaar 2004 zijn nog geen gegevens beschikbaar met als uitgangspunt de telling van het aantal verzoeken dat tot een oordeel leidt. In de Discriminatiemonitor 2007 werden gegevens over de periode 2004-2006 besproken met het aantal oordelen als uitgangspunt: deze gegevens waren onder andere afgeleid uit de informatie over de oordelen op de website van de CGB. Op basis van die informatie konden geen gegevens worden afgeleid met het aantal verzoeken dat tot een oordeel leidt als uitgangspunt.
- xxxv De CGB vraagt de verzoeker niet systematisch naar persoonskenmerken. Er worden alleen persoonskenmerken in de dossiers vastgelegd die relevant zijn voor het verzoek.
- xxxvi De beschikbare gegevens over de verzoeken die tot een oordeel hebben geleid, zijn aangeleverd door de CGB. De CGB is bezig met het uitbreiden en verbeteren van de gegevensbestanden over verzoeken en oordelen. In de beschikbare bestanden is voor een deel van de verzoeken die tot een oordeel hebben geleid, nog niet het bijbehorende oordeelnummer te vinden. Het is dus (nog) niet mogelijk om voor alle verzoeken waarbij de afkomst van de verzoeker onbekend is, het oordeelnummer te vinden en vervolgens indirect uit de oordeeltekst af te leiden of de verzoeker van niet-westerse afkomst zou kunnen zijn.
- xxxvii In de Discriminatiemonitor 2007 werd het aantal oordelen als uitgangspunt genomen voor de analyse, en niet het aantal verzoeken dat tot een oordeel heeft geleid (meer verzoeken kunnen tot één oordeel leiden). Op basis van de analyse in 2007 werd geconstateerd dat in meer dan de helft van de *oordelen* verboden onderscheid werd geconstateerd. In de analyse voor de onderhavige monitor wordt in 48 van de 119 *verzoeken die tot een oordeel hebben geleid* verboden onderscheid geconstateerd.
- xxxviii Indien bij de afwijzing niet direct verwezen wordt naar de afkomst, nationaliteit of godsdienstige overtuiging, kan sprake zijn van indirect onderscheid. Bijvoorbeeld algemene taal- of kleding-eisen kunnen ertoe leiden dat bepaalde groepen mensen minder kans maken op een baan. Wanneer een werkgever bijvoorbeeld het dragen van hoofddekzels verbiedt, worden draagsters van hoofddoeken onevenredig zwaar getroffen. De werkgever kan echter een gegronde reden voor de maatregel aanvoeren die als zogeheten ‘objectieve rechtvaardiging’ geldt. In dat geval is er geen strijd met de wet. De reden moet echter aan een aantal eisen voldoen. Het doel dat met de maatregel wordt nagestreefd moet legitiem, dus voldoende zwaarwegend en niet discriminatoir, zijn. Daarnaast moet het middel geschikt en de maatregel noodzakelijk zijn om het doel te bereiken.
- xxxix Zie Van Dooren (2009) voor een bespreking van de plicht van een werkgever om onderzoek te doen als er een klacht over discriminatie is ingediend.