

Invechten of aanpakken?

Niet-westerse migrantengroepen worden vaker gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Daar zijn Rutte en Asscher het nog wel over eens. Over hoe je deze discriminatie kunt terugdringen zijn ze minder eensgezind. Harder je best doen versus foute werkgevers op de vingers tikken, of zijn er betere maatregelen denkbaar?

IRIS ANDRIESEN & JACO DAGEVOS

Beiden werkzaam bij het SCP, Dagevos is tevens bijzonder hoogleraar Integratie en Migratie aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

De achterstand van niet-westerse migrantengroepen op de arbeidsmarkt is nog steeds groot. De werkloosheid is onder hen drie keer groter dan onder autochtone Nederlanders. Dat verschil is bovendien de afgelopen jaren alleen maar groter geworden: de crisis heeft niet-westerse migranten zwaarder getroffen dan autochtone Nederlanders. Wanneer men wel werk heeft zijn migranten vaker aangewezen op tijdelijke contracten dan autochtonen. Met name niet-westerse jongeren zijn oververtegenwoordigd in de flexibele schil. In combinatie met de hoge jeugdwerkloosheid onder niet-westerse migranten — een derde van de beroepsbevolking is werkloos (cijfers 2013) — betekent dit dat jongeren uit migrantengroepen een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben.

In hoeverre discriminatie de achterstand op de arbeidsmarkt verklaart, is niet gemakkelijk te zeggen, maar dat discriminatie voorkomt is evident. Met enige regelmaat doet zich een duidelijk incident voor van discriminatie op de arbeidsmarkt. Zo ontving Jeffrey Koorn-dijk eind 2013 per ongeluk een reactie op zijn sollicitatie, waarin hij las afgewezen te worden vanwege zijn huidskleur. Een aantal jaren

eerder werden drie filiaalmanagers van AH to go door justitie vervolgd omdat zij hadden aangegeven geen Marokkaans personeel te willen aannemen. Dat op de arbeidsmarkt wordt gediscrimineerd hoeft bij niemand meer verbazing te wekken; lastiger te beantwoorden is de vraag in welke mate daarvan sprake is.

Mohammed of Mark

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in de afgelopen jaren blijkt dat discriminatie op de arbeidsmarkt een behoorlijk probleem is. We stuurden gelijkwaardige sollicitaties naar bestaande vacatures en ondertekenden de een met Mohammed en de ander met Mark. We lieten acteurs met precies hetzelfde cv langsgaan bij uitzendbureaus, maar de een was blond en de ander had een kleurtje. De uitkomsten wezen steeds op hetzelfde: sollicitanten met een niet-westerse achtergrond hadden minder kans op succes dan autochtone kandidaten.

Autochtone kandidaten hebben grofweg anderhalf keer zoveel kans om met hetzelfde cv te worden uitgenodigd voor een sollicitatie-

Iris Andriessen & Jaco Dagevos *Invechten of aanpakken?*

gesprek. Discriminatie laat zich met name voelen aan de onderkant van de arbeidsmarkt: we vonden een hogere mate van discriminatie op laag en midden functieniveau (beroepen tot mbo-4) dan op hoog functieniveau (beroepen op hbo- of wo-niveau). De klappen vallen dus vooral in het segment van de arbeidsmarkt waar het grootste deel van de niet-westerse migranten naar werk zoekt. Ook zijn er duidelijke aanwijzingen dat discriminatie toeneemt in een slechte conjunctuur: bij een ruimere keuze op de arbeidsmarkt gaat de voorkeur sneller uit naar een autochtone kandidaat.

Het verschil in kansen op de arbeidsmarkt wordt ook gevoeld door de migranten zelf. Van de Marokkaanse Nederlanders die naar werk zochten ervaart 41% discriminatie; bij Turkse Nederlanders was dit 35%, en bij Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders respectievelijk 29% en 23%. Dat is tussen de twee en vier keer zo vaak als autochtone Nederlanders discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (11%, meestal vanwege leeftijd).

Ook op de werkvloer ervaren mensen discriminatie vanwege hun etnische achtergrond. Het gaat daarbij om kwetsende grappen die gemaakt worden door collega's, leidinggevendenden of managers, maar het kan ook gaan om het gevoel altijd de vervelende klussen te moeten opknappen. Die ervaringen laten sporen achter bij de mensen die het treft. Mensen gaan met minder plezier naar het werk en doen minder hun best. Daarnaast geeft een deel van de betrokkenen aan vanwege discriminatie onder zijn of haar niveau te werken of door discriminatie minder geld te verdienen. Ook zijn er mensen die afhaken: sommige mensen zoeken ander werk, anderen melden zich ziek en weer anderen stoppen helemaal met werken.

Verantwoordelijkheid bij slachtoffer of dader

Discriminatie is dus een reëel probleem dat behoorlijk verstrekkende consequenties kan hebben. De vraag die zich aandient is dan ook:

wat kan ertegen gedaan worden en door wie? Binnen het kabinet leven er tegengestelde visies over de rol die de overheid op zich kan nemen. Premier Rutte stelde in een interview met Metro dat hij niets kan doen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt: 'De paradox is dat de oplossing bij Mohammed ligt. Ik kan tegen Nederland zeggen: "Discrimineer a.u.b. niet, beoordeel iemand op karakter en kennis." Maar als het wel gebeurt, heeft Mohammed de keus: afhaken wegens belediging of doorgaan.' (Metro, 16 maart 2015)

Door de nadruk op invechten leg je de verantwoordelijkheid bij het slachtoffer

Rutte geeft hiermee aan dat discriminatie bestaat, van alle tijden is en dat de overheid daar niet veel aan kan doen. Het gaat erom dat nieuwkomers zich er niet door uit het veld moeten laten slaan. Onderzoek laat zien dat dit inderdaad werkt: groepen migranten die geaccepteerd hebben dat ze gediscrimineerd worden en daar naar handelen hebben meer succes dan de groepen die de overtuiging hebben dat niets helpt. Hoe hard ze ook hun best doen, is de gedachte bij die laatste groep, discriminatie wint het toch, en dus is het zinloos om hard te werken voor een betere toekomst.

Tegelijkertijd kunnen opmerkingen als die van Rutte het gevoel van uitsluiting onder migranten versterken. Het is net alsof je tegen het verdrietige kind in de zandbak zegt dat hij zijn schepje maar beter had moeten vasthouden nu het buurjongetje ermee vandoor is. Migrant worden zo verantwoordelijk gemaakt voor de uitsluitingspraktijken van anderen.

Is er dan niets dat Mohammed kan doen? Jazeker, hij kan ervoor zorgen dat zijn kansen zo groot mogelijk zijn. Wat daarbij helpt: een

Iris Andriessen & Jaco Dagevos *Invechten of aanpakken?*

opleiding volgen en afmaken, je professionele netwerk uitbreiden, de Nederlandse taal goed beheersen. En als ondersteuning vanuit de thuissituatie minder vanzelfsprekend is dan bij Jan moet Mohammed extra hard lopen. Dat kan gaan om op het oog kleine dingen: hoe schrijf je een goede sollicitatiebrief, wat zijn de (onuitgesproken) mores en codes van de arbeidsmarkt, doe je een stropdas om naar het sollicitatiegesprek of mag die af?

Maar dan nog zal Mohammed met een achterstand te maken hebben die hijzelf niet in de hand heeft. Ons onderzoek laat namelijk zien dat alleen de naam van sollicitanten al een verschil maakt voor hun kansen. Dezelfde cv's van goed gekwalificeerde kandidaten met alleen een andere naam (Mohammed of Mark) worden niet even vaak geselecteerd voor vervolgstappen in de selectieprocedure. Mohammed ontvangt vaker een afwijzing, ondanks zijn afgeronde opleiding, zijn foutloze brief, zijn relevante werkervaring en cursussen.

Minister Asscher ziet in tegenstelling tot minister-president Rutte wel een rol voor de overheid in het tegengaan van discriminatie. Hij wil onder meer geen zaken meer doen met bedrijven die hebben gediscrimineerd. De vraag is hoe effectief dit zal zijn. Zo doen niet alle bedrijven zaken met de overheid, of willen dat gaan doen. Die bedrijven kunnen bovendien onverminderd hun gang gaan. Daarnaast zal juridisch hard gemaakt moeten worden dat er sprake is van discriminatie. Dat is niet eenvoudig. Concreet bewijs, zoals een uitgelekte e-mail, ontbreekt meestal.

Mogelijkheden

Om te kijken welk beleid effectief kan zijn, is het belangrijk om meer te weten van de achtergronden van discriminatie. Werkgevers zijn over het algemeen geen aperte racisten die andere groepen als minderwaardig zien en hen daarom uitsluiten. Selectiebeslissingen komen tot stand in een situatie van onvolledige informatie. Men beschikt over

een brief, houdt een of meerdere gesprekken en daar blijft het meestal bij. Men verkrijgt een beeld van de individuele sollicitant, maar ook beelden over groepen spelen een rol bij de beoordeling van een persoon uit die groep. En beelden over migrantengroepen zijn vaak niet bijster positief. De Marokkaanse groep bijvoorbeeld wordt geassocieerd met overlast en criminaliteit, en men is bang voor gedoe op de werkvloer.

Werkgevers zijn over het algemeen geen aperte racisten die bewust discrimineren

Het zijn die beelden die vaak onbewust leiden tot een voorkeur voor het bekende dat als veilig wordt ervaren. Liever een Jan of Kees, dan weet je ongeveer wat je kunt verwachten. Omdat dit doorgaans onbewuste processen zijn, vinden werkgevers niet dat ze discrimineren; men selecteert op kwaliteit, op objectieve kenmerken. Maar de realiteit is dus anders.

Bij de beoordeling van individuen wegen groepsbeelden dus (onbewust) mee. Een negatiever beeld betekent minder kans op succes. Wanneer iemand gezien wordt als een individu en niet meer als lid van een groep hebben groepsbeelden minder invloed en worden personen op hun eigen merites beoordeeld. Dat klinkt simpeler dan het is. Het categoriseren van mensen in groepen is een basaal psychologisch proces. Daar tegenin gaan vergt een heel bewuste blik op de eigen selectiepraktijken. Selecteren wordt intensiever, want onbewuste voorkeuren en de gevoelde 'klik' (of het ontbreken daarvan) zullen tegen het licht gehouden moeten worden. Van een voorlichtingscampagne, zoals minister Asscher in zijn actieplan voorstelt, moeten we dit effect niet

Iris Andriessen & Jaco Dagevos *Invechten of aanpakken?*

verwachten. Belangrijk vooral is dat werkgevers zich realiseren dat in hun wervings- en selectiepraktijken – vaak onbewust – barrières bestaan die personen uit migrantengroepen buiten de deur houden.

Ook andere maatregelen, zoals anoniem solliciteren, zouden nader bekeken kunnen worden op hun effectiviteit. Onderzoek dat de-

finitief uitwijst of anoniem solliciteren nu wel of niet werkt ontbreekt vooralsnog. Zonder informatie die direct wijst op de groep waartoe iemand gerekend kan worden is het wellicht makkelijker ‘zuiver’ op relevante kenmerken te selecteren. Daarmee geeft een bedrijf ook een duidelijk signaal af dat men streeft naar gelijke kansen voor alle groepen.

Literatuur

- Andriessen, I., H. Fernee & K. Wittebrood (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers & J. Dagevos (2012), *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk & J. Dagevos (2010), *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Blommaert, L., F. van Tubergen & M. Coenders (2012), ‘Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring’, in: *Social Science Research* 41(1): 61-73.
- CBS (2014), *Jaarrapport integratie 2014*, Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Huijnk, W., M. Gijsberts & J. Dagevos (2014), *Jaarrapport Integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E. (2010), ‘Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie’, in: E. Nievers en I. Andriessen (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (pp. 52-85), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Ogbu, J.U. (1993), ‘Differences in cultural frame of reference’, in: *International Journal of Behavioral Development* 16(3): 483-506.