

Discriminatie op de arbeidsmarkt

Waarom hebben 'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders minder kans op een baan?

Barbara van der Ent¹

SOC 14 (1): 25–57

DOI: 10.5117/SOC2018.1.002.ENT

Abstract

'Moroccan' and 'Surinamese-Hindustani' Dutch have fewer chances on the Dutch labour market compared to 'autochthonous' Dutch. Although both groups face labour market discrimination, Andriessen et al. (2015) show that discrimination works differently for both groups. 'Moroccan' Dutch can compensate for the ethnic penalty by having more work experience than 'autochthonous' Dutch. 'Surinamese-Hindustani' Dutch can compensate by stressing their integration into Dutch society. This article shows why discrimination works differently for these groups, and explains when and how symbolic boundaries between social categories become permeable and can be crossed. To reveal the stereotypes, expectations and emotions employers have, twenty semi-structured interviews were conducted with employers in the hospitality and retail sector. It is shown that discrimination of 'Surinamese-Hindustani' Dutch candidates is not caused by negative stereotypes of the group, but rather by the fact that their name is not recognized as Surinamese-Hindustani but just as 'stranger': since they are unknown, they are unloved. For 'Moroccan' Dutch candidates, negative stereotypes and expectations do play a role. This group is more negatively evaluated and different types of anxiety play a crucial role. For 'Moroccan' Dutch candidates holds that: as they are known, they are unloved. This article adds complexity to classical discrimination theory and emphasizes the importance of emotions in symbolic boundary drawing and crossing.

Keywords: arbeidsmarktdiscriminatie, stereotypen, angst, sociale grenzen, symbolische grenzen

Inleiding

In 2015 deed minister-president Rutte in een interview een controversiële uitspraak over etnische arbeidsmarktdiscriminatie. Hij stelde dat deze discriminatie bestaat en zeer ingrijpend is, maar dat paradoxaal genoeg de oplossing bij het gediscrimineerde individu ligt. Rutte: 'Nieuwkomers hebben zich altijd moeten aanpassen, en altijd te maken gehad met vooroordelen en discriminatie. Je moet je invechten' (Umar 2015). Het veroorzaakte veel ophef, want is het zorgen voor gelijke behandeling niet juist een verantwoordelijkheid voor de overheid? En hoe kun je je 'invechten' als je niet wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek?

'Autochtone'² Nederlanders hebben vaker betaald werk dan Nederlanders met een migratieachtergrond. In 2014 bedroeg de werkloosheid van eerste- en tweedegeratiemigranten met een 'niet-westerse'³ achtergrond 16%, terwijl dit voor 'autochtone' Nederlanders slecht 5% was. Van de jongeren tussen de 15 en 24 jaar was respectievelijk 28% en 10% werkloos (Huijnk et al. 2014). Dit verschil wordt ten dele verklaard door individuele factoren zoals leeftijd, werkervaring en opleidingsniveau (verschillen in *human capital*), maar ongeveer de helft van het verschil blijkt hiermee niet te verklaren (Andriessen et al. 2012a). Een verschil in het sociaal netwerk zou ook een verklaring kunnen zijn; als Nederlanders met een migratieachtergrond minder mensen kennen op machtsposities, dan kan toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker zijn (Rydgren 2004).

Een andere aannemelijke verklaring is dat etnische arbeidsmarktdiscriminatie een rol speelt. Discriminatie is de nadelige behandeling van individuen gebaseerd op de sociale categorie (bijv. een etnische groep) waartoe zij behoren of waartoe zij gerekend worden (Veenman 2010). Het bestaan van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt kan het beste aangetoond worden door gebruik te maken van praktijktests.⁴ Bij deze methode solliciteren fictieve kandidaten op bestaande vacatures. De fictieve kandidaten zijn gelijk qua leeftijd, opleidingsniveau, taalbeheersing, motivatie en werkervaring. Het enige verschil tussen de sollicitanten is hun naam die wijst op een verschillende etnische achtergrond. Als er een significant verschil in uitnodigingskans gevonden wordt tussen de kandidaten, dan is er sprake van etnische discriminatie. De kandidaten verschillen immers alleen qua etniciteit. Veel Nederlands en internationaal onderzoek dat gebruik maakte van praktijktests toont dat etnische arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt en dat sommige groepen significant minder kans hebben op de arbeidsmarkt dan andere groepen (Bovenkerk et al. 1994; Bertrand en Mullainathan 2004; Dolfin en Van Tubergen 2005; Pager et al. 2009; Andriessen et al.

2010; Kaas en Manger 2011; Andriessen et al. 2012a; Blommaert 2013; Panteia 2015, CVster 2018). Diverse meta-analyses gericht op praktijktest-onderzoek bevestigen dit beeld (Rich 2014; Zschirnt en Ruedin 2016; Baert 2017).

In 2015 toonden Andriessen et al. (2015) met praktijktests aan dat er sprake is van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt van de regio Den Haag. Het onderzoek liet zien dat ‘Marokkaanse’ Nederlanders en ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders⁵ gediscrimineerd worden; zij hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan gelijk gekwalificeerde ‘autochtone’ Nederlanders. Daarbij liet het onderzoek zien dat discriminatie niet hetzelfde werkt voor beide groepen. Beide kandidaten kunnen compenseren voor hun etniciteit; ze kunnen iets toevoegen aan de sollicitatie waardoor hun etnische achtergrond minder als probleem gezien wordt en de uitnodigingskans toeneemt. Twee condities – extra werkervaring en het expliciteren van integratie – werden getest. Extra werkervaring had een positief effect op de kansen van ‘Marokkaanse’ Nederlanders, terwijl een focus op goed geïntegreerd zijn de kansen van ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders vergrootte. Deze bevindingen van Andriessen et al. (2015) vragen om aanvullend onderzoek, want waarom werkt discriminatie voor beide groepen anders?

De empirische vraag in dit artikel is tweeledig. Ten eerste, waarom worden ‘Marokkaanse’ en ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders gediscrimineerd? Gebaseerd op semigestructureerde interviews met werkgevers, zullen stereotypen, gerelateerde verwachtingen en emoties van werkgevers besproken worden. Ten tweede, waarom kunnen beide groepen op een andere manier kunnen compenseren voor hun etniciteit en hierdoor hun uitnodigingskansen vergroten?

Dit artikel combineert klassieke discriminatietheorie vanuit de economie (bijv. Becker 1957; Phelps 1972; Arrow 1998) met sociaalpsychologische en sociologische theorie over *boundary making* (bijv. Tajfel 1982; Lamont en Molnár 2002) en benadrukt het belang van emoties (Talaska et al. 2008; Fiske 2012; Rivera 2015). Voortbouwend op Alba (2005), laat ik zien dat grenzen tussen sociale groepen in zekere mate permeabel zijn. Etnische groepen worden om deels andere redenen gediscrimineerd en om tot mogelijke oplossingen te komen is het begrijpen hiervan cruciaal.

Eerder onderzoek: praktijktests en compensatiemechanismen

Omdat de bevindingen van Andriessen et al. (2015) de aanleiding waren voor dit onderzoek, zal deze studie eerst toegelicht worden. Om te

onderzoeken of er arbeidsmarktdiscriminatie plaatsvindt in de regio Haaglanden, stuurden Andriessen en haar collega's⁶ meer dan 900 digitale sollicitaties op 325 vacatures. Het onderzoek bestond uit twee delen. In het eerste deel solliciteerden drie fictieve kandidaten op 176 vacatures met een vergelijkbare motivatiebrief en cv. Het enige verschil tussen de kandidaten was hun naam; een Nederlandse, Marokkaanse en Surinaams-Hindoestaanse naam werden gebruikt.⁷ Deze praktijktests lieten zien dat kandidaten met een Nederlandse naam een significant hogere kans hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan de kandidaten met de Marokkaanse en Surinaams-Hindoestaanse naam, ondanks dat ze gelijk gekwalificeerd zijn (zie figuur 1). Er was geen significant verschil tussen de uitnodigingskansen voor 'Marokkaans' Nederlandse en 'Surinaams-Hindoestaans' Nederlandse kandidaten en geen significant verschil tussen mannen en vrouwen (Andriessen et al. 2015: 32-33). Dit deel van het onderzoek werd de baseline-conditie genoemd.

In het tweede deel solliciteerden drie fictieve kandidaten op 149 vacatures, maar nu waren de kandidaten niet meer gelijk. De sollicitatie van de kandidaat met de Nederlandse naam bleef hetzelfde, maar de kandidaat met de Marokkaanse of Surinaams-Hindoestaanse naam kreeg een toevoeging met betrekking tot extra werkervaring of integratie. De werkervaringsconditie en de integratieconditie werden per vacature willekeurig toebedeeld aan de 'Marokkaanse' en 'Surinaamse-Hindoestaanse' Nederlander.

In de werkervaringsconditie was de 'Marokkaans' Nederlandse of 'Surinaams-Hindoestaans' Nederlandse kandidaat twee jaar ouder, had twee jaar meer werkervaring en relevante extra cursussen gevolgd. Bovendien was er een extra alinea toegevoegd in de motivatiebrief⁸:

Ik vind het belangrijk om mijn werk goed te doen. Om zo goed mogelijk te presteren, heb ik verschillende cursussen gevolgd, en met succes afgerond (zie hiervoor mijn cv). Ik zie mezelf als een harde werker, en dit hoor ik ook regelmatig van mijn huidige werkgever en collega's. (Andriessen et al. 2015: 48)

In de werkervaringsconditie bleken 'Marokkaanse' Nederlanders dezelfde kans te hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek als de kandidaat met de Nederlandse naam. Het kleine verschil in uitnodigingskansen (27% voor de 'autochtone' Nederland en 25% voor de 'Marokkaanse' Nederlander) is niet significant. Een beter gekwalificeerde 'Marokkaanse' Nederland heeft dus evenveel kans op een uitnodiging als een minder gekwalificeerde 'autochtone' Nederlander. De 'Marokkaanse' Nederlander wordt dus nog steeds gediscrimineerd, want een betere kwalificatie leidt

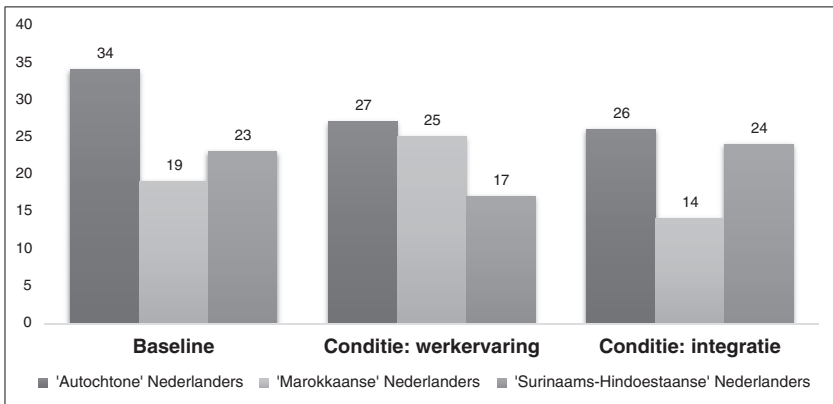
niet tot de hoogste uitnodigingskans. De kansen voor een 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlander zijn in deze conditie nog steeds significant lager en ook deze groep wordt nadelig behandeld (zie figuur 1) (ibid.).

De integratieconditie bestond uit een extra paragraaf waarin de 'Marokkaans' Nederlandse of 'Surinaams-Hindoestaans' Nederlandse kandidaat schrijft dat hij/zij zich identificeert met Nederland, zich thuis voelt in Nederland, gemotiveerd is om bij te dragen aan de Nederlandse samenleving en vrijwilligerswerk doet bij een Nederlandse organisatie. Daarnaast legt de kandidaat uit dat mensen soms vragen hebben over zijn/haar achtergrond en benoemt de achtergrond van de ouders. Deze alinea refereert aan een mogelijk verwachte sociale en culturele afstand tussen de kandidaat en 'autochtone' Nederlanders en probeert deze afstand te verkleinen. In de brief van 'Marokkaanse' Nederlanders werd een zin toegevoegd over religie, omdat de islam vaak gezien wordt als een factor die de sociale en culturele afstand vergroot (Andriessen et al. 2015: 51).

Tot slot een persoonlijke noot. Bij eerdere sollicitaties heb ik wel eens gemerkt dat mensen vragen hebben over mijn achtergrond; ook al durft men die niet altijd te stellen. Zoals u misschien aan mijn naam kunt zien, ben ik een Nederlander met Marokkaanse ouders. Ik ben moslim, maar vind dat religie iets is wat in de privésfeer thuishoort en niet op het werk. Ik voel me vooral een Nederlander, en zet me graag in voor de Nederlandse samenleving. Mijn betrokkenheid blijkt ook uit het vrijwilligerswerk dat ik al jaren doe bij Het Nationaal Ouderenfonds en eerder bij Resto van Harte (buurtrestaurant). (ibid.: 48)

'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders hebben in de integratieconditie dezelfde kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek als de 'autochtone' Nederlanders. Voor 'Marokkaans' Nederlandse kandidaten geldt dit niet; zij hebben een significant lagere kans om uitgenodigd te worden en hebben dus te maken met discriminatie (zie figuur 1) (ibid.).

Andriessen et al. (2015) laten dus zien dat zowel 'Marokkaanse' als 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders te maken hebben met arbeidsmarktdiscriminatie; ze worden minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als ze gelijk gekwalificeerd en gemotiveerd zijn als de 'autochtone' Nederlander. Bovendien toont het onderzoek dat 'Marokkaanse' Nederlanders hun kansen kunnen vergroten als zij meer werkervaring hebben en dat 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlander het beste hun integratie kunnen benoemen. Dit betekent dat de groepen (deels) om andere redenen gediscrimineerd worden en dat ze beide kunnen compenseren



Figuur 1 Uitnodigingskansen in percentages, in diverse condities (Andriessen et al. 2015)

voor hun etnische achtergrond, maar op een andere manier. De vraag die onbeantwoord blijft is waarom dit zo is; waarom werkt discriminatie anders voor beide groepen? In dit artikel richt ik mij op die vraag door werkgevers te interviewen. Waar de praktijktests alleen over eerste fase van het sollicitatieproces gaat, omvatten de interviews ook latere fases in de sollicitatieprocedure.

Om te begrijpen hoe discriminatie verklaard kan worden, zal ik nu verschillende discriminatietheorieën uiteenzetten en laten zien hoe sociale categorisatie en *boundary making* hierin een rol spelen.

Discriminatietheorie, *boundary making* en de rol van emoties

Statistische en op smaak gebaseerde discriminatie

In discriminatieonderzoek zijn twee theorieën dominant om het bestaan van discriminatie te verklaren. Ten eerste, Becker (1957) is de grondlegger van de theorie die uitgaat van het idee dat discriminatie op smaak of voorkeur is gebaseerd. Zijn idee is dat werkgevers discrimineren omdat ze een afkeer hebben van bepaalde groepen. Bepaalde potentiële werknemers worden vermeden, behalve als ze bijvoorbeeld voor een lager loon willen werken (Becker 1957; Andriessen et al. 2012b). Smaak kan ook toegeschreven worden aan klanten; als een werkgever verwacht dat klanten een afkeer hebben van bepaalde werknemers, zullen zij hen liever niet aannemen. De tweede discriminatie-verklarende theorie is de theorie van statistische

discriminatie, waarbij marktoverwegingen centraal staan. Werkgevers willen het liefst hun winst maximaliseren, maar zij hebben niet genoeg tijd en middelen om volledig geïnformeerd te zijn over de meest geschikte kandidaat (Phelps 1972; Arrow 1998). Daarom gebruiken werkgevers stereotypen over de groep waartoe de kandidaat behoort of waartoe hij/zij gerekend wordt (bijv. etnische groep, gender, religie), en hiermee schatten zij in wie de meest productieve en betrouwbare kandidaat zal zijn. Variatie binnen een groep wordt genegeerd, want alle individuen in een gestereotypeerde groep worden beoordeeld volgens het stereotype (Rydgren 2004).

Als we 'Marokkaanse' Nederlanders als voorbeeld nemen, weten we dat werkgevers vaak niet openlijk spreken over een afkeer van 'Marokkaanse' Nederlanders. Werkgevers beroepen zich voornamelijk op argumenten die betrekking hebben op statistische discriminatie (Nievers en Andriessen 2010); omdat 'Marokkaanse' Nederlanders oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitsstatistieken, en de werkgever maar beperkte tijd heeft, gebruikt de werkgever het stereotype 'criminele Marokkaan' om de kandidaat te beoordelen. Het risico is groter dat deze kandidaat onbetrouwbaar zal zijn – volgens het stereotype – en daarom maakt de werkgever de keuze voor een andere kandidaat. Als een kandidaat echter snel duidelijk kan maken niet stereotiep te zijn, dan maakt hij of zij wel een kans. Midtbøen (2014) komt op basis van onderzoek in Noorwegen tot eenzelfde conclusie en stelt dat leden van etnische minderheidsgroepen moeten aantonen dat ze nog productiever en geschikter zijn dan anderen om een kans te maken.

Ondanks dat discriminatie op basis van smaak en statistische discriminatie verschillen in de bron waaruit ze ongelijke behandeling verklaren – respectievelijk voorkeur en marktoverwegingen – is het lastig om beide vormen empirisch van elkaar te onderscheiden. Op smaak gebaseerde discriminatie kan geformuleerd worden als een argument op basis van statistische discriminatie, bijvoorbeeld omdat werkgevers niet voor hun smaak durven of willen uitkomen. Gaertner en Dovidio (1986, geciteerd is Moss en Tilly 2001: 88) stellen dat sowieso de aard van raciale vooroordelen en racisme in de loop van de laatste decennia is veranderd: '[a]s more overt forms of racism become less common, racism more often takes an "aversive" form, entailing subconscious discomfort or anxiety about contact with members of another group, rather than conscious hostility'. De verwachting is dat werkgevers niet openlijk hun smaak of voorkeuren tonen, ook als ze deze in werkelijkheid wel hebben, en dat ze in meer bedekte termen over mensen uit een migrantengroep zullen praten, door bijvoorbeeld angst en ongemak aan te halen.

Symbolische en sociale grenzen

Discriminatie ontstaat vanuit sociale categorisatie; een werkgever categoriseert potentiële werknemers en handelt op basis van deze categorieën in plaats van op basis van kenmerken van het individu. Wanneer en waarom worden sommige kandidaten toegewezen aan de *in-group*, terwijl andere gezien worden als leden van de *out-group* (Tajfel 1982)? Welke sociaal geconstrueerde grenzen worden relevant gevonden door werkgevers, op basis van welk onderscheid handelen zij?

Lamont en Molnár (2002) onderscheiden twee soorten grenzen; symbolische grenzen en sociale grenzen. Symbolische grenzen maken categorisch onderscheid; het zijn concepten die mensen gebruiken om te categoriseren, zoals 'allochtoon' en 'autochtoon' of 'zwart' en 'wit'. Symbolische grenzen verdelen mensen in groepen en zorgen voor groepsgevoelens en solidariteit. Door deze grenzen weet je wie er bij jouw groep (*in-group*) hoort en wie daarvan is uitgesloten (*out-group*). Sociale grenzen maken juist onderscheid in gedrag; omdat mensen tot een andere groep behoren worden ze anders behandeld. Wimmer (2013: 3) geeft de verwevenheid van symbolische (categorische) grenzen en sociale grenzen duidelijk weer in zijn boek *Ethnic Boundary Making*:

Each identification ('I am a Swiss') obviously implies a categorical boundary (the non-Swiss); each corresponding action (e.g. helping another Swiss to find an apartment in Los Angeles) implies discrimination against those on the other side of the divide (e.g. not helping someone from Sweden).

Sociale en symbolische grenzen zijn dus conceptueel te onderscheiden, maar in werkelijkheid met elkaar verweven. Ze ontstaan 'when actors distinguish between different ethnic categories and when they treat members of such categories differently' (Wimmer 2013: 3). Zowel sociale als symbolische grenzen zijn veranderlijk; ze kunnen vervagen of verharderen, ontstaan of verdwijnen. Alba (2005) maakt een onderscheid tussen *bright* en *blurred boundaries*, waarbij hij kijkt naar de symbolische grenzen. Hij stelt dat *bright boundaries* geen ambiguïteit toestaan; je hoort bij de ene groep of bij de andere groep. *Blurred boundaries*, daarentegen, zijn poreuzer. Een individu kan tot beide kanten van de grens behoren of wisselen van kant. De grenzen op de arbeidsmarkt zijn tot op zekere hoogte *blurred*; we zien dat kandidaten uit etnische minderheidsgroepen minder kansen hebben, maar ze zijn niet kansloos. Door een toevoeging staan zij soms aan de succesvolle kant van de grens, waardoor hun kansen toenemen.

Andriessen et al. (2015) laten zien dat er sociale grenzen zijn op de arbeidsmarkt, omdat kandidaten anders behandeld worden. De vraag is welke symbolische grenzen hieraan ten grondslag liggen. Waarom en wanneer treden symbolische grenzen in werking? En bovenal, hoe kunnen symbolische blurred boundaries tussen etnische groepen overgestoken worden, zodat de toegang tot arbeidsmarktposities wordt vergroot?

In *boundary drawing* of sociale categorisatie spelen stereotypen een belangrijke rol. Stereotypen zijn cognitieve constructen over 'traits that come to mind quickly when we think about groups' (Stanger 2009: 2). Deze eigenschappen worden gezien als behorend tot een specifieke sociale groep en voornamelijk als wat deze groep differentieert van andere groepen. Stereotypen kunnen erg hardnekkig zijn. Zo laat Midtbøen (2014) zien dat tweedegeneratiemigranten vaak nog beoordeeld worden volgens de stereotypen van de eerste generatie – lage onderwijskwalificaties en beperkte taalvaardigheid – en stereotypen van geografisch nabije herkomstlanden vaak verward worden met elkaar. Mensen zijn zich vaak niet bewust van het proces van stereotypering en werkgevers handelen op basis van stereotypen zonder dat zij dit zelf door hebben (Rydgren 2004: 708; Dagevos 2015). Het is voor dit onderzoek niet relevant of de stereotypen (tot op zekere hoogte) op waarheid berusten, maar het gaat erom of werkgevers deze stereotypen – bewust of onbewust – hanteren en voor waar aannemen.

Sociale categorisatie is dus een proces met consequenties. Zo zijn mensen geneigd om de mensen in hun in-group te bevoorstellen, terwijl de mensen van de out-group negatiever geëvalueerd worden (Tajfel 1982). Elias en Scotson (1965: xix) tonen de figuratie van de gevestigden en buitenstaanders – in dit geval 'autochtone' Nederlanders en 'allochtone' Nederlanders – en laten zien hoe stereotypische ideeën gevormd worden:

[A]n established group tends to attribute to its outsider group as a whole the 'bad' characteristics of that group's 'worst' section – of its anomic minority. In contrast, the self-image of the established group tends to be modelled on its exemplary, most 'nomic' or norm-setting section, on the minority of its 'best' members.

Het belang van emoties

Sociale categorieën zijn cognitieve constructen geladen met emoties. Emoties zijn cruciaal in het begrijpen van sociale relaties; ze zijn de lijm die mensen samenbindt, genereren verbondenheid ten opzichte van de samenleving en haar sociale structuren, maar kunnen tegelijkertijd mensen

ook verdelen en uit elkaar drijven (Turner en Stets 2005). Om relaties tussen groepen goed te begrijpen, is het maken van een onderscheid tussen *in-groups* en *out-groups* in feite te simpel. In de analyse moet er aandacht zijn voor de specifieke emoties die mensen toekennen aan groepen (Mackie et al. 2008; Cottrell en Neuburg 2005; Fiske 2012). Deze emoties kunnen ons helpen om symbolische en sociale grenzen (zoals discriminatie) beter te begrijpen. Zo zal woede ten opzichte van een out-group bijvoorbeeld eerder leiden tot een confrontatie, terwijl gevoelens van angst juist gerelateerd zijn aan het vermijden van de groep (Cottrell en Neuburg 2005). Daarnaast is aandacht voor emoties van belang omdat emoties vaak een betere voorspeller zijn van discriminatoir gedrag dan attitudes. Talaska et al. (2008: 284) stellen dat '[S]tereotypes, beliefs and emotional prejudice, [are] all closely related to what people say they did or will do toward out-group members, but emotional prejudices are more closely related to what people actually do'.

Deze theoretische sectie heeft laten zien dat om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt (sociale grens) te begrijpen, we moeten analyseren welke symbolische grenzen ermee samenhangen. Stereotypering speelt een cruciale rol in het proces van *boundary drawing* en sociale categorisatie. De empirische focus in dit artikel ligt enerzijds op de sociale categorieën, hun stereotypen en de daarmee samenhangende verwachtingen en emoties van werkgevers. Oftewel, welke symbolische grenzen zijn er en welke lading hebben ze? Anderzijds gaat dit artikel in op de vraag wanneer symbolische grenzen overgestoken kunnen worden; wanneer kunnen mensen compenseren voor hun etniciteit en hun kansen vergroten?

Methoden

Voor deze studie zijn twintig semigestructureerde interviews gehouden met werkgevers en werknemers die verantwoordelijk zijn voor het aannemen van nieuw personeel.⁹ Terwijl het doen van praktijktests een goede methode is om het bestaan en de mate van discriminatie te tonen, is een nadeel dat het geen inzicht geeft in de intenties of motivaties van werkgevers. Interviews kan wel inzicht bieden in attitudes en motivaties van werkgevers, maar is een slechte methode om te tonen wat mensen – in dit geval werkgevers – werkelijk doen (Pager en Guillian 2005; Veenman 2010). In het *mixed methods* design van deze studie worden beide methoden gecombineerd; door middel van interviews wordt getracht de resultaten van de praktijktests en de discriminatiemechanismen beter te begrijpen.

Alle interviewrespondenten werken in de regio Haaglanden en zijn verantwoordelijk voor de selectie van personeel. Ze werken in de horeca (café, lunchroom, restaurant – zowel duur als goedkoop segment) of in de retailsector (kleding, schoenen, apotheek, supermarkt en bouwmarkt).¹⁰ Potentiële respondenten ontvingen een brief met een interviewverzoek, waarin het onderwerp vaag geformuleerd was als 'selectieprocessen op de arbeidsmarkt'. Het begrip etnische discriminatie werd vermeden, om selectiviteit in de steekproef te verminderen. Zeven respondenten waren ondernemers, dertien waren in loondienst. Er zijn elf vrouwen en negen mannen geïnterviewd. Drie respondenten gaven aan dat ze soms als 'allochtoon' of 'niet-Nederlands' werden gezien, omdat ze er 'niet-Nederlands uitzien'. De interviews vonden plaats tussen april en juni 2015 en duurden gemiddeld een uur; het kortste interview was 41 minuten, het langste anderhalf uur.

Hoewel het interessant zou zijn om te zien hoe eenzelfde werkgever handelt (praktijktest) en over zijn/haar gedrag praat (interview), is ervoor gekozen om werkgevers te interviewen die geen onderdeel waren van de praktijktests.¹¹ De werkgevers in de praktijktests zijn onbewust en ongeïnformeerd onderdeel geweest van een experiment, waarvan zij achteraf pas op de hoogte zijn gesteld. De interviews vonden enkele maanden later plaats. De verwachting was dat hun openheid in de interviews beperkt zou zijn. Werkgevers weten immers al dat het onderzoek over discriminatie gaat en dat de onderzoeker weet hoe zij gehandeld hebben. Het doel van dit onderzoek is dan ook niet om inzicht te geven in waarom individuele werkgevers discrimineren, maar de interviews worden gebruikt om discriminatiemechanismen beter te begrijpen.

Interviewen is een geschikte methode om deze mechanismen te bestuderen, omdat interviews inzichtelijk maken hoe werkgevers over hun selectie en verschillende sollicitanten denken en spreken. Etnische discriminatie is een gevoelig onderwerp. De meeste mensen willen niet als racist gezien worden en discriminatie is bij wet verboden, dus sociale wenselijkheid in interviews kan een probleem zijn. Daarom begonnen interviews met bredere, algemene vragen over sollicitatieprocedures en vervolgens de voor- en nadelen van etnische diversiteit. Daarna werden er vignetten getoond met concrete situaties (bijvoorbeeld drie gelijke kandidaten met verschillende namen die solliciteren op een baan), omdat dit een goede manier is om gevoelige onderwerpen te bespreken (Bryman 2008). De werkgevers werd eerst gevraagd wie volgens hen de gemiddelde werkgever in Nederland zou uitnodigen voor een sollicitatiegesprek en wat hiervoor de reden zou kunnen zijn. Omdat deze vraag over de eventuele discriminatoire attitudes van andere mensen gaat, kunnen werkgevers vervolgens hun

eigen attitudes gemakkelijker tonen. Daarna werd de werkgevers gevraagd welke kandidaten zij zelf het liefst zouden uitnodigen en waarom.

Alle interviews zijn getranscribeerd en gecodeerd. Het coderingsproces was iteratief en bestond uit een constante vergelijking van interviews onderling en een vergelijking van interviews met theorie. Eerst is er open gecodeerd, later kregen de codes meer focus en zijn specifieke, relevante thema's geanalyseerd (vgl. Bryman 2008). Deze thema's kwamen deels naar boven uit de data en zijn voor een deel geïnspireerd op de theorie.

Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat ik een 'autochtone' Nederlandse vrouw ben, die ook door anderen als zodanig wordt gezien. Een respondent vertelde dat dit invloed had op het interview; als een 'allochtoon' haar had geïnterviewd, dan was ze minder open geweest, zei ze.

Analyse

In deze analyse laat ik zien hoe de resultaten van het veldexperiment van Andriessen et al. (2015) begrepen kunnen worden. Waarom worden 'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders gediscrimineerd? En hoe kunnen beide groepen compenseren voor hun etniciteit en de kans op een uitnodiging vergroten? Subjectieve beoordelingscriteria en emoties¹² blijken een belangrijke rol te spelen.

Subjectieve selectie: de eerste indruk en 'de klik'

Als werkgevers sollicitatiebrieven en cv's beoordelen, dan letten zij voornamelijk op taalbeheersing en motivatie. Sommige werkgevers werven vooral via hun netwerk of potentiële werknemers lopen binnen; dan spelen brieven en cv's een minder grote rol. In het sollicitatiegesprek is het vooral belangrijk dat er een 'klik' is met de sollicitant. Dit is erg subjectief en werkgevers verwijzen hierbij voornamelijk naar hun eigen gevoel. Ze beoordelen de kandidaat intuïtief en de eerste indruk is cruciaal, antwoorden op gestelde vragen zijn van ondergeschikt belang.

Ik moet eerst een gezicht zien en dan weet ik 'ja of nee'. Het is een soort gevoel dat je met iemand moet hebben. [BvdE: En waar komt dat vandaan?] Tja, het is een gevoel. (retail, R17)

Naast de 'klik' beoordeelt een werkgever of iemand in het team zal passen. Wederom een subjectief en emotioneel proces, waarbij werkgevers intuïtief aanvoelen of het een goede match zal zijn. Als het gevoel van de werkgever

positief is, dan vragen werkgevers aan de sollicitant om een dagje mee te lopen. Dit is een objectiever selectiecriteria, omdat de beslissing iemand wel of niet aan te nemen dan gebaseerd is op werkelijke samenwerking.

Als wij mensen aannemen, dan let ik erop of die persoon stabiel is en ik let op beschikbaarheid, dat soort dingen is voor ons belangrijk. En of die dan in een team past, dat voel je gewoon. Je voelt gewoon of iemand in het team past als je met iemand gaat praten. (horeca, R9)

Ik kan jou binnen tien minuten met een bord en een dienblad leren lopen. Dat is niet zo moeilijk. Maar de rest, dat gaat niet. Hoe jij in een groep bent, dat gaat niet... Dat moet er al zijn. En ik moet wel dat gevoel hebben. (horeca, R3)

Om discriminatie te voorkomen, kan een werkgever het beste werken met vooraf opgestelde selectiecriteria. Dit maakt het selectieproces objectiever en bevordert gelijke kansen voor elke kandidaat (Midtbøen 2015; Bielby 2000). Indien heldere criteria ontbreken, dan is de kans groter dat een werkgever kiest voor een kandidaat die op hem of haar lijkt (*in-group*), en daarmee mensen benadeelt die tot een andere sociale categorie worden gerekend (*out-group*). Selectie is dan geen objectief, maar affectief proces. Rivera (2012; 2015) laat zien dat hierbij de ervaren culturele gelijkenis tussen kandidaat en werkgever een centrale rol speelt. Werkgevers vertelden dat ze, naast hun intuïtie, ook meer objectieve criteria gebruikten. Zo zoeken ze naar iemand met sociale vaardigheden, een representatief en net voorkomen (al kun je discussiëren over de objectiviteit hiervan), taalbeheersing en flexibele beschikbaarheid. Werkervaring is in deze sectoren geen doorslaggevend criterium. Geen van de werkgevers werkte uitsluitend met een volledige lijst met selectiecriteria; ze gebruiken allemaal tot op zekere hoogte hun intuïtie en gevoel.

Voorkeur voor 'autochtone' Nederlandse kandidaten

In de interviews kregen de werkgevers vignetten voorgelegd van een kandidaat met een Nederlandse, Marokkaanse en Surinaams-Hindoestaanse naam. Alle respondenten verwachten dat de gemiddelde werkgever in Nederland het liefst de kandidaat met de Nederlandse naam uitnodigt. De meeste respondenten plaatsen de 'Surinaams-Hindoestaans' Nederlandse kandidaat op de tweede plaats en sommige verwachten dat zij evenveel kansen hebben als de 'autochtone' kandidaat. De 'Marokkaans' Nederlandse kandidaat wordt gezien als de degene met de laagste uitnodigingskans bij de gemiddelde werkgever.

Deze veronderstelde voorkeur van de gemiddelde werkgever voor de 'autochtone' Nederlander komt voort uit de verwachting dat deze kandidaat gelijkenis zal vertonen met de werkgever en het team op het gebied van werkhouding, gedrag en cultuur. Voor deze kandidaat kiezen is daarom de veiligste optie, want een werkgever 'weet' wat hij of zij kan verwachten. Respondenten beargumenteren dit als volgt, waarbij duidelijk wordt dat sommige respondenten zich kunnen vinden in de keuzes van gemiddelde werkgever:

Dus ja, dan kiezen werkgevers denk ik toch voor de veiligste keuze [= 'autochtone' Nederlander]. De persoon waarvan je weet, als we deze persoon aannemen, dan hebben we er wat aan, zonder te veel problemen. (retail, R15)

Je gaat dan gewoon voor jezelf voor het herkenbare. Dat kies je dan. Dat heeft denk ik niet zo zeer met de motivatie te maken. Maar Kevin ligt dan natuurlijk dichterbij [naam respondent], dan Mohamed bij mijn naam ligt. Ja. Dat is iemand die eerder in je straatje past, denk ik. [...] Want je kiest toch altijd, je kiest toch iemand uit die het dichtst bij jou staat zeg maar. Omdat je er ook mee samen moet werken, en dan is het toch fijn als dat iemand is die dezelfde soort achtergrond heeft als jij hebt. (horeca, R1)

Misschien is het wel, wat de boer niet kent, dat vreet hij niet. En denken ze, dan zal dat misschien wel wat makkelijker zijn [met de 'autochtone' kandidaat]. Of dan hebben ze misschien het idee dat ze beter weten waar ze aan toe zijn. Of ze zijn bang voor culturele verschillen op de werkvloer. [...] [BvdE: En zijn er dan ook stereotypen over Nederlandse werknemers, wat zijn de ideeën daar dan over?] Ik denk dat daar veel minder over nagedacht worden. Ik denk niet dat ze dan zo in stereotypes denken. Maar meer in 'Oké, dat is dan bekend, dus dat zou dan wel veiliger, of beter of makkelijker gaan'. Terwijl dat hoeft natuurlijk niet zo te zijn. (horeca, R6)

Werkgevers konden niet altijd specifieke stereotypen of verwachtingen over 'Marokkaanse' of 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders noemen. Echter, door te benadrukken dat 'autochtone' Nederlanders meer gelijkenis vertonen en het dichtst bij staan, stellen ze dat de 'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders waarschijnlijk anders (kunnen) zijn. Ze worden gezien als 'de ander', een 'verrassing' of als 'minder dichtbij', dus als behorend tot een andere sociale categorie. Een symbolische grens wordt getrokken tussen hen en de 'autochtone' Nederlander. De symbolische grens leidt tot een sociale grens, namelijk een verschil in behandeling en een verschillende kans op de arbeidsmarkt. Bovenstaande citaten tonen die verbondenheid van symbolische en sociale grenzen.

Sommige werkgevers benadrukken dat een voorkeur voor een ‘autochtone’ Nederlandse kandidaat alleen bestaat als de werkgever ook ‘autochtoon’ Nederlands is, of wanneer het bedrijf ‘autochtoon’ Nederlands is. ‘Ik denk dat als ik een rotishop zou hebben, dan zou ik voor Arun gaan. En als ik een eh, Marokkaanse kebabwinkel had, dan zou ik voor Mohamed gaan’, legt een werkgever (horeca, R1) uit. Deze werkgevers draaiden de vignetten om en stelden dat de ‘autochtone’ Nederlander geen kans zou maken als hij of zij bij een Marokkaans restaurant solliciteert.

Drie respondenten vertelden dat zij zichzelf zien als ‘allochtoon’ of dat zij door anderen zo gezien worden. Ze hebben allen een lichtbruine huidskleur, hun ouders zijn in het buitenland geboren en zij zijn zelf geboren en opgegroeid in Nederland. Ze hadden geen bedrijf met een duidelijke etnische identiteit. Deze drie werkgevers ervaren diversiteit in etnische achtergrond en culturele verschillen als een verrijking van het bedrijf en het team. Een van hen vertelde geen ‘autochtone’ Nederlanders in dienst te hebben, omdat zij minder gemotiveerd zijn, minder goed in het team passen en brutaler zijn dan ‘allochtone’ Nederlanders. De andere twee benadrukten de voordelen van diversiteit en culturele verschillen van zowel ‘allochtone’ als ‘autochtone’ werknemers. Een van de werkgevers bracht een interessante verwachting naar voren en het is een empirische vraag of dit klopt:

Ja, als je zelf al een cultureel andere achtergrond hebt, dan maak je dat onderscheid al minder snel. [...] Ja, ik weet het niet. Als jij zelf een Turkse achtergrond hebt of iets dergelijks, dan kan je iemand niet afwijzen omdat ie een buitenlandse naam heeft, want die draag je zelf ook. Dus dat hele stereotype is dan al weg. (retail, R19)

‘Surinaams-Hindoestaans’ Nederlandse kandidaten

Om te begrijpen waarom ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders gediscrimineerd worden en hoe zij voor hun etniciteit kunnen compenseren, moeten we eerst begrijpen welke negatieve stereotypen er over hen bestaan. Werkgevers bleken echter weinig negatieve stereotypen over ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders te hebben. Ze vertelden dat deze groep weinig negatief in het nieuws komt, over het algemeen netjes is en geen slechte reputatie heeft. De enkele negatieve stereotypen die wel genoemd werden, werden niet breed gedeeld en door maximaal twee werkgevers genoemd. Deze stereotypen zijn dat deze kandidaten soms hun afspraken niet nakomen, teveel op hun familie zijn gericht (en dat kan botsen met verantwoordelijkheden op het werk) of alleen solliciteren op banen

met status (en niet op banen met een lage status, bijvoorbeeld in de keuken). Daarnaast noemden twee werkgevers de verwachting dat 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders vaker te laat komen of langzaam werken.

Werkgevers tonen vaak positieve emoties en vertelden over positieve stereotypen wanneer het met name om 'Surinaams-Hindoestaanse' vrouwen gaat. Deze vrouwen worden gezien als sociale collega's die positief bijdragen aan de sfeer in het team. Werkgevers vinden passen in het team een belangrijk criterium en voor 'Surinaams-Hindoestaans' Nederlandse kandidaten worden hier geen problemen bij verwacht.

'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders worden door werkgevers gezien als mensen die dichterbij de Nederlandse cultuur staan dan 'Marokkaanse' Nederlanders. Een werkgever (retail, R7) legt uit: 'Het is wel, ja, Surinaamse mensen daarvan denk ik toch al snel, dat zijn toch ook Nederlanders. Want dat hoorde ook bij Nederland'. De verwachting is dat ze ongeveer dezelfde werkhouding hebben en dat hun gedrag vergelijkbaar is met het gedrag van 'autochtone' Nederlanders. Bovendien verwachten werkgevers geen taalprobleem. Choenni (2011) stelt dat er met 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders inderdaad weinig culturele conflicten zijn, omdat zij Nederlandse culturele waarden – zoals vrijheid van meningsuiting en religie, en gelijkheid tussen man en vrouw – omarmen en specifieke 'Surinaams-Hindoestaanse' waarden niet conflicteren met waarden in Nederland. Ook ziet Choenni (2011) dat 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders over het algemeen succesvol integreren op sociaaleconomisch gebied en vooruitgang boeken op de arbeidsmarkt (Choenni 2011).

Ondanks deze vooruitgang, laten Andriessen et al. (2015) zien dat 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders in de basisconditie gediscrimineerd worden; bij gelijke kwalificaties hebben zij een lagere kans op een uitnodiging dan de kandidaat met een Nederlandse naam. In de integratieconditie waarbij vrijwilligerswerk en een passage over de etnische achtergrond van de ouders en identificatie met Nederland is toegevoegd, hebben 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders wel evenveel kans als de 'autochtone' Nederlanders. Andriessen et al. (2015) suggereren dat dit kan komen doordat de naam niet als 'Surinaams-Hindoestaans' herkend werd door de werkgevers, maar als 'buitenlands'. Zodra werkgevers begrijpen bij welke groep de sollicitant hoort, zou discriminatie verdwijnen.

De interviews met werkgevers laten zien dat dit een aannemelijke verklaring is. Er zijn weinig negatieve stereotypen en geen van de werkgevers toonde een afkeer van de groep of verwachtte sterke culturele verschillen. Het genoemde vrijwilligerswerk werd door de werkgevers niet gezien als pluspunt, maar de zin over de etnische achtergrond van de kandidaat was

wel belangrijk. Werkgevers hadden meer moeite hadden met het herkennen van Shaila en Narinder als Surinaams-Hindoestaanse namen, dan met het herkennen van Marokkaanse namen.

Volgens de theorieën van statistische discriminatie en op smaak gebaseerde discriminatie gebruiken werkgevers stereotypen om hun keuze te maken. In het geval van kandidaten met een Surinaams-Hindoestaanse naam weten werkgevers echter niet bij welke sociale categorie de kandidaat hoort en welke stereotypen hierop van toepassing zijn. Werkgevers herkennen de naam wel als 'buitenlands', maar legden niet de verbinding met de neutrale of positieve verwachtingen die bij 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders horen. Het spreekwoord *onbekend maakt onbemind* past hierbij; als een 'Surinaams-Hindoestaanse' naam niet wordt herkend als zijnde 'Surinaams-Hindoestaans' en de verwachtingen onbekend zijn, dan is deze kandidaat onbemind. Als kandidaten hun etnische achtergrond benoemen, dan kan de symbolische grens worden overgestoken en verdwijnt discriminatie. *Bekend maakt bemind*.

'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders kunnen niet compenseren voor hun etnische achtergrond in de werkervaringsconditie; met twee jaar meer ervaring hebben zij nog steeds een lagere uitnodigingskans. Discriminatie komt niet voort uit specifieke twijfels over productiviteit of geschiktheid voor de baan, maar komt doordat 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders gezien worden als de *onbekende ander*. In de werkervaringsconditie is nog steeds niet duidelijk tot welke groep de kandidaat gerekend kan worden. Een kandidaat in een hokje kunnen plaatsen lijkt voor werkgevers dus belangrijker dan het hebben van veel werkervaring en relevante cursussen.

'Marokkaans' Nederlandse kandidaten

Over 'Marokkaans' Nederlandse kandidaten zijn werkgevers negatiever en ze verwachten dat de gemiddelde werkgever hen het liefst niet uitnodigt voor een gesprek. Er zijn meer negatieve stereotypen over 'Marokkaanse' Nederlanders en ze worden door meer werkgevers gedeeld. Culturele en religieuze verschillen, verdenking van criminaliteit en aarzeling om een vrouw met een hoofddoek in dienst te nemen waren thema's die veel genoemd werden. Bovendien viel op dat werkgevers met veel emotie over 'Marokkaanse' Nederlanders praten; ze noemden expliciet hun eigen emoties of sentimenten in de samenleving of spraken met meer emotie. Met name angst werd veel genoemd en is cruciaal om te begrijpen waarom 'Marokkaanse' Nederlanders een achterstand hebben op de arbeidsmarkt.

Angst voor criminaliteit

'Marokkaans' Nederlandse mannen worden vaak geassocieerd met criminaliteit. Angst dat een werknemer steelt, zich agressief gedraagt of deviant gedrag vertoont, is de meest genoemde reden dat de gemiddelde werkgever deze mannen niet zal uitnodigen, volgens de geïnterviewde werkgevers. De meeste respondenten delen deze mening tot op zekere hoogte. Veel werkgevers haasten zich te zeggen dat ze niet willen generaliseren en dat zeker niet alle 'Marokkaanse' Nederlanders crimineel zijn, maar ze onderstrepen tegelijkertijd de negatieve reputatie en beamen dat het risico op crimineel gedrag hoger is bij een 'Marokkaanse' Nederlander dan bij een 'autochtone' Nederlander. De associatie van 'Marokkaanse' Nederlanders met criminaliteit en onbetrouwbaarheid werd ook in een eerder onderzoek door werkgevers in Nederland genoemd (Nievers en Andriessen 2010).

Geen van de respondenten had zelf ervaring met criminele 'Marokkaans' Nederlandse mannen op de werkvloer, maar ze handelen op basis van stereotypen (zie ook Pager en Karafin 2009). Deze stereotypen zijn soms gebaseerd op eigen ervaringen buiten het werk, maar meestal op berichtgeving in de media en criminaliteitsstatistieken. 'Marokkaanse' Nederlanders worden vaker als verdachte aangemerkt door de politie dan 'autochtone' Nederlanders (CBS 2014) en dat is breed uitgemeten in de media. Een werkgever legt uit:

Maar ja, ze hebben toch een negatief imago. Ik wil niet teveel generaliseren, maar kijk naar *Opsporing verzocht*, kijk naar al die programma's. Er zit bijna geen blanke bij. Dat zegt natuurlijk ook niet alles. Maar het geeft toch een beeld. En een denkbeeld. [BvdE: En wat is dan dat beeld?] Ja, ik kan natuurlijk niet voor de gemiddelde werkgever spreken, maar ik denk dat het zo is. De tasjesrovers, de jongens die andere in elkaar slaan, of die meisjes in elkaar rammen. Kijk maar naar de filmpjes of televisie, *Youtube*, dat soort dingen. Ja, dat zullen heus niet altijd Marokkanen zijn, maar die hele groep heeft gewoon een negatief imago. (horeca, R2)

Angst voor criminaliteit kan verklaard worden door het mechanisme van statistische discriminatie. In lijn met Elias en Scotson (1965), zien we hier dat de kenmerken van de 'slechte' leden van de 'Marokkaans' Nederlandse groep – namelijk degene die crimineel of deviant gedrag vertonen – worden gegeneraliseerd naar de gehele groep. Een werkgever wil graag risico vermijden en de veiligste keuze maken. Bij een 'Marokkaans' Nederlandse kandidaat wordt het risico op crimineel gedrag hoger ingeschat en daarom

wordt de voorkeur gegeven aan een andere kandidaat. Het beeld van de ‘criminele Marokkaan’ kan ook zorgen voor op smaak gebaseerde discriminatie. Als een werkgever denkt dat ‘Marokkaanse’ Nederlanders voornamelijk crimineel en gewelddadig zijn, is een afkeer van leden van deze groep te verwachten.

Angst voor de mening van de klant: de hoofddoek

Een Marokkaanse vrouwennaam wordt door werkgevers geassocieerd met de islam en de hoofddoek. De meerderheid van de werkgevers voelt zich ongemakkelijk om een potentiële werknemer met een hoofddoek uit te nodigen en verwacht dat de gemiddelde werkgever er hetzelfde over denkt. De meeste respondenten geven aan nog nooit een sollicitatie van een vrouw met een hoofddoek te hebben ontvangen. Als het zou gebeuren, dan moeten zij daar goed over nadenken. Niet omdat ze verwachten dat moslima's hun werk minder goed doen (statistische discriminatie), maar vanwege op smaak gebaseerde argumenten van klanten en zichzelf.

Het ongemak zit met name in de verwachting dat een werknemer met een hoofddoek hun reputatie en klanten beïnvloedt. Ze zien een hoofddoek als slecht verenigbaar met hun bedrijf en het beeld dat ze willen uitstralen. Nievers en Andriessen (2010) concludeerden eerder al dat in Nederland de hoofddoek vaker wordt geïdentificeerd bij functies met klantcontact. In een kledingwinkel die zich richt op een jong en hip publiek, stelt de werkgever dat een hoofddoek niet past bij de ‘spontane reputatie’ van de winkel. Bovendien zijn moslima's niet de doelgroep die zij willen bereiken:

In principe nodigen we ze wel uit, maar ja, het is eigenlijk niet echt wat de winkel wil uitstralen. Dat niet. [...] Het is ook niet echt onze doelgroep qua klanten zeg maar. Dus ja, als je ze dan hier laat werken, dan krijg je misschien wel die hele doelgroep erbij. En dat is misschien iets wat ze [directie] toch willen weerhouden, zeg maar. (retail, R7)

Het is hetzelfde als met tatoeages, vind ik dat mensen ook moeten bedekken. Wil ik liever niet. En grote kettingen heb ik liever ook niet. [...] Ik heb heel erg het idee dat mensen in de bediening altijd ergens op de achtergrond aanwezig moeten zijn en door zulke uiterlijke kenmerken valt het heel erg op. En ik wil dat beeld eigenlijk niet hebben. Ik wil dat wij altijd wel soort op de voorgrond zijn, maar tegelijkertijd ook op de achtergrond. Iets neutraals, dat je altijd zo bij de hand hebt. [...] Ja, net als achtergrond muziek bijvoorbeeld. En ja, iemand met een hoofddoek trekt toch de aandacht. En mensen vinden daar dan weer wat van, en dat zou ik vervelend vinden denk ik. (horeca, R6)

In bovenstaand citaat gaat de werkgever ook in op de uitstraling van het bedrijf. De werkgevers willen een specifieke sfeer creëren en een vrouw met een hoofddoek past hier volgens hen niet in. De verwachte smaak van de klant wordt aangehaald door de werkgever. De mogelijkheid dat klanten 'iets vinden' van een hoofddoek, terwijl zij wil dat het personeel neutraal is, is voor deze respondent problematisch. Saharso (2007) laat zien dat het Nederlandse debat over de hoofddoek gecentreerd is rond deze notie van non-neutraliteit. In het volgende citaat wordt de hoofddoek gepresenteerd als niet passend bij de werkkleding en gezien als deviant:

Nee, ik zou het echt niet accepteren. [BvdE: Waarom?] Ja, gewoon uitstraling. Hoe moet ik het me dan voorstellen? Ik zie het ook gewoon echt niet voor me, iemand met een [kleding van bedrijf] en een hoofddoek erbij. Ja. Maar we hebben laatst iemand gehad en die verft opeens zijn haar helemaal voor de helft rood. Dat wordt ook niet geaccepteerd. Ik vind dat eigenlijk precies hetzelfde. [...] Ja, ik denk dat dat ook gewoon met bepaalde normen en waarden in het bedrijf te maken heeft. En met regels. [Zijn daar regels voor? Voor religieuze uitingen?] Nee, het staat niet in ons huishoudelijk reglement. (horeca, R9)

Een symbolische grens wordt dus getrokken tussen vrouwen met en vrouwen zonder een hoofddoek, waarbij de eerste groep gezien wordt als een niet-neutrale groep. Werkgevers verwachten dat klanten niet willen dat er een vrouw met een hoofddoek werkt in hun bedrijf. Deze verwachting is maar in één geval gebaseerd op een werkelijke opmerking van een klant die communiceerde het vervelend te vinden als alle caissières een hoofddoek dragen. De volgende citaten laten zien dat de vermeende smaak van de klant ook ingezet wordt om de eigen voorkeuren van de werkgever te legitimeren. Het eerste citaat is van een werkgever die een sterke voorkeur heeft voor 'autochtone' Nederlanders. Terwijl haar argument begint met een verwijzing naar klanten, blijkt al snel dat haar eigen smaak een grote rol speelt. Het tweede citaat spreekt voor zich; hierbij gaat het om de smaak van de werkgever. Het derde citaat illustreert dat de smaak van klanten genoemd wordt om het eigen ongemak niet te benoemen. De redenering wordt niet afgemaakt, maar het wijst erop dat de smaak van de klant wordt ingezet om de persoonlijke voorkeuren van de werkgever te volgen.

[BvdE: Kan iemand met een hoofddoek hier in de bediening werken?] Nee! Absoluut niet. [Waarom niet?] Nee! verschrikkelijk. Daarmee zet ik mezelf zo neer, nee, dan loop ik leeg. Als ik hier een meisje met een hoofddoek. [Dat pikken de gasten niet?] Nou, dat wil ik niet. Nee, absoluut niet, stel je voor zeg.

Dat ze hier met hoofddoeken gaan bedienen. Nee. [En wat, wat maakt een hoofddoek dan zo erg?] Nou, moeten ze zelf weten, maar niet hier. Ik wil niet een soort Marokkaans koffiehuis worden, nee, echt niet. (horeca, R12)

Ik vind het niet in mijn winkel passen. Het klinkt heel, ik ben niet racistisch hoor. Absoluut niet. Dat beeld is bij mij gewoon binnen gekomen dat er een keer, een paar jaar geleden, kwamen er zo veel dames binnen met hoofddoeken en ik kreeg een heel benauwd gevoel. [...] Dat is gewoon een gevoel. (retail, R17)

Bouchra, ja dat hoeft natuurlijk niet altijd, maar het zou iemand kunnen zijn met een hoofddoek. En ja, dat vind ik, in mijn bedrijf... Kijk, er zijn zat bedrijven... Ga naar Albert Heijn, alle meisjes achter de kassa's hebben een hoofddoek. Geen enkel probleem. Maar mijn gasten zijn over het algemeen allemaal blanke Nederlanders en ik denk niet dat ze er een probleem mee zouden hebben, maar ik vind zelf... in mijn sfeer... Het is eigenlijk nog nooit van toepassing geweest. Er heeft hier nog nooit een meisje met een hoofddoek gesolliciteerd. Dus, ik heb er ook nog nooit iets mee hoeven doen. (horeca, R2)

Een laatste argument om vrouwen met een hoofddoek niet uit te nodigen, is het vermoeden dat zij niet in het team zullen passen. Werkgevers konden echter niet goed uitleggen waarom dit zo is. Het is wederom voornamelijk gebaseerd op hun gevoel.

Werkgevers geven dus met name op smaak gebaseerde argumenten om vrouwen met een hoofddoek niet uit te nodigen. Het gaat hierbij om hun eigen smaak en de verwachte smaak van de klant. Tegelijkertijd is de redentatie ook gebaseerd op marktoverwegingen. De productiviteit van de vrouwen is geen probleem, maar als klanten wegblijven vanwege werknemers met een hoofddoek is dit nadelig voor de winst van het bedrijf. Het is daarom een veiligere keuze om de verwachte voorkeur van de klant te volgen. Hier is duidelijk dat *taste-based* en *market-based* argumenten in praktijk niet goed te onderscheiden zijn, terwijl de klassieke discriminatietheorie wel van dit onderscheid uit gaat.

Angst voor culturele verschillen

Naast angst voor criminele mannen en vrouwen met een hoofddoek, noemen werkgevers ook de angst voor culturele verschillen. Rivera stelt in haar onderzoek in de Verenigde Staten dat 'concerns about a shared culture were highly salient to employers and often outweighed concerns about absolute productivity' (2012: 999). Bij 'Marokkaans' Nederlandse kandidaten verwacht de werkgever een 'culturele ander' te treffen, waarbij cultuur een overkoepelende term is bestaande uit verschillende aspecten. Ten eerste

benadrukken werkgevers het belang van taalvaardigheid, voornamelijk bij functies met klantcontact. Voor functies kan het noodzakelijk zijn dat een werknemer de taal goed spreekt, dus hier is niet per se sprake van discriminatie. Het is echter problematisch en discriminerend als de werkgever bij een 'Marokkaanse' naam direct verwacht dat de kandidaat het Nederlands niet goed beheerst. Het individu wordt dan niet beoordeeld op individuele kenmerken, maar op vermeende groepskenmerken die worden toegeschreven aan de persoon.

Gerelateerd aan taal, verwachten werkgevers dat er communicatieproblemen kunnen optreden tussen personeelsleden, omdat er verschillen in interpretatie ontstaan. Zo stelt een werkgever dat een directe manier van communicatie soms niet goed begrepen wordt en dat ze verwacht dat grapjes over bijvoorbeeld familie sneller escaleren bij 'Marokkaans' Nederlandse werknemers.

Ten derde benoemen meerdere werkgevers dat samenwerking tussen mannen en vrouwen een probleem kan zijn. Ze stellen dat 'Marokkaans' Nederlandse mannen het moeilijk kunnen accepteren om onder een vrouwelijke manager te werken, niet goed kunnen samenwerken met vrouwen of hen niet met respect behandelen. Een werkgever legt uit:

Dus als ik nou zeg dat ik veel met dames werk, dan moet dit wel een beetje iemand zijn die vooruitstrevend is voor zijn cultuur en dat soort dingen. Want anders zou ik daar weleens problemen mee kunnen verwachten. [...] Nou, de meeste Marokkanen gaan wat anders om met de dames dan wat wij gemiddeld normaal achten. Luisteren makkelijker naar een man en ook hier is dat een probleem. Dus ja, dat moeten ze dan wel kunnen. En dat hebben ze niet van huis uit meegekregen. (horeca, R3)

Tot slot noemen werkgevers culturele verschillen in werkhouding. 'Marokkaanse' Nederlanders worden door sommige werkgevers gezien als eigenwijze mensen die graag werk delegeren. Een andere respondent stelt dat 'Marokkaans' Nederlandse werknemers vaak te laat zijn en niet genoeg discipline hebben:

Als je ziet, het is nog steeds denk ik een bepaalde cultuur die in hun zit. En dat is bij een Nederlander en zelfs bij een Surinamer makkelijker, die kunnen makkelijker de switch maken met wat wij willen en wat er verwacht wordt dan een Marokkaanse. [BvdE: U zei, er is een verschil in cultuur, wat is dat verschil?] Mijn ervaring met Marokkaanse jongens: die zijn te makkelijk, de discipline is onvoldoende aanwezig. (retail, R20)

Het integratiediscours in Nederland is sterk cultureel essentialistisch (Siebers en Dennissen 2015), waarbij religieuze en culturele verschillen worden gezien als problematisch en ‘migranten’ als ‘cultural subjects, bearers of cultural characteristics that are assumedly incommensurable, incompatible or contradictory to assumed cultural traits of non-migrant citizens’ (ibid.: 474). Met name islamitische minderheidsgroepen worden gezien als cultureel anders en meerderheidsgroepen voelen in toenemende mate angst voor moslims (Duyvendak et al. 2009; Duyvendak 2011). Dit discours is duidelijk terug te zien in redenen voor discriminatie. Bij ‘Marokkaanse’ Nederlanders wordt er een culturele onverenigbaarheid verwacht en daaruit wordt (relatieve) uitsluiting gerechtvaardigd. De culturele verschillen lijken in het bijzonder problematisch voor de productiviteit van het team, omdat culturele conflicten ervoor zorgen dat er minder goed gecommuni- ceerd en gewerkt kan worden.

Angst veroorzaakt door de Islamitische Staat

Tot slot benoemen enkele werkgevers dat angst voor ‘Marokkaanse’ Nederlanders ook beïnvloed wordt door de gebeurtenissen in het Midden-Oosten en met name Syrië. Ze stellen dat de opkomst van de Islamitische Staat de beeldvorming over ‘Marokkaanse’ Nederlanders heeft beïnvloed.

Dan denk ik dat voor Marokkaanse mensen... Ook door gewoon al die toestanden nu! Door IS. Mensen zijn bang daardoor, echt bang. Voor Hindoestaanse mensen is die angst op die manier er niet. Ik denk dat die angst er gewoon wel is. [BvdE: En die angst is groter bij een Marokkaanse naam?] Ja, dat denk ik wel. (horeca, R13)

Buitenlandvrees. Ja, kijk maar wat er nu in de wereld gebeurt. Als je ziet dat IS eergister half Syrië in handen heeft genomen en verbouwd, ja, dan plakken mensen dat op de islam. Helaas. Het extremisme. Is een mooi voorbeeld nu waar we nu in zitten. En helaas zijn het de extremisten die het een beetje voor de rest verpesten. (horeca, R11)

Deze citaten gaan over de angst voor moslims, maar omdat veel ‘Marokkaanse’ Nederlanders moslim zijn (Maliepaard en Gijsberts 2012) is dit nauw met elkaar verbonden. Ontwikkelingen in het Midden-Oosten kunnen zo invloed hebben op de stereotypen over moslims en daarmee de beeldvorming over Marokkanen, waardoor ‘Marokkaanse’ Nederlanders vervolgens benadeeld worden.

Compensatiemechanismen voor 'Marokkaanse' Nederlanders

Andriessen et al. (2015) lieten zien dat 'Marokkaanse' Nederlanders in de werkervaringsconditie dezelfde uitnodigingskans hebben als de 'autochtone' Nederlanders in de basisconditie. 'Marokkaanse' Nederlanders kunnen compenseren voor hun etnische achtergrond als ze twee jaar ouder zijn, twee jaar extra werkervaring hebben, relevante trainingen hebben gevolgd en een paragraaf toevoegen in hun brief over hun motivatie en productiviteit. Discriminatie verdwijnt dus niet voor deze groep: 'Marokkaanse' Nederlanders moeten beter gekwalificeerd zijn om een even grote kans te hebben als de 'autochtone' kandidaten.

De geïnterviewde werkgevers waarden de werkervaringsconditie, voornamelijk omdat het de motivatie van de kandidaat toont. Extra werkervaring is in deze sectoren geen pre, omdat de beroepen (zoals verkoper of bediening) geen uitgebreide ervaring vereisen. De 'Marokkaanse' naam werd vaak herkend als Marokkaans en riep diverse stereotypen op. Werkgevers benadrukten echter steeds dat deze stereotypen niet voor alle 'Marokkaanse' Nederlanders gelden; er zijn ook andere 'Marokkaanse' Nederlanders en dit biedt een verklaring voor het compensatiemechanisme. De reputatie van 'Marokkaanse' Nederlanders is relatief slecht, maar als iemand zonder onderbreking zes jaar werkervaring heeft bij twee bedrijven, dan toont dit dat de vorige werkgever tevreden was over de werknemer. Het laat zien dat deze kandidaat niet de stereotypische 'Marokkaanse' Nederlander is die problemen veroorzaakt. Er treedt *subtyping* op; als een persoon afwijkt van het stereotype over de groep, dan wordt niet het stereotype aangepast, maar dan wordt de persoon gezien als een subtype van de groep (Nievers en Andriessen 2010; Pager en Karafin 2009). De symbolische grens blijft intact, maar een specifieke individu kan de grens wel oversteken.

De integratieconditie vergrootte de uitnodigingskans voor 'Marokkaanse' Nederlanders niet. De symbolische grens kon in dit geval niet worden overgestoken. Werkgevers waren sterk verdeeld over de integratieconditie. Een deel vond de conditie negatief, omdat ze vonden dat de kandidaat een slachtofferpositie innam, flirtte met discriminatie en het ontbreken van een uitnodiging te gemakkelijk toeschreef aan de etniciteit. Werkgevers stelden dat het ook kon zijn dat de kandidaat gewoon niet goed genoeg was of niet genoeg zijn of haar best had gedaan. Andere werkgevers waren echter enthousiast over de toegevoegde paragraaf over identificatie en integratie. Ze vonden het moedig en slim, omdat de kandidaat de stereotypen benoemde en de werkgever hiermee confronteerde. Deze werkgevers vonden dat de 'Marokkaans' Nederlandse kandidaten hiermee hun

kansen vergrootten. In de praktijktest zagen we dit echter niet gebeuren. Negatieve stereotypen en verwachtingen over 'Marokkaanse' Nederlanders werden niet ontkracht in de integratieconditie. Terwijl voor 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders geldt *onbekend maakt onbemind*, is er voor 'Marokkaanse' Nederlanders juist sprake van *bekend maakt onbemind*. Het benoemen van de etnische achtergrond heeft geen zin, want deze was op basis van de naam al duidelijk. De verwachting was dat verwijzen naar integratie en identificatie de kansen zou vergroten, maar dat bleek niet het geval. Wellicht speelt de verwijzing naar de islam hierin een rol, omdat dit geassocieerd wordt met grote culturele verschillen en de hoofddoek.

Is er wel sprake van discriminatie?

De meeste werkgevers denken dat discriminatie een rol speelt in de achtergestelde arbeidsmarktpositie van 'allochtone' Nederlandse werknemers. Ze refereren hierbij naar de negatieve stereotypen en beeldvorming en denken dat dit de kansen op de arbeidsmarkt verkleint. Echter, vijf van de twintig werkgevers zijn kritisch over de rol van discriminatie. Zij denken dat personeelsselectie op basis van etniciteit geen discriminatie is, omdat ze etniciteit een relevant kenmerk vinden om op te selecteren. Etniciteit is belangrijk, want 'het is vaker zo dat dat soort mensen niet in het bedrijf passen' (horeca, R9). Een andere werkgever stelt dat etniciteit relevant is, omdat ze graag een prettige werksfeer wil en dat lukt niet met 'allochtone' Nederlanders in dienst:

Dus ik discrimineer niet, want ik vind het [etniciteit] wel relevant. Een fijne werksfeer. Wat ik belangrijk vind, is dat wij het allemaal leuk hebben en dat we met z'n allen kunnen lachen en lol trappen. En om dan vervolgens leuk te serveren. Dus ik vind het wel relevant. Ik herken me niet in discrimineren. (horeca, R12)

Het volgende citaat toont het mechanisme van statistische discriminatie, maar de werkgever noemt het liever slim ondernemen. Hij baseert zijn oordeel op eerdere ervaringen en schrijft het gemiddelde van vermeende groepskenmerken toe aan een individu, omdat hij verwacht dat dit de veiligste keuze is.

Ik denk dat het geen discriminatie is. Tenminste, dat het er niet is, dat zeg ik niet, ik vlak het niet uit. Maar ik denk niet dat het ermee te maken heeft. En zoals ik het zelf uitleg, ik vind mezelf absoluut niet racistisch ingesteld. Maar goed, ja de ervaring van vijftien jaar supermarkt, heeft mij wel geleerd om

bepaalde keuzes te maken en bepaalde ervaringen op te doen. En ja, dan kies je misschien tussen aanhalingstekens voor het veilige, of voor de grootste kans van slagen. En dan ja, dan wordt het toch al gauw een Hollandse jongen. [...] Ja, het lijntje is vrij dun hè, tussen discriminatie en keuzes maken. En dat is hetzelfde wat ik zeg met leeftijdsdiscriminatie. Ik vind namelijk dat hier geen leeftijdsdiscriminatie is. We zeggen dan wel, we nemen aan tot achttien jaar ongeveer. Maar ja, ik zie dat niet als leeftijdsdiscriminatie. Ik zie dat echt wel als verstandig ondernemen. (retail, R15)

Het tegengaan van discriminatie is extra uitdagend wanneer werkgevers zich niet bewust zijn van hun eigen vooroordelen (Van der Ent 2016). Onbewuste vooroordelen spelen een belangrijke rol in discriminatie en krijgen terecht steeds meer aandacht. *Implicit association tests* laten zien hoe diep vooroordelen soms geworteld zijn en hoe moeilijk het kan zijn om buiten de stereotypen te denken.

Conclusie en discussie

'Marokkaanse' en 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, maar kunnen op andere manieren compenseren voor hun etniciteit. Beide groepen kunnen iets toevoegen aan hun sollicitatie en hiermee hun uitnodigingskans vergroten. Een *social boundary* bestaat; individuen worden anders behandeld op basis van de groep waartoe zij gerekend worden. De vraag is welke symbolische grenzen hieraan ten grondslag liggen en wanneer deze permeabel zijn. De resultaten van de praktijktests van Andriessen et al. (2015) vormden de aanleiding om door middel van semigestructureerde interviews met werkgevers te analyseren waarom beide groepen gediscrimineerd worden en wanneer *symbolic boundary crossing* plaatsvindt. Waarom is de symbolische grens zoals deze is, welke verwachtingen horen daarbij en wanneer kan de symbolische grens worden overgestoken?

Over 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders bestaan weinig negatieve stereotypen en werkgevers hebben geen afkeer van deze groep. Werkgevers herkennen Surinaams-Hindoestaanse namen echter niet als zodanig, maar zien de naam vooral als 'buitenlands' en vreemd. Als de etnische achtergrond van de kandidaat *onbekend is, maakt dat onbemind*. Wanneer 'Surinaams-Hindoestaanse' Nederlanders zich bekend maken als zijnde 'Surinaams-Hindoestaans', dan kunnen ze de symbolische grens

oversteken en hebben zij een even grote uitnodigingskans als ‘autochtone’ Nederlandse kandidaten. Ze zijn dan niet zo ‘anders’ meer.

Bij ‘Marokkaanse’ Nederlanders werkt discriminatie anders. Over deze groep bestaan meerdere, negatieve stereotypen die breed gedeeld worden. Voor hen geldt *bekend, maakt onbemind*. Het expliciteren van hun etnische achtergrond in de integratieconditie vergroot de kansen niet, omdat de negatieve verwachtingen daardoor niet veranderen. ‘Marokkaans’ Nederlandse kandidaten roepen angst op; werkgevers zijn bang voor gedoe en crimineel gedrag, bang voor hun reputatie en bang dat klanten weg zullen blijven als er een vrouw met een hoofddoek werkt, of zijn angstig voor culturele verschillen. De angst voor de islam is belangrijk en sommige verwijzen zelfs naar Islamitische Staat om de angst voor ‘Marokkaanse’ Nederlanders uit te leggen. Met extra werkervaring kunnen ‘Marokkaanse’ Nederlanders de symbolische grens oversteken. In deze conditie wordt benadrukt dat de huidige werkgever tevreden is met de werknemer. Blijkbaar is deze specifieke ‘Marokkaanse’ Nederlander geen crimineel, draagt geen hoofddoek en is cultureel niet heel anders. De kandidaat wordt gezien als een subtype – ‘de goede Marokkaan’ – en steekt de symbolische grens over. Er is echter nog steeds sprake van discriminatie, omdat een beter gekwalificeerde ‘Marokkaanse’ Nederlander geen grotere kansen heeft dan de minder gekwalificeerde kandidaat met Nederlandse naam. In tegenstelling tot de ‘Surinaams-Hindoestaans’ Nederlandse kandidaat die alleen bepaalde informatie in de brief hoeft toe te voegen, moeten ‘Marokkaanse’ Nederlanders echt meer werkervaring en betere kwalificaties hebben.

Deze studie toont hoe bij discriminatie van ‘Marokkaanse’ Nederlanders statistische discriminatie en op smaak gebaseerde discriminatie empirisch met elkaar verweven zijn. Argumenten over smaak gaan vaak samen met ideeën over productiviteit. Ook lijken argumenten op basis van statistische discriminatie gebruikt te worden om de eigen voorkeuren van de werkgever te verbloemen, of lieten werkgevers de vermeende smaak van klanten leidend zijn terwijl deze zelden gebaseerd was op wat de klanten gezegd hadden. Theoretisch is het onderscheid tussen de twee vormen van discriminatie duidelijk, maar empirisch blijkt het complexer. Als een werkgever een vrouw met een hoofddoek niet aanneemt omdat hij vreest dat klanten dan wegblijven, is dit dan gebaseerd op de verwachte smaak van de klanten of een op de markt gebaseerde overweging vanwege de vrees voor minder omzet?

Terwijl deze studie bijdraagt aan het begrijpen van discriminatie, zijn er nog meer dan voldoende vragen over voor vervolgonderzoek. De rol van emoties verdient een prominenter plaats in onderzoek, omdat een

sollicitatieprocedure een emotioneel proces is (Rivera 2015). Met een focus op de rationaliteit van werkgevers, krijgen we geen goed beeld van de werking van discriminatie. Daarnaast is het gebleken belang om een kandidaat etnisch te kunnen categoriseren interessant voor verdere studies. Is mijn idee juist dat het voor werkgevers zo belangrijk is om een kandidaat in een etnisch hokje te plaatsen – en dat als dat niet kan de uitnodigingskans afneemt – en zien we dit ook in andere delen van de arbeidsmarkt? De horeca en detailhandel kennen veelal banen met klantcontact en weinig diploma-eisen. In hoeverre zijn mijn conclusies te generaliseren naar andere sectoren? Mijn verwachting is dat veel redenen voor discriminatie hetzelfde zullen zijn; goed in het team passen, geen grote culturele verschillen op de werkvloer en geen deviant of agressief gedrag willen, lijkt me voor werkgevers in andere sectoren ook belangrijk. *Subtyping* van ‘Marokkaanse’ Nederlanders komt wellicht eerder voor bij beroepen voor hoogopgeleiden, omdat het behalen van een goed diploma sneller kan aangeven ‘dat dit een goede Marokkaan is’. Voor ‘Marokkaans’ Nederlandse vrouwen speelt discriminatie vanwege een verwachte hoofddoek misschien minder bij functies zonder klantcontact, al was onduidelijk of de smaak van de klant de doorslag gaf voor de werkgever of de smaak van de werkgever zelf. Verder kan vervolgonderzoek zich richten op de diverse fases van het sollicitatieproces (bijv. het gesprek, een dag meelopen), het liefst in zowel de praktijktests als de interviews. Ook het combineren van praktijktest en interviews met dezelfde werkgevers zoals Midtbøen (2014) heeft gedaan, is interessant om mechanismen van discriminatie te verhelderen.

Voor toekomstige praktijktests pleit ik voor meer aandacht voor het testen van variaties, waarbij sommige kandidaten iets extra's hebben. Het bestaan van discriminatie is al vaak aangetoond, de volgende stap is beter begrijpen op welke gronden er gediscrimineerd wordt en ook vooral onder welke omstandigheden discriminatie niet plaatsvindt. Welke symbolische grenzen liggen aan discriminatie ten grondslag en hoe kunnen deze worden overgestoken? Meer kennis over specifieke stereotypen kan Nederlanders met een ‘niet-Nederlandse’ naam helpen om deze specifieke stereotypen te ontcrachten in hun brief en helpt beleidsmarkers om vorm geven aan antidiscriminatiebeleid. Dit artikel heeft laten zien dat een ander antidiscriminatiebeleid nodig is voor ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders dan voor ‘Marokkaanse’ Nederlanders, omdat discriminatie simpelweg anders werkt. Bovendien is er een groep werkgevers die zich niet aangesproken zal voelen door antidiscriminatiebeleid waarin opgeroepen wordt niet te discrimineren. Een deel van de werkgevers ziet het eigen gedrag niet als discriminerend, omdat zij stellen dat etniciteit wel een goed selectiecriteria

is in een sollicitatieprocedure. Zij denken dat sommige mensen niet goed zullen passen in het team, een fijne werksfeer belemmeren en hun reputatie zullen veranderen. Het appel van de overheid om niet te discrimineren is niet productief als werkgevers hun eigen discriminerende praktijken niet herkennen (Van der Ent 2016).

Minister-president Rutte stelde dat mensen met een migratieachtergrond zichzelf moeten invechten op de arbeidsmarkt. Potentiële werknemers die gediscrimineerd worden zitten inderdaad niet in een hopeloze situatie; zij hebben weliswaar significant minder kansen dan kandidaten met een Nederlandse naam, maar ‘Marokkaanse’ en ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders kunnen onder bepaalde omstandigheden de symbolische grens oversteken en hun kansen vergroten. Zij moeten hier echter wel iets extra’s voor doen, in het geval van ‘Marokkaanse’ Nederlanders zelfs zorgen voor meer werkervaring. Cruciaal is dat zij een werkgever treffen die hen niet discrimineert en in dienst neemt, zodat ze de werkervaring kunnen opdoen. Zonder werkgevers die kansen bieden en hen zonder vooroordelen beoordelen op wat zij kunnen, kan er van ‘invechten’ ook geen sprake zijn.

Noten

1. Dank aan prof. dr. Jan Willem Duyvendak en dr. Iris Andriessen voor de begeleiding en constructieve feedback. Ook dank aan twee anonieme reviewers voor hun goede commentaar en suggesties voor verbetering. Rick Everts, Rosalie Joosten en Stefan van der Veen, dank voor het meedenken tijdens de eerdere fases van dit onderzoek.
2. Begrippen als ‘niet-westers’, ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’ staan tussen aanhalingstekens, omdat ik deze problematisch en uitsluitend vind, maar er geen adequaat alternatief bestaat.
3. Niet-westers verwijst naar iemand die geboren is in Turkije, Afrika, Latijns-Amerika of Azië (Indonesië en Japan uitgezonderd) of waarvan een of beide ouders daar geboren is (CBS 2015).
4. Voor andere methoden om discriminatie te onderzoeken, zie Dolging en Van Tubergen (2005) en Veenman (2010).
5. ‘Marokkaanse’ Nederlanders en ‘Surinaams-Hindoestaanse’ Nederlanders zijn in Nederland geboren en (een van) hun ouders in respectievelijk Marokko en Suriname. Het gaat hierbij dus om tweede generatie migranten.
6. De auteur van dit artikel was onderdeel van dit team en stuurde ook een deel van de sollicitaties.
7. De keuze voor deze groepen is gebaseerd op a) de relatieve aantallen in Den Haag en b) hun relatief hoge werkloosheidscijfer (Andriessen et al. 2015: 15). De namen zijn geselecteerd uit een lijst van meest gegeven Nederlandse, Surinaamse en Marokkaanse namen in het jaar 1991 (geboortejaar van de fictieve kandidaten) (ibid.: 20).
8. Er is besloten iets toe te voegen aan de brief en het cv, zodat de kans groter is dat de werkgever de toevoeging opmerkt.

9. Voor de leesbaarheid zal ik naar alle respondenten verwijzen als 'werkgevers'.
10. Er is voor deze sectoren gekozen omdat er nog voldoende werkgevers te vinden waren die nog niet benaderd waren in de praktijktests. In de andere sectoren was het merendeel al benaderd door fictieve sollicitanten.
11. Zie Midtbøen (2014) voor een studie waarin wel dezelfde werkgevers participeren in de praktijktests en geïnterviewd worden. Deze werkgevers waren voorafgaand aan het interview nog niet geïnformeerd over hun handelen in de test.
12. Als er in dit artikel gesproken wordt over emoties, dan gaat het om een representatie van emoties zoals werkgevers hierover praten.

Literatuur

- Alba, R. (2005) Bright vs. blurred boundaries: Second generation assimilation and exclusion in France, Germany, and the United States. *Ethnic and Racial Studies*, 28(1): 20-49.
- Andriessen, I., B.J. van der Ent, M. van der Linden en G. Dekker (2015) *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers en J. Dagevos (2012a) *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., E. Nievers, J. Dagevos en L. Faulk (2012b) Ethnic discrimination in the Dutch labor Market: its relationships with job characteristics and multiple group membership. *Work and Occupation*, 39(3): 237-269.
- Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010) *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K.J. (1998) What has economics to say about racial discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, 12(2): 91-100.
- Baert, S. (2017) *Hiring discrimination: an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005*. IZA Discussion Paper No. 10738, Institute of Labor Economics. Verkregen op 1 mei 2018, <http://ftp.iza.org/dp10738.pdf>.
- Becker, G. (1957) *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bertrand, M. en S. Mullainathan (2004) Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4): 991-1013.
- Bielby, W.T. (2000) Minimizing workplace gender and racial bias. *Contemporary Sociology*, 29(1): 120-129.
- Blommaert, L. (2013) *Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira? A study on the prevalence and sources of ethnic discrimination in recruitment in the Netherlands using experimental and survey data*. Proefschrift, Universiteit Utrecht.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsodh (1994) *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève: International Labour Office.
- Bryman, A. (2008) *Social research methods* (third edition). Oxford: Oxford University Press.
- CBS (2014) *Jaarrapport Integratie*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2015) *Wat verstaat het CBS onder een allochtoon?* Verkregen op 19 oktober 2015, <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/allochtonen/faq/specifiek/faq-allochtoon.htm>.

- Choenni, C.E.S. (2011) *Integratie Hindostani Stijl? Over migratie, geschiedenis en diaspora van Hindostanen*. Inaugurale rede, Vrije Universiteit Amsterdam.
- Cottrell, C.A. en S.L. Neuberg (2005) Different emotional reactions to different groups: a socio-functional threat-based approach to "prejudice". *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(5): 770-789.
- CVster (2018) *CVster onderzoekt: waar begint arbeidsmarktdiscriminatie?* Verkregen op 11 juni 2018, <https://cvster.nl/cv-onderzoek>.
- Dagevos, J. (2015) Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2): 186-188.
- Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005) Bensaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1(4): 407-422.
- Duyvendak, J.W. (2011) *The politics of home. Belonging and nostalgia in Western Europe and the United States*. New York: Palgrave Macmillan.
- Duyvendak, J.W., T. Pels en R. Rijkschroeff (2009) A multicultural paradise? The cultural factor in Dutch integration policy. In: J.L. Hochschild en J.H. Mollenkopf (red.) *Bringing outsiders in. Transatlantic perspectives on immigrant political incorporation*. Ithaca: Cornell University Press, 129-139.
- Elias, N. en J.L. Scotson (1965) *The established and the outsiders. A social enquiry into community problems*. London: Sage Publications.
- Ent, B. van der (2016) *Discriminerende werkgevers voelen zich niet aangesproken door overheids campagne*. Verkregen op 13 juni 2018, <https://www.socialevraagstukken.nl/author/barbara-van-der-ent/>.
- Fiske, S.T. (2012) Managing ambivalent prejudices: the smart-but-cold, and the warm-but-dumb stereotypes. *Annual American Academy Political Social Science*, 639(1): 33-48.
- Huijnk, W., M. Gijsberts en J. Dagevos (2014) *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kaas, L. en C. Manger (2011) Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German Economic Review*, 13(1): 1-20.
- Lamont, M. en V. Molnár (2002) The study of boundaries in the social sciences. *Annual Review of Sociology*, 28: 167-195.
- Mackie, D.M., E.R. Smith en D.G. Ray (2008) Intergroup emotions and intergroup relations. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5): 1866-1880.
- Maliepaard, M. en M. Gijsberts (2012) *Moslim in Nederland 2012*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Midtbøen, A.H. (2014) The invisible second generation? Statistical discrimination and immigrant stereotypes in employment processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10): 1657-1675.
- Midtbøen, A.H. (2015) The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *The British Journal of Sociology*, 66(1): 193-214.
- Moss, P. en C. Tilly (2001) *Stories employers tell. Race, skill and hiring in America*. New York: Russell Sage Foundations.
- Nievers, E. en I. Andriessen (2010) *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Pager, D. en D. Karafin (2009) Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision making. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 621: 70-93.
- Pager, D. en L. Quillian (2005) Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review*, 70(3): 355-380.

- Pager, D., B. Western en B. Bonikowski (2009) Discrimination in a low-wage labor market. A field experiment. *American Sociological Review*, 74(5): 777-799.
- Panteia (2015) *Discriminatie in wervings- en selectiefase. Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Verkregen op 12 September 2015, <http://www.panteia.nl/Nieuwsoverzicht-Panteia/Discriminatie%20in%20online%20werving%20en%20selectie#.VfQIVhHtmkq>.
- Phelps, E.S. (1972) The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Association*, 62(4): 659-661.
- Rich, J. (2014) *What do field experiments of discrimination in markets tell us? A meta-analysis of studies conducted since 2000*. IZA Discussion Paper No. 8584. Verkregen op 1 mei 2018, <http://ftp.iza.org/dp10738.pdf>.
- Rivera, L.A. (2012) Hiring as cultural matching: the case of elite professional service firms. *American Sociological Association*, 77(6): 999-1022.
- Rivera, L.A. (2015) Go with your gut: emotion and evaluation in job interviews. *American Journal of Sociology*, 120(5): 1339-1389.
- Rydgren, J. (2004) Mechanisms of exclusion: ethnic discrimination in the Swedish labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(4): 697-716.
- Saharso, S. (2007) Headscarves: a comparison of public thoughts and public policy in Germany and the Netherlands. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 10(4): 513-530.
- Siebers, H. en M.H.J. Dennissen (2015) It is cultural racism? Discursive exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Current Sociology*, 63(3): 470-489.
- Stanger, C. (2009) The study of stereotyping, prejudice, and discrimination within social psychology. In T.D. Nelson (red.) *Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*. New York: Psychology Press, 1-22.
- Tajfel, H. (1982) Social psychology of intergroup relations. *Annual Review Psychology*, 33(1): 1-39.
- Talaska, C.A., S.T. Fiske en S. Chaiken (2008) Legitimizing racial discrimination: emotions, not beliefs, best predict discrimination in a meta-analysis. *Social Justice Research*, 21: 263-296.
- Turner, J.H. en J.E. Stets (2005) *The Sociology of Emotions*. New York: Cambridge University Press.
- Umar, E. (2015) Liever een dode terrorist dan een dode onschuldige. *Metro*, 16 maart.
- Veenman, J. (2010) Measuring labor market discrimination: an overview of methods and their characteristics. *American Behavioral Scientist*, 53(1): 1806-1823.
- Volkskrant* (2014) Medewerker die 'donker gekleurde neger' afwees voor de rechter. 28 februari.
- Wimmer, A. (2013) *Ethnic Boundary Making*. New York: Oxford University Press.
- Zschirnt, E. en D. Ruedin (2016), Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7): 1115-1134.

Over de auteur

Barbara van der Ent deed een bachelor Sociologie (cum laude) en een research master Social Sciences aan de Universiteit van Amsterdam. Dit artikel is gebaseerd op haar masterthesis. Ze werkte mee aan twee onderzoeken bij het Sociaal en Cultureel Planbureau, *Op Afkomst Afgewezen*, over arbeidsmarktdiscriminatie, en *Werelden van Verschil*, over de sociale en culturele positie van 'Marokkaans' Nederlandse jongeren. Momenteel doet ze

promotieonderzoek aan de Erasmus Universiteit Rotterdam naar Syrische vluchtelingenkinderen en -jongeren in Rotterdam. Hierin stelt ze de belevingswereld van de kinderen centraal en onderzoekt hoe zij het leven in Nederland ervaren.

E-mail: vanderent@essb.eur.nl

