

Waarom wel of geen positieve actie: de houding van de Nederlandse bevolking

W. de Jong, C.N. Masson en M. Verkuyten

1. Inleiding

In dit artikel gaan we in op de houding van de Nederlandse bevolking ten aanzien van beleid waarbij mensen uit etnische minderheden hulp of een voorkeursbehandeling krijgen bij de toetreding tot de arbeidsmarkt. De vraag die centraal staat is waarom Nederlanders voor of tegen een dergelijk beleid zijn. Welke factoren liggen hieraan ten grondslag?

Etnische minderheden worden in vergelijking met Nederlanders meer dan evenredig getroffen door werkloosheid. Terwijl het percentage werklozen onder de Nederlandse beroepsbevolking op ongeveer 15% ligt, variëren de percentages voor de verschillende etnische groeperingen tussen de 40 en 50%. Hierin komt vooralsnog weinig verandering (zie Roelandt en Veenman 1987). Bovendien zijn minderheden duidelijk oververtegenwoordigd in de categorie langdurig werklozen. Gezien de ernst van de situatie is er daarom alle reden deze problematiek aan te pakken. Zowel door de centrale als lokale overheid alsmede door adviesorganen (zie bij voorbeeld Bovenkerk 1986) worden dan ook voorstellen geformuleerd en initiatieven genomen om de kansen van etnische minderheden op werk te vergroten. Dit alles wordt veelal aangeduid met de term 'positieve actie'. In navolging van Van Doorne-Huiskes (1988) vatten wij positieve actie op als een beleidsmodel dat bestaat uit een geheel van samenhangende maatregelen die voornamelijk in arbeidsorganisaties worden genomen met als doel het bereiken van een evenredige vertegenwoordiging van een bepaald goed – arbeidsplaats, functieniveau – over verschillende groepen werknemers zoals allochtonen en autochtonen, vrouwen en mannen. Om dit doel te realiseren zijn tal van maatregelen denkbaar zoals extra aandacht voor scholing en opleiding, aanvullende faciliteiten binnen het bedrijf, extra inspanningen bij de werving en ook voorkeursbehandeling bij de selectie. Dit laatste – waar veelal de meeste aandacht op is gericht – wordt ook wel positieve discriminatie genoemd.

In een eerder artikel hebben wij gerapporteerd over het oordeel van een representatieve steekproef van volwassen Nederlanders over positieve actie (Ver-

kuyten e.a. 1989). De meerderheid van de Nederlandse bevolking is voor allerlei extra maatregelen die etnische minderheden *helpen* om een betere toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen. 68% vindt dat er aparte begeleiding voor etnische minderheden nodig is om tot de arbeidsmarkt toe te treden, zoals aparte cursussen 'leren solliciteren'. 61% vindt dat er voor deze groeperingen aparte arbeidsgerichte scholings- en opleidingsmogelijkheden moeten komen. 71% vindt dat de overheid als werkgever een beleid moet voeren om een bepaald percentage werknemers uit etnische minderheden in dienst te nemen en van hen vindt de helft dat dit binnen 5 jaar gerealiseerd moet zijn. Maar deze instemming met extra maatregelen en een stimuleringsbeleid ten aanzien van etnische minderheden op de arbeidsmarkt, vinden we niet terug bij de antwoorden op vragen die betrekking hebben op de concrete vormgeving van een dergelijk beleid in de vorm van voorkeursbehandeling bij het verkrijgen van werk. Als in een sollicitatiesituatie twee kandidaten gelijk geschikt blijken te zijn, waarbij er een van Nederlandse afkomst is en de ander van allochtone afkomst, vindt slechts 19% dat de laatste persoon – gezien de achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt – de voorkeur moet krijgen. Het percentage instemmers met voorkeursbehandeling voor etnische minderheden daalt tot 4% als de sollicitant van allochtone afkomst voldoet aan de gestelde eisen, maar de Nederlander extra kwalificaties heeft. Deze onderzoeksgegevens – waarbij men instemt met een algemeen beleid, maar zich tegen concrete voorkeursbehandelingen verklaart – zijn niet uniek voor Nederland. Als het gaat om de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden worden overeenkomstige resultaten in de Verenigde Staten gevonden (Lipset en Schneider 1978).

Uit bovenstaande gegevens wordt duidelijk dat concrete vormen van voorkeursbehandeling snel tot ongenoegen leiden en op verzet stuiten. Belangrijk is de vraag waarom dat zo is. Is deze afwijzende houding bij voorbeeld vooral het gevolg van bestaande vooroordelen ten aanzien van mensen uit etnische minderheden of liggen er eerder andere factoren aan ten grondslag? Uiteraard is inzicht in de vraag naar de mogelijke achtergronden van de houding van de Nederlandse bevolking ten aanzien van positieve actie slechts één van de factoren waarmee rekening gehouden moet worden bij het formuleren en realiseren van een daadwerkelijk positieve-actiebeleid. Als evenwel de nieuwste voorstellen van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid gevolgd worden waarbij de publieke opinie een belangrijke taak krijgt bij de effectuering van het beleid, is het wel een belangrijke factor. Immers in de WRR-nota 'Allochtonenbeleid' (1989) wordt gepleit voor een wet ter bevordering van arbeidskansen van allochtonen. Daarbij worden de werkgevers verplicht om jaarlijks een plan op te stellen waarin aangegeven wordt hoe en op welke termijn meer allochtonen in dienst worden genomen. Er dient jaarlijks een voortgangsrapportage plaats te vinden waarbij aan de publieke opinie en de sociale controle door de samenle-

ving, een belangrijke rol wordt toebedeeld om de werkgevers op het juiste spoor te zetten. In dit licht is het zeker van belang om te weten waarom Nederlanders positieve actie en positieve discriminatie al of niet ondersteunen.

Vooraleer het onderzoek te bespreken gaan we aan de hand van de literatuur nader in op de factoren die ten grondslag liggen aan de houding van de Nederlandse bevolking ten aanzien van positieve actie en positieve discriminatie.

2. Achtergronden van de houding ten aanzien van positieve actie

In sociaal-psychologische en sociologische theorieën die verklaringen geven voor negatieve of positieve attituden bij de meerderheid ten opzichte van etnische minderheden, worden verschillende – veelal elkaar beconcurrerende – factoren (voor een uitgebreid overzicht zie De Jong 1986). Dit geldt voor algemene attituden ten opzichte van etnische minderheden, maar ook voor specifieke attituden van de meerderheid ten opzichte van rechten van etnische minderheden zoals deelname aan politieke besluitvorming, onderwijs, huisvesting en werk. In dit artikel staat de specifieke houding van de meerderheid (i.c. de Nederlandse bevolking) ten aanzien van een positieve-actiebeleid en positieve discriminatie, centraal.

In navolging van Kluegel en Smith (1983) en De Jong (1986), zijn wij van mening dat de verschillende theorieën verklaringen geven voor deelaspecten van het ontstaan van algemene en specifieke etnische attituden waarbij niet één, maar meerdere factoren in samenhang met elkaar een verklaring voor de intensiteit maar vooral ook de richting van deze attituden (positief of negatief) kunnen geven. Want de verschillende factoren die benadrukt worden, hebben veelal betrekking op verschillende niveaus van het menselijk functioneren: algemene waardeovertuigingen, houding ten aanzien van de structurele inrichting van de samenleving, houding ten aanzien van de culturele ordening van de samenleving, de sociaal-economische positie, het gedrag ten opzichte van etnische minderheden en persoonlijkheidsfactoren. De opgave voor empirisch onderzoek is om na te gaan hoe deze effecten in samenhang met elkaar de algemene en specifieke attituden ten aanzien van etnische minderheden vorm geven.

In ons onderzoek naar de achtergronden van de houding van de Nederlandse bevolking ten aanzien van beleidsmaatregelen om de deelname van etnische minderheden aan het arbeidsproces te vergroten, hebben we – op basis van het bovenstaande – de volgende factoren betrokken.

a) *De algemene attitude ten aanzien van (de leden van) etnische minderheidsgroeperingen.* Ondersteuning of afwijzing door Nederlanders van positieve-actiemaatregelen voor etnische minderheden, zullen waarschijnlijk in belangrijke mate bepaald worden door de algemene attitude van deze Nederlanders ten

aanzien van etnische minderheden. Deze algemene attitude is veel onderzocht, vooral in termen van vooroordelen. Het ligt voor de hand dat leden van de Nederlandse bevolking die een negatieve attitude hebben ten opzichte van etnische minderheden zich ook zullen verzetten tegen een beleid van de overheid dat gericht is op het verbeteren van de (arbeidsmarkt)positie van deze minderheden. Maar betekent dit ook dat alle Nederlanders die niet instemmen met een positieve-actie- en een positieve-discriminatiebeleid een dergelijke negatieve attitude hebben, of spelen hier ook andere factoren een rol?

b) *De houding ten aanzien van de maatschappelijke inrichting.* Het gaat hierbij om opvattingen van Nederlanders over de wijze waarop de Nederlandse samenleving in het algemeen functioneert (zowel structureel als cultureel). Antwoorden op de hierbij gestelde vragen geven de politieke oriëntatie van de persoon weer: reactionair, conservatief, progressief, revolutionair. Deze maatschappelijke oriëntatie kan ons inziens onafhankelijk van de algemene attitude die men ten aanzien van etnische minderheden heeft, van invloed zijn op het beantwoorden van de vraag of leden van deze minderheden bij het betreden van de arbeidsmarkt een voorkeursbehandeling moeten krijgen.

c) *De houding ten aanzien van de wijze waarop de arbeids- en inkomensverdeling in de samenleving geregeld is.* Ging het bij de vorige factor om de wijze waarop de samenleving in het algemeen functioneert, hier gaat het specifiek om de vraag of en zo ja in welke mate men vindt dat op het structureel-economisch vlak van arbeids- en inkomensverdeling mensen in principe voor zichzelf verantwoordelijk zijn; 'als men wil werken dan is er werk'. Anders geformuleerd betekent dit of men van mening is dat bij het systeem van arbeids- en inkomensverdeling het marktmechanisme voluit moet gelden of dat (in meerdere of mindere mate) bijsturing van de overheid nodig is. In dit verband rapporteert Schuman (1969) dat, hoewel er van een geleidelijke afname van vooroordelen van blanke Amerikanen sprake is, dit niet betekent dat de blanke Amerikanen daarmee een overheidsbeleid om gelijke rechten en mogelijkheden op alle niveaus voor blank en zwart te realiseren, zullen ondersteunen. Want de overgrote meerderheid van de blanken is er volgens hem van overtuigd dat men voor zijn eigen lot verantwoordelijk is aangezien iedereen 'het kan maken' als hij z'n best doet. En Lipset en Schneider (1978) verklaren het gegeven dat men enerzijds voor een algemeen beleid is om leden van de minderheid gelijke kansen te geven en anderzijds tegen concrete voorkeursbehandeling in dit verband, uit het feit dat dit laatste ingaat tegen de overtuiging van veel leden van de blanke meerderheid. Het verkrijgen van banen en inkomen dient volgens die meerderheid gebaseerd te zijn op individuele vaardigheden en individuele-kansenbenutting en niet op ondersteuning door de overheid.

d) *De houding ten aanzien van de culturele ordening van de samenleving.* In een snel veranderende en in hoge mate gedifferentieerde samenleving als de on-

ze, dient men zich met name op het vlak van normen en doeleinden voortdurend aan te passen. Het verleden biedt vaak weinig referentiepunten voor heden en toekomst. Durkheim ontwikkelde in dit verband zijn anomiebegrip. Hiermee verwees hij naar een situatie van relatieve normloosheid in een samenleving of een groep, waarin vaste richtlijnen voor gedrag ontbreken en ieder op zichzelf teruggeworpen wordt. Durkheim hanteerde het begrip voornamelijk sociologisch omdat hij anomie analyseerde als een eigenschap van de samenleving. Het psychologische concept van anomie is uitgewerkt door MacIver (1950) en door Riesman Denney en Glazer (1950), als een mentale toestand waarin iemands gevoel van sociale verbondenheid, wat de bron voor zijn morele verankering is, verloren is gegaan of zeer zwak is. Het begrip anomie heeft dan met name betrekking op het zich op het culturele vlak vervreemd voelen van de omgeving. Anders dan bij de houding ten aanzien van de inrichting van het systeem van arbeids- en inkomensverdeling, lijkt bij de mate van anomie een rechtstreeks verband met de houding ten aanzien van positieve actie niet voor de hand te liggen. Wel kan anomie via processen van 'displacement' en zondebokken, van invloed zijn op de algemene attitude die men heeft ten opzichte van minderheidsgroeperingen en als zodanig een effect hebben op meer specifieke houdingen.

e) *De belangenhypothese; de concrete positie op de arbeidsmarkt.* Er zijn verschillende theorieën die verklaren waarom met name die leden van de meerderheidsgroepering die de laagste posities op de arbeidsmarkt bekleden en daarmee samenhangend de minste opleiding hebben en het geringste inkomen genieten, zich zullen verzetten tegen positieve actie en positieve discriminatie. Twee hoofdverklaringen laten zich onderscheiden:

1. Mensen in de laagste sociaal-economische posities hebben ten aanzien van leden van minderheidsgroeperingen meer vooroordelen dan andere leden van de meerderheidsgroepering. Farley (1982) geeft aan dat er een aantal redenen zijn om te veronderstellen dat de relatie tussen de mate van vooroordelen en de plaats op de maatschappelijke ladder niet uit de lucht gegrepen is. Vele karakteristieken die een positieve relatie hebben met vooroordelen, vertonen volgens hem immers ook een positief verband met sociaal-economische klasse. Autoritarisme met daarbij denkrigiditeit evenals statusgevoeligheid en onzekerheid, zijn meer kenmerkend voor de lagere klassen. Daarnaast zijn er volgens Farley ook een aantal logische verklaringen. Ten eerste hebben mensen die behoren tot de hogere sociaal-economische klassen meer opleiding wat een belangrijke invalshoek is om stereotype-denken af te breken. Een andere logische verklaring voor het verband is de bestaande relatie tussen gevoelens van statusonzekerheid en vooroordeel. De positie van mensen uit lagere sociaal-economische klassen is marginaler en meer onzeker dan die van hen die economisch beter af zijn. Het is volgens Farley dan ook nauwelijks verbazingwekkend dat deze mensen meer bevooroordeeld zijn. Door 'invidious comparisons' te maken ten aan-

zien van leden van minderheidsgroeperingen kan men zich beter voelen. Deze vooroordelen maken dat men zich zal verzetten tegen specifieke maatregelen die de kansen van leden van de minderheidsgroepering op de arbeidsmarkt vergroten.

2. Niet alleen omdat men vooroordelen heeft zullen mensen in de laagste sociaal-economische posities zich verzetten tegen deze maatregelen. Er zijn ook directe factoren die dit veroorzaken. Omdat bij leden van etnische minderheden het scholingsniveau veelal laag is, zullen zij bij toetreding tot de arbeidsmarkt – in het kader van positieve actie en positieve discriminatie – met name in aanmerking komen voor de laagste sociaal-economische posities. Hierbij ontmoeten zij de leden van de blanke arbeidersklasse die hun werkgelegenheid bedreigd kunnen zien. Door deze concurrentiesituatie kunnen mensen uit deze laagste sociaal-economische klassen zich meer verzetten tegen positieve-actiemaatregelen die de overheid neemt, dan andere leden van de meerderheidsgroepering (Blauener 1972, Ransford 1972, Cummings 1980).

f) *De contacthypothese; de invloed van contact tussen leden van de meerderheid en de minderheid.* In het minderhedenonderzoek is de contacthypothese één van de meest besproken theorieën over interetnische relaties (zie Elich en Maso 1984). Volgens deze hypothese zal contact tussen leden van de meerderheids- en de minderheidsgroepering tot het verminderen van een negatieve houding en tot wederzijds respect leiden. Voorwaarde is dat dit contact onder gunstige condities tot stand komt. Empirische studies die in het kader van de contacthypothese zijn verricht rapporteren veelal gunstige bevindingen (Brown 1988). Volgens Amir (1976) is dit evenwel vooral het gevolg van gunstige experimentele condities. Intergroepscontacten vinden in de werkelijkheid meestal niet onder gunstige condities plaats. Dit betekent dat het lang niet zeker is dat deze contacten vooroordelen verminderen. Het kan er volgens Amir ook toe leiden dat de vooroordelen juist toenemen. Als men evenwel leden van de minderheidsgroepering tot zijn vriendenkring is gaan rekenen, zal men niet gemakkelijk een negatieve houding ten opzichte van minderheden hebben. Positieve-actiemaatregelen van de overheid zouden in dat geval eerder ondersteund kunnen worden dan als men slechts, noodgedwongen, contact heeft in de woon- en/of werksituatie of als men geen contact heeft.

g) *De invloed van persoonsfactoren.* Leeftijd en sekse zijn als persoonsfactoren in het onderzoek opgenomen. De reden is dat in het verlengde van de concurrentiesituatie, zoals die bij de belangenhypothese is besproken, in de literatuur wel naar voren wordt gebracht dat met name de jeugdige leden van de meerderheidsgroepering eerder afwijzend tegenover een positieve actie zullen staan dan ouderen (Kluegel en Smith 1983). Een dergelijk beleid richt zich in de praktijk immers veelal op het creëren van werk voor jeugdige minderheidsleden.

Een andere veronderstelling is dat vrouwen, omdat zij statistisch gesproken minder aan het arbeidsproces deelnemen, zich minder bedreigd zullen voelen dan mannen. Vrouwen zouden daarom eerder geneigd zijn om een positieve actie te ondersteunen.

3. Methode

Respondenten. De gegevens zijn verkregen in het kader van het NIPO-telepanel en verzameld onder 702 Nederlanders van 21 jaar en ouder. Het gaat om een representatieve steekproef uit de bevolking.

Meting. Om zicht te krijgen op de houding ten aanzien van een beleid van positieve actie en concrete voorkeursbehandeling, zijn verschillende vragen gesteld. Het gaat hierbij – zoals in de inleiding aangegeven – om vragen die betrekking hebben op een *beleid* dat er op gericht is om mensen uit etnische minderheden te helpen om hun kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Daarnaast zijn er vragen gesteld betreffende een beleid dat werkgevers (zowel de overheid als werkgever alsmede de overheid als wetgever voor het particuliere bedrijfsleven) verplicht stelt om op termijn een bepaald percentage mensen uit etnische minderheden in dienst hebben. Deze vragen vertonen een duidelijke samenhang en zijn gezamenlijk als indicator gebruikt voor de houding ten aanzien van een positieve-actiebeleid.

Een andere set van vragen bestaat uit drie concrete gevalsbeschrijvingen van voorkeursbehandeling. In het geval een werkgever twee sollicitanten overhoudt waarvan er één tot een etnische minderheid behoort, is gevraagd of de werkgever – gezien de achterstand van etnische minderheden op de arbeidsmarkt – de sollicitant uit de minderheidsgroep de voorkeur dient te geven (antwoordcategorieën ‘ja’, ‘nee’, ‘weet niet’). In het eerste geval gaat het om een situatie van gelijke geschiktheid tussen beide sollicitanten. In het tweede geval voldoen beide kandidaten aan de gestelde eisen maar heeft de Nederlander extra kwalificaties, en in het derde geval voldoet de sollicitant uit de minderheidsgroep bij nader inzien toch niet volledig aan de gestelde eisen. Aangezien er zich in het tweede en derde geval – zoals aangegeven – nauwelijks spreiding in de antwoorden voordoet, hebben we alleen de eerste situatie in de analyse betrokken.

Bovenstaande vragen zijn niet onafhankelijk van elkaar in die zin dat mensen die afkeurend staan ten aanzien van een beleid van positieve actie ook concrete voorkeursbehandeling afwijzen. Als mensen instemmen met een dergelijk beleid is het daarentegen niet zonder meer zo dat zij instemmen met voorkeursbehandeling. Dit antwoordpatroon maakt het mogelijk om vier groepen van respondenten te onderscheiden, te weten: 1. zij die afkeurend staan ten aanzien van zowel beleid alsmede concrete voorkeursbehandeling (30% van de respondenten); 2. zij die instemmen met beleid maar voorkeursbehandeling afwijzen

(29%); 3. zij die instemmen met beleid en twijfelen over voorkeursbehandeling (23%); 4. zij die zowel instemmen met beleid als met concrete voorkeursbehandeling (18%). Deze vier groepen zijn bij het analyseren van de data gebruikt als de afhankelijke variabele 'houding ten aanzien van positieve actie'.

In het onderzoek zijn voor de onafhankelijke factoren zoals die onderscheiden zijn, diverse vragen gesteld. Een deel van de vragen zijn ontleend aan bestaande studies. De meettechnische aspecten van de verschillende vragen geven inzicht in de waarde van de resultaten.

Voor anomie zijn 8 vragen die oorspronkelijk ontleend zijn aan Zeller, Neal en Groat (1980). Deze vragen zijn door Robben, Webley, Elffers en Hessing (1989) aangepast voor het Nederlandse taalgebied. Factoranalyse (principale-componentanalyse) op onze gegevens levert één factor op met een eigenwaarde groter dan 1.0. Deze factor verklaart 41% van de variantie. De laagste factorlading die bij de items voorkomt is .57. Deze acht vragen blijken een redelijk homogene en betrouwbare meting te vormen (Cronbach's $\alpha = .79$).

Voor de opvatting aangaande de maatschappelijke inrichting is één aan Becker (1983) ontleende vraag enigszins aangepast (er is een antwoordcategorie toegevoegd). De vraag schetst vijf opvattingen aangaande de bestaande maatschappelijke inrichting en de antwoorden gaan van 'reactionair' naar 'radicaal'.

De houding ten aanzien van het systeem van arbeidsverdeling is gemeten aan de hand van vijf vragen die gedeeltelijk zijn gebaseerd op het onderzoek van Kluegel en Smith (1983). Het gaat hier om vragen zoals 'Als mensen echt willen werken is er altijd wel een baan te vinden' en 'De overheid bemoeit zich te vlug met allerlei maatschappelijke problemen terwijl deze zich veelal vanzelf oplossen'. Van deze vijf vragen bleek er na factoranalyse één relatief laag te laden (.39) op de enige naar voren komende factor. De overige vijf vragen die bij de analyse zijn gebruikt blijken een redelijk homogene meting te vormen (Cronbach's $\alpha = .70$).

In dit onderzoek zijn wij geïnteresseerd in de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden en daarom zijn er zes vragen gesteld die ontleend zijn aan De Jong en Van Toorn-den Hartog (1984) (zie ook Hagendoorn en Janssen 1983). Dit onderzoek naar de algemene houding van middelbare scholieren maakte gebruik van zestien vragen. Wij hebben de zes vragen met de hoogste factorlading gekozen. Daarnaast hebben we vier vragen gesteld aangaande etnische minderheden in het arbeidsproces. Deze vragen zoals 'mensen uit etnische minderheden produceren minder' en 'hebben een hoger ziekteverzuim', hangen duidelijk samen met de zes andere vragen. Factoranalyse geeft één factor met 51% verklaarde variantie en alle factorladingen liggen boven de .62. Cronbach's α voor deze schaal is .89.

Contact met mensen uit etnische minderheden is nagegaan door te vragen of men dergelijke contacten heeft en zo ja in welke situaties. Hierbij is onderscheid

gemaakt tussen vriendenkring, woonomgeving en werk, waarbij er verschillende combinaties mogelijk waren. Voor de analyse is een driedeling gemaakt naar de mate van intimiteit van het contact, te weten: geen contact (53% van de respondenten); alleen contact op het woon- en/of werkvlak (30%); contact in vriendenkring (17%).

Voor de positie op de arbeidsmarkt ten slotte is het hoogst genoten opleidingsniveau en het inkomen als indicator gebruikt. Om zicht te krijgen op de belangenhypothese is een tweedeling gehanteerd waarbij de laagste categorie (opleiding maximaal lager beroepsonderwijs; inkomen maximaal 2500 gulden bruto per maand) is afgezet tegenover de hogere categorieën (opleiding minimaal algemeen voortgezet onderwijs; inkomen minimaal 4500 gulden bruto per maand).

Analyse. Stapsgewijze multiple-regressie analyse is uitgevoerd om na te gaan wat de invloed is van de verschillende onafhankelijke variabelen op de houding ten aanzien van positieve actie. In de regressievergelijking zijn de vier houdingsvragen (anomie, maatschappelijke inrichting, arbeidsverdeling en attitude ten aanzien van etnische minderheden) opgenomen alsmede contact, opleidingsniveau/inkomen, sekse en leeftijd.

4. Resultaten

Tabel 1 bevat de gestandaardiseerde partiële regressiecoëfficiënten voor de onafhankelijke variabelen. De eerste vier uit de tabel leveren een significante en onafhankelijke bijdrage aan de houding ten aanzien van positieve actie. De stapsgewijze regressie geeft aan dat van die vier de attitude ten aanzien van etnische minderheden duidelijk het grootste effect heeft. Deze attitude verklaart alleen 9% van de variantie. Voor de laatste vier factoren uit de tabel bestaat er

Tabel 1: Gestandaardiseerde partiële regressiecoëfficiënten (beta) met de houding ten aanzien van positieve actie als afhankelijke variabele

	beta
algemene attitude etnische mind.	.33***
leeftijd	.20***
sekse	.13**
maatschappelijke inrichting	.10**
anomie	.08
systeem van arbeidsverdeling	.08
contact	.04
opleidingsniveau/inkomen	.03
Multiple r	.39

***= $p < .001$; **= $p < .01$; *= $p < .05$

geen onafhankelijk significant effect. Analyses voor een interactie-effect tussen anomie en de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden geeft geen significant effect.

In de tabel is af te lezen dat er in onze gegevens voor de contacthypothese in verband met de specifieke houding ten aanzien van positieve actie voor etnische minderheden, geen ondersteuning is te vinden. Voor contact komt er geen direct onafhankelijk effect naar voren. Er is wel een significant verband tussen contact en de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden ($r = .32$, $p < .01$). Dit kan betekenen dat contact een meer indirect effect heeft op de houding ten aanzien van positieve actie. Gezien het belang dat er in de literatuur aan de contacthypothese wordt gehecht hebben we hier nader zicht op proberen te krijgen. Dit is gedaan door te kijken naar mogelijke interactie-effecten. Hier toe is contact als dummy-variabele gebruikt (0,1). Ten eerste door de geen-contactgroep en de groep met contact op het woon- en/of werkvlak af te zetten tegen de groep die etnische minderheden in de vriendenkring heeft. Ten tweede is de geen-contactgroep afgezet tegen de andere twee groepen van contact. De aldus verkregen waarden zijn vermenigvuldigd met de beide houdingsvragen die in tabel 1 een significant effect laten zien, te weten: de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden en de opvatting aangaande de maatschappelijke inrichting. Aan de hand van regressieanalyse met een toets voor subsets van onafhankelijke variabelen, is naar de verandering in verklaarde variantie gekeken. Geen van de veranderingen die worden verkregen door subsets van variabelen uit het complete regressiemodel te nemen, zijn significant. Dit betekent dat er voor de houding ten aanzien van positieve actie geen aanwijzingen zijn voor interactie-effecten tussen contact en de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden noch tussen contact en de opvatting aangaande de maatschappelijke inrichting.

In verband met de eerder aangestipte belangenhypothese zien we in tabel 1 voor zowel sekse als leeftijd significante verschillen die in de richting van de hypothese gaan. Vrouwen staan positiever ten aanzien van positieve actie. Hetzelfde geldt voor de oudere respondenten. Belangrijker voor de belangenhypothese is evenwel opleiding/inkomen. Deze indicator voor de positie op de arbeidsmarkt geeft geen significant effect te zien. Om na te gaan of er voor opleidingsniveau/inkomen een indirect effect bestaat zijn afzonderlijk regressieanalyses uitgevoerd voor de categorie respondenten die zich kenmerken door een laag opleidingsniveau en een relatief laag inkomen en voor de categorie respondenten met een hoog opleidingsniveau en een relatief hoog inkomen. De analyse geeft voor beide groepen slechts één factor die een significant effect heeft op de houding ten aanzien van positieve actie. Voor de 'laag' groep is er alleen een significant effect voor de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden ($\beta = .30$, $p < .000$). Voor de 'hoog' groep is het niet deze attitude maar

wel de houding ten aanzien van het systeem van arbeidsverdeling ($\beta = .36$, $p < .000$).

Ter afsluiting van de resultaten zijn twee opmerkingen van belang. Ten eerste is in het voorgaande geconstateerd dat de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden duidelijk het grootste onafhankelijke effect heeft op de houding ten aanzien van positieve actie. Dit betekent echter niet dat het al dan niet hebben van vooroordelen datgene is wat uitmaakt. De gemiddelde scores op de attitudemeting liggen voor alle vier de groepen van respondenten die in verband met positieve actie zijn onderscheiden, boven het theoretische schaal-gemiddelde. Inhoudelijk staat dit gemiddelde voor een 'neutrale' attitude ten aanzien van etnische minderheden. Het grote belang van deze attitude voor de houding ten aanzien van positieve actie heeft met andere woorden vooral betrekking op het meer of minder positief staan tegenover mensen uit etnische minderheden.

Ten tweede onderscheidt zich de groep die zowel instemt met een positieve-actiebeleid alsmede met concrete voorkeursbehandeling (groep vier) statistisch significant (toets voor meervoudige vergelijkingen met $p < .01$) van de andere drie groepen. De groep van instemmers heeft de meest positieve houding ten aanzien van etnische minderheden, de meest op verandering gerichte houding ten aanzien van de maatschappelijke inrichting en de minst individualistische houding aangaande arbeidsverdeling. Aangezien alleen de respondenten van groep vier instemmen met concrete voorkeursbehandeling wijzen deze verschillen erop dat concrete voorkeursbehandeling een soort 'omslagpunt' betekent bij de houding ten aanzien van positieve actie.

5. Discussie

De grote werkloosheid onder etnische minderheden wordt meer en meer als een urgent maatschappelijk probleem ervaren. Allerlei instanties zoals de WRR oefenen druk uit op de overheid om maatregelen te nemen. Een belangrijke randvoorwaarde hierbij is de sociale acceptatie van beoogde maatregelen. Dit is van belang voor de politieke haalbaarheid ervan en voor de mate waarin het in de praktijk gerealiseerd kan worden. In dit licht zijn we nagegaan welke de mogelijke achtergronden zijn van de houding van de Nederlandse bevolking ten aanzien van positieve actie. Dergelijk inzicht is onder andere van belang omdat het aanknopingspunten biedt voor een te voeren beleid.

Uit onze analyse komt in de eerste plaats naar voren dat de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden, de opvatting aangaande de maatschappelijke inrichting evenals leeftijd en sekse, alle vier een onafhankelijke bijdrage leveren aan de houding van de Nederlanders ten aanzien van positieve-actie-maatregelen. Geen van de factoren is op zichzelf voldoende om de houding van

de bevolking te verklaren. Dit betekent bij voorbeeld dat het niet alleen een kwestie is van een positieve of negatieve attitude die mensen hebben ten aanzien van etnische minderheden. Wel is het zo dat deze algemene attitude (zonder dat er echt sprake is van vooroordelen) relatief het grootste effect te zien geeft. Verwonderlijk is dit niet aangezien de houding ten aanzien van positieve-actiemaatregelen voor etnische minderheden, in zekere zin als een verbijzondering van die algemene attitude kan worden opgevat. In dit opzicht is het verband van deze algemene attitude met de houding ten aanzien van positieve actie veeleer klein te noemen. Het al dan niet instemmen met positieve actie is met andere woorden niet alleen en ook niet overwegend een kwestie van een meer of minder positieve houding ten aanzien van etnische minderheden. De maatschappelijke oriëntatie van mensen is bij voorbeeld ook van invloed op het beantwoorden van de vraag of leden van etnische minderheden bij het betreden van de arbeidsmarkt een voorkeursbehandeling moeten krijgen. Mensen met een meer progressieve oriëntatie neigen ertoe deze vraag eerder instemmend te beantwoorden.

Opvallend is dat de mate en aard van contact dat met mensen uit etnische minderheden wordt onderhouden, geen direct effect heeft op de houding ten aanzien van positieve actie. Dit lijkt in tegenspraak met de contacthypothese die van contact een positieve uitwerking veronderstelt. Dat wij in het onderzoek een dergelijke uitwerking niet constateren kan twee redenen hebben. Ten eerste is er in navolging van Amir (1976) eerder op gewezen dat de empirische studies die de contacthypothese ondersteunen meestal onder gunstige experimentele condities zijn uitgevoerd. Interetnische contacten vinden in de dagelijkse realiteit evenwel zelden onder dergelijke condities plaats. Dit stelt de vraag naar de externe validiteit van dergelijke empirische studies centraal. Datgene wat onder experimentele condities wordt geconstateerd lijkt niet zonder meer van toepassing op de uiterst complexe en veelzijdige werkelijkheid.

Ten tweede gaat het in ons onderzoek om de houding ten aanzien van positieve-actiebeleid voor etnische minderheden. Dit kan als een verbijzondering van de algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden worden gezien maar valt er niet zonder meer mee samen. Voor de algemene attitude vinden we – conform de contacthypothese – wel een significant verband met contact. Mensen die leden van etnische minderheden tot hun vriendenkring rekenen, hebben de meest positieve houding ten aanzien van minderheden. Gezien deze relatie zijn we nagegaan of er wellicht een indirect effect bestaat van contact op de houding ten aanzien van positieve actie. Dit blijkt niet het geval te zijn. Het gebrek aan zowel een direct als indirect effect van contact op positieve actie, wijst erop dat het al dan niet contact hebben met leden van etnische minderheden en de aard van het eventueel contact, niet uitmaakt voor de vraag of de Nederlandse bevolking een beleid van positieve actie onderschrijft of niet.

De belangenhypothese is een andere verklaring die in de literatuur veel wordt aangehaald. Mensen die hun belangen door leden van etnische minderheden bedreigd zien – omdat zij bij voorbeeld als concurrenten op de arbeidsmarkt worden gezien – zouden eerder een meer negatieve houding ten aanzien van minderheden hebben en ook allerlei positieve-actiemaatregelen afwijzen. Voor deze belangenhypothese worden in de literatuur allerlei indicatoren gebruikt. Persoonsfactoren zoals sekse en leeftijd zijn er twee. Onze resultaten geven voor beide factoren een significant en onafhankelijk effect aan. Conform de belangenhypothese staan vrouwen en ouderen relatief positiever ten aanzien van positieve actie dan mannen en jongeren. Een echte sterke ondersteuning voor genoemde hypothese vormt dit evenwel niet omdat het niet moeilijk is om allerlei alternatieve verklaringen voor beide effecten te geven. In tegenspraak met de belangenhypothese zijn ze echter niet. Een betere indicator vormt opleiding/inkomen. Mensen met een relatief laag opleidingsniveau en een lage sociaal-economische positie zouden niet alleen een negatievere houding ten aanzien van etnische minderheden hebben maar minderheden ook eerder als concurrenten op de arbeidsmarkt ervaren. *Aangezien leden van etnische minderheden voor het overgrote deel toetreden tot de lagere beroepsposities zou vooral de Nederlandse arbeidersklasse zijn werkgelegenheid bedreigd zien en zich daarom verzetten tegen positieve-actiemaatregelen.* De resultaten geven geen significant onafhankelijk direct effect te zien voor opleiding/inkomen. Nadere analyses geven wel een interactie-effect aan. De houding ten aanzien van positieve actie bij Nederlanders die tot de lagere sociaal-economische milieus behoren wordt voornamelijk bepaald door hun algemene attitude ten aanzien van etnische minderheden. Voor de hogere sociaal-economische milieus is dit niet het geval. Daar is de opvatting aangaande het systeem van arbeids- en inkomensverdeling in de samenleving de bepalende factor. Positieve-actiemaatregelen worden bij deze categorie vooral afgewezen omdat ze ingaan tegen de opvatting dat het marktmechanisme bij de verdeling van arbeid en inkomen moet gelden en dat de overheid zich hier zoveel mogelijk afzijdig van dient te houden. Dit resultaat betekent dat een beleid van positieve actie, wil het ondersteuning vinden bij mensen die in de praktijk veelal sleutelposities bezetten wij beleidsbeslissingen en de uitvoering ervan, rekening moet houden met bestaande opvattingen aangaande de principes en criteria voor de verdeling van arbeid en inkomen. Voorlichting zal duidelijk moeten maken dat in de gegeven maatschappelijke omstandigheden veel meer factoren bij het vinden van werk een rol spelen dan iemands individuele kwaliteiten en inspanning. Opleiding, functie-eisen, hoeveelheid betaalde arbeid per functie, bedrijfscultuur, discriminatie, etc. zijn voorbeelden van dergelijke factoren.

Een laatste opmerking betreft het gegeven dat de categorie mensen die niet alleen instemt met een algemeen beleid van positieve actie maar ook met con-

crete voorkeursbehandeling, zich laat typeren. Aangezien de instemming met voorkeursbehandeling het criterium is waarop deze categorie is onderscheiden, vormt deze instemming een soort 'omslagpunt'. De meerderheid ondersteunt maatregelen die de mogelijkheden van leden van etnische minderheden vergroten om aan het arbeidsproces deel te nemen, maar deze ondersteuning is veel minder bij de concrete uitvoering in de vorm van voorkeursbehandeling. Sociaal-psychologisch gezien is dit verschil tussen instemming met abstracte beginselen en gekant zijn tegen concrete gevallen, niet specifiek voor de onderhavige materie. Op tal van terreinen valt dit te constateren. Zoals in de inleiding is aangegeven is het ook niet specifiek voor de Nederlandse situatie omdat er overeenkomstige resultaten in de Verenigde Staten worden gerapporteerd. In het algemeen is de reden voor dit verschil dat mensen zich in hun concreet gedrag of bij de beoordeling van concrete situaties, niet alleen laten leiden door bij voorbeeld algemeen maatschappelijke overwegingen op grond waarvan ze positieve actie in principe kunnen ondersteunen. Deze algemene overwegingen spelen weliswaar een rol bij het beoordelen van concrete situaties maar daar komen vele andere bij. Mensen kunnen bij voorbeeld voorkeursbehandeling ook juist als een aantasting van het formele principe van gelijke behandeling ervaren. De ene onrechtvaardigheid wordt in een dergelijke opvatting bestreden met een andere onrechtvaardigheid. Voorts valt te denken aan overwegingen van doelmatigheid ('de juiste man op de juiste plaats') die hun invloed doen gelden in een concreet keuzeprocess. Dergelijke factoren kunnen in concrete situaties een hogere prioriteit krijgen dan een algemene beleidslijn die op zichzelf onderschreven wordt.

Hoe begrijpelijk het geconstateerde verschil ook is, in de praktijk neemt positieve actie gemakkelijk – hoewel meestal niet direct zichtbaar – het karakter van voorkeursbehandeling aan. Om op niet al te lange termijn de maatschappelijke achterstand aan te pakken lijkt dit immers het meest voor de hand liggende middel. Onze resultaten geven aan dat dergelijke voorkeursbehandeling om een bijzondere aanpak vraagt. Uiteraard kunnen wij geen blauwdruk geven voor een overheidsbeleid omdat wij een beperkt aantal factoren hebben onderzocht en omdat een dergelijk beleid niet alleen stoelt op feitelijke inzichten maar ook op politieke en maatschappelijke wenselijkheden. Wel lijkt het zaak dat in het geval er naar het middel van voorkeursbehandeling wordt gegrepen, de noodzaak en de argumentatie ervan overtuigend is en ook wordt uitgedragen door politici, vakbonden, bedrijfsleiding en de media.

Wat betreft het principe dat voor iedereen ongeacht afkomst dezelfde beroepskwalificatie geldt, geven onze resultaten aan dat als er aan dit principe wordt getornd dit waarschijnlijk maatschappelijke weerstand zal oproepen. Immers, niemand stemt er mee in dat mensen uit etnische minderheden in posities aangesteld worden waarbij ze niet aan de noodzakelijke functie-eisen voldoen.

Een beleid dat van dit principe af wil wijken, zal dan ook erg zorgvuldig moeten zijn. Niet alleen om acceptatie bij Nederlanders te bewerkstelligen maar ook om leden van etnische minderheden het gevoel te geven dat ze volwaardig aan het arbeidsproces deelnemen en door collega's voor vol worden aangezien.

Geraadpleegde literatuur

- Amir, Y., The role of intergroup contact in change of prejudice and ethnic relations. In: P.A. Katz (red.), *Towards the elimination of racism*. Pergamon Press, New York 1976.
- Becker, J.W., *Normen en waarden: verandering of verschuiving*. Vuga, Den Haag 1983.
- Blauner, R., *Racial oppression in America*. Harper and Row, New York 1972.
- Bovenkerk, F., *Een eerlijke kans*. Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1986.
- Brown, R., *Group processes*. Basil Blackwell, Oxford 1988.
- Cummings, J., White ethnics, racial prejudice and labor market segmentation. *American Journal of Sociology*, 85 (1980): 938-950.
- Doorne-Huiskes, A. van, Positieve actie in Nederland: een analyse. *Beleid & Maatschappij*, 4 (1988): 207-215.
- Elich, J.H., en B. Maso, *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*. ACOM, Den Haag 1984.
- Farley, J.E., *Majority-minority relations*. Prentice Hall, Englewood Cliffs 1982.
- Hagendoorn, L., en J. Janssen, *Rechts-om-keer*. Ambo, Baarn 1983.
- Jong, M.J. de, en H. van der Toorn-den Hertog, Etnisch vooroordeel onder middelbare scholieren. *Pedagogisch Tijdschrift*, 9 (1984): 509-517.
- Jong, W. de, *Inter-etnische verhoudingen in een oude stadswijk*. Eburon, Delft 1986.
- Cluegel, J.R., en E.R. Smith, Affirmative action attitudes: Effects of self-interest, racial effect and stratification beliefs on whites views. *Social Forces*, 61 (1983): 797-824.
- Lipset, S.M., en W. Schneider, The Bakke case: How would it be decided at the bar public opinion? *Public Opinion*, 1 (1978): 38-44.
- MacIver, R.M., *The ramparts we guard*. The Macmillan comp., New York 1955.
- Ransford H.E., Blue-collar anger: Reactions to student and black protest. *American Sociological Review*, 37 (1972): 333-346.
- Riesman, D., R. Denney en N. Glazer, *The lonely crowd*. Yale University Press, New Haven 1950.
- Robben, H.S.J., P. Webley, H. Elffers en D.J. Hessing, A cross-national comparison of attitudes, personality, behaviour and social comparison in tax evasion experiments. In: K.G. Grunert en F. Olander (red.), *Understanding economic behaviour*. Kluwer, Deventer 1989.
- Schuman, H., Sociological racism. *Trans-Action*, 7 (1969): 44-48.
- Verkuyten, M., C.N. Masson en W. de Jong, *Nederlanders over 'positieve actie'*. Erasmus Universiteit, Rotterdam 1989.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, *Allochtonenbeleid*. Staatsuitgeverij, 's-Gravenhage 1989.
- Zeller, R.A., A.G. Neal en H.T. Groat, On the reliability and stability of alienation measures: A longitudinal analysis. *Social Forces*, 58 (1980): 1195-1204.