

Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt*

Frank Bovenkerk

Ik ben in aanraking gekomen met tientallen onderzoeken van dat soort (sociaal onderzoek, F. B.), en daarvan deugt niets, nu ja, dat is overdreven, maar praktisch niets

Prof. Hans Freudenthal
Vrij Nederland, 31 juli 1976

Op 26 maart 1976 om 10.00 uur 's ochtends treedt Romeo Pengel een gerenomeerd Amsterdams uitzendbureau binnen. In de etalage staat werk genoeg aangeboden: er is werk voor magazijnbediendes, voor fabrieksarbeiders en voor een vorkheftruckchauffeur. Romeo is een innemende jongeman van omstreeks 30 jaar, hij gaat keurig gekleed en spreekt voortreffelijk Nederlands. Vijftien jaar terug is hij met zijn Creoolse ouders uit Suriname naar Nederland geëmigreerd, op het ogenblik zit hij zonder werk. 'Heeft U werk voor mij?' Een juffrouw achter de balie is zeer verdiept in een stapel paperassen, ze kijkt vluchtig op en zegt: 'Nee'.

Vijf minuten later komt Piet Doesburg binnen. Ook hij is 30 jaar oud, gaat keurig gekleed en maakt een vriendelijke indruk. Doesburg is een geboren en getogen Amsterdammer. 'Heeft U werk voor mij?' De juffrouw van zonet ontpopt zich als een professionele hostess: 'Meneer gaat U zitten. Wilt U een kopje koffie? Wat voor werk zoekt U?' Doesburg antwoordt dat hij lang magazijnbediende is geweest, maar niet ongenegen te zijn ook ander werk aan te nemen. Dat komt mooi uit. Kan hij dezelfde middag nog beginnen?

Sinds 1971 is in het Nederlandse Wetboek voor Strafrecht een artikel opgenomen (artikel 429 quater), dat behelst: 'Hij die, in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf, bij het aanbieden van goederen of diensten, dan wel bij ge-

* Ik dank E. Breuning-van Leeuwen en H. Hunfeld-van Wijk voor de daadwerkelijke uitvoering van dit onderzoek. J. M. M. van Amersfoort, L. Brunt, J. E. Ellemers, A. J. F. Köbben, A. Ploeg, A. Verbeek en H. Verwey-Jonker ben ik dank verschuldigd voor hun begeleiding van het project en/of commentaar bij een eerste versie van dit stuk. Het onderzoek is financieel mogelijk gemaakt vanwege het ministerie van C.R.M.

stand doen van een aanbod, iemand wegens zijn ras achterstelt, wordt gestraft met hechtenis van ten hoogste een maand of geldboete van ten hoogste duizend gulden'.

Het is duidelijk dat het uitzendbureau de wet heeft overtreden. Wie zou daar echter achter komen? Hoe zou een willekeurige Surinamer kunnen weten dat waar hij afgewezen wordt, een autochtone Nederlander zonder meer wordt geaccepteerd? Hoe zou ook een willekeurige autochtone Nederlander kunnen weten dat het werk dat hem wordt aangeboden, zojuist aan een Surinaamse landgenoot is geweigerd? En zou het hem kunnen schelen?

Pengel en Doesburg kunnen het echter beiden wel weten, zij nemen deel aan een sociaal-wetenschappelijk experiment, waarbij geprobeerd wordt de mate waarin rasdiscriminatie in Nederland voorkomt nauwkeurig te meten. Zij spelen beiden een rol, hun namen zijn gefingeerd, zij hebben zich beiden gekleed op aanwijzing van de onderzoeker en hun binnenkomst in het uitzendbureau is nauwkeurig ingestudeerd. Zij zijn beiden gelijk in bijna alle opzichten, behalve het ras. . .

Op zichzelf is de wetsovertreding, die zojuist begaan is, niet spectaculair. Iedereen in Nederland weet wel dat zulke dingen voorkomen: aan 'buitlanders' wordt wel eens werk geweigerd, gastarbeiders en Surinamers onder vinden ook wel moeilijkheden bij het huren van kamers, de politie treedt soms nogal hardhandig op tegen 'vreemde elementen'. Niemand weet echter precies hoe vaak dat voorkomt. Sommigen menen dat het gehele Nederlandse openbare leven van rasdiscriminatie doortrokken is, rasvooroordeel zou overal latent aanwezig zijn en (gekleurde) immigranten zouden dagelijks met manifestaties daarvan te maken krijgen. Anderen menen dat rasdiscriminatie in Nederland niet voorkomt; heeft het land niet een prachtige staat van dienst als het gaat om tolerantie tegenover Joden, zijn de Indische Nederlanders niet binnen één generatie geassimileerd? Voor zover discriminatie wel eens voorkomt, betreft het individuele gevallen; het verschijnsel heeft een incidenteel karakter en moet worden toegeschreven aan een kleine minderheid van onverantwoordelijke en gefrustreerde personen.

Welke van de twee opvattingen is juist?

Met dit onderzoek wil ik trachten uitsluitsel te geven, door de mate van rasdiscriminatie in Nederland, anno 1976, nauwkeurig te bepalen. Ik zal dat doen door discriminatie te onderzoeken op één veld van het maatschappelijke leven, dat van doorslaggevende betekenis is voor het sociale succes en de potentie van emancipatie van etnische minderheidsgroepen: de arbeidsmarkt.

Om zulks te doen moet eerst de inhoud van het begrip rasdiscriminatie nauwkeurig worden bepaald. Ik versta eronder: *het ongelijk behandelen van personen of groepen op grond van kenmerken van ras of etnische afkomst, die*

voor de handelingssituatie niet relevant worden geacht (vergelijk voor een overeenkomstige omschrijving Van Amersfoort, 1974).

Deze definitie behoeft toelichting. Dat het bij discriminatie om ongelijke behandeling gaat is duidelijk, in de definitie wordt dit echter gebonden aan een handelingssituatie. Het is niet zo, dat Surinaamse afkomst of de herkomst uit een land rond de Middellandse Zee altijd een niet-relevant criterium is voor behandeling. Waar etnische minderheden met maatschappelijke achterstanden kampen (bv. bij het onderwijs) is ongelijke behandeling in de vorm van extra ondersteunende maatregelen vanwege de overheid, géén (positieve) discriminatie. Zulke maatregelen zijn immers gericht op sociale gelijkheid, het etnisch-anders-zijn is hier een relevant criterium voor een compenserend, maar ook ongelijk, beleid.

Het gaat hier om discriminatie op de arbeidsmarkt, en met name om de kans om werk te krijgen. Welke kenmerken worden bij de sollicitatieprocedure als relevant geaccepteerd? In onze maatschappij gelden als waarden om iemands geschiktheid voor een vacante functie te bepalen universalistische criteria zoals opleiding, arbeidservaring of getuigschrift. We spreken van rasdiscriminatie wanneer werkgevers individuele leden van etnische minderheden weigeren in dienst te nemen op basis van ras of etniciteit, ondanks vaktechnische geschiktheid voor de vacature. Een persoon wordt dan immers niet beoordeeld op grond van zijn individuele capaciteiten, maar op grond van niet ter zake te achten groepskenmerken.

Probleemstelling

I Komt rasdiscriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland voor? – Deze eerste probleemstelling is duidelijk. Wie heeft gelijk? Degenen, die wijzen op de Nederlandse afkeer van rasdiscriminatie en de spreekwoordelijke tolerantie? Of zij, die menen dat het in de dagelijkse praktijk minder vreedzaam toegaat dan de maatschappelijke waarden voorschrijven?

Ik mag hier vast verklappen dat in dit onderzoek het vóórkomen van rasdiscriminatie duidelijk wordt aangetoond; gevallen van discriminatie zijn geen geïsoleerde ontsporingen, rasdiscriminatie op de arbeidsmarkt is een vrij algemeen verschijnsel. Dit doet vragen rijzen naar de aard en het karakter ervan. Er zijn over het verschijnsel rasdiscriminatie een aantal theorieën in omloop, drie ervan wil ik nader op hun verklarende waarden voor de situatie in Nederland onderzoeken.

De eerste theorie hecht grote waarde aan de biologische herkenbaarheid van etnische minderheden als verklarende factor op zichzelf; de tweede beschouwt rasdiscriminatie als gevolg van sociaal-structurele omstandigheden; bij de derde theorie zoekt men de verklaring bij heersende culturele opvattingen.

Het zal opvallen dat hier één belangrijke theoretische zienswijze niet aan bod komt: de (sociaal-)psychologische. Men kan rasdiscriminatie beschouwen als het resultaat van rasvooroordeel van een bevolking of zijn individuele leden. Zulk vooroordeel wordt in verband gebracht met psychische mankementen: autoritaire persoonlijkheidstypen of psychisch gekneusde individuen zijn de actoren van rasdiscriminatie. Deze verklaringswijze is voor de sociologie en de antropologie van beperkte betekenis, hier vraagt men eer naar de maatschappelijke context, waarin zulke persoonlijkheidstypen zich kunnen ontwikkelen.

2 *Wordt in Nederland gediscrimineerd op fysieke raskenmerken of op etnische afkomst?* — De allersimpelste theorie stelt dat de rasdiscriminatie uitsluitend of voornamelijk een functie is van uiterlijke biologische kenmerken. Deze notie treft men aan in de wat oudere rassociologische literatuur in Amerika. De negers van de Verenigde Staten delen in belangrijke mate de cultuur van de blanke middenklasse; eigen identiteit, die zij ongetwijfeld óók hebben, is te beschouwen als een variant van de dominante blanke cultuur en niet als een cultuur op zichzelf. De blanke middenklasse houdt echter een kleurbarrière in stand door middel van systematische discriminatie, waardoor de zwarten gedoemd zijn tot een overwegend proletarische status. Aan tal van recente immigrantengroepen, die in cultureel opzicht verschillen, wordt daarentegen wél de mogelijkheid tot maatschappelijke emancipatie geboden. Joodse, Russische of Italiaanse immigranten kwamen aan met een geheel eigen cultuur, maar hun werd de mogelijkheid gelaten om binnen enkele generaties te emanciperen, wat de negers in 300 jaar niet is gelukt. De Amerikaanse rasverhoudingen worden dus gekenmerkt door discriminatie op kleur.

In Engeland heeft zich gedurende de laatste 20 jaar een situatie ontwikkeld die veel overeenkomst vertoont met de Amerikaanse. Gekleurde Westindiërs, Pakistani en Indiërs, alle afkomstig uit voormalige Engelse kolonies en relatief goed op de hoogte met de Engelse taal en cultuur in het algemeen, blijken systematisch te worden gediscrimineerd. Andere recente immigranten, die in cultureel opzicht veel minder op Engeland zijn georiënteerd, maar wier raskenmerken Europees zijn, zoals Italianen, Grieken en Polen, blijken veel minder bloot te staan aan discriminatie (vergelijk Daniël, 1968). Bagley (1973) heeft de aard en mate van rasdiscriminatie tussen Engeland en Nederland vergeleken en komt in zijn onderzoek tot een conclusie, die als zeer vleidend voor Nederland is bedoeld: hier wordt niet naar de kleur gediscrimineerd, maar slechts op grond van non-conformisme. Hij vindt dat Surinamers, wier achtergrond voor een belangrijk deel Nederlands is, aanzienlijk minder worden gediscrimineerd dan gastarbeiders, die weliswaar in biologisch-raciaal opzicht minder van ons afwijken, maar tot wie de culturele afstand veel groter is. Het non-conformisme als grond voor discriminatie (non-conformisme

met de Nederlandse 'gemiddelde' cultuur) toont hij nog eens extra aan door te bewijzen dat (althans in 1969, toen zijn onderzoek plaats vond) langharige jongeren nog het meest worden gediscrimineerd van al!

In dit onderzoek zullen we deze vraag naar de aard van discriminatie nader onderzoeken. Heeft Bagley gelijk als hij stelt dat in Nederland niet op ras wordt gediscrimineerd? Worden gekleurde immigranten uit de (ex-)koloniën minder gediscrimineerd dan gastarbeiders uit landen rond de Middellandse Zee?

3 Dient rasdiscriminatie in Nederland het vormen en in stand houden van een etnische proletariaat? — In de moderne literatuur over gastarbeid in Europa, die overwegend van zeer kritische aard is, wordt het aantrekken van arbeidsimmigranten verklaard uit de behoeften van het moderne kapitalisme (vergelijk Nikolanakos, 1975). Door optrekken van het scholingsniveau van de inheemse werknemers en de snelle expansie van de economieën van West-Europa na de tweede wereldoorlog is een leegte ontstaan aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Om toch te voorzien in functies, die sociaal het minst gewaardeerd worden, die het meest gevaarlijk zijn en het smerigst, maken werkgevers graag gebruik van arbeidsimmigranten. Het creëren en in stand houden van een etnisch onderscheiden proletariaat biedt aan het kapitaal verder het voordeel dat de arbeidende klasse onderling verdeeld blijft.

Zo ontstaat een dubbele arbeidsmarkt. Autochtone werknemers vinden werk in een primaire sector: hun werk is permanent, gewaardeerd en biedt mogelijkheden tot promotie. Leden van etnische minderheden zijn aangewezen op een secundaire sector: hier is de toekomst van arbeidsplaatsen onzeker, het werk laag-gewaardeerd en promotiemogelijkheden ontbreken. Tussen deze beide arbeidsmarkten bevindt zich een vrijwel ondoordringbaar schot. Etnische minderheden zijn veroordeeld tot een bestendige proletarische status, zodra zij zich daarboven zouden willen verheffen zou het mechanisme van systematische discriminatie in werking treden. Als deze interpretatie juist is zou rasdiscriminatie zich vooral moeten manifesteren in de middelste en hogere regionen van de arbeidsmarkt.

Bagley (1973) meent dat de Engelse 'ras relaties' zich tot een dergelijke situatie hebben ontwikkeld: de discriminatie tegen Indiërs, Pakistani en West-Indiërs is er het grootst bij hooggekwalificeerden, vooral academici hebben het er uitzonderlijk moeilijk om werk te vinden op hun niveau. In Nederland ligt dit, volgens deze onderzoeker, allemaal veel gunstiger. Hij vindt dat tegen accountants van Surinaamse en Joegoslavische origine slechts zelden wordt gediscrimineerd bij het aanbieden van werk.

Dit onderzoeksresultaat vormt een sterke aanwijzing tegen het bestaan van een dubbele arbeidsmarkt in Nederland, nochtans is de empirische basis van

Bagley's onderzoek wankel. Hij heeft alleen het hoogste niveau van de arbeidsmarkt getest, gelden zijn bevindingen ook voor de middelste regionen en is de secundaire onderkant van de arbeidsmarkt vrij van discriminatie? En ten tweede: er is in de afgelopen 7 jaar (Bagley's onderzoek zelf dateert van 1969) op het front van de Nederlandse rasverhoudingen heel wat veranderd, ontbreekt rasdiscriminatie nog steeds op hogere niveau's?

4 Kan men rasdiscriminatie in Nederland verklaren uit culturele opvattingen? – Een derde theoretisch gezichtspunt heeft betrekking op de opvattingen over 'vreemde' en gekleurde volken. Discriminatie en vooroordeel zijn volgens deze zienswijze verklaarbaar op basis van racistische waarden. Zulke waarden ontwikkelden zich in koloniale exploitatieverhoudingen, de inferioriteit van gekleurde rassen zowel in biologisch als cultureel opzicht, moest dienen als rationalisatie van uitbuiting (vergelijk Rex, 1970). Racistische waarden zijn in (ex-)koloniale moederlanden ten dele een culturele erfenis van het kolonialisme, voor het ander deel zijn zij functioneel ten opzichte van inheemse exploitatie van het nieuwe gekleurde etnische proletariaat.

Wijze van toetsing

In het nuvolgende experiment wordt onderzocht of en in welke mate Creoolse Surinamers en Spanjaarden worden gediscrimineerd bij het zoeken naar werk in Amsterdam en omgeving. Het experiment is zo ingericht, dat het uitkomsten mogelijk maakt ten gunste of ten ongunste van de gepresenteerde theoretische inzichten. De drie verklaringen van het verschijnsel rasdiscriminatie worden hier als volgt uitgewerkt.

Als in Nederland in de eerste plaats wordt gediscrimineerd op basis van raskenmerken per se, dan moet dit blijken uit discriminatie ten opzichte van Creoolse Surinamers. Als discriminatie zich richt tegen etnische 'vreemdheid', dan moet dit blijken uit de afwijzing van Spanjaarden.

Als rasdiscriminatie kenmerkend is voor een sociale structuur waarbinnen etnische minderheden worden verwezen naar een bestendige proletarische status, dan moet dit blijken uit discriminatie in de middelste en hogere regionen van de arbeidsmarkt.

Als rasdiscriminatie vooral voortkomt uit culturele opvattingen over de minderwaardige eigenschappen van een bepaald ras of etnische groep, dan moet dit blijken onder alle omstandigheden. Niet alleen ondervinden de leden van etnische minderheden discriminatie op de hogere echelons van de arbeidsmarkt, zij ontmoeten ook discriminatie als dit voor de werkgevers niet-functioneel is. Om dit toetsbaar te maken wordt hier nog een laatste variabele ingevoerd: vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Als rasdiscriminatie het gevolg

is van diepgewortelde culturele opvattingen over de inferioriteit van bepaalde etnische minderheden is de mate van rasdiscriminatie onafhankelijk van de toevallige omstandigheden van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor bepaalde groepen.

De technische inrichting van het onderzoek¹

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een methode, die bij uitstek geschikt is voor het meten van discriminatie-verschijnselen: de zogenaamde situatie-test. Deze komt neer op een experiment in de sociale werkelijkheid. Men laat personen van verschillende etnische origine, die in alle overige relevante opzichten zoveel mogelijk gelijk zijn, reageren op aanbiedingen voor werk en huisvesting; zij trachten verzekeringen af te sluiten of zich toegang te verschaffen tot café's en hotels. In deze opzet is één van de testpersonen, de controlepersoon, altijd een autochtone blanke. Het verschil in reactie ten opzichte van deze controlepersoon, dat het lid van de etnische minderheidsgroep ondervindt, is een maat voor discriminatie.

Hét grote voordeel van deze methode is dat men alle voordelen van het gecontroleerde experiment behoudt zonder de werkelijkheid geweld aan te doen. Hoe vaak is het resultaat van sociaal-wetenschappelijk onderzoek niet meer dan een artefact van een gekunstelde laboratoriumsituatie of een verzameling van 'speech reactions', die men met vragenlijsten zelf heeft opgeroepen? (vergelijk Webb, 1966). Het voordeel van de situatie-test berust er overigens op, dat de onderzochten zelf niet weten dat zij worden onderzocht.

Men zou als bezwaar kunnen tegenwerpen dat het niet aangaat om mensen te onderzoeken, wanneer zij daartoe zelf geen toestemming hebben verleend. In de discussies over ethiek van de sociale wetenschappen wordt zulk verholen onderzoek vaak veroordeeld (zie voor een categorische afwijzing bijvoorbeeld Erikson, 1970). Ikzelf ben van oordeel dat in dit geval een dergelijke methode wel verdedigbaar is, mits men de namen van de onderzochten geheimhoudt. De betrokkenen ondervinden dan persoonlijk op geen enkele wijze schade van het onderzoek. Er is hier ook geen enkele reden om individuele namen bekend te maken, het gaat er bij dit onderzoek niet om de beschuldigende vinger op te heffen tegen individuele personen of instellingen, noch om directe persoonsgerichte actie te ondernemen.

Ik sluit met dit onderzoek aan op enkele soortgelijke experimenten in Engeland, waarvan dat van Daniël (1968) het meest bekend is. De eerder genoemde Engelse onderzoeker Christopher Bagley heeft dit onderzoek van Daniël ook reeds ten onzent gerepliceerd. Hierbij bleek een Surinaamse sollicitant in vergelijking met een blanke 'Hollander' nauwelijks te worden gediscrimineerd een Joegoslaaf (die optrad als 'blanke' vreemdeling) iets meer. Dit resultaat was volkomen tegengesteld aan Engeland, waar de zwarte Westindiër zeer

vaak en de blanke vreemdeling (in dit geval een Hongaar) vrij vaak discriminatie ondervonden. Deze uitslag gold als buitengewoon gunstig voor Nederland, in tegenstelling tot Engeland zou hier niet op ras *per se* worden gediscrimineerd doch op etnische afstand.

In de periode van februari tot en met juli 1976 hebben onze Surinaamse, Spaanse en 'Hollandse' sollicitanten gereflecteerd op een kleine 300 aanbiedingen voor werk in Amsterdam of in de directe omgeving daarvan. Deze aanbiedingen zijn gehaald uit dagbladen, weekbladen en vaktijdschriften of uit vacatures bij uitzendbureaus.

De sollicitatieprocedure is afhankelijk van de wijze waarop dit voor de onderzochte beroepscategorieën gebruikelijk is: schriftelijk, telefonisch of door middel van persoonlijke presentatie. Bij schriftelijke sollicitaties worden dezelfde dag twee equivalente sollicitatiebrieven verstuurd, waarbij de Surinamer of Spanjaard wél zijn etnische afkomst bekend maakt. Bij telefonische sollicitaties en persoonlijke presentatie doet steeds eerst óf de Surinamer óf Spanjaard pogingen de aangeboden baan te bemachtigen, vijf minuten later meldt zich de autochtone Nederlander. In dit onderzoek wordt niet verder gegaan dan een eerste reactie te meten. Niet alleen wanneer de werkgever de sollicitant in dienst wil nemen, maar ook wanneer deze zich op enigerlei wijze bereid toont om met de sollicitatieprocedure verder te gaan, wordt dit als 'acceptatie' opgevat. Strikt genomen wordt hier dus alleen discriminatie in de eerste lijn gemeten.

Het grote methodische probleem bij dit onderzoek is om de sollicitanten in zo veel mogelijk relevante opzichten gelijk te doen zijn, behalve het ras of de etnische afkomst. De sollicitanten zijn steeds mannen van ongeveer 30 jaar of vrouwen van ongeveer 20; zij beheersen de Nederlandse taal goed, ook al hebben de Surinamer en Spanjaard een duidelijk herkenbaar accent (onmisbaar voor telefonische sollicitatie); zij hebben even lang haar, dragen kledij van gelijke 'netheid' en geven, als daar naar wordt gevraagd, dezelfde opleiding, arbeidservaring en gezinssamenstelling op; bovendien beschikken zij alle over het Nederlandse staatsburgerschap, de Surinamer en de Spanjaard wonen vanaf hun veertiende jaar in Nederland. Het lastigste is om de individuele persoonlijkheden van de sollicitanten onder controle te krijgen. McIntosh en Smith (1974) hebben in een soortgelijk onderzoek in Engeland steeds van twee individuen gebruik gemaakt *per* (gefingeerde) sollicitant en nadat zij deze in alle denkbare combinaties hebben laten optreden, kon met behulp van variantieanalyse achteraf de invloed van deze 'actor variability' worden gemeten. Ik heb zelf een andere oplossing gekozen door verschillende individuen te laten meedoen (4 Surinamers, 2 Spanjaarden en 5 autochtone Nederlanders), zodat de individuele invloed enigermate kan worden gerandomiseerd. De verdeling van discriminatie-gevallen over de verschillende sollici-

tantenparen geeft achteraf geen aanleiding om grote invloed van deze factor aan te nemen.

De niveaus van de arbeidsmarkt waarop rasdiscriminatie wordt gemeten zijn de volgende:

kantoorpersoneel;

geschoolde handarbeid;

ongeschoolde handarbeid;

Omdat aanvragen voor kantoorpersoneel in het merendeel van de gevallen betrekking hebben op vrouwelijke werknemers, is op dit niveau discriminatie tegen Surinaamse en Spaanse vrouwen onderzocht.

Omdat Bagley's *pièce de résistance* in de bewijsvoering voor de afwezigheid van rasdiscriminatie in Nederland berust op situatietests op het niveau van academici (accountants) had ik dit graag opnieuw willen onderzoeken. Na zorgvuldige navorsing van de sollicitatiegewoonten op dit niveau van de arbeidsmarkt blijkt echter dat het vóórkomen van rasdiscriminatie niet wel testbaar is. Tewerkstelling is hier volkomen afhankelijk van persoonlijke referenties, men informeert altijd bij het opgegeven onderwijsinstituut of bij vorige werkgevers. Deze zijn niet te fingeren. Ik kom tot de conclusie dat Bagley's onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt voor academici niet voor verificatie vatbaar is.

Op basis van cijfers, afkomstig van het Directoraat-Generaal van de Arbeidsvoorziening, zijn binnen de drie onderscheiden niveaus de volgende beroepen uitgekozen, die steeds drie theoretische mogelijkheden van de verhouding tussen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten representeren.

Tabel 1: De verdeling van geteste beroepen

verhouding vraag-aanbod	aanbod > vraag	aanbod = vraag	aanbod < vraag
niveau			
vrouwelijk kantoorpersoneel	bank- employee	(steno-) typiste	pons- typiste
geschoolde handarbeid (mannelijk)	metse- laar	electri- ciën	bank- werker
ongeschoolde handarbeid (mannelijk)	los arbeider	magazijn- bediende	schoon- maker

Modaliteiten van rasdiscriminatie

Het is, ondanks de vrij rigide onderzoeksopzet, lang niet gemakkelijk om in alle geteste gevallen ondubbelzinnig te constateren of discriminatie plaats vindt en ik heb dan ook in concreet voorkomende gevallen de allergrootste prudentie in acht genomen bij het besluiten daartoe. Alle in dit onderzoek

als discriminatie aangemerkte gevallen zijn volstrekt ondubbelzinnig. Ik wil dit graag adstrueren met enkele voorbeelden.

De Surinamer Ronald B. Perry solliciteert schriftelijk bij hetzelfde bedrijf als de 'Hollander' Piet Doesburg. Hun sollicitatiebrieven waren equivalent, het antwoord verschilt.

6 mei 1976

Geachte heer Perry,

Tot onze spijt moeten wij U meedelen, niet verder op Uw sollicitatie te kunnen ingaan.

Wij wensen U bij Uw verdere sollicitaties meer succes.

Hoogachtend,
Y

6 mei 1976

Geachte heer Doesburg,

In verband met Uw sollicitatie, verzoeken wij U op korte termijn contact met ons op te nemen voor het maken van een afspraak.

Inmiddels verblijven wij,

Hoogachtend,
Y

De Spaanse José Gonzales heeft gesolliciteerd bij hetzelfde gemeentebedrijf als de 'Hollandse' Jan de Vries. Hun brieven waren vrijwel gelijkkluidend; het antwoord ,dat zij ontvangen, is dit niet.

2 juli 1976

De Heer J. Gonzales,

Naar aanleiding van Uw sollicitatie naar de functie van . . . bij de dienst gemeentewerken van . . . , moeten wij U meedelen dat U niet behoort tot de laatste kandidaten voor deze functie.

Hoogachtend,

. 30 juni 1976

Geachte heer de Vries,

Naar aanleiding van Uw sollicitatie naar de functie van . . . bij de afdeling . . . van de dienst gemeentewerken . . . nodig ik U uit voor een oriënterend gesprek . . . enz.

Hoogachtend,

Het solliciteren per telefoon levert de volgende discriminatievarianten op. In de linkerkolom staat steeds de beslissende zin, die het antwoord is op de poging van de Surinamer of de Spanjaard om werk te vinden, in de rechter kolom de beslissende zin voor de 'Hollander', die vijf minuten later belde.

- | | |
|---|--|
| * 'We zijn reeds voorzien'. | 'Kunt U vanmiddag langs komen?' |
| * 'Wat is Uw adres? Wij zullen U bericht zenden'. | 'Wilt U meteen langs komen?' |
| * 'We zijn reeds voorzien'. | 'We zullen U een sollicitatie-formulier opsturen'. |
| * 'Op het ogenblik zijn we voorzien. Kunt U volgende week nog eens bellen?' | 'Kunt U meteen even komen?' |
| * 'Reeds voorzien'. | 'U bent de eerste, komt U maar'. |
| * 'Reeds voorzien'. | 'De baan is nog vrij'. |
| * 'Voorzien'. | 'Komt U maar, we zijn bezig met de selectie'. |
| * 'Al voorzien'. | 'We hebben nog niemand uitgezocht'. |

Bij één bedrijf durft men de Surinamer toch niet goed te weigeren zonder deugdelijke grond. Het volledige gesprek loopt als volgt:

Pengel: 'In *De Telegraaf* van vanochtend biedt U de functie aan van elektrotechnicus. Ik wilde vragen of deze baan nog vrij is?'

Antwoord: 'Bent U werkelijk elektrotechnicus?'

Pengel: 'Jazeker, ik heb de LTS gedaan'.

Antwoord: 'Hoe lang bent U het al?'

Pengel: 'Tien jaren'.

Antwoord: 'Hebt U ervaring met zelfstandig werken?'

Pengel: 'Ja, dat heb ik al jaren lang gedaan'.

Antwoord: 'Hebt U ervaring met zwakstroom of sterkstroom?'

Pengel moet hier kiezen en zegt: 'Zwakstroom'.

Antwoord: 'Oh, zwakstroom! Daarvoor hebben we geen werk'.

Vijf minuten later belt de 'Hollander' Doesburg.

Doesburg: 'In *De Telegraaf* van vanochtend staat een advertentie over een baan als elektrotechnicus. Is deze baan nog vrij?'

Antwoord: 'Meneer, het gaat om een all-round elektrotechnicus, als U dat bent willen we graag dat U langs komt'.

Doesburg (daartoe geïnstrueerd): 'Ik heb vooral ervaring met zwakstroom'.

Antwoord: 'Dat is prima, komt U maar langs'.

Bij uitzendbureaus wordt op de volgende manieren discriminatie ondervon-

den. De testpersonen treden steeds bij hetzelfde bureau vijf minuten na elkaar binnen met hetzelfde verzoek (vergelijk het voorbeeld waarmee dit artikel begint). In de linkerkolom staat het antwoord aan de Surinamer of Spanjaard, in de rechterkolom aan de 'Hollander'.

- | | |
|--|--|
| * 'Nee, we hebben helemaal geen werk'. | 'Zulk werk hebben we niet, maar wel . . .' |
| * 'Op het ogenblik is het slap, maar U kunt zich wel inschrijven'. | 'Ik heb meteen werk voor U'. |
| * 'Nu niet, maar komt U volgende week nog eens terug'. | 'Ik heb hier . . ., wilt U morgen beginnen?' |

Men zou bij dit alles kunnen veronderstellen dat het verschil in behandeling in sommige gevallen niet zozeer het gevolg is van discriminatie, maar van toevallige omstandigheden. Zo heeft de tweede (Nederlandse) testpersoon opdracht gekregen steeds dezelfde personeelsfunctionaris te benaderen als de eerste en ook om dit op dezelfde wijze te doen, maar dit is niet altijd gelukt. Een toevallige omstandigheid kan ook zijn, dat het humeur van de betreffende personeelsfunctionaris binnen vijf minuten omslaat. Hoe vaak komen zulke 'storingen' voor? En als dit voorkomt gebeurt dit dan niet 'at random'?

Bij wijze van controle heb ik een aantal paren van alléén autochtone Nederlanders nog eens discriminatie laten testen. De paren Doesburg-de Vries en Schoenmakers-Bakker solliciteren 6 maal schriftelijk, 16 maal telefonisch en bezoeken 10 uitzendbureau's. In al deze gevallen blijkt de respons exact gelijk, van enig verschil in behandeling is geen sprake. Ik neem aan dat toevalsfactoren een verwaarloosbare rol spelen.

Resultaten van het onderzoek

Komt rasdiscriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voor? — De eerste vraag van dit onderzoek moet positief worden beantwoord. Rasdiscriminatie komt in Nederland voor en niet als een op zichzelf staand incident, het heeft een systematisch karakter. In niet minder dan 53 van de in totaal 278 gevallen (ofwel één op de vijf maal) wordt de Surinaamse of Spaanse sollicitant afgewezen waar de autochtone Nederlander wordt aanvaard. In een klein aantal gevallen (14) wordt andersom gediscrimineerd, met name bij de sollicitaties van vrouwelijk kantoorpersoneel wordt een enkele maal de Surinaamse of Spaanse verkozen boven haar Nederlandse collega. Het lijkt niet uitgesloten dat hierbij een zekere voorkeur voor het exotische tot uiting komt, wat zouden (meest mannelijke) werkgevers zich voorgesteld hebben bij de sollicitaties van Mercedes Pereira y Diaz of Irma Rodgers?

In de overige 211 gevallen heb ik geen rasdiscriminatie kunnen vaststellen: 135 maal werden beide sollicitanten positief tegemoet getreden, 60 maal werden beiden afgewezen en 16 maal kregen beide sollicitanten geen antwoord op hun brieven.

Discriminatie op ras of op grond van etnische afkomst? – De verdeling van positieve en negatieve discriminatiegevallen, onderverdeeld naar discriminatie ten opzichte van Surinamers en Spanjaarden, blijkt uit de volgende tabel.

Tabel 2: Discriminatie naar ras of etnische afkomst

	Surinamer- Nederlander	Spanjaard- Nederlander
discriminatie in voordeel Nederlander	22 %	15 %
discriminatie in nadeel Nederlander	4 %	6 %
geen discriminatie aangetoond	74 %	79 %
totaal aantal observaties	162	116

Het verschil tussen de mate waarin Surinamers en Spanjaarden discriminatie ondervinden is niet significant ($X^2 = 2.01$ met $v = 2$ bij een betrouwbaarheid van 95 %). Rasdiscriminatie richt zich dus niet alléén op ras of alléén op etnische afkomst. Op grond van de uitkomst van het vroegere onderzoek van Bagley (1973) zou men moeten veronderstellen dat Spanjaarden als 'blanke vreemdelingen' meer discriminatie zouden ondervinden dan gekleurde (maar in culturele oriëntatie meer Nederlandse) Surinamers. De uitkomst van dit onderzoek kan deze conclusie niet bevestigen, de discriminatiescore ten opzichte van Surinamers is eer hoger dan lager dan ten opzichte van Spanjaarden. Men kan niet langer volhouden dat in Nederland niet op ras wordt gediscrimineerd.

Discriminatie op hogere niveaus van de arbeidsmarkt? – Het resultaat van dit onderzoek wijst niet op het bestaan van een ondoordringbaar schot tussen een secundaire arbeidsmarkt op laag niveau en een primaire op hoog niveau. In tabel 3 is gewerkt met netto-discriminatie: het aantal discriminatiegevallen ten gunste van de Spanjaarden en Surinamers wordt afgetrokken van het aantal discriminatiegevallen ten ongunste.

Op het hoogste niveau van vrouwelijk kantoorpersoneel kan ik in het geheel geen rasdiscriminatie aantonen, er is in tegendeel een nettodiscriminatie van van 2 gevallen uit 91 ten gunste van vrouwelijke leden van etnische minderheden!

Het is overigens niet duidelijk of dit effect wordt bereikt omdat hier discriminatie tegen allochtone vrouwen wordt gemeten of tegen sollicitanten op een hoog beroepsniveau. Op de beide lagere niveaus van geschoolde en ongeschoolde (mannelijke) handarbeid komt wel negatieve rasdiscriminatie voor, maar tussen deze beide niveaus bestaat geen significant verschil.

Tabel 3: Netto discriminatie naar etnische groep en niveau van de arbeidsmarkt

	discrimi- natie tegen Surinamer	discrimi- natie tegen Spanjaard	totaal aan- tal disci- minatie ge- vallen	totaal aantal observaties	percenta- ge netto discrimi- naties
kantoor- personeel (vr.) geschoolde handarbeid (mn.)	-	+2	+2	91	+ 2 %
ongeschoolde handarbeid (mn.)	-13	-4	-17	72	-24 %
totaal	-28	-11	-39	278	14 %

Deze cijfers wijzen erop dat beroepsmobiliteit voor etnische minderheden in Nederland wel degelijk mogelijk is voor zover dit afhangt van de aanbodzijde van de arbeidsmarkt.

Hiermee wil het feitelijke bestaan van een dubbele arbeidsmarkt overigens niet ontkend zijn. Ten eerste weten we niet welke functies de Surinamers en Spanjaarden zouden worden toegewezen in die gevallen waar zij in dit onderzoek de eerste selectiedrempel hebben gepasseerd. Het is heel goed mogelijk, dat — binnen de gekozen beroepsgroepen — de banen, waarvoor Surinamers en Spanjaarden in aanmerking komen, belangrijk slechter zijn (qua arbeidsvoorwaarden, toekomstperspectief) dan Nederlandse testpersonen zou worden aangeboden. Deze vorm van discriminatie wordt in dit onderzoek niet gemeten, ofschoon deze in de theorie van de dubbele arbeidsmarkt juist veel aandacht krijgt (vergelijk de bijdrage van Vissers c.s. in dit nummer).

En ten tweede, ook al worden de poorten van sociale stijging door de werkgevers niet potdicht gehouden, er is toch alle reden om de positie van gastarbeiders en een deel van de Surinamers te analyseren in termen van een etnisch subproletariaat (vergelijk Penninx en Van Velzen (1976) en Van Amersfoort (1974)).

Dit roept de vraag op naar de oorzaken van het ontstaan en de bestending van de huidige etnische ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Naar mijn inzicht zijn hier twee complexen van factoren van belang: (1) de uitgangspositie van de immigranten zelf en hun attitude t.o.v. beroepsstijging en (2) het Nederlandse overheidsbeleid. Bij de uitgangspositie denk ik voor wat gastarbeiders betreft in de eerste plaats aan de reden voor hun komst: het vervullen van banen aan de leeglopende onderkant van de arbeidsmarkt. Verder kan men denken (ook in het geval van Surinamers) aan het geringe scholingsniveau van velen, aan de gebrekkige kennis van het Nederlands en aan de geringe of weinig toepasbare arbeidservaring. Ook hun levensperspectief is vaak niet gericht op maatschappelijk succes in Nederland, maar op terugkeer naar het land van herkomst. Wat

Tabel 4: Netto-discriminatie naar aanbod en vraag op de arbeidsmarkt

niveau	aanbod > vraag (ruime arbeidsmarkt)		aanbod = vraag		aanbod < vraag (krappe arbeidsmarkt)		totaal	
kantoorpersoneel (vr.)	bankemployée netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	(steno-)typiste netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	ponstypiste netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties
	-	15	-	37	+2	39	+2	91
geschoolde handarbeid (mn.)	metselaar -8	27	elektromonteur -9	30	bankwerker -	15	-17	72
ongeschoolde handarbeid (mn.)	losarbeider -6	51	magazijnbediende -13	45	schoonmaker -5	19	-24	115
totaal	netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties	netto-dis- criminatie	totaal obser- vaties
	-14	93	-16	101	-3	73	39	278
discriminatie in %	1	15 %		16 %		4 %		14 %

betreft het beleid van de overheid doel ik in het geval van gastarbeid op pogingen om het rotatieprincipe te herstellen of althans de gedachte daaraan levend te houden, het binden van arbeidsvergunningen aan alléén de laagst gekwalificeerde betrekkingen en voor wat betreft alle immigrantengroeperingen doel ik op het ontbreken van voldoende massale scholingscursussen en andere emancipatoire maatregelen.

Rasdiscriminatie cultureel verklaarbaar? — Bij het meten van rasdiscriminatie per niveau van de arbeidsmarkt is al vastgesteld, dat het racisme niet zo diep is ingeworteld dat het in alle gevallen een rol speelt. Ik wil dit nader onderzoeken door de mate van rasdiscriminatie in verband te brengen met de verhouding tussen aanbod en vraag op de arbeidsmarkt voor bepaalde beroepen. Tabel 4 (blz. 72) geeft de resultaten van het experiment gerangschikt naar dit gezichtspunt.

Deze cijfers wijzen op een duidelijk verband: de mate van rasdiscriminatie varieert zeer sterk met de verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit effect laat zich nog duidelijker demonstreren, wanneer alleen rasdiscriminatie ten opzichte van mannen in beschouwing wordt genomen en de kolom, die een krappe arbeidsmarkt representeert (aanbod < vraag) vergeleken wordt met de twee overige kolommen (ruime en passende arbeidsmarkt) samen. In de onderste rij van tabel 5 staan de gemiddelde percentages van discriminatie over de beide rijen geschoolde en ongeschoolde handarbeid.

Tabel 5: Netto-rasdiscriminatie in procenten naar aanbod en vraag voor geschoolde en ongeschoolde mannelijke handarbeiders

niveau	aanbod -en vraag verhouding	aanbod \geq vraag		aanbod < vraag (krappe arbeidsmarkt)	
		Surinamer- Nederlander	Spanjaard- Nederlander	Surinamer- Nederlander	Spanjaard- Nederlander
geschoolde handarbeid		46 %	16 %	14 %	+12 %
ongeschoolde handarbeid		17 %	25 %	25 %	28 %
discriminatie gemiddelde		32 %	21 %	20 %	8 %

Het antwoord op de laatste vraag is duidelijk: wanneer de arbeidsmarkt krap is, wanneer het moeilijk voor werkgevers is om personeelsleden te vinden voor bepaalde werkzaamheden (ponstypistes, monteurs, schoonmakers), dan hebben zij weinig pretenties wat betreft de etnische afkomst van hun personeel. Wanneer de arbeidsmarkt ruim is, wanneer het gemakkelijk is om arbeidskrachten te werven, dan wordt wél geselecteerd naar ras en etniciteit.

Conclusie en discussie

Dit onderzoek toont aan dat rasdiscriminatie op de Nederlandse (Amsterdamse) arbeidsmarkt wel degelijk voorkomt, een bevredigende verklaring voor het karakter ervan heb ik echter nog niet kunnen vinden. Het is waar dat ras en etnische afkomst als criterium fungeren voor ongelijke kansen bij sollicitatie; er komt in Nederland wel degelijk een dubbele arbeidsmarkt voor; er bestaan ook wel degelijk culturele opvattingen over de eigenschappen van leden van etnische minderheden. Deze factoren verklaren echter geen van drieën de variaties, die binnen het patroon van discriminatie voorkomen. Dit is een nogal opvallende uitkomst, de sociologische theorie over rasdiscriminatie behoeft voor Nederland een andere interpretatie.

De volgende hypothese lijkt nader onderzoeken waard: rasdiscriminatie in Nederland is het gevolg van een veronderstelde risicofactor bij het in dienst nemen van leden van etnische minderheidsgroepen. Het is zeer wel mogelijk dat men aarzelt Surinamers en Spanjaarden in dienst te nemen, omdat men het risico wil vermijden mensen in dienst te nemen, die de taal minder goed beheersen (zowel schriftelijk als mondeling), die vaak te laat op hun werk komen, die weerstanden oproepen bij hun Nederlands personeel e.d. Twee belangrijke uitkomsten van dit onderzoek steunen een dergelijke interpretatie: 1 hoe hoger de sollicitant gekwalificeerd is, hoe gemakkelijker men hem in dienst neemt; het risico van onbekendheid met de Nederlandse cultuur of onaanpastheid is immers minder, 2 bij een krappe arbeidsmarkt wordt weinig gediscrimineerd: in het geval men geen ander kan krijgen wordt het risico op de koop toe genomen.

Deze interpretatie wil niet inhouden dat het risico werkelijk groter is, maar alleen dat men wel eens zou kunnen handelen op basis van deze veronderstelling. In een vervolgonderzoek zal deze hypothese nader worden onderzocht.

Noot

- 1 Voor een preciese beschrijving van de experimentele condities, alsook voor een gedetailleerd verslag van de onderzoeksresultaten verwijs ik naar een uitvoerig stencil met dezelfde titel als van dit artikel (uitgekomen bij de vakgroep Comparatieve Sociaal-Economische Studiën van de Rijkuniversiteit te Utrecht).

Literatuur

- Amersfoort, J. M. M. van, *Immigratie en minderheidsvorming*, Alphen a/d Rijn 1974.
 Bagley, C., *The Dutch plural society: a comparative study in race relations*, Oxford 1973.
 Daniël, W. W., *Racial discrimination in England*, Londen 1968.

Frank Bovenkerk Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt

- Erikson, K. T., 'A comment on disguised observation in sociology' in W. J. Filstead (ed.), *Qualitative Methodology*, Rand McNally 1970.
- McIntosh, N. & D. Smith, 'The extent of racial discrimination', in *Political and Economic Planning*, Vol. XL, Broadsheet no. 547, Londen 1974.
- Nikolinakos, M., 'Notes towards a general theory of migration in late capitalism', in *Race & Class*, XVII, (1), 1975.
- Penninx, R. & L. van Velzen, *Kaste-vorming in Nederland?*, Remplod project, uitgave IMWOO, 's-Gravenhage 1976.
- Rex, J., *Race relations in sociological theory*, Londen 1970.
- Webb, E. J. et al, *Unobtrusive measures: non-reactive research in the social sciences*, Chicago 1966.