

Mening: Discriminatie van allochtonen is niet perse racistisch

De hoge werkloosheid onder niet-westerse allochtonen, met name Marokkaanse Nederlanders, wordt toegeschreven aan etnische discriminatie. Veldexperimenteel onderzoek toont echter aan dat het discriminatieprobleem economisch van aard is. Dit biedt aanknopingspunten om werkloosheid in deze groep te bestrijden zonder werkgevers onnodig te belasten.

In het eerste kwartaal van 2012 was het werkloosheidspercentage onder Marokkaanse Nederlanders met twintig procent het hoogst van alle niet-westerse allochtonen en meer dan het drievoudige van het percentage onder autochtonen (FORUM, 2012). Een dag na de bekendmaking concludeerde een meerderheid in de Tweede Kamer (PvdA, CDA, SP en GroenLinks) dat de oorzaak etnische discriminatie is en dat dit met hoge boetes moet worden bestreden (Algemeen Dagblad, 2012). Maar de veronderstelling dat arbeidsdiscriminatie van niet-westerse allochtonen raciaal is gemotiveerd, is nooit wetenschappelijk aangetoond.

Marokkaanse Nederlanders worden minder vaak aangenomen dan andere Nederlanders. Dit betekent niet per definitie dat deze groep wordt gediscrimineerd vanwege hun afkomst, want er bestaat een alternatieve verklaring. Etniciteit kan namelijk een informatieve functie hebben: een volkomen neutrale werkgever kan bij gebrek aan informatie etniciteit gebruiken als een signaal om de verwachte prestatie van een werknemer in te schatten.

Stel dat er maar twee groepen kandidaten bestaan: kandidaten met alleen witte truien en een andere groep met alleen zwarte truien. Verder is het bekend dat gemiddeld een drager van een zwarte trui minder goed presteert dan iemand met een witte trui. Een werkgever heeft dan een financieel motief om witte truien eerder uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek. De werkgever hoeft niets tegen zwarte truien te hebben en begrijpt dat de trui kleur op zich geen invloed heeft op het individuele prestatievermogen, maar hij kan de kleur desondanks gebruiken om meer geld te verdienen, hoe beperkt die informatie ook is.

De neiging om dragers van zwarte truien eerder te weigeren wordt statistische discriminatie genoemd (Phelps, 1972). Hetzelfde kan ook gelden als etniciteit gebruikt wordt als signaal. Etnische discriminatie vindt plaats als rassenhaat het motief is, terwijl het bij statistische discriminatie om economische motieven draait. Dit fijne onderscheid heeft verregaande implicaties. Een slachtoffer van etnische discriminatie kan moeilijk van etniciteit veranderen om een volgende keer niet gediscrimineerd te worden. Daarentegen kan bij statistische discriminatie het slachtoffer het tegendeel bewijzen, waardoor de negatieve informatie die gepaard gaat met het etnische signaal buiten beschouwing wordt gelaten.

Veldexperimenten met cv's, waarbij de etniciteit en het opleidingsniveau worden gemanipuleerd, onthullen welke vorm van

ANOUAR EL HAJI

Promovendus aan de Universiteit van Amsterdam

MOHAMED AADROUN

Docent aan de Hogeschool van Amsterdam

discriminatie werkgevers toepassen. Er wordt dan bijgehouden hoe vaak bij elke combinatie van etniciteit en opleidingsniveau er wordt teruggebeld. Dit soort onderzoek toont aan dat een Nederlandse Marokkaan een kleinere kans heeft om voor een sollicitatiegesprek te worden uitgenodigd dan een autochtoon (Andriessen *et al.*, 2010). Maar als beide kandidaten hoogopgeleid zijn dan verdwijnt het verschil. Andriessen *et al.*

(2010) van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) concluderen ook dat “veel van de achterstelling te maken heeft met statistische discriminatie” en dat “ongunstige groepsbeelden veel belangrijker zijn voor het niet selecteren van niet-westerse minderheden dan aperte afkeer.”

Kaas en Manger (2012) verrichtten een vergelijkbaar veldexperiment in Duitsland waar Turkse Duitsers meer last hebben van werkloosheid dan autochtone Duitsers. De kans dat een Turkse Duitser werd uitgenodigd voor een gesprek werd even groot als van een autochtoon indien het cv vergezeld ging van een aanbevelingsbrief. Met dat resultaat komen Kaas en Manger (2012) tot dezelfde conclusie als het SCP. De aanbevelingsbrief zou geen effect hebben gehad als er sprake was etnische discriminatie.

Statistische discriminatie vindt dus plaats omdat er gebrek is aan persoonspecifieke informatie. Het verkrijgen van die informatie is kostbaar en om die reden wordt vaak geïnvesteerd in werving-en-selectieprocessen. Maar niet voor alle functiegroepen is een dergelijke investering financieel verantwoord. Denk bijvoorbeeld aan kassamedewerkers. Het is voor een onderneming dan efficiënter om statistische discriminatie toe te passen. Het erkennen van de economische aard van het discriminatieprobleem biedt aanknopingspunten. Ten eerste, elk individu kan de kans om slachtoffer te worden van statistische discriminatie verkleinen door zelfontwikkeling, aangezien dit leidt tot positievere, geloofwaardigere signalen. Ten tweede, zelfkritiek binnen de etnische groep zal op de lange termijn leiden tot een positiever groepsbeeld. Ten derde, het is ondoordacht om werkgevers te belasten met een discriminatiebeleid dat ten onrechte uitgaat van racisme.

LITERATUUR

Algemeen Dagblad (2012) Boete bij discrimineren van sollicitant. *Algemeen Dagblad*, 17 juli.

Andriessen, I., E. Nievers, L. Faulk en J. Dagevos (2010) *Liever Mark dan Mohammed?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

FORUM (2012) *Allochtonen op de arbeidsmarkt 1e kwartaal 2012*. Utrecht: FORUM.

Kaas, L. en C. Manger (2012) Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20.

Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.