Discriminatie vormt het mechanisme via welke sociale ongelijkheid tot stand komt. Deze bundel bevat twee empirische studies naar ongelijke behandeling van mensen naar 'ras' en etnische afkomst en ook naar lichamelijke en geestelijke vermogens. Beide onderzoekingen hebben gemeenschappelijk dat ze zijn uitgevoerd met een overtuigende methode van onderzoek: het levensechte experiment. Marokkaanse mannen en vrouwen evenals Surinaamse mannen en vrouwen reageren als sollicitanten op werkelijk bestaande vacatures. Alleen al het door de telefoon noemen van de naam Mustafa blijkt voor veel werkgevers voldoende om de sollicitant niet uit te nodigen. Het niveau van discriminatie bij het zoeken naar werk blijkt in twintig jaar bijkans verdubbeld. Mensen met een handicap proberen ook werk te vinden. Ze proberen zich in te laten schrijven als gegadigden bij een huwelijksbemiddelingsbureau; mensen in een rolstoel willen mee met een georganiseerde busvakantie naar de zon; ze melden zich aan als publiek bij populaire televisie-opnamen en zo nog een heleboel meer. De onderzoekers vragen degenen die de beslissingen nemen over het al dan niet accepteren van gehandicapten naar hun overwegingen.

Dit is een uitgave in de publikatiereeks van het Willem Pompe Instituut voor Strafrechtswetenschappen aan de Universiteit van Utrecht. In de Pompe-reeks verschijnen wetenschappelijke studies, waaronder proefschriften, zowel van instituutsmedewerkers als van auteurs die een sterke verwantschap hebben met het gedachtengoed van dit instituut. De karakteristiek daarvan is - traditioneel - gelegen in de combinatie van een juridische en sociaal-wetenschappelijke benadering van strafrechtelijke problemen. De aandacht voor de individu, die als enkeling bescherming behoeft tegenover de overheidsmacht, wordt van grote waarde geacht, niet alleen op het terrein van het klassieke strafrecht, maar ook op dat van nieuwere vormen van het strafrecht, zoals het ordeningsrecht en het internationale strafrecht.

ISBN 90-387-0469-0
NUGI 694/403

Pompe reeks Deel 10 Een schijn van k
Sociale groepen

Een schijn van kans

Twee empirische onderzoekingen naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst

STAD ANTWERPEN
C-V
16140316

Mitzi Gras
Frank Bovenkerk
Klaas Gorter
Petra Kruiswijk
Dhurender Ramsoedh

Gouda Quint bv Arnhem
Willem Pompe Instituut Utrecht

---------- Text continues after this page ----------

This publication is made available in the context of the history of social work project.

See www.historyofsocialwork.org

It is our aim to respect authors' and publishers' copyright. Should you feel we violated those, please do get in touch with us.

Deze publicatie wordt beschikbaar gesteld in het kader van de canon sociaal werk.

Zie www.canonsociaalwerk.eu

Het is onze wens de rechten van auteurs en uitgevers te respecten. Mocht je denken dat we daarin iets fout doen, gelieve ons dan te contacteren.

---------- Tekst gaat verder na deze pagina ----------

POMPE REEKS

Deel 18

Eerder in deze reeks verschenen:

1. Facetten van economisch strafrecht
   Prof.jhr.mr. M.Wladimiroff (red.)
2. Buiten de muren
   Dr.mr. M. Moerings en Mr. G. ter Haar (red.)
3. De sociale constructie van fraude
   Dr. C.H. Brants en Dr. K.L.K. Brants
4. Om de persoon van de dader
   Dr. J.A. Janse de Jonge
5. Ziek of schuldig?
   Drs. F. Koenraadt (red.)
6. In de bisnis
   Sari van der Poel
7. Strafrechtelijke handhaving van gemeenschapsrecht
   Mr. R.M.A. Guldenmund
8. Homoseksualiteit en recht
   Dr.mr. M. Moerings en Mr. A. Mattijssen(red.)
9. Met schuld beladen
   Dr. J.A. Janse de Jonge en prof.mr. C. Kelk (red.)
10. Binnen de steen van dit bestaan
    J.A. Janse de Jonge, M. Moerings en A. van Vliet (red.)
11. Strafrecht en milieu
    Dr. Th.J.B. Buiting
12. Latijnsamerikaanse drugkoeriersters in detentie: ezels of zondebokken?
    Janine Jansen
13. De overdracht van de tenuitvoerlegging van strafvonnissen
    D.J.M.W. Paridaens
14. Hoe punitief is Nederland?
    Dr.mr. M. Moerings (eindred.)
15. Buitenlandse getuigen in strafzaken
    André Klip
16. De menselijke verantwoordelijkheid in het strafrecht
    Prof.mr. C. Kelk
17. De naam van het feit
    C.M. Pelser
18. Allah, Satan en het recht
    Yücel Yeşilgöz

Een schijn van kans

Twee empirische onderzoekingen naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst

Mitzi Gras
Frank Bovenkerk
Klaas Gorter
Petra Kruiswijk
Dhurender Ramsoedh

Gouda Quint bv – Deventer
(S. Gouda Quint – D. Brouwer en Zoon)

in samenwerking met het
Willem Pompe Instituut voor Strafrechtswetenschappen te Utrecht
en het Verwey-Jonker Instituut te Utrecht

1996

1440

Afbeelding op de omslag: Geurt van Dijk

311 304
SCH1 SCH4

Omslagontwerp: B. Arts bNO

Typografische verzorging: Wieneke Matthijsse

© 1996 Gouda Quint bv, Arnhem

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotocopieën, opnamen, of enige ander manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Voorwoord

In dit boek worden de resultaten gepresenteerd van twee afzonderlijk uitgevoerde empirische onderzoekingen naar het voorkomen van discriminatie in Nederland. Het eerste richt zich op de achterstelling van mensen met een handicap, het tweede gaat over achterstelling op grond van 'ras' of etnische afkomst. Beide vormen van discriminatie zijn specifieke gevallen van discriminerende behandeling die de maatschappelijke orde mede zo ongelijk maken als zij is. Andere vormen zijn bijvoorbeeld ongelijkheid op grond van leeftijd, geslacht of seksuele voorkeur. De keuze voor deze twee is in zoverre toevallig dat wij de opdracht aanvaardden om naar deze twee specifieke vormen onderzoek te doen. De beschrijvingen stemmen overeen voor zover eenzelfde onderzoeksmethode is gebruikt: het levensechte experiment. Met deze methode kan direct en onomstotelijk worden bewezen dat discriminatie voorkomt.

Het *eerste onderzoek* naar discriminatie op grond van handicap is een uitvloeisel van vragen die gesteld zijn in de Tweede Kamer op 10 februari 1993 naar aanleiding van de behandeling van de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Deze wet verbiedt discriminatie op grond van ras, nationaliteit, seksuele gerichtheid, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, burgerlijke staat en geslacht. Mensen met een handicap worden niet in deze wet genoemd en dit heeft geleid tot protest binnen deze groep. De toenmalige bewindslieden en vooral mevrouw d'Ancona hebben toen voorgesteld onderzoek in te stellen naar de vraag of discriminatie van lichamelijk (en verstandelijk) gehandicapten voorkomt en zo ja, of dit in zodanige mate het geval is dat dit opname in de bedoelde wet of in andere wet- en regelgeving rechtvaardigt.

Op verzoek van de Interdepartementale Stuurgroep Gehandicaptenbeleid maakten het Willem Pompe Instituut voor strafrechtswetenschappen en het Verwey-Jonker Instituut gezamenlijk een onderzoeksvoorstel. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verstrekte de opdracht voor het project. In november 1993 verleende de Hoofdafdeling Ontwikkeling en Afstemming Gehandicaptenbeleid de projectsubsidie aan beide instituten.

De onderzoekers (dr. K. Gorter en drs. P. Kruiswijk van het Verwey-Jonker Instituut en prof. dr. F. Bovenkerk, mr. D. Ramsoedh en drs. M. Gras van het Willem Pompe Instituut) werden bijgestaan door een begeleidingscommissie waarin de opdrachtgever, relevante ministeries, organisaties van gehandicapten

en wetenschappelijke instanties vertegenwoordigd waren. De volgende personen hadden zitting in deze commissie: mr. P.M.E. Bernini (ministerie van Binnenlandse Zaken), F.O.P de Boer (ministerie van VWS), drs. M. Driessen (ministerie van VWS), prof. mr. J.E. Goldschmidt (Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Utrecht, voorzitter), drs. J.A.A. ter Haar (Federatie van Oudervereinigingen), mr. drs. A.C. Hendriks (Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit van Amsterdam), mr. I. Jansen (ministerie van Justitie, Y. Koster-Dreese (Federatie Nederlandse Gehandicaptenraad), mr. M.W.J. Menken (ministerie van SZW), drs. W.J. den Ouden (ISG) en B. Treffers (Federatie Nederlandse Gehandicaptenraad). Wij danken hen allen voor de begeleiding en voor hun nuttige opmerkingen.

Het *tweede onderzoek* naar discriminatie op grond van 'ras' en etnische afkomst is uitgevoerd in opdracht van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in Genève. De ILO, die de belangen van werkende migranten wereldwijd beschermt, heeft een programma georganiseerd ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit programma, 'Combating discrimination against migrant workers and ethnic minorities in the world of work', bestaat uit vier componenten, die in een aantal geïndustrialiseerde landen, zoals onder andere de Verenigde Staten, Duitsland, Engeland, België en Spanje, zullen worden uitgevoerd (of reeds uitgevoerd zijn). Het gaat om:

1. empirische vaststelling van het voorkomen van discriminatie op grond van etnische afkomst/ras op de arbeidsmarkt;
2. onderzoek naar de aard, omvang en effectiviteit van de bestaande wettelijke maatregelen ter bestrijding van discriminatie;
3. evaluatie van trainingen en onderwijsactiviteiten, gericht op het tegengaan van discriminatie en het bewerkstelligen van gelijke behandeling;
4. internationale seminars om de resultaten te bespreken en te bediscussiëren.

Dit programma beoogt door middel van een internationale vergelijking van antidiscriminatiewetgeving en antidiscriminatietrainingen aanbevelingen te kunnen doen om discriminatie ten opzichte van migranten of etnische minderheden effectiever te bestrijden. Het in dit boek beschreven onderzoek vormt de Nederlandse bijdrage aan het eerste deel van het programma[1], namelijk het empirisch vast stellen of en in hoeverre allochtonen discriminatie ondervinden op de arbeidsmarkt.

De Nederlandse overheid (ministerie van Binnenlandse Zaken en ministerie van Justitie) financierde de ILO voor de Nederlandse uitvoering van het onderzoek naar discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt. Drs. M. Gras, mr. D. Ramsoedh en prof.dr. F. Bovenkerk (Willem Pompe Instituut voor strafrechtswetenschappen) voerden het uit. Een deel van het onderzoek, namelijk de experimenten met allochtone vrouwen, is verricht door M. Dankoor en A. Havelaar, in het kader van hun studie Algemene Sociale Wetenschappen aan de

Universiteit Utrecht. Wij zijn drs. R. Zegers de Beijl en dr. R. Böhning, verbonden aan de ILO, erkentelijk voor hun hulp bij alle fasen van het onderzoek.

Tenslotte iets over de titel. Ruud Koolen en Sjaak van Vlerken schreven in 1988 voor de Stichting NIMO een boekje met de titel 'een schijn van kans' en met de ondertitel 'lokaal werkgelegenheidsbeleid voor jongeren uit etnische groepen'. Zij waren nu zo vriendelijk om ons het gebruik van deze titel toe te staan.

December, 1995

Inhoud

1	Inleiding	1
1.1	Het probleem van discriminatie op de politieke agenda	1
1.2	De methode van onderzoek	3
1.3	De opbouw van dit boek	6

Deel I Theoretische overwegingen

2	Politieke achtergronden	11
2.1	Onderscheidingen van mensen zijn sociale constructies	11
2.2	Het politieke karakter van sociale constructies	12
2.3	Definiëren door middel van kenmerken toeschrijven	13
2.4	Verzet en emancipatie	15
3	Vormen van discriminatie	21
3.1	Wat is discriminatie?	21
3.2	Vormen van achterstelling	23
3.3	Individuen of groepen	25
3.4	Modaliteiten van discriminatie	25

Deel II Discriminatie van mensen met een handicap

4	Inleiding	33
4.1	Gehandicapten in Nederland	33
4.2	De positie van gehandicapte mensen in de samenleving	35
4.3	Maatregelen ter bestrijding van achterstand en achterstelling	36
4.4	Empirisch bewijs van discriminatie van mensen met een handicap tot nu toe	39
4.5	Opzet van het onderzoek	46
5	Ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt	51
5.1	Discrimineren werkgevers?	51
5.2	Variabelen die van invloed zijn op de mate van discriminatie	56
5.3	Motieven voor de reacties van de werkgevers	58

5.4 Differentiatie naar gehandicaptencategorieën 67
5.5 Discrimineren uitzendbureaus? 69
5.6 Motieven voor de reacties van uitzendbureaus 71

6 Ongelijke behandeling bij de toelating tot reguliere scholen 73
6.1 Discrimineren scholen? 73
6.2 Motieven voor de reacties van scholen 76
6.3 Differentiatie naar gehandicaptencategorieën 80

7 Ongelijke behandeling in andere situaties 83
7.1 Relatiebemiddelingsbureaus 83
7.2 Reisorganisaties 84
7.3 Televisie-omroepen 87
7.4 Sport 89
7.5 Restaurants 89
7.6 Disco's 90

8 Conclusies over de omvang van discriminatie op grond van handicap 91
8.1 Omvang van discriminatie 92
8.2 Modaliteiten van discriminatie 93
8.3 Gehandicapten opnemen in anti-discriminatiewetgeving? 94

Deel III Discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt

9 Inleiding 99
9.1 Immigranten in Nederland 99
9.2 De positie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt 101
9.3 Maatregelen ter bestrijding van achterstand en achterstelling 104
9.4 Empirisch bewijs voor het voorkomen van discriminatie op grond van etnische afkomst tot nu toe 106
9.5 Opzet van het onderzoek 110

10 Discriminatie van laaggeschoolde Marokkaanse mannen 113
10.1 De selectie en training van de sollicitanten 113
10.2 De vacatures 114
10.3 De gefingeerde kwalificaties van de sollicitanten 115
10.4 De sollicitatieprocedure 116
10.5 Ongelijke behandeling: toeval of discriminatie? 119
10.6 Ondervinden Marokkaanse sollicitanten discriminatie bij het zoeken naar laaggeschoold werk? 121
10.7 De invloed van discriminatie op het vinden van werk 126

10.8 Subtieler onderscheid 128
10.9 De mate van discriminatie per beroepssector 130

11 Discriminatie van laaggeschoolde Surinaamse mannen 133
11.1 De methode van onderzoek 133
11.2 Ondervinden Surinaamse mannen discriminatie bij het zoeken naar laaggeschoold werk? 134
11.3 De invloed van discriminatie op het vinden van werk 135
11.4 De mate van discriminatie per beroepssector 137

12 Discriminatie van hooggeschoolde Surinaamse mannen 139
12.1 Het selecteren van de beroepen en vacatures 139
12.2 De brieven en curriculum vitae 140
12.3 De sollicitatieprocedure 142
12.4 Ongelijke behandeling: toeval of discriminatie? 143
12.5 Ondervinden Surinaamse mannen discriminatie bij het zoeken naar hooggeschoold werk? 144
12.6 Variabelen die van invloed zijn op de mate van discriminatie 146

13 Discriminatie van allochtone vrouwen 151
13.1 De methode van onderzoek 151
13.2 Ondervinden allochtone vrouwen discriminatie bij het zoeken naar werk? 152

14 Conclusies over de omvang van discriminatie op grond van etnische afkomst 161

Noten 167

Literatuur 171

Bijlage 1 Statistische analyse van de resultaten 179
Bijlage 2 Validiteitscontrole laagopgeleide Marokkaanse mannen 181
Bijlage 3 Validiteitscontrole hoogopgeleide Surinaamse mannen 183

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Het probleem van discriminatie op de politieke agenda

In navolging van allochtonen, vrouwen en homoseksuelen komen de georganiseerde gehandicapten thans op voor hun belangen en wensen expliciet te worden genoemd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Is discriminatie van gehandicapten werkelijk een sociaal probleem? Tegenwoordig behoeven gehandicapten 'niet langer als meelijwekkende bedelaars door het leven te gaan' schrijft Verwey-Jonker (1983) wanneer zij schetst hoezeer de maatschappelijke positie van gehandicapten is verbeterd sedert het einde van de achttiende eeuw. In eerste instantie werd verbetering bereikt door oprichting van speciale voorzieningen, zoals sociale werkplaatsen, het buitengewoon onderwijs en specifieke woonvoorzieningen. Sinds een aantal jaren is 'inclusief beleid' een belangrijk uitgangspunt geworden, samen te vatten in de leuze 'gewoon wat kan, speciaal wat moet'. Volgens dit uitgangspunt dienen reguliere voorzieningen zodanig te worden ingericht dat ook gehandicapten er gebruik van kunnen maken (thuishulp is hiervan een voorbeeld), maar waar nodig dienen speciale voorzieningen gehandhaafd te blijven (ZMLK-scholen en scholen voor doven zijn hiervan voorbeelden). Verder heeft in onze tijd de toepassing van een reeks technische hulpmiddelen en bouwkundige maatregelen ervoor gezorgd dat in beginsel nogal wat beletselen voor volwaardige deelname aan de samenleving zijn weggenomen. Verschillende financiële voorzieningen op het gebied van hulpverlening, wonen, arbeid en vervoer getuigen van de solidariteit die de bevolking collectief met deze categorie opbrengt. Daarmee is echter niet gewaarborgd dat gehandicapten ook materieel gelijke maatschappelijke kansen worden gegund. Het is zeer wel mogelijk dat hun geen baan wordt gegeven ook al zijn concrete sollicitanten ondanks hun handicap zeer wel in staat om te voldoen aan de eisen die bij de functie passen; het is denkbaar dat zij in openbare gelegenheden worden geweerd omdat de verantwoordelijke toezichthouder hun de toegang weigert; hebben gehandicapten gelijke kansen bij het vinden van woonruimte?

De historische verworvenheden waar Verwey-Jonker op doelt, zijn tot stand gekomen vanuit een zogenaamd zorgconcept. Later ontstond een eigen gehandicaptenbeweging die aandrong op een verbetering van de maatschappelijke positie van gehandicapten. Zoals dat met alle emancipatiebewegingen gaat, doet men

zijn best om achterstellende bejegening van zijn categorie met het plaatsen op de politieke agenda erkend te krijgen als discriminatie. De discussie over de AWGB biedt een logisch moment om dit te doen. Zoals ook bij andere emancipatiebewegingen, verlangt men zowel gelijke behandeling als bijzondere aandacht. Gehandicapten zijn in sommige opzichten immers niet gelijk aan niet-gehandicapten en zoals het ongelijk behandelen van gelijken discriminatie oplevert, doet het slechts gelijk behandelen van ongelijken dit ook. Formele gelijkheid levert weinig op als er materieel geen condities worden geschapen die een gelijke uitgangspositie garanderen. Met een veel gebruikt voorbeeld: wat heeft het voor een rolstoeler voor zin om gebruik te maken van zijn recht om te solliciteren voor een functie die hij heel goed zou kunnen uitvoeren, wanneer het gebouw waar hij in moet werken ontoegankelijk is?

Hoe sterk staat deze nieuwe emancipatiebeweging met haar claim dat gehandicapten worden gediscrimineerd, dat wil zeggen op oneigenlijke gronden achtergesteld? Het empirische bewijs tot nu toe is niet sterk en wel om geen andere reden dan dat er nog geen systematisch en valide onderzoek naar is verricht. Het in dit boek beschreven onderzoek wil in deze leemte voorzien. Niet alleen stellen we op objectieve wijze vast of discriminatie op grond van een lichamelijke of verstandelijke handicap voorkomt op een aantal maatschappelijke terreinen (onder andere arbeidsmarkt, onderwijs, sport), ook trachten we meer inzicht te verwerven in de achtergronden hiervan.

In tegenstelling tot mensen met een handicap, is er geen discussie geweest over de vraag of allochtonen moesten worden opgenomen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Het vóórkomen van rassendiscriminatie wordt al lang als een sociaal probleem erkend. Aanvankelijk was dit een rijkelijk abstract sociaal probleem omdat zich in Nederland geen (gekleurde) etnische minderheden bevonden. Dat Nederland in 1969 het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie te New York ratificeerde en verwerkte in zijn nationale wetgeving vanaf 1971, had toen vooral symbolische betekenis. Er waren in de jaren zeventig wel incidenten die op discriminatie wezen, maar die beroerden de publieke opinie niet voldoende om de overtuiging van Nederlandse verdraagzaamheid werkelijk aan te tasten. Toen in 1978 het boek *Omdat zij anders zijn* onder redactie van Bovenkerk verscheen, waarin een aantal onderzoekers proefondervindelijk aantoonde dat discriminatie op grond van ras en/of etnische afkomst systematisch en veelvuldig voorkwam in Nederland, wekte dit commotie. In de jaren daarna is die conclusie in een lange reeks onderzoekingen bevestigd en daarbij kwam ook het onderzoek naar de oorzaken ervan van de grond.

Om de maatschappelijke positie van allochtonen te verbeteren, werd in 1979 het minderhedenbeleid ontwikkeld. Vooral het terugdringen van de hoge werkloosheid onder deze groep had en heeft hoge prioriteit. Het minderhedenbeleid begon in eerste instantie met een fors programma tegen discriminatie en racisme; gaandeweg hebben de beleidsinspanningen zich op het terrein van arbeid echter

voornamelijk geconcentreerd op de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, aangezien het lage opleidingsniveau en het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal werd beschouwd als één van de belangrijkste factoren van de hoge werkloosheid onder deze groepen. Een geschikte opleiding en een goede beheersing van de Nederlandse taal is inderdaad van belang om aan werk te komen; zonder diploma en zonder kennis van de taal zijn de kansen om aan de slag te komen in Nederland minimaal. Er is immers arbeidsaanbod genoeg en werkgevers hoeven daarom niet met minder genoegen te nemen. Maar hoe zit het met de kansen op werk als allochtonen eenmaal geschoold zijn en vloeiend Nederlands spreken? In dit onderzoek bekijken we hoe het deze groep allochtonen vergaat. Lukt het hen wel om werk te vinden of maken zij, ondanks hun goede kwalificaties, geen kans doordat personeelsmanagers en werkgevers systematisch de voorkeur geven aan autochtone sollicitanten? Als dit laatste het geval is, dan zou het beleid om de hoge werkloosheid onder allochtonen terug te dringen zich meer moeten richten op de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

In dit onderzoek stellen we op objectieve wijze vast of en in hoeverre Surinaamse en Marokkaanse mannen en vrouwen discriminatie ondervinden bij het zoeken naar laag- en hooggeschoold werk. Tevens onderzoeken we welke factoren invloed hebben op de mate van ondervonden discriminatie, zoals bijvoorbeeld het opleidingsniveau van de sollicitant, het soort werkgever (overheid of particulier) of het voeren van een voorkeursbehandeling voor allochtonen.

1.2 De methode van onderzoek

De methode die we voor beide onderzoeken hebben gebruikt vloeit voort uit de vraag: is er sprake van discriminatie en zo ja, wat is de mate van discriminatie die etnische minderheden ondervinden op de arbeidsmarkt en gehandicapten op allerlei maatschappelijke terreinen? Binnen het sociologische discriminatieonderzoek zijn vijf hoofdvormen van methodologie ontwikkeld die ieder hun eigen sterke en zwakke kanten hebben.[2]

(1) *Getuigenissen van individuele slachtoffers:* Onderzoek begint vaak met het relaas van personen die discriminatie is overkomen. Deze methode van materiaalverzameling is er uitstekend geschikt voor om invoelbaar te maken wat de slachtoffers zelf als discriminatie beschouwen. Nadeel is evenwel dat het materiaal niet systematisch is verzameld en dat het een sterk subjectief belevingselement kan bevatten die de zaak vertekent.

(2) Ook *systematische slachtofferenquêtes* zeggen soms meer over de wijze waarop hen die het overkomt, hun achterstelling verwerken dan over de gebeurtenis zelf en de beweegredenen van degenen die als daders worden gezien. Bovendien hebben de slachtoffers vaak geen weet van discriminatie: hoe zou je bij voorbeeld

weten dat een werkgever je discrimineert als hij een ander die misschien minder gekwalificeerd is, wel aanneemt? Bij het onderzoek naar rasdiscriminatie is gebleken dat de mate waarin het feitelijk voorkomt (zoals bij voorbeeld gemeten met het levensechte experiment) door de slachtoffers wordt onderschat. Om de omvang van het verschijnsel te bepalen en ook om de vraag te beantwoorden op welke maatschappelijke terreinen het zich voordoet, is deze methode ongeschikt.

(3) Men kan ook *enquêteren* bij de potentiële *daders*: een steekproef van mensen (die bij voorkeur in een positie verkeren dat ze daadwerkelijk zouden kunnen discrimineren) wordt gevraagd of men het wel eens gedaan heeft en zo ja: hoe vaak, of men suggereert een hypothetische situatie en vraagt dan hoe men zou reageren. Het voordeel van deze methode is dat men betrekkelijk gemakkelijk grote aantallen mensen kan onderzoeken, representatieve uitspraken formuleren en variaties kan aangeven binnen de bevolking (wie is meer geneigd te discrimineren: oud of jong, rijk of arm etcetera?). Tevens kan men met deze methode de motieven die mensen hebben om te discrimineren in kaart brengen. Nadeel is het vaak wat onwerkelijke karakter van zulke enquêtes. Sommige respondenten hebben er nog nooit mee te maken gehad en niet over nagedacht. De methode vormt verder een uitgelezen mogelijkheid tot het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Dat geldt trouwens ook en misschien zelfs wel nog wel meer voor personeelschefs die er wel mee te maken hebben gehad en die er over na hebben gedacht. Hier past de grote waarschuwing dat per enquête ondervraagde proefpersonen vaak anders antwoorden dan dat zij in werkelijk doen als de situatie zich aandient.

(4) Men kan in de vorm van een *statistisch survey* de maatschappelijke positie van gehandicapten en allochtonen berekenen in vergelijking met die van de niet-gehandicapten respectievelijk niet-allochtonen. Zijn zij significant ondervertegenwoordigd bij werk, werk in hogere functies, als huurders van aantrekkelijke woonruimte etcetera? Dit levert een 'harde' maat van achterstelling op, maar het nadeel is dat zulke cijfers slechts eindprodukt zijn van een geheel proces van verdeling, waarop meer factoren van invloed zijn geweest dan alleen discriminatie. De bijdrage van de factor ongerechtvaardigde achterstelling alleen blijft onduidelijk.

(5) Met behulp van het *levensechte experiment* of de *situatietest* wordt het discriminatiemoment zelf wel geobserveerd en wel zo dat subjectiviteit bij de interpretatie geen rol kan spelen. Men laat in dit geval allochtone of gehandicapte proefpersonen in werkelijk bestaande situaties waarin geselecteerd kan worden, optreden en onderzoekt of er verschil is met de bejegening van personen die overigens op alle relevante kenmerken gelijk zijn aan de eerste, maar die niet gehandicapt en niet allochtoon zijn. Voor een beschrijving van dergelijke experimenten bij discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt alsmede een nadere methodische verantwoording van dit instrument kunnen wij verwijzen naar Bovenkerk (1992). Nadeel van deze methode is dat een representatief sample van situaties moeilijk kan worden verkregen en dat we geen inzicht krijgen in de achtergronden en motieven van discriminerend gedrag.

In onze beide onderzoeken gaat het erom ondubbelzinnig vast te stellen dat discriminatie voorkomt en of het in een voldoende aantal gevallen plaats vindt om van een patroon te kunnen spreken. We kiezen daarom voor deze laatste methode waarmee reeds veel ervaring is opgedaan. Deze methode levert 'clear and convincing evidence' op zoals de titel van het een Amerikaans overzicht van dergelijk onderzoek (Fix en Struyk, 1993) naar rasdiscriminatie luidt.

In Nederland is deze methode, in navolging van landen als Engeland en de Verenigde Staten, al eerder gebruikt om discriminatie op grond van ras en etnische afkomst aan te tonen (zie onder andere Bovenkerk, 1978; Den Uyl e.a., 1986; Büyükbozkoyum e.a., 1991). Discriminatie van gehandicapten is naar ons weten in Nederland nooit eerder op deze manier vastgesteld. In Engeland is deze methode echter door medewerkers van de vereniging van spastische mensen wel met succes toegepast om met behulp van een sollicitatiebrievenexperiment discriminatie ten opzichte van gehandicapten aan te tonen door werkgevers (Fry, 1986; Graham e.a., 1990). In Frankrijk hebben onderzoekers (Ravaud e.a., 1992) onderzocht in hoeverre werkgevers zich iets aantrekken van een wet vergelijkbaar met onze WAGW, die hun verplicht een zeker quotum aan mensen met een handicap in dienst te nemen. Zij verzonden meer dan tweeduizend paar open sollicitatiebrieven en stelden vast dat de niet-gehandicapte sollicitanten veel meer aanbiedingen ontvingen dan even goed gekwalificeerde sollicitanten met een handicap die hun voor de functie waar ze naar zegden te solliciteren, geen belemmering opleverde.

Voor het onderzoek naar discriminatie van gehandicapten geldt dat we niet alleen willen weten of discriminatie voorkomt, maar ook waarom dit voorkomt. Gebeurt het omdat degenen die de beslissing nemen zelf weerzin hebben tegen gehandicapten of veeleer omdat zij veronderstellen dat anderen (hun klanten, collega's) bezwaren hebben? Beoordeelt men gehandicapten als individu of als exemplaar van een onbekwaam of afstotelijk soort? We kiezen daarom bij dit onderzoek voor een combinatie van twee methoden, het levensechte experiment om ondubbelzinnig vast te stellen of discriminatie van gehandicapten voorkomt en interviews met de 'daders' om achter de verschillende modaliteiten bij discriminatie te komen. Dit gedeelte van onderzoek wordt uitgevoerd door personen wier feitelijke optreden eerder experimenteel is onderzocht, te onderwerpen aan een vraaggesprek. Het interview bevat zowel open vragen als lijsten met uitspraken waarmee men wel of niet kan instemmen. Dit alles tezamen levert een goede indruk op van de aard en omvang van discriminatie van gehandicapten in Nederland anno 1994.

In het onderzoek naar discriminatie op grond van 'ras' en etnische afkomst hebben we geen interviews gehouden met werkgevers. De opdrachtgever van het onderzoek (de ILO) is slechts geïnteresseerd in het empirisch bewijs van het voorkomen van discriminatie. We kunnen daarom op grond van de resultaten van dit onderzoek niets zeggen over de achtergronden van discriminerend gedrag ten opzichte van allochtonen, maar enkel vaststellen of en in hoeverre discriminatie op grond van etnische afkomst voorkomt in selectieprocedures.

1.3 De opbouw van dit boek

Dit boek is opgebouwd uit drie delen. In deel I presenteren wij een theoretische begripsbepaling van het discriminatiebegrip. Discriminatie is, kort gezegd, achterstelling die niet te rechtvaardigen is en in een serie van beschouwingen omtrent discriminatie naar ras, etnische afkomst, geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd en handicap willen we nader specificeren wat we daarmee bedoelen. We zullen tevens ingaan op verschillende verschijningsvormen en achtergronden van discriminatie.

In deel II beschrijven we het onderzoek naar discriminatie van mensen met een handicap. Eerst schetsen we in het kort de positie van gehandicapten in de samenleving en het gevoerde beleid ten aanzien van hen. Tevens behandelen we eerder in Nederland uitgevoerde onderzoeken die discriminatie of vooroordelen ten opzichte van mensen met een handicap tot onderwerp hadden. Vervolgens beschrijven we de uitgevoerde experimenten en bijbehorende interviews die moeten vaststellen of en waarom gehandicapten ongelijke behandeling ondervinden bij het zoeken naar werk, bij de toelating tot scholen en op andere terreinen, zoals bij het inschrijven bij relatiebemiddelingsbureaus, bij het boeken van een vakantiereis, bij het willen meedoen aan een spelprogramma op tv, bij inschrijving bij sportverenigingen en bij toelating tot restaurants en discotheken. Aan het einde van deel II zijn algemene conclusies geformuleerd omtrent de aard en het voorkomen van discriminatie jegens mensen met een handicap.

Deel III betreft het onderzoek naar discriminatie van allochtonen bij het vinden van werk. Na een inleidende paragraaf over de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt, besteden we aandacht aan het vele onderzoek dat in Nederland reeds is verricht naar de oorzaken daarvan en tevens aan een reeks van beleidsmaatregelen die genomen zijn om deze positie te verbeteren. Dan volgen beschrijvingen van zes experimenten die de mate van discriminatie vaststellen die allochtonen ondervinden bij het zoeken naar werk. Om toch iets over het patroon van discriminatie te kunnen zeggen, richten wij onze experimenten zo in dat de variabelen etnische afkomst, opleidingsniveau van sollicitanten en geslacht worden gemeten. Achtereenvolgens komen aan de orde: (1) discriminatie van laagopgeleide Marokkaanse mannen, (2) discriminatie van laagopgeleide Surinaamse mannen, (3) discriminatie van hoogopgeleide Surinaamse mannen,

(4) discriminatie van laagopgeleide Marokkaanse vrouwen, (5) discriminatie van laagopgeleide Surinaamse vrouwen en (6) discriminatie van hoogopgeleide Surinaamse vrouwen. Deel III wordt afgesloten met een algemene conclusie over discriminatie op grond van etnische afkomst.

Deel I
Theoretische overwegingen

Hoofdstuk 2

Politieke achtergronden

2.1 Onderscheidingen van mensen zijn sociale constructies

Alle mensen zijn uniek, er komen geen twee individuen voor die volmaakt aan elkaar gelijk zijn. Binnen een samenlevingsverband verdelen ze elkaar echter in soorten en maten. Er zijn dikke mensen en dunne, slimme en sterke, zwarte en blanke mensen. De mogelijkheden van indeling en categorisering zijn in beginsel onbeperkt omdat mensen in ontelbaar veel opzichten van elkaar verschillen. Sommige van die indelingen hebben een reëel aanwijsbare basis, zoals bijvoorbeeld het onderscheid tussen mannen en vrouwen of tussen mensen die zich op eigen benen kunnen voortbewegen en zij die dat niet kunnen zonder de hulp van een rolstoel. Andere indelingen berusten op niet meer dan een verzinsel, zoals de uit de zeventiende en achttiende eeuw stammende indeling in menselijke rassen die thans is ontmaskerd als falende wetenschap en ideologisch produkt van nationalisme en kolonialisme. Of ze nu fictief zijn of wel een empirische grond bezitten, aan dergelijke verdelingen worden soms sociale consequenties verbonden die veel verder strekken dan het onderscheid op zichzelf rechtvaardigt. Om die reden beschouwen we ze als sociale constructies.

Dat deze differentiaties echt op menselijke inventie berusten, blijkt onder andere uit de omstandigheid dat het bepalen van de grens van categorieën veelvuldig voorwerp is van discussie en politieke strijd: wie behoren nog tot de categorie der (visueel, auditief etcetera) gehandicapten en wie niet? Welke mensen behoren tot 'raciale' minderheden en welke niet? Waar moet de leeftijdsgrens liggen waarboven mensen geen betaalde functie meer uit mogen oefenen? Maar leerzamer is nog te beschouwen welke consequenties uit onderscheid worden getrokken in verschillende culturen. In alle culturen wordt onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen, tussen mensen die behoren tot uiteenlopende 'rassen' of etnische groepen, tussen mensen die seksuele voorkeur aan de dag leggen voor mensen van hun eigen geslacht en het andere, tussen jonge mensen en oude en tussen mensen die in het bezit zijn van hun volle lichamelijke en verstandelijke faculteiten en zij die dit niet zijn. Maar er bestaan grote verschillen in sociale betekenis die aan deze onderscheidingen worden toegekend. Hoe anders is de sociale rol die mensen behorende tot een objectief gelijke categorie worden geacht te spelen! In traditionele islamitische landen is de sociale positie van 'de' vrouw

een heel andere dan in de moderne, westerse samenleving. In verschillende stelsels van 'race relations' worden andere raciale en etnische categorieën onderscheiden en de plaats van bij voorbeeld gemengdbloedige kleurlingen verschilt hemelsbreed. In sommige culturen wordt homoseksualiteit (althans in een bepaalde levensfase) aangemoedigd of getolereerd, in andere wordt het verdoemd. In onze cultuur verliezen mensen status bij het heel oud worden, in de meeste niet-westerse culturen winnen die juist in aanzien. In onze samenleving worden gehandicapte mensen vaak beschouwd als lichamelijk of geestelijk incompleet en uit dien hoofde als object van hulp en zorgzaamheid. In andere culturen zijn ze vaak mikpunt van spot en agressie, maar soms gelden zij juist als uitverkoren of heilig (Edgerton, 1976).

2.2 Het politieke karakter van sociale constructies

Categorisering maakt het mogelijk sociale rollen te definiëren en dat maakt sociaal gedrag voorspelbaar. Vooral in moderne, industriële en stedelijke samenlevingen is rolvoorspelbaarheid functioneel. Men stelle zich voor dat mensen elkaar bij ieder contact in de volle omvang en nuance van hun individuele persoonlijkheid zouden appreciëren alvorens te kunnen interacteren! Dat zou eenvoudig niet gaan in de levens van mensen die dagelijks met een veelheid van uiteenlopende en vaak vreemde individuen te maken krijgen. Het rolrepertoire van stedelingen moge uitgebreid zijn, het is niet onbegrensd (Hannerz, 1985). We bepalen onze houding routineus op grond van verwachtingen over de 'geanticipeerde ander' (Goffman, 1963).

De classificaties zijn tegelijkertijd allerminst neutraal en dat geldt zeker ook voor ons type maatschappij. Deze categoriseringen hebben steeds een positief en een negatief uiteinde. We zeggen niet alleen dat mensen objectief variëren naar geslacht, 'ras', seksuele voorkeur, leeftijd en lichamelijke en verstandelijke vermogens of zulke beperkingen. Nee, mannen hebben als categorie een hogere status dan vrouwen, blanken staan boven zwarten, jongeren worden meer gewaardeerd dan ouderen, niet-gehandicapten genieten de voorkeur boven mensen die een handicap hebben. Met Kok en Ter Haar (1993) kunnen we van dat laatste onderscheidende kenmerk zeggen dat een op zichzelf zinvolle categorisering naar handicap (bij voorbeeld om een bepaalde voorziening te kunnen indiceren) zich leent voor negatief oordelen.

De distributie van schaarse hulpbronnen zowel als rechten en gunsten zijn langs lijnen van deze onderscheidingen georganiseerd. Deze verdeling vormt niet alleen een economisch maar ook een politiek proces omdat de beslissingen omtrent wie meedelen of wie worden uitgesloten, wie privileges toebedeeld krijgen en wie aan het kortste eind trekken, mede door de overheid worden genomen. Het indelen van mensen in groepen met differentiële rechten heeft nergens zo'n hoge vlucht genomen als in de moderne natie-staat.

2.3 Definiëren door middel van kenmerken toeschrijven

Het categoriseren van mensen vormt een ideologisch proces voor zover aan echte of veronderstelde (biologische) kenmerken betekenis wordt gehecht.[3] De wijze waarop categorisering en verdeling plaats vindt, vormt een uitdrukking van centrale waarden binnen de samenleving en de machtsverhoudingen daarbinnen. Op een compositiefoto van het maatschappelijk ideaalbeeld komen gezonde, sportieve, blanke Hollandse jongemannen voor met een goede opleiding, een volledige vaste werkkring en wonend in de Randstad. Zij zijn gehuwd en hebben jonge kinderen.[4] De empirische illustratie leveren Van Beek en Van Praag (1992) die aan Nederlandse werkgevers een reeks profielen voorlegden van sollicitanten. Mensen met 'tegengestelde' eigenschappen: hoge leeftijd, vrouw, zwakke gezondheid, allochtone afkomst, komen er slecht vanaf en maken weinig kans om een werkkring te vinden. Een meerderheid van de onderzochte werkgevers blijkt de voorkeur te geven aan jonge, gezonde Hollandse mannen.

Mensen zullen niet gemakkelijk aan al zulke eisen voldoen en feitelijk vormen die geprivilegieerden een getalsmatig kleine minderheid. De groep is echter wel dominant en symboliseert het culturele en somatische normbeeld.[5] Op hoeveel meer punten mensen, gemeten aan deze maatstaf, te kort komen des te lager is hun sociale status[6] en wie sterk afwijkt kan dusdanig gestigmatiseerd zijn dat hij zelfs 'niet geheel menselijk' is (om met Goffman, 1963, te spreken).

Het centrale gezichtspunt in deze beschouwing is dat het bezit van (niet-optionele) biologische kenmerken op zichzelf niet noodzakelijk aanleiding geeft tot economische en sociale kenmerken en evenmin dat zij op zichzelf uitnodigen tot een bepaalde bejegening. Omdat de classificatie tot stand komt via het toekennen van eigenschappen is het van ondergeschikte betekenis hoe het object er zelf materieel uitziet. Sociologen onderzoeken daarom niet de eigenschappen van het mannelijke en vrouwelijke geslacht, maar hun *gender*-status, de sociaal toegeschreven rolpatronen. Zo gaat het er ook niet om vast te stellen in hoeverre homoseksuelen lichamelijk 'anders zijn' (vergelijk het protest tegen het hersenonderzoek van prof. Swaab) maar welke stereotiepe gedragingen men hetero- en homoseksuelen toedicht. Natuurlijk verschillen jonge en oude mensen van elkaar als het gaat om lichaamskracht en wijsheid, maar de sociologische vraag is die naar de sociale consequenties van die verschillen: wel of niet accepteren in verzekeringen, gedwongen pensionering etcetera. Sociologen vragen niet wat de biologische verschillen zijn tussen het blanke en het zwarte ras – omdat die niet kunnen bestaan tussen sociaal geconstrueerde categorieën – maar welk politiek en historisch proces tot de betreffende conceptie van rasverhoudingen heeft geleid. Wie gelden in Nederland als etnische minderheden? De operationele definitie luidt: zij die binnen het minderhedenbeleid als doelgroepen zijn aangewezen. Als gevolg hiervan beschouwen we bijvoorbeeld Turken en Surinamers wel als etnische minderheden, maar migranten afkomstig uit de voormalige kolonie Indonesië, niet.

Ook voor gehandicapten geldt dat het er niet alleen om gaat in welk opzicht of hoe ernstig men gehandicapt is, maar vooral ook om de betekenis die maatschappelijk aan het verstandelijke of lichamelijke tekort wordt toegeschreven en de bejegening die men voor gepast houdt ten opzichte van hen die als gehandicapt worden aangemerkt. We staan hier wat langer bij stil omdat in ons onderzoek discriminatie van gehandicapten wordt onderzocht, maar vooral ook omdat deze zienswijze in het dagelijkse maatschappelijke verkeer niet gebruikelijk is. Dat zwarten en vrouwen niet behoren te worden achtergesteld is gemeengoed, maar met gehandicapten is toch echt iets aan de hand? Hoe kan men dan van discriminatie spreken? Eerst komt de indeling van werkelijke beperkingen aan de orde, dan de beperkingen die sociaal zijn toegeschreven. De consequentie van deze opvatting is in de Verenigde Staten getrokken in de in 1992 in werking getreden *Americans with Disabilities Act* (ADA). Die wet heeft betrekking op *disabled people* en die worden niet slechts gedefinieerd als (a) zij die een fysiek of geestelijk tekort bezitten dat in aanzienlijke mate een of meer van hun levensactiviteiten hindert, maar ook (b) zij die in het verleden geregistreerd zijn geweest als gehandicapt en – let nu op het uitdrukkelijk toeschrijvende karakter in de definitie! – (c) zij die worden beschouwd als gehandicapt.

Bij deel (a) van de definitie is op te merken dat de mate waarin gehandicapten in hun levensactiviteiten zijn gehinderd niet alleen afhangt van hun fysieke of geestelijke tekorten. De wijze waarop hun omgeving is ingericht bepaalt mede de mate waarin ze kunnen functioneren, dan wel in hun functioneren belemmerd zijn. Dit volgt uit het model dat ten grondslag ligt aan de *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*. Dat model, opgesteld door de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO, 1980; in het Nederlands vertaald door de Raad voor Gezondheidsresearch, 1981) omvat de volgende begrippen: ziekten/aandoeningen → stoornissen → beperkingen → handicaps.

Als gevolg van ziekten, aandoeningen of aangeboren afwijkingen kunnen stoornissen optreden. Stoornissen worden gedefinieerd als iedere afwezigheid of afwijking van een psychologische, fysiologische of anatomische structuur of functie. Stoornissen kunnen beperkingen tot gevolg hebben, gedefinieerd als iedere vermindering of afwezigheid van de mogelijkheid tot een voor de mens normale activiteit. Beperkingen kunnen resulteren in handicaps, gedefinieerd als een nadelige positie van een persoon welke de normale rolvervulling van de betrokkene (gezien leeftijd, geslacht en sociaal-culturele achtergrond) begrenst of verhindert. Het begrip handicap heeft in deze ICIDH-classificatie dus een betekenis die afwijkt van het normale spraakgebruik, want daarin geldt als handicap datgene wat in de ICIDH-indeling een stoornis of beperking wordt genoemd. Hierbij is op te merken dat de termen ziekten, stoornissen en beperkingen persoonskenmerken zijn. Handicaps worden daarentegen mede bepaald door omgevingskenmerken. De mate van handicap varieert daarom met de inrichting van de omgeving waarin de betreffende persoon verkeert. Anders gezegd: een handicap is het produkt van de interactie tussen het individu met zijn beperkingen en de eigenschappen van diens omgeving (Hahn, 1988). Negatief geformuleerd houdt deze constatering in dat de deelname van gehandicapten in de samenleving wordt belemmerd door obstakels in hun omgeving.

Het gaat daarbij zowel om fysieke obstakels als om sociale obstakels. Ontoegankelijke gebouwen, verkeersruimten en vervoermiddelen vormen de fysieke obstakels. Met name veel motorisch gehandicapten worden hierdoor in letterlijke zin buitengesloten. Andere categorieën minder gewaardeerden lopen niet of veel minder tegen dit probleem op, gehandicapten hebben er specifiek mee te maken. Met sociale obstakels doelen we op de houding en het gedrag van de omringende mensen. In dat opzicht komen gehandicapten weer wel overeen met andere minderheidsgroepen, zoals etnische groepen en homoseksuelen en vrouwen. Alle worden in negatieve zin onderscheidelijk behandeld. De dominante groep geeft blijk van afwijzing, stigmatisering, sociale afstand, stereotypering, vooroordeel en discriminatie (Wertlieb, 1985).

2.4 Verzet en emancipatie

De onderscheidingen tussen mensen die hier aan de orde zijn, leken gedurende lange perioden de natuurlijke orde der dingen te weerspiegelen. De zwarten kenden hun plaats, vrouwen haar functie, homoseksuelen moesten genoegen nemen met een dubbelleven en gehandicapten en ouderen hadden hun beperkingen te accepteren. Gedeclasseerden leerden omgaan met hun stigma zoals kernachtig wordt weergegeven in de ondertitel van Erving Goffman's beroemde boek over stigma: 'the management of spoiled identity'. Sociale ordeningen zijn echter ook onderhevig aan verandering en op sommige momenten in de geschiedenis kunnen de opvattingen over ongelijkheid en de rationale daarachter veranderen. Zulke momenten beginnen ermee dat de basis van het onderscheid door de onderliggende partij wordt aangevochten of dat buitenstaanders die zich hun lot aantrekken, dat doen. De ideologische rechtvaardiging van het onderscheid wordt 'ontmaskerd' als huichelarij. Achterstelling op grond van 'ras' wordt als *racisme* aan de kaak gesteld; ongelijke behandeling naar geslacht als uitingsvorm van het verwerpelijke *seksisme*; achterstelling op grond van hoge leeftijd wordt in de Verenigde Staten *ageism* genoemd; vernederende bejegening op grond van sociale afkomst *klassisme*; het uitstoten van homoseksuelen als vorm van *homohaat*; voor het afwijzen van mensen die niet aan de schoonheidsnorm voldoen wordt de term *shapism* gebruikt; en achterstelling op grond van variatie naar lichamelijke en verstandelijke vermogens is wel *validisme* genoemd.[7]

Het aanwijzen van gedrag als discriminatie of als uiting van vooroordeel is aldus geen onveranderlijk gegeven omdat de norm zelf onderdeel is van een historisch veranderingsproces. De onaanvaardbaarheid van criteria voor ongelijke behandeling en sociale achterstelling wordt aan de orde gesteld in het kader van sociale bewegingen. Het verzet tegen de achterstelling van zwarten kreeg in de

Verenigde Staten gestalte: eerst in de strijd voor afschaffing van de slavernij, daarna in het verzet tegen segregatie en na de oorlog in de vorm van protest binnen de beweging voor burgerrechten. Zonder een dergelijk bewustzijn en verzet wordt ongelijke behandeling niet als zodanig herkend. De meeste van zulke bewegingen zijn goed beschreven en enkele auteurs hebben getracht theorie te ontwikkelen op basis van overeenkomsten in de ontwikkeling van het verzet. De feministische strijd om 'rolpatronen' te doorbreken, heeft veel gemeen met de emancipatiebeweging van homoseksuelen die 'uit de kast komen' en het groeiende verzet van ouderen om het politieke en sociale leven uit te worden gerangeerd. In 1981 publiceerde J. Hendriks zo'n sociologisch vergelijkende studie over *Emancipatie* en in 1983 volgde Verwey-Jonker met *Emancipatiebewegingen in Nederland*. Verzetsbewegingen kunnen overgaan in emancipatiebewegingen die breed worden gesteund. Een militante voorhoede effent het pad. In navolging van de *Black Panthers* in de Verenigde Staten manifesteerde zich de beweging van de *Grijze Panters* om op te komen voor de rechten van ouderen. Homoseksuelen stichtten het *Gay Liberation Front* en toen de gehandicapten opstonden noemen zij zich de *Disabled in Action*.

Al deze emancipatiebewegingen hebben mede de norm bepaald dat men ouderen, vrouwen, leden van etnische minderheden enzovoort niet behoort achter te stellen en deze normen zijn nationaal en internationaal neergelegd in rechtsregels. Voor de discriminatie tegen gehandicapten geldt dat nog niet. Hier heeft de emancipatiebeweging wel geleid tot een streven om maatregelen te nemen om lichamelijke en verstandelijke beperkingen te boven te komen, maar nog niet – althans in Nederland niet – tot de norm dat gehandicapten dan ook in het sociale verkeer gelijk behoren te worden behandeld. De algemene redenering is nog steeds dat het hier gaat om een categorie die werkelijk bestaande en geen sociaal geconstrueerde beperkingen kent en daarom is achterstelling of discriminatie ongerijmd. Maar is dat werkelijk zo? Omdat een van de twee empirische onderzoekingen in dit boek over de discriminatie van gehandicapten gaat, willen we hier wat langer bij dit probleem stil staan. Voor het andere onderzoek naar de achterstelling van etnische minderheden is dat niet nodig, de norm is algemeen dat hiervoor geen rechtvaardiging kan bestaan. Waarom bestaat zo'n norm voor ontoelaatbare achterstelling van gehandicapten nog niet? In overeenstemming met de historisch-sociologische gedachtengang dat verzet en emancipatie voorwaarden zijn om de norm te expliciteren en ingang te doen vinden, is daarom nu de vraag aan de orde waarom gehandicapten naar verhouding zo laat zijn met hun emancipatie.

De eerste reden is dat gehandicapten geen groep vormen in de sociologische zin van het woord (Scotch, 1988). Gehandicapt zijn of worden, is allereerst een individuele ervaring. Dagelijks omringd door een overgrote meerderheid van valide familieleden, buren, klasgenoten missen ze de gedeelde ondervinding die kan leiden tot de gemeenschappelijke analyse dat hun onrecht wordt aangedaan. Ze groeperen zich soms wel zelfstandig in eigen milieu,[8] maar dat heeft vaak

slechts betrekking op het ontwikkelen van een 'overlevingsstrategie' binnen een wereld die is gebaseerd op de gedragsmogelijkheden van niet-gehandicapte mensen. Een aantal van hen ontmoet elkaar in dienstverlenende instellingen of in het speciaal onderwijs, maar het daar heersende regime moedigt niet aan tot georganiseerde contestatie. Zwarte mensen groeien daarentegen vaak op in wat ook in cultureel opzicht een zwarte omgeving is; vrouwen kunnen zich spiegelen aan een alomtegenwoordige helft van de bevolking; homoseksuelen zijn door hun seksuele voorkeur aangewezen op andere homoseksuelen en in tijden van onderdrukking ontwikkelen en handhaven zij gezamenlijk een ondergrondse subcultuur (Tielman, 1982); ouderen hebben tijdens hun actieve leven hun kennis en kunnen bewezen, bovendien voldoende contact opgebouwd met generatiegenoten en geleerd hoe te communiceren, om zich thans te kunnen organiseren.

Tweede reden waarom het zo laat komt tot een streven naar emancipatie heeft betrekking op de reusachtige heterogeniteit van de categorie (Fine en Asch, 1988). Allereerst worden onder de term gehandicapt zowel lichamelijk gehandicapten als verstandelijk gehandicapten begrepen, hoewel hun beperkingen van compleet verschillende aard zijn. De categorie lichamelijk gehandicapten omvat velerlei groepen. Zo vermeldt de WCC-standaard *Termen voor gehandicapten* onder meer bewustzijnsgehandicapten (onder wie mensen met epilepsie), taal- en spraakgehandicapten, zintuiglijk gehandicapten (doven en slechthorenden, blinden en slechtzienden), orgaangehandicapten (onder wie chronisch zieken) en motorisch gehandicapten.

Binnen deze groepen wordt weer een aantal subcategorieën onderscheiden. Zowel in de aard als in de mate van functionele beperkingen lopen zij zeer uiteen. Er zijn er – bijvoorbeeld mensen met lichtere vormen van epilepsie – die geen last hebben van zodanige functionele beperkingen dat die hun dagelijkse leven belemmeren. Blinden, doven en motorisch gehandicapten hebben wel functionele gebreken, maar die zijn weer heel verschillend. Ook de mate van uiterlijke herkenbaarheid loopt uiteen, veel chronisch zieken zijn op het eerste gezicht niet gehandicapt. Verder zijn sommige handicaps aangeboren en andere op latere leeftijd verworven. Sommige chronische ziekten zijn statisch, andere progressief. Wat hebben alle mensen die onder deze bonte verzameling vallen gemeen? Eigenlijk alleen dat ze allemaal worden voorzien van het etiket gehandicapt. Maar dat vormt nog lang geen voldoende voorwaarde om tot gemeenschappelijke actie over te gaan. Sterker nog: binnen deze wereld van gehandicapten leidt de afweer of ontkenningsreactie van velen ertoe zich te dissociëren van categorieën die meer of zelfs veel meer zijn gehandicapt. De algemene sociale fragmentatie die de organisatie van alle zich emanciperende groepen bemoeilijkt, hebben gehandicapten gemeen met vrouwen, ouderen, homoseksuelen en zwarten wier categorieën immers worden doorsneden door verschillen van sociale klasse en stand. Bij sommige categorieën kan ook variatie van het kenmerk waarop wordt gediscrimineerd een zekere rol spelen (minder of meer zwart; minder of meer stereotiep homoseksueel; een beetje oud of heel erg oud), maar het is alleen

bij gehandicapten zo dat de aard en mate van gehandicapt-zijn zorgt voor een overheersend groot uiteenlopen van (subjectief ervaren) belangen. Mensen met een lichte handicap willen niet geassocieerd worden met mensen met een zware handicap. Er bestaat een duidelijke scheidslijn tussen verstandelijk gehandicapten en lichamelijk gehandicapten. Eigenlijk kan gesproken worden van twee afzonderlijke 'werelden'. De diversiteit der handicaps weerspiegelt zich in de uiteenlopende wijze waarop zowel de (gespecialiseerde) dienstverlening als de belangenbehartiging zijn georganiseerd.

Derde oorzaak voor late bundeling van belangen: de magere eigen (materiële) hulpbronnen. Gemiddeld genomen hebben gehandicapten een laag opleidingsniveau en een laag inkomen, velen van hen hebben geen werk of slechts binnen de secundaire arbeidsmarkt en ze zijn als categorie disproportioneel veel afhankelijk van een uitkering.[9] Bij mensen met een verstandelijke handicap geldt voorts dat de aard van hun handicap als beperking naar voren komt bij activiteiten die een zekere mate van abstract denken vereisen. Emancipatie berust mede op het bewust worden van de achterstand van de eigen groep of categorie en dat veronderstelt intellectuele vaardigheden waar zij niet over beschikken. Vergelijken we weer met de andere achtergestelde categorieën: ouderen zijn gemiddeld ook minder bedeeld dan jongeren, de armoede heeft ten dele een gefeminiseerd karakter, zwarten en etnische minderheden vertonen geweldige achterstanden, maar er zijn onder deze groepen voldoende zelfstandig vermogenden en goed opgeleiden, en dat geldt zeker ook voor homoseksuelen, om een basis voor emancipatie te leveren. Voor gehandicapten geldt dat minder.

De vierde factor is voor gehandicapten misschien nog het meest specifiek: de omstandigheid dat ze meer dan anderen een beroep moeten doen op hulpverleners en speciale instellingen. Andere emancipatiebewegingen beginnen ook vaak met behulp van 'zaakwaarnemers' (blanke abolitionisten nemen het op voor de zwarte slaven etcetera, zie Köbben, 1983), maar gehandicapten worden omringd door professionele hulpverleners die allerlei beslissingen nemen uit naam van gehandicapten en ook door vrijwilligers die het goed met hen voor hebben. Hun ingrijpen kan evenwel verstikkend werken en de ontwikkeling naar zelfstandigheid in de weg staan. Medici informeren gehandicapten doorgaans over hun stoornissen en beperkingen en over de voorzieningen waar zij verdere hulp kunnen krijgen. De behandeling is geheel en al gericht op het individu. De hulpverleners vormen onderdeel van de medische en individualiserende definitie van de situatie en helpen de gehandicapten zelf trouwens ook om hun probleem als zodanig te verinnerlijken (het 'functionele belemmeringen-model' schrijft Hahn (1988).[10] Vooral bij mensen met een verstandelijke handicap is sprake van zaakwaarnemers: ouders die al dan niet georganiseerd zijn in ouderverenigingen. Het zijn deze zaakwaarnemers die (politieke) eisen voor de groep als geheel formuleren en niet de betrokkenen zelf.

Een factor die de organisatie van gehandicapten in de Verenigde Staten bevordert, wordt gevormd door de gevolgen van de oorlog in Vietnam. Teruggekeerde militairen die thans zijn verminkt kunnen hun persoonlijke leven vergelijken met dat van vroeger en accepteren de achterstelling minder. Perioden die volgen op oorlogen (de Eerste Wereldoorlog!) zijn sowieso minder hard voor gehandicapten omdat de bevolking haar dankbaarheid betuigt aan invalide oorlogsveteranen. Een proces van bewustwording onder gehandicapten komt thans ook op gang in Europa en Nederland. Men spiegelt zich aan andere succesvolle emancipatiebewegingen: in de literatuur wordt die vergelijking ook steeds gemaakt, men definieert zijn eigen positie als die van een onderdrukte minderheid (Kamieniecki, 1985; Wertlieb, 1985).

De handicap van velen is feitelijk opgeheven of gemitigeerd doordat aangepast onderwijs wordt gegeven, doordat de medische technologie spectaculair is verbeterd en doordat de omgeving meer toegankelijk is gemaakt door middel van het slechten van drempels. Mensen die voorheen zouden zijn overleden aan hun ziekte of aandoening blijven nu in leven. Mensen die voorheen bij hun activiteiten op hulp waren aangewezen, hebben nu mogelijkheden gekregen om zelfstandig te functioneren. De uitvinding van het brailleschrift, de gebarentaal, de rolstoel, de hulp van doventolken en nog veel meer hebben ertoe bijgedragen dat gehandicapten zichzelf niet langer incapabel achten. Ze hebben een zekere mate van autonomie bereikt en hebben aan zelfvertrouwen gewonnen. De grens van het opheffen van functionele belemmeringen ligt voor velen niet meer in hun lichamelijke tekortkomingen, maar in de stand van de technologie, het vermogen aan technisch vernuft en de financiële draagkracht van de betrokkenen zelf en de economie in het algemeen. Ook hier bestaat voor de overheid de paradox dat naarmate een categorie meer en beter wordt geholpen, de aanspraken op substantiële gelijkheid toenemen. De theorievorming over het karakter van het gehandicaptenvraagstuk verandert. Legde men vroeger de nadruk op individueel voorkomende functionele beperkingen, thans wordt de totale maatschappelijke en economische omgeving in de beschouwing betrokken en de oorzaak van het probleem tevens bij de *disabling environment* gelegd (Barnes, 1991). De betekenis van fysieke en sociale obstakels in de omgeving brachten we hierboven reeds ter sprake.

Zodra deze sociale beweging doorzet gaat dat gepaard met een eerste afwijzing van de hulpverleners van thans zoals Verwey-Jonker (1983) terecht signaleert.[11] De bejegening door 'normalen' (in de zin van: zij die zichzelf tot norm verheffen) wordt aan een kritisch onderzoek onderworpen en er worden middelen ontwikkeld om discriminatie zichtbaar te maken. Men eist wettelijke maatregelen om zich als groep te beschermen en discriminatie te kunnen bestrijden, inclusief sancties op te leggen door de overheid. Er worden nieuwe eisen gesteld aan de verdeling van de bewijslast: de gehandicapte hoeft niet langer alleen meer te bewijzen waartoe hij in staat is, wie hem weigert zal ook aannemelijk moeten maken dat daar een objectieve grond voor bestaat.

In Nederland wordt de nog jonge emancipatiebeweging van lichamelijk gehandicapten gedragen door de Gehandicaptenraad, een overkoepelende organisatie

van belangenverenigingen en bonden van (specifieke categorieën) gehandicapten en chronisch zieken. De Gehandicaptenraad treedt op als spreekbuis naar de overheid en vervult als zodanig een voortrekkersrol in het emancipatieproces. Voor de emancipatie van verstandelijk gehandicapten bestaat evenzeer groeiende belangstelling. Plaatselijk ontstaan steeds meer belangenverenigingen (Onderling Sterk). Vanuit de Federatie van Oudervereniging worden de pogingen ondersteund om tot een landelijke federatie van belangenverenigingen te komen.

Hoofdstuk 3

Vormen van discriminatie

3.1 Wat is discriminatie?

Onder discriminatie verstaan we de achterstelling van individuen of groepen op grond van kenmerken die in de context van de handeling geen aanvaardbaar motief vormen (Elich en Maso, 1984). Deze definitie is ruimer dan die welke zich beperkt tot wat is neergelegd in rechtsregels. In dit boek hanteren we consequent een sociologische definitie van het begrip en geen juridische. Bezien we achtereenvolgens de verschillende termen van de definitie. Om welke kenmerken gaat het? In het geval van achterstelling op 'ras' lijkt discriminatie tegenwoordig altijd ondubbelzinnig want er is geen context te verzinnen waarin 'ras' een redelijke grond van afwijzen zou kunnen vormen. Maar laten we wel bedenken dat dit in andere landen nog helemaal niet zo is of dat tot voor kort niet was en dat men (Zuid-Afrika, USA tot in de jaren vijftig, in koloniale situaties) zich eenvoudig niet voor kon stellen dat donkergekleurden gelijke rechten werden toegestaan of met blanken zulke intieme handelingen deelden als aan één tafel het voedsel te gebruiken. Het uitsluiten van mensen die homoseksueel zijn komt ons, behoudens in enkele marginale gevallen, thans voor als niet te rechtvaardigen, maar laten we wel bedenken dat dit in onze geschiedenis niet verder teruggaat dan in de jaren zestig. Een homoseksuele leraar voor de klas 'die er voor uit kwam', had het buitengewoon moeilijk. Vrouwen hebben zich ook pas na de oorlog op allerlei terreinen van (sommige van) hun kluisters bevrijd, het is bijvoorbeeld pas in 1957 dat de 'handelingsonbekwaamheid' van de gehuwde vrouw werd opgeheven en één à twee generaties terug vonden de meeste mensen het heel gewoon dat vrouwen werden ontslagen ten gunste van de werkgelegenheid van (hun) mannen. Nu vinden we het vrouwelijk geslacht geen aanvaardbare grond voor achterstelling meer. Met het kenmerk ouderdom is het niet anders. Is verplichte pensionering voor mensen in intellectuele beroepen of überhaupt voor werknemers 'die goed meegaan' te rechtvaardigen? Het weren van bovenzestigjarigen in functies van politiek en bestuur is thans in discussie (Groenendijk, 1988; Köbben en Nelissen, 1989).

Gehandicapten? Hier is de abstracte norm duidelijk te formuleren, maar de praktijk dubbelzinnig. De onmiddellijke reactie van veel mensen luidt: ongelijk behandelen kan toch geen discriminatie zijn bij mensen die echt, objectief iets

mankeren? Bij de behandeling van het voorstel voor de Algemene Wet Gelijke Behandeling in de Tweede Kamer in 1993 is dat standpunt serieus aan de orde geweest bij de vraag of men zou discrimineren door op Schiphol bij een functie in de verkeerstoren geen blinde aan te stellen. Dit zou geen discriminatie opleveren want een goed gezichtsvermogen is voor die functie een essentiële eis. Het gaat erom of de betrokkene vanwege zijn functionele tekortkoming wezenlijke onderdelen van de taak niet kan vervullen. Blinden zijn zeer wel in staat om een reeks andere functies te vervullen. Zeker ondervinden gehandicapten belemmeringen en die zullen hun in vele gevallen onmogelijk maken een werkkring te vinden die met hun ambitie overeen komt. In Nederland hebben Vlaskamp en Beks (1989) onderzoek gedaan naar beroepsuitoefening van visueel gehandicapten. Blinden en slechtzienden bleken slechts in staat om een beperkt aantal beroepen volledig uit te oefenen. Een studie van Kooreman en De Boer (1987) leidde eveneens tot die conclusie. Er is evenwel sprake van discriminatie, van ongerechtvaardigd onderscheid, van onaanvaardbare motieven als een verstandelijke of lichamelijke beperking die geen belemmering vormt voor de adequate vervulling van de betreffende functie, als afwijzingsgrond dient. Zo is bij voorbeeld een beperking in het lopen nauwelijks relevant voor het vervullen van de meeste bureaufuncties en veel verstandelijk gehandicapte mensen zijn heel goed inzetbaar voor eenvoudige, routinematige arbeid. Het levert ook discriminatie op wanneer een werkgever van de sollicitanten verlangt dat zij over een rijbewijs beschikken terwijl dat voor het uitoefenen van de taak in kwestie niet noodzakelijk is. Vandaar de toevoeging in de definitie dat de aanvaardbaarheid van ongelijke behandeling altijd is gebonden aan de concrete context. We hebben juist gezien dat door vele technische aanpassingen de functiebeperkingen van de persoon in feite kunnen zijn opgeheven. Mensen die vanwege loopstoornissen van een rolstoel gebruik maken bij voorbeeld kunnen in een toegankelijke werkomgeving alle administratieve taken en intellectuele arbeid verrichten zoals anderen die niet gehandicapt zijn.

De arbeidsmarkt biedt de eenvoudigste voorbeelden om duidelijk te maken wanneer het kenmerk 'handicap' in een bepaalde context wel en niet discriminatie oplevert. Slechts geschiktheid voor de betreffende functie telt. Maar wat nu wanneer de werkgever vreest dat de gehandicapte in isolement zal geraken en de teamgeest van zijn personeel daaronder lijdt? Of wanneer zijn klanten zo'n werknemer niet accepteren omdat ze zijn uiterlijk afstotelijk vinden? Wanneer de andere werknemers dwars gaan liggen? Of wanneer hij vreest dat de sollicitant door zijn handicap zodanig verstandelijk is misvormd dat hij zich overdreven onderdanig gedraagt en defensief opstelt dan wel dat hij overcompenseert door juist lawaaiig en agressief te reageren.[12] Volgens het geformuleerde eenvoudige criterium zou dat allemaal discriminatie zijn maar zo ver is de publieke opinie waarschijnlijk nog lang niet. Evenwel: precies dezelfde argumenten zijn eerder door werkgevers aangevoerd om zwarten, vrouwen en homoseksuelen te weren.

RECHARD

3.2 Vormen van achterstelling

Nu een tweede term uit de definitie: wat bedoelen we met ongelijke behandeling of achterstelling? In de literatuur worden drie grondvormen onderscheiden: (a) het beperken van de fysieke bewegingsvrijheid van mensen, (b) het beperken van hun sociale mobiliteit en (c) het aan mensen onthouden van de mogelijkheid om eigenwaarde te ontwikkelen.[13] Die achterstelling kan *bewust* plaats vinden en *direct*, maar er zijn ook *indirecte* vormen van discriminatie en vaak gebeurt het zonder dat de dader zich van enig kwaad bewust is (*onbewuste* discriminatie).[14]

Ad (a): Voorbeelden van het beperken van fysieke mobiliteit: zwarten worden geweigerd zich in een bepaalde buurt te vestigen (segregatie), vrouwen zijn niet welkom in mannenclubs, homoseksuelen kunnen geen woning vinden omdat slechts voor gehele gezinnen is gebouwd (een vorm van indirecte discriminatie die nog niet zo lang achter ons ligt). Voor veel categorieën gehandicapten geldt, zoals we zagen, dat de gebouwde omgeving (de 'disabling environment') tegen hen discrimineert. In de literatuur (Gardiner, 1991) komen we nog een andere vorm van directe fysieke beperking tegen. De toegang tot de openbare weg en publieke gebouwen wordt aan sommige gehandicapten feitelijk ontzegd door de overlast die het nieuwsgierige en soms agressieve publiek oplevert. Op gehandicapten wordt verbaasd gereageerd, ze worden langdurig opgenomen en aangestaard. Deze vorm zou ook gerangschikt kunnen worden onder de derde discriminatievariant: het frustreren van de mogelijkheid eigenwaarde op te bouwen.

Ad (b): Beperking van sociale en economische mobiliteit laten zich goed illustreren aan de hand van discriminatie op de arbeidsmarkt. Hoewel niet meer in formele zin, worden vrouwen nog steeds van bepaalde functies uitgesloten (bijvoorbeeld topfuncties in het bankwezen) en van hen wordt verwacht dat ze rolbevestigende beroepen (verpleegster en zo) uitkiezen. Zwarten ondervinden moeilijkheden om functies te vinden waar zij leiding zouden geven aan blanken; maar in speciale functies door de overheid gecreëerd in het minderhedencircuit zijn ze meer dan welkom. Homoseksuele mannen worden in de diplomatieke dienst niet algemeen inzetbaar geacht (omdat ze niet naar landen zouden kunnen waar men hun seksuele voorkeur verbiedt) en in het leger was men tot voor kort blij ze op grond van 'S-5' af te kunnen keuren. Als modeontwerpers en entertainers op radio en televisie zijn ze echter geliefd. En gehandicapten? Zelden is een top-manager een man of vrouw in een rolstoel. Een zichtbare handicap wordt beschouwd als niet representatief en gehandicapten worden van dit soort functies dan ook vaak uitgesloten. Werk vinden buiten de stereotiepe ambachten (blinden doen eenvoudige handarbeid, kleine mensen treden als lilliputters op in het circus) is moeilijk en vaak zijn ze aangewezen op de secundaire arbeidsmarkt van de sociale werkplaats.

Ad (c): De derde vorm van discriminatie is de meest vage, maar dat wil niet zeggen dat het de slachtoffers daardoor minder beroert. Discriminatie als het aan mensen onthouden van de mogelijkheid om een positief 'zelfconcept' te ontwik-

kelen. Het zogenaamde alledaagse racisme (Essed, 1984) lijkt onder gekleurde minderheden vaak heftiger emoties op te roepen dan eenvoudige achterstelling op de arbeids- en de woningmarkt. Alledaags racisme staat voor het algehele complex aan beledigingen, insinuaties en denigrerende handelingen die 'mensen van kleur' ondergaan en die uitdrukking geven aan de blanke aanspraak op superioriteit. Toegepast op ouderen: het is infantiliserend om bejaarden aan te spreken met omaatje en opaatje. Bij homoseksuelen kunnen we ons afvragen hoe die een evenwichtig zelfbeeld op kunnen bouwen wanneer zij in de media immer als verwijfde nichten en stereotiepe potten worden geportretteerd (Schedler e.a., 1989). Deze vorm van discriminatie staat voor een scala van grieven die vaak niet goed navoelbaar zijn door diegenen die niet tot de beledigde categorie behoren. Ze spelen zich veelvuldig af in de privé-sfeer van interactie en behoren niet onmiddellijk tot het terrein van bemoeienis vanwege de overheid en vaak zijn de klachten zo vaag dat er juridisch weinig mee is aan te vangen.

Het verschil tussen *bewuste* en *onbewuste* en *directe* en *indirecte* discriminatie laat zich goed illustreren met de volgende voorbeelden. Als een eigenaar van een disco welbewust een hindernis opwerpt voor mensen in een rolstoel door een hoge drempel aan te leggen in de ingang, maakt hij zich schuldig aan directe en welbewuste discriminatie. Wanneer gebouwen zo zijn ontworpen dat de architect niet anders doet dan een mooi gebouw neerzetten en als blijkt dat mensen in een rolstoel er niet in kunnen, heeft hij waarschijnlijk onbewust gediscrimineerd. Hij heeft het niet met opzet gedaan, maar het effect van zijn handelen is wel discriminerend. De ontoegankelijk gebouwde omgeving werkt indirect discriminerend uit op de mogelijkheden van gehandicapten om bij voorbeeld werk te vinden. Wat heeft het voor zin om te gaan solliciteren bij een firma waar je toch niet naar binnen zult kunnen? Thans stelt de overheid bij nieuwe gebouwen de eis dat ze zo toegankelijk worden gebouwd dat mensen in een rolstoel erin kunnen. Via de feitelijke ontoegankelijkheid, niet alleen van de gebouwde omgeving maar ook van de openbare vervoermiddelen, worden gehandicapten gediscrimineerd.

Ontoegankelijkheid speelt geen rol voor allochtonen, maar deze worden weer op een andere manier indirect gediscrimineerd. Een voorbeeld: werving voor laaggeschoolde banen vindt vaak plaats op informele wijze. Werkgevers zoeken vaak naar personeel in hun eigen zaak of in hun eigen familie- of kennissenkring. Het merendeel van de werkgevers is blank en hun netwerk zal meestal voornamelijk bestaan uit autochtonen en veel minder uit allochtonen. Allochtonen worden door deze mond-tot-mond werving indirect benadeeld. Vaak zal dit onbewust gebeuren; de meeste werkgevers zullen met deze informele werving niet de bedoeling hebben allochtonen uit te sluiten.

3.3 Individuen of groepen

Kenmerk van alle discriminatie is dat men individuele mensen beoordeelt op grond van (ongunstige) kenmerken van een hele groep of dat men een groep als geheel kenschetst aan de hand van een enkel scherp getekende (afkeurenswaardige) eigenschap of karaktertrek. We verwijten degene die discrimineert dat hij te gemakkelijk en te snel oordeelt en zich niet openstelt voor werkelijke kennisname van de veelzijdigheid van een persoon of een groep. Vrouwen dicht men karaktertrekken toe (zorgzaamheid, gebrek aan ambitie, onbekwaam in het verkeer) zonder open te staan voor nuancerende informatie of zonder zich af te vragen of deze individuele vrouw aan deze stereotiepe voorstellingen voldoet. Zwarten neemt men liever niet in dienst omdat die als lui te boek staan of omdat men vreest dat ze in de winter niet op tijd op het werk zullen zijn (afkomstig uit een warm land etcetera). Het werktempo of de arbeidsdiscipline van zwarten is nooit gemeten (er is reden om het omgekeerde te veronderstellen: zij werken dubbel zo hard om het vooroordeel te boven te komen). Voorts: wat zeggen dergelijke opinies over de geschiktheid van deze ene zwarte kandidaat die men beoordeelt? Voor homoseksuelen en ouderen bestaan evenzeer generalisaties en vooroordelen.

Sommige distributieve kenmerken bepalen de sociale identiteit van mensen meer dan andere. Gaat het om zeldzame gevallen dan is de kans groot dat men er altijd bij zal zeggen dat iemand vrouw is of oud. Je bent een vrouwelijke politiecommissaris, niet zo maar commissaris. Of een bejaarde politicus en niet zo maar politicus. De andere kenmerken zijn nog meer bepalend: is een zwarte oogarts in de eerste plaats oogarts of zwarte? De homoseksuele televisiepresentator in de eerste plaats homoseksueel of presentator? De sociale identiteit van gehandicapten wordt in nog belangrijker mate door dat stigma bepaald. Een handicap levert de betrokkenen een *Master status* (Hughes, 1945) op: het overwicht van het geëtiketteerde kenmerk ontneemt het individu iedere andere aanspraak op aanzien. Dat niet slechts de handicap maar de gehandicapte persoon als geheel een stigma draagt wordt door Katz (1981) verklaard uit de sociaal-psychologische waarnemingstheorie. Het verschijnsel staat bekend als 'spread' van associatie in de waarneming. Een persoon met een sterk negatieve eigenschap, zoals een handicap, zal gemakkelijk gezien worden als iemand die ook andere negatieve eigenschappen bezit. Zo is men op basis van een zichtbaar of bekend lichamelijk gebrek geneigd inferioriteit op andere gebieden (bij voorbeeld incompetentie in intellectueel functioneren) bij de betreffende persoon te veronderstellen.

3.4 Modaliteiten van discriminatie

Niet alle discriminerende handelingen komen voort uit dezelfde overwegingen. Het resultaat mag steeds hetzelfde zijn: feitelijke achterstelling, maar de mecha-

nismen die daar toe leiden, verschillen. Het is voor de bestrijding van discriminatie van belang te weten met welk mechanisme we te maken hebben. Er wordt in de literatuur[15] wel onderscheid gemaakt tussen (1) *kwaadaardige discriminatie* in het geval dit regelrecht voortspruit uit onveranderbaar vooroordeel, (2) discriminatie die voortkomt uit 'bijziendheid' en die berust op een eenzijdige indruk over of *selectieve perceptie* van een categorie mensen die niet gecorrigeerd wordt door feitelijke informatie van het tegendeel, (3) *statistische discriminatie* als men op grond van kansberekening besluit mensen met een bepaald kenmerk uit te sluiten omdat het objectief aanwijsbare risico's met zich brengt en (4) discriminatie die voortkomt uit de werkelijke of veronderstelde afwijzing door relevante anderen, zoals klanten en collega's (*consumer discrimination*) en tenslotte (5) een algemene vorm waarbij geen individuele 'daders' aanwijsbaar zijn, maar waar het gaat om het hele maatschappelijke complex van conventies, regels en normen die systematische achterstelling veroorzaken alsmede de ideologische rechtvaardiging van die achterstelling: *institutionele discriminatie*. Deze laatste omschrijving is overkoepelend en sluit een of meer van de vorige varianten feitelijk in.

Alle vijf modaliteiten komen in de literatuur over de bejegening van etnische groepen voor. Er zijn reeds veel voorbeelden bekend van werkgevers die zeggen geen allochtonen aan te nemen omdat de klanten dit niet op prijs zouden stellen of omdat ze slechte ervaringen hiermee hebben. We zullen er hier niet nader op in gaan, omdat dit voor ons onderzoek naar discriminatie op grond van 'ras' en etnische afkomst niet van belang is. Immers, in dit onderzoek, beschreven in deel III, zullen wij slechts vaststellen of en in hoeverre discriminatie voorkomt. Dit in tegenstelling tot het onderzoek naar discriminatie op grond van handicap (beschreven in deel II), waar we ook de achtergronden en motieven van discriminerend gedrag zullen onderzoeken. De onderstaande voorbeelden van de verschillende modaliteiten van discriminatie hebben dan ook alleen betrekking op mensen met een handicap.

(1) *Kwaadaardige discriminatie*

De eerste vorm bestaat bij gehandicapten waarschijnlijk eerder uit medelijden en overbescherming dan uit agressie. Reacties tegenover gehandicapten hebben een paternalistisch karakter, men vindt dat zij voldoende geholpen moeten worden. Een Amerikaanse onderzoeksuitkomst die door Kamieniecki (1985) werd besproken dient als illustratie: meer dan de helft van de bevolking (58%) is van mening dat de overheid te weinig geld aan 'gehandicapten' besteedt, terwijl slechts eenderde (35%) vindt dat de overheid te weinig geld voor 'zwarten' uittrekt.

Hahn (1988) wijst op twee elementen die ten grondslag zouden liggen aan de attitudes tegenover gehandicapt-zijn: *esthetische angst* en *existentiële angst*. Met esthetische angst bedoelt hij angst die wordt opgeroepen door personen die sterk afwijken van de gebruikelijke menselijke vorm dan wel fysieke kenmerken hebben die als onaantrekkelijk worden beschouwd. Omdat zij niet voldoen aan de standaarden van lichamelijke aantrekkelijkheid en perfectie, waarop in onze

moderne samenleving zo veel nadruk ligt, worden zij als inferieur en bedreigend beschouwd. Existentiële angst wordt opgeroepen door het besef dat men zelf ook functionele capaciteiten zal kunnen verliezen, ondanks alle getroffen voorzorgen (autogordels, leefgewoonten, zorg voor persoonlijke gezondheid etcetera). Gezien de waarde die men hecht aan het beschikken over functionele capaciteiten, betekent deze gedachte een ernstige bedreiging. Enerzijds, zouden wij kunnen zeggen, leidt het besef dat het ons allemaal kan overkomen tot solidariteit (van het paternalistische soort) anderzijds is het onbewust ook meer bedreigend. Mannen vrezen niet dat zij vrouw worden, blanken niet dat ze zwart worden. Misschien speelt de angst seksueel toch ook door hetzelfde geslacht te worden aangetrokken mee in de afkeuring van of haat tegen homoseksualiteit. De ouderdom wordt gevreesd omdat hij met gebreken kan komen en de naderende dood aankondigt. Asch (1984) brengt voor gehandicapten een overeenkomstige verklaring naar voren. Daarenboven wijst zij op de waarde die competentie, autonomie en schoonheid in onze cultuur vertegenwoordigen, waardoor het bestaan van gehandicapte mensen sterke angst oproept voor verlies, kwetsbaarheid en zwakheid.

Als gevolg is men geneigd gehandicapten op afstand te houden. Dit tast het sociale contact aan, en werkt zelfs door in de maatschappelijke positie van gehandicapten. Het empirische bewijs voor het laatste komt van een Amerikaans onderzoek over discriminatie bij salariëring. We spreken volgens de definitie van (economische) discriminatie als gehandicapte werknemers een lager loon krijgen dan niet-gehandicapte werknemers in het geval beiden even produktief zijn. Johnson en Lambrinos (1987) verrichtten een studie naar economische discriminatie, waarbij ze een vergelijking maakten tussen verschillende categorieën gehandicapten.[16] Het onderzoek bestond uit een secundaire analyse waarin twee databestanden werden gekoppeld: gegevens over de sociale afstand die niet-gehandicapten ten opzichte van categorieën gehandicapten aanhouden, en gegevens over de arbeidssituatie (onder andere de verdiensten) van gehandicapten. De rangorde naar sociale afstand (van groot naar klein) was: mensen met een verstandelijke handicap, tuberculose, spasticiteit, epilepsie, verlamming, kanker, beroerte, doofheid, blindheid, amputatie, hartkwaal, diabetes, astma, reuma en maagzweer. De auteurs vatten de sociale afstand op als indicator van de intensiteit van het vooroordeel. Ze gingen na in hoeverre de mate van economische discriminatie varieert met de sociale afstand. Hierbij werd gecontroleerd voor arbeidsproduktiviteit en beroepsniveau. De analyse werd afzonderlijk voor mannen en voor vrouwen uitgevoerd. Bij de mannen lieten de uitkomsten inderdaad een verband zien tussen de maat voor sociale afstand en hun salarisniveau. Dus het bestaande vooroordeel ten aanzien van hun handicaps blijkt door te werken tot aan hun inkomen. Voor de vrouwen werd dit effect niet aangetoond. De schrijvers veronderstellen dat bij gehandicapte vrouwen de discriminatie meer de vorm van beroepenscheiding aanneemt. De variabele geslacht schuift mogelijke discriminatie op grond van de variabele validiteit klaarblijkelijk opzij. Vaak komen vrouwen met

een handicap terecht in laagbetaalde dienstverlenende en huishoudelijke beroepen, waar andere vrouwen even weinig verdienen.

(2) *Bijziendheid*
Van de tweede mogelijkheid: discriminatie op grond van 'bijziendheid' of selectieve perceptie zijn in de literatuur eveneens voorbeelden te vinden. Werkgevers die één functionele beperking generaliseren tot algemene onbekwaamheid maken zich eraan schuldig. Een experimentele illustratie is geleverd door Doggett (1989) in diens onderzoek naar de houding van werkgevers tegenover dove en slechthorende mensen. Dertien werkgevers kregen bandopnamen met een neutrale inhoud (niet gerelateerd aan werk) te horen. De tekst was ingesproken door vijf personen die doof of zeer slechthorend waren, vijf personen met een buitenlands accent in hun spraak en vijf accentloos sprekende personen. De deelnemende werkgevers werden gevraagd de volgende beoordelingen te geven: Deze persoon is ... gemakkelijk te verstaan, onafhankelijk, aardig, achtenswaardig, vasthoudend, waarschijnlijk een academicus, competent. Alleen de eerste beoordeling (verstaanbaarheid) is op reële gronden te doen, de overige weerspiegelen vooroordelen. Blijkens de resultaten verkeren de doven en slechthorenden in de ongunstigste situatie: op alle aspecten kregen zij de laagste beoordeling. Hun kansen op het vinden van werk worden hierdoor verkleind, stelt Doggett, omdat ze in werkelijkheid dezelfde nadelen ook ondervinden bij sollicitatiegesprekken.

(3) *Statistische discriminatie*
De literatuur over moeilijkheden die gehandicapten op de arbeidsmarkt ondervinden, staat vol met voorbeelden van statistische discriminatie. De werkgevers redeneren dat een bepaald gehandicapt individu misschien uitstekend kan functioneren, maar dat in het algemeen gehandicapten hogere en moeilijk voorspelbare risico's opleveren. Waarom zouden zij zich bij voldoende aanbod aan personeel veel moeite getroosten (medisch onderzoek, testen, navragen van gegevens) en kosten maken om die individuen eruit te halen? Het is eenvoudiger en goedkoper om de selectie te beperken tot de categorie van niet-gehandicapten. Discrimineren berust in deze gevallen op een zekere economische rationaliteit. We citeren slechts één buitenlands onderzoek. Gouvier e.a. (1991) vonden dat sollicitanten met een hersenbeschadiging vaker negatief werden beoordeeld omdat men onzekerder is over te verwachten gedrag en belemmeringen. Andere stoornissen (zoals een amputatie) ziet men als veel voorspelbaarder, wat tot uitdrukking komt in een gunstiger beoordeling.

(4) *Consumer discrimination*
Dezelfde Gouvier e.a. (1991) toonden aan dat gehandicapten worden buitengesloten van functies waar zij in contact zouden komen met klanten. Ze construeerden persoonsbeschrijvingen van gehandicapte sollicitanten die op twee dimensies verschilden: zichtbaarheid van de handicap en aanwezige hersenbeschadiging. Die werden voorgelegd aan een proefgroep bestaande uit 541 studenten[17] met de vraag een beoordeling te geven voor de kans dat de sollicitanten worden aangenomen als telefonist en hun verwachting omtrent het functioneren in die baan. Een zichtbare handicap en aanwezige hersenbeschadiging beïnvloedden de beoordeling negatief en dat gold vooral in functies waar de sollicitant in contact zou komen met het publiek.

Saxby (1986) ging met een tiental ernstig verstandelijk gehandicapte bewoners van een tehuis op pad naar plaatselijke winkels en cafés. Daarbij werd het gedrag van de winkeliers geobserveerd en werden hun meningen omtrent het bezoek van de verstandelijk gehandicapte klanten gepeild. Het bleek dat zij in het algemeen geen bezwaar hadden tegen het bezoek. Ook de verschijning en het gedrag van de tehuisbewoners kregen een overwegend positieve beoordeling. De winkeliers en caféhouders hadden echter wel bezwaar tegen hun komst in groepsverband, waarbij ze de grens al bij groepen van twee personen legden. Deze beschrijvingen illustreren hoe de beheerders van dit soort gelegenheden beperkingen stellen aan de toegang voor verstandelijk gehandicapten. De genoemde voorwaarden (niet op drukke uren, geen grote groepen) doen veronderstellen dat ze alleen welkom zijn wanneer ze weinig 'storend' voor andere bezoekers of klanten worden geacht.

(5) *Institutionele discriminatie*
Hierboven stonden we reeds stil bij het 'alledaagse validisme': de vanzelfsprekende negatieve of beledigende bejegening van mensen met een handicap in het tussenmenselijke verkeer. Komen gehandicapten er in de gehele culturele produktie (media, grappen, alledaags spraakgebruik) niet heel slecht af? Over de houding en het gedrag tegenover gehandicapten is een aanzienlijke hoeveelheid onderzoek verricht. Er zijn hierbij uiteenlopende methoden gebruikt. Zo werden vragenlijsten voorgelegd aan steekproeven uit de bevolking om hun houding te peilen (de schaal die de *Attitude Toward Disabled Persons Scale* meet, is een veelgebruikt instrument[18]). Verder werd aan kinderen een serie foto's getoond waarop niet-gehandicapte kinderen en kinderen met zichtbare handicaps waren afgebeeld. De rangorde naar aantrekkelijkheid werd bepaald met de vraag 'Which child do you like best?' Een andere categorie bestond uit laboratoriumonderzoek waarin proefpersonen in ontmoeting werden gebracht met gehandicapte rollenspelers (medewerkers van de onderzoeker) om het gedrag tijdens het contact waar te nemen. Daarnaast zijn experimenten in een natuurlijke omgeving gehouden (bij voorbeeld jeugdkampen), waarin het ontstaan van contactpatronen werd geregistreerd.

Over het geheel genomen zijn de uitkomsten als volgt te kenschetsen. De negatieve attitudes overwegen, en voor zover er positieve attitudes voorkomen zijn die doorgaans vervormd en stereotiep.[19] De meeste kinderen en jongeren geven de voorkeur aan niet-gehandicapte leeftijdsgenoten boven gehandicapte leeftijdsgenoten, zowel in de tests (rangorde van foto's) als werkelijke situaties (jeugdkamp). Het contact met gehandicapte personen roept bij de niet-gehan-

dicapte deelnemers emoties en spanning op die een soepele interactie belemmeren. Voor een uitgebreid overzicht van dit attitudenonderzoek en deze gedragsexperimenten verwijzen we naar Cloerkes (1980). Verder is hierover ook informatie te vinden in Altman (1981), Asch (1984) en Gorter (1983). Het bovengenoemde werk heeft grotendeels betrekking op lichamelijk gehandicapten. Beeldvorming over verstandelijk gehandicapten kwam aan de orde in een notitie van de SOLOZ (1991) en onderzoek van Ter Haar (1990, 1991; Kok en Ter Haar, 1993 en het rapport *Omgang en omgeving*).

Een ander aspect van de institutionele discriminatie wordt gevormd door het hele toegankelijkheidsprobleem. De gebouwde omgeving is niet ontworpen voor mensen met verschillende handicaps. Levert dat op zichzelf discriminatie op? Ja, dat moet je ronduit zo noemen, vindt Hahn (1988), omdat die ontoegankelijkheid niet 'natuurlijk' is, maar de consequentie van vroeger genomen beslissingen over de inrichting van de gebouwde omgeving. Het berust op politieke besluitvorming die uitsluiting inhoudt en is geen onafwendbaar lot dat gehandicapten moeten dragen.[20]

Deel II
Discriminatie van mensen met een handicap

Hoofdstuk 4

Inleiding

Nadat we hebben vastgesteld wat discriminatie van gehandicapten precies inhoudt, geven we in dit hoofdstuk een nadere omschrijving van deze groep. Wie rekenen we precies tot de 'gehandicapten' in Nederland, hoe groot is deze groep en hoe is het gesteld met hun positie op een aantal maatschappelijke terreinen? Tevens geven we in dit hoofdstuk in het kort aan wat er in Nederland is en wordt gedaan om de positie van gehandicapten in de samenleving te verbeteren en beschrijven we een aantal Nederlandse onderzoeken naar vooroordeel en discriminatie ten opzichte van lichamelijk en verstandelijk gehandicapten. Tenslotte geven we de opzet van ons onderzoek naar discriminatie van mensen met een handicap weer.

4.1 Gehandicapten in Nederland

Gehandicapten vormen niet een scherp af te bakenen bevolkingscategorie. De bij mensen aanwezige lichamelijke en verstandelijke beperkingen variëren van onbeduidend of licht tot ingrijpend of ernstig. Bij welk punt op dit continuüm is de term gehandicapt van toepassing? De reeds eerder (paragraaf 2.3) genoemde definitie in de Americans with Disabilities Act (ADA) stelt de grens bij een fysiek of verstandelijk tekort dat *in aanzienlijke mate* één of meer levensactiviteiten hindert. In een onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek werd een lichamelijk gehandicapte gedefinieerd als 'iemand die één of meer functiestoornissen *in een bepaalde mate* heeft' (CBS, 1974-1978). De grens die men daarbij aanlegt blijft echter arbitrair. Voor het overheidsbeleid aangaande gehandicapten werd onlangs een nadere afbakening van de doelgroep voorgesteld in de nota *De perken te buiten* (1995). Die houdt een belangrijke inperking in ten opzichte van eerdere omschrijvingen. De doelgroep wordt daar omschreven als: mensen die in een kwetsbare positie terecht zijn gekomen ten gevolge van een complex van factoren, veroorzaakt of verzwaard door een functiebeperking.

Het aantal lichamelijk gehandicapten is bepaald door middel van bevolkingsenquêtes, met vragen over lichamelijke beperkingen. Maar omdat de 'ondergrens' niet vast ligt, behouden de aantalsschattingen een zekere willekeurigheid. Het recentste onderzoek in Nederland dateert uit 1986-1988 (CBS en NIMAWO,

1990). Anders dan in eerdere enquêtes werd hier afgezien van het kiezen van één drempelwaarde. In plaats daarvan is de mate van lichamelijke beperking uitgedrukt in een aantal oplopende ernstniveaus. De vraag of iemand met bepaalde lichamelijke beperkingen al dan niet als gehandicapt is aan te merken, blijft daarmee – zolang er geen algemeen aanvaarde definitie van het begrip bestaat – onbeantwoord. Tabel 4.1 bevat de geschatte aantallen personen in Nederland met één of meer lichamelijke beperkingen. Beperkingen in de volgende activiteiten zijn in aanmerking genomen: lopen, (gaan) zitten/opstaan, arm- en handgebruik, verplaatsing (als gevolg van stoornis evenwichtsfunctie of toevallen/epilepsie), zien, horen, spreken, uithoudingsvermogen (als gevolg van stoornis hart- of longfunctie) en plassen/ontlasting.

Tabel 4.1 Personen van 5 jaar en ouder met lichamelijke beperkingen (peildatum 1986/1988)

ernstniveaus	aantal x 1000	% van de bevolking (cumulatief)
zeer ernstig	551	4,1
incl. ernstig	1546	11,5
incl. minder ernstig	2783	20,7
incl. licht	4692	34,9

Bron: CBS/NIMAWO (1990)

De onderscheiden ernstniveaus zijn cumulatief: op een bepaald niveau zijn de voorgaande (dus ernstiger) niveaus steeds begrepen. Zo laat de tabel zien dat 11,5% (ruim 1½ miljoen personen) van de bevolking één of meer beperkingen op het niveau 'inclusief ernstig' heeft. Die categorie omvat dus zowel de mensen met ernstige beperkingen als de mensen met zeer ernstige beperkingen (4,1%, ruim ½ miljoen personen). Er bestaat een zeer sterke samenhang met leeftijd: bij de jongste leeftijdsgroepen heeft ca. 4% (zeer) ernstige beperkingen, bij de leeftijdsgroep 85-plus loopt dat op tot boven de 75%.

Ten aanzien van verstandelijk gehandicapten doet zich een soortgelijk ondergrens-probleem voor. Bij lichtere beperkingen van de verstandelijke vermogens spreekt men doorgaans van zwakbegaafd. Pas bij ernstiger beperkingen wordt de term verstandelijk gehandicapt of zwakzinnig van toepassing geacht. De grenzen – ten aanzien van intelligentieniveau en mate van zelfredzaamheid – staan echter nog steeds ter discussie.

De meest recente gegevens over verstandelijk gehandicapten dateren uit 1986. Ze zijn afkomstig uit een onderzoek van Maas e.a. (1988). De gegevens werden niet verkregen uit een bevolkingsenquête, maar uit registratie van instellingen voor zorg en begeleiding van verstandelijk gehandicapten. In tabel 4.2 zijn de schattingsuitkomsten opgenomen.

Tabel 4.2 Verstandelijk gehandicapten van 4-70 jaar (peildatum 1986)

ernstniveaus	aantal x 1000	% van de bevolking
dieper gehandicapt	48	3,8
lichter gehandicapt	50	3,9
totaal	98	7,6

Bron: Maas en anderen (1988)

Uitgaande van deze cijfers heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) een schatting gemaakt van het aantal ernstig verstandelijk gehandicapte mensen in het jaar 1994. Daarbij werd rekening gehouden met het gegeven dat personen in deze categorie de laatste jaren een steeds hogere leeftijd bereiken. Via deze weg werd het aantal personen met ernstige verstandelijke beperkingen in 1994 geschat op 52.000 (Timmermans, 1994); dit betekent een toename van 4.000 sinds 1986. Niettemin bestaat er nog steeds een negatief verband met leeftijd: onder jongeren bevinden zich meer verstandelijk gehandicapten dan onder ouderen.

4.2 De positie van gehandicapte mensen in de samenleving

Gehandicapte mensen verkeren, in vergelijking met niet-gehandicapte mensen, in een ongunstige positie (Van Gelder en Gorter, 1993; Timmermans, 1994). In het kort komt het erop neer dat gehandicapten over het algemeen minder vaak werk vinden (en dat behouden) dan niet-gehandicapten. Zij zijn veel vaker arbeidsongeschikt verklaard en ook vaker werkloos. Zij die wel werk hebben, bekleden vaker lagere functies dan niet-gehandicapten en verrichten vaker lager betaald en minder aangenaam werk. Mede hierdoor hebben gehandicapten over het algemeen een lager inkomen dan niet-gehandicapten. Als gevolg van de extra kosten die zij moeten maken vanwege hun handicap, is hun vrij besteedbaar inkomen zelfs veel lager dan dat van niet-gehandicapten. Mensen met lichamelijke beperkingen zijn gemiddeld lager opgeleid dan anderen en dit geldt des te sterker naarmate hun beperkingen ernstiger zijn. Een laag opleidingsniveau wordt vanzelfsprekend ook gevonden voor verstandelijk gehandicapten.

De maatschappelijke participatie van gehandicapten op overige terreinen, zoals lidmaatschap van een politieke partij of vakbond, vrijwilligerswerk, gebruik van club- en buurtcentra, sportbeoefening en sociale contacten is voor licht gehandicapten relatief gunstig, maar is ongunstiger naarmate men zwaarder gehandicapt is.

De bevindingen lijken internationaal op te gaan; ook gehandicapten in het Verenigd Koninkrijk (Barnes, 1991) en de Verenigde Staten (Asch, 1984) verkeren op allerlei terreinen in achterstand ten opzichte van mensen die niet-gehandicapt zijn.

Wat zijn de oorzaken van de relatief slechte sociaal economische positie van gehandicapten in Nederland? Deels kan deze verklaard worden door de demografische kenmerken van de groep. Onder de gehandicapten bevinden zich, zoals we zagen, relatief veel ouderen. Ouderen zijn vaker werkloos en hebben over het algemeen een lager inkomen.

Vanzelfsprekend spelen kenmerken van de gehandicapten zelf een rol. Gehandicapten zijn mensen met een lichamelijke of verstandelijke beperking. Door deze beperking kunnen zij bepaalde dingen niet die anderen wel kunnen. Mensen met het syndroom van Down bijvoorbeeld zullen nooit een hoogopgeleide functie kunnen vervullen. Gehandicapten kunnen belemmerd worden om een positie te verwerven in de maatschappij. Vooral zij die beperkingen in het uithoudingsvermogen of in de persoonlijke verzorging ondervinden, blijven vaker zonder werk (Timmermans, 1994). Sommige gehandicapten durven niet meer naar werk te zoeken, vanwege vooroordelen die ze tegenkomen of vanwege faalangst die ze hebben opgebouwd.

Naast de kenmerken van gehandicapten, spelen ook andere processen een rol. Gehandicapten kunnen belemmerd worden bij het zoeken naar werk of bij het volgen van een opleiding door allerlei fysieke obstakels; de werkplek of het klaslokaal is bijvoorbeeld alleen per trap te bereiken en niet per lift. Vooral motorisch gehandicapten ondervinden hierdoor nadeel. Een sollicitatie naar een functie in een bedrijf met een hoge drempel, is dan bij voorbaat al kansloos. Tenslotte kunnen gehandicapten te maken krijgen met sociale obstakels; werkgevers willen bijvoorbeeld liever een niet-gehandicapte werknemer en wijzen de gehandicapte sollicitant daarom steeds af. In welke mate dat gebeurt vormt in deze studie onderwerp van onderzoek.

4.3 Maatregelen ter bestrijding van achterstand en achterstelling

De overheid voert al jaren lang beleid ten behoeve van gehandicapte mensen, waarbij integratie en participatie de centrale uitgangspunten zijn. Het beleid is erop gericht te bevorderen dat gehandicapten een volwaardige plaats in de samenleving gaan innemen. De maatregelen hebben betrekking op allerlei levensgebieden, zoals arbeid, opleiding, wonen en vervoer. Onder de leuze 'algemeen wat kan en speciaal alleen waar het nodig is' wordt ernaar gestreefd de reguliere, voor iedere burger bestemde voorzieningen zodanig in te richten dat ook gehandicapten er gebruik van kunnen maken. Alleen waar het voor de bescherming nodig is worden specifieke voorzieningen of hulp ingezet.

Op het gebied van onderwijs komt dit uitgangspunt naar voren in de trend gehandicapte kinderen waar mogelijk regulier onderwijs te laten volgen. Het beleid rond 'Weer Samen naar School' voorziet onder andere in ambulante begeleiding binnen het reguliere onderwijs. Aldus wordt aandacht voor specifieke problemen en behoeften van gehandicapte leerlingen ingebouwd in het reguliere

onderwijsaanbod. Daarnaast blijft het speciaal onderwijs echter bestaan, zoals scholen voor blinde en slechtziende kinderen, dove en slechthorende kinderen, motorisch gehandicapte kinderen, moeilijk lerende kinderen, en zeer moeilijk lerende kinderen. Er wordt naar gestreefd minder leerlingen naar het speciale onderwijs te verwijzen. Bij met name blinde en slechtziende kinderen lijkt dat goed te lukken: het merendeel van hen zit inmiddels op een reguliere school.

Op het gebied van arbeid zien we eveneens allerlei maatregelen om deelname aan het reguliere arbeidsproces te bevorderen, terwijl de specifieke faciliteiten behouden blijven. De WSW (Wet Sociale Werkvoorziening) is speciaal voor gehandicapten in het leven geroepen. Via de WSW wordt werk geboden aan ongeveer 85.000 gehandicapte personen. Ze zijn aangesteld in sociale werkplaatsen of werken elders (bij gemeenten, scholen of ziekenhuizen) op detacheringsbasis.

Om de overgang van onderwijs naar arbeid een betere kans van slagen te geven, krijgen leerlingen in het Voortgezet Speciaal Onderwijs extra begeleiding. Een begeleide stage is daarvan een belangrijk onderdeel. Verder kunnen verstandelijk gehandicapten gebruik maken van arbeidsconsulenten binnen de Sociaal Pedagogische Dienst (SPD). Die hebben een taak bij de toeleiding naar en behoud van werk. Voor lichamelijk gehandicapten bestaat een tweetal instituten die speciale beroepsopleidingen verzorgen. Ze bieden een intensief programma dat sterk georiënteerd is op de arbeidsmarkt.

Een aantal sociale zekerheidswetten beoogt de kansen van gehandicapten op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten. In de WAGW (Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers), de Wet TAV (Terugdringing Arbeidsongeschiktheidsvolume) en de Wet AMBER (Afschaffing Malus en Bevordering Reïntegratie) zijn regelingen opgenomen die tot doel hebben de deelname van gehandicapte werknemers aan het arbeidsproces te bevorderen. Ze bestaan onder andere uit de verplichting voor werkgevers om het werk en de werkplek of de bedrijfsruimte voor de gehandicapte werknemer aan te passen, de mogelijkheid de kosten voor de aanpassingen vergoed te krijgen, loonkostensubsidies, vergoeding van kosten voor het inwerken en begeleiden van gehandicapte werknemers, proefplaatsing met behoud van uitkering en loondispensatie voor gehandicapte werknemers met een lager dan normale arbeidsprestatie. Verder kent de WAGW een quotumverplichting: de werkgever dient tussen de 3% en 7% gehandicapten in dienst te hebben. Tot dusverre echter worden geen sancties opgelegd aan werkgevers die beneden het quotum blijven. De eerdere bonus- en malusregelingen (een beloning voor het aannemen en een boete voor het ontslaan van een gehandicapte werknemer) zijn inmiddels afgeschaft.

Sommige bedrijven en andere arbeidsorganisaties geven blijk van een voorkeursbehandeling door in hun personeelsadvertenties te vermelden dat gehandicapten (en vrouwen en allochtonen) uitdrukkelijk worden verzocht te reflecteren, dan wel dat zij de voorkeur genieten bij gelijke geschiktheid.

Fysieke ontoegankelijkheid van gebouwen, vervoermiddelen en dergelijke resulteren in uitsluiting van bepaalde categorieën gehandicapten, met name

rolstoelgebruikers. In het Bouwbesluit zijn daarom tegenwoordig toegankelijkheidseisen voor openbare gebouwen opgenomen. Inmiddels voldoen veel nieuwe gebouwen aan de toegankelijkheidseisen, maar oudere gebouwen nog niet. Voor het openbaar vervoer zijn ook verscheidene toegankelijkheidsmaatregelen getroffen. Zo hebben de Nederlandse Spoorwegen in veel stations aanpassingen aangebracht en faciliteiten geschapen (zoals spoorboekje in braille, een luidspreker voor slechthorenden bij loketten en assistentie voor rolstoelgebruikers bij het binnenkomen en verlaten van de trein). De streek- en stadsbussen zijn voor rolstoelgebruikers echter nog steeds ontoegankelijk.

Met de invoering van de WVG (Wet Voorzieningen Gehandicapten) is de verstrekking van de specifieke vervoersvoorzieningen voor gehandicapten en ouderen in handen van de gemeenten gekomen. Veel gemeenten hebben een collectief vervoerssysteem opgezet, dat op afroep voor lokaal vervoer zorgt. Daarmee vervielen in die plaatsen de eerdere individuele vervoersfaciliteiten, zoals taxikostenvergoedingen. Aansluiting tussen de lokale systemen levert nog veel problemen op.

Participatie in de samenleving wordt niet alleen gehinderd door fysieke ontoegankelijkheid, maar ook door sociale toegankelijkheid: heersende vooroordelen ten opzichte van gehandicapten. Organisaties als de Federatie van Oudervereenigingen verspreiden voorlichtingsmateriaal om stigmatisering en negatieve beeldvorming te bestrijden.

Ongelijke behandeling kan ook met juridische middelen worden tegengegaan. Het eerste artikel in de Nederlandse grondwet verbiedt discriminatie. Gehandicapten worden hierin echter niet uitdrukkelijk genoemd, evenmin als in de AWGB (Algemene Wet Gelijke Behandeling). Personen die menen slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van hun handicap kunnen zich aldus niet wenden tot de Commissie Gelijke Behandeling. Zoals vermeld in de inleiding van dit boek, was het feit dat handicap niet als grond voor discriminatie in de AWGB is opgenomen de aanleiding om dit onderzoek te verrichten.

Samenvattend kunnen we zeggen dat het streven van gehandicapten een volwaardige plaats in de samenleving in te nemen thans breed wordt gedragen. Ook de overheid heeft dit al geruime tijd als uitgangspunt van beleid gekozen. Op verscheidene terreinen worden inspanningen verricht om de achterstandspositie van gehandicapten weg te werken. En die hebben zeker resultaat gehad. Desondanks bevinden veel gehandicapten zich nog steeds beneden aan de maatschappelijke ladder. Velen zitten zonder werk, waardoor ze afhankelijk van een uitkering blijven. In hoeverre ondervinden gehandicapten die zich op de arbeidsmarkt begeven discriminatie bij het vinden van werk? En komt discriminatie in andere sectoren van het maatschappelijk leven voor?

4.4 Empirisch bewijs van discriminatie van mensen met een handicap tot nu toe

In de het vorige hoofdstuk hebben we het begrip discriminatie omschreven en verschillende vormen en modaliteiten onderscheiden. Nu komt de vraag aan de orde of directe discriminatie ten opzichte van mensen met een handicap in Nederland reeds is aangetoond. Veel van het onderzoek naar discriminatie van mensen met een handicap gaat over onaanvaardbaar lijkende ongelijke behandeling in de sfeer van het werk, maar ook daarbuiten is heel wat te vinden. Zoals gezegd in de inleiding, kent het sociologische onderzoek naar discriminatieverschijnselen vijf hoofdvormen. Dit zijn: spontane en al dan niet officieel geregistreerde persoonlijke getuigenissen van de slachtoffers; enquêteren van de potentiële daders; enquêteren van de potentiële slachtoffers; analyse van het statistisch survey van de sociaal-economische positie van de slachtoffercategorie; het experiment in de levensechte vorm dat in de werkelijkheid wordt geobserveerd.

Getuigenissen van slachtoffers

Bij de gehandicaptenraad zijn spontaan enkele meldingen van discriminatie ontvangen.

- Mevrouw A, die gebruik maakt van een elektrische rolstoel, gaat op zaterdagmiddag met haar vriendin door de P.C. Hooftstraat in Amsterdam. Zij besluiten om daar iets te gaan drinken en zoeken daarom een toegankelijk café. Een van de weinige gelegenheden waar ze uiteindelijk binnen kunnen is café F. Het is er nogal druk. De aanwezige bedrijfsleider vraagt hen de zaak te verlaten, omdat de rolstoel te veel plaats inneemt. Hij voegt er wel aan toe dat hun bezoek door de week – wanneer het minder druk is – geen probleem is.
- De heer B is spastisch en maakt gebruik van een elektrische rolstoel. Van jongeren krijgt hij regelmatig onaangename opmerkingen te horen, zoals: 'Je hoort hier niet thuis en in de oorlog was je allang opgeborgen geweest'.
- Een gehandicapte vrouw C van 38 jaar kan als gevolg van een beschadiging van haar nekwervels slecht lopen. Haar wordt de toegang tot een sauna voor dames geweigerd. Zij krijgt te horen dat de sauna te klein is als ook gehandicapten er gebruik van zouden maken, dat de andere klanten er last van hebben, en dat de directie eerst speciaal toestemming moet verlenen.
- Mevrouw D, die een beperkte handfunctie heeft, zit in de trein van Hengelo naar Enschede. De conducteur wil drie keer haar kaartje zien, en gaat daarvoor ook in haar tas zoeken. Bij de derde keer neemt hij haar kaartje mee, dat zij in Enschede bij hem moet ophalen. Zij voelt zich door hem vernederd en gepest.

In een daarvoor belegde bijeenkomst brachten verstandelijk gehandicapten verschillende klachten naar voren over de wijze waarop zij tegemoet worden

getreden (Van den Hanenberg e.a., 1993). Zo zegt er een: 'Sommige kinderen in de omgeving zeggen "daar heb je die gekken weer".' Een ander: 'Dan rijdt er zo'n groepje voorbij in een auto en dan lachen ze me uit. Je merkt dat ze over je roddelen. Ze schelden je uit voor mongool en zo. Als ik dan zeg dat ik dat niet leuk vind, dan blijven ze toch doorgaan.' Een derde: 'Ik deed vrijwilligerswerk voor de kerk, namelijk bloemetjes rondbrengen. Toen raakte ik in gesprek met iemand. Maar toen ik vertelde over mijn GVT (gezinsvervangend tehuis) werd direct de deur dichtgegooid.'

In deze categorie van klachten past ook het relaas van Bosboom (1988) die de volgende situatie beschrijft. Een groepsleidster van een instelling voor verstandelijk gehandicapten ging met enkele bewoners naar een schoenenzaak. Zij kochten daar een aantal schoenen. Een dag later ontving zij een brief van de zaak waarin stond dat verstandelijk gehandicapten op zaterdag niet welkom waren, omdat het dan te druk was in de winkel.

Deze aangiften zijn volkomen willekeurig en uiteraard geen weergave van de omvang die discriminatie tegen gehandicapten aanneemt. Meer materiaal is te vinden in het Zwartboek van de Gehandicaptenraad (Gehandicaptenraad e.a., 1993). De Raad heeft uitdrukkelijk aan zijn doelgroep verzocht ervaringen met discriminatie aan het papier toe te vertrouwen en deze als bundel gepubliceerd. Het valt op dat de meeste voorbeelden neerkomen op krenking in de persoonlijke sfeer, uitingen zijn van alledaags validisme en dat zij geen betrekking hebben op de directe economische en maatschappelijke verdeling van levensomstandigheden.

De systematische slachtofferenquête

Teneinde de omvang van het verschijnsel te kunnen bepalen is de systematische slachtofferenquête beter. Aan een representatieve dwarsdoorsnede van de groep der gehandicapten wordt op uniforme wijze gevraagd welke vormen van discriminatie men over een bepaalde periode hoe vaak heeft ondervonden. Vlaskamp en Beks (1989) onderzochten een specifieke groep, namelijk dertig visueel gehandicapten die waren geselecteerd op de verwachting dat ze succesvol werkzaam zijn in hun beroep. Negen van hen hadden in de afgelopen jaren een of meer malen gesolliciteerd op een andere functie (in totaal 24 sollicitaties). In 3 gevallen werd de betrokkene aangenomen. Als redenen voor afwijzing werden weerstanden bij werkgevers tegen de visuele handicap het vaakst (tien maal) genoemd.

De CNV-jongerenorganisatie verrichtte een vragenlijstonderzoek onder 66 lichamelijk gehandicapte personen tot 30 jaar (Van Teeffelen en Kroes, 1990). De werving van respondenten verliep via oproepen in de pers en via instellingen, patiëntenverenigingen en woonvormen voor gehandicapten. Degenen die wel eens hadden gesolliciteerd (45 personen) maakten melding van een groot aantal sollicitaties: bijna dertig procent had al meer dan dertig sollicitaties achter de rug. Slechts in een gering aantal gevallen werden zij voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd (36% van de personen geen enkele keer). Deze beide Nederlandse onderzoeken laten natuurlijk geen algemeen geldende conclusies toe. Daarvoor zijn de groepen te klein en bovendien uitermate selectief in hun samenstelling.

Over ervaringen met discriminatie op andere gebieden zijn zulke slachtofferenquêtes nog nauwelijks gedaan. Volgens een Engelse bron (Barnes, 1991) is binnen de sfeer van de recreatie discriminatie tegen gehandicapte mensen echter soms zonneklaar. Het is niet ongebruikelijk dat hun toegang wordt geweigerd in vrijetijdsaccommodaties. Gewoonlijk probeert men die handelwijze te rechtvaardigen met het argument dat hun aanwezigheid de andere bezoekers zou verhinderen zich te vermaken (consumer discrimination). Barnes vermeldt als voorbeeld dat een groep gehandicapte leden van een kegelclub uit een café werd verwijderd omdat de andere bezoekers hen als 'verstandelijk gehandicapt' beschouwden (alsof men die wèl zou mogen uitsluiten). Asch (1984) noemt makelaars en eigenaren van hotels, restaurants en recreatieve voorzieningen als mogelijke daders van discriminatie bij de huisvesting en de commerciële dienstverlening.

Onderzoek naar de daders

Verreweg de meeste onderzoekingen bestaan uit enquêtes onder de (potentiële) daders van discriminatie. De afgelopen jaren zijn in Nederland verscheidene onderzoeken verricht naar het plaatsingsbeleid van werkgevers. De invoering van de WAGW (Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers) vormde de aanleiding en het kader. Ze hebben betrekking op zowel gehandicapte werknemers als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

De Nederlandse literatuur over de arbeidssituatie heeft voor een belangrijk deel betrekking op (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten. Die categorie overlapt de categorie gehandicapten weliswaar, maar valt er niet mee samen. Lang niet alle arbeidsongeschikten zijn gehandicapt (en zeker niet als we uitgaan van de betekenis die het begrip gehandicapt in het dagelijks spraakgebruik heeft) en omgekeerd zijn lang niet alle gehandicapten arbeidsongeschikt (bij voorbeeld gehandicapte personen met een volledig betaalde baan en gehandicapte huisvrouwen zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering). Toch hebben we deze publikaties hier verwerkt omdat ze ten dele tevens betrekking hebben op gehandicapte werknemers. Dit houdt verband met de WAGW, waarin beide categorieën zijn opgenomen.

Nu het woord arbeidsongeschikt is gevallen, maken we van de gelegenheid gebruik een kanttekening bij dit begrip te plaatsen. Uit het gezichtspunt van sociale verzekering is dit wellicht een passende term: (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid geeft recht op een (gedeeltelijke) uitkering. Maar vanuit het gezichtspunt van kansen op reïntegratie en het verwerven van een baan bij een (nieuwe) werkgever is de term arbeidsongeschikt (dus ongeschikt voor arbeid) bepaald ongelukkig. Bij hun personeelsselectie zijn werkgevers juist op zoek naar mensen die geschikt zijn voor de arbeid. Ook anderen (Bosselaar en Van Heertum, 1993) wezen reeds op een mogelijk negatief effect van de term.

Eerst wordt ingegaan op de positie van gehandicapten/arbeidsongeschikten, daarna komen verschillen tussen categorieën gehandicapten aan de orde. De vraag hoe werkgevers hun personeel selecteren, komt aan de orde in het onderzoek van Van Beek en Van Praag (1992). Aan 312 directeuren of personeelshoofden van ondernemingen legden zij profielschetsen van sollicitanten voor. Op die wijze gingen ze na welke criteria werkgevers hanteren bij hun selectie. Uit het vooronderzoek bleek dat een beschrijving van sollicitanten met kenmerken zoals 'is licht astmatisch', 'ziet slecht', 'is moeilijk ter been' voor de werkgevers al reden genoeg was de kandidaten af te wijzen. In het hoofdonderzoek werd wat zij noemden de factor gezondheid daarom in een afgezwakte vorm opgenomen met de omschrijving 'heeft een licht verhoogde kans op ziekteverzuim'.

Ter Huurne e.a. (1990) hielden een deels schriftelijke en deels mondelinge enquête bij ruim 5.000 arbeidsorganisaties (3.550 bedrijven in de marktsector en 1.778 organisaties en instellingen in de overheidssector). In het vooronderzoek gaven de respondenten te kennen dat gehandicapte sollicitanten evenveel kans maken op aanname als niet-gehandicapten, mits ze aan de functie-eisen voldeden; men wilde niet discrimineren. Nu wat ze in werkelijkheid deden. We vermelden enkele cijfers uit het hoofdonderzoek. Ruim de helft van de grotere arbeidsorganisaties (51% in de marktsector, 58% in de overheidssector) plaatste nooit gehandicapte werknemers van buiten. Herplaatsing binnen de eigen organisatie kwam veel vaker voor dan plaatsing van buiten.[21] Bij de meeste bedrijven in de marktsector (62%) stonden geen van de aanwezige vacatures open voor gehandicapte werknemers. Bij de arbeidsorganisaties in de overheidssector was dat 30%.

In het onderzoek van Bosselaar en Van Heertum (1993) werden 976 arbeidsorganisaties telefonisch ondervraagd. Van de vacatures die de bedrijven in het afgelopen jaar hadden geadverteerd werden 5,3% vervuld door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. Hierbij zijn zowel de herplaatsingen binnen het bedrijf als de van buiten aangetrokken arbeidsongeschikten geteld. Volgens de auteurs gaat het in de meeste gevallen om herplaatsing binnen het bedrijf (zonder cijfers te vermelden). Bijna twaalf procent wordt gerekend tot de 'positieve' ondernemingen. Dit zijn de ondernemingen waar gedeeltelijk arbeidsongeschikten betere kansen maken om aangenomen te worden volgens drie criteria: ze verwachten in het komende jaar een toename van het aantal arbeidsongeschikten in hun bedrijf, ze verwachten vacatures waarop gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen worden aangenomen en ze zien geen onoverkomelijke nadelen in het in dienst nemen van gedeeltelijk arbeidsongeschikten. In het jaar daarvoor had slechts de helft van deze ondernemingen daadwerkelijk een arbeidsongeschikte in dienst genomen! De auteurs wijzen op de mogelijkheid dat de ondervraagden sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven.

De waargenomen kansen van gehandicapte sollicitanten komen aan de orde in een onderzoek van Bosch (1989). Hierin werden de meningen van werknemers gepeild. Binnen een farmaceutisch bedrijf beantwoordden 171 werknemers (uitvoerende werknemers en chefs) een schriftelijke vragenlijst. Zij kregen onder

andere de volgende situatie voorgelegd. Twee mensen met gelijke opleiding en werkervaring solliciteren op dezelfde functie bij een bank; de ene heeft een handicap die geen belemmering voor de functie betekent. Slechts 3% van de ondervraagde werknemers schatte de kans van de gehandicapte sollicitant hoog in. Verder schatten zij de kansen van een 'gezonde' sollicitante op een analistenbaan hoger dan een sollicitante met 'een goed behandelde suikerziekte' (37% tegenover 10%). Slechts weinigen (13%) achtten de kans dat een 'lichamelijk gehandicapte werknemer' op hun eigen afdeling werk zou kunnen krijgen groot. De kansen van een 'verstandelijk gehandicapte werknemer' werden nog veel lager ingeschat (2% achtte die groot).

De studie van Kooreman en De Boer (1987) was gericht op een specifieke categorie, namelijk blinde en slechtziende werknemers. Daarin wordt de houding van werkgevers als wellicht het grootste struikelblok aangeduid. Die constatering is gebaseerd op een onderzoek waaruit bleek dat van de 62 aangeschreven bedrijven slechts twee bereid waren visueel gehandicapten in dienst te nemen zonder veel voorwaarden vooraf te stellen. Driekwart van de bedrijven liet een duidelijk nee horen. Uit een onderzoek dat in opdracht van het Nederlandse Blinden- en Slechtziendenwezen (VNBW) is uitgevoerd naar attitudes van werkgevers ten aanzien van het volwaardig inzetten van visueel gehandicapten, blijkt dat werkgevers grote beperkingen zien en slecht op de hoogte zijn van hun arbeidsmogelijkheden. Het betrof werkgevers die geen ervaring hebben met visueel gehandicapten (VNBW, 1993).

In het voorgaande was steeds sprake van een vergelijking tussen (categorieën) gehandicapten en niet-gehandicapten. Al eerder wezen we erop dat gehandicapten een zeer heterogene groepering vormen. In hoeverre komt die diversiteit tot uitdrukking in de houding van werkgevers? Die vraag kwam aan de orde in enkele onderzoeken. Bosch (1989) vroeg aan de werknemers van het farmaceutische bedrijf hoe groot zij de plaatsingskans op hun afdeling voor een aantal specifieke categorieën gehandicapten achtten. Dat resulteerde de volgende rangorde van laag naar hoog: blinden (87%), verstandelijk gehandicapten met een behoorlijk intelligentieniveau (66%), doven (53%), rolstoelgebruikers (56%), personen met een gehandicapte arm of hand (44%), personen met een rugafwijking (28%), personen met een gehandicapt been (27%), en personen met een zichtbare lelijke huidafwijking (9%). Tussen haakjes staat het percentage van de onderzochte groep dat de kans voor de betreffende categorie zeer klein achtte.

Welke motieven voeren werkgevers aan voor ongelijke behandeling? We kunnen er wellicht iets uit leren voor wat betreft de modaliteiten die het verschijnsel in de sfeer van de arbeid aanneemt. Zowel in het onderzoek van Ter Huurne e.a. (1990) als dat van Bosselaar en Van Heertum (1993) werden werkgevers gevraagd welke nadelen en welke voordelen zij zagen in (her)plaatsing van gehandicapte/gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. Gezien de eerder vermelde resultaten van het onderzoek hoeft het geen verbazing te wekken dat de nadelen de genoemde voordelen in aantal overtreffen. Van de kleine bedrijven

(één tot negen werknemers in dienst) in het onderzoek van Ter Huurne e.a. zag 84% van de ondervraagden een of meer nadelen en 26% een of meer voordelen. Onder de grotere bedrijven was het aantal dat voordelen zag groter: respectievelijk 40% en 76% bij bedrijven die van tien tot negentien werknemers in dienst hebben en bedrijven met tenminste vijftig werknemers in dienst. In de overheidssector lag het aantal organisaties dat een of meer voordelen zag rond de zestig procent. Van de werkgevers in het onderzoek van Bosselaar en Van Heertum noemde 57% een of meer nadelen (17% zag onoverkomelijke nadelen) en noemde 34% een of meer voordelen. De werkgevers wezen op nadelen die zijn te herkennen als statistische discriminatie:
- bureaucratische rompslomp,
- lagere produktiviteit,
- hoger ziekteverzuim,
- meer begeleiding of zorg nodig.

Als 'consumer discrimination':
- verslechtering van het sociale klimaat.

Zich beroepend op overwegingen die wij institutionele discriminatie noemen:
- branche is ongeschikt,
- beperking gebouw/werkvoorzieningen moeilijk toepasbaar.

Ze noemden ook voordelen:
- uitbreiding met/behoud van gemotiveerde/ervaren werknemer,
- verbetering van het sociale klimaat,
- financiële bijdrage van de overheid,
- maatschappelijke verantwoordelijkheid,
- positief imago van het bedrijf,
- voldoen aan de door de overheid gestelde normen omtrent het quotum gehandicapte werknemers.

Ter Huurne e.a. (1990) vroegen tevens naar belemmeringen bij (her)plaatsing. De volgende belemmeringen werden naar voren gebracht:
- aard van het werk,
- ontbrekende voorzieningen,
- organisatorische belemmeringen,
- keuringseisen,
- financiële belemmeringen,
- te verwachten bezwaren bij andere werknemers,
- te verwachten bezwaren bij directe chefs.

Het mogelijk hogere ziekteverzuim (misschien aanleiding tot statistische discriminatie) kwam nader aan de orde in een ander onderzoek. Veerman en Cavé (1993) vroegen in een telefonische enquête circa drieduizend werkgevers in hoeverre zij van mening waren dat het ziekteverzuimrisico van (ex-)arbeidsongeschikten

hoger was dan dat van andere werknemers. Het bleek dat de meeste werkgevers een neutraal beeld van de verzuimfrequentie van deze groep hadden. Bijna de helft meende dat er geen verschil was en twintig procent wist het niet. Ongeveer 25% schatte het verzuimrisico van de (voormalig) arbeidsongeschikten hoger en vijf procent meende dat dit lager was. Ten aanzien van langdurige uitval bestond bij werkgevers een ongunstiger beeld. Ruim veertig procent meende dat de kans op langdurige uitval bij arbeidsongeschikten groter is dan bij andere werknemers. Volgens dertig procent was dat niet het geval. Naast de telefonische enquête werden interviews gehouden met 25 werkgevers die (ex-)werknemers in dienst hadden. Zij gaven te kennen dat bij hen het verzuimrisico geen overheersende rol speelde in hun personeelsselectie.

De onderzoeksuitkomsten van Van Beek en Van Praag (1993) wijzen echter in een andere richting. Volgens dit onderzoek hebben werkgevers een duidelijke voorkeur voor gezonde sollicitanten boven sollicitanten met 'een licht verhoogde kans op ziekteverzuim'. Bij de kenmerken van kandidaten die werkgevers belangrijk vinden, komt de factor gezondheid (samen met de factor etnische afkomst) op de derde plaats, na leeftijd en geslacht.

We vervolgen deze paragraaf met een mogelijke verklaring van de gedragswijze van werkgevers. Johnson en Lambrinos (1987) en Bosselaar en Van Heertum (1993) presenteren verklaringen die ongeveer gelijkluidend zijn en die volmaakt overeenkomen met wat wij statistische discriminatie hebben genoemd. De laatsten bezigen de indrukwekkend lange term arbeidsplaatsenconcurrentie-model. In grote lijnen komt het op het volgende neer. Voor werkgevers is het produktiviteitsniveau van sollicitanten moeilijk in te schatten. Bij alle sollicitanten verkeren ze hierover in onzekerheid. Bij gebrek aan mogelijkheden om de produktiviteit accuraat vast te stellen, gaan ze af op groepskenmerken van de categorie waartoe sollicitanten behoren, zoals hun leeftijd, opleiding, ervaring, etnische afkomst en geslacht. Gehandicapte sollicitanten brengen werkgevers extra in onzekerheid. Een handicap is voor hen een signaal dat het produktiviteitsniveau wel eens laag zou kunnen zijn. Ze plaatsen gehandicapte sollicitanten daarom achter in de rij. Veerman en Cavé (1993) wijzen eveneens op de onzekerheid bij werkgevers. Omdat ze weinig ervaring met gehandicapte sollicitanten hebben zijn ze onbekend met de aard en de gevolgen van de functiestoornissen, wat hun onzekerheid versterkt.

In paragraaf 3.4 werd een aantal modaliteiten van discriminatie onderscheiden. Op de arbeidsmarkt zijn zeker drie van de vier vormen van discriminatie aanwezig:
- discriminatie uit 'bijziendheid': werkgevers hebben een eenzijdige indruk en selectieve perceptie van gehandicapte sollicitanten/werknemers, die niet gecorrigeerd wordt door feitelijke informatie van het tegendeel;
- statistische discriminatie: op grond van kansberekening sluiten zij hen uit vanwege aanwijsbare risico's (lage produktiviteit, hoog verzuim);

- discriminatie die voortkomt uit vermoede afwijzing door relevante anderen, zoals klanten en collega's.

Dat er sprake is van kwaadaardige discriminatie die regelrecht voortspruit uit (onveranderlijk) vooroordeel, is niet aangetoond. De bovengenoemde drie vormen zijn min of meer cognitief van aard. Er is weinig reden om aan te nemen dat daarnaast bij werkgevers – net als bij anderen – emotionele weerstanden (esthetische angst en existentiële angst) geen rol zouden spelen bij hun afwijzing van gehandicapten.

De atlas van de sociale positie van gehandicapten in Nederland

Wat kunnen we leren uit een nadere analyse van het survey omtrent de maatschappelijke positie van gehandicapten? In de studie van Van Gelder en Gorter (1993) en het in 1994 verschenen SCP-rapport: Rapportage Gehandicapten (Timmermans, 1994) wordt voor gehandicapten een reeks achterstanden in financiële positie, wonen, mobiliteitsmogelijkheden en dergelijke beschreven, die blijven bestaan na het corrigeren voor bepaalde demografische factoren, zoals leeftijd en geslacht. Deze gegevens zouden een aanwijzing kunnen zijn voor het voorkomen van discriminatie ten opzichte van gehandicapten. Zulke cijfers zijn echter slechts eindprodukt van een geheel proces van verdeling, waarop meer factoren van invloed zijn geweest dan alleen discriminatie. De aard en de mate van de beperking speelt bijvoorbeeld ook een rol bij de achterstanden en de invloed daarvan is moeilijk te bepalen. De bijdrage van de factor ongerechtvaardigde achterstelling alleen blijft dan ook onduidelijk. Survey-gegevens leveren ten hoogste een eerste aanwijzing op dat discriminatie in het spel is.

Het levensechte experiment

Zoals eerder gezegd in de inleiding is naar ons weten nooit eerder in Nederland het levensechte experiment gebruikt om de mate van discriminatie vast te stellen die gehandicapten ondervinden op de arbeidsmarkt, op het gebied van onderwijs of op andere terreinen zoals sport, uitgaan, horecabezoek, vakantiebesteding. We weten daarom tot nu toe niet of en in hoeverre gehandicapten in Nederland daadwerkelijk worden achtergesteld in vergelijking met niet-gehandicapten.

4.5 Opzet van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is tweeledig; ten eerste willen we de omvang van discriminatie bepalen die gehandicapten ondervinden op een aantal maatschappelijke terreinen. Ten tweede willen we meer inzicht verwerven in de achtergronden van discriminatie.

Het levensechte experiment

Allereerst zijn er een aantal levensechte experimenten uitgevoerd om op ondubbelzinnige wijze vast te stellen of gehandicapte mensen in het dagelijks leven discriminatie ondervinden. De grondvorm van het levensechte experiment is eenvoudig: men brengt paren van gehandicapte en niet-gehandicapte testpersonen in werkelijk bestaande situaties en observeert of er sprake is van ongelijke behandeling. We kiezen de handicaps zo dat in de gegeven situaties die ongelijke behandeling moeilijk anders geïnterpreteerd kan worden dan als discriminatie. Opnieuw: we gaan in sociologische zin na of er sprake is van discriminatie, de gevallen zijn zo flagrant dat juridische toetsing geen andere uitkomst zou opleveren. Eén geval van ongelijke behandeling zegt nog niet veel, maar als dat veelvuldig gebeurt en steeds in dezelfde richting, ontstaat een patroon. We onderzoeken wat er gebeurt als gehandicapten werk zoeken, wat als zij toegang verlangen tot een school, een restaurant, een sportvereniging, wanneer zij verlangen mee te gaan met een groepsreis, als zij deel willen nemen aan spelprogramma's van de televisie of wanneer zij zich inschrijven bij een relatiebemiddelingsbureau. Verschillende soorten lichamelijke handicaps komen aan bod, zoals blindheid, doofheid, epilepsie, spasticiteit en verlamming. Enkele experimenten worden uitgevoerd met behulp van (echt of gefingeerde) verstandelijk gehandicapten.

Interviews

Met behulp van het levensechte experiment wordt het gedrag ten opzichte van gehandicapte mensen waargenomen. De achtergrond van het handelen blijft daarmee echter nog onbekend. Wat zijn de beweegredenen van de bejegenaars? Hoe beoordelen zij de situatie waarin zij hebben geparticipeerd? Hoe verloopt het beslissingsproces en welke omstandigheden en mechanismen spelen daarbij een rol? Inzicht in de achtergrond van het (niet) discriminerende gedrag biedt aangrijpingspunten voor het beleid met betrekking tot bestrijding van discriminatie. Om hierover gegevens te verkrijgen zijn vraaggesprekken gevoerd met personen die eerder aan een levensecht experiment deelnamen. De vraaggesprekken zijn dus gekoppeld aan het gedragsexperiment en gaan daarmee gelijk op. De volgende elementen worden van belang geacht: ondervraging van zowel personen die discriminerend gedrag hebben vertoond als degenen die van een gelijke behandeling blijk gaven (zodat vergelijking mogelijk is), spreiding over de soorten situaties, en spreiding over de categorieën gehandicapten die in de experimenten optraden.

Een moeilijkheid bij dergelijke interviews is dat discriminatie van gehandicapten en andere groepen als afkeurenswaardig geldt. Ernaar gevraagd, zullen degenen die zich eraan schuldig hebben gemaakt wellicht hun handelwijze ontkennen, verhullen of rechtvaardigen met sociaal wenselijke verklaringen of argumenten.

Dat de daad en het woord uiteen kunnen lopen werd aangetoond in een Canadees onderzoek, dat door Wilgosh en Skaret (1987) is beschreven. Ook in dit onderzoek werd het waargenomen gedrag van werkgevers gekoppeld aan interviews die met hen gehouden werden. De onderzoeker speelde in dat onderzoek dé rol van sollicitant in een rolstoel en die van niet-gehandicapte sollicitant voor secretariële functies. De uitkomsten toonden voor de gehandicapte sollicitant een significant kleinere kans de baan te krijgen of uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. Enkele weken daarna werden de betreffende werkgevers benaderd in een telefonisch interview. Gevraagd naar het bedrijfsbeleid omtrent gehandicapte sollicitanten, gaven de werkgevers te kennen dat ze niet discrimineren. Vraaggesprekken met werkgevers over hun beleid ten aanzien van arbeidsdeelname van gehandicapten zijn ook in Nederland wel eerder gehouden (onder andere Ter Huurne e.a., 1990), maar – voor zover we konden nagaan – is het Canadese onderzoek het enige waarin vraaggesprekken werden gekoppeld aan gedragsexperimenten.

Welke aanpak geeft nu de minste kans op sociaal wenselijke antwoorden? Allereerst stellen we vast dat een vorm van misleiding onvermijdelijk is. We kunnen immers moeilijk aan de respondenten bekend maken dat ze eerder ongeweten aan een gedragsexperiment hebben deelgenomen en dat we ze nu graag ondervragen over de motieven achter hun (niet) discriminerende gedrag. In plaats daarvan stellen we de respondenten voor dat het onderzoek tot doel heeft te achterhalen welke de visie is op 'mogelijkheden en belemmeringen van gehandicapte mensen in verschillende levensgebieden', zoals arbeid, onderwijs en vakantiebesteding. Verder werd als volgt een tweezijdige benadering voorgewend. 'We proberen de onderwerpen van twee kanten te belichten: vanuit het gezichtspunt van de gehandicapten èn vanuit het gezichtspunt van degenen met wie ze in contact komen. Via vraaggesprekken met gehandicapten personen zijn we bij Uw bedrijf terecht gekomen. Eén van hen vertelde dat hij/zij kort geleden bij uw bedrijf heeft gesolliciteerd'. Bij de uitzendbureaus, de reisbureaus en de scholen wordt een passende variant gebruikt. Deze mededelingen geven antwoord op de vraag die altijd bij respondenten leeft, namelijk waarom nu juist zij voor een interview zijn benaderd. Daarnaast – en daar gaat het vooral om – maken ze de interviewvragen over de betreffende sollicitatie (dan wel aanmelding bij het uitzendbureau, de school of het reisbureau) aannemelijk.

Voor deze misleiding bieden we hierbij onze verontschuldigingen aan de respondenten aan. Helaas hebben we hen op dat moment onmogelijk het werkelijke onderzoeksdoel en de procedure kunnen meedelen. Alleen op deze wijze is het onderzoek, waarmee een belangrijk maatschappelijk doel is gediend, immers uitvoerbaar. We hopen dat deze rechtvaardigingsgrond ook voor de respondenten voldoende is om begrip te kunnen opbrengen voor de gekozen werkwijze. Het is geenszins de bedoeling geweest om individuele personen of bedrijven in diskrediet te brengen. De verwerking van de gegevens is daarom volledig anoniem gebeurd. Na afloop is het materiaal vernietigd.

We kiezen voor half-gestructureerde vraaggesprekken. De volgorde van de vragen ligt vast, maar de interviewer heeft de ruimte om door te vragen als de antwoorden daar aanleiding toe geven. Op alle vragen kan de respondent in eigen woorden antwoord geven. De gesprekken worden op geluidsband opgenomen. De vraaggesprekken verlopen volgens een vast stramien. Begonnen wordt met neutrale, niet-bedreigende vragen, die voornamelijk tot doel hebben een prettige gesprekssfeer te scheppen. Pas daarna komen gevoelige vragen rond opvattingen over gehandicapte werknemers/leerlingen/reizigers en reacties op de gehandicapte sollicitant/aspirant-leerling/reiziger aan bod. De respondent vertelt eerst iets over de aard en de grootte van het bedrijf/de school, en de produkten/diensten die het bedrijf levert. Daarna leidt de interviewer het gesprek in door het onderzoeksthema aan te duiden en de doelgroep (mensen met een lichamelijke handicap en in het geval van de reisbureaus ook mensen met een verstandelijke handicap) af te bakenen. De eerste vraag over houding ten aanzien van gehandicapten heeft nog een afstandelijk karakter: er wordt niet gevraagd naar de eigen houding, maar naar die van andere werkgevers. Pas daarna komt een vraag over de eigen houding aan bod. Vervolgens komt de kernvraag aan de orde: welke overwegingen hebben gespeeld bij het onderscheid dat de respondent al dan niet heeft gemaakt in de situatietest, dus bij de uitnodiging/afwijzing van de gehandicapte sollicitant, dan wel de acceptatie/verwijzing van de gehandicapte aspirant-leerling of de inschrijving van de gehandicapte werkzoekende? Tenslotte krijgt de geïnterviewde persoon een aantal stellingen omtrent gehandicapte werknemers/leerlingen/reizigers voorgelegd, met het verzoek er een reactie op te geven. Die stellingen zijn ontleend aan de modaliteiten van discriminatie, zoals beschreven in 3.4.

De uitkomsten van de situatietests zijn medebepalend geweest voor de keuze van de respondenten. Gezien de vraagstelling van het onderzoek, zijn situaties waarin achterstelling van de gehandicapte persoon is geconstateerd het meest belangwekkend. Bij de televisie-omroepen, de sportverenigingen en de relatiebemiddelingsbureaus vinden we weinig tot geen ongelijke behandeling. Die categorieën onderzoeken we daarom niet verder. Ook vrijwel alle scholen reageren overwegend positief op de toelating van gehandicapte leerlingen. Niettemin houden we daar wel een aantal vraaggesprekken. Toelating tot het onderwijs is van een dusdanig belang dat we ons hierover verder hebben georiënteerd bij T.L. in 't Veld van de Gehandicaptenraad. Zij wijst op het middelbaar beroepsonderwijs als categorie die voor dit onderzoek het meest van betekenis is. Een onderzoek naar knelpunten bij deelname van gehandicapten aan beroepsopleidingen (Van Doorn e.a., 1992) ondersteunt die keuze.

Bij de reisbureaus vinden we een verschil in de reacties naar aanleiding van twee doven die een kampeertrektocht willen boeken en de reacties op de begeleider die voor een licht verstandelijk gehandicapte een groepsreis wil boeken. In het eerste geval zijn de reacties vrij positief, in het tweede zijn de reacties

afhoudender. Vandaar dat we enkele interviews met medewerkers van reisbureaus houden.

Bij toetreding tot de arbeidsmarkt komt ongelijke behandeling veelvuldig voor. De interviews worden daarom vooral toegespitst op het solliciteren. Het is vooral van belang de overwegingen en motieven bij ongelijke behandeling te achterhalen. Werkgevers en uitzendbureaus die de gehandicapte sollicitant afwijzen, zijn in de interviewronde derhalve oververtegenwoordigd. Om te kunnen bepalen in welke opzichten en in welke mate zij verschillen van werkgevers die blijk geven van een gelijke behandeling of van een voorkeursbehandeling, zijn ook die werkgevers in het interview-onderzoek betrokken.

Het aantal interviews leggen we niet van te voren vast. Tijdens de uitvoering moet blijken op welk moment verdere vraaggesprekken nog nieuwe gegevens opleveren. Wanneer in volgende interviews geen nieuwe informatie meer naar voren komt kan de gegevensverzameling als 'verzadigd' worden beschouwd en dus worden gestopt.

Hoofdstuk 5

Ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Arbeid vormt een belangrijk veld waar de maatschappelijke kansen van mensen worden bepaald. Voor gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voorziet arbeid in mogelijkheden voor zelfontplooiing, persoonlijke voldoening, sociale contacten en een eigen inkomen. Krijgen gehandicapte en niet-gehandicapte sollicitanten gelijke kansen als zij solliciteren op dezelfde functie? Om deze vraag te beantwoorden onderzoeken we de reactie van zowel werkgevers als van uitzendbureaus met behulp van het levensechte experiment. Tevens interviewen we een aantal werkgevers en een aantal intercedenten van uitzendbureaus, om meer te weten te komen over de achtergronden van (on)gelijke behandeling.

5.1 Discrimineren werkgevers?

Om de werkgevers te testen sturen we telkens twee sollicitatiebrieven naar aanleiding van een werkelijke vacature in de krant. De ene brief wordt verstuurd namens een gefingeerde sollicitant die niet gehandicapt is en de andere namens een sollicitant die dat wel is. De brieven zijn niet hetzelfde, maar wel zo gelijkwaardig mogelijk; beide kandidaten hebben dezelfde leeftijd en dezelfde opleiding genoten, zij zijn van hetzelfde geslacht en beschikken beiden over een aantal jaren relevante werkervaring in een soortgelijk bedrijf. Het enige verschil tussen beide brieven is dat de één melding maakt van een handicap door middel van de volgende zin: 'Tenslotte wil ik vermelden dat ik ... (bijvoorbeeld spastisch) ben, maar dit heeft in het verleden nooit problemen opgeleverd bij het uitoefenen van mijn werk'.

We solliciteren op een groot aantal vacatures, alle afkomstig uit regionale (*Utrechts Nieuwsblad*) en landelijke dagbladen (*de Volkskrant, De Telegraaf, Trouw* en *Het Parool*). Het gaat hierbij steeds om banen waar een mbo-opleiding voor vereist is, zoals die van administrateur, administratief medewerker, commercieel medewerker, secretaresse en secretarieel medewerker. Vacatures voor deze functies staan namelijk veelvuldig in de krant en een handicap hoeft in de meeste gevallen geen belemmering te zijn voor het uitoefenen van een dergelijk beroep. Tevens blijkt in de praktijk dat een groot aantal lichamelijk gehandicapten een opleiding op dit niveau heeft gevolgd. De vacatures zijn afkomstig van zowel particuliere

bedrijven als overheidsinstellingen. Gesolliciteerd wordt op zowel tijdelijke als vaste aanstellingen en op parttime en fulltime functies. De bedrijven en instellingen die wij aanschrijven, bevinden zich voornamelijk in de Randstad.

Op de meeste vacatures reageren tussen de zestig en honderd sollicitanten. Onze brieven moeten daarom opvallen tussen de vele andere brieven. Dat kan gemakkelijk omdat wij de vrijheid hebben die geschiktheid zelf te construeren; onze kandidaten beschikken dan ook beiden over uitstekende kwalificaties. Om te voorkomen dat de brieven te veel op elkaar lijken, worden ze in verschillende lettertypen (Courier en Times) getypt en in verschillende enveloppes verstuurd. Dit gebeurt op dezelfde dag en altijd binnen een week na plaatsing van de vacature in de krant. De verschillende lettertypen en enveloppen worden om en om gebruikt voor de gehandicapte en de niet-gehandicapte sollicitant. Op deze manier schakelen we systematische vertekening naar type sollicitatiebrief uit.

Om te weten te komen of de mate van ongelijke behandeling verschilt per soort handicap, zijn verschillende soorten van handicaps opgevoerd in de brieven. Het gaat om rolstoelgebruikers, mensen die aan epilepsie lijden, spastische mensen, slechthorenden en slechtzienden. Voor rolstoelgebruikers geldt dat naast directe discriminatie ook de toegankelijkheid van het bedrijf een belemmering kan vormen bij het vinden van werk. Om uit te vinden in hoeverre dit een rol speelt, bellen we bij 51 vacatures eerst de werkgever op met de vraag of de werkplek toegankelijk is voor een rolstoelgebruiker. Is dit het geval, dan solliciteren we als rolstoelgebruiker. Is dit niet het geval, dan solliciteren we als epilepsiepatiënt.

In beide brieven vermelden we een telefoonnummer zodat het voor werkgevers mogelijk is om telefonisch een afspraak te maken voor een sollicitatiegesprek. De opgegeven telefoonnummers zijn in werkelijkheid de nummers van de onderzoekers. Als de werkgevers opbellen, krijgen zij te horen dat de desbetreffende sollicitant niet thuis is maar dat het mogelijk is een berichtje achter te laten. Ook wordt een postadres vermeld in de brief, zodat de sollicitanten schriftelijk kunnen worden uitgenodigd. Worden beide of één van beide sollicitanten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, dan bellen wij en/of schrijven wij de werkgever een briefje met de mededeling dat onze sollicitanten al een andere baan hebben gevonden. Dit om te voorkomen dat andere kandidaten van de sollicitatieprocedure worden uitgesloten ten gevolge van ons experiment. Een sollicitatie kan in beginsel tot vijf mogelijke uitkomsten leiden:

1. Geen van beide kandidaten wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.
2. Beide kandidaten worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek.
3. Alleen de gehandicapte kandidaat wordt uitgenodigd voor een gesprek.
4. Alleen de niet-gehandicapte kandidaat wordt uitgenodigd voor een gesprek.
5. Beide of één van beide brieven wordt in reserve gehouden.

In het eerste geval weten we niet of er sprake is van gelijke of ongelijke behandeling. Deze sollicitaties worden dan ook als niet-bruikbaar beschouwd. Krijgen beide kandidaten een uitnodiging voor een gesprek, dan beoordelen we dit als

een geval van gelijke behandeling. Indien alleen de gehandicapte persoon of alleen de niet-gehandicapte persoon een uitnodiging ontvangt (3 en 4), rekenen we dit als een geval van ongelijke behandeling. Het kan voorkomen dat één van beide kandidaten in reserve wordt gehouden, terwijl de andere kandidaat een afwijzing ontvangt. Ook hier is naar onze mening sprake van ongelijke behandeling. Immers, de kandidaat die in reserve wordt gehouden, wordt positiever beoordeeld door de werkgever dan de kandidaat die direct wordt afgewezen en heeft de kans later misschien toch nog op gesprek te mogen komen. Worden beide kandidaten in reserve gehouden, dan rekenen we dit als een geval van gelijke behandeling.

Als een werkgever de niet-gehandicapte sollicitant uitnodigt en de gehandicapte sollicitant afwijst, dan kan dit betekenen dat de werkgever discrimineert, maar het kan ook te wijten zijn aan toevalsfactoren. De werkgever kan vooroordelen hebben ten opzichte van gehandicapten en wil misschien liever een niet-gehandicapte werknemer dan een gehandicapte werknemer. Als dit het geval is, dan zal hij systematisch gehandicapte sollicitanten anders behandelen dan niet-gehandicapte sollicitanten, bijvoorbeeld door alleen de niet-gehandicapte sollicitant uit te nodigen voor een gesprek. Er kunnen echter andere redenen een rol gespeeld hebben bij de afwijzing van de gehandicapte sollicitant. Op één vacature solliciteert meestal een groot aantal mensen. Sommige werkgevers of personeelsfunctionarissen lezen alleen een deel van de brieven. Het kan daarom zijn dat de brief van de ene sollicitant wel gelezen wordt en van de ander niet. Ook kan het gebeuren dat één van beide brieven kwijt raakt, niet aankomt of te laat aankomt. Al deze willekeurige factoren kunnen de oorzaak geweest zijn van de ongunstige behandeling van de gehandicapte sollicitant en dit zou niet geïnterpreteerd moeten worden als discriminatie. We nemen echter aan dat bij een groot aantal waarnemingen (in dit geval 154) deze willekeurige ongelijke behandeling even vaak uitvalt in het voordeel van de gehandicapte sollicitant als in het voordeel van de niet-gehandicapte sollicitant en dat dit daarom geëlimineerd kan worden door de gevallen van ongelijke behandeling ten gunste van de gehandicapte sollicitant af te trekken van de gevallen van ongelijke behandeling ten gunste van de niet-gehandicapte sollicitant. Wat overblijft is dan de mate van ongelijke behandeling, die het resultaat is van systematisch gedrag, en dus de mate van discriminatie ten opzichte van de gehandicapte sollicitant. We noemen dit getal netto-discriminatie.

Onderstaande brieven zijn voorbeelden van twee gelijkwaardige brieven:

Brief A:

Geachte mevrouw, mijnheer,

Uw advertentie in het ... van ... jongstleden is aanleiding voor mij om te solliciteren naar de functie van bureau-secretaresse. Ik ben bijzonder geïnteresseerd in deze functie, aangezien deze nauw aansluit bij mijn ervaring en interesse.

Ik ben in het bezit van een Havo diploma, een MEAO diploma, Secretariaatsrichting en heb vier jaar relevante werkervaring. Tijdens mijn studie heb ik stage gelopen bij ... in Rotterdam. Dit is wederzijds goed bevallen, vandaar dat ik er nu alweer vier jaar werk als secretaresse. Deze baan bevalt me uitstekend, maar omdat ik sinds kort in Utrecht woon zoek ik een nieuwe baan in Utrecht en omgeving.

Tijdens mijn werk heb ik onder meer ervaring opgedaan met verschillende boekhoudkundige, archief-, administratieve en organisatorische werkzaamheden, zoals notuleren, het uittypen van brieven, notities en artikelen, het ontvangen van cliënten en relaties, het organiseren van cursussen en het voeren van correspondentie in het Engels en Duits. Ook behoorde tot mijn taken het vervangen van het afdelingshoofd tijdens zijn afwezigheid. Tevens verwierf ik een goede kennis van en heb ik ervaring met geautomatiseerde gegevensverwerking (WP 5.1 en 6.0 en Exact).

Tijdens mijn opleiding en werk is gebleken dat ik beschik over goede contactuele eigenschappen en redactionele vaardigheden. Ik ben stress-bestendig en vind het prettig om zelfstandig te werken, maar ook in teamverband functioneer ik prima. Bovendien ben ik flexibel ingesteld en accuraat in mijn werk.

Voor verdere informatie verwijs ik naar mijn curriculum vitae. Uiteraard ben ik graag bereid in een gesprek mijn sollicitatie nader toe te lichten.

Hoogachtend,

Brief B:

Geachte mevrouw, mijnheer,

Met veel enthousiasme heb ik uw advertentie in het ... van ... jongstleden gelezen. Deze advertentie wekte gelijk mijn interesse. Ik kom graag voor de functie van bureausecretaresse in aanmerking, aangezien deze mij de gelegenheid biedt om ervaringen die ik heb opgedaan verder uit te bouwen. Bovendien meen ik te voldoen aan het profiel dat u schetst.

In 1990 heb ik mijn MEAO-Secretariaatsrichting diploma behaald. Sinds vier jaar ben ik werkzaam als secretaresse bij ... Mijn werkzaamheden bestaan onder andere uit het verrichten van administratieve werkzaamheden, notuleren van vergaderingen, typen en samenvoegen van notariële akten, archivering, het ontvangen van klanten, maken van afspraken en bijhouden van agenda's, het organiseren en opzetten van workshops, het verwerken en boeken van inkomsten en uitgaven, het vervangen van het hoofd administratie en het voeren van correspondentie in het Duits en Engels. Ik heb ervaring opgedaan met automatische informatieverwerking (Exact en Word Perfect 5.0, 5.1). Ik vind het werk erg leuk, het betreft echter een parttime baan (80%) en ik zou graag fulltime willen werken.

Wat ik ervaren heb tijdens mijn werk is dat ik goed zelfstandig en accuraat kan werken. Mijn redactionele vaardigheden heb ik in de loop der tijd goed kunnen ontwikkelen. Ik vind het prettig om met mensen om te gaan en beschik dan ook over goede communicatieve vaardigheden. Verder bezit ik een collegiale en flexibele instelling en ben ik stressbestendig. Tenslotte wil ik vermelden dat ik spastisch ben, maar dit heeft in het verleden nooit problemen opgeleverd bij het uitoefenen van mijn werk.

Door mijn opleiding, werkervaring en eigenschappen denk ik een goede kandidaat te zijn voor deze functie. Ik stel het op prijs als ik mijn sollicitatie in een persoonlijk gesprek nader kan toelichten.

Hoogachtend,

Resultaten

In totaal reageren we op 270 bestaande vacatures. 116 maal gebeurt het dat zowel de gehandicapte als de niet-gehandicapte sollicitant onmiddellijk worden afgewezen. Deze sollicitaties beschouwen we als niet bruikbaar. We houden daarmee 154 bruikbare sollicitaties over (zie tabel 5.1). 63 maal is er sprake van gelijke behandeling; zowel de gehandicapte als de niet-gehandicapte sollicitant ontvangen een uitnodiging voor een gesprek (57 maal) of worden in reserve gehouden (zes maal). In 54 gevallen ontvangt alleen de niet-gehandicapte sollicitant een uitnodiging, terwijl de evengoed gekwalificeerde gehandicapte sollicitant wordt afgewezen. Bovendien gebeurt het tien keer dat de niet-gehandicapte sollicitant in reserve wordt gehouden, terwijl de gehandicapte een afwijzend antwoord ontvangt. In deze 64 gevallen is dus sprake van een gunstiger behandeling van de niet-gehandicapte sollicitant. Het omgekeerde komt echter ook voor; 21 keer wordt alleen de gehandicapte sollicitant uitgenodigd en zes keer wordt hij/zij in reserve gehouden, terwijl de niet-gehandicapte sollicitant wordt afgewezen voor dezelfde sollicitatie. In totaal dus 27 gevallen waarbij sprake is van een gunstiger behandeling van de gehandicapte sollicitant.

Om toevalsfactoren uit te sluiten, trekken we de gevallen van ongelijke behandeling in het voordeel van de gehandicapte persoon (27) af van de gevallen van ongelijke behandeling in het voordeel van de niet-gehandicapte persoon (64). We houden dan een 'netto-discriminatie' over van 37 gevallen. Dit betekent een netto-discriminatie percentage van 24% (zie tabel 5.1). Aangezien dit percentage statistisch significant is op het 5-procents-niveau (zie bijlage 1) mogen we concluderen dat gehandicapte sollicitanten discriminatie ondervinden bij het zoeken naar werk op middelbaar beroepsniveau. In maar liefst één op de vier gevallen wordt de niet-gehandicapte sollicitant geprefereerd boven de evengoed gekwalificeerde gehandicapte sollicitant in het eerste stadium van de selectieprocedure.

Tabel 5.1 De mate van discriminatie die gehandicapte sollicitanten ondervinden bij het zoeken naar werk op mbo-niveau.

aantal geldige sollicitaties	270
beiden direct afgewezen	116
aantal bruikbare sollicitaties (270-116)	154
gelijke behandeling:	63
beiden uitgenodigd	57
beiden in reserve	6
niet-gehandicapte gunstiger behandeld:	64
alleen niet-gehandicapte uitgenodigd	54
alleen niet-gehandicapte in reserve	10
gehandicapte gunstiger behandeld:	27
alleen gehandicapte uitgenodigd	21
alleen gehandicapte in reserve	6
netto-discriminatie (64-27)	37
netto-discriminatie percentage (37:154x100)	24%

5.2 Variabelen die van invloed zijn op de mate van discriminatie

Ongelijke behandeling naar soort handicap

Zou de mate van discriminatie verschillen met de soort handicap die de sollicitant heeft? Met andere woorden, worden bijvoorbeeld spastische mensen vaker gediscrimineerd dan rolstoelgebruikers of juist minder? Om deze vraag te beantwoorden voeren we in onze brieven verschillende soorten handicaps op; 49 maal solliciteren we als rolstoelgebruiker (in bijna alle gevallen zijn we er zeker van dat het bedrijf toegankelijk is), 71 maal als sollicitant die aan epilepsie lijdt, 79 maal als sollicitant die spastisch is, 66 maal als slechthorende en 5 maal als slechtziende. De groep slechtzienden blijft helaas ondervertegenwoordigd in ons onderzoek, aangezien het erg moeilijk is vacatures te vinden waarbij slechtziendheid geen nadeel oplevert bij het uitoefenen van de functie. Van de 5 functies waarop we als slechtziende solliciteren, worden in twee gevallen beide sollicitanten afgewezen en zijn dus slechts drie sollicitaties bruikbaar. Gezien het kleine aantal observaties, laten we deze groep verder buiten beschouwing. In de drie bruikbare gevallen is overigens steeds de niet-gehandicapte sollicitant uitgenodigd.

Tabel 5.2 laat de uitkomsten zien voor de verschillende soorten handicaps. De spastische, epileptische en dove sollicitanten ondervinden discriminatie in 23% van de sollicitaties, terwijl de rolstoelgebruiker in 21% van gevallen hiermee te maken krijgt. De soort handicap blijkt dus nauwelijks invloed te hebben op de mate van discriminatie die een gehandicapte persoon ondervindt bij het zoeken naar werk.

Het is echter van belang te constateren dat we als rolstoelgebruiker alleen gesolliciteerd hebben bij rolstoeltoegankelijke bedrijven. Van de 51 bedrijven die we van te voren opbellen met de vraag of het gebouw toegankelijk is voor rolstoelgebruikers, krijgen we in 10 gevallen te horen dat dit onmogelijk is; in deze gevallen is bijvoorbeeld geen lift aanwezig in het gebouw of zit er een hoge drempel voor de ingang van het gebouw. Dus bij 20% van de vacatures blijkt het bij voorbaat al onmogelijk voor een sollicitant in een rolstoel om te solliciteren!

Tabel 5.2 Resultaten uitgesplitst naar soort handicap

	rol-stoel	spas-tisch	epilep-tisch	doof
aantal geldige sollicitaties	49	79	71	66
beiden direct afgewezen	25	27	36	26
aantal bruikbare sollicitaties	24	52	35	40
gelijke behandeling	7	22	15	19
niet-gehandicapte gunstiger behandeld	11	21	14	15
gehandicapte gunstiger behandeld	6	9	6	6
netto-discriminatie	5	12	8	9
netto-discriminatie percentage	21%	23%	23%	23%

Sekse van de gehandicapte sollicitant

In totaal solliciteren we 130 keer namens mannelijke en 140 keer namens vrouwelijke sollicitanten. Tabel 5.3 laat de mate van ongelijke behandeling zien voor beide groepen afzonderlijk. Mannelijke gehandicapte sollicitanten ondervinden iets vaker discriminatie dan vrouwelijke gehandicapte sollicitanten (26% tegen 22%), maar dit verschil is niet significant. Dus het geslacht van de sollicitant lijkt geen invloed te hebben op de mate van discriminatie bij het zoeken naar werk.

Tabel 5.3 Resultaten uitgesplitst naar sekse

	man	vrouw
geldige sollicitaties	130	140
beiden afgewezen	61	55
bruikbare sollicitaties	69	85
gelijke behandeling	27	36
niet-gehandicapte gunstiger behandeld	30	34
gehandicapte gunstiger behandeld	12	15
netto-discriminatie	18	19
netto-discriminatie percentage	26%	22%

5.3 Motieven voor de reacties van de werkgevers

Om meer inzicht te krijgen in de beweegredenen van de werkgevers om de gehandicapte sollicitant uit te nodigen voor een gesprek dan wel af te wijzen, worden er diepte-interviews gehouden met de werkgevers. Deze interviews worden waar mogelijk gehouden met de persoon binnen het bedrijf die de beslissing heeft genomen over de sollicitanten in de situatietest. Bij de grotere bedrijven is dat meestal een personeelsfunctionaris, bij de kleinere bedrijven de directeur. Zij worden verderop steeds aangeduid met de term werkgevers. Bij de keuze van te interviewen werkgevers is rekening gehouden met verschillende gegevens. Zo is erop gelet dat zowel mannelijke als vrouwelijke sollicitanten in de steekproef voorkwamen, evenals verschillende soorten arbeidsorganisaties (grotere en kleinere commerciële bedrijven, gemeentelijke diensten en stichtingen). Verder is ervoor gezorgd dat alle categorieën gehandicapte sollicitanten uit de situatietests vertegenwoordigd zijn (rolstoelgebruiker, epilepsie, spastisch, slechthorend en slechtziend). Het derde criterium vloeit voort uit de vraagstelling van het onderzoek: met discriminatie als centraal thema gaat de belangstelling vooral uit naar werkgevers die blijkens de situatietest de gehandicapte sollicitant hebben afgewezen. Met hen zijn daarom de meeste interviews gehouden.

Van de 154 werkgevers die beide of één van beide sollicitanten hebben uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, hebben we in totaal 52 werkgevers benaderd voor een vraaggesprek. Achttien werkgevers willen niet meewerken aan het onderzoek. De redenen daarvoor zijn vooral dat de persoon die is aangeschreven te weinig tijd heeft, met vakantie is of liever geen tijd wil stoppen in niet-commerciële activiteiten die voor het bedrijf niet van belang zijn. Van de 34 gesprekken die we wel kunnen houden gaat het in 19 gevallen om een vrouw die op de functie gesolliciteerd heeft. In de andere 15 gevallen gaat het om een man. In 12 van de 34 gesprekken gaat het om een sollicitant die rolstoelgebruiker is. In 12 gevallen gaat het om iemand die spastisch is, in 7 gevallen om iemand met epilepsie en in 3 gevallen om iemand die slechthorend is.

We spreken met werkgevers die in de praktijk geen onderscheid maken, met werkgevers of personeelsfunctionarissen die aan gehandicapten de voorkeur geven en met beslissers die gehandicapte sollicitanten nadelig behandelen. In die volgorde zullen wij het materiaal presenteren.

Motieven voor gelijke behandeling van sollicitanten

Er zijn negen interviews gehouden met werkgevers die zowel de gehandicapte als de niet-gehandicapte sollicitant voor een sollicitatiegesprek hebben uitgenodigd. Dit aantal blijkt voldoende om een beeld te krijgen van de beweegredenen voor de beslissing bij deze categorie werkgevers.

De houding van deze werkgevers wordt gekenmerkt door een zuiver functionele benadering. Allen hebben de gehandicapte kandidaat geselecteerd omdat die

goed voldeed aan de criteria van de aangeboden functie. Bij hen heeft steeds de doorslag gegeven dat de sollicitant beschikte over de vereiste opleiding en werkervaring. Op grond van die kwalificaties zagen ze de gehandicapte sollicitant als een geschikte tot uitstekende kandidaat. De in de brief vermelde handicap vormde voor hen niet bij voorbaat een reden tot afwijzing (maar evenmin een reden tot voorrang, zoals enkele werkgevers benadrukten), aangezien iemand met zo'n handicap het betreffende werk kan verrichten. Het is echter niet zo dat de handicap geen enkele rol heeft gespeeld in hun overwegingen. Vrijwel alle werkgevers in deze categorie verwachten dat de aanstelling van een gehandicapte werknemer bepaalde problemen zal meebrengen, maar over de omvang ervan verkeren ze in onzekerheid. Zo wijzen sommigen op een mogelijk beperkte inzetbaarheid bij het inspringen voor collega's of bij neventaken en anderen op mogelijk noodzakelijke aanpassingen van het gebouw die het bedrijf geld kosten. Zij zien het sollicitatiegesprek als een goede gelegenheid duidelijkheid te verkrijgen over mogelijke bezwaren als gevolg van de handicap. Op basis van dat gesprek willen ze de geschiktheid voor de functie en de consequenties voor het bedrijf bepalen. Daarna zal een afweging volgen van de omvang van de bezwaren en de kwaliteit van de kandidaat. Bij een veelbelovende werknemer zijn ze bereid naar oplossingen te zoeken, door – binnen bepaalde grenzen – aanpassingen aan te brengen en kosten te maken. Enkele werknemers noemen daarnaast ook de wettelijke verplichting (van de WAGW, zie paragraaf 4.3) om een bepaald percentage gehandicapte werknemers in dienst te hebben.

Zijn werkgevers ook daadwerkelijk bereid om gehandicapte sollicitanten in dienst te nemen? In de introductie van de interviews wordt deze groep afgebakend door een aantal categorieën te noemen, namelijk rolstoelgebruikers, personen die moeilijk ter been zijn, blinden en slechtzienden, doven en slechthorenden en personen met een chronische aandoening (zoals reuma, astma en epilepsie). De werkgevers in deze groep benadrukken steeds de aard van de handicap in relatie tot de werkzaamheden. Ze geven verschillende voorbeelden van functies waarin bepaalde categorieën gehandicapten belemmeringen zullen ondervinden, hetgeen voor hen een reden zou zijn een dergelijke persoon voor de betreffende functie af te wijzen. Zo achten zij doven en mensen met spraakstoornissen vanzelfsprekend niet geschikt voor functies waarin veel getelefoneerd moet worden of waarin veel communicatie met klanten plaats vindt; blinden vinden ze niet geschikt voor functies met veel beeldscherm- of papierwerkzaamheden; rolstoelgebruikers zijn niet geschikt wanneer de functie mobiliteit vereist. En verder kan de gehandicapte werknemer beperkt zijn bij het inspringen voor collega's en bij het verrichten van nevenwerkzaamheden. Dit soort flexibiliteit is vooral vereist in kleinere bedrijven. De argumenten van deze werkgevers weerspiegelen dus opnieuw een functionele benadering: de vermeende (ontbrekende) vaardigheden en geschiktheid voor het werk geven bij hen de doorslag.

Daarnaast onderkennen zij een aantal obstakels. De bonus-malusregeling in

de WAGW wordt herhaaldelijk genoemd. De malus (boete voor een werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid afvloeit; inmiddels is de malus afgeschaft) heeft tot gevolg dat werkgevers bij het aannemen van nieuw personeel meer zijn gaan letten op ziekteverzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico's. Die worden voor gehandicapten meestal groter geacht. Verder vormen de kosten die voortvloeien uit bouwkundige aanpassingen en de aanschaf van hulpmiddelen een beletsel in het geval dat die hoog zullen zijn. Nieuwkomers zijn bovendien in het nadeel, omdat bedrijven voorrang geven aan eigen werknemers die gehandicapt raken als er een functie vrijkomt die geschikt is voor gehandicapten. Dit laatste is ook in ander onderzoek gevonden (Ter Huurne e.a., 1990). Tenslotte speelt bij zichtbare handicaps het minder presentabel-zijn voor sommigen een rol.

Nu de reacties op de door ons getoonde stellingen omtrent gehandicapte werknemers. Niemand vindt dat gehandicapte werknemers op de werkplek extra beschermd hoeven te worden door minder hoge eisen aan hun arbeidsprestatie te stellen (stelling 1). Binnen de gemaakte (eventueel aangepaste) afspraken dient de gehandicapte werknemer een volwaardige arbeidsprestatie te leveren, net als ieder ander. Dit soort bescherming zou de werknemer in een uitzonderingspositie brengen, hem een indruk van zieligheid bezorgen en voor de functie ongeschikt maken. Met de uitspraak dat gehandicapten in het algemeen moeilijk inzetbaar zijn in het arbeidsproces (stelling 2) zijn de meesten het gedeeltelijk eens. Ze wijzen op de beperkingen van sommige handicaps voor het verrichten van bepaalde werkzaamheden. Dat het contact tussen gehandicapte werknemers en hun collega's vaak moeilijk verloopt (stelling 3) wordt eveneens gedeeltelijk beaamd. Dit zou voortkomen uit onwennigheid en daarom vooral gelden voor eerste contacten. Na verloop van tijd verdwijnt die onwennigheid. Veel zou afhangen van de opstelling en het karakter van de gehandicapte persoon zelf. De meeste werkgevers zijn het oneens met de stelling 4 dat functies die veel contact met klanten of het publiek meebrengen minder geschikt zijn voor gehandicapten. Enkelen zien wel bezwaren in bepaalde handicaps (bemoeilijkte communicatie vanwege doofheid, blindheid of stotteren) of hebben bezwaren tegen een gehandicapte in een representatieve functie. In tegenstelling tot de laatsten, zou volgens één der werkgevers een gehandicapte op zo'n plaats juist positieve PR opleveren, aangezien het bedrijf daarmee laat zien dat het openstaat voor minderheidsgroepen. De stelling dat gehandicapten vaak extra gemotiveerde werknemers zijn (stelling 5) wordt in meerderheid met overtuiging onderschreven. 'Gehandicapte mensen kunnen moeilijk werk krijgen. Daardoor zijn ze heel gemotiveerd. Als ze eenmaal een baan hebben zullen ze zich voor de volle 100 procent inzetten'. Vrijwel allen geven een soortgelijke verklaring, waarbij sommigen een parallel trekken met andere groepen die moeilijk aan de slag komen, zoals herintredende vrouwen en langdurig werklozen. Minder eenstemmigheid is er bij de stelling 6 dat het hebben van een handicap vaak doorwerkt op de competentie van de persoon als geheel. Sommigen zien geen verschil in kwaliteiten, anderen wijzen op beperkingen in activiteiten en enkelen kunnen zich voorstellen dat de

handicap de persoon onzeker heeft gemaakt of een gevoel van incompetentie heeft gegeven. De bewering dat confrontatie met zichtbare handicaps doorgaans een onaangename ervaring blijft (stelling 7) roept weer wel eensluidende reacties op. Bij een eerste contact treden vaak schrikreacties op, maar als het contact voortduurt gaan die snel over. De term gewenning wordt hier veelvuldig gebruikt.

Motieven voor voorkeursbehandeling van de gehandicapte sollicitant

Er zijn vijf interviews gehouden met werkgevers die de gehandicapte sollicitant voor een sollicitatiegesprek hebben uitgenodigd en de niet-gehandicapte sollicitant een afwijzingsbrief hebben gestuurd. Zij hebben dus blijk gegeven van een voorkeursbehandeling. Net als degenen die beide sollicitanten uitnodigden, geeft deze categorie werkgevers functioneel gerichte argumenten voor hun beslissing. De sollicitant is verkozen omdat hij/zij over de juiste opleiding en werkervaring beschikt en daardoor het meest geschikt voor de functie wordt geacht. De betreffende handicap beschouwen zij als weinig relevant, want die zou geen wezenlijke beperking voor het werk inhouden. De grotere motivatie die gehandicapte werknemers zouden bezitten, is voor één van de werknemers een extra reden de sollicitant uit te nodigen. Men toont zich bereid een oplossing te zoeken voor eventuele problemen, wanneer die niet al te groot zouden zijn.

Drie van de vijf werkgevers hebben daarnaast nog een sociaal motief. Zij willen juist de gehandicapte kandidaat een kans geven, omdat dit past in de maatschappelijke doelstelling van de betreffende arbeidsorganisatie of omdat gehandicapten 'een extra steuntje nodig hebben'. Deze beweegredenen geven aldus een verklaring voor hun voorrangsbehandeling in de situatietest.

De werkgevers die alleen de gehandicapte sollicitant voor een sollicitatiegesprek uitnodigden, hebben in grote lijnen dezelfde opvattingen over het aannemen van gehandicapten als de werkgevers die beide sollicitanten hebben geselecteerd. Zij geven eveneens blijk van een personeelsselectie waarin de capaciteiten van de kandidaten voor de functie de doorslag geven. 'Het is alleen belangrijk of iemand voor dat werk geschikt is. Alles daaromheen is gewoon niet zo belangrijk. Als iemand geschikt is voor die functie moet men bekijken wat de mogelijkheden zijn en de praktische problemen daarbij. In samenwerking met de collega's zijn die problemen vaak wel op te lossen'. Ook deze groep werkgevers noemt een aantal categorieën gehandicapten die voor sommige functies niet in aanmerking komen.

In hun reacties op de stellingen geven deze werkgevers een enigszins ander beeld te zien dan de werkgevers die beide sollicitanten hebben geselecteerd. Over het geheel genomen duiden hun uitspraken op een wat positievere houding tegenover gehandicapte werknemers. In meerderheid voelen ze er niet voor lagere eisen aan de arbeidsprestatie van gehandicapte werknemers te stellen (stelling 1); zij

vinden niet dat gehandicapte werknemers in het algemeen moeilijk inzetbaar in het arbeidsproces zijn ofschoon sommige handicaps wel beperkingen meebrengen (stelling 2); zij vinden niet dat het contact met niet-gehandicapte collega's vaak moeilijk verloopt (stelling 3); zij achten gehandicapten extra gemotiveerde werknemers (stelling 5); zij vinden niet dat het hebben van een handicap doorwerkt naar een beperking van de competentie van de persoon als geheel (stelling 6); en zij vinden niet dat geconfronteerd worden met zichtbare handicaps doorgaans een onaangename ervaring is, althans niet voor zichzelf (stelling 7). De meningen over de geschiktheid van gehandicapten voor functies die veel contact met klanten of publiek met zich brengen (stelling 4) zijn verdeeld. Enkele werkgevers uiten bezwaren vanwege communicatiebeperkingen en het bedrijfsimago, terwijl de andere werkgevers gehandicapten wel geschikt achten voor dergelijke functies.

Motieven voor nadelige behandeling van de gehandicapte sollicitant

Er zijn twintig interviews gehouden met werkgevers die de niet-gehandicapte kandidaat voor een sollicitatiegesprek hebben uitgenodigd en de gehandicapte kandidaat hebben afgewezen. De werkgevers in deze categorie hebben duidelijk meer moeite met de vragen over de gehandicapte sollicitant. Zes van hen geven geen duidelijk motief voor hun afwijzing. Ze weten zich de sollicitant niet meer te herinneren en vermoeden dat de gehandicapte sollicitant niet de meest geschikte kandidaat zal zijn geweest. Acht werkgevers bedienen zich van een onwaarheid. Ze beweren dat de gehandicapte sollicitant niet voldeed aan de gestelde functie-eisen, onvoldoende ervaring bezat, de sollicitatiebrief te laat had verstuurd, dat hij niet woonachtig was in de regio of te oud was. Deze redenen voor afwijzing zijn aantoonbaar onjuist, omdat de niet-gehandicapte sollicitant (die wel een uitnodiging voor een gesprek kreeg) in al deze opzichten eender was. De overige zes werkgevers noemen implicaties van de handicap als afwijzingsgrond. Ze verwachten dat de gehandicapte kandidaat wellicht minder zal presteren, minder geschikt zal zijn voor de representatieve kant van de functie (die contact met klanten meebrengt), of dat deze de fulltime functie niet aan zal kunnen.

De vraag doet zich voor op welke gronden de werkgevers hun beslissing baseren. Is er sprake van vage vermoedens omtrent problemen die de gehandicapte kandidaat zou kunnen opleveren of is hun oordeel gebaseerd op negatieve ervaringen uit het verleden? Een aantal werkgevers geeft in het interview spontaan te kennen dat zij geen of weinig ervaring met gehandicapte werknemers hebben. Hun opvattingen over verminderde produktiviteit en inzetbaarheid hebben het karakter van veronderstellingen. Verwachtingen omtrent een hogere kans op ziekteverzuim die bij een andere vraag herhaaldelijk worden genoemd, behoren daar eveneens toe. De beweegredenen bij deze werkgevers laten zich als volgt kenschetsen. Bij het zoeken naar een geschikte kandidaat voor hun vacature zien ze zich geconfronteerd met een sollicitant die in hun ogen een

bepaald risico meebrengt, zonder dat te kunnen staven. Tegelijkertijd meldt zich op de vacature een groot aantal geschikte kandidaten dat niks mankeert. Ze stellen zich dan de vraag: waarom zou ik onvoorspelbare risico's op mij nemen, terwijl ik die gemakkelijk kan vermijden door een andere gegadigde te verkiezen? 'Je weet niet wat je tegenover je krijgt, dus je nodigt haar [de gehandicapte sollicitante] maar niet uit'; 'Gezien het fantastische aanbod hoefde ik mij niet in deze sollicitant te verdiepen'; 'Als je veel keus hebt, haal je niet snel een gehandicapte in huis, want daarmee haal je ook eerder problemen in huis.' In plaats van een uitdrukkelijke afwijzing lijkt eerder sprake van risico-mijdend gedrag.

In 3.4 hebben we modaliteiten van discriminatie onderscheiden. Er is hier onmiskenbaar sprake van statistische discriminatie. Deze vorm van ongelijke behandeling berust op een zekere economische rationaliteit. Het besef dat er tegelijkertijd een vorm van discriminatie in het geding is kan verklaren waarom sommige geïnterviewde werkgevers hun toevlucht namen tot leugens over de reden van afwijzing.

Sommige werkgevers hebben wel stellige opvattingen over een verminderd functioneren van gehandicapte werknemers. Ze lichtten die toe met concrete ervaringen. Uit hun verhaal blijkt steeds dat het gaat om één of enkele gehandicapte of anderszins arbeidsongeschikte werknemers. Eén zo'n ervaring lijkt hun hele beeld van (een categorie) gehandicapten te hebben bepaald. Dergelijke generalisatie hebben we in 3.4 discriminatie op grond van bijziendheid genoemd. Dat deze werkgevers hun oordelen nauwelijks op eigen ervaring kunnen baseren, blijkt ook uit de beantwoording van de vraag over het aantal gehandicapte werknemers dat zij in dienst hebben. Bij de meesten is geen enkele gehandicapte werknemer in dienst, bij sommigen één of enkele, en slechts bij weinigen (grote bedrijven) zijn dat er meer.

Ook veel werkgevers in deze categorie vermelden dat zij sollicitanten slechts selecteren op geschiktheid voor de functie. In hun beoordeling van gehandicapte werknemers vertonen zij echter aanzienlijke verschillen met de beide eerdere categorieën werkgevers. Kenmerkend voor hun reacties zijn de overwegende bezwaren tegen het aanstellen van gehandicapte werknemers en de nadelen die dat voor het bedrijf meebrengt. De meeste werkgevers sommen meer dan een bedenking op. We zullen ze de revue laten passeren, toegelicht met een aantal citaten uit de interviews. De volgende bezwaren tegen het in dienst nemen van gehandicapten worden genoemd: ongeschiktheid voor het werk, ongeschiktheid voor representatieve functies, kosten voor aanpassingen en dergelijke, verhoogd ziekteverzuim, malus-regeling in de WAO, onzekerheid over de consequenties van de handicap, gevoelsmatige weerstanden en het innemen van geschikte plaatsen voor de eigen gehandicapte werknemers.

Bijna alle werknemers wijzen op beperkte inzetbaarheid van gehandicapten. Ze noemen bepaalde belemmeringen bij bepaalde functies. Beperkingen van doven en slechthorenden bij werkoverleg binnen het bedrijf en mondelinge externe contacten, van blinden en slechtzienden bij schriftelijke informatieverwerking,

en van motorisch gehandicapten bij verplaatsing zijn enkele voorbeelden. Veel functies omvatten een diversiteit aan taken, waardoor gehandicapten moeilijk inzetbaar worden geacht. In de volgende paragraaf komt het beeld over gehandicaptencategorieën nader aan de orde.

Verwant hieraan is de visie dat gehandicapte werknemers beperkt zijn in hun flexibiliteit. Veel functies vereisen dat naast de hoofdtaak bepaalde neventaken moeten worden verricht, of dat soms moet worden ingesprongen voor collega's. Gehandicapten worden in dit opzicht als beperkt inzetbaar aangemerkt. Vooral door werkgevers van kleinere bedrijven wordt aan de flexibele inzet van alle werknemers veel waarde gehecht.

Sommige werkgevers brengen minder specifieke argumenten naar voren. Zij geven te kennen dat ze gehandicapten moeilijk als volwaardige werknemers kunnen zien. 'Ik denk dat werkgevers vraagtekens zetten bij hoe volwaardig een gehandicapte werknemer functioneert. Voor ons eigen bedrijf geldt dat bezwaar ook.' 'Wanneer je het over gehandicapten hebt, dan heb je het over mensen die hoe dan ook niet volwaardig zijn. Ik kan ze niet zien als volwaardig inzetbaar.' 'Als mensen goed functioneren zijn zij niet gehandicapt, dus als ze gehandicapt zijn functioneren zij niet goed en zijn dus moeilijk inzetbaar.' 'Want het [gehandicapte-zijn] heeft een klank van toch minder waard aan zich hangen, van minder kunnen en problemen.' 'Ze heten niet voor niets gehandicapt, ze missen iets. Ja, hoe moet ik dat nou zeggen.'

Verschillende werkgevers zullen in een representatieve functie zeker geen gehandicapte aannemen. De indruk bij de klanten is hierbij steeds het argument. 'Zodra je met commercie bezig bent, krijg je te maken met de verwachtingen van de klant. Neem bijvoorbeeld een receptioniste die in een rolstoel zit in de showroom voor kozijnen. Dat zou een enorme drempel voor de klant kunnen zijn.' 'Bij bepaalde functies is de PR een onderdeel, de mensen moeten naar buiten treden. Daarvoor neemt men niet zo vlug lichamelijk gehandicapten. Hoewel deze gehandicapten geestelijk goed zijn, worden ze niet snel voor vol aangezien door klanten en relaties.' 'Een invalide aan een receptie laten werken zou een geforceerde oplossing zijn. Je moet vooral niet de realiteit uit het oog verliezen. Je moet geen weerzin bij het publiek oproepen.' 'Een bank is vrij conservatief. De klant is erg belangrijk, het moet voor de klanten aanvaardbaar zijn. Een baliemedewerker die een epileptische aanval krijgt met een klant erbij vind ik niet kunnen. Net zo als een hele dikke vrouw aan de balie niet kan.' Het commerciële belang komt bij dit bedrijf voorts tot uitdrukking in hun voorrangsbeleid ten aanzien van allochtone werknemers. Die wordt gemotiveerd met de overweging dat er tegenwoordig meer allochtone klanten aan de balie komen en die prefereren allochtone baliemedewerkers. Het bovenstaande duidt onmiskenbaar op de modaliteit 'consumer discrimination'.

Een aantal werkgevers wijst op de kosten die aanpassing van de bedrijfsgebouwen voor het bedrijf zal meebrengen. Ondanks de subsidiemogelijkheden, betekenen die een drempel bij het aanstellen van gehandicapte werknemers. 'Ik

werk in een profit bedrijf. Dan moeten er wel sterke argumenten zijn om een gehandicapte aan te nemen waarvoor extra aanpassingen nodig zijn.' Veel andere werkgevers noemen de mogelijkheid van aanpassing niet, maar geven te kennen dat rolstoelgebruikers zonder meer afvallen vanwege de ontoegankelijkheid van de bedrijfsgebouwen.

Een verhoogde kans op ziekteverzuim is eveneens een regelmatig terugkerend argument. 'Het klinkt een beetje hard, maar het is zo dat als iemand een grotere kans heeft ziek te worden en je kan kiezen voor iemand die gezond is, dan kan ik me best voorstellen uit het oogpunt van de werkgever, dat gaat geld kosten. Kijk, iemand die gezond is kan ook ziek worden of een ongeluk krijgen, maar die begint tenminste vanuit een gezond oogpunt. Wij zijn eigen risicodragers. Het eerste jaar ziekteverzuim moeten we helemaal zelf betalen. Wat dat betreft zijn wij zeer alert bij het aannemen van personeel. We zijn een bedrijf, geen liefdadige instelling.' 'En met lichamelijke handicaps heb je toch ook ziekenhuisbezoek met daaraan vast de 1%-regeling. Een gehandicapte werknemer moet vaak regelmatig voor controle naar een specialist en zit daar al gauw boven.'

In verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid komt de malus-bepaling in de WAO regelmatig ter sprake. Voor één van de werkgevers speelt de malus geen rol. Hij vindt het betalen van de malus beter dan een secretaresse aan te stellen die niet goed functioneert. De andere werkgevers zijn minder te spreken over de malus-regeling. 'De maatregelen beïnvloeden de zaken eerder negatief dan positief. WAO-malus, dat heeft hier echt de bereidheid om positief te denken de das omgedaan. Je gaat heel extreem kijken wat mensen mankeren en dit alles vanwege zo'n maatregel.' 'Met een gezond mens kan iets gebeuren, maar gevoelsmatig heb je het idee dat met een gehandicapte nog meer kan gebeuren. En als je dan ziet wat voor maatregel de WAO neemt, dan neem je een groter risico dan je met een andere werknemer zou nemen.'

Uit het laatste citaat spreekt onzekerheid over de gevolgen van de handicap. Werkgevers zijn daardoor geneigd de voorkeur te geven aan niet-gehandicapte werknemers. 'Je krijgt te maken met een black box; niemand kan dit goed inschatten.' 'De onbekendheid met het effect van een handicap speelt ook mee.' 'Door het grote aanbod kun je kiezen als werkgever. Je kunt eisen stellen, mensen uitzoeken die voldoen aan je ideale profiel. En met gehandicapten kom je dan niet meer in aanraking.'

Slechts enkele werkgevers noemen gevoelsmatige weerstanden. Een werkgever hierover: 'Daarnaast speelt de emotionele kant een rol; de onzekerheid, de onbekendheid met de handicap, die een zekere weerstand met zich meebrengt die moeilijk te overwinnen is. Het is dan makkelijk om via een briefje dit op te lossen en iemand niet uit te nodigen. Je wilt de confrontatie niet aangaan. ... onbekendheid met wat iemand in een arbeidssituatie kan presteren, maar vooral ook in de persoonlijke sfeer. Hiermee bedoel ik de angst om geconfronteerd te worden met iemand die anders is.' Verder spreken enkele werkgevers over gehandicapten als mensen die 'anders zijn' of 'er eng uitzien'. Hieruit blijkt dat

bij sommige werkgevers ook angst voor het afwijkende als modaliteit van discriminatie een rol speelt.

Verscheidene werkgevers brengen naar voren dat het aannemen van gehandicapte werknemers ten koste gaat van hun werknemers die tijdens hun dienstverband gehandicapt worden. De weinige voor gehandicapten geschikte arbeidsplaatsen wensen zij beschikbaar te houden voor de eigen werknemers. 'In eerste instantie gaat ons eigen personeel voor, voor elke externe. Dat is ons sociaal beleid. Ook werknemers die gehandicapt raken, krijgen voorrang om aan het werk te blijven en het lukt ons al niet om eigen personeel aan de gang te houden'.

We komen nu bij de reacties op de zeven stellingen omtrent gehandicapte werknemers. In hun reactie op sommige stellingen blijkt deze categorie werkgevers slechts weinig af te wijken van de eerder besproken werkgevers die de gehandicapte sollicitant voor een sollicitatiegesprek hebben uitgenodigd. Zo is vrijwel iedereen het oneens met stelling 1 dat gehandicapte werknemers doorgaans wat extra beschermd moeten worden door minder hoge eisen aan hun arbeidsprestatie te stellen. Ook is vrijwel niemand van mening dat het contact tussen gehandicapte werknemers en hun collega's vaak moeizaam verloopt (stelling 3). Sommigen plaatsen daarbij de kanttekening dat dit in het begin wel kan voorkomen; later treedt gewenning op. Wel zou het volgens één van de werkgevers voor een gehandicapte moeilijker kunnen zijn om zijn plek te verwerven in het bedrijf, omdat een gehandicapte anders is en er ook anders tegen hem wordt aangekeken. Verder zijn bijna allen het eens met stelling 5: Gehandicapten zijn vaak extra gemotiveerde werknemers. Die wordt, net als door de andere werkgevers, verklaard uit de grotere moeite die ze hebben moeten doen, waarmee ze veel doorzettingsvermogen hebben ontwikkeld. Volgens één van de werkgevers zou die sterke motivatie echter ook tot fanatisme kunnen leiden en dat is niet in elk beroep wenselijk. Tenslotte vindt bijna niemand dat het hebben van een handicap doorwerkt naar een beperking in de competentie van de persoon als geheel (stelling 6). Sommigen wijzen in dit verband op belemmeringen in activiteiten of op verschillen in de verwerking van de handicap (bij de pakken neer gaan zitten dan wel juist sterker worden).

In hun reacties op de overige drie stellingen verschilt deze groep werkgevers wel van de beide anderen. Over de moeilijke inzetbaarheid van gehandicapten in het arbeidsproces (stelling 2) zijn de meningen verdeeld. Ruim eenderde beaamt de stelling en een zelfde aantal brengt een nuancering aan (afhankelijk van de aard van de handicap of de aard van de functie). De overigen (bijna eenderde) vinden niet dat gehandicapten in het algemeen moeilijk inzetbaar zijn in het arbeidsproces.

Voorts is de meerderheid van mening dat functies die veel contact met klanten of publiek meebrengen minder geschikt zijn voor gehandicapten (stelling 4). De meesten van hen hebben bezwaren uit representatief oogpunt. Sommigen maken hierbij onderscheid in handicaps (bijvoorbeeld er eng uitzien, afstotend uiterlijk, spastisch). Een aantal ziet praktische bezwaren, zoals niet in staat zijn koffie te

schenken. Eveneens een meerderheid onderschrijft de stelling dat geconfronteerd worden met zichtbare handicaps doorgaans een onaangename ervaring blijft (stelling 7). Wel wordt hierbij vaak een nuancering aangebracht. Vooral in een eerste confrontatie is sprake van een onaangename of ongemakkelijke ervaring. Wanneer het contact langer duurt treedt gewenning op. Dit gewenningsproces kwam eerder reeds naar voren bij de contacten tussen collega's (stelling 3).

5.4 Differentiatie naar gehandicaptencategorieën

De ondervraagde werkgevers lichten hun visie geregeld toe door specifieke categorieën gehandicapten naar voren te halen. Hieronder volgt een overzicht van uitspraken over die categorieën. Ze zijn afkomstig van alle groepen werkgevers.

Rolstoelgebruikers vallen voor veel werkgevers zonder meer af vanwege de ontoegankelijkheid van de bedrijfsgebouwen en de werkplek. Wat betreft hun geschiktheid voor arbeid hebben we de volgende uitspraken opgetekend.

Iemand in een rolstoel
- heeft mogelijkheden in een administratieve functie;
- kan ik me heel goed voorstellen in mijn telefooncentrale;
- zou ik als programmeur wel in dienst willen nemen;
- kan goed functioneren op kantoor;
- is goed in te passen in de salarisadministratie;
- is geschikt voor de functie van receptionist;
- geeft ten aanzien van aanpassingen minder problemen dan mensen die doof of blind zijn.

Maar ook:
- is voor ons niet geschikt als secretariaatsmedewerker;
- kan niet in de administratieve sector terecht vanwege nevenwerkzaamheden (bijvoorbeeld de post rondbrengen);
- kan moeilijk vergaderingen buiten het eigen bedrijf bijwonen;
- kan (vanwege representativiteit) onmogelijk naar een bespreking met klanten of een presentatie van produkten gaan;
- niet mogelijk, vanwege de praktische bezwaren en de flexibiliteit.

Iemand die *blind* is
- kan goed functioneren bij de klantenservice/receptie of in een administratieve baan;
- is zeer geschikt voor een baliefunctie, receptionistenfunctie;
- is geschikt voor werk waarin veel getelefoneerd moet worden;
- heeft mogelijkheden in de administratieve sector;
- kan net zo goed met een computer werken als anderen.

Maar ook:
- is niet geschikt voor een administratieve functie;
- is niet geschikt voor functies waarin aantekeningen tot verslagen moeten worden verwerkt;
- kan niet functioneren als telefonist/receptionist, omdat in die functie veel met beeldschermen wordt gewerkt en gasten moeten worden ontvangen;
- zal heel veel moeite hebben in een baliefunctie;
- is niet geschikt voor contacten met klanten;
- kan moeilijk inspringen voor collega's die ander werk verrichten;
- is moeilijk voorstelbaar in een functie met veel papierwerk;
- komt in de administratieve sector alleen in aanmerking als datatypist.

Iemand die *doof* is
- wordt minder snel afgeleid en kan daarom heel geconcentreerd werken;
- roept de minste weerstand op omdat je er niets aan ziet;
- heeft weinig aanpassingen nodig;
- komt in aanmerking voor functies waar papierwerk gedaan wordt en weinig getelefoneerd hoeft te worden;
- heeft mogelijkheden op de administratieve afdeling;
- kan wel op de financiële afdeling werken, maar niet op de receptie.

Maar ook:
- is moeilijk in te passen vanwege de belemmering bij bedrijfscommunicatie;
- zou in dit bedrijf niet kunnen omdat er veel getelefoneerd moet worden;
- is voor dit bedrijf niet acceptabel vanwege hun beperkte communicatie;
- heeft het lastig in een baan waar veel gecommuniceerd moet worden;
- is moeilijk in te passen in de salarisadministratie omdat daar veel gebeld wordt;
- is niet geschikt voor een baliefunctie;
- is niet geschikt voor contacten met klanten;
- beschouw ik de categorie met de meeste belemmeringen.

Iemand met *epilepsie*
- vindt gemakkelijker een baan dan iemand die een been mist;
- is niet geschikt voor een representatieve functie;
- roept bij werkgevers de angst op voor aanvallen tijdens het werk;
- kan niet op een kinderdagverblijf werken in verband met de verantwoordelijkheid naar de ouders toe.

Mensen met een *chronische ziekte* staan bij werkgevers relatief hoog op de ranglijst. Sommigen rekenen deze categorie niet tot de lichamelijk gehandicapten. Ze worden in het algemeen goed inzetbaar geacht en hebben geen aanpassingen nodig. Aan de andere kant schrijven verschillende werkgevers juist hun een verhoogde kans op ziekteverzuim toe.

Mensen met *spraakstoornissen*, zoals stotteraars, komen ook verschillende keren aan de orde. Zij zouden geen klanten te woord kunnen staan en worden daarom geweerd uit functies die veel contact met klanten meebrengen (zoals baliemedewerker, verkoper en vertegenwoordiger).

Verschillende werkgevers geven blijk van weerstanden tegen mensen met een *afwijkend uiterlijk*. De volgende uitspraken zijn daar voorbeelden van.
- Een zichtbare lichamelijke handicap weegt het zwaarst, bijvoorbeeld een blind persoon wiens ogen er eng uitzien;
- Er bestaat het meeste bezwaar tegen mensen die er eng uitzien;
- Er is angst voor mensen met een zichtbare lichamelijke handicap;
- Er wordt eerder omzichtig gedaan over een lichamelijke handicap die zichtbaar is;
- Mensen met een zichtbare handicap kunnen wel op de financiële administratie werken, maar niet op de receptie;
- Mensen met handicaps die afstotend zijn, zoals zware spasticiteit, zijn niet geschikt voor functies waarin zij telkens met andere klanten te maken krijgen;
- Je kunt je afvragen in hoeverre het prettig is om iedere dag tegen een spastisch persoon te moeten aankijken.

De beide laatste uitspraken hebben betrekking op mensen die *spastisch* zijn. Die categorie wordt ook door enkele anderen genoemd. Zo zouden deze niet geschikt zijn voor functies waarin veel gecommuniceerd moet worden en in functies waarin veel moet worden omgegaan met papier en met computers.

Deze opsomming toont dat werkgevers heel verschillend denken over de inzetbaarheid van mensen met uiteenlopende handicaps. Sommigen letten vooral op mogelijke functionele belemmeringen bij het verrichten van taken, terwijl anderen (tevens) nadruk leggen op een afwijkend uiterlijk dat weerstand oproept. Over de functionele belemmeringen blijken bovendien tegenstrijdige meningen te bestaan. Sommigen menen dat rolstoelgebruikers heel goed geschikt zijn voor administratieve functies, maar anderen juist niet; blinden zouden goed kunnen werken met computers, maar we komen ook de tegengestelde opvatting tegen; doven kunnen de financiële administratie goed doen volgens sommigen, maar volgens anderen weer niet.

5.5 Discrimineren uitzendbureaus?

Naast het gedrag van werkgevers ten opzichte van gehandicapte sollicitanten, onderzoeken we ook het gedrag van intercedenten bij verschillende uitzendbureaus. Kunnen gehandicapte mensen zich zonder problemen inschrijven bij uitzendbureaus of worden zij anders behandeld dan niet-gehandicapten? Twee vooraf geïnstrueerde medewerkers – de één rolstoelgebruiker, de ander niet

gehandicapt – gaan achtereenvolgens langs 16 uitzendbureaus in Utrecht, waarbij zij zich voordoen als werkzoekende boekhoudkundigen. Voor beide sollicitanten wordt van te voren een curriculum vitae opgesteld waarbij zij dezelfde leeftijd, opleiding en werkervaring meekrijgen. Aan de hand van deze gegevens gaan zij na elkaar het desbetreffende uitzendbureau binnen en solliciteren zij naar een boekhoudkundige functie op mbo-niveau. De reactie van de intercedenten wordt vervolgens genoteerd.

Een van de problemen die zich bij dit onderzoek voordoen, is dat men bij inschrijving op het uitzendbureau altijd zijn/haar paspoort, diploma's en sofinummer met zich mee moet brengen. Dit is voor onze proefpersonen niet mogelijk, omdat hun opleiding, leeftijd, werkervaring gefingeerd zijn, teneinde hen zo geschikt en zo gelijk mogelijk te maken. Dit probleem wordt opgelost door hen te laten zeggen dat ze deze gegevens de volgende keer zullen meenemen.

De meeste inschrijvingsgesprekken bij de uitzendbureaus duren tussen de dertig en zestig minuten. In de meeste gevallen (tien) worden beide werkzoekenden gelijkwaardig behandeld; zij worden allebei ingeschreven. In vijf gevallen wordt de gehandicapte werkzoekende positiever behandeld dan de niet-gehandicapte. Terwijl de niet-gehandicapte werkzoekende bijvoorbeeld eerst een afspraak dient te maken voor een oriënterend gesprek, wordt de gehandicapte sollicitant direct te woord gestaan. Twee voorbeelden van een dergelijke benadering.

De reactie van een uitzendbureau op de niet-gehandicapte persoon:
P, de niet-gehandicapte jongen, krijgt te horen dat bij dit uitzendbureau alleen volgens afspraak wordt gewerkt. Er wordt dus een afspraak gemaakt voor volgende week.

Reactie van het zelfde uitzendbureau bij de gehandicapte persoon:
Bij dit uitzendbureau kan J, de gehandicapte persoon, niet naar binnen met de rolstoel. De inschrijfsessie wordt daarom buiten op de trap uitgevoerd. J vertelt wat voor werk hij zoekt. De intercedente vraagt vanaf wanneer hij werkloos is en waarom. Hierop antwoordt J dat hij vanaf begin dit jaar werkloos is als gevolg van een reorganisatie. Bij dit uitzendbureau gaat het vooral om vast werk. Verder vraagt de intercedente of J een pasfoto en iets van diploma's bij zich heeft. J zegt dat hij niets bij zich heeft en vraagt hoe de procedure nu verder is. Als ze een potentiële werkplek voor hem heeft, moet hij voor een uitgebreid gesprek langs komen met alle papieren.

De reactie van een ander uitzendbureau bij de niet-gehandicapte sollicitant:
P, de niet-gehandicapte persoon, moet een afspraak maken voor een inschrijvingsgesprek. Dit kan de volgende week. Hij krijgt een inschrijvingsformulier mee.

De reactie van hetzelfde uitzendbureau bij de gehandicapte:
Als eerste wordt J verwezen naar de algemene inschrijving op woensdagmiddag.

Ze hebben geen ervaring met het uitzenden van rolstoelers zeggen ze. Omdat J in een rolstoel zit mag hij toch een korte inschrijving doen. Op een bloknoot zet J zijn naam, adres en bij bijzonderheden zet hij 'rolstoelgebruiker'. De intercedente kopieert J's cv. Zij denkt dat ze wel een baan voor hem heeft. Bij de PTT zoeken ze op korte termijn nog iemand. Dit zou wel een geschikte functie zijn, afgaande op het cv. Ze heeft zichtbaar geen problemen met het feit dat J in een rolstoel zit. Aangezien J heeft ingevuld beschikbaar te zijn vanaf heden, moet hij iets verzinnen zodat ze niet meteen voor hem gaat bellen. Hij zegt daarom op vakantie te gaan. Na zijn vakantie kan hij terugbellen of de baan er nog is.

In één geval wordt de gehandicapte weliswaar negatiever behandeld dan de niet-gehandicapte sollicitant, maar dit kan te maken hebben met het feit dat beide werkzoekenden geholpen worden door twee verschillende intercedenten. Voor de niet-gehandicapte werkzoekende wordt meteen enthousiast naar een aantal bedrijven gebeld voor een baan. Van de gehandicapte werkzoekende worden alleen de gegevens genoteerd. Hier volgt kort een beschrijving van de twee gesprekken.

De reactie van het uitzendbureau bij de gehandicapte:
J komt een beetje stuntelig binnen omdat hij de deur niet goed open krijgt. Op de vraag waarvoor hij komt, antwoordt hij dat hij op zoek is naar werk. De intercedente kopieert zijn curriculum vitae en vult daarna de inschrijfkaart in. Ze stelt nog wat vragen zoals welke zijn Havo-vakken zijn, hoeveel uren hij beschikbaar is en welke computerprogramma's hij kent. Tevens stelt zij vragen over hoeveel uren hij zou willen reizen en in wat voor een bedrijf hij zou willen werken. Ze wil nog een referentie hebben, waarvan ze zelf het telefoonnummer opzoekt. Er worden geen verdere afspraken gemaakt.

De reactie van het zelfde uitzendbureau bij niet-gehandicapte:
Zeer vriendelijk. Ze neemt mondeling eerst alle informatie met P door en vervolgens gaat ze stad en land afbellen om hem onmiddellijk een baan te bezorgen. Ze toont opvallend veel inzet en benadert werkgevers met de woorden 'ik heb hier een jongen waarmee ik het helemaal zie zitten.' Ze belt in totaal vier bedrijven.

5.6 Motieven voor de reacties van uitzendbureaus

Van de zestien uitzendbureaus benaderen we er vijf voor een vraaggesprek. Drie intercedenten van uitzendbureaus werken mee. De twee intercedenten die niet mee willen werken aan het interview hebben te weinig tijd vanwege de drukke vakantieperiode (veel bemiddeling voor vakantiekrachten). Aangezien er weinig

verschil blijkt te zijn in de wijze waarop de uitzendbureaus de beide werkzoekenden behandelen, kan worden volstaan met een klein aantal interviews.

De geïnterviewde intercedenten van uitzendbureaus geven allen te kennen dat bij hen zelden gehandicapte mensen over de vloer komen. Hun ervaringen met bemiddeling van deze categorie werkzoekenden is dan ook gering. Zoals vermeld in de vorige paragraaf, heeft de rolstoelgebruiker van de situatietest zich bij alle uitzendbureaus mogen inschrijven. Ze hebben echter weinig voor hem kunnen doen omdat het werk dat hij zoekt (functie als boekhoudkundige) er niet is. Eén van de uitzendbureaus heeft wel een bemiddelingspoging ondernomen, zowel voor de gehandicapte als de niet-gehandicapte werkzoekende. De uitspraken van de ondervraagde intercedenten zijn hiermee in overeenstemming. Iedereen kan zich bij hun uitzendbureau inschrijven, ongeacht zijn of haar handicap. Van discriminatie is dus geen sprake. Hierbij is op te merken dat inschrijving slechts een eerste stap inhoudt. Of in latere bemiddelingspogingen ook gelijke behandeling voorkomt kan met deze gegevens niet worden aangetoond. Wel kan in de interviews worden achterhaald welke rol de handicap heeft gespeeld tijdens de inschrijving. De intercedenten hebben gelet op mogelijke beperkingen. Die beperkingen blijken uit de mededelingen daarover van de werkzoekende zelf. 'De mensen moeten bij de inschrijving zelf maar aangeven wat wel en niet mogelijk is gezien hun handicap.' Ook is er de waarneming tijdens het contact. 'Hij [de rolstoelgebruiker] kon zijn handen niet goed gebruiken. Dat zag ik toen hij iets uit zijn rugzak moest pakken en daar zeg ik dan wat van: "Kun je wel typen?" Het kunnen typen is belangrijk voor mij om te weten of hij dat soort werk wel aankan.'

Bemiddelingspogingen zullen eerder kans van slagen hebben naarmate meer wordt voldaan aan de eisen die de werkgever aan de uitzendkracht stelt. Hoe worden de kansen van gehandicapte uitzendkrachten beoordeeld? Volgens de intercedenten hebben uitzendbureaus te maken met werkgevers die snel iemand nodig hebben, een kracht die goed inzetbaar is en die zo weinig mogelijk begeleiding vergt. Werkgevers zullen niet snel aan een gehandicapte denken, omdat die een langere inwerktijd en meer begeleiding nodig zal hebben. Verder speelt representativiteit een rol. 'Gehandicapten worden veelal achter de schermen geplaatst.' Dat zou echter niet voor alle bedrijven gelden. 'Formele bedrijven zullen andere eisen stellen dan informele bedrijven.' Niettemin worden wel bemiddelingspogingen ondernomen. Er wordt melding gemaakt van enkele geslaagde bemiddelingen van gehandicapte werkzoekenden. De belemmeringen liggen vaak bij degenen die ze aannemen. 'Wanneer ik iemand doorstuur draai ik soms duimen om te hopen dat de baas er doorheen kijkt en niet schrikt en verder zal kijken naar het cv.'

Hoofdstuk 6

Ongelijke behandeling bij de toelating tot reguliere scholen

6.1 Discrimineren scholen?

Bij de mogelijkheden voor een gehandicapte leerling op school spelen aanwezige voorzieningen een rol in de sfeer van toegankelijkheid van het schoolgebouw, aanwezigheid van speciale hulpmiddelen die een gehandicapte leerling nodig heeft, vervoer naar en van school, extra begeleiding en het aanpassen van toetsen, tentamens en examens. Een brochure van de Stichting Informatievoorziening Gehandicapten Nederland (1994) geeft een overzicht van deze voorzieningen.

Ondervinden gehandicapte mensen problemen wanneer zij zich aanmelden bij scholen om een opleiding te volgen? Worden zij geweigerd of is het geen probleem voor de scholen om een gehandicapte leerling aan te nemen? Om deze vraag te beantwoorden voeren we twee testen uit. Bij de eerste test benaderen we telefonisch zeventien openbare, katholieke en protestants-christelijke basisscholen in Utrecht en omgeving. We doen ons voor als de ouders van een lichamelijk gehandicapt kind (rolstoelgebruiker) van acht jaar en vragen aan de desbetreffende directeur of het mogelijk is om ons kind aan te melden voor het komend schooljaar. Wat zou zijn/haar eerste reactie zijn? Als wij (de zogenaamde ouders) worden uitgenodigd voor een gesprek om er verder over te praten, zeggen we dat we ons nog aan het oriënteren zijn en nog wel terug zullen bellen. We achten het niet haalbaar om daadwerkelijk op gesprek te gaan.

Bij de tweede test wordt gekeken of iemand met een visuele handicap en iemand die spastisch is problemen ondervinden bij de aanmelding voor een mbo-opleiding. De scholen worden opgebeld door twee werkelijk bestaande gehandicapte mensen, een spastische jongen in een rolstoel en een blind meisje. In totaal benaderen zij 33 middelbare beroepsopleidingen met de vraag of zij telefonisch informatie kunnen krijgen over de desbetreffende opleiding en of het mogelijk is om zich aan te melden voor het komende of het volgend schooljaar. De opleidingen waarnaar de gehandicapte personen opbellen, zijn agogische en economische opleidingen en opleidingen in de gezondheidszorg. Deze instellingen bevinden zich verspreid over het hele land. De gesprekken worden bijgewoond door één van de onderzoekers en opgenomen met behulp van een cassetterecorder. Deze gesprekken worden naderhand uitgewerkt.

Bijna alle basisscholen (zestien van de zeventien) reageren positief op de aanmelding van ons gehandicapte kind. Slechts bij één school zegt men dat zij niet ingericht zijn op rolstoelgebruikers. De overige scholen, die wel positief reageren, voorzien wel een aantal praktische problemen maar men is bereid om aanpassingen aan te brengen als dat nodig is. Dit gezegd hebbende, moet men beseffen dat op dit moment het aantal leerlingen op basisscholen aan het afnemen is en dat men daarom heel blij is met nieuwe aanmeldingen. Zou men bij een grotere leerlingendruk ook zo reageren?

De school die negatief reageert, is een protestants-christelijke school:
Op deze school reageert men enigszins paniekachtig. Men zegt allereerst op school meer verdiepingen te hebben en ook tamelijk grote groepen. Groep 4, de groep waar het gehandicapte kind zich voor aanmeldt, bevindt zich op de bovenste verdieping. 'Het is een groot probleem', wordt gezegd, 'er lopen ook maar twee mannen rond op school en de leerkracht van groep 4 is een vrouw, dus is het ook niet mogelijk om hem de trap op te dragen'.

Bij de tien agogische opleidingen zijn de meeste scholen (negen) positief over de aanmelding van de spastische jongen in rolstoel. De ene school die negatief reageert, doet dit omdat er zich in het gebouw geen lift bevindt en alle lokalen zich op de bovenverdieping bevinden. Bij de dertien economische opleidingen (meao) zijn alle scholen redelijk tot zeer positief over de aanmelding van de gehandicapte jongen.

Een voorbeeld van een positieve reactie:
R, de gehandicapte jongen, wordt doorverbonden en vraagt informatie over de meao. R vertelt over zijn handicap.
'Op het eerst gezicht vormt het geen probleem. Wat voor pakket heb je gehad?'
'Havo b-vakken en twee vreemde talen'.
'Wat is je leeftijd?'
'18 jaar'
'Dat moet mogelijk zijn.'
'Geweldig, dat wou ik op dit moment even weten'.
'U krijgt de brochure en daarna moeten we nog maar even kijken. In principe is het feit dat u in een rolstoel zit en spastisch bent geen enkel probleem hier op school'.
'Heel fijn'.
'We zijn ons best wel bewust dat er op de opleiding bepaalde aanpassingen nodig zijn. je moet natuurlijk wel aan de voorwaarden voldoen die vereist zijn om het diploma te behalen, maar daar moet iedereen aan voldoen. Mochten er problemen of vragen zijn dan moet je de volgende keer naar dhr. ... vragen, de directeur van de opleiding'.

Een ander voorbeeld van een positieve reactie:
R stelt zich voor en vraagt of hij te verstaan is.
'Wat zeg je?'
R herhaalt wat hij gezegd heeft. Hij legt uit waarom hij moeilijker te verstaan is. 'Ik wil graag informatie over de afdeling Secretariaat. Verwacht u problemen?'
'In principe niet. Het is wel belangrijk om met elkaar om de tafel te gaan zitten en pas daarna beslissingen te gaan nemen samen met een commissie. Qua toegankelijkheid is het geen probleem. Het is wel slim om daar samen naar te gaan kijken.
R legt uit dat het allemaal niet zo'n haast heeft.
Er wordt afgesproken dat wanneer R zich wil aanmelden dat er dan eerst een afspraak gemaakt gaat worden.

Een voorbeeld van een negatieve reactie:
R vraagt om informatie en vertelt over zijn handicap.
'Ik heb wel informatie over de dagopleiding die ik je kan toesturen'.
'Dus het is mogelijk dat ik bij u op school terecht kan?'
'Nou dat weet ik niet, ik weet niet hoe zwaar jij gehandicapt bent'.
R legt uit.
'We hebben geen lift en de lokalen zitten allemaal bovenin'.
Er wordt naar de leeftijd van R gevraagd en of hij nog thuis woont.
'Achttien jaar, thuiswonend. Dus het zou wel moeilijk zijn?'
'ja...ja, zal ik een brochure toesturen?'
'Ja, dat is goed'.

Het blinde meisje belt in totaal tien opleidingen. De reacties van de scholen zijn steeds gematigd tot redelijk positief. Sommige scholen hebben toch wel moeite met een visueel gehandicapte. Men realiseert zich dat het hebben van een visuele handicap een aantal praktische problemen met zich brengt. Hieronder volgt een voorbeeld van een dergelijk gesprek.

Er worden in eerste instantie een aantal richtingen genoemd. I, het blinde meisje, maakt kenbaar dat ze geïnteresseerd is in de commerciële richting: bank- en verzekeringswezen. Mevr. M vertelt daar het een en ander over. Wanneer I zegt dat ze visueel gehandicapt is, zegt zij: 'Hier was ik niet op voorbereid.' Op de vraag van I of dit problemen geeft, zegt zij dit niet te weten. 'Ik heb er geen ervaring mee, laat ik dat heel eerlijk zeggen. Ik weet niet waar jij figuurlijk en eventueel letterlijk tegen aan gaat lopen'. Het gesprek wordt aarzelend waardoor I het initiatief overneemt. Het is niet zo dat mevr. M negatief wordt, ze blijft enthousiast doorgaan (ze was alleen even overdonderd). I vertelt ervaring te hebben met studiemateriaal op diskettes en is benieuwd of dat op deze school ook mogelijk is. Vervolgens vraagt ze of het lukt om tijdig de boekenlijst bekend te hebben, zodat een bibliotheek in Amsterdam de boeken kan omzetten in brail-

le. Of dat zou lukken daar kan mevr. M niets over zeggen. Op de vraag hoe het met repetities ging, antwoordt I dat dit op de Havo mondeling gebeurde of dat het opgenomen werd. Het tekenen van grafieken is erg visueel, dat is wat moeilijker. I vertelt over haar sprekende rekenmachine. Voor repetities heeft ze ook een andere, omdat anders andere leerlingen in de klas kunnen afluisteren. Ze vertelt over haar computer met een brailleregel en antwoordt dat ze voor de repetities meestal wat meer tijd kreeg dan de andere leerlingen. Vervolgens praten ze over wat I met de opleiding wil gaan doen. I vertelt dat ze mensen kent die bij het verzekeringswezen gewerkt hebben. Mevr. M vertelt dat blinden geen baliewerk kunnen doen en dat het werk dan voornamelijk administratief zal zijn geweest. Het is volgens haar misschien beter dat I bedrijfsadministratie gaat doen. Volgens mevr. M is er ook een beroepen oriëntatie-instantie speciaal voor blinden en slechtzienden. I kent het, dat is het Loo-Erfe in Apeldoorn.

Mevr. M is zelf erg enthousiast, maar geeft wel aan dat de docenten het moeten doen en dat is altijd even afwachten. Er komt in oktober een nieuw onderwijssysteem. Dit is al behoorlijk belastend voor de docenten en als er nog iets zoals I bij komt, kan dit wel eens wat moeizamer gaan. De docenten moeten wel enthousiast blijven. Wanneer I echt kiest voor de opleiding, dan moet er een afspraak gemaakt worden. Zij zelf is heel positief, maar ze is realistisch en beseft dat de docenten er zelf ook positief tegenover moeten staan. Vrijdag zal de laatste schooldag zijn en 29 augustus beginnen ze weer. 'Wanneer je interesse hebt in de opleiding dan moet er in september of oktober maar eens een afspraak gemaakt worden'.

6.2 Motieven voor de reacties van scholen

Bij de levensechte experimenten is alleen de eerste reactie van de betreffende directeur van een basisschool of de coördinator/decaan van een mbo-opleiding het uitgangspunt. In totaal worden negen interviews gehouden en in bijna alle gevallen lukt het om dezelfde persoon te interviewen die telefonisch contact heeft gehad met het blinde meisje, de spastische jongen of de vader van het jongetje in de rolstoel. Bij de keuze van de te interviewen scholen letten we op de aard van de school (basisschool, een administratieve mbo-opleiding, een mbo-agogische opleiding of een sociaal-juridische mbo-opleiding).

In totaal benaderen we negentien mbo-opleidingen en vijf basisscholen. Veel van de scholen zijn niet bereid om mee te werken aan het onderzoek. De weigeringen komen niet voort uit onwil. De vakantieperiode is bijna ingetreden, het is of te druk in verband met afrondingsactiviteiten die op de scholen georganiseerd moeten worden of de juiste persoon is al met vakantie en niet meer bereikbaar. Er worden uiteindelijk zeven interviews gehouden met decanen/coördinatoren van mbo-opleidingen en twee met directeuren van basisscholen.

Bij vrijwel alle basisscholen wordt dus positief gereageerd op de vraag van

de vader of zijn zoontje op de school zou kunnen worden toegelaten. Bij de ene school die negatief reageert, blijkt geen beleidslijn te zijn ten aanzien van het aannamebeleid van gehandicapte kinderen. Op het moment dat er een gehandicapt kind wordt aangemeld, wordt bekeken of het verstandig is om het kind aan te nemen. De beslissing hangt af van de leeftijd van het kind en de groep waar het kind in zou komen. De directeur van deze school heeft de vader wel gezegd dat het gebouw een trap heeft en dat er ook basisscholen zijn die wel gelijkvloers zijn. Bij de andere basisscholen wordt positief gereageerd omdat het aannemen van gehandicapte leerlingen past binnen de beleidslijn van de school, omdat er plaats is op de school en omdat de leerkrachten met deze leerling nauwelijks extra belast zouden worden.

Op één na reageren alle mbo-opleidingen positief op de gehandicapte leerling die opbelt om te vragen of zij/hij zich kan aanmelden voor de opleiding. Men staat er welwillend tegenover en is bereid zich te verdiepen in de mogelijke aanpassingen die getroffen moeten worden om de gehandicapte leerling goed onderwijs te kunnen bieden. Bij één van de mbo-opleidingen wordt de gehandicapte echter doorverwezen naar een andere opleiding die rolstoeltoegankelijk is. In het oude gebouw waar deze opleiding zich bevindt is 'het bijna onmogelijk om voorzieningen te treffen, alleen nieuwbouw zou een oplossing bieden'. Voor alle andere categorieën gehandicapten staat deze mbo-opleiding wel open. Voor visueel en auditief gehandicapten zien zij bijvoorbeeld mogelijkheden om individuele aanpassingen te treffen.

De mbo-opleidingen die in het onderzoek zijn betrokken, hebben geen beleidslijnen wat betreft de aanname van gehandicapte leerlingen. Van geval tot geval bekijken de coördinatoren wat de mogelijkheden voor een gehandicapte leerling zijn en of het voor docenten haalbaar is om die leerling extra begeleiding te geven. Dat er geen beleidslijnen zijn, heeft volgens één van de geïnterviewden te maken met het feit dat het zeer zelden voorkomt dat gehandicapten zich bij de opleiding aanmelden.

Bij alle sociaal-agogische opleidingen wordt met gehandicapte leerlingen eerst een intakegesprek gevoerd als hij/zij zich daadwerkelijk aanmeldt. Belangrijke punten die in dat gesprek aan de orde worden gesteld, zijn de motivatie van de leerling voor het beroep en zijn beroepsperspectieven. Het is belangrijk dat een leerling niet alleen de school kan volgen, maar ook dat hij een stageplaats kan vinden en later kans heeft op een baan. Ook de coördinatoren van andere opleidingen vinden het belangrijk dat zij zich vooraf kunnen bezinnen op het opleidings- en beroepsperspectief van de gehandicapte leerling, aangezien het voor gehandicapten moeilijker zal zijn om werk te vinden.

Op de basisschool spelen stage- en beroepsmogelijkheden geen rol bij de aanname van gehandicapte leerlingen. Daar is één van de belangrijkste overwegingen of de belasting voor de leerkrachten niet te groot wordt met een gehandicapte leerling in de klas. Zeker als een leerkracht een combinatiegroep heeft, met daarbij veel leerlingen met gedragsproblemen en veel kinderen van Marokkaanse

of Turkse afkomst, zou het te zwaar kunnen worden als hij/zij ook extra begeleiding zou moeten geven aan een gehandicapte leerling.

Het is niet verstandig, zo vinden de directeuren, dat een gehandicapt kind wordt aangenomen op de school terwijl de tijdsinvestering voor de leerkracht te groot wordt en de kwaliteit van het onderwijs daardoor in gevaar dreigt te komen. De directeuren van de basisscholen willen hun leerkrachten daarvoor beschermen. 'Het is belangrijk dat de leerkracht plezier in en energie voor zijn werk blijft houden.'

De toegankelijkheid van het schoolgebouw voor rolstoelgebruikers vormt bij slechts één opleiding een obstakel. Bouwkundige problemen, zoals het treffen van aanpassingen om de toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers te vergroten, zijn voor de anderen goed oplosbaar. Bij enkele opleidingen zijn die aanpassingen er ook gekomen. Als voordeel wordt gezien dat het nu makkelijker is om ook andere leerlingen in een rolstoel aan te kunnen nemen. Voor één van de directeuren is de toegankelijkheid in zoverre een probleem dat de meeste klaslokalen op de bovenverdieping liggen en dat als een gehandicapt kind op de school zou komen deze in een lokaal op de benedenverdieping les zou moeten krijgen. De klas zou daar dan voortdurend moeten blijven. Dat vindt de geïnterviewde directeur wel een hele beslissing, omdat op zijn school de klassen van lokaal wisselen.

Gevoelsmatige weerstanden blijken geen rol te spelen bij de aanname van gehandicapte leerlingen. Mede-leerlingen zijn volgens de geïnterviewden snel gewend aan een gehandicapte kind in de klas. Er zijn ook enkele scholen waarop veel leerlingen van allochtone afkomst zitten. Omdat leerlingen toch al gewend zijn om met veel 'andere' leerlingen in een klas te zitten zou een gehandicapte in de klas makkelijk geaccepteerd worden. 'Er loopt op deze school toch al een allegaartje aan mensen rond wat betreft nationaliteiten. De aanwezigheid van een gehandicapte leerling werkt positief op zowel leerlingen als docenten.' Volgens één van de geïnterviewden is het voor jonge kinderen makkelijk om met gehandicapten om te gaan, omdat zij open staan voor nieuwe, onbekende zaken en kunnen leren daarmee om te gaan. Als er wel gevoelsmatige bezwaren mochten bestaan dan is dat voor de scholen geen punt, omdat met uitleg en openheid over de handicap die bezwaren weggenomen kunnen worden.

Gezien de aard van agogische opleidingen vinden de coördinatoren van deze opleidingen het juist ook een verrijking om gehandicapten op school te hebben. 'Het is inherent aan het type opleiding.' Zowel docenten als medeleerlingen staan er open voor om met gehandicapten op school te zitten en leerlingen worden gestimuleerd om hun handicap bespreekbaar te maken in de klas.

De reacties op de stellingen die zijn voorgelegd aan de coördinatoren van de mbo-opleidingen en de directeuren van basisscholen verschillen weinig. Over gehandicapte leerlingen op hun school zijn zij allemaal heel positief. Zo zijn zij het er over eens dat een gehandicapte leerling op de opleiding een verrijking is voor zowel leraren als andere leerlingen (stelling 6). Leerlingen leren een heleboel door om te gaan met een gehandicapte. 'Door met gehandicapten om te gaan leer je je grens over te gaan van het eng vinden van een handicap.' 'Misschien dat een gehandicapte leerling door zijn ervaringen met z'n handicap een andere inbreng in discussies kan hebben.'

Zij zijn ook niet huiverig om gehandicapten op de opleiding toe te laten, vanwege reacties van medeleerlingen (stelling 5). De leerlingen van de agogische opleidingen zullen juist in het werk waar ze voor opgeleid worden te maken krijgen met gehandicapten. 'Als je later met gehandicapten wilt gaan werken, is er iets mis met je als je op school je mede-leerling die gehandicapt is discrimineert.' De directeur van een basisschool heeft het idee dat het wel enigszins afhangt van het leerlingenbestand. Sommige minderheidsgroepen of sociaal-economisch zwakkere Nederlandse gezinnen zouden een gehandicapte op school eerder 'gek' vinden.

Dat de naam van de school in het geding zou kunnen komen als er gehandicapte leerlingen op zitten, speelt voor de geïnterviewden geen enkele rol bij de aanname van gehandicapte leerlingen op de opleiding (stelling 4). Het zou volgens sommigen zelfs eerder positief uitwerken, bijvoorbeeld omdat gehandicapten vaak heel gemotiveerd zijn. Voor het basisonderwijs zou het normaal moeten zijn dat er gehandicapten op school zitten, omdat de school daarmee een afspiegeling van de maatschappij vormt (stelling 3). Ouders van niet-gehandicapte kinderen vinden het niet altijd prettig als er gehandicapten of kinderen van allochtone afkomst op school zitten. Zij verwachten dat de kwaliteit van het onderwijs voor hun kind daarmee achteruit gaat. Met het puntensysteem dat compensatie in begeleiding biedt om die eventuele kwaliteitsvermindering op te vangen zijn de ouders vaak niet bekend.

De geïnterviewden zijn het niet eens met de stelling dat gehandicapten extra beschermd dienen te worden, door minder hoge eisen aan hen te stellen (stelling 1). Enkele reacties op deze stelling: 'De eisen die aan gehandicapten worden gesteld zijn hetzelfde, alleen de begeleiding om de eisen te halen kan intensiever zijn.' 'Je moet hooguit de eisen wat veranderen om ze voor een gehandicapte leerling passend te maken.' 'Misschien dat je bij bepaalde onderdelen uitzonderingen moet maken.' 'In veel gevallen zijn fysieke beperkingen niet relevant voor het volgen van onderwijs of beroepsuitoefening.' 'Het kan zijn dat men minder hoge eisen aan hun lichamelijke prestaties kan stellen, bijvoorbeeld bij gymnastiek of bij de snelheid van schrijven.' 'Iemand moet niet een diploma krijgen omdat hij gehandicapt is.'

De stelling dat sommige gehandicapte jongeren het goed doen op de gewone school/beroepsopleiding, maar dat andere in de problemen raken (stelling 2) vinden de meesten wel kloppen. Dat ze achter raken, kan komen door achterstandsproblemen, omdat gehandicapten steeds geconfronteerd worden met hun beperkingen. 'Het wordt extra zwaar voor gehandicapten die nog niet met de verwerking van hun handicap klaar zijn. In de agogische opleidingen waar het vaak gaat om de eigen houding en het eigen functioneren en waar leerlingen zo

met zichzelf worden geconfronteerd heb je veel kans dat zij daardoor op de opleiding vastlopen.' Voor gehandicapten op mbo-opleidingen kunnen ook problemen ontstaan doordat deze gewend zijn aan een beschermde omgeving en dan op een mbo-opleiding met een hardere wereld te maken krijgen. De meeste problemen zullen zich volgens één van de geïnterviewden vooral voordoen bij het vinden van werk. Er zijn echter ook veel niet-gehandicapte leerlingen die behoorlijk wat problemen hebben volgens de geïnterviewden.

Een handicap werkt volgens de meesten wel door in het functioneren van de persoon als geheel, maar dat hoeft niet te betekenen dat een gehandicapte minder capabel is (stelling 7). 'Het kan zijn dat een gehandicapte die met zijn handicap heeft moeten leren omgaan op emotioneel en cognitief gebied veel verder is dan andere leerlingen.' 'Minder capabel in sommige dingen, maar die worden meestal gecompenseerd door andere dingen.' 'In sommige opzichten wel (bijvoorbeeld gymnastiek), in andere opzichten niet (bijvoorbeeld het functioneren als boekhouder).' 'Gehandicapten zijn niet minder capabel.'

Met de stelling dat de confrontatie van mensen die zichtbaar gehandicapt zijn een onaangename ervaring blijft (stelling 8) is men het niet eens. Wel zijn er enkelen die het met name in het begin even schokkend vinden om een gehandicapte te zien, maar dat is voor hen niet blijvend, ze wennen er aan. 'In de eerste contacten kan het "lastig" zijn, omdat je niet weet hoe ermee om te gaan. Het roept onzekerheid op.' Deze moeilijkheid wordt ook genoemd in een onderzoek naar knelpunten bij deelname van gehandicapten aan beroepsopleidingen door het Centrum Innovatie Beroepsopleidingen Bedrijfsleven (Van Doorn e.a., 1992). In dit onderzoek worden nog meer knelpunten genoemd, zowel bij de instroom, de doorstroom en de uitstroom van gehandicapte leerlingen op beroepsopleidingen. Uit de interviews blijkt dat verwachtingen omtrent uitstroombestemmingen al doorwerken naar adviezen over de instroom. Soms krijgen gehandicapte leerlingen het advies een bepaalde opleiding niet of juist wel te volgen, afhankelijk van de waargenomen mogelijkheden voor het lopen van een stage en het vinden van een werkkring.

6.3 Differentiatie naar gehandicaptencategorieën

Elk van de geïnterviewden maakt melding van één of enkele leerlingen met een handicap die of nu op hun school zitten of die in het verleden op hun school hebben gezeten. Het betreft leerlingen met zeer uiteenlopende handicaps (blinden, doven, rolstoelgebruikers, spastische leerlingen, één met aangezichtsverlamming, één met slechte nieren, één met epilepsie, één met cystic fibrose en één met een open rug). Slechts op één school wordt zoals beschreven een categorie gehandicapten uitgesloten: de rolstoelgebruikers. Leerlingen in een rolstoel worden door deze school verwezen naar eenzelfde opleiding die beter toegankelijk is. Daarnaast wordt soms in de gesprekken een bepaalde categorie gehandicapten genoemd

waarvan men verwacht dat het moeilijk zal worden om op een bepaalde opleiding of in een bepaald beroep te kunnen functioneren. Hieronder staan enkele reacties van de geïnterviewden die gaan over specifieke handicaps.

Voor een *spastisch* iemand zou een administratieve opleiding lastig kunnen zijn omdat er accuraat gewerkt moet worden en de computer bediend moet worden. Iemand die *blind* is zou het moeilijk kunnen krijgen in de sociaal-juridische dienstverlening of in het personeelswerk, omdat een belangrijk deel van het werk bestaat uit het voeren van gesprekken. 'Blinden zijn in dit werk belemmerd omdat zij de lichaamstaal van de gesprekspartner niet kunnen zien, met andere woorden niet in staat zijn de nonverbale uitingen waar te nemen.'

Een directeur van een basisschool ziet weinig problemen voor slechtziende of slechthorende kinderen op school, omdat de techniek goede oplossingen kan bieden om te zorgen dat deze leerlingen de lessen kunnen volgen. Mensen in een *rolstoel* zijn niet geschikt voor de techniek of het werken in buitendienst. Kantoorfuncties zijn wel geschikt en daarmee heeft iemand in een rolstoel meer mogelijkheden op een opleiding in de economisch/administratieve richting. Voordeel voor *een dove* is, is dat hij makkelijk in een lawaaiige omgeving door kan werken. Dat maakt het misschien makkelijker om een baan te vinden. Bij de bovengenoemde uitspraken worden alleen functionele belemmeringen en mogelijkheden genoemd. Over een afwijkend uiterlijk van een gehandicapte dat in een bepaald beroep storend zou zijn wordt niets gezegd. Dit in tegenstelling tot werkgevers, die dit aspect wel aan de orde stellen (zie hoofdstuk 5).

Hoofdstuk 7

Ongelijke behandeling in andere situaties

Naast de arbeidsmarkt en de scholen onderzoeken we ook of lichamelijk gehandicapten discriminatie ondervinden in andere situaties, zoals het inschrijven bij relatiebemiddelingsbureaus, het boeken van een reis, het meedoen aan een quiz/spelprogramma op televisie en het inschrijven bij een reguliere sportclub. Tevens kijken we hoe verstandelijk gehandicapten worden behandeld als zij in groepsverband in een restaurant willen dineren of als zij naar de disco willen. Alleen bij de reisbureaus worden de experimenten gevolgd door interviews.

7.1 Relatiebemiddelingsbureaus

Allereerst bellen we zes relatiebemiddelingsbureaus in het land op met de vraag of het mogelijk is om onze zus, een gehandicapte vrouw (rolstoelgebruiker) van 28 jaar oud met een mbo-opleiding, die zelf niet durft te bellen, in te schrijven bij hun bureau en ook wat haar kans van slagen is bij het vinden van een partner. Alle bureaus maken meteen duidelijk dat het niet makkelijk zal zijn om voor de gehandicapte vrouw een partner te vinden. Zij attenderen op het bestaan van speciale relatiebemiddelingsbureaus voor lichamelijk gehandicapten. Als ze horen dat de gehandicapte vrouw graag een niet-gehandicapte partner wenst, zeggen drie bureaus dat het wel mogelijk is voor de vrouw om zich in te schrijven. Bij twee andere bureaus wordt inschrijving niet geweigerd, maar wordt ons geadviseerd om haar niet in te schrijven. Dit om vervelende situaties te voorkomen aangezien het hebben van een handicap veel mensen af zou schrikken. Een mogelijkheid zou zijn om haar handicap weg te laten in het inschrijvingsformulier. Eén bureau maakt ons heel snel duidelijk dat wij bij haar aan het verkeerde adres zijn: 'Sorry, maar wij kunnen deze vrouw niet van dienst zijn. De mannen in ons bestand zijn niet op zoek naar dergelijke vrouwen. U moet hiervoor bij een relatiebureau voor lichamelijk gehandicapten zijn'.

7.2 Reisorganisaties

Hoe worden lichamelijk gehandicapten behandeld als zij een reis willen boeken bij een reisbureau? We onderzoeken twintig reisorganisaties in Utrecht en Rotterdam.

Allereerst bellen we de vijf grootste en meest bekende reisbureaus op als begeleider van zes doven met de vraag of het mogelijk is om voor hen een busreis naar Benidorm in Spanje te boeken. Het is de bedoeling dat de zes doven zonder begeleiding meegaan. Tevens vragen we of het waar is dat volgens de ANVR-regeling gehandicapten vijfentachtig gulden extra moeten betalen. Deze vraag stellen wij naar aanleiding van een klacht die bij de Gehandicaptenraad is binnengekomen waarbij een gehandicapte vrouw dit bedrag extra moest betalen voor een busreis, alleen op grond van het feit dat zij gehandicapt was. In alle gevallen worden we zeer vriendelijk en behulpzaam te woord gestaan en in alle gevallen blijkt het mogelijk om voor zes doven een busreis naar Spanje te boeken. Op de vraag of het juist is dat men vijfentachtig gulden extra moet betalen als gehandicapte, geven alle reisbureaus een ontkennend antwoord; de medewerkers die wij spreken hebben hier nog nooit van gehoord.

Vervolgens doen we ons voor als begeleider van twee doven en stellen we aan vijftien reisbureaus in Utrecht en Rotterdam de vraag of het mogelijk is voor hen een kampeerreis van twee weken in groepsverband in Spanje te boeken. Alle reisbureaus reageren weer positief en denken dat het wel kan. Men realiseert zich wel dat communicatie wel eens een probleem zou kunnen vormen. In sommige gevallen weet het reisbureau niet goed wat ze met onze vraag aan moet. Hier volgt een voorbeeld van een dergelijk gesprek:
'Oe, ho...We hebben wel dergelijke groepsreizen, maar die zijn niet gespecialiseerd in doven.' Geadviseerd wordt om naar een gespecialiseerde reisorganisatie te gaan. Communicatie is volgens degene die ons te woord staat een groot probleem. Opvallend is dat de persoon zich niet op haar gemak voelt, ze praat snel, gehaast en onrustig en ze herhaalt zichzelf telkens. Typerend is dat ze tot drie keer toe zegt dat doven wel gewone mensen zijn. Door een technische storing wordt opeens het gesprek verbroken, maar als we haar terug bellen is ze zeer behulpzaam. Ze blijft echter veel praten en sterk de nadruk leggen op het doof zijn van gehandicapten. Ze vindt het leuk en heeft dit nog nooit eerder bij de hand gehad en moet overleg plegen. Als ze terug belt, zegt ze dat het geaccepteerd wordt en dat de doven gewoon behandeld worden als elk ander. 'Voordeel is dat ze samen zijn, zodat ze op elkaar kunnen letten. Ze zijn wel afhankelijk van elkaar en het blijft wel gecompliceerd, maar ze mogen mee en dat is al heel belangrijk en leuk.'

Een ander voorbeeld van een gesprek met een reisbureau:
De gewenste reis bestaat. De medewerker van het reisbureau moet eerst navragen of doven ook mee kunnen en belt nog terug. Het blijkt bij 'X' en bij 'Y' te kunnen. Er is geen medische begeleiding bij, dus ze moeten verder wel in orde zijn. Ze kunnen mee omdat ze samen zijn en kunnen liplezen.

Tenslotte bellen we nog twaalf reisbureaus op als begeleider van twee licht verstandelijk gehandicapten met de vraag of het mogelijk zou zijn een reis in groepsverband naar Spanje te boeken zonder dat de begeleiders meegaan. Geheel anders dan bij de voorgaande testen blijkt het in tien gevallen *niet* mogelijk om de betreffende reis te boeken voordat men overleg heeft gevoerd met de toeroperator. De toeroperator is degene die beslist wie uiteindelijk mee kunnen. Hier volgt het verslag van drie negatieve en ook een positieve reactie naar aanleiding van onze vraag.

Negatief:
Aanvankelijk worden we beleefd en vriendelijk te woord gestaan: nadat we onze vraag hebben gesteld, verandert de toon in die van kribbigheid en worden we nu in plaats van met 'u' met 'je' aangesproken. Aanvankelijk wordt ons verteld dat het aan de toeroperator ligt of hij 'dit wel wil'. Op onze vraag wat de bezwaren zijn, krijgen we te horen dat er in het verleden problemen met 'dit soort mensen' geweest zijn. We maken vervolgens duidelijk dat het licht verstandelijk gehandicapten betreft, maar ze zegt dat er toch eerst overlegd moet worden. Voor eventuele informatie wil ze wel brochures toesturen. Er moet wel rekening mee gehouden worden dat het vrij lange reizen zijn; heen en terugreis drie dagen. Ze probeert nog een vliegreis aan te bevelen, terwijl we toch duidelijk om een reis in groepsverband vragen.

Negatief:
Er moet eerst overlegd worden met de toeroperator 'of ze met gezonde mensen meekunnen, ze leggen toch druk op de reisleiding waardoor de groep zich weggedrukt zou kunnen voelen.' We geven nogmaals aan dat het hier zelfstandige mensen betreft en vervolgens zegt de medewerkster dat ze nog zal terugbellen.

Negatief:
'Er moet altijd aan de toeroperator gevraagd worden of hij hier wel welwillend genoeg tegenover staat, mensen betalen veel voor zo'n reis'. Hierop antwoorden we dat de twee licht verstandelijk gehandicapten ook veel betalen, waarop de medewerkster van het reisbureau mompelt en zegt dat ze nog wel zal terugbellen over mogelijkheden voor eventuele culturele reizen.

Positief:
Het lijkt de medewerkster geen enkel probleem om licht verstandelijk gehandicapten mee te laten gaan. Ze raadt ons aan om een reis van 'X' te boeken omdat die gespecialiseerd is in jongerenreizen in groepsverband.

De reacties op de aanmelding van zes doven voor een busreis naar Spanje en van twee doven voor een kampeertocht in groepsverband, geven weinig aanleiding tot het voeren van gesprekken omdat de reisbureaus positief reageren. De overwegend negatieve reacties van de reisbureaus op de aanmelding van de verstandelijk gehandicapten voor een groepsreis doen dat wel.

Van de acht reisbureaus die we benaderen willen er vijf meewerken. Met twee bureaus kan echter geen afspraak worden gemaakt omdat het tijdstip waarop zij kunnen voor het onderzoek te laat is. Er worden daarom uiteindelijk drie vraaggesprekken met medewerkers van reisbureaus gevoerd. Het lukt niet om de interviews te houden met de personen die aan de experimenten hebben deelgenomen. Er kan daardoor niet op deze testen worden ingegaan. Redenen voor acceptatie of afwijzing van gehandicapten als deelnemers aan groepsreizen vormen het belangrijkste onderwerp. Naast verstandelijk gehandicapten komen ook lichamelijk gehandicapten geregeld ter sprake.

De bij de reisbureaus levende opvattingen over gehandicapten die zich aanmelden voor een reis zijn de volgende. Reisbureaus geven hun klanten adviezen over de geschiktheid van een reis. Als een gehandicapte iets wil wat in hun ogen niet gaat, dan zullen zij dat ter sprake brengen. De gehandicapten kunnen met dat advies doen wat zij willen. Als ze toch bij hun besluit blijven om zich voor een reis aan te melden dan zal het reisbureau proberen die reis bij de toeroperator te boeken. De toeroperator bepaalt uiteindelijk of ze geaccepteerd worden. Bij het advies van de reisbureaus spelen drie overwegingen een belangrijke rol: de mate waarin de reis geschikt wordt geacht voor de gehandicapte persoon, de mogelijke extra belasting voor de reisleiding en de veronderstelde reacties van medereizigers. Of gehandicapten mee kunnen met een groepsreis is onder andere afhankelijk van de aard van de reis. Eén van de medewerksters van een reisbureau veronderstelt dat gehandicapten bij excursiereizen sneller zullen worden geaccepteerd dan bij rondreizen, omdat die minder vermoeiend zijn. Eén van de reisbureaus heeft ervaring met de deelname van een aantal verstandelijk gehandicapten aan een bootreis op de Rijn. Zowel voor de toeroperator als de andere deelnemers van die reis bleek de aanwezigheid van verstandelijk gehandicapten geen problemen op te leveren. Reisbureaus hebben overigens in de praktijk weinig te maken met gehandicapten die zich aanmelden voor een groepsreis. De meeste gehandicapten willen een individuele reis boeken.

En dan de mogelijke extra belasting voor de reisleiding. Dat zou ten koste gaan van de aandacht voor andere deelnemers. De mate van belasting voor de reisleiding hangt af van de aard van de handicap en de mate waarin de persoon zelfstandig is. Zo zouden verstandelijk gehandicapten de reisleider te veel belasten. Gehandicapten in een rolstoel zouden weinig problemen opleveren mits het vervoersmateriaal geschikt is, bijvoorbeeld een rolstoeltoegankelijke bus. Zelf meenemen van een begeleider helpt ook. Doven en blinden moeten volgens een medewerkster geen probleem vormen omdat deze mensen zichzelf al veel hebben moeten aanleren om in het dagelijks leven te functioneren.

In alle interviews klinkt door dat men rekening houdt met de reacties van de medereizigers. 'Vakantie is iets waar mensen voor moeten sparen en dan wil je voor iedereen dat hij/zij krijgt wat hij/zij verlangt. Voor andere deelnemers ligt een verstandelijk gehandicapte toch moeilijk en zij hebben ook voor de reis betaald.' 'Ik weet uit de praktijk dat het natuurlijk een beetje een moeilijk onderwerp is. Het heeft te maken met de acceptatie van mensen. Mensen kunnen zich aan gehandicapten ergeren. Dat is bekend. Het is heel erg dat het bestaat, maar het is wel zo. Dat heb je ook met die bungalowparken, dat ze dan geweigerd worden. Het is algemeen bekend dat ze dat daar niet prettig vinden.'

De reacties op de stellingen die zijn voorgelegd aan de medewerkers van de reisbureaus verschillen weinig van elkaar. Ze tonen zich op hun terrein voorstander van segregatie. Zo zijn zij het eens met de stelling dat gehandicapten in hun eigen belang doorgaans beter deel kunnen nemen aan speciaal voor hen georganiseerde vakanties (stelling 2). Ze motiveren die opvatting door erop te wijzen dat de reis dan op hen is afgestemd en de noodzakelijke hulp en begeleiding aanwezig zijn. 'Ze hebben daar lotgenoten die weten wat het is. Er worden dan speciaal dingen gedaan die zij leuk vinden en die zij kunnen doen.' Zij zijn het ook eens met de stelling dat deelnemers van groepsreizen vaak bezwaar hebben tegen deelname van gehandicapten (stelling 4). Bij dat laatste gaat het dan vooral om de extra aandacht voor de gehandicapten, wat bij andere deelnemers irritaties zou opwekken. Ze zijn echter niet van mening dat een handicap doorwerkt naar een beperking in de competenties van de persoon als geheel (stelling 5). Met de stelling dat geconfronteerd worden met mensen die zichtbaar gehandicapt zijn doorgaans een onaangename ervaring oplevert (stelling 6) zijn zij het ook niet eens. De reacties op de overige stellingen lopen uiteen.

7.3 Televisie-omroepen

Worden gehandicapte mensen toegelaten als deelnemers aan een spel of quiz op televisie en als publiek bij een spel of quiz? Om dit uit te vinden, doen we weer een aantal testen. Eerst bellen we negen televisie-omroepen op en vragen hen of het mogelijk is twee licht spastische mensen deel te laten nemen aan een quiz of spelprogramma. Als controle bellen we de volgende dag nogmaals met dezelfde vraag, maar dan als niet-gehandicapte kandidaat. Drie omroepen geven bij zowel de gehandicapte als de niet-gehandicapte te kennen dat zij op het moment niet aan spelletjes doen. Bij drie omroepen zijn de reacties voor zowel de gehandicapte als de niet-gehandicapte positief; het is voor beiden mogelijk om zich aan te melden (schriftelijk of telefonisch). Bij drie omroepen daarentegen wordt de gehandicapte anders behandeld dan de niet-gehandicapte; in één geval krijgt de gehandicapte te horen dat de omroep geen quiz- of spelprogramma heeft, terwijl de niet-gehandicapte wel deel kan nemen aan een spel. In de twee andere gevallen stellen de omroepen tijdens het telefoongesprek hoge eisen aan de gehandicapte,

terwijl men hier niets over zegt tegen de niet-gehandicapte. Twee voorbeelden van gesprekken:
Men adviseert de gehandicapte belangstellende contact op te nemen met ... Produkties. Hier krijgt de gehandicapte te horen dat er een selectie-dag is voor het programma 'X', eventueel gevolgd door een trainingsdag. Op deze dagen en met name op de selectie-dag zal blijken of men mee kan doen. Mee kunnen komen in de vragen en algemene ontwikkeling zijn erg belangrijk. Ook het uiterlijk is belangrijk omdat het er leuk en goed uit moet zien op de tv, waarbij het ook belangrijk is dat men niet al te zenuwachtig of introvert is. Als je door alle procedures heen bent gekomen, krijg je een uitnodiging om mee te doen.

De reactie van dezelfde omroep op de niet-gehandicapte persoon:
Het is mogelijk om zich aan te melden voor het programma 'X'. Dit moet schriftelijk. In de aanmelding moet een feitelijke persoonsbeschrijving gegeven worden waarna de persoon kan worden opgeroepen voor de kandidatendag, waar geselecteerd en getraind wordt.

De reactie van een andere omroep op de gehandicapte persoon:
De medewerkster zegt dat het in principe wel kan. Geadviseerd wordt om direct met de ...-show te bellen. Bij de ...-show wordt verteld dat de deelnemers over een ijzeren conditie moeten beschikken. De selectie-procedure bestaat uit een persoonlijk gesprekje en een 'immens zware' sportdag. Om je aan te melden moet je een leuke, spontane, aparte, originele, grappige brief sturen vergezeld van een originele foto, wat onder andere van belang is voor de voorselectie. De medewerkster stelt nog vast dat het leuk zou zijn om een speciale uitzending te maken 'met allemaal van dat soort mensen'.

De reactie van dezelfde omroep op de niet-gehandicapte persoon:
Hier wordt verteld dat de persoon zich aan kan melden voor de ...-show of voor het programma... Dit kan door je schriftelijk aan te melden bij ... Produkties. Hierin moet je vermelden wat je motivatie is om mee te doen en wie en wat je bent. Daarnaast moet je een korte persoonsbeschrijving geven en een foto mee sturen. Overigens moet je wel een partner hebben.

Vervolgens bellen we zeven televisie-omroepen op met de vraag of er voor een groep van tien licht spastische mensen de mogelijkheid bestaat om een quiz bij te wonen. Twee omroepen organiseren geen quizzen die men zou kunnen bijwonen. Drie omroepen zijn zonder meer positief; het bijwonen van een quiz of een ander programma is geen probleem voor een groep spastische mensen. Eén omroep meent dat het wel zal kunnen als de groep maar niet al te groot is en één omroep is bang dat het produktiebedrijf wel eens moeilijk kan gaan doen.

7.4 Sport

Op het gebied van de sport gaan we na of sportclubs iemand die aan epilepsie lijdt als lid toelaten. We besluiten voetbalclubs te testen omdat daar een groot aantal van bestaat. Aan dertig voetbalclubs wordt een brief gestuurd met de volgende tekst:

Geachte mevrouw, mijnheer,

Ik zou graag mijn zoontje Rob (8 jaar) willen aanmelden bij uw voetbalclub voor het komend seizoen. Hij zit in de vierde klas van de basisschool en is een actieve en sportieve jongen. Voetballen is zijn grootste hobby. Ik moet echter vermelden dat hij aan epilepsie lijdt, maar dit heeft in het verleden bij de sportbeoefening nooit tot problemen geleid.
Ik hoop binnenkort bericht van u te mogen verwachten.

De voetbalclubs reageren alle heel positief; de epilepsie blijkt geen probleem te vormen. In vijf gevallen komt een aantal medewerkers van de voetbalclub zelfs persoonlijk langs om ons ervan te overtuigen dat het geen enkel probleem is om ons zoontje aan te melden.

Een voorbeeld van een antwoord:
Naar aanleiding van uw brief van ... j.l. betreffende uw zoon Rob deel ik u mede dat wij als vereniging blij zijn met elk nieuw lid dat zich aanmeldt.
Ik wil u dan ook voorstellen om eerst een keer met uw zoon de training te bezoeken zodat Rob een keer zijn medespelers, de sfeer en natuurlijk het voetballen in een groep kan proeven. Indien het Rob bevalt zullen we hem in een elftal plaatsen. Dat zal bij de F of E pupillen zijn. Het een en ander is afhankelijk van zijn postuur en voetbal capaciteiten, dit zal worden beoordeeld door de trainer.
Wij hebben geen ervaring met kinderen die aan epilepsie lijden. Ik denk dat het echter geen probleem hoeft te zijn indien u de eerste tijd bij trainingen en wedstrijden aanwezig zal zijn. Wij zullen dan een en ander moeten bespreken met de trainer en leider.
Indien u op mijn uitnodiging ingaat verzoek ik u langs te komen bij...

7.5 Restaurants

Worden verstandelijk gehandicapten zonder problemen toegelaten tot restaurants? Om deze vraag te beantwoorden bellen we twaalf restaurants in de centrum van Utrecht op. We doen ons voor als begeleider en vragen of het mogelijk is een tafel te reserveren voor zes personen: twee begeleiders en vier verstandelijk gehandicapten. In tien gevallen blijkt het zonder meer mogelijk om een tafel te

reserveren alhoewel men zich soms ongenuanceerd uitlaat over verstandelijk gehandicapten. In twee gevallen weigert men omdat men bang is dat met de komst het imago van het restaurant wordt geschaad.

De reacties:
'Nou we hebben op de eerste etage een luxe Frans restaurant, dat is daar denk ik niet geschikt voor. U kunt wel met ze gaan eten in het café, waar we kleine hapjes hebben. In het restaurant komen vooral zakenmensen.' Op ons antwoord dat we 'luxe' willen eten en dat er op zaterdagavond toch niet alleen zakenmensen komen dineren, worden we gevraagd 'om een momentje' om overleg met de bedrijfsleidster te kunnen plegen. Dat momentje duurt ruim 10 minuten. De bedrijfsleidster staat ons vervolgens te woord en we moeten onze vraag herhalen. Op vriendelijke toon antwoordt ze ook dat 'het wel een zeer luxe restaurant is'. Als we volhouden dat we terug zullen bellen om te reserveren antwoordt ze: 'dat is goed, dan hoort u ook meteen van onze kant of wij er toch problemen mee hebben'.

En:
'Ik denk niet dat ons bedrijf zich daar voor leent. Want ik weet niet in hoeverre de mensen eraan toe zijn. Momenteel is de bedrijfsleider er niet en die kunt u pas over twee dagen te spreken krijgen.'

7.6 Disco's

Bij het laatste gaan we na of zichtbaar verstandelijk gehandicapten problemen ondervinden bij de toelating tot discotheken. In Rotterdam voeren we de testen uit. Drie bekende discotheken worden bezocht door een meisje en jongen met het Down Syndroom. Zij worden steeds zonder problemen toegelaten en bij de ingang vriendelijk behandeld. Helaas is het niet mogelijk geweest om deze testen te continueren omdat onze testpersonen geen toestemming krijgen om aan verdere testen mee te werken. Ook andere pogingen om geschikte testpersonen te vinden blijken vruchteloos; ouders en/of hulpverleners weigeren hun toestemming te geven om de verstandelijk gehandicapten te laten meedoen aan het experiment. We hebben om deze reden het experiment moeten beëindigen. Het testpaar in Rotterdam heeft de ervaring erg leuk gevonden en er nog dagen over gesproken.

Hoofdstuk 8

Conclusies over de omvang van discriminatie op grond van handicap

Dit onderzoek geeft antwoord op een vraag die in 1993 tijdens de behandeling van de Algemene Wet Gelijke Behandeling in de Tweede Kamer is gesteld: ondervinden mensen met een handicap discriminatie? Anders dan bij het meeste onderzoek naar de levensomstandigheden van lichamelijk en verstandelijk gehandicapten worden hier niet de gehandicapten zelf in het onderzoek betrokken. Personen en instellingen die in een positie verkeren om de maatschappelijke kansen van anderen te bepalen – dat zijn overwegend juist niet-gehandicapten – vormen het voorwerp van deze studie. Met discriminatie wordt hier bedoeld: de achterstelling van personen of categorieën van mensen in concrete situaties waar hun fysieke of verstandelijke belemmeringen geen rol behoren te spelen. Dit kan door actieve weigering van mensen met die bevoegdheid, maar ook kan dit het indirecte gevolg zijn van de (onbedoelde) ontoegankelijkheid van de fysieke omgeving. We hebben het onderzoek zo ingericht dat ongelijke behandeling, als het voorkomt, reeds op het eerste gezicht en zonder nader juridisch oordeel discriminatie oplevert. Dat gebeurt bij wijze van een 'levensecht experiment' in een reeks situatietests en daarvan ziet de grondvorm er als volgt uit: Een werkelijk bestaande of zo gefingeerde persoon met een handicap zoekt een baan, een plaats op een school, toelating tot een sportvereniging enzovoort. Een niet-gehandicapte persoon die overigens in alle relevante opzichten gelijk is, probeert het vervolgens in precies dezelfde situatie. Wordt de eerste afgewezen en de tweede geaccepteerd dan tellen wij dat als een geval van discriminatie.

Dit deel van het onderzoek geeft antwoord op de vraag of het voorkomt en als dat zo is: wat is dan de omvang van het verschijnsel? Zulke tests geven nog geen informatie over de vorm die discriminatie aanneemt en de reden die degenen die zich eraan schuldig maken, beweegt. Een steekproef van personen en instellingen wier werkelijke optreden eerst is gemeten, is daarom benaderd voor een vraaggesprek over hun 'beleid' ten opzichte van gehandicapten. Dit deel van het onderzoek zegt iets over de modaliteit van discriminatie. Let wel: de onderzochten zijn zich niet bewust voorwerp van onderzoek te zijn bij de situatietest en ze weten bij het interview ook niet dat hun werkelijke gedrag al eerder is 'gemeten'. Dat is niet mooi van ons maar garandeert in zoverre onderzoeksbetrouwbaarheid dat sociaal wenselijke antwoorden zijn uitgesloten of worden ontmaskerd. Het onderzoek beperkt zich tot discriminatie in het zakelijk verkeer.

Andere vormen van 'validisme' (afwijzen en minachten van mensen op grond van de standaard van validiteit, vgl. racisme, seksisme) die voor de slachtoffers niet minder zwaar wegen, blijven in dit onderzoek buiten beschouwing.

8.1 Omvang van discriminatie

1. De bewegingsvrijheid van gehandicapten is op verschillende terreinen in belangrijke mate beperkt, doordat de omgeving niet voor hun is ingericht. Onze testpersonen zouden tot tal van activiteiten in staat zijn ware het niet dat die voor hun niet toegankelijk zijn. Omdat meestal geen opzet in het spel is en de beperking er niet uitziet als onmiddellijk achterstellend, kunnen we zeggen dat een deel van de discriminatie onbewust is en indirect werkt. In niet minder dan twintig procent van alle sollicitatietesten is dit zo: de testpersoon in een rolstoel kan thuis blijven omdat de arbeidsplaats voor hem niet bereikbaar is en vaak is de werkgever niet bereid of (financieel) niet in staat om die plek toegankelijk te maken. Bij onze pogingen een gehandicapt kind op een school te plaatsen blijkt dit ook in één geval onmogelijk, omdat zich leslokalen op hogere verdiepingen bevinden.

2. Ondanks specifieke wetgeving op dit punt (WAGW) en speciale maatregelen bij de overheid zelf, wordt verreweg de meeste discriminatie gemeten op het terrein van werk. In al die gevallen waar de functie wel toegankelijk is, wordt 24% discriminatie gemeten. Dit neemt niet weg dat er ook werkgevers zijn die op grond van 'sociale motieven' voorkeur geven aan een gehandicapte. Het aantal negatieve beslissingen is echter zo veel groter dat het netto-discriminatie cijfer hoog uitvalt. Het gaat hier om een globaal verschijnsel: we vinden geen significante verschillen van afwijzing tussen mensen met verschillende soorten handicap en geen verschil tussen mannelijke en vrouwelijke gehandicapten. Het functioneren van uitzendbureaus is interessant. Zij discrimineren bij de inschrijving zelf niet, maar de werkgever zal dat in veel gevallen vervolgens wel kunnen doen.

3. Op andere maatschappelijke terreinen kan het onderzoek geen of veel minder discriminatie aantonen. De scholen verwelkomen gehandicapte leerlingen en zijn veelal bereid over aanpassingen te praten; reisbureaus hebben er geen bezwaar tegen om doven die daar echt op staan, met groepsreizen mee te nemen; rolstoelgebruikers mogen zich inschrijven bij de meeste partnerbemiddelingsbureaus, zij het dat de meesten weinig resultaat verwachten; voetbalverenigingen schrijven een jongen met epilepsie graag in, als hij zegt van zijn aandoening bij sport geen hinder te vinden; bij de meeste televisieomroepen zijn licht-spastische mensen (soms na enige bedenking) welkom in het publiek bij spelprogramma's; een groep verstandelijk gehandicapten onder leiding is welkom in de overgrote meerderheid van de restaurants waar zij willen reserveren. Een duidelijke uitzondering in deze

reeks testen vormen twee (licht) verstandelijk gehandicapten die zich aan willen sluiten bij een groepsreis naar Spanje: dit blijkt in tien van de twaalf onderzochte reisbureaus niet direct mogelijk; eerst moet overlegd worden met de toeroperator, die het voor het zeggen heeft. Ook de licht spastische mensen die zich als kandidaat op willen geven bij een spelprogramma op televisie, ondervinden meer moeite. In de helft van de gevallen, worden zij of direct geweigerd of worden aan hen zulke hoge eisen gesteld, dat menigeen snel ontmoedigd zal raken.

4. Mensen met verschillende soorten handicaps leven vaak in een zekere mate van segregatie die door anderen functioneel wordt geacht. Wie zich daaraan wil onttrekken, loopt het risico tegen discriminatie op te lopen. Wie zich wil aansluiten bij een reisgezelschap krijgt te horen dat aansluiting bij een speciale gehandicaptenreis (met aangepaste begeleiding) meer voor de hand ligt. Eén relatiebemiddelingsbureau begint er niet aan een gehandicapte vrouw in het bestand op te nemen ('Sorry, de mannen in ons bestand zijn niet op zoek naar dergelijke vrouwen'), en twee andere verwijzen liever naar de speciale bemiddelingsbureaus voor gehandicapten ('om vervelende situaties te voorkomen'). Zulke afwijzingen worden toegelicht met het eigenbelang van de gehandicapte.

8.2 Modaliteiten van discriminatie

5. Bij de interviewronde valt op dat echte regelrechte afkeer of angst (in dit rapport *kwaadaardige discriminatie* genoemd) als afwijzingsgrond betrekkelijk weinig voorkomt en dat geldt ook voor discriminatie op grond van 'bijziendheid', het geloof in totale onvolwaardigheid van mensen met een bepaalde handicap. Dit is opmerkelijk omdat zulke vormen van vooroordeel wel zijn aangetoond als het om discriminatie op grond van 'ras' en etnische afkomst gaat of om discriminatie van homoseksuelen. De overheersende indruk is veeleer dat de meeste geïnterviewden eigenlijk helemaal geen uitgekristalliseerde mening hebben en weinig met gehandicapten zijn geconfronteerd. De geïnterviewde personen uit alle onderzochte situaties geven te kennen dat zij weinig in contact komen met gehandicapte personen. Op de scholen melden zich weinig gehandicapte leerlingen aan, bij uitzendbureaus komen vrijwel nooit gehandicapte werkzoekenden over de vloer, en bij bedrijven is een gehandicapte sollicitant een zeldzaamheid. De opvattingen van de respondenten zijn dan ook niet of beperkt gebaseerd op eigen ervaringen. Hun oordelen komen voornamelijk voort uit veronderstellingen over de mogelijkheden en beperkingen van gehandicapte mensen, en soms baseren zij zich op het ene geval dat zij van nabij kennen.

6. Dit betekent niet dat de beslissing in de praktijk zonder discriminatie is – ons materiaal toont frappante verschillen tussen wat bij voorbeeld personeelschefs zeggen en hoe zij eerder hebben gehandeld – de overheersende modaliteit is die

van *statistische discriminatie*. Men wijst af op grond van (veronderstelde) risico's die de handicap meebrengt ook al kent men die risico's niet echt of weet men niets over een bepaald individu. De werkgevers vrezen lagere produktiviteit, een hoog ziekteverzuim, mindere inzetbaarheid of een grotere kans op arbeidsongeschiktheid. De invoering van de WAO-malus-regeling blijkt het onbedoelde effect te hebben dat werkgevers liever geen gehandicapten meer in dienst nemen omdat zij vrezen voor de sanctie als het mis zou gaan. Onlangs is deze regeling weer afgeschaft.

7. De derde belangrijke afwijzingsgrond heet *consumer discrimination*: men wijst de gehandicapte testpersoon niet af vanwege eigen vooroordeel, maar omdat men anticipeert op een negatieve reactie van de klantenkring. In een chic restaurant is onze groep verstandelijk gehandicapten niet welkom omdat de gasten dat niet op prijs zouden stellen; bedrijven weren gehandicapten uit representatieve functies omdat de klanten de aanblik van een gehandicapt persoon onprettig zouden vinden; reisorganisaties zien verstandelijk gehandicapten niet graag als klanten vanuit de veronderstelling dat medereizigers zich aan hun zouden storen.

8.3 Gehandicapten opnemen in anti-discriminatiewetgeving?

Met het onderzoek is een bepaalde hoeveelheid discriminatie aangetoond. Twee kenmerken van het onderzoek geven reden om aan te nemen dat het om een minimum gaat. Ten eerste hebben we slechts het eerste contact met gehandicapten gemeten; de methode staat niet toe de subtiliteit van langdurige interactie te beschrijven. Zo weten we wie wel en wie niet wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, maar niet wie daadwerkelijk wordt aangenomen, niet hoe hij door z'n collega's wordt bejegend, niet hoe zijn promotiekansen zijn of hoe hij ervoor staat als het bedrijf in moet krimpen. Een tweede kenmerk van het onderzoek betreft de keuze van de testpersonen. Gegeven de grote concurrentie op de arbeidsmarkt hebben we onze gehandicapte proefpersonen de meest voortreffelijke kwalificaties meegegeven en relatief lichte handicaps. Minder excellente individuen ondervinden meer discriminatie. Dat kwam naar voren uit een onderzoek in Frankrijk over discriminatie van werkzoekenden (Ravaud e.a., 1992). Hooggekwalificeerde niet-gehandicapte sollicitanten bleken daar een betere kans (factor 1,78) te hebben op een gunstige reactie van werkgevers dan overeenkomstige gehandicapte sollicitanten, terwijl bij middelmatig gekwalificeerde sollicitanten de kansen van de niet-gehandicapten veel beter waren (factor 3,2).

Op de vraag of deze resultaten aanleiding zouden moeten zijn de gehandicapten als speciaal te beschermen categorie te noemen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling kan het onderzoek zelf geen antwoord geven. De AWGB geeft regels ter bescherming tegen discriminatie op grond van de letterlijk zo in de wet genoemde kenmerken godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid,

ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Is het zo dat de bovengenoemde categorieën – die dus wel in de wet worden genoemd – meer discriminatie ondervinden dan gehandicapten? Bij de (politieke) afweging van wettelijke maatregelen is deze vraag relevant.

Deel III
Discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt

Hoofdstuk 9

Inleiding

In dit derde deel worden de experimenten naar discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt beschreven. We leggen in dit hoofdstuk eerst uit waarom we ons onderzoek uitvoeren met allochtonen van Surinaamse en Marokkaanse afkomst. Vervolgens beschrijven we in het kort de achterstandspositie van deze groepen op de arbeidsmarkt, de oorzaken hiervan en de maatregelen die reeds getroffen worden om deze positie te verbeteren. Aan het eind van dit hoofdstuk komt de opzet van het onderzoek aan de orde.

9.1 Immigranten in Nederland

Welke etnische groepen in Nederland vormen het meest waarschijnlijke slachtoffer van discriminatie? Er zijn ruwweg vijf immigratiestromen te onderscheiden in Nederland en ook in andere Westeuropese landen. Ten eerste is er een constante stroom van managers afkomstig uit Amerika, Japan en andere landen waar multinational bedrijven gevestigd zijn. Hoewel groot in aantal, wordt deze groep toch niet beschouwd als een sociaal probleem of als een mogelijke financiële last voor de staat. Noch kleur noch etnische afkomst schijnt er toe te doen, want hun economische en sociale functioneren hangt af van de ontwikkelingen in de wereldeconomie en niet van de regionale of nationale arbeidsmarkt.

Ten tweede kunnen we een groep immigranten onderscheiden als gevolg van het dekolonisatieproces. Veel Algerijnen, Marokkanen, Vietnamezen gingen naar Frankrijk; mensen afkomstig India en Pakistan vertrokken richting Groot-Brittannië. In de jaren vijftig emigreerden veel mensen uit Indonesië naar Nederland, wat leidde tot de grootste immigratiegolf in de Nederlandse geschiedenis. Het betrof zowel politieke vluchtelingen (300.000) als degenen die nog over waren van het Nederlands Oost-Indische leger van de Molukken. Deze immigranten arriveerden in een tijd van economische herstructurering na de Tweede Wereldoorlog, die resulteerde in een aanzienlijke expansie van de arbeidsmarkt. Zij vonden daardoor zonder moeite werk. Hoewel deze immigranten makkelijk herkend kunnen worden aan hun uiterlijk als zodanig, zijn hun 'raciale' kenmerken nauwelijks als negatief beoordeeld. Thans worden zij beschouwd als geassimi-

leerd en noch hun eerste noch hun tweede generatie heeft een grote mate van discriminatie ondervonden.

Immigratie vanuit de andere voormalige Nederlandse koloniën laat een ander beeld zien. Gedurende de jaren zeventig en tachtig emigreerden meer dan 250.000 mensen vanuit Suriname, Curaçao, Aruba en andere kleine eilanden van de Nederlandse Antillen. Deze immigratiestroom werd vooral veroorzaakt door economische en politieke pushfactoren in de landen van herkomst, en niet zozeer door een tekort aan arbeidskrachten in Nederland. De meeste Surinamers, Antillianen en Arubanen arriveerden op een moment waarop de arbeidsmarkt sterk aan het inkrimpen was. Immigranten met een laag opleidingsniveau of weinig werkervaring, die de meerderheid vormde van de nieuwkomers, vonden weinig openingen in de arbeidsmarkt. Creoolse en Hindoestaanse Surinamers afkomstig uit de lagere sociale klassen en de slechtst opgeleide Antillianen en Arubanen vormden een tweede generatie, die te maken kan hebben met afwijzing door de autochtone Nederlanders.

Een derde groep van immigranten bestaat uit mannelijke gastarbeiders, die naar Nederland kwam in de jaren zestig en hun nakomelingen. Turken, Marokkanen, Spanjaarden en Grieken kwamen om de vacatures op te vullen die waren ontstaan in de metaal-, textiel- en chemische industrie en ook in bepaalde sectoren van de dienstverlening, zoals schoonmaakwerk. De verwachting was dat de arbeidsmigranten hier slechts tijdelijk zouden verblijven en de functie van buffer zouden vervullen in de conjunctuur. In de jaren zeventig werd het echter duidelijk dat veel van de migranten (met name Turken en Marokkanen) niet meer terug zouden gaan naar het land van herkomst. Veel Turken en Marokkanen lieten in de tweede helft van de jaren zeventig hun vrouwen en kinderen overkomen naar Nederland. Deze migranten werden in de jaren tachtig echter geconfronteerd met een aanzienlijke herstructurering van de Nederlandse economie. Als gevolg hiervan en van de automatisering nam de vraag naar ongeschoolde arbeid af, vooral in de textiel en de metaal-industrie. Door de in verhouding grote deelname van deze migranten in de industrie op dat moment, werden zij door deze veranderingen onevenredig zwaar getroffen. Veel van hen werden werkloos (Wolff en Penninx, 1994). De algemene vermindering van de vraag naar arbeid in de eerste helft van de jaren tachtig ging gepaard met een verdringing van lager geschoolden door hoger geschoolden (Belderbos en Teulings, 1988). Door het stijgende opleidingsniveau in Nederland, het grotere aanbod op de arbeidsmarkt (onder andere door toenemende participatie van vrouwen) en de bereidheid om een functie beneden het opleidingsniveau te accepteren, werden de laaggeschoolden uit de arbeidsmarkt gedrukt. De eisen voor functies werden verhoogd; een ontwikkeling die zich voortzette, ook toen de werkgelegenheid zich herstelde. De ongeschoolde allochtonen hadden nauwelijks profijt van dit herstel; de over het algemeen hoger geschoolde autochtonen namen hun plaatsen in. Zoals het er nu naar uitziet hebben de migranten afkomstig uit Spanje en Griekenland zich een redelijk goede positie weten te veroveren in de postindustriële economie,

terwijl de positie van een groot deel van de Turken en Marokkanen problematisch is geworden.

Een vijfde categorie migranten bestaat uit politieke vluchtelingen en asielzoekers uit landen als ex-Joegoslavië, Sri Lanka en Iran en andere. Vanwege hun recente aanwezigheid in Nederland is er nog niet veel bekend over hun sociale positie. Het is onmogelijk om te zeggen of zij slachtoffer zullen zijn of worden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Gezien het bovenstaande hebben we besloten dat de meest waarschijnlijke slachtoffers van discriminatie op de arbeidsmarkt de Surinamers, Antillianen, Turken en Marokkanen zullen zijn. We verwachten, gezien de gemeenschappelijke achtergrond, dat de reactie van werkgevers op Surinaamse sollicitanten niet veel zal verschillen van die op Antilliaanse sollicitanten en de reactie van werkgevers op Turkse sollicitanten niet veel van die op Marokkaanse sollicitanten. We maken een keuze en onderzoeken daarom slechts hoe werkgevers reageren op sollicitanten van Surinaamse en van Marokkaanse afkomst en laten de andere twee groepen buiten beschouwing.

9.2 De positie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt

De positie van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen/Arubanen op de arbeidsmarkt is er in de loop der jaren niet beter op geworden. Vooral de arbeidsdeelname van Turken en Marokkanen in Nederland is laag. Terwijl 58% van de autochtone bevolking van 15-64 jaar in 1994 behoorde tot de werkzame beroepsbevolking (allen die meer dan 12 uur werken), gold dit maar voor 30% van de Turkse en 23% van de Marokkaanse bevolking. De arbeidsdeelname van Surinamers en Antillianen/Arubanen ligt hoger dan die van Turken en Marokkanen, maar lager dan die van autochtonen; in 1994 was 47% van de Surinaamse en 46% van de Antilliaanse/Arubaanse bevolking van 15-64 jaar werkzaam (CBS, 1995). Deze verschillen zijn, althans voor Turken en Marokkanen, voor een deel te wijten aan het feit dat deze groepen minder beschikbaar zijn dan autochtonen voor werk.

Er is echter ook sprake van een onevenredig hoge werkloosheid onder allochtonen. Zo is in 1994 bij Turken en Marokkanen bijna één op de drie leden van de beroepsbevolking (alle mensen tussen de 15 en 64 jaar die ten minste 12 uur per week werken, willen werken en daarvoor beschikbaar zijn) werkloos. Bij Surinamers en Antillianen/Arubanen geldt in 1994 een aandeel van één op de vijf en bij de autochtone Nederlanders een aandeel van één op de veertien (CBS, 1995). De werkloosheidspercentages voor allochtone vrouwen en mannen liggen ongeveer gelijk.

Allochtonen zijn niet alleen vaker werkloos dan autochtonen, zij zijn ook oververtegenwoordigd in de economische sector waar relatief veel laaggeschoolden

werken (de industrie) en in banen op de allerlaagste functieniveaus. Zij zijn ondervertegenwoordigd in banen op de hoogste functieniveaus.

De hoge werkloosheid onder allochtonen is het gevolg van een ingewikkeld samenspel van factoren. Naast de voortgaande immigratie, en de algemene ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de economie, zoals de voortdurende afname van de vraag naar laaggeschoold werk en de verdringing van lager geschoolden door hoger geschoolden als gevolg van verruiming van de arbeidsmarkt, spelen zowel factoren aan de aanbod- als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt een rol.

Kijken we naar de aanbodzijde, dan zien we dat een aantal voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, taalbeheersing, verblijfsduur en arbeidsmarktgedrag bij etnische minderheden zodanig verdeeld zijn dat ze hun kansen om een baan te vinden verminderen (Wolff en Penninx, 1994; Dagevos, 1995). Allochtonen hebben bijvoorbeeld over het algemeen een lager opleidingsniveau dan autochtonen en hebben meestal een minder uitgebreide werkervaring. Aangezien de werkloosheid onder lager opgeleiden hoger is dan onder hoger opgeleiden, zijn allochtonen vaker werkloos dan autochtonen. Niet alle verschillen kunnen echter verklaard worden door een opleidingsachterstand; de werkloosheid onder allochtonen met een hoog opleidingsniveau is nog steeds hoger dan onder autochtonen met een hoog opleidingsniveau (CBS, 1995).

Voor de vervulling van veel functies, wordt de beheersing van de Nederlandse taal belangrijk geacht. Een deel van de allochtonen spreekt geen perfect Nederlands. Een betere beheersing van het Nederlands lijkt de kansen om te slagen op de arbeidsmarkt te vergroten (Wolff en Penninx, 1994). Naast een directe invloed kunnen problemen met de taal een indirecte invloed uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van etnische groepen via de schoolloopbaan. Taalproblemen hebben een negatieve invloed op de studieprestaties van allochtone leerlingen. De werkloosheid is echter ook heel hoog onder Surinamers en Antillianen, die vloeiend Nederlands spreken en onder Turken en Marokkanen die al lange tijd in Nederland zijn. Ook de verblijfsduur heeft invloed op de werkloosheid. Hoe langer het verblijf, hoe lager het werkloosheidspercentage. Dit geldt met name voor Surinamers en Antillianen en voor de relatief kort verblijvende Turken en Marokkanen. Het gaat echter niet op voor de eerste generatie van Marokkanen en Turken die voor 1975 naar Nederland kwam; de werkloosheid onder hen is juist zeer hoog.

Hoewel het lage opleidingsniveau van allochtonen, de slechte taalbeheersing, het lage beroepsniveau, de verblijfsduur als ook de gemiddeld jonge leeftijd onder allochtonen en de regionale werkloosheid vaak genoemd worden ter verklaring van de hoge werkloosheid onder deze groepen, blijken deze factoren toch slechts van beperkte betekenis te zijn (Veenman, 1990). Zij kunnen wel een deel maar slechts een klein deel hiervan verklaren. Hooghiemstra (1991) laat zien dat ook

het zoekgedrag van allochtonen, en dan vooral van Turken en Marokkanen, een rol speelt bij het verschil in kansen op een baan. De meest gebruikte zoekkanalen van Turkse en Marokkaanse werkzoekenden zijn het arbeidsbureau en als tweede familie en bekenden. Advertenties en uitzendbureaus zijn voor hen de minst gebruikte zoekkanalen. Dit zoekgedrag blijkt niet efficiënt te zijn, aangezien bedrijven vooral via advertenties en uitzendbureaus nieuw personeel werven. Surinamers, Antillianen en autochtonen zoeken wel in de eerste plaats via advertenties. Bovendien is het zo dat Turken en Marokkanen op de arbeidsmarkt nog geen eigen netwerk hebben opgebouwd en dat familie en bekenden dus geen succesvolle netwerken op kunnen leveren.

Naast factoren die betrekking hebben op de allochtonen zelf (aanbodzijde), zijn ook factoren van belang die betrekking hebben op de vraagzijde van de arbeidsmarkt. De achterstandspositie van allochtonen op de arbeidsmarkt kan voor een deel ook verklaard worden door discriminatie, hetzij direct, hetzij indirect. Directe discriminatie kan voorkomen bij het zoeken naar werk, bij de doorstroming naar hogere functies en bij ontslag. Werkgevers en personeelsmanagers geven bijvoorbeeld steeds de voorkeur aan autochtone sollicitanten en wijzen allochtonen af. Volgens onderzoek onder personeelsmanagers kan het niet anders of directe discriminatie is de belangrijkste reden van de hoge werkloosheid onder allochtonen (Veenman, 1991).

Indirecte discriminatie bestaat uit regels en praktijken die op zichzelf niet discriminerend zijn, maar waardoor allochtonen toch benadeeld worden. Een voorbeeld is het gebruik van psychologische tests bij de selectie van personeel. Allochtonen blijken op deze tests gemiddeld lager te scoren dan autochtonen, hetgeen voor een deel te wijten kan zijn aan de etnisch discriminerende werking van de test zelf (cultural bias) (Choenni en Van der Zwan, 1988). De keuze van het medium waarin een advertentie geplaatst wordt, kan ook een belemmerende factor vormen voor bepaalde groepen allochtonen (Brassé en Sikking, 1986). Sommige kranten worden door allochtonen niet of nauwelijks gelezen en zo zullen deze oproepen dus gemakkelijk voorbijgaan aan grote groepen allochtone werkzoekenden. Indirecte discriminatie kan ook het gevolg zijn van etnocentrisme en communicatieproblemen tijdens sollicitatiegesprekken (Veenman, 1985; Reynaert, 1988; Brassé en Sikking, 1986; Hooghiemstra, 1991). Sociaalnormatieve criteria zoals motivatie, betrouwbaarheid, brede inzetbaarheid, wijze van functioneren en 'passen in het team' blijken belangrijker te zijn bij aanname van personeel dan technisch instrumentele criteria, zoals opleiding en ervaring (Verweij e.a., 1990). Zo blijkt uit het onderzoek van Hooghiemstra (1991) dat meer dan 90% van de ondervraagde personeelsfunctionarissen te kennen geeft dat motivatie het belangrijkste criterium is bij de besluitvorming over een sollicitant en dat meer dan de helft 'passen in het team' en 'presentatie' doorslaggevend vindt. Bij deze vorm van beoordeling sluipen vooroordelen makkelijker in dan bij beoordeling op basis van objectieve criteria zoals opleiding en werkervaring. Uit het onderzoek van Hooghiemstra (1991) blijkt voorts dat de solli-

citatiegesprekken op on- en laaggeschoold niveau ongestructureerd verlopen; men stelt van te voren niet vast welke criteria belangrijk zijn, de inhoud van de vragen verschilt nogal per gesprek en men stelt suggestieve vragen. Als een gesprek ongestructureerd verloopt, zal subjectiviteit een groter rol spelen, zo meent Hooghiemstra (1991).

9.3 Maatregelen ter bestrijding van achterstand en achterstelling

Nadat we de oorzaken van werkloosheid hebben besproken, komen we op de vraag wat er in Nederland allemaal gedaan is om de ongunstige positie van allochtonen te verbeteren. Er zijn van alle kanten inspanning geleverd om allochtonen aan het werk te krijgen. Een aantal pogingen willen wij hier noemen.

Surinamers, Antillianen, Marokkanen en Turken vormen de voornaamste doelgroepen van het minderhedenbeleid, dat gericht is op het verbeteren van hun maatschappelijke positie en op het bevorderen van een snelle integratie. Het minderhedenbeleid heeft lange tijd de nadruk gelegd op het verbeteren van het kwalificatieniveau van allochtonen. De achterliggende gedachte was dat de hoge werkloosheid vooral te wijten was aan gebrek aan opleiding en gebrek aan kennis van de Nederlandse taal. Er is daarom veel geld gestoken in extra taalcursussen en extra scholing. Maar er is meer gebeurd. Om meer allochtonen aan het werk te helpen, zijn verschillende arbeidsmarktmaatregelen getroffen (zie onder andere Böhning en Zegers-De Beijl, 1995). Zo hoeven werkgevers bijvoorbeeld vier jaar lang geen sociale lasten te betalen als zij een langdurig werkloze in dienst nemen. Tevens wordt een eenmalige subsidie verstrekt van 6.000 gulden. Onder langdurig werkloos verstaat men twee jaar indien het een autochtone Nederlander betreft en één jaar indien het iemand uit een etnische minderheid betreft. Men hoopt werkgevers op deze manier te prikkelen meer leden van etnische minderheidsgroepen in dienst te nemen. Naast deze algemene arbeidsmarktmaatregelen zijn ook maatregelen getroffen die specifiek gericht zijn op het creëren van meer werk voor minderheden. Voorbeelden zijn het 1000-banen plan voor Molukkers en het Stichtingsakkoord 'Meer werk voor minderheden'. Dit laatste is een akkoord van werkgevers- en werknemersorganisaties om in vijf jaar tijd 60.000 banen te scheppen voor allochtonen.

Door middel van voorlichtingscampagnes, onderwijs en trainingen wordt getracht de vooroordelen van de autochtone werknemers en werkgevers ten opzichte van allochtonen te verminderen. Een voorbeeld hiervan is de campagne 'Medelanders, medewerkers' die tot doel had een breder draagvlak te creëren ter ondersteuning van de uitvoering van het akkoord van de Stichting van de Arbeid. Een ander voorbeeld is de brochure 'Werving en selectie' van de RCO, die ontworpen is om onder andere vooroordelen bij selectie van werknemers weg te nemen. Intercultureel management trainingen zijn ontwikkeld en worden steeds populairder om onder meer personeelsmanagers te leren om te gaan met andere

communicatiegewoonten en een ander sollicitatiegedrag van allochtonen en om een multicultureel kleurenblind personeelsbeleid te ontwikkelen. De Raad voor het Midden- en Kleinbedrijf pleit thans voor het opstellen van zogenaamde 'snuffelcontacten': tijdelijke arbeidsovereenkomsten met het doel dat werknemer en werkzoekenden elkaar leren kennen (*de Volkskrant*, 15 november 1995).

In oktober 1992 is aan de Tweede Kamer de 'Algemene Verklaring tegen rassendiscriminatie' aangeboden. Deze verklaring is ondertekend door zestig organisaties van werkgevers en werknemers, andere maatschappelijke en politieke organisaties, alsmede overheden. In deze verklaring hebben de ondertekenaars zich tegen elke vorm van discriminatie uitgesproken en onder meer verklaard te zullen bevorderen dat gedragscodes tegen discriminatie zullen worden opgesteld. Verschillende anti-discriminatie codes zijn reeds ontwikkeld, onder andere door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), het Centrale Bureau voor de Arbeidsvoorziening (CBA), het Ministerie van Binnenlandse Zaken en de FNV. Er wordt ook getracht discriminatie juridisch te bestrijden. Daartoe heeft de overheid een uitgebreid wettelijk instrumentarium ontwikkeld. Reeds in 1969 werd het in New York gesloten Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle soorten van Rassendiscriminatie (IVUR) geratificeerd. Dit verdrag verbiedt de ondertekenaars te discrimineren. Voorts verwacht zij van de lidstaten dat zij actie voeren om discriminatie van anderen uit te bannen en de slachtoffers van discriminatie bescherming te bieden. Naast het IVUR ratificeerde Nederland nog een aantal andere internationale verdragen, waaronder de International Labour Organisation Convention nr 111 on Employment and Occupation (in 1974), de European Convention on the legal status of Migrant workers (1983) and the European Social Charter (in 1965). Het principe van gelijke behandeling en non-discriminatie ligt besloten in het eerste artikel van de Nederlandse grondwet. Dit principe is, voor zover het rassendiscriminatie betreft, verder uitgewerkt in het Wetboek van Strafrecht en in de onlangs aangenomen Algemene Wet Gelijke Behandeling. Een slachtoffer van discriminatie kan zich wenden tot de politie, tot de Nationale ombudsman of, sinds kort, tot de Commissie Gelijke Behandeling die naar aanleiding van de AWGB in het leven heeft geroepen.

Sinds een aantal jaren wordt in Nederland met positieve actie geëxperimenteerd, teneinde de achterstelling en achterstanden van minderheden op de arbeidsmarkt op te heffen. Positieve actie is een samenhangend geheel van maatregelen, waaraan een organisatie zich bindt, teneinde binnen een vastgestelde termijn een evenredige vertegenwoordiging van etnische groepen in het personeelsbestand te bereiken. Een dergelijk beleid richt zich zowel op het bevorderen van de toegang tot de arbeidsmarkt, en de verticale mobiliteit, als op het voorkomen van de uitstroom van allochtonen. De maatregelen kunnen in sterkte verschillen; sommige maatregelen houden alleen het bewerkstelligen van gelijke kansen voor allochtonen in, zoals het openbaar adverteren van functies en het afzien van interne werving, anderen houden een voorkeursbehandeling in, zoals voorkeur bij gelijke geschiktheid (Bovenkerk, 1986).

Het voeren van een positieve actiebeleid was tot vorig jaar niet verplicht. De overheid meende dat ieder zijn eigen verantwoordelijkheden behoorde te nemen om zo het allochtonenvraagstuk aan te pakken. Echter, de voortdurende en groeiende werkloosheid onder de allochtonen, de teleurstellende resultaten van andere maatregelen en initiatieven, het lage tempo van inschakeling van allochtonen in het arbeidsproces en de vooruitzichten van een etnische onderklasse in de maatschappij, gaven de overheid aanleiding te zoeken naar een meer structurele oplossing, die op korte termijn de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt kon verbeteren.

In 1994 voerde zij daarom de Wet Bevordering Evenredige Arbeidskansen Allochtonen in. Deze wet verplicht bedrijven met meer dan 35 werknemers expliciet te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van minderheden in het personeelsbestand. De werkgevers dienen hierover jaarlijks te rapporteren en zijn verplicht een taakstellend werkplan te maken. Alleen het indienen van de publiek toegankelijke rapportage is gesanctioneerd. Veel werkgevers zijn fel gekant tegen deze nieuwe wet. Zij beschouwen het als een ongeoorloofde inmenging in het personeelsbeleid van bedrijven en vrezen bovendien een grote administratieve rompslomp. Vooral de noodzakelijke registratie van werknemers is het onderwerp van discussie. Het overgrote deel van de werkgevers weigert dit. Door de vele aandacht hiervoor wordt het werkelijke doel van de wet, namelijk het wegnemen van vormen van discriminatie binnen de onderneming en het bevorderen van gelijke kansen van allochtonen, wel eens uit het oog verloren.

Samenvattend kunnen we zeggen dat in Nederland reeds geruime tijd vele inspanningen worden verricht om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Hoewel sommige maatregelen zeker nut hebben gehad, hebben alle inspanningen tezamen tot nu toe niet geleid tot een merkbare verbetering van de achterstandspositie waarin allochtonen zich bevinden. Een groot deel van hen is en blijft werkloos, ook zij die hoogopgeleid zijn, in Nederland zijn geboren en dus de Nederlandse taal vloeiend spreken. Waarom vinden zij geen baan? Ondervinden zij, ondanks alle intenties en inspanningen, nog steeds discriminatie bij het zoeken naar werk?

9.4 Empirisch bewijs voor het voorkomen van discriminatie op grond van etnische afkomst tot nu toe

Op grond van verschillende onderzoeken weten we dat directe discriminatie op grond van ras/etnische afkomst voorkomt in Nederland. Deze onderzoeken zijn, net als bij de gehandicapten, weer in te delen in vijf typen, namelijk getuigenissen van slachtoffers, de systematische slachtofferenquête, onderzoek naar de daders, analyse van statistische gegevens en het levensechte experiment. We beperken ons hierbij hoofdzakelijk tot onderzoeken die betrekking hebben op de arbeidsmarkt, aangezien ook ons onderzoek alleen dit terrein bestudeert.

Getuigenissen van slachtoffers

Ervaringen met discriminatie worden onder andere beschreven in een onderzoek van Leeman en Saharso (1989). Zij interviewden jongeren van Molukse, Surinaamse en Marokkaanse afkomst; alle jongeren spraken van discriminatie in Nederland; de jongeren met arbeidservaring twijfelden er niet aan dat discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkplek voorkomt. De meesten hadden zelf veel ervaring met discriminerende opmerkingen, onterechte beschuldigingen, wantrouwende bejegening en ongelijke behandeling. Een voorbeeld van een Marokkaanse jongen: 'een jongen, die nu via een kennis aan het werk is gekomen, heeft ook ervaring met solliciteren. In een vacature die hij bij het arbeidsbureau had gevonden, bleek al te zijn voorzien toen hij belde. Vlak daarna belde hij hetzelfde bedrijf en noemde een Nederlandse naam. Voor diezelfde dag werd een sollicitatiegesprek geregeld. In het gesprek vertelde hij de werkgever over zijn handelwijze. Die wilde hem wel aannemen onder voorwaarde dat hij de zaak niet openbaar zou maken [...]' (Leeman en Saharso, 1989).

Ervaringen van migranten met discriminatie worden voorts beschreven in Bouw en Nelissen (1988), Essed (1984), Biegel en Tjoen-Tak-Sen (1986), Biegel e.a. (1987) en Brassé en Sikking (1988). Uit de onderzoeken blijkt dat discriminatie wordt ervaren zowel bij het solliciteren, bij promotie, bij ontslag en als het gaat om arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden. Ook op de werkvloer wordt discriminatie ervaren, vooral bij de verdeling van de werkzaamheden en in de omgang met autochtone werknemers.

Het onderzoek naar ervaringen met discriminatie en racisme is van belang omdat het laat zien dat bepaalde individuen of groepen bejegeningen of gedrag van anderen als discriminerend en racistisch ervaren. Het nadeel van ook dit soort onderzoek is dat de indruk van de potentiële slachtoffers niet altijd betrouwbaar is. Feiten en perceptie kunnen ver uit elkaar liggen. Uit veel onderzoek blijkt dat migranten de neiging hebben om discriminatie systematisch te onderschatten (Smith, 1977). Bovendien verschillen de meningen over wat discriminatie is; waar de een spreekt over discriminatie, heeft de ander het over een misverstand. Daarom is het moeilijk om de mate en omvang van discriminatie in Nederland op deze wijze te meten.

Systematische slachtofferenquête

Onlangs zijn de resultaten bekend geworden van een grootschalig onderzoek naar de meningen en opvattingen van allochtonen over autochtonen (NCB, 1995). Hierbij zijn in totaal 300 Turken, Marokkanen en Surinamers aan het woord gelaten. Zij kregen onder andere zes uitspraken voorgelegd, waarmee ze het eens dan wel oneens konden zijn. 82% blijkt het eens te zijn met de stelling: bij het zoeken naar werk krijgen Nederlanders vaak de voorkeur boven buitenlanders. Meer dan de helft van de ondervraagden voelt zich wel eens slechter behandeld

vanwege hun etnische afkomst. Turken en Marokkanen blijken zich in gelijke mate gediscrimineerd te voelen; gemiddeld 61 en 62% van hen onderschrijft de stellingen met betrekking tot ervaren discriminatie. Dit geldt voor 47% van de Surinamers. Op de vraag in welke situaties zij zich vooral slechter behandeld voelen dan autochtonen, werd het meest genoemd: bij woningtoewijzing, in contacten met de politie, gewoon door mensen op straat en op het werk.

Onderzoek naar de daders (werkgevers, personeelsfunctionarissen)

Interviews met werkgevers, waarbij gevraagd wordt naar hun opvattingen over allochtonen, is een veelgebruikte methode om aan te tonen dat er vooroordelen heersen over allochtone werknemers. Er is in Nederland zeer veel onderzoek van dit type verricht en ondanks de verwachting dat de personeelsfunctionarissen niet het achterste van hun tong laten zien, is steeds weer enorme motivatie voor preferentie van autochtone Nederlanders aangetoond.

Van Beek (1993) onderzocht het keuzegedrag van bedrijfsfunctionarissen in selectiesituaties. Hij legde profielschetsen voor aan deze functionarissen, waarin kenmerken van sollicitanten verwerkt waren die bij de selectie een rol zouden kunnen spelen, zoals opleiding, ervaring, leeftijd, geslacht, etnische achtergrond. Werkgevers blijken in de eerste plaats te selecteren op leeftijd, gezondheid, geslacht en etnische afkomst. Opleidingsniveau, taalbeheersing, werkervaring en huidige positie zijn minder van belang. Uit het onderzoek blijkt dat de profielen van personen met een allochtone achtergrond een aanzienlijk lagere voorkeurskans hadden dan profielen van autochtonen. Vooral in kleine bedrijven en wanneer de vacature een commerciële functie betreft, is de kans dat de autochtone sollicitant de baan krijgt veel groter dan dat de allochtone kandidaat met overigens gelijke kenmerken wordt aangenomen (78% tegen 22%).

Uit het onderzoek van Hooghiemstra (1991) blijkt dat 37% van de ondervraagde personeelsmanagers zegt bij gelijke geschiktheid de voorkeur te zullen geven aan een autochtone Nederlander. Een onderzoek van de Loontechnische Dienst (LTD) (1989) naar het personeelsbeleid in 194 bedrijven die reeds Turkse en Marokkaanse werknemers in dienst hebben, toont aan dat in 45% van de bedrijven bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan de autochtone Nederlander. Preferentie voor autochtonen is geen recent verschijnsel, blijkens een aantal onderzoeken uit 1982; Becker en Kempen vinden in dat jaar dat 57% van de ondervraagde personeelsfunctionarissen de autochtoon prefereren. In datzelfde jaar concluderen Veenman en Vijverberg (1982) dat 36.1% van de werkgevers geen allochtoon wenst aan te nemen.

De voorkeur voor een autochtone Nederlander blijkt voorts uit onderzoeken van Bouw en Nelissen (1986), Reubsaet en Kropman (1985 en 1986), Abell e.a. (1985) en van Van Haag (1989). Brassé en Sikking (1986) vinden dat vooral in de industrie waar veel ongeschoold werk is, personeelsmanagers een uitgesproken voorkeur hebben voor een 'blanke, niet-allochtone' sollicitant.

Waarom geven veel werkgevers de voorkeur aan de autochtone sollicitant boven de allochtone sollicitant? In paragraaf 3.4 hebben we een aantal modaliteiten van discriminatie onderscheiden. Van Beek (1993) meent dat statistische discriminatie een grote rol speelt; men wijst individuele allochtone sollicitanten af op grond van (veronderstelde) kenmerken van de groep als geheel waartoe zij behoren. Deze kenmerken kunnen gebaseerd zijn op onderzoek en feiten zoals laag opleidingsniveau en slechte taalbeheersing, maar kunnen ook gebaseerd zijn op stereotypen en vooroordelen, zoals luiheid, onbetrouwbaarheid en geringe flexibiliteit. Men gaat ervan uit dat alle leden van de desbetreffende groep aan het beeld dat men van hen heeft voldoen. Werkgevers blijken dan ook vlot een beeld te kunnen schetsen van dé Turk, dé Surinamer en dé Marokkaan, maar niet van dé autochtone Nederlander, want die 'zijn toch allemaal verschillend' (Hooghiemstra, 1991). Hooghiemstra concludeert ook dat meer dan de helft van de ondervraagde werkgevers (55%) eerdere ervaringen met allochtonen meetelt in zijn of haar beslissing.

Naast statistische discriminatie speelt 'consumer' discriminatie een rol: in het onderzoek van Hooghiemstra (1991) zegt 21% van de werkgevers rekening te houden met collega's die liever geen allochtoon willen en meent 15% dat de klanten dit niet prettig vinden. Van Haag (1989) concludeert in zijn onderzoek onder vakslagers dat 48% meent dat klanten het niet prettig vinden wanneer allochtonen tot het personeel behoren. De helft van de ondervraagde slagers is dan ook niet bereid om allochtonen in dienst te nemen. Consumer discriminatie blijkt ook uit het onderzoek van Oosterhuis en Glebbeek (1988). Een derde van de werkgevers blijkt 'ras' bij administratieve functies (matig tot zeer) belangrijk te vinden, terwijl dit aandeel bij verkoopfuncties oploopt tot 60%. Veel winkeliers vrezen dat de klanten zullen wegblijven als er een allochtoon achter de toonbank staat en nemen daarom maar geen allochtonen in dienst.

Analyse van statistische gegevens

Het voorkomen van discriminatie kan ook worden afgeleid uit een analyse van statistische gegevens. Na gelijkschakeling van een aantal kenmerken, zoals opleiding, leeftijd, sekse, beroepsniveau en regionale werkloosheid, vinden verschillende onderzoekers in grote databestanden nog steeds een verschil in de werkloosheidspercentages van allochtonen en autochtonen (Veenman, 1990; Kloek, 1992; Speller en Willems, 1990). Zij concluderen dat slechts een klein deel van het werkloosheidsverschil te verklaren is door opleidingsniveau en andere kenmerken. Zij veronderstellen dan ook dat achterstelling een aanzienlijke rol speelt bij de verschillen in werkloosheid tussen allochtonen en autochtonen.

Verweij e.a. (1990) onderzochten de uitstroom van werknemers in 107 bedrijven. Zij vonden dat de allochtone werknemers meer dan de autochtone werknemers waren uitgestroomd door gedwongen ontslag. Ook na corrigeren van kenmerken als leeftijd, geslacht, ploegendienst en functieniveau bleef dit verschil

bestaan. Achterstelling zou ook hier een rol kunnen spelen, maar dit is niet met zekerheid te zeggen.

Levensechte experimenten

Eind jaren zeventig toonden Bovenkerk e.a. (1978) aan dat discriminatie op grond van ras en etnische herkomst veelvuldig voorkwam op allerlei gebieden in de Nederlandse samenleving. Zij vonden onder andere dat werkgevers en personeelsfunctionarissen discrimineerden bij de personeelsselectie op grond van etnische herkomst (Bovenkerk en Breunig-van Leeuwen, 1978). Zij lieten daartoe twee gelijk gekwalificeerde sollicitanten reageren op dezelfde vacature. Het enige verschil tussen de beide personen was hun etnische herkomst, de ene was bijvoorbeeld een Surinaamse jongen met de naam Romeo Pengel en de ander een autochtone Hollandse jongen die luisterde naar de naam Piet Doesburg. In meer dan 20% van het aantal sollicitaties gaf de werkgever de voorkeur aan de autochtoon. Het ging hierbij om geschoolde en ongeschoolde handarbeidfuncties. Op een wat hoger niveau (lagere administratieve banen) konden de onderzoekers geen discriminatie aantonen, maar het was niet duidelijk of dit te wijten was aan het niveau van de functie of aan het feit dat de sollicitanten waarmee de test was uitgevoerd vrouwen waren.

In 1991 werd een soortgelijk experiment uitgevoerd om vast te stellen of jonge hoogopgeleide HTS'ers van Turkse afkomst discriminatie ondervonden bij het zoeken naar werk (Büyükbozkoyum e.a., 1991). De onderzoekers konden geen discriminatie aantonen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het aantal uitgevoerde sollicitaties beperkt was.

Het levensechte experiment is ook gebruikt om discriminatie van allochtonen bij uitzendbureaus aan te tonen (Den Uyl e.a., 1986). Hierbij gingen niet alleen twee zogenaamde sollicitanten – de een autochtoon en de ander allochtoon – om werk vragen maar belden zogenaamde werkgevers ook op naar het uitzendbureau met een discriminerende eis in de trant van: 'liever geen buitenlander', om te kijken of de intercedenten hierop in zouden gaan. Op basis van deze resultaten is toen een gedragscode opgesteld voor uitzendbureaus.

9.5 Opzet van het onderzoek

Vanwege de genoemde voordelen, gebruiken we het levensechte experiment om vast te stellen of en in hoeverre discriminatie op grond van etnische afkomst anno 1995 voorkomt in selectieprocedures. In totaal voeren we zes experimenten uit:

A. Discriminatie ten opzichte van allochtone mannen

(1) Allereerst onderzoeken we de mate van discriminatie die *Marokkaanse mannen* ondervinden bij het zoeken naar *laaggeschoold werk* in de horeca en in de detailhandel.

(2) We herhalen het experiment met *Surinaamse laaggeschoolde mannen*, om vast te stellen of de mate van discriminatie varieert met de etnische herkomst van de sollicitant. Attitude-onderzoek van Hagendoorn en Hraba (1987) laat zien dat de sociale afstand die autochtonen voelen het grootst is bij de groepen met een Islamitische geloofsovertuiging (Turken en Marokkanen), minder groot is bij de groepen uit de ex-koloniën (Surinamers en Antillianen) en het kleinst is bij groepen afkomstig uit Europese landen (Spanjaarden, Italianen). Deze etnische hiërarchie blijkt ook uit het attitude-onderzoek van Kleinpenning (1993) onder scholieren. Volgens Reubsaet (1988) en Veenman (1985) worden de arbeidsprestaties en geschiktheid van Turken en Marokkanen door werkgevers over het algemeen lager ingeschat dan die van Surinamers en Antillianen. Onderzoek van Niesing (1993) toont aan dat de kansen om aangenomen te worden voor een baan het hoogst zijn voor autochtone Nederlanders, lager voor Surinamers en Antillianen en het laagst voor Turken en Marokkanen. Op grond van deze onderzoeken zouden we een grotere mate van discriminatie jegens de Marokkaanse dan jegens de Surinaamse sollicitanten verwachten. Er zijn echter ook onderzoeken bekend die in een andere richting wijzen; zo vinden Van Beek en Van Praag (1992) dat werkgevers allochtonen afkomstig uit Turkije, Marokko of Suriname even negatief beoordelen als Zuideuropeanen en kandidaten uit het Verre Oosten. Dit past in de veronderstelling van onder andere Roelandt (1994) dat de voortgaande achterstandssituatie uiteindelijk zal resulteren in een etnisch subproletariaat of een etnische onderklasse, waarin weinig sprake is van onderscheid is tussen de verschillende etnische groepen. Als dit juist is, dan verwachten we een gelijke mate van discriminatie ten opzichte van beide groepen.

(3) In het derde experiment gaat het om de mate van discriminatie die de *Surinaamse mannen* ondervinden bij het solliciteren naar *hooggeschoolde functies*, zoals personeelsmanager, financieel medewerker, laboratoriummedewerker en leraar basisschool. Een vergelijking van dit experiment met de uitkomsten van experiment 2 levert informatie op over de invloed van het opleidings/functie niveau op de mate van discriminatie. In eerdere levensechte experimenten, zoals die van Büyükbozkoyum e.a. (1991) en Bovenkerk en Breunig-van Leeuwen (1978), kon discriminatie op hogere functieniveaus niet worden aangetoond. Het is mogelijk dat hoogopgeleide Surinamers met een hbo-opleiding minder gediscrimineerd worden dan laagopgeleide Surinamers. Immers, zij voldoen niet aan het bevooroordeelde beeld van de luie, weinig ambitieuze, ongeschoolde allochtoon. Zij hebben bewezen zich te kunnen aanpassen aan de hoge eisen en normen van de nieuwe maatschappij. Anderzijds zou het zo kunnen zijn dat werkgevers Surinamers liever 'dom' werk zien doen en geen werk dat een zekere mate van intelligentie en verantwoordelijkheid vereist.

In dit experiment zal tevens de invloed worden bepaald van de grootte van bedrijven, soort functie, soort werkgever (overheid of particulier) en van het voeren van een voorkeursbehandeling voor allochtonen op de mate van discriminatie die de Surinaamse sollicitanten ondervinden.

B. Discriminatie ten opzichte van allochtone vrouwen

Niet alleen allochtone mannen kunnen te maken hebben met discriminatie bij het zoeken naar werk, ook allochtone vrouwen kunnen hiervan het slachtoffer worden. Om de mate van discriminatie vast te stellen die allochtone vrouwen ondervinden tijdens sollicitatieprocedures, worden bovenstaande experimenten herhaald. De controle groep bestaat in deze experimenten steeds uit autochtone vrouwen en niet uit autochtone mannen, zoals in de eerste drie testen. We meten daardoor alleen de invloed van de factor etniciteit, en niet van de factor sekse op de mate van discriminatie.

(4) In het vierde experiment onderzoeken we of *Marokkaanse vrouwen* in vergelijking met Nederlandse vrouwen discriminatie ondervinden op grond van etnische afkomst bij het zoeken naar *laaggeschoold werk* in de horeca en in de detailhandel. Dit experiment is vergelijkbaar met het eerste experiment, waarin de mate van discriminatie wordt vastgesteld jegens Marokkaanse mannen.

(5) Opnieuw gaan we na of een Marokkaanse afkomst tot meer of minder discriminatie uitnodigt dan een Surinaamse afkomst. In het vijfde experiment wordt dan ook onderzocht of en in hoeverre *Surinaamse vrouwen* ongunstiger worden behandeld tijdens sollicitatieprocedures voor *laaggeschoolde banen* dan autochtone vrouwen.

(6) De invloed van de factor opleidingsniveau wordt opnieuw duidelijk met dit zesde experiment, waarin de mate van discriminatie ten opzichte van *Surinaamse vrouwen* bij het zoeken naar *hooggeschoold werk* wordt vastgesteld. Ook hier wordt een poging gedaan het effect van een aantal variabelen vast te stellen, zoals soort werkgever en voorkeursbehandeling voor allochtonen.

Hoofdstuk 10

Discriminatie van laaggeschoolde Marokkaanse mannen

Allereerst onderzoeken we of Marokkaanse sollicitanten discriminatie ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk. We voeren het experiment uit met behulp van werkelijk bestaande Nederlandse en Marokkaanse personen, die zoveel mogelijk op elkaar lijken en die we trainen om zich zo gelijk mogelijk te presenteren. We laten hen solliciteren op bestaande vacatures en kijken of de reactie van de werkgevers verschilt.

10.1 De selectie en training van de sollicitanten

Bij dit onderzoek is het van groot belang dat de allochtone en autochtone sollicitanten in zo veel mogelijk relevante opzichten gelijk aan elkaar zijn. Het enige verschil tussen beide sollicitanten moet de etnische afkomst zijn. Daarom wordt veel tijd gestoken in het selecteren van de juiste personen, die aan het experiment zullen meewerken.

Via de universiteit, minderhedenorganisaties, studentenverenigingen en de toneelschool worden allochtone en autochtone mannelijke studenten tussen de 20 en 25 jaar gevraagd om mee te werken aan een onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Zij, die hiertoe bereid zijn, worden uitgenodigd voor een eerste gesprek. Een rollenspel, waarin de studenten zich moeten voordoen als laagopgeleide sollicitanten, maakt deel uit van de selectieprocedure. De belangrijkste selectiecriteria zijn: een conventioneel voorkomen (gemiddeld gewicht en lengte, nette kleding en haardracht en geen opvallend dialect), geloofwaardigheid als laaggeschoolde werkzoekende (dus geen studentikoze woordkeus), improvisatievermogen, een houding die noch verlegen noch brutaal is, doch vriendelijk en voorkomend en genoeg tijd om deel te nemen aan het experiment. De Marokkaanse studenten dienen daarbij vloeiend en accentloos Nederlands te kunnen spreken.

Uiteindelijk kiezen we twee Marokkaanse en twee Nederlandse studenten, die zoveel mogelijk op elkaar lijken qua uiterlijk en qua gedrag (mate van enthousiasme, openheid, communicatievaardigheden en algemeen voorkomen). Tijdens het onderzoek wordt ernaar gestreefd dat elke Nederlandse student de helft van de tijd samenwerkt met de ene Marokkaanse student en de helft van de tijd met

de andere en vice versa. In totaal zijn er dus vier teams, bestaande uit een autochtone en allochtone sollicitant.

De Marokkaanse studenten zijn geboren in Nederland en bezitten de Nederlandse nationaliteit. Ze hebben veel Nederlandse vrienden en lijken goed geïntegreerd te zijn in de Nederlandse samenleving. Hoewel ze op de hoogte zijn van het voorkomen van discriminatie, hebben ze het idee nooit zelf het slachtoffer hiervan geweest te zijn. Tijdens het experiment worden een derde Marokkaanse en een derde Nederlandse student geselecteerd om als stand-in op te treden voor de andere studenten indien dit nodig is.

Voordat de studenten 'het veld ingaan' krijgen zij eerst enkele dagen een training om van hen zo gelijk mogelijke sollicitanten te maken. De eerste dag wordt het onderzoek nader uitgelegd en ontvangen zij een map met informatie over solliciteren (onder andere over vragen die gesteld kunnen worden in een gesprek en hoe men zich dient te gedragen) en informatie over de inhoud van de functies waarnaar zij zullen solliciteren en over de opleiding die hiervoor nodig is (waar bevindt zich deze opleiding en hoe lang duurt deze, wat leer je precies?). Hierdoor kunnen de sollicitanten zich zo goed mogelijk inleven in hun rol en komen zij hopelijk niet voor verrassingen te staan.

Op de twee hierna volgende instructiedagen, houden we enkele nep-sollicitatiegesprekken met de studenten. Deze worden opgenomen op videobanden, zodat zij zichzelf en elkaar kunnen observeren en bekritiseren. Na elk nep-gesprek wordt de band bekeken en de antwoorden, gedrag en algemene houding van de 'sollicitanten' besproken met als doel om van hen niet alleen gelijkwaardige sollicitanten te maken, maar ook de best gekwalificeerde sollicitanten. De studenten leren hun antwoorden en presentatie te 'matchen' bij verschillende vragen en in verschillende situaties. Daarbij leren zij om het gesprek met de werkgever vast te leggen op een standaard formulier na elk stadium van de sollicitatieprocedure. Op de laatste trainingsdag oefenen de studenten in het telefonisch solliciteren met een nep-werkgever en in het gebruiken van standaard openingszinnen. Verder solliciteren zij één keer 'echt', voordat het onderzoek werkelijk van start gaat.

10.2 De vacatures

In sectoren waar een arbeidstekort is, zal een werkgever weinig keus hebben en geneigd zijn iedereen aan te nemen. Als er evenwel sprake is van een geringe vraag in sectoren, dan zullen er niet genoeg vacatures zijn om te testen. De optimale sectoren om het voorkomen van discriminatie te testen zijn daarom die sectoren, waarbij vraag en aanbod beiden redelijk groot zijn.

De horeca en de detailhandel blijken het best aan deze voorwaarden te beantwoorden en er wordt dan ook voornamelijk gereageerd op vacatures uit deze sectoren. Typische voorbeelden van functies in de horeca, waarop de sollicitanten reageren, zijn kelner, barman, keuken- en restaurantmedewerker, snackbar- en cafetariamedewerker. Voorbeelden van functies in de detailhandel zijn verkoper of medewerker in groentezaken en supermarkten en in onder andere boek-, schoenen-, bloemen- en meubelwinkels. Verder wordt ook gereageerd op advertenties voor banen zoals receptionist, chauffeur, elektromonteur en administratief medewerker, wanneer deze in de krant verschijnen. Voor deze functies is het aanbod groot, maar de vraag gering, zodat er maar weinig vacatures voorhanden zijn.

De vacatures worden uit verschillende kranten gehaald, te weten uit *De Telegraaf*, *de Volkskrant*, het *Algemeen Dagblad*, het *Utrechts Nieuwsblad*, het *Stadsblad* en uit het vacatureblad van het Arbeidsbureau in Rotterdam, de *Banenkrant*. De sollicitanten solliciteren zowel naar tijdelijke als vaste banen en zowel naar fulltime als parttime banen. De vacatures zijn voornamelijk afkomstig van bedrijven die in de Randstad gevestigd zijn, meestal in Amsterdam, Rotterdam en Utrecht. In deze regio wonen veel Marokkaanse immigranten en de vraag naar arbeid is hier relatief hoog. Alleen de particuliere sector wordt getest, omdat we gedurende het onderzoek geen vacatures voor laaggeschoolde banen in de overheidssector tegenkomen.

10.3 De gefingeerde kwalificaties van de sollicitanten

Twee keer in de week komen de studenten naar de onderzoekslocatie om telefonisch te reageren op de verzamelde vacatures. Naar aanleiding van de eisen die in de vacatures worden gesteld, bedenken de onderzoekers telkens vooraf de 'kwalificaties' van de sollicitanten. Om de kans op een succesvolle sollicitatie te vergroten krijgen de studenten steeds de best mogelijke kwalificaties mee, dat wil zeggen de vereiste leeftijd en opleiding en twee of drie jaar werkervaring in een soortgelijke functie bij een soortgelijk bedrijf.

De laaggeschoolde banen, waarnaar gesolliciteerd wordt, vereisen ten minste een mavo of lbo-opleiding. Soms wordt het curriculum vitae van de sollicitanten uitgebreid met een extra opleiding van één of twee jaar via het leerlingstelsel, bijvoorbeeld met een opleiding tot restaurantmedewerker of verkoopmedewerker. De leeftijd van de 'sollicitanten' varieert tussen de 19 en de 25 jaar, al naar gelang er verlangd wordt.

Op de lagere functieniveaus is het onlogisch te solliciteren naar een baan in een andere stad dan waar je woont. De werkgever neemt liever iemand uit de buurt dan iemand die lang moet reizen. We willen echter het onderzoek niet alleen beperken tot Utrecht, waar de studenten wonen, en daarom bedenken we de volgende oplossing: de ene 'sollicitant' geeft zijn eigen adres en telefoonnummer, terwijl hij erbij zegt dat hij deze week nog verhuist naar de stad waar het bedrijf is gevestigd. De verhuizing kan tegelijkertijd aangevoerd worden als reden om te solliciteren naar een andere baan. De andere 'sollicitant' geeft een vals adres op in de stad waar het bedrijf is gevestigd. Hij geeft als reden voor zijn

sollicitatie dat hij net militaire dienst achter de rug heeft en tijdelijk werkloos is. Hij is te bereiken op het telefoonnummer van zijn ouders (wat in werkelijkheid zijn eigen telefoonnummer is), omdat zijn eigen telefoon nog niet geïnstalleerd is.

De Marokkaanse sollicitanten zijn te herkennen aan de typische Marokkaanse naam, Mustafa El Mansouri, die zij gebruiken bij het solliciteren. De Nederlandse sollicitanten hanteren een typisch Nederlandse naam, Jan de Wit of Robert de Vries. De Marokkaanse sollicitanten presenteren zichzelf als geboren zijnde in Marokko. Zij zijn naar Nederland gekomen toen ze nog jong waren en hebben hun hele schoolopleiding hier doorlopen. Zij spreken dus vloeiend en accentloos Nederlands.

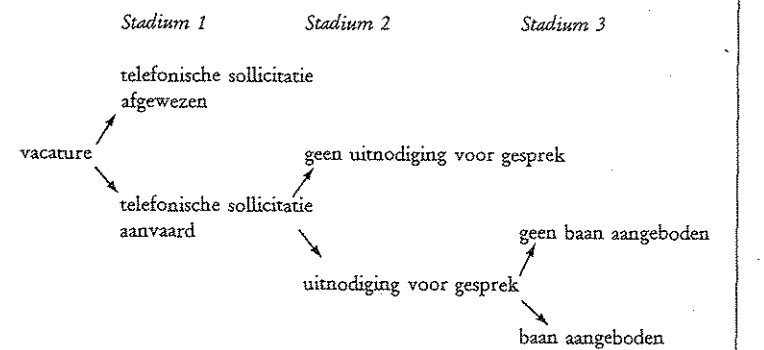
Het verloop van de sollicitatie wordt door de studenten vastgelegd op een speciaal daarvoor ontworpen formulier. Deze formulieren bevatten naast de gefingeerde gegevens van de sollicitanten (naam, leeftijd, opleiding en werkervaring, adres en telefoonnummer, reden van sollicitatie), de werkelijke namen van de studenten die de test uitvoeren, de volgorde van bellen, de naam en het adres van het bedrijf, het type bedrijf en type baan en de naam van de krant waar de advertentie in heeft gestaan. Elke sollicitant noteert het resultaat van de telefonische sollicitatie, inclusief de reactie van de werkgever. De formulieren worden vervolgens gekopieerd en mee naar huis genomen door de studenten. Telkens wanneer een werkgever hen thuis belt (meestal om hen uit te nodigen voor een gesprek), noteren zij dit op het formulier en nemen zij contact op met de onderzoekers, die vervolgens de sollicitatiegesprekken plannen. Direct na elk persoonlijk sollicitatiegesprek noteren de studenten de inhoud en het resultaat van het gesprek, alsmede de manier waarop zij behandeld zijn door de werkgever, op dit formulier. Gedurende de hele onderzoeksperiode is er intensief en veelvuldig contact tussen de onderzoekers en de studenten.

10.4 De sollicitatieprocedure

De sollicitatieprocedure voor laaggeschoolde banen bestaat in principe uit drie stadia (zie figuur 10.1):

1) Het eerste stadium van de sollicitatieprocedure voor laaggeschoolde banen is het telefonisch solliciteren. De sollicitanten bellen ongeveer 15 minuten na elkaar op naar de werkgever en wisselen de volgorde van bellen steeds af. Het resultaat kan zijn dat de werkgever de sollicitant direct afwijst ('sorry, maar we zijn al voorzien') of dat hij met hem een kort gesprek voert over zijn leeftijd, werkervaring, opleiding en reden van sollicitatie. Indien de werkgever beide sollicitanten direct afwijst, beëindigen we de procedure en beschouwen we de sollicitatie als onbruikbaar. De procedure wordt eveneens beëindigd, indien er sprake is van ongelijke behandeling in dit eerste stadium (dus indien de werkgever de ene sollicitant afwijst, terwijl hij de ander accepteert). Indien beide sollicitanten worden geaccepteerd (en dus beiden een telefonisch gesprek voeren met de werkgever), gaan ze door naar het tweede stadium.
2) Nadat de sollicitanten kort een telefonisch gesprek hebben gevoerd met de werkgever, kan deze hen direct uitnodigen om langs te komen voor een persoonlijk gesprek, of afwijzen ('sorry, maar we zoeken een ouder iemand'), of kan hij besluiten later terug te bellen als hij een keuze heeft kunnen maken tussen alle sollicitanten. Als hij niet terugbelt, beschouwen we dit als een afwijzing. Ook nu beëindigen we de procedure indien ongelijke behandeling voorkomt, dat wil zeggen als de ene sollicitant wordt uitgenodigd terwijl de ander wordt afgewezen. Degene die een uitnodiging ontvangt, belt deze dan onmiddellijk af, om verder ongerief voor de werkgever en voor de 'echte' kandidaten te minimaliseren.
3) Indien beide sollicitanten een uitnodiging ontvangen voor een persoonlijk gesprek, gaan zij daadwerkelijk naar dit gesprek toe. In dit derde stadium kunnen zij een baan aangeboden krijgen of afgewezen worden. Als de werkgever één van beiden de baan aanbiedt, slaat de desbetreffende sollicitant dit onmiddellijk af met de reden dat hij in de tussentijd bij een ander bedrijf is aangenomen.

Figuur 10.1 Stadia van de sollicitatieprocedure



Helaas blijkt het niet mogelijk te zijn om aan elke uitnodiging voor een persoonlijk gesprek gehoor te geven. Dit heeft te maken met een aantal praktische omstandigheden: het telefonisch solliciteren vindt slechts één middag per week plaats voor elk team. Op die middag worden dan alle bruikbare vacatures, die in de krant staan, getest. Op sommige dagen resulteert geen van de sollicitaties in een uitnodiging voor een gesprek (de sollicitanten worden dan voortijdig afgewezen), terwijl andere dagen resulteren in bijvoorbeeld zes uitnodigingen voor

een persoonlijk gesprek. De werkgever houdt de gesprekken meestal op dezelfde dag of een dag later. Aangezien hij altijd de keus heeft uit vele kandidaten, is het vaak niet mogelijk om een gesprek te verzetten ('voor jou tien anderen'). De gesprekken vinden plaats in verschillende steden en dorpen en de gemiddelde reistijd van en naar een locatie is vier uur. Daardoor is het onmogelijk voor de studenten om naar elk gesprek toe te gaan.

Het komt ook wel eens voor dat de studenten daadwerkelijk naar het gesprek toe gaan maar dat, eenmaal daar aangekomen, niemand aanwezig blijkt te zijn of zelfs dat het restaurant of café gesloten is. Andere redenen waardoor een gesprek niet kan doorgaan zijn bijvoorbeeld ziekte of schoolverplichtingen van de studenten. Na enige tijd besluiten we daarom twee extra studenten te zoeken die in kunnen vallen indien dit nodig is. Dit lost een deel van het probleem op, maar zelfs dan blijkt het niet mogelijk te zijn om naar alle gesprekken toe te gaan. Dit komt niet alleen omdat de invallers niet altijd op tijd te bereiken zijn, maar ook omdat in sommige gevallen de kans groot is dat de sollicitanten door de mand vallen. Het komt bijvoorbeeld voor dat er van de kandidaten verwacht wordt dat zij hun bekwaamheid, waar ze door de telefoon zo goed mogelijk over hebben gelogen, in de praktijk demonstreren, zoals bijvoorbeeld het fileren van vis, het verkopen van meubels of het uitbenen van vlees. In andere gevallen vereist de functie een speciale kennis, bijvoorbeeld over tropische vissen, gordijnstoffen of meubels. Ook komt het voor dat de sollicitanten hun diploma's mee moeten nemen naar het gesprek. In al deze gevallen lijkt het onmogelijk voor de studenten om hun rol te blijven volhouden gedurende het gesprek. Het resultaat zou waarschijnlijk zijn dat geen van beiden de baan zou worden aangeboden. We besluiten dan ook in deze gevallen de procedure te beëindigen en alleen te kijken wie er een uitnodiging heeft gekregen.

Het komt een aantal maal voor dat de studenten zo stevig aan de tand gevoeld worden dat ze bijna door de mand vallen. De studenten proberen zich er dan zo goed mogelijk uit te praten en dat lukt vaak redelijk. Een voorbeeld:

De Nederlandse sollicitant reageert op een functie als verkoper in een lampenzaak in Rotterdam. Hij vertelt dat hij werkervaring heeft opgedaan in een lampenwinkel in Utrecht. De werkgever in Rotterdam, antwoordt hierop:
'Wat toevallig, ik ken die zaak vrij goed! Hoe lang heb je daar gewerkt?'
'Twee jaar'
'Wat is de naam van de eigenaar ook al weer?'
'Eh, dat weet ik niet meer'
'Je hebt er twee jaar gewerkt en je weet de naam van de eigenaar niet meer?!!'
'Nee, ik ben niet zo goed in namen, was het niet iets met B.., Ba..., Bar..?'
'O ja, ik weet het weer, het was Van Tuffelen!!'
'Van Tuffelen, ja, dat was het, nu herinner ik me het ook.'
'Zo, en wat was dan de naam van de bedrijfsleidster?'
'Eh.. Mevrouw Smits?' (dit was een gok)

'Mmm, dat zou kunnen ja, vind je het erg als ik de eigenaar nu even opbel voor referenties?'
'Nee hoor, geen probleem.'
'Goed, wat is het telefoonnummer?'
'Eh..538i. ik weet het niet uit mijn hoofd, want als ik ziek was moest ik altijd een ander nummer bellen en niet het nummer van de winkel, maar ik kan het u na het gesprek even doorbellen als u wil?'
'Ok, goed, U kunt nu gaan.'

De werkgevers beloven de studenten in veel gevallen terug te bellen, als zij een keuze hebben gemaakt uit alle sollicitanten. Als zij bellen, krijgen zij soms niet de student aan de lijn, maar diens moeder of huisgenoot. Alhoewel deze meestal het spelletje meespelen, wil het nog wel eens fout lopen, zoals het volgende voorbeeld illustreert:

Een werkgever belt de Nederlandse student bij zijn ouders thuis. Hij heeft gesolliciteerd op een baan als verkoper in een kaaswinkel en gezegd dat hij 18 jaar is en momenteel in een supermarkt werkt. De moeder van de student neemt op en antwoordt op de vraag of Peter thuis is:
'Nee, Peter is op het moment niet thuis.'
'Weet u misschien ook waar hij is of hoe laat hij thuis komt?'
'Nee, Peter is 24 en een volwassen jongen, hij hoeft mij niet meer te vertellen waar hij uithangt.'
'Wat zegt u, 24?'
'Ja, en hij woont hier eigenlijk ook niet meer, hij studeert en is hier alleen in de weekeinden'
'Maar ik dacht dat hij in een supermarkt werkte?'
Op dit moment komt de Nederlandse sollicitant thuis, overziet de situatie en probeert deze zo goed mogelijk te redden:
'Mijn moeder bedoelt mijn broer Peter-Jan. Hij is 24 en studeert, ze verwart mij altijd met hem.'

10.5 Ongelijke behandeling: toeval of discriminatie?

We spreken van ongelijke behandeling, indien de ene sollicitant wordt afgewezen terwijl de andere wordt geaccepteerd in één van de drie stadia van de sollicitatieprocedure, dus als:
- de werkgever tegen de ene sollicitant zegt dat de vacature al is voorzien, terwijl hij met de andere sollicitant een kort telefonisch gesprek voert over diens kwalificaties (= wel of geen telefonisch gesprek).
- de werkgever met beide sollicitanten een telefonisch gesprek voert over hun

kwalificaties, maar slechts één van hen uitnodigt om langs te komen voor een persoonlijk gesprek (= wel of geen uitnodiging).
- de werkgever beide sollicitanten uitnodigt voor een persoonlijk gesprek, maar slechts één van hen een baan aanbiedt (=wel of geen baan).

Als de werkgever de autochtone sollicitant uitnodigt voor een gesprek en de gelijk gekwalificeerde allochtone sollicitant afwijst, dan hoeft dit niet meteen te betekenen dat hij systematisch allochtone sollicitanten ongunstiger behandelt dan autochtone sollicitanten. Het verschil in behandeling kan ook te wijten zijn aan toevalsfactoren (zie paragraaf 5.1). We gaan er echter van uit dat bij een groot aantal waarnemingen deze toevalsfactoren de ene kandidaat in dezelfde mate bevoordelen als de ander. Door nu de gevallen waarin de allochtone sollicitant gunstiger wordt behandeld af te trekken van de gevallen waarin de autochtone kandidaat gunstiger wordt behandeld, worden toevalsfactoren uitgesloten en houden we een getal over, dat we netto-discriminatie noemen. Dit getal kunnen we beschouwen als een maat voor systematische ongelijke behandeling.

Om het effect van toevalsfactoren te minimaliseren, voeren we vaak een extra controle uit in gevallen waarbij ongelijke behandeling voorkomt in het eerste stadium. Bijvoorbeeld, als het geval zich voordoet dat de werkgever de eerste sollicitant accepteert en de tweede afwijst. Omdat er ook veel echte kandidaten reageren op de vacature, kan de oorzaak hiervan zijn dat de tweede sollicitant werkelijk te laat is met zijn sollicitatie. We controleren dit door de eerste sollicitant onder een andere naam opnieuw de werkgever te laten bellen.

Ook laten we de sollicitant van Marokkaanse afkomst wel eens twee keer achter elkaar bellen, de eerste keer met een Marokkaanse naam en de tweede keer met een Nederlandse naam. Hoewel het precies dezelfde persoon is, zijn de antwoorden van de werkgever vaak erg verschillend en duidelijk gerelateerd aan de naam van de sollicitant. Bijvoorbeeld, als de Marokkaanse student belt met de naam Mustafa El Mansouri, dan is antwoord van de werkgever: 'Sorry, maar we zijn al voorzien', maar als dezelfde persoon tien minuten later belt met de naam Jan de Wit, dan luidt het antwoord: 'Heb je werkervaring? Kom maar langs voor een gesprek'. In deze gevallen is er geen twijfel mogelijk; hier is geen sprake van toeval, maar van discriminatie op grond van etnische afkomst.

Wat nu te denken van de volgende gevallen? Beide sollicitanten solliciteren op een baan als verkoper; de ene kandidaat wordt uitgebreid ondervraagd over zijn kwalificaties en krijgt veel informatie over de baan. Hem wordt zelfs verteld dat hij waarschijnlijk wel zal worden uitgenodigd. De ander wordt slechts vluchtig te woord gestaan; de werkgever noteert kort enkele gegevens van hem. Geen van beiden wordt uiteindelijk uitgenodigd voor een gesprek. En: beide sollicitanten solliciteren naar een baan als receptionist in een hotel. Zij krijgen na een gesprek beiden een baan aangeboden, alleen blijkt de functie bij de allochtone sollicitant vooral schoonmaakwerk in te houden terwijl de autochtone sollicitant vooral de klanten te woord zal staan.

Het is evident dat de allochtone en de autochtone sollicitant in deze gevallen verschillend worden behandeld. Het onderscheid is echter minder duidelijk dan in die gevallen waarbij de een wordt afgewezen terwijl de ander wordt uitgenodigd en als bewijs voor discriminatie is het minder sterk. We beschouwen deze gevallen daarom niet als ongelijke behandeling, maar verzamelen deze gevallen anekdotisch. Als de resultaten in dezelfde richting wijzen als de resultaten van ongelijke behandeling, kan het dienen het als ondersteunend bewijs voor het bestaan van discriminatie.

10.6 Ondervinden Marokkaanse sollicitanten discriminatie bij het zoeken naar laaggeschoold werk?

Tussen december 1993 en april 1994 solliciteren de Marokkaanse en de Nederlandse student in totaal op 277 vacatures. In 102 van de 277 sollicitaties wijst de werkgever beide sollicitanten direct af met als reden dat ze te laat zijn met solliciteren en dat de baan al is vergeven. Uiteindelijk blijven er dus 175 bruikbare sollicitaties over. De resultaten zijn samengevat in tabel 10.1.

Ongelijke behandeling in het eerste stadium van de sollicitatieprocedure: wel of geen telefonisch gesprek

Reeds in het eerste stadium van de sollicitatie wordt duidelijk dat Marokkaanse sollicitanten anders worden behandeld dan evengoed gekwalificeerde autochtone sollicitanten. In maar liefst 43 van de in totaal 175 bruikbare sollicitaties wijst de werkgever de Marokkaanse sollicitant direct af ('sorry, maar we hebben al iemand') terwijl hij met de Nederlandse sollicitant een kort telefonisch gesprek voert over diens werkervaring, leeftijd en opleiding. Enkele voorbeelden van de reactie van de werkgever:

Tegen Marokkaanse sollicitant:	'Sorry, maar de baan is al vergeven'
Tegen Nederlandse sollicitant:	'We hebben nog niemand gevonden. Als je interesse hebt, kom je maar langs voor een gesprek.'
Tegen Marokkaanse sollicitant:	'Je bent te laat, de vacature stond afgelopen donderdag en vrijdag al in de krant en afgelopen donderdag hebben we onze keuze al gemaakt.'
Tegen Nederlandse sollicitant:	'Hoe oud ben je? Heb je werkervaring? Wat is je adres? We hebben al een paar kandidaten uitgenodigd voor een gesprek, maar als dat niks wordt, bellen we jou.'

Tegen Marokkaanse sollicitant:	'Hé, Mustafa, broeder! Helaas, je bent te laat, maar bedankt voor het bellen'.
Tegen Nederlandse sollicitant:	'Vertel eens iets over jezelf. [...] Klinkt goed, je kunt langskomen voor een gesprek.'
Tegen Marokkaanse sollicitant:	'Sorry, maar de persoon die je moet hebben, is er niet op het moment.'
Tegen Nederlandse sollicitant:	(zelfde persoon) 'Heb je werkervaring...? We bellen je als we een keuze hebben gemaakt.'
Extra controle:	
Tegen Marokkaanse sollicitant:	(zelfde persoon) 'Nee, de persoon die je moet spreken is de hele middag in vergadering, bel maar na het weekend terug.'
Tegen Nederlandse sollicitant:	(zelfde persoon) 'Heb je ervaring...? We bellen je zodra we een keuze hebben gemaakt.'

In twee gevallen gebeurt het omgekeerde en wijst de werkgever de Nederlandse sollicitant direct af, terwijl hij de Marokkaanse sollicitant behandelt als een serieuze kandidaat. Bij de overige 130 sollicitaties is er in dit stadium van de procedure sprake van gelijke behandeling; zowel de Marokkaanse als de Nederlandse sollicitant voeren in die gevallen een kort telefonisch gesprek met de werkgever over onder andere hun opleiding, werkervaring en leeftijd. Trekken we de gevallen waarbij ongelijke behandeling optreedt ten gunste van de Marokkaanse sollicitant af van de gevallen waarbij ongelijke behandeling voorkomt ten gunste van de Nederlandse sollicitant, dan blijft er een netto-discriminatie van 41 gevallen over. Het netto-discriminatie percentage in het eerste stadium van de sollicitatieprocedure wordt dan 23% (41:175x100). Dus, in één op de vier sollicitaties wordt de Marokkaanse sollicitant direct afgewezen, terwijl de even goed gekwalificeerde Nederlandse sollicitant wordt behandeld als een serieuze kandidaat. In de praktijk betekent dit dat ook al heeft een Marokkaanse werkzoekende de juiste opleiding voltooid, ook al spreekt hij perfect en accentloos Nederlands en ook al heeft hij veel werkervaring, dan nog zal een kwart van de werkgevers hem in de praktijk niet eens de kans geven om te solliciteren omdat hij toevallig een buitenlands klinkende naam heeft.

In de 45 gevallen waarbij de werkgever de beide kandidaten ongelijk behandelt in het eerste stadium van de procedure (twee maal in het voordeel van de Marokkaanse sollicitant en 43 maal in het voordeel van de Nederlandse sollicitant), beëindigt de overgebleven kandidaat de sollicitatieprocedure. In de overige gevallen waarbij de werkgever beide kandidaten telefonisch te woord staat en hun werkervaring etcetera noteert, gaan zij door naar het tweede stadium van de sollicitatieprocedure en proberen zij een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek te bemachtigen.

Ongelijke behandeling in het tweede stadium van de sollicitatieprocedure: wel of geen uitnodiging voor een persoonlijk gesprek

In 2 van de 130 sollicitaties, waarbij beide sollicitanten gelijk zijn behandeld in het eerste stadium van de procedure (dus waarbij beiden een telefonisch gesprek hebben gevoerd met de werkgever), nodigt de werkgever alleen de Marokkaanse sollicitant uit, terwijl hij de Nederlandse sollicitant afwijst en in 17 gevallen nodigt hij alleen de Nederlandse sollicitant uit voor een persoonlijk gesprek en niet de Marokkaanse sollicitant. Dus, ook in het tweede stadium komt ongelijke behandeling voor en weer in verreweg de meeste gevallen in het voordeel van de Nederlander. Enkele illustrerende voorbeelden:

Een vleesverwerkingsbedrijf in het midden des lands vraagt in de krant om een ervaren hulp. Beide sollicitanten reageren telefonisch. De werkgever vraagt naar hun leeftijd en of ze ervaring hebben in het uitbenen van vlees. Beiden antwoorden dat ze hiermee geen ervaring hebben maar dat ze het graag willen leren. Hierop vertelt de werkgever de Nederlander: 'Nou ja, het is niet echt nodig dat je vlees kan uitbenen, je krijgt toch een interne opleiding. Het is belangrijker dat je in het team past en ook je leeftijd (20) is een pré. Je mag langskomen voor een gesprek.' Het antwoord dat de Marokkaan te horen krijgt, luidt: 'Sorry, maar het is erg belangrijk dat je ervaring hebt met het uitbenen van vlees en met worstjes draaien. We hebben echt iemand nodig die hier ervaring mee heeft.'

Beide sollicitanten reageren op een advertentie voor een verkoper in een zonnebankwinkel. De Marokkaanse tester wordt drie maal verteld dat het heel druk is in de zaak en dat hij later maar moet terugbellen. Pas de vierde keer staat de eigenares van de zaak hem geïrriteerd te woord. Maar helaas, hij blijkt te weinig ervaring te hebben en te jong te zijn. Hij heeft ook geen ervaring met huidallergieën en huidziektes en dat is toch echt nodig. De Nederlandse sollicitant wordt direct te woord gestaan door dezelfde vrouw en zij nodigt hem na een kort gesprekje over zijn leeftijd, opleiding en werkervaring uit om langs te komen. Over huidziektes en allergieën rept zij met geen woord, noch wordt de Nederlander te jong bevonden.

Beide sollicitanten reageren op een advertentie voor verkoper in een herenkledingzaak. De werkgever voert met beide sollicitanten een telefonisch gesprek over hun leeftijd, werkervaring, opleiding en motivatie. De Nederlandse sollicitant ontvangt vervolgens een uitnodiging om aan het *eind van de volgende week* langs te komen, terwijl de Marokkaanse sollicitant te horen krijgt: 'ik heb al een paar kandidaten uitgenodigd voor een gesprek en ik wil eerst de procedure met hen afronden. Als geen van de kandidaten geschikt blijkt te zijn, dan zal ik je *deze week* nog bellen. Als ik niks van me laat horen, gaat het niet door'. De werkgever laat niets van zich horen.

Een schoonmaakbedrijf vraagt om een administratief medewerker. Beide kandidaten bellen en worden kort telefonisch ondervraagd over hun kwalificaties. Vervolgens belooft de werkgever beide sollicitanten te zullen terugbellen, indien het bedrijf met hen de sollicitatie wil voortzetten. De Nederlandse sollicitant wordt een paar dagen later inderdaad gebeld en uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. De Marokkaanse sollicitant ontvangt een brief waarin staat: 'We hebben Uw sollicitatie zorgvuldig in overweging genomen, maar helaas moeten we U berichten dat U niet bent uitgenodigd voor een gesprek.'

In de overige gevallen kunnen wij geen ongelijke behandeling vaststellen, althans niet in dit stadium; 48 maal worden beide kandidaten uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek, in 49 gevallen ontvangt geen van beiden een uitnodiging en in 14 gevallen moeten beide kandidaten een sollicitatieformulier invullen.[22] Als we de gevallen van ongelijke behandeling in het eerste en in het tweede stadium bij elkaar optellen (41 plus 15), is het resultaat een netto-discriminatiepercentage van 32% (56/175x100) na twee stadia van de sollicitatieprocedure.

Ongelijke behandeling in het derde stadium: wel of geen baan?

Als beide kandidaten een uitnodiging ontvangen voor een persoonlijk gesprek, gaan ze daar in principe ook daadwerkelijk naartoe. Dit is echter niet in alle gevallen mogelijk, wegens een aantal redenen dat beschreven is in paragraaf 10.4. Slechts in 20 van de 48 sollicitaties, waarbij beide sollicitanten zijn uitgenodigd voor een gesprek, is het mogelijk voor de sollicitanten om werkelijk te gaan. In 12 van deze 20 gevallen wordt geen van beide sollicitanten aangenomen en 8 maal wordt de Nederlandse sollicitant aangenomen. De Marokkaanse sollicitant krijgt geen enkele maal een baan aangeboden.

De duur van de gesprekken varieert van tien minuten tot een uur. De studenten worden vaak grondig aan de tand gevoeld over hun opleiding en eventuele cursussen, werkervaring, referenties, militaire dienst, hobby's, privé aangelegenheden (relaties, familie), laatstgenoten salaris, vervoer en plannen voor de toekomst. Een voorbeeld van ongelijke behandeling in het derde stadium:

Een herenmodezaak vraagt om een verkoper. Beide sollicitanten worden uitgenodigd om langs te komen. De Marokkaanse sollicitant houdt een oppervlakkig gesprek van tien minuten met de werkgever die dit staand achter de toonbank afhandelt. De Nederlander wordt (dezelfde dag, een uur later) ondervraagd door twee mensen in een aparte kamer. Het gesprek duurt 50 minuten, waarbij de twee heren diepgaande vragen stellen en veel informatie verstrekken over het bedrijf, het salaris en de procedure. Een paar dagen later hoort de Nederlander dat hij is aangenomen en de Marokkaan dat hij is afgewezen.

Resultaten van de gehele sollicitatieprocedure

In totaal gebeurt het maar liefst in 68 van de 175 gevallen dat de Marokkaan wordt afgewezen in één van de drie stadia van de procedure, terwijl de evengoed gekwalificeerde Nederlander wordt geaccepteerd in datzelfde stadium. In slechts vier gevallen gebeurt het omgekeerde; de werkgever accepteert in zo'n geval de Marokkaanse sollicitant, terwijl hij de Nederlander afwijst. In de overige gevallen ondervinden beide sollicitanten dezelfde behandeling. Het resultaat is dus een netto-discriminatie van 64 gevallen. Dit betekent dat Marokkaanse sollicitanten, ondanks hun geschikte opleiding en perfecte taalbeheersing, in maar liefst 37% van hun sollicitaties naar laaggeschoolde banen in de horeca en detailhandel ongunstig worden behandeld ten opzichte van 'gelijke' autochtone sollicitanten. Met andere woorden, wanneer een Marokkaan solliciteert op een laaggeschoolde baan, waar ook een evengoed gekwalificeerde autochtone sollicitant op solliciteert, is er een kans van meer dan één op drie dat de Marokkaanse sollicitant niet zo ver komt in de sollicitatieprocedure als de autochtone sollicitant. Het netto-discriminatie percentage is significant (zie bijlage 1). Om uit te sluiten dat de ongelijke behandeling van de werkgever te wijten is aan andere factoren dan alleen aan etnische herkomst, voeren we een validiteitscontrole uit (zie bijlage 2). Deze wijst uit dat de testen niet beïnvloed zijn door ongelijk gedrag of voorkomen van de Marokkaanse en Nederlandse studenten.

Wij willen er hier op wijzen dat het discriminatie percentage in werkelijkheid nog veel hoger zou kunnen liggen dan 37%. In 63% hebben we geen discriminatie kunnen aantonen, maar dit betekent nog niet dat deze werkgevers de allochtoon net zo lief zouden aannemen als de autochtoon. Om een voorbeeld te geven, er zijn 49 gevallen waarbij beide sollicitanten een kort telefonisch gesprekje voeren met de werkgever over opleiding, werkervaring etcetera, maar waar geen van beiden uiteindelijk wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek. De werkgever belooft hen in deze gevallen terug te bellen nadat hij een keuze heeft gemaakt tussen de sollicitanten en belt vervolgens nooit meer terug. De reden hiervoor is waarschijnlijk het grote aanbod van sollicitanten die reageren op de vacature. De werkgever heeft zoveel kandidaten, dat hij bijvoorbeeld alleen de eerste tien uitnodigt of alleen degenen die het dichtst in de buurt wonen. In deze gevallen hoeft de werkgever geen keuze te maken tussen de Marokkaanse sollicitant en de Nederlandse sollicitant. Als hij dit wel zou moeten doen, is de kans groot dat hij voor de Nederlandse sollicitant zou kiezen. We registreren deze gevallen echter als gelijke behandeling, omdat zij wel beiden telefonisch een gesprek hebben kunnen voeren en omdat in de verdere procedure geen ongelijke behandeling is aangetoond.

Hetzelfde geldt voor gevallen waarbij beiden zijn uitgenodigd, maar waar geen van beiden een baan krijgt aangeboden (12 gevallen), of waarbij beiden zijn uitgenodigd, maar geen van beiden naar het gesprek toe kan gaan (29 gevallen). Ook hier kunnen we geen discriminatie aantonen, maar is het niet uitgesloten,

en gezien de resultaten zelfs waarschijnlijk, dat de werkgever de Nederlandse sollicitant zou kiezen als hij de keuze zou moeten maken tussen hem en de Marokkaanse sollicitant.

Tabel 10.1 Mate van discriminatie die Marokkaanse mannen ondervinden bij solliciteren naar laaggeschoolde functies.

aantal geldige sollicitaties	277
beiden direct afgewezen	102
aantal bruikbare sollicitaties	175
Stadium 1. Telefonische sollicitaties (N=175):	
beiden telefonisch gesprek	130
alleen Nederlander telefonisch gesprek	43
alleen Marokkaan telefonisch gesprek	2
netto-discriminatie in voordeel Nederlander (43-2)	41
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek (N=130):	
geen van beiden uitnodiging	49
beiden uitnodiging	48
beiden schriftelijk solliciteren	14
alleen Nederlander uitnodiging	17
alleen Marokkaan uitnodiging	2
netto-discriminatie in voordeel Nederlander (17-2)	15
Stadium 3. Baan aangeboden (N=20)*:	
geen van beiden baan aangeboden	12
alleen Nederlander baan aangeboden	8
alleen Marokkaan baan aangeboden	0
netto-discriminatie in voordeel Nederlander (8-0)	8
totale netto-discriminatie (41+15+8)	64
totale netto-discriminatie percentage (64:175x100)	37%

* NB In 48 gevallen ontvangen beide sollicitanten een uitnodiging. Het lukt echter maar in 20 gevallen om daadwerkelijk naar het gesprek toe te gaan, vandaar N=20 en niet N=48.

10.7 De invloed van discriminatie op het vinden van werk

De resultaten tonen aan dat veel werkgevers discrimineren bij het aannemen van laaggeschoold personeel. In meer dan één op de drie sollicitaties wordt de voorkeur gegeven aan de Nederlandse sollicitant boven de evengoed gekwalificeerde Marokkaanse sollicitant. Wat valt er nu te zeggen over de kansen van Marokkanen op een baan? Wat zijn de consequenties van deze geconstateerde discriminatie? Is er nog een kans voor Marokkaanse werkzoekenden om een baan te bemachtigen of zijn deze kansen nagenoeg nihil geworden door het discriminerend gedrag van werkgevers?

Om deze vragen te beantwoorden, moeten we uitzoeken hoeveel banen de 175 sollicitaties uiteindelijk hebben opgeleverd voor de Marokkaanse sollicitant en voor de Nederlandse sollicitant. Is de Marokkaanse sollicitant überhaupt wel eens ergens aangenomen of kwam dit eigenlijk nooit voor? En hoe zit dit met de Nederlander?

Helaas is het onmogelijk om precies te zeggen hoeveel sollicitaties hebben geresulteerd in een baan, omdat de sollicitanten niet altijd naar het sollicitatiegesprek toe zijn gegaan wanneer zij hiervoor waren uitgenodigd. De procedure werd namelijk beëindigd als één van de sollicitanten een uitnodiging ontving en de ander niet, omdat wij dan genoeg informatie hadden. De sollicitant die was uitgenodigd, zei het gesprek af en er werd dus niet gekeken of deze sollicitant uiteindelijk de baan kreeg aangeboden of niet.

Het is echter wel mogelijk om een schatting te maken van hoe veel sollicitaties zouden resulteren in een baan. We weten namelijk wel hoeveel sollicitaties resulteerden in een uitnodiging voor een gesprek. Een uitnodiging voor een gesprek is een belangrijke voorwaarde om uiteindelijk een baan te kunnen bemachtigen. We nemen aan dat hoe meer uitnodigingen iemand krijgt, hoe groter de kans op een baan voor hem wordt. Uit de resultaten van het derde stadium (wel of geen baan) van de sollicitatieprocedure kan de kans om, indien uitgenodigd, daadwerkelijk aangenomen te worden, ruwweg worden afgeleid. Dus, indien het aantal uitnodigingen, die de sollicitanten ontvingen uit 175 sollicitaties, bekend is, kan het aantal banen, dat de sollicitaties uiteindelijk zouden hebben opgeleverd voor de Marokkaanse en de Nederlandse sollicitant, grofweg worden geschat.

Het aantal uitnodigingen berekenen we als volgt: in het eerste stadium, vertelt de werkgever de sollicitant dat de vacature al is voorzien (sollicitant afgewezen) of voert een kort telefonisch gesprek met de sollicitant over zijn kwalificaties (sollicitant geaccepteerd). In het laatste geval, kan de sollicitant wel of geen uitnodiging krijgen voor een persoonlijk gesprek. Indien in het eerste stadium sprake is van ongelijke behandeling, dus als de ene sollicitant direct wordt afgewezen, terwijl de ander te woord wordt gestaan, wordt de procedure beëindigd. In totaal komt het 43 keer voor dat de Nederlandse sollicitant te woord wordt gestaan door de werkgever, terwijl de Marokkaanse sollicitant wordt verteld dat ze al iemand hebben (zie tabel 10.1 onder 'telefonische sollicitatie'). Van deze 43 keer nodigt de werkgever de Nederlandse sollicitant 29 maal aan het eind van het telefonisch gesprek uit om langs te komen. In de overige 14 keer leidt het telefonisch gesprek niet tot een uitnodiging voor de Nederlander. Deze informatie is niet verwerkt in tabel 10.1. Om te bepalen hoeveel uitnodigingen ieder ontvangt voor een gesprek, is het wel belangrijk. De Nederlander ontvangt in het eerste stadium dus al 29 uitnodigingen.

Het gebeurt twee maal dat de Marokkaan te woord wordt gestaan, terwijl de vacature voor de Nederlander al is voorzien (zie tabel 10.1 onder 'telefonische sollicitatie'); in deze gevallen ontvangt de Marokkaan echter geen uitnodiging en blijft het bij een telefonisch gesprek.

Van de 130 sollicitaties, waarbij beide kandidaten te woord worden gestaan (zie tabel 10.1; onder 'uitnodigingen voor gesprek'), ontvangen beiden 48 keer een uitnodiging; de Nederlander bovendien nog 17 keer alleen en de Marokkaan bovendien nog twee keer alleen. In totaal ontvangt de Nederlander dus 29 + 48 + 17 = 94 keer een uitnodiging uit 175 sollicitaties (54%) en de Marokkaanse sollicitant in 0 + 48 + 2 = 50 keer (29%) (zie tabel 10.2). Met andere woorden, de Nederlandse sollicitant krijgt in iets meer dan de helft van zijn sollicitaties een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek, terwijl de Marokkaanse sollicitant slechts in iets meer dan een kwart van zijn sollicitaties een uitnodiging ontvangt. De Nederlandse sollicitant heeft dus twee maal zoveel kans op een uitnodiging wanneer hij solliciteert op laaggeschoolde banen als de evengoed gekwalificeerde Marokkaanse sollicitant.

Tabel 10.2 Aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprek verkregen door Marokkaanse sollicitant en door Nederlandse sollicitant na 175 sollicitaties.

	aantal uitnodigingen voor gesprek	% van het totale aantal sollicitaties (N=175)
Nederlandse sollicitant	94	54%
Marokkaanse sollicitant	50	29%

De resultaten van het derde stadium van de sollicitatieprocedure (zie tabel 10.1), waarbij de Nederlander in 40% van zijn gesprekken een baan kreeg aangeboden en de Marokkaan geen enkele keer, wekken daarbij de indruk dat de kans dat goed gekwalificeerde en accentloos Nederlands sprekende Marokkaanse mannen laaggeschoold werk vinden in de horeca of in de detailhandel niet groot is. Marokkaanse sollicitanten worden dus door de grote mate van discriminatie die zij ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk aanzienlijk belemmerd in het vinden van een baan.

10.8 Subtieler onderscheid

Naast de gevallen van ongelijke behandeling is er ook een aantal gevallen waarbij het onderscheid subtieler werd gemaakt. Enkele voorbeelden:

In de krant staat een advertentie voor de functie van verkoper in een dierenwinkel. De Marokkaanse sollicitant belt eerst en krijgt het volgende te horen: 'Eigenlijk ben je te laat. We hebben al twee kandidaten op het oog, en het is bijna zeker dat één van hen het wordt. Dus, het is eigenlijk zinloos, maar als je echt wilt, kan ik je naam wel op een lijst zetten.' De werkgever geeft de Marokkaan dus zogenaamd een kans, maar het is duidelijk ontmoedigend. Tegen de Nederlandse sollicitant wordt gezegd: 'Heb je werkervaring? Hoe heet de winkel waar

je hebt gewerkt? Kun je direct beginnen? Heb je in dienst gezeten? We hebben al een paar kandidaten uitgenodigd, maar als die niet bevallen dan bellen we jou op.'

Het arbeidsbureau heeft vacatures voor barkeepers op een cruiseschip. Beide sollicitanten worden telefonisch aan de tand gevoeld over hun werkervaring, opleiding en kennis van moderne talen. Beiden moeten vervolgens een sollicitatiebrief schrijven en opsturen met een curriculum vitae en een pasfoto. Geen van beiden schrijft de brief, maar de Nederlandse sollicitant wordt toch twee weken later gebeld en nog een keer twee maanden later met de mededeling dat er weer een nieuwe vacature is voor deze baan. De Marokkaanse sollicitant wordt nooit gebeld.

Een buurtwinkeltje vraagt om een verkoper. De Marokkaan en de Nederlander solliciteren en worden uitgenodigd om langs te komen. Als de Marokkaanse sollicitant aankomt, vertelt de eigenares van de zaak hem dat ze de dag ervoor al iemand hebben aangenomen en dat hij dus eigenlijk weer kan gaan. Terwijl ze dit zegt, gaat ze gewoon door met haar werk. De Nederlandse sollicitant, die een half uur daarna verschijnt, krijgt een hartelijke ontvangst en spreekt een kwartier met dezelfde vrouw. Ze vertelt veel over de winkel en geeft verscheidene hinten dat hij (de Nederlander) het wel eens zou kunnen worden. Hij krijgt de baan echter niet.

De Marokkaan en de Nederlander solliciteren naar de functie van verkoper in een doe het zelf-winkel. De Nederlander wordt uitgenodigd voor een gesprek diezelfde middag. Hij zegt: 'Sorry, maar ik kan vandaag niet komen omdat ik op dit moment aan het verhuizen ben' (in werkelijkheid is de winkel te ver reizen om diezelfde middag nog te komen). De eigenaar antwoordt: 'Nou, dan vergeet het maar!'. De Marokkaanse sollicitant wordt ook gevraagd diezelfde middag langs te komen. Ook hij zegt dat dat onmogelijk is en hij mag vervolgens wel een dag later een afspraak maken.

Een sportcentrum vraagt om een barkeeper. De werkgever vraagt de Nederlandse kandidaat kort naar zijn gegevens en belooft hem te zullen terugbellen. Tegen de Marokkaanse kandidaat wordt gezegd dat hij maar een sollicitatiebrief moet schrijven.

Beide sollicitanten reageren op een functie als verkoper in een meubelzaak. De eigenaar vraagt de Marokkaan alleen naar zijn leeftijd en werkervaring en zegt dat hij nog contact met hem zal opnemen. Het gesprek met de Nederlander duurt veel langer (ongeveer 15 minuten). Hem worden vragen gesteld, zoals: 'wat was precies je functie in je vorige werkkring? Wat waren je werkzaamheden? Wat is je verkoopstrategie? Hoeveel collega's had je en wat was je salaris?'. 'Je

naam komt op een lijst en je wordt waarschijnlijk uitgenodigd'. Geen van beiden ontvangt echter een uitnodiging.

In al deze voorbeelden is de uitkomst van de behandeling steeds hetzelfde voor de Nederlandse en de Marokkaanse sollicitant (bijvoorbeeld beiden voeren een telefonische gesprek maar geen van beiden wordt uitgenodigd) en in die zin is er sprake van gelijke behandeling. Toch is de behandeling op zich verschillend en niet geheel gelijk. De ongelijkheid is echter veel subtieler. Hoewel deze gevallen geen hard bewijs leveren voor het voorkomen van discriminatie, zoals de gevallen waarbij de een wordt afgewezen terwijl de ander wordt geaccepteerd, zijn zij toch vermeldenswaardig.

In totaal zijn er acht gevallen waarbij de Marokkaanse sollicitant iets negatiever wordt behandeld dan de Nederlandse sollicitant, terwijl de uitkomst van behandeling toch hetzelfde is. In twee gevallen is er sprake van een positievere behandeling van de Marokkaanse sollicitant. In totaal dus een netto-verschil van zes gevallen in het voordeel van de Nederlander.

Indien we deze situaties ook zouden beschouwen als gevallen van ongelijke behandeling, dan zou de totale netto-discriminatie in dit experiment komen op 70 gevallen (64 + 6). Het netto-discriminatie percentage wordt dan 40%.

10.9 De mate van discriminatie per beroepssector

De functies waar de sollicitanten op solliciteren zijn voornamelijk banen in de horeca en detailhandel (zie tabel 10.3). Om uit te vinden of er verschil is in de mate van discriminatie tussen de bedrijven in de horeca en in de detailhandel, zijn de resultaten uitgesplitst naar sector in tabel 10.4.

Hieruit blijkt dat de Marokkaanse sollicitant in 32% van zijn sollicitaties naar banen in de horeca discriminatie ondervindt en in 45% van zijn sollicitaties naar banen in de detailhandel. Een X^2-toets wijst echter uit dat dit verschil niet significant is op het 5%-niveau ($X^2=2.69$, $v=1$).

Tabel 10.3 Beroepssectoren en functies

sector (functie)	aantal sollicitaties	% van totaal aantal sollicitaties
horeca (kelner, barkeeper, keuken- en restaurantmedewerker)	68	39%
detailhandel (verkoper)	77	44%
administratie (administratief medewerker)	3	2%
transport (chauffeur)	4	2%
techniek (elektricien)	4	2%
uitzendbureaus (kelner)	5	3%
overig (portier, receptionist, telefonisch verkoper)	14	8%
totaal	175	100%

Tabel 10.4 Mate van discriminatie uitgesplitst naar beroepssector

sector	horeca	detailhandel
aantal bruikbare sollicitaties	68	77
Stadium 1. Telefonische sollicitaties:		
beiden telefonisch gesprek	49	56
alleen Nederlander telefonisch gesprek	17	21
alleen Marokkaan telefonisch gesprek	2	0
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	15	21
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek:		
geen van beiden uitnodiging	26	15
beiden uitnodiging	15	24
beiden schriftelijk solliciteren	3	3
alleen Nederlander uitnodiging	5	10
alleen Marokkaan uitnodiging	0	2
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	5	8
Stadium 3. Baan aangeboden:		
geen van beiden baan aangeboden	5	4
alleen Nederlander baan aangeboden	2	6
alleen Marokkaan baan aangeboden	0	0
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	2	6
totale netto-discriminatie na drie stadia	22	35
totale netto-discriminatie percentage	32%	45%

Hoofdstuk 11

Discriminatie van laaggeschoolde Surinaamse mannen

Nadat we hebben vastgesteld dat Marokkaanse mannen in aanzienlijke mate gediscrimineerd worden bij het zoeken naar werk, vragen we ons af of Surinamers hetzelfde ondervinden. Een groot deel van de werkgevers wijst de Marokkaanse sollicitant direct af na het horen van diens naam. Zullen zij ook zo reageren als zij een Surinamer aan de telefoon krijgen? Marokkanen staan over het algemeen slechter aangeschreven bij de Nederlandse bevolking dan Surinamers en bevinden zich in een slechtere arbeidsmarktpositie. Desalniettemin zijn er ook berichten dat werkgevers alle allochtonen even negatief beoordelen en geen onderscheid maken naar etnische groep. Om uit te vinden of Surinamers in dezelfde mate discriminatie ondervinden, voeren wij een soortgelijk experiment uit.

11.1 De methode van onderzoek

De mate van discriminatie die Surinaamse mannen ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk wordt in principe op dezelfde manier vastgesteld als de mate van discriminatie die Marokkaanse mannen ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk (zie hoofdstuk 10 voor een uitgebreide beschrijving van de methode); twee evengoed gekwalificeerde kandidaten, de een van Surinaamse afkomst en de ander van Nederlandse afkomst solliciteren naar dezelfde laaggeschoolde functies (hoofdzakelijk in de horeca en in de detailhandel). Er zijn evenwel een paar belangrijke methodologische verschillen met het experiment, beschreven in hoofdstuk 10:

- Om de werkgever duidelijk te maken dat hij te maken heeft met een persoon van Surinaamse afkomst, gebruikt de Surinaamse sollicitant niet alleen een typisch Surinaamse naam bij het solliciteren (bijvoorbeeld Stanley Leeflang) maar spreekt bovendien met een licht creools Surinaams accent. Dit in tegenstelling tot de Marokkaanse sollicitanten, die accentloos Nederlands spraken. De reden voor deze afwijking in de methode is dat veel creools Surinaamse namen Nederlandse of Engelse namen zijn en dus voor veel mensen niet herkenbaar zijn als Surinaams.
- De sollicitanten volgen alleen het eerste en tweede stadium van de sollicitatieprocedure. Zij gaan dus niet naar een persoonlijk gesprek toe, indien zij

worden uitgenodigd. Het laatste stadium, zo hebben we ervaren in het voorgaande experiment met Marokkaanse mannen (hoofdstuk 10), kost namelijk veel tijd en levert relatief weinig informatie op. Het laatste stadium is ook het moeilijkste stadium voor de studenten om uit te voeren en veroorzaakt het meeste ongemak bij de werkgevers. Het volgen van de eerste twee stadia is voldoende om aan te tonen dat discriminatie in grote mate voorkomt. Dit experiment is dus vergelijkbaar met de eerste twee stadia van het experiment uit hoofdstuk 10 waarin de mate van discriminatie onderzocht is, die laaggeschoolde Marokkaanse mannen ondervinden bij het zoeken naar werk. Na twee stadia was het netto-discriminatie percentage in dit experiment 32%.

11.2 Ondervinden Surinaamse mannen discriminatie bij het zoeken naar laaggeschoold werk?

Tussen april en juni 1994 reageren drie paren sollicitanten, elk bestaande uit een Surinaamse en een Nederlandse student, op 128 vacatures uit de krant. Van de 128 sollicitaties zijn er 102 bruikbaar; in de overige 26 gevallen krijgen beide sollicitanten te horen dat de vacature al is voorzien.

Ook Surinaamse sollicitanten blijken door veel werkgevers te worden afgewezen en net als bij Marokkanen gebeurt dit weer voornamelijk in het eerste stadium van de sollicitatieprocedure. In 35 van de 102 sollicitaties wijst de werkgever de Surinaamse sollicitant direct af nadat deze zijn naam heeft genoemd ('sorry, maar we zijn al voorzien') terwijl hij de Nederlandse sollicitant die na 10 minuten belt, als een serieuze kandidaat beschouwt (tabel 11.1). In slechts één geval gebeurt het omgekeerde en wijst de werkgever de Nederlandse sollicitant direct af, terwijl hij de Surinaamse sollicitant wel te woord staat. De Surinaamse sollicitant krijgt dus in één op de drie sollicitaties niet eens de kans om te solliciteren.

In totaal wordt de Nederlandse sollicitant in 45 van de 102 gevallen gunstiger behandeld dan de Surinaamse sollicitant, terwijl de Surinaamse sollicitant in 4 gevallen gunstiger wordt behandeld dan de Nederlandse sollicitant (tabel 11.1). In de overige gevallen kunnen we geen ongelijke behandeling vaststellen; 32 maal ontvangen beide kandidaten een uitnodiging om langs te komen voor een persoonlijk gesprek, drie maal moeten zij een sollicitatieformulier komen invullen en 18 maal wordt geen van beiden uitgenodigd. Na twee stadia van de sollicitatieprocedure is er dus een netto-discriminatie van 41 gevallen (40%). In 40% van de sollicitaties komt de Nederlandse sollicitant dus verder in de sollicitatieprocedure dan de evengoed gekwalificeerde Surinaamse sollicitant. Dit percentage is significant (zie bijlage 1) en zou wellicht nog hoger geweest zijn indien de hele sollicitatieprocedure zou zijn gevolgd (dus inclusief het derde stadium).[23]

Tabel 11.1 Mate van discriminatie die Surinaamse mannen ondervinden bij het solliciteren naar laaggeschoolde functies.

aantal geldige sollicitaties	128
beiden direct afgewezen	26
aantal bruikbare sollicitaties	102
Stadium 1. Telefonische sollicitaties (N=102):	
beiden telefonisch gesprek	66
alleen Nederlander telefonisch gesprek	35
alleen Surinamer telefonisch gesprek	1
netto-discriminatie in voordeel Nederlander (35-1)	34
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek (N=66):	
geen van beiden uitnodiging	18
beiden uitnodiging	32
beiden schriftelijk solliciteren	3
alleen Nederlander uitnodiging	10
alleen Surinamer uitnodiging	3
netto-discriminatie in voordeel Nederlander (10-3)	7
totale netto-discriminatie (34+7)	41
totale netto-discriminatie percentage (41:102x100)	40%

In het experiment met Surinaamse mannen op laaggeschoold niveau is er slechts één geval waarin beide sollicitanten dan wel hetzelfde stadium bereiken, maar waarin zij toch verschillend worden behandeld. De Nederlander krijgt een iets gunstiger behandeling dan de Surinamer:

Beide sollicitanten solliciteren op een baan als nachtportier in een groot hotel. De Nederlandse sollicitant krijgt van de werkgever te horen dat de baan onder andere het verwelkomen van de gasten en het werken achter de balie als receptionist inhoudt. Het is verplicht hierbij een uniform te dragen. De Surinaamse kandidaat wordt verteld dat de baan voornamelijk bestaat uit huishoudelijk- en schoonmaakwerk, zoals strijken, bedden opmaken, wassen etcetera 'Zou dit een probleem voor u zijn?'. Beide sollicitanten worden uitgenodigd voor een gesprek.

Als dit geval opgeteld wordt bij de resultaten van ongelijke behandeling die in tabel 11.1 staan, wordt de mate van discriminatie die Surinaamse mannen ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk 41%.

11.3 De invloed van discriminatie op het vinden van werk

Wat betekent deze mate van discriminatie nu in de praktijk voor de Surinaamse sollicitant? Heeft hij überhaupt nog wel een kans om een baan te vinden of wordt hij in zo'n grote mate belemmerd door het discriminerend gedrag van de

werkgever dat hij eigenlijk nooit aan de slag zal komen? In paragraaf 10.7 stelden we een soortgelijke vraag voor Marokkaanse werkzoekenden. We berekenden daar dat het de Nederlanders in 54% van hun sollicitaties gelukt was een uitnodiging te bemachtigen, terwijl de Marokkaanse sollicitanten slechts in 29% van hun sollicitaties zover kwamen. De Marokkanen krijgen dus minder vaak een uitnodiging voor een gesprek en hebben daardoor minder kans op een baan. Bovendien bleek geen van de gevoerde sollicitatiegesprekken voor de Marokkaan te resulteren in een baan, terwijl dit wel het geval was voor de Nederlander. Zou de kans op een baan voor Surinamers net zo sterk verminderen door het discriminerend gedrag van de werkgevers?

Aangezien we niet weten hoeveel sollicitaties uiteindelijk in banen resulteren, berekenen we het aantal uitnodigingen dat beide sollicitanten bemachtigen na 102 sollicitaties (zie ook paragraaf 10.7). De 35 sollicitaties waarbij alleen de Nederlander een telefonisch gesprek voert met de werkgever en de Surinaamse sollicitant direct wordt afgewezen (zie tabel 11.1, onder het kopje 'telefonische sollicitaties'), zijn te verdelen in twee categorieën:

- het telefonisch gesprek resulteert in een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek (20 gevallen),
- het telefonisch gesprek resulteert niet in een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek (15 gevallen).

Het ene geval waarbij alleen de Surinamer een telefonisch gesprek voert met de werkgever terwijl de Nederlander direct wordt afgewezen (zie tabel 11.1 onder het kopje 'telefonische sollicitaties') resulteert niet in een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek.

De 66 gevallen waarbij beide sollicitanten een telefonisch gesprek voeren met de werkgever, resulteren in 32 gevallen waarbij beide sollicitant worden uitgenodigd, tien gevallen waarbij alleen de Nederlander wordt uitgenodigd en drie gevallen waarbij alleen de Surinamer wordt uitgenodigd (zie tabel 11.1 onder het kopje 'uitnodigingen voor persoonlijk gesprek'). Dus, in totaal verkrijgt de Nederlandse sollicitant na 102 sollicitaties 20 + 32 + 10 = 62 uitnodigingen voor een persoonlijk gesprek. De Surinaamse sollicitant verkrijgt uit 102 sollicitaties 0 + 32 + 3 = 35 uitnodigingen voor een persoonlijk gesprek (zie tabel 11.2).

Tabel 11.2 Aantal uitnodigingen voor sollicitatiegesprek

	aantal uitnodigingen voor gesprek	% van totale aantal sollicitaties (N=102)
Nederlandse sollicitant	62	61%
Surinaamse sollicitant	35	34%

Met ander woorden, terwijl de Nederlandse sollicitant in 61% van zijn sollicitaties een uitnodiging ontvangt voor een persoonlijk gesprek (en in 39% niet) lukt het de Surinaamse sollicitant slechts in 34% van zijn sollicitaties (en in 66% niet).

Deze resultaten komen sterk overeen met het vorige experiment. Nederlandse sollicitanten blijken ongeveer twee maal zoveel kans te hebben om op gesprek te mogen komen als allochtone sollicitanten en de kans voor laagopgeleide allochtonen om werk te vinden wordt door het voorkomen van discriminatie dus aanzienlijk verminderd.

11.4 De mate van discriminatie per beroepssector

De vacatures zijn voornamelijk afkomstig uit de detailhandel en uit de horeca (tabel 11.3). In tabel 11.4 zijn de resultaten uitgesplitst per sector. Net als Marokkaanse sollicitanten ondervinden Surinamers meer discriminatie bij het zoeken naar laaggeschoold werk in de horeca (34%) dan bij het zoeken naar werk in de detailhandel (56%). Het verschil in de mate van discriminatie tussen beide sectoren is echter ook in dit experiment niet significant op het 5%-niveau ($X^2=3.48$, $v=1$).

Tabel 11.3 Beroepssectoren en functies

sector (functie)	aantal sollicitaties	% van totaal aantal sollicitaties
horeca (kelner, barkeeper, keuken- en restaurant-medewerker)	58	57%
detailhandel (verkoper)	34	33%
administratie (administratief medewerker)	1	1%
transport (chauffeur)	0	–
techniek (elektricien)	1	1%
uitzendbureaus (kelner)	4	4%
overig (portier, receptionist, telefonisch verkoper)	4	4%
totaal	102	100%

Tabel 11.4 Mate van discriminatie uitgesplitst naar beroepssector

sector	horeca	detail-handel
aantal bruikbare sollicitaties	58	34
Stadium 1. Telefonische sollicitaties:		
beiden telefonisch gesprek	36	21
alleen Nederlander telefonisch gesprek	21	13
alleen Surinamer telefonisch gesprek	1	0
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	20	13
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek:		
geen van beiden uitnodiging	12	4
beiden uitnodiging	19	8
beiden schriftelijk solliciteren	1	1
alleen Nederlander uitnodiging	2	7
alleen Surinamer uitnodiging	2	1
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	0	6
totale netto-discriminatie	20	19
totale netto-discriminatie percentage	34%	56%

Hoofdstuk 12

Discriminatie van hooggeschoolde Surinaamse mannen

Komt discriminatie alleen voor op de lagere functieniveaus of worden allochtonen ook gediscrimineerd als zij solliciteren naar hooggeschoolde functies? Met een experiment waarbij hoogopgeleide Surinaamse mannen reageren op hooggeschoolde functies, hopen we uitsluitsel te krijgen. Gezien de hogere eisen die gesteld worden aan hoogopgeleide sollicitanten en gezien het andere karakter van de sollicitatieprocedure, richten we het experiment iets anders in. Het principe blijft echter gelijk. Steeds versturen we twee verschillende, maar equivalente sollicitatiebrieven naar dezelfde werkelijk bestaande vacatures, waarin wordt gevraagd om kandidaten met een hbo-opleiding. De ene brief is zogenaamd afkomstig van een Nederlandse kandidaat en de andere zogenaamd van een even goed gekwalificeerde Surinaamse kandidaat. We onderzoeken vervolgens de reacties van de werkgevers op deze twee kandidaten.

12.1 Het selecteren van de beroepen en vacatures

Voordat we de sollicitatiebrieven kunnen versturen, moet er eerst uitgezocht worden welke functies geschikt zijn om naar te solliciteren. Aanbod en vraag dienen redelijk in evenwicht te zijn, om de redenen die reeds genoemd zijn in paragraaf 10.2. Een andere voorwaarde is dat de functies, waarnaar gesolliciteerd wordt, een hbo-opleiding vereisen. We vragen het Arbeidsbureau om een lijst samen te stellen van mogelijke beroepen en uiteindelijk besluiten we om naar de volgende functies te solliciteren:
- leraar basisschool,
- analist,
- administrateur/financieel medewerker,
- personeelsfunctionaris.

De banen waarnaar gesolliciteerd wordt, zijn zowel van tijdelijke als van vaste aard en zowel fulltime als parttime. Zowel bedrijven in de overheidssector als in de particuliere sector worden getest. Ook vacatures waarin staat dat een voorkeursbehandeling van kracht is ('bij gelijke geschiktheid geven wij de voorkeur aan de allochtoon') zijn opgenomen in de steekproef. De bedrijven die getest worden, zijn voornamelijk gevestigd in de Randstad. Elke week verzamelen we

geschikte vacatures uit de landelijke en regionale dagbladen, zoals *de Volkskrant*, *De Telegraaf*, het *Algemeen Dagblad*, het *Utrechts Nieuwsblad* en de *Intermediair*.

12.2 De brieven en curriculum vitae

Voor elk type functie (personeelsfunctionaris, leraar, analist of financieel medewerker) stellen we twee verschillende, maar gelijkwaardige sollicitatiebrieven op. Om te voorkomen dat de brieven teveel op elkaar lijken, krijgen ze een verschillende lay-out en een verschillend lettertype en worden ze verstuurd in verschillende enveloppen. Elke envelop bevat zo een sollicitatiebrief en een curriculum vitae van twee pagina's. De verschillende brieven, lettertypes en enveloppen worden om en om gebruikt voor de Surinaamse sollicitant en voor de Nederlandse sollicitant.

De concurrentie met echte kandidaten is erg groot; er reageren vaak meer dan honderd sollicitanten op een vacature. 'Onze' kandidaten moeten dus extreem goed gekwalificeerd zijn voor de baan die ze zoeken, willen zij een kans maken om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Omdat in elke vacature andere eisen worden gesteld met betrekking tot ervaring, eigenschappen, leeftijd etcetera, passen we de brieven en curriculum vitae elke keer enigszins aan. Telkens proberen we de meest ideale kandidaten te creëren; ze krijgen bijvoorbeeld altijd de vereiste leeftijd (tussen de 23 en 28 jaar) en opleiding, het vereiste aantal jaren werkervaring in een vergelijkbaar type bedrijf en ze voldoen verder aan alle specifieke vereisten die in de vacature worden gesteld, zoals ervaring met bepaalde computerprogramma's of met een bepaalde manier van lesgeven. Indien dit nodig is, verzinnen we ook nog aanvullende cursussen voor onze sollicitanten.

Als reden voor de sollicitatie vermeldt de ene kandidaat in zijn brief dat hij gaat verhuizen naar de stad waar het bedrijf is gevestigd en dat hij daarom een andere baan zoekt in die omgeving. De andere kandidaat schrijft dat zijn huidige betrekking slechts tijdelijk is of dat hij toe is aan een nieuwe stap in zijn carrière of dat hij parttime wil werken in plaats van fulltime (als de baan parttime is).

We verzinnen voor de Surinaamse sollicitant een typisch Surinaamse naam: Errol Rozenblad en noemen in de brief Paramaribo (Suriname) als geboorteplaats. Hieruit moet de werkgever die de brief onder ogen krijgt, kunnen afleiden dat het om een sollicitant van Surinaamse afkomst gaat. Errol Rozenblad is al op vroege leeftijd naar Nederland gekomen en heeft dan ook zijn hele schoolopleiding in Nederland gevolgd. De Nederlandse sollicitant krijgt een typisch Nederlandse naam: Paul van Bergen. Beide sollicitanten krijgen een werkelijk bestaand adres en telefoonnummer in dezelfde wijk van Utrecht. De brieven worden altijd tegelijk gepost in dezelfde brievenbus.

Een voorbeeld van twee gelijkwaardige brieven, geschreven naar aanleiding van een vacature voor personeelsfunctionaris in een ziekenhuis:

Brief A:

Geachte heer, mevrouw,

Met veel enthousiasme heb ik uw advertentie in de ... van ... jongstleden gelezen. Hierbij solliciteer ik naar de door u aangeboden functie van personeelsfunctionaris omdat ik meen te voldoen aan het profiel dat u schetst.

Mijn HBO opleiding Personeelswerk, evenals mijn ruime werkervaring vormen een goede basis voor het uitoefenen van de functie. Na mijn studie ben ik bij de gemeente ... gaan werken als assistent personeelsconsulent. Later kreeg ik een baan als personeelsconsulent bij het ... ziekenhuis te ... Deze baan bevalt me uitstekend, maar omdat ik graag zou willen verhuizen naar ..., zoek ik een baan daar in de omgeving.

Tot mijn taken als personeelsfunctionaris behoorden onder andere het ondersteunen en adviseren van het management ten aanzien van de uitvoering van personele taken, alsmede het begeleiden van organisatieveranderingen, het mede verder ontwikkelen en aanpassen van het personeelsbeleid, het voeren van de personele administratie, het toepassen van arbeidsvoorwaarden en rechtspositieregelingen, het werven, selecteren en introduceren van nieuwe medewerkers en het adviseren van medewerkers ten aanzien van personele aangelegenheden.

Tijdens mijn opleiding en werk is gebleken dat ik over de volgende vaardigheden beschik: goede contactuele eigenschappen en communicatieve vaardigheden, stressbestendigheid, organisatorisch vermogen, creativiteit, flexibiliteit en enthousiasme. Bovendien kan ik zowel zelfstandig als in teamverband goed functioneren. Ik beschik over een goede mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid en kan zeer accuraat werken.

Voor verdere gegevens omtrent mijn opleiding en ervaring verwijs ik naar mijn bijgesloten curriculum vitae.

Ik stel het op prijs als ik mijn sollicitatie mondeling nader kan toelichten.

Brief B:

Geachte mevrouw, mijnheer,

Uw advertentie in de ... van ... jongstleden is aanleiding voor mij om te solliciteren naar de functie van personeelsfunctionaris. Ik kom graag voor deze functie in aanmerking, aangezien deze mij de gelegenheid biedt om ervaringen die ik heb opgedaan verder uit te bouwen. Bovendien voldoe ik aan de door u gestelde eisen.

Na mijn studie aan de sociale academie (richting Personeelswerk) heb ik enkele jaren werkervaring opgedaan als medewerker Bureau Personeelszaken bij het ... te ... en als personeelsfunctionaris bij het ... ziekenhuis te ... Mijn werkzaamheden bestonden onder meer uit het voeren van de personeelsadministratie, adviseren en ondersteunen van het management inzake het P&O beleid, het mede ontwikkelen en uitvoeren van het personeelsbeleid en het uitvoeren van rechtspositieregelingen en arbeidsvoorwaarden. Daarbij fungeerde ik als vraagbaak/klankbord voor de medewerkers. Ik heb hier met veel plezier gewerkt, maar ik meen toe te zijn aan een volgende stap in mijn loopbaan. Ik bezit goede communicatieve vaardigheden en een goede mondelinge en schriftelijke

uitdrukkingsvaardigheid. Zowel in teamverband als zelfstandig functioneer ik prima. Ik heb geleerd om resultaatgericht te werken en ben in staat flexibel te reageren op allerlei situaties. De stress die het werk soms met zich meebrengt, heb ik in de loop der tijd goed weten te hanteren. Tevens bezit ik een dienstverlenende instelling en een kritisch inzicht in eigen handelen. Mijn werk probeer ik altijd zo nauwkeurig mogelijk uit te voeren.

Door mijn ervaring, opleiding en eigenschappen, denk ik een goede kandidaat te zijn voor de functie. Voor verdere informatie verwijs ik naar mijn curriculum vitae. Graag zou ik in een persoonlijk gesprek mijn sollicitatie nader willen toelichten.

12.3 De sollicitatieprocedure

Zodra de sollicitatiebrieven zijn verstuurd, wachten we de reactie van de werkgever/personeelsfunctionaris af. Deze reactie kan bestaan uit een uitnodiging voor een gesprek, een definitieve afwijzing of een mededeling dat de sollicitant in eerste instantie niet zal worden uitgenodigd, maar dat hij in reserve wordt gehouden. Als de sollicitanten een uitnodiging ontvangen voor een gesprek, wordt onmiddellijk een brief teruggeschreven door de onderzoekers of belt één van de onderzoekers, zich uitgevend voor de betreffende sollicitant, op met de mededeling dat hij zich terugtrekt uit de procedure, omdat hij inmiddels een andere baan heeft gevonden. Dit gebeurt om het eventuele ongemak voor de werkgever of voor echte kandidaten zo gering mogelijk te maken. De sollicitanten worden niet alleen schriftelijk uitgenodigd, maar ook vaak telefonisch. De werkgever/ personeelsfunctionaris belt dan het nummer uit de brief en krijgt mensen aan de lijn die geïnstrueerd zijn te zeggen dat de sollicitant op het moment niet aanwezig is, maar dat zij wel het bericht aan willen nemen en door willen geven. Als de werkgever dan doorgeeft dat de sollicitant is uitgenodigd, belt één van de onderzoekers, zich weer uitgevend voor de sollicitant, de volgende dag terug om te zeggen dat hij al een andere baan heeft gevonden.

De sollicitatieprocedure wordt dus beëindigd, nadat een uitnodiging is ontvangen door ten minste één van de sollicitanten. Het hoge niveau van de functies waarop gesolliciteerd wordt, laat niet toe dat werkelijk bestaande Surinaamse en Nederlandse mannen naar de gesprekken toe gaan om te kijken wie uiteindelijk de baan krijgt, zoals op de lagere functieniveaus. De sollicitatiegesprekken voor hooggeschoolde functies zijn vaak dermate lang en ingewikkeld, dat het onmogelijk is om twee mensen te vinden die zich identiek presenteren. Daarbij komt ook dat op de hogere niveaus vaak gevraagd wordt of de sollicitanten diploma's mee willen meenemen en bovendien maakt een psychologische test soms deel uit van de procedure. Indien de totale sollicitatieprocedure zou zijn gevolgd, zou de mate van netto-discriminatie die de Surinaamse sollicitant ondervindt wellicht groter zijn geweest.

Overigens laten niet alle werkgevers zich zomaar in de maling nemen. Zo vraagt één werkgever aan de onderzoeker die zich uitgeeft voor Errol Rozenblad,

waarom deze zijn sollicitatiebrief samen met Paul van Bergen heeft geschreven. De onderzoeker doet in dit geval of zijn neus bloedt. Sommige werkgevers verifiëren de gegevens van de sollicitanten door naar het bedrijf te bellen, waar de sollicitant beweert gewerkt te hebben. De sollicitant is daar natuurlijk niet bekend. In één geval leidt dit tot onmiddellijke uitsluiting van de sollicitatieprocedure, maar in alle andere gevallen kunnen de onderzoekers, die zich uitgeven voor de sollicitant, de werkgever overtuigen dat er sprake moet zijn geweest van een vergissing; de sollicitant heeft toch wel degelijk gewerkt bij dat bedrijf en de werkgever heeft wellicht met iemand van een andere afdeling gesproken? Gelukkig komt dit probleem niet vaak voor.

12.4 Ongelijke behandeling: toeval of discriminatie?

Alle gevallen, waarbij beide sollicitanten een uitnodiging ontvangen voor een persoonlijk gesprek, beoordelen we als gevallen van gelijke behandeling. De gevallen waarin beide sollicitanten direct een afwijzing ontvangen, leveren geen informatie op over het voorkomen van discriminatie in selectieprocedures en deze gevallen beschouwen we daarom als onbruikbare observaties. De behandeling wordt als ongelijk beoordeeld, indien slechts één van beide sollicitanten een uitnodiging krijgt, terwijl de ander wordt afgewezen.

Een aantal maal komt het voor dat beide kandidaten worden afgewezen, maar dat één van beiden een nieuwe vacature krijgt toegezonden van een functie in hetzelfde of een ander bedrijf. Ook gebeurt het een aantal maal dat de ene sollicitant direct een afwijzing ontvangt, terwijl de ander nog in reserve wordt gehouden en pas later een afwijzing krijgt. De reactie van de werkgever luidt in zo'n geval dan bijvoorbeeld als volgt:

'Hierbij delen wij u mee dat wij in totaal zeer veel reacties hebben ontvangen op onze vacature. We hebben een aantal kandidaten hiervan geselecteerd en uitgenodigd voor een gesprek. U bent in eerste instantie niet geselecteerd, maar, afhankelijk van de resultaten, nemen wij in een later stadium van de sollicitatieprocedure, contact met u op.'

Bij de laatste gevallen is het onderscheid tussen beide sollicitanten dan wel niet zo duidelijk als wanneer de ene wordt uitgenodigd en de ander niet, maar desalniettemin is het wel van belang. Iemand die in reserve wordt gehouden wordt positiever beoordeeld dan iemand die direct wordt afgewezen. Iemand die een nieuwe vacature krijgt toegestuurd, heeft meer kans op een baan dan iemand die dit niet krijgt. Wij hebben daarom besloten deze gevallen ook als 'ongelijke behandeling' te rekenen.

Om toevalsfactoren zoveel mogelijk uit te schakelen, trekken we de gevallen van

ongelijke behandeling ten gunste van de Surinaamse sollicitant af van de gevallen van ongelijke behandeling ten gunste van de Nederlandse sollicitant (zie ook paragraaf 10.5). Het getal dat overblijft noemen we de netto-discriminatie. Dit is de mate van ongelijke behandeling ten gunste van de Nederlander, die het gevolg is van systematisch gedrag en dus van discriminatie.

12.5 Ondervinden Surinaamse mannen discriminatie bij het zoeken naar hooggeschoold werk?

Tussen oktober 1993 en juni 1994 schrijven we in totaal 299 paar brieven naar werkelijk bestaande vacatures uit de krant. Op negen paar brieven komt geen reactie en deze sollicitaties worden dan ook als ongeldig aangemerkt. In 108 van de resterende 290 geldige sollicitaties, ontvangt geen van beide sollicitanten een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek (tabel 12.1). Dit resulteert in 182 bruikbare observaties.

In niet minder dan 53 van de 182 sollicitaties wordt de Surinaamse sollicitant afgewezen, terwijl de Nederlander wordt uitgenodigd voor een gesprek. Enkele voorbeelden van reacties van werkgevers:

Beide sollicitanten hebben gesolliciteerd naar de functie van personeelsmanager in een groot bedrijf. Het antwoord aan de Surinaamse sollicitant luidt als volgt: 'Naar aanleiding van uw sollicitatie willen we u graag meedelen dat u een interessante kandidaat was maar dat u helaas niet geselecteerd bent. Wij wensen u veel geluk bij uw verdere sollicitaties'. Het antwoord aan de evengoed gekwalificeerde Nederlandse sollicitant: 'Naar aanleiding van uw sollicitatie van zaterdag ... nodigen wij u uit voor een gesprek op... Wilt u, in geval u verhinderd bent op deze dag, dit tijdig aan ons doorgeven?'

Beide sollicitanten hebben gesolliciteerd naar de functie van administrateur bij een bedrijf uit de particuliere sector. De Surinaamse sollicitant ontvangt onderstaande brief op 18 februari: 'Wij bedanken u voor uw sollicitatie naar de functie van administrateur in ons bedrijf. Tot onze spijt moeten wij u echter meedelen dat de vacature inmiddels is voorzien'. De Nederlandse sollicitant ontvangt een brief op 17 februari met de volgende tekst: 'Naar aanleiding van uw brief, nodigen wij u graag uit voor een gesprek op 25 februari aanstaande..[...]'

Bovendien wordt de Surinamer acht maal afgewezen, waar de Nederlander in reserve wordt gehouden. Een voorbeeld:

De sollicitanten hebben gesolliciteerd naar de functie van personeelsfunctionaris. De reactie aan de Surinaamse kandidaat luidt: 'Hierbij bevestigen wij de ontvangst van uw brief, waarin u solliciteert naar de functie van personeelsfunctionaris.

Het spijt ons u te moeten meedelen dat wij niet verder in zullen gaan op uw sollicitatie. Nadat wij uw brief zorgvuldig in overweging hebben genomen, hebben wij besloten de procedure voort te zetten met andere kandidaten die wij beter geschikt achtten door hun achtergrond en ervaring. We vertrouwen erop dat u onze beslissing begrijpt.' De Nederlandse sollicitant krijgt een andere reactie: 'Uw brief is beoordeeld door de selectiecommissie en vergeleken met andere sollicitaties. Wij hebben de brieven in drie categorieën verdeeld. We zullen één groep kandidaten (8) uitnodigen voor een persoonlijk gesprek. Een tweede categorie kandidaten heeft vandaag een afwijzing ontvangen. U bent geplaatst in de derde categorie, bestaande uit kandidaten die we graag nog even in reserve willen houden. We zullen u zo spoedig mogelijk over het verdere verloop van de procedure berichten'.

Eenmaal gebeurt het volgende:

In antwoord op een sollicitatie naar de functie van financieel medewerker bij een gemeente, ontvangen beide sollicitanten een brief waarin staat dat zij zijn afgewezen. De brieven zijn identiek. De brief aan de Nederlandse sollicitant bevat echter een extra blad met een kopie van een andere vacature voor de functie van financieel medewerker in een ander gemeente en de volgende tekst:
'Deze vacature zal binnenkort verschijnen in de krant. Mij is gevraagd deze vacature mee te sturen bij het terug zenden van uw sollicitatie. Als u geïnteresseerd bent in deze vacature, wordt u verzocht binnen tien dagen een sollicitatiebrief te sturen naar het adres dat genoemd wordt in de vacature.' In de vacature staat dat 'vooral vrouwen, etnische minderheden en gehandicapte mensen worden verzocht te reageren. Bij gelijke geschiktheid, zal de voorkeur naar hen uitgaan.' De Surinaamse sollicitant krijgt echter geen nieuwe vacature toegezonden.

In totaal wordt de Surinamer dus in 62 van de 182 gevallen ongunstiger behandeld dan de Nederlander. Het omgekeerde komt echter ook voor. In 27 gevallen wordt de Surinamer verkozen boven de Nederlander; 25 keer ontvangt alleen de Surinamer een uitnodiging en in twee gevallen wordt hij in reserve gehouden, terwijl de Nederlander wordt afgewezen. In de overige 93 gevallen kunnen we geen ongelijke behandeling vaststellen; 79 keer ontvangen zowel de Surinaamse als de Nederlandse sollicitant een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek, 13 keer worden zowel de Surinaamse als de Nederlandse sollicitant in reserve gehouden en eenmaal komt het voor dat beide sollicitanten een afwijzing ontvangen, maar tegelijkertijd een nieuwe vacature in een ander bedrijf, waarop zij als zij willen kunnen solliciteren (zie tabel 12.1).

Trekken we de gevallen waarin de Nederlander ongunstiger is behandeld (27) af van de gevallen waarin de Surinamer ongunstiger is behandeld (62), dan houden we een netto-discriminatie van 35 gevallen (19%). Dit percentage is significant (zie bijlage 1). Een validiteitscontrole bevestigt dat de verschillende reactie van

de werkgever op de twee brieven te wijten is aan de etnische afkomst van de sollicitanten en niet aan de verschillende layout en inhoud van de twee sollicitatiebrieven (zie bijlage 3). Discriminatie blijkt dus niet alleen een probleem te zijn op het laaggeschoolde niveau; ook hoogopgeleide Surinamers ondervinden dus discriminatie in selectieprocedures. Wanneer een Surinaamse man solliciteert naar een hooggeschoolde functie waar ook een evengoed gekwalificeerde Nederlandse man naar solliciteert, is er een kans van ten minste één op vijf dat de Surinaamse sollicitant niet zover komt in de sollicitatieprocedure als de Nederlandse sollicitant.

Tabel 12.1 Mate van discriminatie die Surinaamse mannen ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk in het eerste stadium van de procedure

geldige sollicitaties	290
beiden direct afgewezen	108
bruikbare sollicitaties	182
gelijke behandeling:	93
beiden uitgenodigd	79
beiden in reserve	13
beiden nieuwe vacature toegezonden	1
Nederlander gunstiger behandeld dan Surinamer:	62
alleen Nederlander uitgenodigd	53
alleen Nederlander in reserve	8
alleen Nederlander nieuwe vacature toegezonden	1
Surinamer gunstiger behandeld dan Nederlander:	27
alleen Surinamer uitgenodigd	25
alleen Surinamer in reserve	2
alleen Surinamer nieuwe vacature toegezonden	0
netto-discriminatie in voordeel van Nederlander (62-27)	35
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlander (35/182x100)	19%

12.6 Variabelen die van invloed zijn op de mate van discriminatie

Particuliere sector en overheidssector

Zowel bedrijven uit de overheidssector als uit de particuliere sector zijn opgenomen in de steekproef. Om uit te vinden of er verschil is in de mate van discriminatie, zijn de resultaten uitgesplitst per sector (tabel 12.2). Een aantal bedrijven behoort tot de semi-overheidssector, wat inhoudt dat zij niet door de overheid worden gerund maar wel door de overheid worden gesubsidieerd. Het gaat hierbij meestal om niet-openbare basisscholen, zoals katholieke, protestantse, Montessorischolen en scholen waar speciaal onderwijs wordt gegeven aan kinderen met een

leerstoornis (bijvoorbeeld LOM-school). Deze scholen en andere semi-overheidsbedrijven worden hier gerekend als behorende tot de overheidssector. Tabel 12.2 laat zien dat er een aanzienlijk verschil bestaat in de mate van discriminatie tussen de overheidssector en de particuliere sector; terwijl het netto-discriminatie percentage in de overheidssector 14% is, is dit maar liefst 31% in de particuliere sector. Het verschil tussen beide sectoren is significant op het 5%-niveau ($X^2=6.875$, $v=1$), zodat de conclusie kan worden getrokken dat bedrijven in de particuliere sector zich twee keer zoveel schuldig maken aan discriminatie dan bedrijven in de overheidssector.

Tabel 12.2 Resultaten uitgesplitst naar overheidssector en particuliere sector

sector	particulier	overheid
geldige sollicitaties	93	197
beiden direct afgewezen	35	73
bruikbare sollicitaties	58	124
gelijke behandeling	24	69
Nederlander gunstiger behandeld dan Surinamer	26	36
Surinamer gunstiger behandeld dan Nederlander	8	19
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	18	17
netto-discriminatie percentage in voordeel Nederlander	31%	14%

Grootte van bedrijven

Wijzen grote bedrijven allochtone sollicitanten vaker af dan kleine bedrijven of is dit juist andersom? Om deze vraag te beantwoorden zijn de resultaten uitgesplitst naar de grootte van de bedrijven (tabel 12.3). Er is alleen gekeken naar de bedrijven uit de particuliere sector, omdat we de overheid beschouwen als één werkgever. De grootte van deze bedrijven varieert aanzienlijk, van zeven werknemers tot meer dan 4.000. De bedrijven worden verdeeld in drie categorieën: kleine bedrijven met minder dan 100 werknemers, middelgrote bedrijven met 100 tot 500 werknemers en grote bedrijven met meer dan 500 werknemers. Meestal wordt de grootte van het bedrijf genoemd in de advertentie. Is dit niet zo, dan bellen we het bedrijf op om te vragen hoeveel werknemers er in dienst zijn.

Tabel 12.3 laat zien dat grote bedrijven iets meer discrimineren dan middelgrote bedrijven, die op hun beurt weer iets meer discrimineren dan kleine bedrijven. Dit verschil is echter niet statistisch significant op het 5%-niveau ($X^2=0.5$, $v=2$). De mate van discriminatie lijkt dus niet af te hangen van de grootte van het bedrijf.

Tabel 12.3 Resultaten uitgesplitst naar grootte van bedrijven

grootte van bedrijven	<100	100-499	>500
geldige sollicitaties	31	29	33
beiden direct afgewezen	16	7	12
bruikbare sollicitaties	15	22	21
gelijke behandeling	7	7	10
Nederlander gunstiger behandeld dan Surinamer	6	11	9
Surinamer gunstiger behandeld dan Nederlander	2	4	2
netto-discriminatie in voordeel van Nederlander	4	7	7
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlander	27%	32%	33%

Soort functie

Er wordt steeds gesolliciteerd naar vier verschillende functies; financieel medewerker (heao'er), analist, leraar en personeelsfunctionaris. Heeft het soort functie invloed op de mate van discriminatie? Komt discriminatie vaker voor bij sollicitaties naar de functie van leraar of bijvoorbeeld naar de functie van financieel medewerker? Tabel 12.4 laat de resultaten zien, uitgesplitst per soort functie. Surinaamse mannen blijken voor sommige functies relatief vaker te worden afgewezen; zo vinden we een netto-discriminatie percentage van -6% voor analist, 17% voor leraar, 31% voor personeelsfunctionaris en 23% voor heao'er. Het verschil tussen de laatste drie functies is echter niet significant op het 5%-niveau ($X^2=4.4$, $v=2$). De resulaten voor analist zijn opmerkelijk, aangezien hier de Nederlander vaker wordt afgewezen dan de Surinamer. Voor deze afwijkende resultaten kunnen we geen afdoende verklaring vinden.

Tabel 12.4 Resultaten uitgesplitst naar soort functie

soort functie	analist	heao'er	leraar	pers. func.
geldige sollicitaties	24	83	133	50
beiden direct afgewezen	7	30	57	14
bruikbare sollicitaties	17	53	76	36
gelijke behandeling	4	25	49	15
Nederlander gunstiger behandeld dan Surinamer	6	20	20	16
Surinamer gunstiger behandeld dan Nederlander	7	8	7	5
netto-discriminatie in voordeel Nederlander	-1	12	13	11
netto-discriminatie percentage in voordeel Nederlander	-6%	23%	17%	31%

Voorkeursbehandeling voor allochtonen

Een positief actiebeleid is erop gericht de maatschappelijk positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren en bestaande achterstanden op te heffen. Volgens Bovenkerk (1986) wordt onder 'positieve actie' alle maatregelen verstaan die de toegang tot c.q. de verticale mobiliteit op de arbeidsmarkt bevorderen. Een voorkeursbehandeling voor etnische minderheden bij het aannemen van personeel is één van die maatregelen. Indien een bedrijf een voorkeursbehandeling voert, wordt dit meestal op de volgende wijze kenbaar gemaakt in de vacature: 'bij gelijke geschiktheid, wordt de voorkeur gegeven aan allochtonen, gehandicapten en vrouwen' of 'allochtonen, vrouwen en gehandicapten worden nadrukkelijk verzocht te reageren.' In de overheidssector komt een positief actiebeleid nogal eens voor, in de particuliere sector echter sporadisch.

Is er een verschil in de mate van discriminatie tussen bedrijven die een voorkeursbehandeling voeren voor allochtonen en bedrijven die dat niet doen? Omdat in de vacatures gesteld wordt dat de voorkeur zal worden gegeven aan de allochtoon bij gelijke geschiktheid, verwachten we dat de Surinaamse sollicitant bij deze bedrijven relatief vaker een uitnodiging zou ontvangen dan de Nederlandse sollicitant, met andere woorden we verwachten een netto-discriminatie in het voordeel van de Surinaamse sollicitant.

In totaal wordt er door beide sollicitanten naar 21 vacatures gesolliciteerd, waarin vermeld staat dat de allochtoon de voorkeur geniet bij gelijke geschiktheid. Zeventien sollicitaties hiervan zijn bruikbaar; in de overige vier gevallen worden beide kandidaten direct afgewezen. Twee vacatures zijn afkomstig van

bedrijven uit de particuliere sector en vijftien vacatures van bedrijven uit de overheidssector.

De resultaten staan in tabel 12.5. Van de zeventien bedrijven die een voorkeursbeleid voeren voor allochtonen, geven drie bedrijven de voorkeur aan de Nederlandse sollicitant en drie bedrijven de voorkeur aan de Surinaamse sollicitant. De overige bedrijven (elf) nodigen beide sollicitanten uit. De netto-discriminatie is dus nul en het netto-discriminatie percentage nul procent. Bedrijven met een voorkeursbeleid behandelen de Surinamer dus niet gunstiger dan de Nederlander maar ook niet ongunstiger. Bedrijven echter die géén voorkeursbeleid voeren voor allochtonen, geven veel vaker de voorkeur aan de Nederlander boven de Surinamer. Het netto-discriminatie percentage is hier 21% in het voordeel van de Nederlandse sollicitant. Aangezien het verschil tussen bedrijven met en zonder voorkeursbehandeling voor allochtonen significant is op het 5%-niveau ($X^2=4.4$, $v=2$), kunnen we concluderen dat bedrijven met een voorkeursbeleid minder discrimineren dan bedrijven zonder een dergelijk beleid. Het voeren van een voorkeursbeleid lijkt in de praktijk dan wel niet te leiden tot een voorkeursbehandeling voor allochtonen, maar lijkt wel gelijke kansen te scheppen voor alle sollicitanten. Helaas blijkt uit recent onderzoek dat het effect en de reikwijdte van voorkeursadvertenties momenteel tamelijk gering is (Yenal, 1994). Hoewel de particuliere sector veel meer advertenties plaatst dan de overheid, plaatst de overheid wel de meeste voorkeursadvertenties. Deze voorkeursadvertenties hebben vooral betrekking op de hogere functies. Het allochtone aanbod betreft echter met name de middelbare en lagere functieniveaus.

Tabel 12.5 Resultaten uitgesplitst naar bedrijven met en zonder voorkeursbehandeling voor allochtonen.

	voorkeur voor allochtonen	geen voorkeur
geldige sollicitaties	21	269
beiden direct afgewezen	4	104
bruikbare sollicitaties	17	165
gelijke behandeling	11	82
Nederlander gunstiger behandeld dan Surinamer	3	59
Surinamer gunstiger behandeld dan Nederlander	3	24
netto-discriminatie in voordeel van Nederlander	0	35
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlander	0%	21%

Hoofdstuk 13

Discriminatie van allochtone vrouwen

Ondervinden alleen allochtone mannen discriminatie bij het zoeken naar werk of hebben allochtone vrouwen hier ook mee te maken? Zo ja, is de mate van discriminatie die vrouwen ondervinden meer, minder of gelijk aan de mate die mannen ondervinden?

Om deze vraag te beantwoorden herhalen we alle experimenten met vrouwelijke sollicitanten. Dus, we voeren twee experimenten uit waarin we de mate van discriminatie vaststellen die laagopgeleide Marokkaanse respectievelijk Surinaamse vrouwen ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk en één experiment waarin we onderzoeken in hoeverre hoogopgeleide vrouwen discriminatie ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk. In alle experimenten worden de allochtone vrouwen steeds vergeleken met autochtone vrouwen en dus niet met autochtone of allochtone mannen.[24]

13.1 De methode van onderzoek

Sollicitaties van Marokkaanse en Surinaamse vrouwen naar laaggeschoold werk

De mate van discriminatie die Surinaamse en Marokkaanse vrouwen ondervinden bij het zoeken naar laaggeschoold werk, wordt op precies dezelfde manier vastgesteld als de mate van discriminatie die Surinaamse en Marokkaanse mannen ondervinden op het laaggeschoolde niveau (zie hoofdstuk 10 en 11 voor de gedetailleerde beschrijving van de methode). Telkens solliciteren een Surinaamse en een Nederlandse of een Marokkaanse en een Nederlandse vrouw vlak na elkaar naar dezelfde laaggeschoolde banen in de horeca en in de detailhandel. We onderzoeken weer de reactie van de werkgever.

Net als in het experiment met laagopgeleide Surinaamse mannen, beschreven in hoofdstuk 11, volgen de sollicitantes slechts twee van de drie stadia van de sollicitatieprocedure en gaan zij dus niet naar een persoonlijk gesprek toe. De Marokkaanse sollicitantes spreken vloeiend en accentloos Nederlands, terwijl de Surinaamse sollicitantes met een licht Surinaams accent spreken.

Sollicitaties van Surinaamse vrouwen naar hooggeschoold werk

De mate van discriminatie die hooggeschoolde Surinaamse vrouwen ondervinden wordt in principe op dezelfde manier onderzocht als de mate van discriminatie die hooggeschoolde mannen ondervinden en voor een uitgebreide methodische beschrijving verwijzen we dan ook naar hoofdstuk 12 waarin dit experiment wordt beschreven. Twee verschillende, maar gelijkwaardige brieven worden tegelijkertijd verzonden naar dezelfde vacatures voor hooggeschoolde functies. De ene brief is zogenaamd afkomstig van een Nederlandse vrouw, Annemieke van Dalen, terwijl de andere brief zogenaamd afkomstig is van een gelijk geschikte Surinaamse vrouw, Gladys Leeflang, geboren te Paramaribo (Suriname). Beide vrouwen bezitten dezelfde leeftijd, hebben dezelfde opleiding genoten en hebben hetzelfde aantal jaren werkervaring opgedaan in een soortgelijk bedrijf.

De beroepen waarnaar de Surinaamse hooggeschoolde vrouwen solliciteren, verschillen van de beroepen waarnaar de Surinaamse mannen solliciteerden (zie paragraaf 12.1). Dit heeft een praktische reden; de vacatures zijn schaars tijdens de duur van het onderzoek. Alle bruikbare vacatures voor functies als leraar basisschool, personeelsfunctionaris, heao'er en analist die in de kranten verschijnen zijn nodig voor het experiment met Surinaamse hooggeschoolde mannen om ten minste aan de 175 bruikbare observaties te komen.[25] In plaats daarvan solliciteren de Surinaamse en Nederlandse vrouwen naar functies zoals ergotherapeut, lerares aan de middelbare school en welzijnswerker. De vraag naar deze beroepen is groot (er staan veel vacatures in de krant), terwijl het aanbod (de hoeveelheid kandidaten die hiernaar solliciteren) middelmatig tot hoog is. Het aantal kandidaten dat solliciteert naar aanleiding van een vacature voor ergotherapeut en lerares aan de middelbare school ligt gemiddeld tussen de 30 en 50 en voor welzijnswerker ligt het aantal gemiddeld boven de 100. Het aanbod voor de functies waarnaar de mannen solliciteren (zie paragraaf 12.1) is gemiddeld hoger. Aangezien de kans op discriminatie toeneemt bij een groter aanbod, de werkgever heeft dan immers volop keuze, moeten we hiermee rekening houden bij het interpreteren van de resultaten.

13.2 Ondervinden allochtone vrouwen discriminatie bij het zoeken naar werk?

Discriminatie van laagopgeleide Marokkaanse vrouwen

Tussen maart en april 1994 reageren drie paren sollicitantes, elk bestaande uit een Marokkaanse en een Nederlandse studente, op 106 vacatures uit de krant. Van de 106 sollicitaties zijn er 92 bruikbaar; in de overige 14 gevallen krijgen beide sollicitanten te horen dat de vacature al is voorzien en zijn de kandidaten dus te laat met hun sollicitatie (zie tabel 13.1).

Zoals ook bij de andere groepen wordt de Marokkaanse sollicitante veelal direct in het eerste stadium afgewezen na het noemen van haar naam; in 28 van de 92 sollicitaties is de vacature zogenaamd al voorzien voor de Marokkaanse sollicitante en krijgt zij dus niet eens de kans om te solliciteren, terwijl de Nederlandse sollicitant als een serieuze kandidaat wordt beschouwd. Slechts in drie gevallen gebeurt het omgekeerde. In het tweede stadium wordt de Marokkaanse sollicitante bovendien nog eens 10 maal afgewezen waar de Nederlandse wordt uitgenodigd voor een gesprek. Ook in dit stadium gebeurt drie maal het omgekeerde. Trekken we de gevallen waarbij de Marokkaanse gunstiger wordt behandeld (6) af van de gevallen waarbij de Nederlandse gunstiger wordt behandeld (38), dan houden we een netto-discriminatie over van 32. In totaal wordt de Nederlandse sollicitante dus in één op de drie (35%) sollicitaties verkozen boven de evengoed gekwalificeerde Marokkaanse sollicitante. Dit percentage is significant (zie bijlage 1) en we mogen dus concluderen dat ook Marokkaanse vrouwen veelvuldig worden gediscrimineerd bij het zoeken naar laaggeschoold werk. Naast deze duidelijke gevallen van ongelijke behandeling (de één wordt afgewezen, terwijl de ander wordt aangenomen) zijn er ook een aantal sollicitaties waarbij het onderscheid minder duidelijk is, maar waar desalniettemin toch sprake is van een positievere behandeling van de Nederlandse sollicitante. Enkele voorbeelden:

De Nederlandse en de Marokkaanse sollicitante reageren op een advertentie voor een parttime medewerkster met ervaring in een lunchroom. Aan de Nederlandse sollicitante wordt niet veel gevraagd; zij wordt meteen uitgenodigd voor een gesprek de volgende maandag. De sollicitante vraagt of iedereen die gebeld heeft ook die maandag aanwezig zal zijn. Hierop geeft de werkgeefster een ontkennend antwoord. De eerste vraag die de vrouw aan de Marokkaanse sollicitante stelt is: 'Hoeveel werkervaring heb je?'. Nadat de Marokkaanse sollicitante heeft verteld over hoeveel jaar ervaring zij beschikt, antwoordt de vrouw dat ze met zo weinig ervaring wel niet veel kans zal maken. Ze ontvangt desondanks een uitnodiging voor die maandag.

Beide sollicitantes reageren op een vacature voor bloembindster. De Marokkaanse sollicitante krijgt te horen: 'Sorry, maar ik wil beslist iemand met een vakdiploma, want ik kan niet altijd aanwezig zijn en er moeten grote bruidsboeketten gemaakt worden, zonder vakdiploma lukt dat niet'. Tegen de Nederlandse sollicitante wordt gezegd: 'Sorry, maar ik heb eigenlijk iemand met een vakdiploma nodig. Als ik echt niemand kan vinden maak je nog wel een kans. Bel anders volgende week nog eens terug.

Tellen we deze gevallen ook als ongelijke behandeling, dan komt de netto-discriminatie op 34; het netto-discriminatie percentage wordt dan 37%.

Tabel 13.1 Mate van discriminatie die Marokkaanse vrouwen ondervinden bij solliciteren naar laaggeschoolde functies.

aantal geldige sollicitaties	106
beiden direct afgewezen	14
aantal bruikbare sollicitaties	92
Stadium 1. Telefonische sollicitaties (N=92):	
beiden telefonisch gesprek	61
alleen Nederlandse telefonisch gesprek	28
alleen Marokkaanse telefonisch gesprek	3
netto-discriminatie in voordeel Nederlandse (28-3)	25
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek (N=61):	
geen van beiden uitnodiging	15
beiden uitnodiging	30
beiden schriftelijk solliciteren	3
alleen Nederlandse uitnodiging	10
alleen Marokkaanse uitnodiging	3
netto-discriminatie in voordeel Nederlandse (10-3)	7
totale netto-discriminatie (25+7)	32
totale netto-discriminatie percentage (32:92x100)	35%

Discriminatie van Surinaamse vrouwen naar laaggeschoold werk

Tussen april en juni 1994 reageren twee paren sollicitantes, elk bestaande uit een Surinaamse en een Nederlandse student, op 115 vacatures voor laaggeschoold werk uit de krant. Hiervan beschouwen we 14 sollicitaties als niet bruikbaar, omdat de kandidaten te laat zijn met hun sollicitatie. Er blijven dus 100 bruikbare observaties over.

Tabel 13.2 laat zien dat werkgevers veelal gelijk in het eerste stadium onderscheid maken tussen beide sollicitantes; in 29 van de 100 sollicitaties wordt de Surinaamse sollicitante verteld dat in de vacatures al is voorzien, terwijl dit niet zo is, blijkens de reactie van de werkgever op de Nederlandse sollicitante. Slechts éénmaal wordt alleen de sollicitatie van de Surinaamse sollicitante geaccepteerd terwijl de Nederlandse wordt afgewezen. De overige 70 maal voeren beide kandidates een kort telefonisch gesprek met de werkgever; 10 maal ontvangt aan het eind van dit gesprek alleen de Nederlandse een uitnodiging, tweemaal alleen de Surinaamse. In de overige gevallen kunnen we in dit stadium geen ongelijke behandeling vaststellen; 41 maal krijgen beiden een uitnodiging om langs te komen voor een gesprek, 14 maal worden beiden afgewezen en drie keer moeten beiden een sollicitatieformulier invullen. In totaal komt het dus in (29+10) 39 sollicitaties voor dat de Nederlandse sollicitante wordt geaccepteerd terwijl de Surinaamse sollicitante wordt afgewezen in datzelfde stadium en driemaal het omgekeerde. Dit betekent een netto-discriminatie van 36 gevallen

en een significant netto-discriminatie percentage van 36% (zie bijlage 1). Net als Marokkaanse sollicitantes hebben Surinaamse sollicitantes als zij solliciteren naar een laaggeschoolde baan een kans van één op drie dat zij in een eerder stadium worden afgewezen en dus niet zover komen in de procedure als even goed gekwalificeerde Nederlandse sollicitantes.

Ook in dit experiment zijn er enkele gevallen waarbij de Surinaamse sollicitante niet echt wordt afgewezen, maar toch wel negatiever wordt behandeld in vergelijking met de Nederlandse sollicitante. Enkele voorbeelden:

Een benzinestation plaatst een vacature voor een invalkracht. De Nederlandse sollicitante wordt niets gevraagd, alleen of ze zeven dagen in de week beschikbaar is. Als ze bevestigend antwoordt, wordt ze meteen uitgenodigd voor een gesprek. Dezelfde vraag wordt ook gesteld aan de Surinaamse 'pompbediende'. Haar wordt echter ook gevraagd waar ze woont. De Surinaamse noemt de straatnaam, waarop de werkgever antwoordt: 'dat is wel te ver weg van het pompstation, maar je mag toch wel langskomen'.

Een uitzendbureau is op zoek naar een stomerijmedewerkster. De reactie van de Nederlandse sollicitante mondt snel uit in een uitnodiging. De Surinaamse sollicitante wordt verteld dat er geen werk is, maar dat het bureau alleen haar bestand wil aanvullen. De sollicitante mag wel langskomen, maar het heeft geen haast.

In totaal zijn er vier gevallen waarbij de Nederlandse sollicitante iets positiever wordt behandeld dan haar Surinaamse partner, maar waar het verschil subtiel is. Tellen we deze gevallen ook als ongelijke behandeling dan komt de netto-discriminatie op 40 en het netto-discriminatie percentage op 40%.

Tabel 13.2 Mate van discriminatie die Surinaamse vrouwen ondervinden bij solliciteren naar laaggeschoolde functies

aantal geldige sollicitaties	115
beiden direct afgewezen	15
aántal bruikbare sollicitaties	100
Stadium 1. Telefonische sollicitaties (N=100):	
beiden telefonisch gesprek	70
alleen Nederlandse telefonisch gesprek	29
alleen Surinaamse telefonisch gesprek	1
netto-discriminatie in voordeel Nederlandse (29-1)	28
Stadium 2. Uitnodigingen voor persoonlijk gesprek (N=70):	
geen van beiden uitnodiging	14
beiden uitnodiging	41
beiden schriftelijk solliciteren	3
alleen Nederlandse uitnodiging	10
alleen Surinaamse uitnodiging	2
netto-discriminatie in voordeel Nederlandse (10-2)	8
totale netto-discriminatie (28+8)	36
totale netto-discriminatie percentage (36:100x100)	36%

Sollicitaties van Surinaamse vrouwen naar hooggeschoold werk

Tussen februari en juli 1994 sturen we in totaal 116 paar verschillende maar gelijkwaardige sollicitatiebrieven naar dezelfde vacatures voor hooggeschoolde functies. Eén brief is zogenaamd afkomstig van een Nederlandse vrouw, genaamd Annemieke van Dalen en de andere is zogenaamd afkomstig van een Surinaamse vrouw, genaamd Gladys Leeflang en geboren te Paramaribo, in Suriname. In 35 van de 116 sollicitaties worden beide kandidaten direct afgewezen en deze observaties beschouwen we als niet bruikbaar (tabel 13.3). In 52 gevallen van de overige 81 bruikbare sollicitaties nodigt de werkgever beide kandidaten uit voor een gesprek. In 18 van de 81 gevallen ontvangt alleen de Nederlandse sollicitante een uitnodiging, terwijl de Surinaamse sollicitante wordt afgewezen en in acht gevallen wordt alleen de Surinaamse sollicitante uitgenodigd terwijl de Nederlandse sollicitante een afwijzing ontvangt. Verder komt het tweemaal voor dat de Surinaamse in reserve wordt gehouden, terwijl de Nederlandse direct wordt afgewezen, en één geval waarbij het omgekeerde gebeurt. In totaal ontvangt de Nederlandse sollicitante dus in 18+1=19 gevallen een gunstiger behandeling dan de evengoed gekwalificeerde Surinaamse sollicitante. De Surinaamse sollicitante wordt in 8+2=10 gevallen gunstiger behandeld. Er is dus een netto-discriminatie van 19-10=9 gevallen. Het netto-discriminatie percentage in dit experiment bedraagt bijgevolg 11% in het voordeel van de Nederlandse. Dit percentage is niet significant op het 5% niveau (zie bijlage 1). Op basis van deze resultaten

kunnen we dus *niet* concluderen dat Surinaamse vrouwen discriminatie ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk.

Tabel 13.3 Mate van discriminatie die hoogopgeleide Surinaamse vrouwen ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk

geldige sollicitaties	116
geen van beiden uitgenodigd	35
bruikbare sollicitaties	81
gelijke behandeling:	52
beiden uitgenodigd	52
beiden in reserve	0
Nederlandse gunstiger behandeld:	19
alleen Nederlandse uitgenodigd	18
alleen Nederlandse in reserve	1
Surinaamse gunstiger behandeld:	10
alleen Surinaamse uitgenodigd	8
alleen Surinaamse in reserve	2
netto-discriminatie in voordeel van Nederlandse (19-10)	9
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlandse (9:81x100)	11%

Hoewel het kleine aantal observaties in dit experiment zich eigenlijk niet leent voor verdere onderverdeling, hebben we toch gekeken of er een verschil is in de mate van discriminatie tussen de overheid en de particuliere sector, tussen de verschillende beroepssectoren en tussen bedrijven met en bedrijven zonder een voorkeursbeleid voor allochtonen. De resultaten staan in tabellen 13.4, 13.5 en 13.6. Er is overigens alleen gekeken naar het aantal uitnodigingen dat de kandidaten ontvangen. Sollicitaties waarbij de één in reserve wordt gehouden, zijn hier niet meegeteld.

Uit de resultaten blijkt dat de mate van ongelijke behandeling die Surinaamse vrouwen ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk, afhankelijk is van een aantal dingen. Ten eerste maakt het uit of zij solliciteren bij de overheid of bij een bedrijf in de particuliere sector. In de particuliere sector treffen we twee keer zoveel gevallen van ongelijke behandeling (23%) aan als in de overheidssector (11%). Ten tweede verschilt de mate van discriminatie per functie. Aangezien er gemiddeld meer sollicitanten reageerden op de functies van welzijnswerkster dan op de functies van docente en ergotherapeute, hadden we meer discriminatie verwacht bij de eerste dan bij de laatste twee functies. Immers, de kans op discriminatie neemt af bij een kleiner aanbod en een grote vraag. Het blijkt echter net omgekeerd te zijn. Bij de sollicitaties naar de functie van welzijnswerker komt weinig ongelijke behandeling voor, namelijk in 4% van de gevallen, terwijl bij de functies van docente en ergotherapeut er meer verschil in behandeling is, namelijk in respectievelijk 16% en 17% van de sollicitaties. Tenslotte is er ook

een verschil te zien tussen bedrijven die een voorkeursbeleid voor allochtonen voeren en bedrijven die dit niet doen. Het netto-discriminatie percentage dat wij kunnen vaststellen bij bedrijven met een dergelijk beleid is 0%, terwijl dit percentage 14% is bij bedrijven zonder een dergelijk beleid.

Behalve de verschillen in de mate van discriminatie per functie is geen van de verschillen significant op het 5%-niveau. We kunnen dan ook geen harde conclusies trekken over het verschil tussen de overheid en de particuliere sector en tussen bedrijven met en zonder voorkeursbeleid, maar slechts spreken van een tendens. Opmerkelijk is wel dat de resultaten in dezelfde richting wijzen als de resultaten van het eerder beschreven experiment met Surinaamse hoogopgeleide mannen (zie hoofdstuk 12). Ook hier vonden we immers dat discriminatie twee keer zoveel voorkwam in de particuliere sector als in de overheidssector en ook hier bleek het discriminatie percentage voor bedrijven met een voorkeursbehandeling nul te zijn, terwijl dit significant hoger lag bij bedrijven zonder een dergelijk beleid. De resultaten van het experiment met hoogopgeleide Surinaamse vrouwen kunnen dan ook beschouwd worden als ondersteunend bewijs voor de eerder gevonden verschillen.

Tabel 13.4 De overheid en de particuliere sector

	over-heid	parti-culier
geldige sollicitaties	99	17
beiden direct afgewezen	34	4
bruikbare sollicitaties	65	13
gelijke behandeling	42	10
alleen Nederlandse uitnodiging	15	3
alleen Surinaamse uitnodiging	8	0
netto-discriminatie in voordeel van Nederlandse	7	3
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlandse	11%	23%

Tabel 13.5 Beroepen

	ergothe-rapeut	do-cente	welzijns-werker
geldige sollicitaties	33	48	35
beiden direct afgewezen	2	24	12
bruikbare sollicitaties	31	24	23
gelijke behandeling	26	10	16
alleen Nederlandse uitnodiging	5	9	4
alleen Surinaamse uitnodiging	0	5	3
netto-discriminatie in voordeel van Nederlandse	5	4	1
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlandse	16%	17%	4%

Tabel 13.6 Voorkeursbeleid voor allochtonen

	voorkeurs-beleid	geen voor-keursbeleid
geldige sollicitaties	7	109
beiden direct afgewezen	3	35
bruikbare sollicitaties	4	74
gelijke behandeling	2	50
alleen Nederlandse uitnodiging	1	17
alleen Surinaamse uitnodiging	1	7
netto-discriminatie in voordeel van Nederlandse	0	10
netto-discriminatie percentage in voordeel van Nederlandse	0%	14%

Hoofdstuk 14

Conclusies over de omvang van discriminatie op grond van etnische afkomst

Dit onderzoek naar het voorkomen van discriminatie op grond van etnische afkomst op de Nederlandse arbeidsmarkt, maakt deel uit van een omvangrijk internationaal project van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) naar het voorkomen en bestrijden van rassendiscriminatie op de arbeidsmarkt in West-Europa, de Verenigde Staten en andere geïndustrialiseerde landen. Als zodanig dient het om de wereldwijde processen van achterstelling op grond van ras en etnische afkomst beter te begrijpen. Nederland is echter ook een interessant geval op zichzelf. In geen ander Europees land is zoveel energie, mankracht en geld geïnvesteerd in beleid dat gericht is op integratie van de nieuwe migrantengroepen. Ondanks al deze goede bedoelingen, verkeren de migrantengroepen die doelgroep zijn van het speciale minderhedenbeleid, in een maatschappelijke achterstandspositie. Vooral hun arbeidsmarktpositie is zorgwekkend te noemen; de werkloosheid onder Surinamers, Antillianen, Turken en Marokkanen is ruwweg vier keer zo hoog als onder autochtone Nederlanders. Zij, die wel werk hebben, zijn voornamelijk geconcentreerd in de laaggeschoolde en minst begerenswaardige banen.

De Nederlandse overheid heeft extra taalcursussen in het leven geroepen waar migranten Nederlands kunnen leren. Er wordt tevens moeite gedaan om het opleidingsniveau van migranten te verbeteren. Er zijn allerlei beleidsmaatregelen en plannen geweest om meer vacatures te creëren voor migranten en om meer migranten aan werk te helpen. Anti-discriminatie wetgeving is geïntroduceerd en uitgebreid. De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt blijft echter buitengewoon ongunstig. Waarom zijn al deze maatregelen om minderheden aan werk te helpen tot nu toe weinig succesvol geweest? Ondervinden dezen, ondanks alle intenties en inspanningen nog steeds discriminatie?

Discriminatie is in deze studie onderzocht met behulp van het levensechte experiment: twee individuen solliciteren naar aanleiding van een vacature naar dezelfde functie. De ene sollicitant is duidelijk van allochtone afkomst, terwijl de ander duidelijk van 'Hollandse' afkomst is. Verder zijn zij gelijk in alle relevante opzichten; zij geven dezelfde leeftijd, opleiding en werkervaring op als daarnaar gevraagd wordt en spreken beiden vloeiend Nederlands. Indien de ene sollicitant wordt afgewezen, terwijl de ander wordt geaccepteerd, beschouwen

we dit als een geval van ongelijke behandeling. Eén zo'n geval is natuurlijk nog geen bewijs voor het voorkomen van discriminatie, maar honderden observaties (zoals in dit onderzoek) die alle in dezelfde richting wijzen, laten een overtuigende conclusie toe.

In totaal hebben we zes experimenten uitgevoerd, vier op het laaggeschoolde niveau en twee op het hooggeschoolde niveau van de arbeidsmarkt. Op het lage niveau hebben we de mate van discriminatie onderzocht van Marokkaanse mannen, Surinaamse mannen, Marokkaanse vrouwen en Surinaamse vrouwen. Op het hoge niveau hebben we gekeken of en in hoeverre werkgevers discrimineren ten opzichte van hoogopgeleide Surinaamse mannen en Surinaamse vrouwen. Omdat voor elk beroepsniveau honderden vacatures willekeurig zijn gekozen, is het mogelijk de mate van discriminatie te differentiëren naar beroepssector, grootte van het bedrijf, soort functie, soort werkgever (overheid of particulier) en vacatures met een voorkeursbehandeling voor allochtonen en vacatures zonder.

Voor laaggeschoolde banen in de horeca en detailhandel is het gebruikelijk telefonisch te solliciteren. Ongelijke behandeling kan optreden in verschillende stadia van de sollicitatieprocedure; ten eerste kan de ene sollicitant gelijk worden afgewezen aan de telefoon ('sorry, maar we zijn al voorzien') terwijl de ander door de werkgever telefonisch wordt gevraagd naar zijn werkervaring, opleiding en leeftijd. Ten tweede kan, nadat beiden een telefonisch gesprek hebben gevoerd, de één worden uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek terwijl de ander wordt afgewezen ('sorry, maar we zoeken een ouder iemand') en ten derde kan, nadat beiden op gesprek zijn geweest, de één een baan krijgen terwijl de ander wordt afgewezen. Dit laatste stadium is alleen getest in het experiment met Marokkaanse mannen; in de overige experimenten gingen de sollicitanten niet naar het gesprek toe als zij waren uitgenodigd.

De resultaten op het lage niveau wijzen op een aanzienlijke mate van discriminatie ten opzichte van allochtone werkzoekenden. Marokkaanse mannen blijken in ruim een derde (37%) van hun sollicitaties naar laaggeschoold werk in de horeca en in de detailhandel discriminatie te ondervinden. Voor maar liefst een kwart van de onderzochte werkgevers vormt de buitenlandse klinkende naam van de Marokkaanse sollicitant de aanleiding om deze onmiddellijk af te wijzen met de smoes: 'sorry, we zijn al voorzien'. Dit betekent dat Marokkaanse sollicitanten in één op de vier sollicitaties niet eens de kans krijgen om te solliciteren.

De mate van discriminatie op het lage niveau van de arbeidsmarkt verschilt niet per etnische groep. Hoewel we verwacht hadden dat Marokkanen meer discriminatie zouden ondervinden dan Surinamers, omdat Marokkanen volgens de publieke opinie slechter staan aangeschreven, is dit geenszins het geval; Creoolse Surinamers worden in min of meer dezelfde mate afgewezen als Marokkanen (zie tabel 14.1). Dit betekent dat discriminatie niet een geïsoleerd probleem is van slechts één groep maar dat het een algemeen kenmerk is van hoe de arbeidsmarkt functioneert met betrekking tot migranten. De resultaten zijn in overeenstemming met het onderzoek van Van Beek en Van Praag (1992), die vonden dat werkgevers allochtonen even negatief beoordelen, ongeacht hun etnische afkomst.

Tabel 14.1 Overzicht van alle resultaten. N= aantal bruikbare observaties.

groep	niveau	N	netto-discriminatie-percentage
Marokkaanse mannen	laagopgeleid	175	37%[26]
Surinaamse mannen	laagopgeleid	102	40%
Marokkaanse vrouwen	laagopgeleid	92	35%
Surinaamse vrouwen	laagopgeleid	100	36%
Surinaamse mannen	hoogopgeleid	182	19%
Surinaamse vrouwen	hoogopgeleid	81	11% (niet significant)

Niet alleen allochtone mannen ondervinden discriminatie op het laaggeschoolde niveau, ook allochtone vrouwen worden hier in hoge mate mee geconfronteerd; ook zij worden in meer dan één op de drie sollicitaties afgewezen, waar de gelijk geschikte autochtone vrouw wordt geaccepteerd (zie tabel 14.1). De resultaten op het laaggeschoolde niveau wekken sterk de indruk dat *alle* migranten, of ze nu afkomstig zijn uit Marokko of uit vroegere koloniën, of ze nu vrouw of man zijn, zonder onderscheid in belangrijke mate de toegang tot de arbeidsmarkt worden ontzegd door werkgevers. De maatschappelijke consequenties kunnen echter verschillend zijn voor vrouwen; in dit onderzoek worden Surinaamse en Marokkaanse vrouwen vergeleken met Nederlandse vrouwen. Andere onderzoeken hebben aangetoond dat vrouwen in selectieprocedures ongunstiger worden behandeld dan mannen (Riach en Rich, 1987). Allochtone vrouwen in Nederland hebben dus mogelijk een dubbel nadeel; zij ondervinden niet alleen discriminatie op grond van hun etnische afkomst maar ook op grond van hun sekse.

Discriminatie blijkt niet alleen een probleem te zijn op het laaggeschoolde niveau van de arbeidsmarkt maar ook op het hooggeschoolde niveau. Hoogopgeleide Nederlandse mannen blijken significant vaker een uitnodiging voor een gesprek te ontvangen dan gelijke geschikte Surinaamse mannen. Wanneer zij beiden schriftelijk solliciteren naar banen waar een hbo-opleiding voor vereist is, ondervindt de Surinaamse sollicitant in het eerste stadium van de procedure discriminatie in één op de vijf sollicitaties (19%). Voor hoogopgeleide Surinaamse vrouwen vinden we een netto-discriminatie percentage van 11%, maar dit blijkt bij de gekozen N-waarde, niet significant te zijn op het 5%-niveau. We mogen dus op grond van deze resultaten niet de conclusie trekken dat Surinaamse vrouwen discriminatie ondervinden bij het zoeken naar hooggeschoold werk. Dat we minder gevallen van ongelijke behandeling vinden in het experiment met hoogopgeleide allochtone vrouwen dan in het experiment met hoogopgeleide allochtone mannen kan betekenen dat werkgevers minder vooroordelen hebben

tegenover allochtone hoogopgeleide vrouwen, maar kan ook te maken hebben met het feit dat de vrouwen naar andere functies solliciteerden dan de mannen. Uit beide experimenten blijkt namelijk dat de mate van ongelijke behandeling per beroep behoorlijk kan verschillen. We vinden bijvoorbeeld in het experiment met vrouwen een netto-discriminatie percentage van 4% voor welzijnswerkster en 17% voor docente en in het experiment met mannen -6% voor analist en 31% voor personeelsfunctionaris.

Op het hooggeschoolde niveau blijkt de mate van discriminatie niet af te hangen van de grootte van het bedrijf; kleine bedrijven maken zich evenveel schuldig aan discriminatie als grote bedrijven. Het blijkt wel uit te maken of de sollicitanten solliciteren naar banen in de overheidssector of de particuliere sector. In de particuliere sector komt twee keer zoveel discriminatie voor als in de overheidssector. We hebben geen discriminatie kunnen aantonen bij bedrijven die een voorkeursbeleid voor allochtonen voeren (0%). Dit in tegenstelling tot bedrijven die een dergelijk beleid niet voeren; hier is het netto-discriminatie percentage in het voordeel van de Nederlander significant hoger (21% in geval van Surinaamse mannen). Bedrijven met een voorkeursbeleid blijken allochtone sollicitanten dus niet gunstiger te behandelen dan autochtone sollicitanten maar ook niet ongunstiger.

De mate van discriminatie die hoogopgeleide allochtone sollicitanten ondervinden is significant minder dan de mate van discriminatie die laagopgeleide allochtone sollicitanten ondervinden (zie tabel 14.1). We kunnen dus concluderen dat hoe hoger het opleidingsniveau van de sollicitant, hoe minder discriminatie in selectieprocedures voorkomt. Het verschil tussen beide niveaus kan verschillende oorzaken hebben. Het kan zijn dat werkgevers minder vooroordelen koesteren ten opzichte van allochtonen met een hoge opleiding of betere ervaringen hiermee hebben. Als gevolg hiervan wijzen zij hoogopgeleide allochtonen minder snel af dan laagopgeleide allochtonen. Het kan ook zijn dat de sollicitatieprocedure voor hooggeschoolde functies (schriftelijk) minder snel discriminerend gedrag oproept dan de sollicitatieprocedure voor laaggeschoolde functies (meestal telefonisch). Immers, bij een schriftelijke procedure krijgt de werkgever/personeelsmanager niet alleen de naam van de sollicitant onder ogen maar ook diens uitstekende kwalificaties. Op grond daarvan vormt hij zijn oordeel. Dit in tegenstelling tot de telefonische procedure, waarbij de werkgever vaak zijn reactie afstemde op de naam van de sollicitant. Bovendien wordt een brief voor een hooggeschoolde functie meestal door meerdere mensen beoordeeld en niet door één persoon. Dit maakt de kans op ongegrond afwijzen waarschijnlijk kleiner.

Het verschil tussen beide niveaus kan ook te maken hebben met het feit dat op het hooggeschoolde niveau andere beroepssectoren getest zijn dan op het laaggeschoolde niveau. Mogelijk hangt de hoge mate van discriminatie op het lage niveau samen met de veelal klantgerichte functies die getest zijn, zoals verkoopfuncties en functies in de horeca. Er zijn aanwijzingen dat etnische

afkomst in deze branches een grotere rol speelt dan in andere, zoals administratieve functies (Oosterhuis en Glebbeek, 1988). Tenslotte moeten we opmerken dat we op het lage niveau alleen de particuliere sector getest hebben, maar op het hoge niveau zowel de overheidssector als de particuliere sector. Dit had als reden dat er geen vacatures voor laaggeschoolde banen in de overheidssector in de krant stonden. Aangezien in de overheidssector veel minder discriminatie voorkomt dan in de particuliere sector (14% versus 31% ten opzichte van Surinaamse mannen), kan dit een verklaring zijn voor de mindere mate van discriminatie op het hooggeschoolde niveau. Als we alleen de particuliere sectoren met elkaar vergelijken, dan wordt het verschil tussen het laaggeschoolde en het hooggeschoolde niveau dan ook veel minder groot (40% versus 31%).

Al deze resultaten laten zien dat, ondanks alle goede intenties, zeer veel werkgevers zich schuldig maken aan discriminatie bij het aannemen van personeel. Zowel Surinamers als Marokkanen, mannen en vrouwen, ondervinden discriminatie bij het zoeken naar werk. Discriminatie komt zowel op het laaggeschoolde als op het hooggeschoolde niveau van de arbeidsmarkt voor, in grote bedrijven en kleine bedrijven en zowel in de overheidssector als in de particuliere sector. De mate van discriminatie die allochtone sollicitanten ondervinden is zelfs verdubbeld sinds 1978 (vergelijk onze uitkomsten met die van Bovenkerk en Breunig-van Leeuwen in 1978). Goed gekwalificeerde en vloeiend Nederlands sprekende allochtone sollicitanten hebben hierdoor aanzienlijk minder kans op een baan dan gelijk geschikte autochtone sollicitanten. Het lukt hen veel minder vaak dan de Nederlandse sollicitanten om een uitnodiging voor een gesprek te bemachtigen en als zij op gesprek gaan dan blijkt de kans dat zij een baan krijgen aangeboden vrijwel nihil. Discriminatie lijkt dan ook de achterstandspositie van allochtonen op de Nederlandse arbeidsmarkt voor een belangrijk deel te verklaren. Met alle voorbehoud die we hiervoor gemaakt hebben over de oorzaken daarvan, wijzen onze gegevens er op dat werkgevers minder discrimineren wanneer het opleidingsniveau van de etnische sollicitant toeneemt. Extra scholing aan allochtonen ter verbetering van hun kwalificatieniveau, zoals het minderhedenbeleid voorstaat, is dus zeker nuttig. Echter, discriminatie op de hogere niveaus is nog steeds aanzienlijk, en opleiding alleen is dus niet genoeg om de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Een voorkeursbeleid voor allochtonen lijkt een effectief middel te zijn om bestaande patronen van discriminatie op te heffen en gelijke kansen te scheppen voor allochtonen en autochtonen bij het zoeken naar werk.

Noten

1. De resultaten zijn reeds eerder beschreven in: Bovenkerk, Gras en Ramsoedh (1995).
2. Vergelijk Bovenkerk (1992). Merk ook op dat deze indeling correspondeert met de typologie van criminaliteitsonderzoek: men kan omvang en vorm van misdaad onderzoeken door aangiften van discriminatie op te nemen, door de (potentiële) slachtoffers te ondervragen en de (potentiële) daders, men kan gedrag onderzoeken in laboratoriumsituaties en via het observeren in natuurlijke omstandigheden.
3. Het categoriseren van mensen vormt een ideologisch proces voor zover aan echte of veronderstelde biologische kenmerken betekenis wordt verleend en de aldus ontstane verdeling wordt gereïficeerd als differentiatiecriterium bij het toekennen van hulpbronnen. Vergelijk voor een politiek-economische beschouwing van dit type: Bovenkerk, Miles & Verbunt (1990).
4. Zie voor een dergelijk Amerikaans ideaalbeeld ook Goffman, *op. cit.*, 153.
5. We maken hier gebruik van het begrip van H. Hoetink (1962), die daar de ideologisch dominante 'ras'kenmerken in een samenleving mee aanduidt.
6. Dit blijkt onder meer uit de manier waarop werkgevers sollicitanten selecteren. Bij het selecteren van lager personeel hebben werkgevers een sterke voorkeur voor jonge, gezonde mannen van Nederlandse afkomst. Vooral werkzoekenden die meerdere 'ongunstige' eigenschappen bezitten (hogere leeftijd, vrouw, zwakkere gezondheid, buitenlandse afkomst) maken weinig kans om aangenomen te worden (Van Beek en Van Praag, 1992).
7. De term validisme werd ook gebruikt door Den Brok (1988). In Angelsaksische landen spreekt men ook wel van *ableism*, maar dit is in het Nederlands onvertaalbaar omdat er geen echte equivalenten van de woorden *disabled* en *disability* bestaan.
8. Voor de subcultuur van doven zie: Higgins (1980).
9. De relatief ongunstige situatie van gehandicapten op het gebied van huisvesting, inkomen, onderwijs, arbeid en andere vormen van maatschappelijke participatie komt onder meer naar voren uit een studie van Van Gelder en Gorter (1993).
10. Zie voor het zichzelf etiketteren als gehandicapt Schneider & Conrad (1980).

11. Dit verschijnsel komt bij andere emanciperende groepen ook voor: de blanke medestrijders uit de Amerikaanse burgerrechtenbeweging worden uit de zwarte organisaties (CORE etcetera) verwijderd, 'het is fundamenteel "onze" strijd'; een militante feministische beweging heeft de sympatiserende mannen van het eerste uur niet langer nodig, 'gaan jullie de mannen liever emanciperen.'
12. Beide reacties zijn door Goffman, 1963: 28, beschreven.
13. Zie Klineberg aangehaald door Bovenkerk (1978).
14. Hier stellen we gemakshalve ongelijke behandeling gelijk aan achterstelling. Dat is niet geheel juist of althans onvolledig. Een achterstellend effect kan ook uitgaan van juist gelijke behandeling. Bij een meer materiële invulling van het gelijkheidsbegrip zou men in het geval van gehandicapten ook kunnen zeggen dat het niet treffen van redelijke voorzieningen uitsluiting tot gevolg heeft. Waarschijnlijk speelt deze vorm van discriminatie juist bij gehandicapten een belangrijke rol. We zullen deze vorm van discriminatie ook testen bij het hoofdonderzoek voor zover het gaat om sollicitaties: in hoeverre kunnen mensen met bepaalde handicaps (i.c. rolstoelgebruikers) überhaupt niet solliciteren omdat de werkomgeving voor hen niet toegankelijk is? Nochtans: over discriminatie van mensen met een handicap is nog zo weinig met zekerheid bekend dat we ons in de eerste plaats willen richten op de eenvoudiger en meer formele variant van discriminatie: het onterecht achterstellen van gelijken.
15. Zie Jencks in twee artikelen in *The New York Review of Books* op 3 en 17 maart 1983.
16. Vergelijking met niet-gehandicapten bleef om onderzoekstechnische redenen achterwege.
17. Het gebruik van studenten bij dit soort onderzoek beperkt de waarde ervan. Werkgevers en personeelsfunctionarissen zouden wellicht andere beoordelingen hebben gegeven.
18. Waar het gaat om gedrag hebben deze attitudeschalen beperkte waarde. Ze stellen een houding vast ten aanzien van een abstracte of concrete groep zonder dat de uitspraken daadwerkelijke gevolgen hoeven te hebben. Het is gemakkelijk om zich positief te tonen als dat geen consequenties heeft. Bij discriminatie gaat het daarentegen om gedrag: niet wat men voorgeeft te doen, maar hoe men werkelijk doet, telt.
19. Overigens heeft een 'positieve' attitude ten aanzien van gehandicapten niet voor iedereen dezelfde betekenis. Uit een onderzoek bleek dat gehandicapten er iets anders onder verstaan dan niet-gehandicapten (Makas, 1988). De eersten leggen meer nadruk op gelijke rechten en behandeling, de laatsten verbinden het begrip meer met aardig en hulpvaardig zijn.
20. Het vaststellen van direct of indirect discriminerende werking van rechtsregels past zeer wel binnen het kader van onderzoek naar institutionele discriminatie. T. Dekener houdt zich daarmee bezig ten behoeve van de Nederlandse gehandicaptenraad.

21. Eerder wezen Petersen en Sprenger (1983) reeds op de uiterst geringe kansen van arbeidsongeschikten op plaatsing bij een nieuwe werkgever. Zij baseerden die conclusie op ervaringen van arbeidsdeskundigen bij de Gemeenschappelijke Medische Dienst.
22. Sollicitatieformulieren konden niet worden ingevuld door de sollicitanten aangezien vaak referenties moesten worden ingevuld en kopieën van diploma's moesten worden bijgesloten. Als dit voorkwam werd de sollicitatieprocedure dan ook beëindigd.
23. We hebben bij dit experiment geen validiteitscontrole uitgevoerd, zoals beschreven in bijlage 2, om te verifiëren of de testen beïnvloed zijn door ongelijk gedrag of voorkomen van de studenten. De sollicitanten voerden namelijk alleen de eerste twee stadia van de sollicitatieprocedure uit en gingen niet naar het gesprek toe. Gedrag en voorkomen van de studenten zijn in de eerste twee stadia veel makkelijker onder controle te houden dan in het derde stadium; de studenten produceren nagenoeg precies dezelfde zinnen en bovendien weet de tweede beller precies wat de eerste heeft geantwoord op de vragen van de werkgever. Een validiteitscontrole was ons inziens dan ook niet nodig.
24. Voor een uitgebreidere beschrijving van de methode, de validiteitscontroles en resultaten van deze experimenten verwijzen we naar M. Dankoor en A. Havelaar (1995) We zijn al voorzien, afstudeerscriptie, Universiteit Utrecht.
25. Dit aantal dient volgens de internationale onderzoeksopzet (zie Bovenkerk, 1992) ten minste worden uitgevoerd in alle landen.
26. Alleen in dit experiment hebben de sollicitanten ook het laatste (derde) stadium van de sollicitatieprocedure gevolgd en zijn zij, indien zij werden uitgenodigd, ook daadwerkelijk naar het gesprek toegegaan. In alle andere experimenten hebben de sollicitanten de procedure beëindigd als zij een uitnodiging ontvingen. De discriminatie percentages van alle experimenten zijn daarom vergelijkbaar met de mate van discriminatie die Marokkaanse laaggeschoolde mannen ondervinden na twee stadia van de sollicitatieprocedure, namelijk 32%.

Literatuur

Abell, J.P., M.C. Groothoff en I.L.M. Houweling, *Etnische minderheden bij de overheid*, Amsterdam, ISBP, 1985.

Altman, B.M., Studies of attitudes toward the handicapped: The need for a new direction, *Social Problems*, 28 (1981) 3, p. 321-337.

Asch, A., The experience of disability: A challenge for psychology, *American Psychologist*, 39 (1984) 5, p. 529-536.

Barnes, C., *Disabled people in Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation*, Londen, Hurst & Company, University of Calgary Press, 1991.

Becker, H.M. en G.J. Kempen, *Vraag naar migranten op de arbeidsmarkt*, Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, 1982.

Beek, K.W.H. van, en B.M.S. van Praag, *Kiezen uit sollicitanten: Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*, 's-Gravenhage, Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid, 1992.

Beek, K.W.H. van, *To be hired or not to be hired, the employer decides; relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market*. Amsterdam, Universiteit van Amsterdam, 1993.

Belderbos, R.A. en C.A. Teulings, *Kansen op werk; een analyse van verdringing op de arbeidsmarkt*, Amsterdam, Universiteit van Amsterdam (Stichting voor economisch onderzoek), 1988.

Biegel, C. en K. Tjoen-Tak-Sen, *Klachten over rassendiscriminatie*, Den Haag, VUGA, 1986.

Biegel, C., A. Böcker en K. Tjoen-Tak-sen, *Rassendiscriminatie... Tenslotte is het verboden bij de wet*, Zwolle, Tjeenk Willink, 1987.

Böhning, W.R. en R. Zegers de Beijl, *The integration of migrant workers in the labour market: policies and their impact*, Genève, ILO, 1995.

Bosboom, I., Niet iedereeen is welkom zijn geld uit te geven: Zwakzinnige wordt niet altijd geaccepteerd, *Het Beterschap*, 10 (1988) 12, p. 12-13.

Bosch, E., *Gehandicapten en arbeid in het kader van de WAGW*, Amsterdam, Scriptie Amsterdamse Bedrijfsartsen Opleiding CORVU, 1989.

Bosselaar, H. en A. van Heertum, *Als hij (M/V) maar gezond is! Verslag van een onderzoek naar de mogelijkheden van gedeeltelijk arbeidsongeschikte sollicitanten,*

Amsterdam, FNV Secretariaat Uitkeringsgerechtigden en Ouderen en Afdeling Onderzoek, 1993.

Bouw, C. en C. Nelissen, *Werken en zorgen*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986.

Bouw, C. en C. Nelissen, *Gevoelige kwesties, ervaringen van migranten met discriminatie*, Leiden, Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen, Rijkuniversiteit Leiden, 1988.

Bovenkerk, F., Discriminatie en vooroordeel, in: L. Rademaker (red.), *Sociale Problemen 2, Sociale Nood en afwijkend gedrag*, Utrecht, Aula, Het Spectrum, 1978.

Bovenkerk, F. (red.), *Omdat zij anders zijn*, Meppel, Boom, 1978.

Bovenkerk, F. en E. Breuning-van Leeuwen, Rasdiscriminatie en rasvooroordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt, in: F. Bovenkerk (red.), *Omdat zij anders zijn*, Meppel, Boom, 1978, p. 31-57.

Bovenkerk, F., *Een eerlijke kans. Over de toepasbaarheid van buitenlandse ervaringen met positieve actie voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt*, 's-Gravenhage, Ministerie van Binnenlandse Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986.

Bovenkerk, F., R. Miles en G. Verbunt, Racism, Migration and the State in Western Europe: A Case for Comparative Analysis, *International Sociology*, 5 (1990) 4, p. 475-494.

Bovenkerk, F., *Testing discrimination in Natural Experiments; A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of 'race' and ethnic origin*, Genève, ILO, 1992.

Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsoedh, *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*, Genève, ILO, 1995.

Brassé, P. en E. Sikking, *Positie en kansen van etnische minderheden in Nederlandse ondernemingen*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1986.

Brassé, P. en E. Sikking, Discriminatie van migranten binnen arbeidsorganisaties, *Migrantenstudies*, 2 (1988), p. 13-24.

Brok, Y. den, *Validisme: Onderdrukking van gehandicapte mensen*, Scriptie Sector SAO, afdeling Kultureel Werk, Hogeschool Eindhoven, 1988.

Büyükbozkoyum, O., M. Stamatiou en M. Stolk, Turkse HTS'ers zoeken werk; Verslag van een sollicitatieexperiment, *Sociologische Gids*, 38 (1991) 3, p. 187-192.

CBS en NIMAWO- Centraal Bureau voor de Statistiek en Nederlands Instituut voor Maatschappelijk Werk Onderzoek, *Lichamelijke beperkingen bij de Nederlandse bevolking 1986/1988*, Den Haag, SDU, 1990.

CBS- Centraal Bureau voor de Statistiek, Allochtonen in Nederland 1995, Voorburg/Heerlen, 1995.

Choenni, C.E.S. en T.J. van der Zwan (red.), *Psychologische tests en allochtonen*, Utrecht, LBR reeks, 6, 1988.

Cloerkes, G., *Einstellung und Verhalten gegenüber Körperbehinderten: Eine Bestandaufnahme der Ergenisse internationaler Forschung*, Berlin, Marhold, 1980 (2. Auflage).

Dagevos, J.M., *De rafelrand van de arbeidsmarkt*, Assen, Van Gorcum, 1995.

Doggett, G., Employers' attitudes toward hearing-impaired people: A comparitive study, *Volta Review*, 91 (1989) 6, p. 269-281.

Doorn, A.A.M. van, P.A.W. Pauwels & W. de Vries, *Open deuren naar beroepsopleidingen: Een onderzoek naar knelpunten bij deelname van gehandicapten aan beroepsopleidingen*, 's-Hertogenbosch, Centrum Innnovatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 1992.

Duynstee, B., Leugentje of fraude?, *Intermediair*, 36 (1993), p. 47-53.

Edgerton, R.B., *Deviance: A Cross-cultural Perspective*, Cummings Publ. Cy., Menlo Park Cal. etcetera, 1976, p. 60-61.

Elich, J.H. en B. Maso, *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*, 's-Gravenhage, ACOM en Ministerie van Binnenlandse Zaken, 1984.

Essed, Ph., *Alledaags racisme*, Amsterdam, Uitgeverij Sara, 1984.

Fine, M. en A. Asch, Disabling Beyond Stigma: Social Interaction, Discrimination, and Activism, *Journal of Social Issues*, 44 (1988) 1, p. 3-21.

Fix, M. en R.J. Struyk (red.), *Clear and Convincing Evidence, Measurement of Discrimination in America*, Washington D.C., The Urban Institute Press, 1993.

Fry, E., *An Equal Chance for Disabled People: A Study of Discrimination in Employment*, Londen, The Spastics Society, 1986.

Gardiner, C.B., Stigma and the Public Self. Notes on Communication, Self and Others, *Journal of Contemporary Ethnography*, 20 (1991) 3, p. 251-262.

Gehandicaptenraad, Jopla & Independent Living Nederland, *Gelijke behandeling een plicht! Verhalen van mensen die worden gediscrimineerd wegens hun handicap*, Utrecht, 1993.

Gelder C.P. van, en K.A. Gorter (red.), *Atlas van de sociale positie van gehandicapte mensen*, Den Haag, Nederlands Instituut voor Maatschappelijk Werk Onderzoek, 1993.

Goffman, E., *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, Harmondsworth, Penguin, 1963.

Gorter, K.A., *Handicaps tellen dubbel: Een literatuurstudie naar mogelijkheden de vooroordelen over mensen met een lichamelijke handicap te bestrijden*, 's-Gravenhage, Nederlands Instituut voor Maatschappelijk Werk Onderzoek, 1983.

Gouvier, W.D. e.a., Employment discrimination against handicapped job candidates: An analog study of the effects of neurological causation, visibility of handicap, and public contact, *Rehabilitation Psychology*, 36 (1991) 2, p. 121-129.

Graham, P., D. Jordan en B. Lamb, *An Equal Chance or No Chance?*, London, The Spastics Society, 1990.

Groenendijk, C.A., Ouderenrecht, functionele rechtsgebieden en discriminatie. *Ars Aequi*, 37 (1988) 10, p. 615-626.

Haag, A. van, *De slager voor het (personeelsblok)*, Amsterdam, ROSB, 1989.

Haar, A. ter, Een speciaal gevoel: Een verkenning naar de beeldvorming over mensen met een verstandelijke handicap, *Nederlands tijdschrift voor zwakzinnigenzorg*, 16 (1990) 7, p. 129-143.

Haar, A. ter, Beeldvorming over mensen met een verstandelijke handicap: Een onderzoek onder MAVO-leerlingen, *Nederlands Tijdschrift voor Opvoeding, Vorming en Onderwijs*, 7 (1991) 3, p. 144-156.

Hagendoorn, L. en J. Hraba, Social distance toward Holland's minorities; discrimination against and among ethnic groups, *Ethnic and Racial Studies*, 10 (1987), p. 317-333.

Hahn, H., The Politics of Physical Differences: Disability and Discrimination, *Journal of Social Issues*, 44 (1988) 1, p. 39-47.

Hanenberg, A.J.M. van den, A.C.M. Meijer & J.A.A. Ter Haar, *Wij zijn ook mensen, wij hebben niet om die handicap gevraagd; Mensen met een verstandelijke handicap aan het woord over beeldvorming en bejegening*, Utrecht, FvO, 1993.

Hannerz, U., *Exploring the City: Inquiries Toward an Urban Anthropology*, New York, Columbia University Press, 1985.

Hendriks, J., *Emancipatie; Relaties tussen minoriteit en dominant*, Alphen a.d. Rijn, Samsom, 1981.

Higgins, P.C., *Outsiders in a Hearing World: A Sociology of Deafness*, Beverly Hills, Sage, 1980.

Hoetink, H., *De gespleten samenleving in het Caraïbische gebied*, Assen, Van Gorcum, 1962.

Hooghiemstra, E., Gelijke kansen voor allochtonen op een baan?, *Migrantenstudies*, 1 (1991), p. 15-23.

Hughes, E.C., Dilemmas and Contradictions of Status, *American Journal of Sociology*, 50 (1945).

Huurne, A.G. ter, A.W. Maas en H.P.G.C. Senders, *Arbeid en gehandicapte werknemers: Stand van zaken in arbeidsorganisaties.* Deel I: Hoofdrapport, Deel II: Bijlagen, Deel III: Tabellenboek, 's-Gravenhage, VUGA, 1990.

Johnson, W. en J. Lambrinos, The effect of prejudice on the wages of disabled workers, *Policy Studies Journal*, 15 (1987) 3, p. 571-590.

Kamieniecki, S., The dimensions underlying public attitudes toward blacks and disabled people in America, *American Behavioral Scientist*, 28 (1985) 3, p. 367-385.

Katz, I., *Stigma: A social psychological analysis*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Ass. Hillsdale, 1981.

Kleinpenning, G.L.M., *Structure and content of racist belief; an empirical study of ethnic attitudes, stereotypes and the ethnic hierarcy*, proefschrift Universiteit Utrecht, 1993.

Kloek, W., *De positie van allochtonen op de arbeidsmarkt*, Heerlen, Centraal Burreau voor de Statistiek, 1992.

Köbben, A.J.F., *De zaakwaarnemer*, Deventer, Van Loghum Slaterus, 1983.

Köbben, A.J.F. en C. Nelissen, *Oud en machteloos? Over het aandeel van ouderen in politiek en bestuur*, Utrecht, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, 1989.

Kok, G.J. en A. ter Haar, Vooroordelen veranderen over mensen met een verstandelijke handicap, *Tijdschrift Gezondheidsbevordering*, 14 (1993) 1, p. 8-17.

Kooreman, A. en R.J. de Boer, *Visueel gehandicapt: Een verkennend onderzoek naar de positie van visueel gehandicapten ten aanzien van reïntegratie naar arbeid*, Amsterdam, Gemeenschappelijke Medische Dienst, 1987.

LaPlante, M., The demographics of disability, *Milbank Quarterly*, 69 (1991) 1-2, p. 55-77.

Leeman Y. en S. Saharso, *Je kunt er niet omheen*, Amsterdam/Lisse, Swets en Zeitlinger, 1989.

Loontechnische dienst, *Onderzoek naar personeelsbeleid in bedrijven met Turken en Marokkanen*, Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1989.

Maas, J.M.A.G., S. Serail en A.J.M. Janssen, *Frequentie-onderzoek geestelijk gehandicapten 1986*. Tilburg: IVA, Instituut voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek van de Katholieke Universiteit Brabant, 1988.

Makas, E., Positive attitudes toward disabled people: Disabled and nondisabled persons' perspectives, *Journal of Social Issues*, 44 (1988) 1, p. 49-61.

Nederlands Centrum Buitenlanders, *Allochtonen over Nederland(ers)*, Utrecht, Nederlands Centrum Buitenlanders, 1995.

Niesing, W. en J. Veenman, Achterstand en achterstelling op de arbeidsmarkt. In: J. Veenman (red.), *Ver van huis: achterstand en achterstelling bij allochtonen.* Rotterdam, ISEO/EUR, 1990, p. 38-64.

Niesing, W., *The labor market position of ethnic minorities in the Netherlands*, Erasmus Universiteit Rotterdam, 1993.

Oosterhuis G. en A. Glebbeek, Ras en geslacht bij de personeelsselectie, *Mens en maatschappij*, 63 (1988) 3.

Petersen, C.J. & W.J. Sprenger, *Maatschappelijke factoren, die het reïntegratieproces van gehandicapten beïnvloeden*, Amsterdam, Gemeenschappelijke Medische Dienst, 1983.

Raad voor Gezondheidsresearch, *Internationale classificatie van stoornissen, beperkingen en handicaps 1980*, Vertaling van de International Classification of Imparments, Disabilities and Handicaps - A manual of classification relating to the consequences of disease WHO 1980, Werkgroep Classificatie en Coderingen, Classificatie Ontwikkelings Groep Gehandicapten, Voorburg, 1981.

Ravaud, J., B. Madiot en I. Ville, Discrimination towards disabled people seeking employment, *Social Science Med.* 35 (1992) 8, p. 951-958.

Reynaert, W.M., *Arbeidsmarktperspectief voor allochtonen*, Assen, Van Gorcum, 1988.

Reubsaet, T.J.M. en J.A. Kropman, *Beeldvorming over etnische groepen bij de werving en selectie van personeel*, Nijmegen, ITS, 1985.

Reubsaet, T.J.M. en J.A. Kropman, *Beter opgeleide Antillianen op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Nijmegen, ITS, 1986.

Reubsaet, T.J.M. en J.A. Kropman, On the way up? Surinamese and Antilleans in the Dutch labour market, in: M. Cross en H. Entzinger (red.), *Lost illusions: Caribbean minorities in Britain and the Netherlands.* London, Routledge, 1988.

Riach, P.A. en J. Rich, Testing for sexual discrimination in the labour market, *Australian Economic Papers,* 26 (1987) 2.

Roelandt, Th., *Verscheidenheid in ongelijkheid, een studie naar etnische stratificatie in de Nederlandse samenleving*, Amsterdam, Thesis Publishers, 1994.

Saxby, H., The use of shops, cafes and public houses by severely and profoundly mentally handicapped adults, *The British Journal of Mental Subnormality,* 32 (1986), p. 69-81.

Schedler, P., J. Schuyf en K. Soesbeek, *Homoseksualiteit in beeld*, Utrecht, Veen, 1989.

Schneider, J. en P. Conrad, In the Closet with Illness: Epilepsy, Stigma Potential and Information Control, *Social Problems,* 28 (1980), p. 32-44.

Scotch, R.K., Disability as a Basis for a Social Movement: Advocacy and the Politics of Definition, *Journal of Social Issues,* 44 (1988) 1, p. 159-72.

Smith, D.J., *Racial disadvantage in Britain, the PEP report,* Harmondsworth, Penguin Books, 1977.

Speller T. en A. Willems, *Scholing en arbeidsmarktpositie van allochtonen*, Nijmegen, Katholieke Universiteit Nijmegen, 1990.

Stichting Informatievoorziening Gehandicapten Nederland, *Leren en integreren 2: Voorzieningen voor leerlingen met een lichamelijke handicap in het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs,* Utrecht, 1994.

SOLOZ, *Notitie Beeldvorming over mensen met een verstandelijke handicap*, s.l., Stichting Samenwerking en Ondersteuning Landelijke Organisaties Zorg voor mensen met een verstandelijke handicap, 1991.

Teeffelen, M. van, en B. Kroes, *Tot onze spijt.. gehandicapte jongeren solliciteren,* Utrecht, Landelijk Bureau CNV jongerenorganisatie, 1990.

Tielman, R., *Homoseksualiteit in Nederland,* Meppel, Boom, 1982.

Timmermans, J.M., *Rapportage gehandicapten*, Rijswijk, SCP, 1994.

Uyl, R. den, C. Choenni en F. Bovenkerk, *Mag het ook een buitenlander wezen?* Utrecht, LBR reeks, 2, 1986.

Veenman J. en C.H.T. Vijverberg, *De arbeidsmarktproblematiek van Molukkers,* Rotterdam, Erasmus Universiteit Rotterdam, 1982.

Veenman, J., *De werkloosheid van Molukkers,* Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1985.

Veenman, J. (red.), *Ver van huis; achterstand en achterstelling bij allochtonen*, Groningen, Wolters-Noordhoff, 1990.

Veenman, J., *Allochtonen op de arbeidsmarkt, van onderzoek naar beleid,* OSA Werkdocument W39, Leiden: SDU DOP, 1991.

Veerman, T.J. en M. Cavé, *Werkgevers over herintredende WAO'ers en hun ziekteverzuim: Meningen en selectiebeleid van werkgevers geïnventariseerd,* 's-Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, VUGA (distr.), 1993.

VNBW - Vereniging het Nederlandse Blinden- en Slechtzienden wezen, *Ervaringsonderzoek: Een onderzoek onder werkgevers naar de inzetbaarheid en het functioneren van visueel gehandicapten in de reguliere arbeidsmarkt,* 1993.

Verweij, A.O., Ph.J. Muus en P.M. van Eekert, *Uitstroom van minderheden uit arbeidsmarktorganisaties,* ISEO, Erasmus Universiteit Rotterdam, 1990.

Verwey-Jonker, H., *Emancipatiebewegingen in Nederland,* Deventer, Van Loghum Slaterus, 1983.

Vlaskamp, F.J.M. en M.C.M. Beks, *Beroepen voor blinden en slechtzienden,* Hoensbroek, Instituut voor Revalidatie-Vraagstukken, 1989.

Wertlieb, E.C., Minority group status of the disabled, *Human Relations,* 38 (1985) 11, p. 1047-1063.

WHO, *International classification of impairments, disabilities, and handicaps: A manual of classification relating to the consequences of disease,* Genève, World Health Organization, 1980.

Wilgosh, L.R. en D. Skaret, Employers attitudes toward hiring individuals with disabilities: a review of the recent literature, *Canadian Journal of Rehabilition,* 1 (1987) 2, p. 89-98.

Wolff, R. en R. Penninx, Donkere wolken boven de arbeidsmarkt, *Migrantenstudies,* 10 (1994) 1, p. 1-18.

Yenal, A., *Voorkeursbeleid: slogan of effectief beleid?* Utrecht, LBR, 1995.

Zegers de Beijl, R., *Discrimination of migrant workers in Western Europe,* Genève, ILO, 1990.

Bijlage 1

Statistische analyse van de resultaten

Wanneer mogen we nu concluderen dat gehandicapten of allochtonen discriminatie ondervinden bij het zoeken naar werk? Met andere woorden, hoe hoog is het netto-discriminatiepercentage dat wij ten minste moeten vinden om de nulhypothese ('er is geen discriminatie') te kunnen verwerpen? We kunnen dit percentage berekenen met behulp van de statistische formule: MDP = 1.96-$\sigma/\sigma\sqrt{N}$, waarbij MDP het minimale netto-discriminatie percentage is, N het aantal bruikbare observaties, σ de standaard unit van de normale verdeling en 1.96 de z-waarde voor een 95%-betrouwbaarheidsinterval bij een normale verdeling (zie Bovenkerk, 1992). Omdat het aantal bruikbare sollicitaties (N) verschilt per experiment, verschilt het MDP ook. Alleen indien we in het experiment een netto-discriminatie percentage vinden dat hoger is dan het voor dat experiment geldende MDP, kunnen we de nulhypothese van geen discriminatie verwerpen en de conclusie trekken dat de ongelijke behandeling niet berust op toeval, maar het gevolg is van discriminatie.

1. Er zijn 154 bruikbare sollicitaties in het experiment met *gehandicapte werkzoekenden*, beschreven in hoofdstuk 5. Bij een significantieniveau van 5% moeten we minimaal een netto-discriminatie percentage (MDP) van $1.96\sigma/\sigma\sqrt{154}$ = 15.8% vinden, willen we de nulhypothese ('er is geen discriminatie') kunnen verwerpen.

2. In het experiment, waarin we de mate van discriminatie vaststellen die *Marokkaanse sollicitanten* ondervinden bij het zoeken naar *laaggeschoold werk*, is het totale aantal bruikbare sollicitaties 175 (hoofdstuk 10). Als we een significantieniveau van 5% aanhouden (α = 0.05), dan wordt het minimale netto-discriminatie percentage (MDP) $1.96/\sqrt{175}$ = 14.8%.

3. In het experiment met Surinaamse laaggeschoolde sollicitanten (beschreven in hoofdstuk 11) is het totale aantal bruikbare observaties 102. Het netto-discriminatie percentage dat we ten minste moeten vinden is daarom MDP = $1.96/\sqrt{102}$ = 19.4%.

4. Het totale aantal bruikbare observaties (N) in het experiment waarin we de mate van discriminatie vaststellen ten opzichte van Surinaamse hoogopgeleide mannen is 182 (zie hoofdstuk 12). Het MDP is daarom $1.96/\sqrt{182} = 14.5\%$.

5. In het experiment met Marokkaanse laaggeschoolde vrouwen, is het aantal bruikbare sollicitaties 92 (zie hoofdstuk 13). Het netto-discriminatie percentage dat we daarom ten minste moeten vinden in dit experiment is $1.96/\sqrt{92} = 20.4\%$.

6. In het experiment met Surinaamse laaggeschoolde vrouwen (hoofdstuk 13), is het aantal bruikbare observaties 100 en het minimale netto-discriminatie percentage $1.96/\sqrt{100} = 19.6\%$.

7. Het totale aantal bruikbare observaties (N) is in het experiment met hoogopgeleide Surinaamse vrouwen 81 (hoofdstuk 13). Het netto-discriminatie percentage dat we ten minste moeten vinden is $1.96/\sqrt{81} = 21.7\%$

Bijlage 2

Validiteitscontrole laagopgeleide Marokkaanse mannen

De sollicitaties zijn uitgevoerd door vier studenten: twee Marokkanen en twee Nederlanders. Elke Marokkaan werkte met elke Nederlander in een team en vice versa, zodat er vier teams van studenten waren. Om uit te sluiten dat de ongelijke behandeling van de werkgever op iets anders gebaseerd was dan op etnische afkomst, moesten de studenten zo gelijk mogelijke kandidaten zijn. Zij werden daarom zorgvuldig geselecteerd en getraind om zo gelijk mogelijk over te komen. Om te verifiëren of deze matching succesvol is geweest, hebben we een validiteitscontrole uitgevoerd. Als een team van studenten systematisch slechter heeft gepresteerd dan de anderen, dan zouden de testen 'biased' zijn en de resultaten van de testen daardoor onbruikbaar.

In totaal voeren de vier teams van studenten 150 testen (=sollicitaties) uit. Bij de overige 25 sollicitaties wordt gebruik gemaakt van één van de twee reserve studenten; de validiteit van deze testen wordt niet getoetst. In 57 van de 150 gevallen wordt de Marokkaanse sollicitant ongunstiger behandeld dan de Nederlandse sollicitant en in drie gevallen gunstiger. Dit resulteert in een netto-ongelijke behandeling ten gunste van de Nederlandse sollicitant van 54 gevallen (36%). In het ideale geval, als alle kandidaten gelijk zouden zijn op de etnische afkomst na, zou bij elk team in 36% van alle sollicitaties die door hen worden uitgevoerd, ongelijke behandeling ten gunste van de Nederlandse sollicitant moeten voorkomen. In figuur a is het totale aantal sollicitaties van elk team weergegeven. A en B staan voor de Nederlandse studenten en C en D voor de Marokkaanse studenten. In figuur b is het *verwachte* aantal gevallen (V) van ongelijke behandeling in het voordeel van de Nederlandse sollicitant berekend (36% van het totaal aantal testen dat elk team heeft uitgevoerd). In figuur c is het *waargenomen* aantal gevallen (W) van ongelijke behandeling ten gunste van de Nederlandse sollicitant weergegeven.

Met behulp van een X^2-toets kan worden uitgezocht of de weergegeven verdeling beïnvloed is geweest door de verrichtingen van een of meerdere teams. Als de X^2-waarde groter is dan 3.84, dan is de afwijking tussen de verwachte waarde en de waargenomen waarde significant op het 5%-niveau met één vrijheidsgraad. Dit betekent dat als de X^2-waarde groter is dan 3.84 de teams niet gelijk hebben gepresteerd en dat de resultaten van de testen dus niet betrouwbaar zijn.

De X^2-waarde kan worden uitgerekend met de volgende formule: $\Sigma(W-V)^2/V$. Dus $\Sigma(W-V)^2/V = (8-5.4)^2/5.4 + (19-22.32)^2 + (15-16.2)^2 + (12-10.08)^2/10/08 = 2.20$. Deze waarde is niet groter dan 3.84 en daardoor kan de conclusie worden getrokken dat de testen niet beïnvloed zijn door ongelijk gedrag of voorkomen van de studenten.

Figuur a. Totaal aantal uitgevoerde testen per team

	A	B
C	15	45
D	62	28

Figuur b. Verwachte (netto) aantal gevallen van ongelijke behandeling ten gunste van Nederlandse sollicitant per team

	A	B
C	5.4	16.2
D	22.32	10.08

Figuur c. Waargenomen (netto) aantal gevallen van ongelijke behandeling ten gunste van Nederlandse sollicitant per team

	A	B
C	8	15
D	19	12

Bijlage 3

Validiteitscontrole hoogopgeleide Surinaamse mannen

Om er zeker van te zijn dat de verschillende reactie van de werkgever op de twee brieven te wijten is aan de etnische afkomst van de sollicitanten en niet aan de verschillende lay-out en inhoud van de twee sollicitatiebrieven, voeren we een validiteitscontrole uit. Als beide brieven gelijkwaardig zijn qua inhoud en lay-out, zouden beide brieven ongeveer evenveel positieve reacties moeten krijgen van de werkgever. De kans op een positieve reactie is dan 0.5 voor elke brief. Als één brief echter veel beter of aantrekkelijk is dan de ander, dan zou deze systematisch meer positieve reacties moeten opleveren.

Van de 182 bruikbare sollicitaties, zijn er in totaal 89 gevallen, waarin ongelijke behandeling voorkomt en waarin dus de ene brief positiever wordt beoordeeld dan de andere (in 62 gevallen wordt alleen de Nederlander uitgenodigd of in reserve gehouden en in 27 gevallen wordt alleen de Surinamer uitgenodigd of in reserve gehouden, zie tabel 12.1). In het ideale geval, zou de brief met het Courier lettertype (brief A) evenveel positieve reacties moeten gehad hebben als de brief met het Times lettertype (brief B). In totaal, zouden zowel brief A als Brief B dus in 44 gevallen een positieve reactie moeten hebben gehad. In werkelijkheid is het echter zo dat brief A in 51 gevallen de positieve reactie krijgt en brief B in de overige 38 gevallen. Brief A wordt dus vaker positiever beoordeeld dan brief B, maar is dit een significant verschil?

Om uit te rekenen hoe groot de afwijking moet zijn om de nulhypothese, dat er geen verschil is tussen beide brieven, te kunnen verwerpen bij een significantieniveau van 5%, gebruiken we de standaard deviatie van de binomiaalverdeling $\sigma=\sqrt{(npq)}$, waarbij p en q de kansen zijn op een positieve reactie voor brief A en brief B. Dus, $\sigma=\sqrt{(89x0.5x0.5)}=4.7$. Als de nulhypothese waar is en er dus geen verschil is tussen beide brieven, dan mag de afwijking van de gemiddelde waarde niet groter zijn dan $\pm 1.96\sigma$ bij een normale verdeling. Dus, brief A en brief B mogen niet meer of minder dan $44 \pm 1.96x4.7 = 44 \pm 9 =$ meer dan 53 of minder dan 35 positieve reacties hebben uit 89 sollicitaties. Omdat het aantal positieve reacties 51 respectievelijk 36 was, kan de conclusie worden getrokken dat de ongelijke behandeling niet te wijten was aan de verschillende inhoud en lay-out van de twee brieven.

---------- end of text ----------

This publication is made available in the context of the history of social work project.

See www.historyofsocialwork.org

It is our aim to respect authors' and publishers' copyright. Should you feel we violated those, please do get in touch with us.

Deze publicatie wordt beschikbaar gesteld in het kader van de canon sociaal werk.

Zie www.canonsociaalwerk.eu

Het is onze wens de rechten van auteurs en uitgevers te respecten. Mocht je denken dat we daarin iets fout doen, gelieve ons dan te contacteren.

---------- einde van de tekst ----------