

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@bua.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Liever politiek van emancipatie dan van identiteit

De discriminatie van mensen met een migratieachtergrond bestrijd je niet door identiteitspolitieke interventies zoals bewustwordingstrainingen, voorkeursbeleid en quota.

Integendeel. Ze bevestigen juist wat je wilt bestrijden, namelijk de gedachte dat onoverkomelijke verschillen tussen mensen gelijkwaardige samenwerking op de werkvloer op basis van kwaliteiten in de weg staan. Emancipatiepolitiek die mensen, ongeacht persoonlijke kenmerken, gelijke kansen en rechten geeft, werkt wel maar is amper nog van de grond gekomen.

door Hans Siebers De auteur is hoofddocent aan het departement Cultuurwetenschappen van Tilburg University, en houdt zich bezig met onder andere culturele diversiteit, discriminatie, racisme en inclusie.

De afgelopen vijftien jaar is de arbeidsmarktpositie van mensen met een zogenoemde niet-westerse migratieachtergrond nauwelijks verbeterd. Zo blijft hun arbeidsmarktparticipatie achter. Hun werkloosheidspercentage is al decennialang drie keer zo hoog als dat van mensen zonder een migratieachtergrond. Zij ondervinden belemmeringen bij het vinden van een baan en het ontwikkelen van hun loopbaan. Hun beloning is lager. Ze moeten vaker hun toevlucht nemen tot flexbanen, en verliezen vaker hun baan. Dat terwijl ze in het onderwijs, in de toeleiding tot de arbeidsmarkt dus, hun achterstand inmiddels grotendeels hebben ingelopen.

Dit constateert de Sociaal-Economische Raad in het rapport *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* uit 2019.¹ Onderzoeksrapporten van onder andere het Sociaal en Cultureel Planbureau en het European Union Agency for Fundamental Rights bevestigen het beeld.² De emancipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt stagneert, uitzonderingen daargelaten.

Ook het beleid dat die stagnatie zou moeten verhelpen, stagneert. Wanneer ik rapporten als dat van de SER lees, bekruipt me steeds een déjà-vugevoel. Ook de SER presenteert weer een waslijst aan indicatoren van het probleem, maar zonder probleemanalyse. De belangrijkste beleidsaanbevelingen – streefcijfers, transparantie, verantwoording, commitment en attitudeverandering – lijken als twee druppels water op de Wet SAMEN, die in 2004 is afgeschaft.³

De stagnatie in zowel de emancipatie zelf als in het beleid komt voort uit het feit dat vrijwel uitsluitend voor identiteitspolitiek wordt gekozen, in plaats van voor emancipatiepolitiek. Ik heb al twintig jaar onderzoek mogen doen in een groot aantal organisaties, waaronder twee ministeries, twee provincies, de politie, de Belastingdienst, vijf gemeentes en een hogeschool. Mijn conclusie, die ik hierna onderbouw: identiteitspolitiek rijdt de emancipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt in de wielen.

Identiteitspolitiek

Identiteitspolitiek speelt op de persoon, emancipatiepolitiek op de bal, om het in voetbaltermen te zeggen. Identiteitspolitiek spreekt betrokkenen aan op hun culturele of etnische identiteit en afkomst. In de vorige eeuw hebben opeenvolgende regeringen besloten om mensen met een niet-westerse afkomst te etniseren zonder de betrokkenen zelf te horen. Ze werden als een aparte categorie weggezet, als ‘allochtoon’, als ‘etnische minderheden’ of als ‘bicultureel’. Zij zouden als personen anders zijn dan ‘Nederlanders’ of ‘autochtonen’ vanwege hun afkomst en cultuur.

Vandaar dat organisaties tegenwoordig hun personeelsbestand moeten monitoren om te zien of deze identiteiten wel evenredig vertegenwoordigd zijn. Als dat niet het geval is, volgen quota, streefcijfers en voorkeursbehandeling. Dan neem je mensen aan vanwege het etnische of culturele label dat de regering hun heeft opgeplakt.

Vandaar de nadruk op inclusie: betrokkenen moeten zich thuis en erkend voelen door hun collega's vanwege hun culturele of etnische identiteit. Dan volgen

Identiteitspolitiek speelt op de persoon, emancipatiepolitiek op de bal

folkloristische acties, zoals meetings waarbij collega's met een Turkse achtergrond Turks eten serveren aan collega's.

Vandaar ook het afdoen van discriminatie als een persoonlijk probleem dat veroorzaakt zou worden door vooroordelen en stereotyperingen⁴ of door de vermeende neiging van mensen om voor anderen te kiezen die het meest op hen lijken.⁵ De veronderstelling is dat mensen dat nu eenmaal van nature zouden doen,⁶ omdat onze mentale processen nu eenmaal zo geprogrammeerd zouden zijn. Interventies beogen bewustwording ervan te creëren om ze te overwinnen.

Emancipatiepolitiek

Emancipatiepolitiek gaat om wat anders: om een sociale beweging en om beleid. De emancipatie van respectievelijk het katholieke volksdeel, arbeiders en vrouwen werd gedreven door sociale bewegingen. Zo heeft de vakbeweging een essentiële rol gespeeld bij de emancipatie van de arbeidersklasse. Met de inzet van machtsmiddelen als gezamenlijke belangenbehartiging hebben ze een beleid van gelijke kansen kunnen realiseren. Dat beleid kon succesvol worden omdat gelijke kansen uiteindelijk in het belang zijn van de samenleving of het bedrijf als geheel, en daarmee uiteindelijk van iedereen. Zo heb ik als kind uit een arbeidersgezin de kans gekregen om te gaan studeren, niet vanwege mijn afkomst, maar omdat mijn afkomst er niet meer toe deed.

Emancipatie betekent dat mensen die tot achtergestelde groepen behoren, gelijke kansen en rechten krijgen. Net als iedereen en *ongeacht* persoonlijke kenmerken en identiteiten als religie en afkomst. Emancipatiebeleid richt zich op het opruimen van de obstakels die die gelijke kansen voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de weg staan, dus op het voorkomen of bestrijden van achterstelling en discriminatie. Dat vereist effectieve wetgeving tegen discriminatie, maar ook het professionaliseren van werving, selectie, beoordeling en ontwikkeling van personeel. Dan neem je mensen aan met de beste kennis en vaardigheden. Dan krijgen mensen met een niet-westerse migratieachtergrond met die kennis en vaardigheden vanzelf een kans.

Op al deze punten geven de overheid en het bedrijfsleven niet thuis. Zo is discriminatie op basis van etniciteit, precies dé grond op basis waarvan deze mensen worden gediscrimineerd, nog steeds niet verboden. Het is nu ondergebracht bij ras, maar heeft daar niets mee te maken. De handhaving van het discriminatieverbod is veel te vrijblijvend. Sollicitanten met een migratieachtergrond voelen zich niet serieus genomen als ze geacht worden een ‘funfactor’ te vormen tijdens een sollicitatiegesprek.

Identiteits- en emancipatiepolitiek bijten elkaar. Ik noem hier vier redenen om voor emancipatiepolitiek te kiezen.

1. Betrokkenen zelf willen geen identiteitspolitiek

Collega's met een migratieachtergrond willen doorgaans helemaal niet worden aangesproken op hun culturele of etnische identiteit, zo laten onze vijfhonderd interviews zien.⁷ Ze gaan naar

het werk om te werken, niet om hun cultuur uit te dragen. Folkloristische interventies vinden ze vaak gênant. Nooit is aangetoond dat er relevante cultuurverschillen zouden bestaan tussen medewerkers met en zonder een migratieachtergrond op het werk.

Betrokkenen vragen erkenning voor hun werk en als goede collega. Dat schept verbinding met andere collega's. Aandacht voor culturele of etnische identiteiten roept alleen maar verdeeldheid en onveiligheid op.⁸ Die onveiligheid maakt hen bescheiden en minder assertief, niet hun cultuur.

2. Ongepaste identiteiten

Om in voetbaltermen te blijven: het is tegen de regels om op de man of vrouw te spelen, want dat belemmert het spel. Het discriminatieverbod betekent dat etnische of culturele identiteiten of persoonskenmerken bij het aannemen van mensen of bij loopbaanpromoties juist geen rol *mogen* spelen. Als je die identiteiten of kenmerken toch meeweegt bij die beslissingen, kies je niet voor de geschiktste kandidaten. Culturele identiteiten en persoonskenmerken zijn niet werkgerelateerd en verstoren productie en dienstverlening.

Emancipatie betekent dat mensen die tot achtergestelde groepen behoren, gelijke kansen en rechten krijgen, ongeacht persoonlijke kenmerken

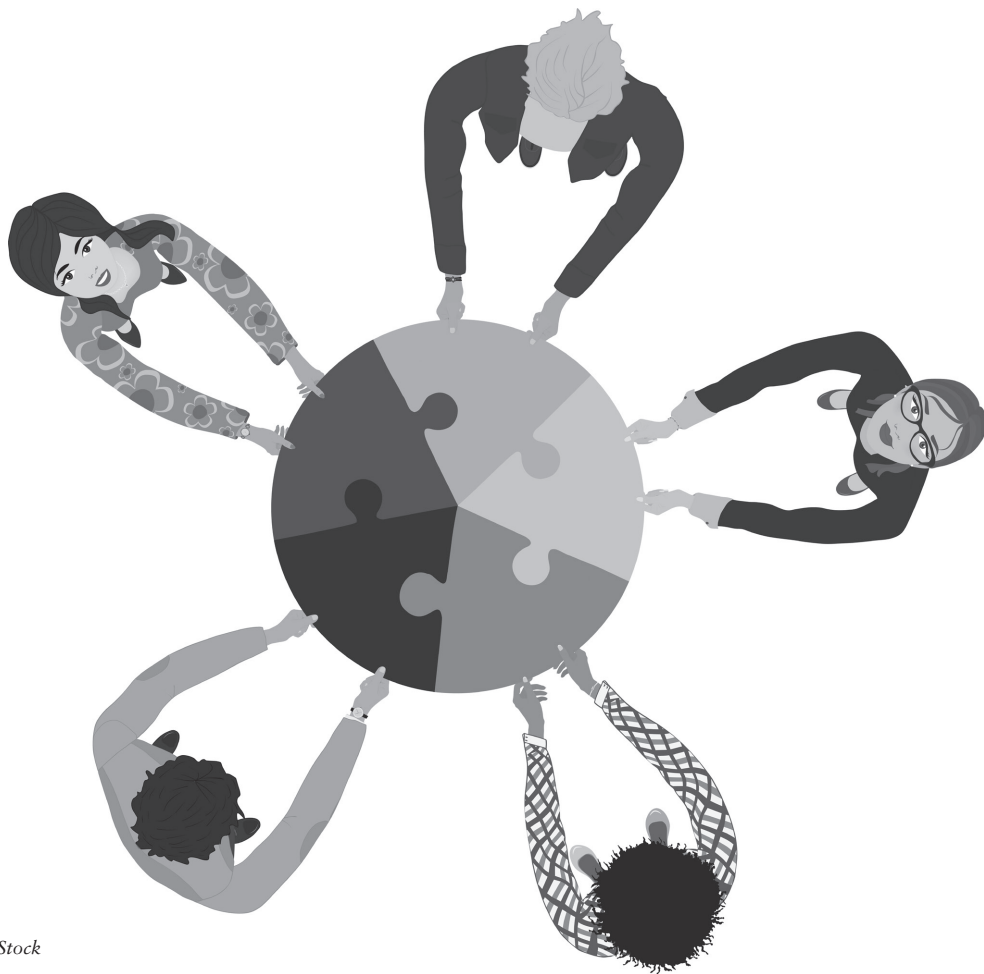
Etnische of culturele identiteiten zijn daarom ongepast op het werk en de arbeidsmarkt. Identiteitspolitieke interventies, zoals voorkeursbeleid of het bevorderen van inclusie van dergelijke identiteiten, zijn dat dus ook. Ze benadrukken juist die identiteiten die er geen rol zouden mogen spelen. Inclusie bereik je op basis van werkgerelateerde kwaliteiten.

3. Normaliseren van discriminatie

Sociaal psychologen spelen een hoofdrol bij identiteitspolitiek, maar hun discipline beschikt niet over het methodisch en conceptueel instrumentarium om de oorzaken

Sociaalpsychologisch onderzoek leidt tot een feitenvrije, fatalistische normalisering van discriminatie

van arbeidsmarktdiscriminatie vast te stellen. Ze kunnen niet achterhalen waar de stereotypingen en vooroordelen vandaan komen die aanzetten tot discriminatie.



Bron: iStock

De politieke en maatschappelijke bronnen ervan blijven zo verborgen, en rapporten als die van de SER ontberen daardoor een probleemanalyse.

In plaats daarvan claimen sociaal psychologen als Naomi Ellemers dat mensen er *van nature* stereotyperingen en vooroordelen op na zouden houden, alsof het om onbewuste en onvermijdelijke fenomenen gaat.⁹ Ze baseren zich uitsluitend op experimenteel onderzoek, maar in het echte sociale leven bestaat er geen enkel bewijs voor. Erger nog, als vooroordelen en stereotyperingen nu eenmaal eigen zijn aan mensen, wordt discriminatie als gevolg ervan onvermijdelijk. Dat leidt tot een feitenvrije maar fatalistische normalisering van discriminatie.

Onderzoeksprojecten van sociaal psychologen als Karen van Oudenhoven-van der Zee negeren discriminatie¹⁰ of geven mensen met een migratieachtergrond zelf de schuld ervan. Moeten ze met hun afwijkende culturele kenmerken het natuurlijke discriminatiegedrag van niet-migranten maar niet uitlokken, zo luidt de redenering.¹¹ Dit heeft met wetenschap weinig te maken.

4. Averechts effect

Identiteitspolitieke interventies werken niet. Sociaal psychologen staan met lege handen als het gaat om het aanpakken van discriminatie. Onderzoeken van Alexandra Kalev, Frank Dobbin en Mike Noon zijn helder over de effecten van training gericht op bewustwording van cultuurverschillen of van vooroordelen en stereotyperingen: als ze al werken, dan *averechts*.

Hetzelfde geldt voor voorkeursbehandeling, streefcijfers en quota, omdat ze juist ongepaste identiteiten benadrukken en vooroordelen en stereotyperingen oproepen. De voorspelbare reactie van collega's is dan: 'Het is je kennelijk op eigen kracht niet gelukt om aangenomen te worden. Dan zal het wel schorten aan je kennis en vaardigheden.' De ervaringen met voorkeursbeleid en quota in de publieke sector zijn vrijwel zonder uitzondering negatief in dit land. De politie doet dat al decennialang, zonder succes.¹² De gemeente Eindhoven laat zien dat emancipatiebeleid wel werkt, maar dan wel zolang het niet verstoord wordt door de roep om identiteitspolitiek.¹³

*Identiteitspolitieke interventies werken *averechts**

Conclusie

Identiteitspolitiek kenmerkt het beleid en verklaart de stagnatie in de emancipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt. Emancipatiepolitiek staat er haaks op, maar veronderstelt een sociale beweging die zich er sterk voor maakt. Die is er niet. De antiracismebeweging is in dat gat gesprongen, maar voert vrijwel uitsluitend identiteitspolitiek, met dezelfde zinloze interventies als gevolg. Bovendien, deze beweging introduceert en normaliseert weer nieuwe identiteiten: alsof er 'zwarte' of 'witte' mensen of mensen 'van kleur' zouden bestaan. Dat is niet alleen feitelijk onjuist; dergelijke identiteiten zijn evenzeer ongepast op de arbeidsmarkt en promoten nieuwe categorieën op basis waarvan discriminatie kan plaatsvinden. Het kabinet wil tweehonderd miljoen beschikbaar stellen aan activiteiten die het denken in dergelijke identiteiten gaan bevorderen. De emancipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond is daar

niet bij gediend. Identiteitspolitiek werkt niet. Zullen we emancipatiepolitiek eens proberen?

Artikel in het kort:

- * Identiteitspolitiek rijdt de emancipatie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond op de arbeidsmarkt in de wielen
- * Mensen willen helemaal niet worden aangesproken op hun culturele of etnische identiteit, maar op hun werkgerelateerde kwaliteiten.
- * Identiteitspolitiek werkt normalisering van discriminatie eerder in de hand dan dat ze deze bestrijdt
- * Emancipatie, het verkrijgen van gelijke kansen en rechten ongeacht persoonlijke kenmerken, is gebaat bij strengere handhaving van het discriminatieverbod en een professionalisering van werving en selectie, beoordeling en ontwikkeling van personeel

- 1 Sociaal-Economische Raad, *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling* (twee delen). Den Haag: SER, 2019.
- 2 Iris Andriessen e.a., *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020; European Union Agency for Fundamental Rights (EU-FRA), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results*. Luxemburg: EU-FRA, 2017.
- 3 De Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet SAMEN) verplichtte werkgevers om het percentage medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond te registreren en om acties te ondernemen om ervoor te zorgen dat dat percentage een afspiegeling vormt van de regionale beroepsbevolking. De wet is per 1 januari 2004 afgeschaft vanwege gebrek aan effect.
- 4 Zie S.T. Fiske, 'Stereotyping, prejudice, and discrimination', in: D. Gilbert, S.T. Fiske en G. Lindzey (red.), *The handbook of social psychology*. New York: McGraw-Hill, 1998, pp. 357-411.
- 5 Donn Erwin Byrne, *The attraction paradigm*. New York: Academic Press, 1971.
- 6 Zie bijvoorbeeld: Naomi Ellemers en Manuela Barreto, 'Putting your own down. How members of disadvantaged groups unwittingly perpetuate or exacerbate their disadvantage', in: A.P. Brief (red.), *Diversity at work*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008, pp. 202-261.
- 7 Zie Hans Siebers, 'Struggles for recognition: The politics of racioethnic identity among Dutch national tax administrators', *Scandinavian Journal of Management* 25 (2009), nr. 1, pp. 73-84; Hans Siebers & Marissa Koster, 'How official nationalism fuels labour market discrimination against migrants in the Netherlands and its institutional alternatives', *Nations and Nationalism* 28 (2022), nr. 1, pp. 98-116.
- 8 Idem.
- 9 Zie Ellemers en Barreto 2008.
- 10 Zie bijvoorbeeld: Karen van Oudenhoven-van der Zee en Brendy Boogaard, *Diversiteitsscan. Inzicht in de diversiteitsrijpheid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam, 2018.
- 11 Joep Hofhuis, Karen van der Zee en Sabine Otten, 'Dealing with differences. The impact of perceived diversity outcomes on selection and assessment of minority candidates', *The International Journal of Human Resource Management* 27 (2016), nr. 12, pp. 1319-1339.
- 12 Hans Siebers, 'What turns migrants into ethnic minorities at work? Factors erecting ethnic boundaries among Dutch police officers', *Sociology* 51 (2017), nr. 3, pp. 608-625.
- 13 Hans Siebers, *Is de gemeente op de goede weg? Een tweede vervolgstudie naar de impact van het diversiteitsbeleid van de gemeente Eindhoven*. Tilburg: Tilburg University, 2023.