

ERVAREN DISCRIMINATIE OP DE BONAIRIAANSE ARBEIDSMARKT

Een onderzoek naar de mate van ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de effecten daarvan

Anthony Nicolaas

Discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt

Anthony Timothy Cornelis Nicolaas

ISBN: 978-94-93315-46-4

Printing: Proefschrift-AIO.nl

Layout and design: Proefschrift-AIO.nl

Copyright © 2023 A.T.C. Nicolaas

All rights reserved. No part of this thesis may be reproduced, stored or transmitted in any way or by any means without the prior permission of the author, or when applicable, of the publishers of the scientific papers.

Ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt

Een onderzoek naar de mate van ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de effecten daarvan

ACADEMISCH PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van de graad van doctor in Business Administration

aan de Inter-Continental University of the Caribbean

op gezag van de rector magnificus prof.dr.ir. G.J. Cijntje

in het openbaar te verdedigen

op 4 mei 2023

om 11:00 uur precies

door

Anthony Timothy Cornelis Nicolaas

geboren op 12 oktober 1974 te Bonaire

Promotor: Prof.dr.ir. G.J. Cijntje, rector magnificus

Copromotor: Prof.dr. P.G.W. Jansen

“We live on an island surrounded by a sea of ignorance.
As our island of knowledge grows, so does the shore of our ignorance.”

- John Archibald Wheeler -

Voorwoord

“Elke grote reis begint met een eerste stap”. Wat je ook doet; alles heeft een begin en een eind. Mijn eerste stap richting dit proefschrift nam ik in 2018. Het was paradoxaal gemakkelijk maar lastig tegelijk. Bij het nemen van mijn eerste stap was het doel al duidelijk maar gaandeweg vaak niet (helemaal). Onderweg kwam ik uitdagingen tegen die mij van richting deed veranderen. Kruispunten en keuzes die een grote invloed hadden op mijn verdere reis. In 2019 was ik dus gestopt. Eerst in 2021 had ik mijn reis weer opgepakt. En opeens verschijnt het moment weer. Het proefschrift is nu afgerond. Het enige wat mij resteert, is het schrijven van dit voorwoord. Toen ik vijf jaar geleden met mijn reis begon, leek de bestemming overloos ver te liggen. Durf te beginnen, zet die eerste stap en zie waar je uitkomt! Dit is mijn advies aan eenieder die een promotieonderzoek gaat uitvoeren.

Dit voorwoord is geen inleiding. Het voorwoord is immers het meest gelezen deel van de dissertatie. Dit proefschrift is voor mij in de eerste plaats een persoonlijke voldoening maar eigenlijk is een proefschrift verre van een persoonlijke aangelegenheid. Het is eerder het eindproduct van iedereen die er, al was het maar heel kort, aan bijgedragen heeft. Dit voorwoord geeft mij de mogelijkheid de personen te bedanken die het voor mij allemaal mogelijk gemaakt hebben.

Als eerste wil ik mijn promotoren prof.dr.ir. Gilbert J. Cijntje en prof.dr. Paul G.W. Jansen noemen, wier begeleiding en steun essentieel zijn geweest bij het schrijven van dit proefschrift. Gibi en Paul, jullie vertrouwen in een goede afloop maakte dat promoveren ook voor mij steeds reëler werd. Jullie praktische en inhoudelijke ondersteuning, de vaak razendsnelle reacties op de door mij ingeleverde stukken, en jullie grote betrokkenheid bij het tot stand komen van dit proefschrift, heb ik als zeer productief ervaren. In het bijzonder heb ik grote bewondering voor de enorme kennis die jullie bezitten over methodologie en onderzoekstechnieken.

Een bijzonder woord van dank gaat uit naar de beoordelingscommissie. Graag wil ik mijn waardering uitspreken voor hun bereidheid zitting te nemen in deze commissie. Ook de snelheid waarmee zij het manuscript hebben beoordeeld, was voor mij heel prettig.

Dit proefschrift bestond uit een kwalitatief- en kwantitatief onderzoek. Deze onderzoeken en focusgroeps gesprekken konden niet door mij alleen worden uitgevoerd. Het is daarom dat ik graag de heer Ethsel Pieterella wil bedanken voor zijn bijdrage en voor het lezen en redigeren van het manuscript. Graag wil ik bij deze

ook alle enquêteurs bedanken voor hun inzet bij het uitvoeren van de enquêtes. Dat het geen gemakkelijk karwei was, weet ik al te goed. Zonder jullie steun, heb ik het kwantitatieve deel van het onderzoek niet met succes kunnen afronden.

Mijn vrienden en familie wil ik bedanken voor het mij af en toe helpen 'vergeten' van het doctoraat en de bijbehorende werkdruk.

Mijn ouders, Hilda en Toontje, verdienen in dit voorwoord een speciale plaats. Hun onvoorwaardelijke vertrouwen in alles wat ik doe, zorgt er voor dat ik de juiste stappen heb genomen naar wie ik ben geworden. Respect.

Tot slot een uiterlijk woord van dank aan mijn vrouw, Marlys, en mijn vijf kinderen en in het bijzonder mijn jongste dochter, Aaliyah, voor hun onvoorwaardelijke steun, liefde, vertrouwen, relativeringsvermogen, en eindeloos geduld.

Bonaire, 30 januari 2023

Anthony T.C. Nicolaas

Summary in english

Background and purpose

Bonaire has been a special municipality of the country of the Netherlands as a public body since October 10th, 2010, when the country of the Netherlands Antilles was dissolved, together with the two other BES islands of St. Eustatius and Saba. In recent decades, the population on Bonaire has increased significantly as a result of a positive migration balance (CBS-CN, 2021). The majority of migrants on Bonaire come from the Netherlands. In addition, a large part comes from the other countries within the Kingdom (Aruba, Curaçao and Sint Maarten) and a number of countries in Latin America. Most of the migrants from Latin America come from the Dominican Republic, Venezuela, Colombia and Peru (CBS-CN, 2021). Together with the rapidly growing population of Bonaire, the potential supply of personnel is also increasing. A number of labor sectors in Bonaire have high levels of migrant employment. These are mainly the construction and hospitality sectors (Winter et al., 2018). A study by Van Heel et al. (2013) shows that the quality of labor of low-skilled migrants on Bonaire sometimes leaves much to be desired (terms of employment, working conditions). This makes these migrant groups highly susceptible to labor market discrimination. This applies to both migrant groups with foreign nationality and migrant groups with Dutch nationality. Labor market discrimination is prohibited in the criminal legislation of the BES Islands because of the far-reaching (negative) consequences it has for individuals, organization and society as a whole. Research shows that experiencing discrimination is associated with low self-esteem and health problems (Spencer et al., 2015) and can cause people to withdraw from the labor market or social life (Andriessen et al., 2020). Finally, discrimination has profound effects on societies (Thijssen, 2020).

This research aims to identify discrimination experiences of migrant groups of Dutch nationality and migrant groups of foreign nationality in the Bonaire labor market and workplace, and the development of policies to combat discrimination in the Bonaire labor market and workplace, and to provide Bonairean society with a reliable picture of the manifestations and consequences of discrimination in the Bonaire labor market and workplace.

Discrimination is defined differently in the scientific literature. How discrimination is defined affects how discrimination is studied and how the results are interpreted. In everyday language, it is not always clear what exactly is meant by “discrimination”. In this dissertation, I follow a definition used by many researchers and describe discrimination as treating migrants unequally because they belong to or are

included in a particular migrant group (Brittian et al., 2013). Unequal treatment may underlie aversion to migrant groups, but this may not always be the case. Indirect discrimination refers to behavior and regulations that unintentionally exclude migrant groups. Statistical discrimination is the phenomenon of attributing (perceived) characteristics of a migrant group to individual members of that migrant group. Discrimination thus differs from other forms of intergroup bias (Dovidio & Gaertner, 2010), such as stereotypes - the images that people have about the characteristic features of migrant groups - or prejudice - the affective feelings that certain migrant groups evoke (Thijssen et al., 2019).

The research question

The central question in this study is: To what extent do migrants of foreign nationality and migrants of Dutch nationality experience discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace and what consequences do these discrimination experiences have for their labor market behavior?

To answer the central question, the following sub-questions are addressed in the different chapters:

1. What insights does the scientific literature on migrant labor market discrimination offer?
2. What kind of experiences do migrants have with labor market discrimination and how does perceived discrimination affect migrant's labor market behavior?
3. What perceptions do migrants have of experiencing discrimination in the Bonaire labor market and workplace?

Research methodology

Researchers have used various methods to study discrimination in the labor market (Neumark, 2018). Because discrimination is difficult to determine, in order to answer the central question and sub-questions of this study, a mixed research method was chosen, characterized by a combination of qualitative and quantitative data collection. Combining both types of data combines the strengths of both research methods. Qualitative research has the advantage of being able to stay close to the respondent's words, while quantitative research has outreach and generalizability as advantages. A combination of qualitative and quantitative methods allows researchers to better understand complex phenomena. In this study, the combination of those methods was necessary to get a good picture of both the nature and extent of discrimination.

Theoretical insights

The theoretical basis for the research has been laid on the basis of legal and social scientific literature. First, the preliminary conceptual model was developed during the research. The dependent variable in the preliminary model is effects of perceived discrimination. This variable is influenced by the mediating variable of migrant's experience of discrimination. This variable in turn is influenced by the independent variable factors that determine labor market success. Also, a moderating variable appropriate intervention on the factors' determining discrimination has been added, which is expected to change the effect of the independent variable on the dependent variable.

The conceptualization of discrimination focused on the different forms of discrimination, which are distinguished in the scientific literature. Following that, the theorization of labor market discrimination was briefly reviewed. Further attention was paid to two theories that should answer the question of why people discriminate. First, it was examined whether certain migrant groups experience more or less discrimination in the Bonaire labor market and workplace. For example, the ethnic homophile hypothesis (Edo et al., 2017; Jacquemet & Yannis, 2012) claims that social categorization is the main driver of ethnic discrimination. Employers primarily have a strong preference for their own ethnic group; the specific socioeconomic or cultural background of migrant groups would not matter. The ethnic hierarchy hypothesis (Thijssen et al., 2019) assumes that labor market discrimination does not affect all migrant groups equally. In particular, migrant groups that are socioeconomically, culturally and/or phenotypically more distant from the dominant ethnic majority group would be more affected.

The scientific literature shows that discrimination can lead to different labor market outcomes for migrants and those without a migrant background. Success in the labor market then depends on individual resources that migrants possess (Dagevos et al., 2022). These individual resources are human, social, cultural and information capital. In the scientific literature on labor market discrimination, several possible solutions have been given, which aim at combating and or reducing labor market discrimination and can influence the labor market behavior of migrants. These solutions appear in practice in the form of specific policy instruments and real-life success examples (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018).

Based on the scientific literature, the final conceptual model was then formulated as well as a description of the relationships between the variables and the resulting hypotheses. The final conceptual model includes perception in labor market

discrimination as a mediating variable and includes labor market behavior as the dependent variable. The dependent variable and the mediating variable are in turn influenced by the independent variables: capital forms, ethnic homophily, ethnic hierarchy, policy instruments and good practices. Based on the sub-questions, the final conceptual model and the literature, seven hypotheses on the effect of discrimination on the labor market position of migrant groups with foreign nationality and migrant groups with Dutch nationality were formulated for this purpose. The hypotheses resulting from the conceptual model are as follows:

Hypothesis 1: Migrant groups of foreign nationality with labor market comparable relevant productive characteristics experience more discrimination in the Bonaire labor market and workplace than migrant groups of Dutch nationality.

Hypothesis 2: Migrant groups with foreign nationality who experience social exclusion and/or unfair opportunities in Bonairean society experience more discrimination in the Bonaire labor market and workplace than migrant groups with Dutch nationality.

Hypothesis 3: Migrant groups with a foreign nationality who experience unequal treatment between and within migrant groups experience more discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace than migrant groups with Dutch nationality.

Hypothesis 4: When specific policy instruments are implemented by the central government and/or the island government, migrant groups experience less discrimination on the Bonaire labor market and on the work floor.

Hypothesis 5: When propagating successful examples from practice by Bonairean trade unions and/or employers, migrant groups experience less discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace.

Hypothesis 6: By experiencing discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace, there is a significantly greater chance for migrants to display more negative labor market behavior.

Hypothesis 7: Experienced discrimination mediates the impact of the independent variables on labor market behavior.

The hypotheses established were tested based on stepwise (binary) logistic regression using SPSS 23. The seven hypotheses were not rejected.

Focus group interviews

To answer the second sub-question of the study, six focus group interviews were organized, varying by gender (male, female), level of education (vmbo, mbo, hbo+), length of stay (fixed-term, permanent), origin (the Kingdom, Latin America) and nationality. Discrimination appears to be an issue, especially with influx. The impression is created that once a migrant has a (good) job and gets the chance to prove oneself as a good employee the high threshold is taken. However, this barrier is not equally high for every migrant. Lower and middle educated migrants seem to have experienced little discrimination when looking for work. In their perception, discrimination plays a minor role in job search and in the workplace. However, it is mainly the higher educated who indicate that, in their opinion, discrimination hinders or has hindered their job search. That discrimination is at play, however, is by no means always clear. Much more often there is a suspicion of discrimination, without being clearly identifiable. Frequently being rejected or receiving no response to letters of application reinforce participants' suspicions that they are not being hired because of their origin or nationality. Questions from employers about their ethnic origin also led to suspicions of discrimination. Widely held is the perception that migrants have to prove themselves extra. In the participants' opinion, this is the case both when looking for work and in the workplace. The generally negative image is projected onto the migrant, who in turn feels that he or she always has to show that they do not conform to this unfavorable group image. When it comes to experienced discrimination in the workplace, the focus group discussions mention situations in which the participants see examples of discrimination. They are bullied or scolded by colleagues and are given the unpleasant jobs. Some of the participants also believe that they have fewer opportunities for promotion and are paid less. Furthermore, overt discrimination against customers is reported. Discrimination, it can be gathered from the focus group discussions, seems to be of greater significance in the job search than in the workplace.

Consequences for behavior

Several reactions to perceived discrimination are conceivable. Reactions and behaviors related to the labor market were examined. During the focus group discussions, participants noted many frustrations with their own position and role of experienced discrimination. These feelings seem to exist particularly among the participants coming from Latin America with permanent residence permits and the participants with Dutch nationality coming from Aruba and Curaçao. These are the migrants who are well integrated into the Bonaire society. Geurts (2020) calls this the integration paradox: those who are most "rooted" experience discrimination most often (cf. Geurts et al., 2020). The qualitative research showed that migrants

consider promising and unpromising companies and sectors in their search behavior. Companies and sectors that are known to be more difficult for migrants to enter or that are expected to be discriminatory in some ways are avoided. With this behavior, people actually constrain the labor market for themselves. Another reaction is to start one's own business; some participants have done this because they could not access paid employment. Quite a few participants try not to pay too much attention to discrimination, to ignore it. It can also be seen as a reaction to make an extra effort (double prove) to confront discrimination. The focus group discussions show that there are participants who link a positive consequence to the discrimination they experience. Others, on the contrary, seem to have gone the extra mile in response to the Bonaire labor market. Further, migrants adapt to avoid being discriminated against. Other responses include lowering the level of ambition and by accepting work below their own (educational) level.

Outcomes of quantitative analyses

Quantitative analyses on perceived labor market discrimination by migrant groups are aimed at investigating migrants' perceptions of experiencing discrimination on the labor market and in the workplace. A questionnaire was used to answer the third sub-question of the study. A total of 225 respondents of Dutch nationality from the Netherlands, Aruba and Curaçao and 161 respondents of foreign nationality from the Dominican Republic, Venezuela, Colombia and Peru, aged 18 years and older registered in the Personal Data Base of the Public Entity of Bonaire completed the questionnaire.

Over 43% of the respondents who participated in the quantitative survey experienced discrimination in the Bonaire labor market and workplace in the past five years. In addition, 16% of respondents were unsure whether an incident they experienced was related to discrimination. Migrants experienced 14% discrimination in one area and 29% in two areas. If the discrimination experiences are analyzed by area, it appears that 45% of job seekers experienced discrimination in the past five years when looking for work and another 8% were unsure whether an incident was discrimination. The level of discrimination is lower in the workplace. Forty percent of working migrants have experienced discrimination in the workplace. In the workplace, doubt about discrimination is greatest: the proportion of working migrants who doubted whether a situation constituted discrimination was 24%. Experienced discrimination when looking for work mostly takes the form of unequal treatment (60%). But negative treatment (67%) is most often experienced in the workplace. Here, however, differences between migrant groups can be pointed out. For example, migrant groups with Dutch nationality (27%) and migrant groups with foreign nationality

(33%) more often experience discrimination when looking for work in the form of unequal treatment. Migrant groups with foreign nationality more often experience discrimination in the form of negative treatment in the workplace (37%). Migrant groups with Dutch nationality are more likely to experience discrimination in the workplace in the form of unequal treatment (31%).

There are differences between migrant groups in the extent to which they experience discrimination. Migrant groups from Latin America (66%) are more likely to experience discrimination in job search than migrants from Aruba and Curaçao (36%). Migrants coming from the Netherlands (28%) experience the least discrimination when looking for work. In situations occurring on or around the workplace, migrant groups from Latin America (81%) are more likely to experience or suspect discrimination than migrants from Aruba and Curaçao (53%). Migrants originating from the Netherlands (49%) experience the least discrimination in the workplace.

Discrimination in general is little reported. When looking for work, it is 31%. In the workplace, discrimination is more often reported (41%). Migrants who have made a report indicate that they most often report the feeling of being discriminated against somewhere else or to the company board or management.

Discrimination can have serious consequences. Discrimination causes a portion of job seekers to drop out of the labor market: they stop looking for work (49%). This is the case for job seekers from Latin America (56%). Within the migrant groups originating from Latin America, it is Dominicans in particular (64%) followed by Venezuelans (61%) who most often stop looking for work. Forty-four percent of migrants originating from Aruba and Curaçao drop out in the job search due to (perceived) discrimination. The dropout rate is lowest for migrants coming from the Netherlands (22%).

Experienced discrimination in the workplace makes migrants feel more connected to migrants of the same origin and nationality (59%) or become a stronger person themselves (92%). On the other hand, a significant proportion of migrants start working harder (61%), possibly to counter negative group images they face. At the same time, some seek other work (54%) or even stop working (35%) due to (perceived) discrimination in the workplace. More than half (53%) of migrants with an experience of discrimination indicate that they work below their (educational) level as a result of discrimination.

Discussion and conclusion

The aforementioned leads to the following central question: To what extent do migrants of foreign nationality and migrants of Dutch nationality experience discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace and what consequences do these discriminatory experiences have for their labor market behavior?

Migrants with foreign nationality from Latin America experience more discrimination in job search and in the workplace than migrants with Dutch nationality from the Netherlands, Aruba and Curaçao. Discrimination appears to play a significant role for migrant groups with foreign nationality. Discrimination occurs mainly because of the distinction people make between ingroup and outgroup preferences. Social categorization has played an important role in processes of social exclusion and discrimination. Because migrants of foreign nationality are culturally very different from the dominant population group in Bonairean society, they have been more affected by social exclusion and discrimination. With migrant groups not being affected by labor market discrimination to the same extent, it can be concluded that ethnic hierarchy exists on Bonaire.

It can be concluded from the studies that the negative effects of perceived discrimination affect migrants of foreign nationality from Latin America much more than migrants of Dutch nationality from the Netherlands, Aruba and Curaçao. Several factors can be attributed to these differences in labor market behavior between migrant groups, such as differences in human capital (education, income), social capital (networks, social integration), ethnic homophily, ethnic hierarchy and differences in the labor market sector in which the migrants apply and/or work. Migrant groups with foreign nationality feel less at home on Bonaire and feel a less strong bond with Bonaire than migrant groups with Dutch nationality.

In order to gain a better insight into the extent to which migrant groups with a foreign nationality and migrant groups with Dutch nationality experience discrimination on the Bonaire labor market and in the workplace, it is recommended that a follow-up study be carried out into a breakdown by public entities Sint Eustatius and Saba and to various social areas, such as education, in contacts with authorities and in the (semi) public space. After all, the more people experience discrimination in more areas, the more people and structures will probably be involved and the (awareness of) social stigma will therefore be greater.

Samenvatting

Aanleiding en doel

Bonaire vormt sinds 10 oktober 2010, toen het land de Nederlandse Antillen werd opgeheven, als openbaar lichaam een bijzondere gemeente van het land Nederland, tezamen met de twee andere BES-eilanden Sint Eustatius en Saba. In de afgelopen decennia is als gevolg van een positief migratiesaldo de bevolking op Bonaire sterk toegenomen (CBS-CN, 2021). Het grootste deel van de migranten op Bonaire is afkomstig uit Nederland. Daarnaast komt een groot deel uit de overige landen binnen het Koninkrijk (Aruba, Curaçao en Sint Maarten) en een aantal landen van Latijns-Amerika. Van de migranten uit Latijns-Amerika komen de meeste uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (CBS-CN, 2021). Samen met de sterk groeiende bevolking van Bonaire neemt het potentiële aanbod van personeel ook toe. In een aantal arbeidssectoren wordt op Bonaire veel migranten ingezet voor het verrichten van arbeid. Het gaat hierbij voornamelijk om de sectoren bouwnijverheid en horeca (Winter et al., 2018). Uit een onderzoek van Van Heel et al. (2013) blijkt dat de kwaliteit van de arbeid van laagopgeleide migranten op Bonaire soms te wensen overlaat (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden). Zulks maakt deze migrantengroepen zeer gevoelig voor arbeidsmarktdiscriminatie. Dit geldt voor zowel de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit als de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Arbeidsmarktdiscriminatie is in de strafwetgeving van de BES-eilanden verboden vanwege de ingrijpende (negatieve) gevolgen die het heeft voor individuen, organisatie en de maatschappij als geheel. Uit onderzoek blijkt dat het ervaren van discriminatie samenhangt met een laag zelfvertrouwen en gezondheidsproblemen (Spencer et al., 2015) en ertoe kan leiden dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt of het sociale leven (Andriessen et al., 2020). Ten slotte heeft discriminatie ingrijpende gevolgen voor samenlevingen (Thijssen, 2020).

Dit onderzoek heeft als doelstelling om discriminatie-ervaringen van migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer in kaart te brengen en de ontwikkeling van beleid om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te bestrijden en de Bonairiaanse samenleving een betrouwbaar beeld te bieden van de uitingsvormen en gevolgen van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Discriminatie wordt in de wetenschappelijk literatuur op uiteenlopende wijze gedefinieerd. De manier waarop discriminatie wordt gedefinieerd, heeft invloed op de manier waarop discriminatie wordt onderzocht en hoe de resultaten worden

geïnterpreteerd. In het dagelijks taalgebruik is niet altijd duidelijk wat precies bedoeld wordt met “discriminatie”. In dit proefschrift volg ik een definitie die veel onderzoekers hanteren en omschrijf discriminatie als het nadelig behandelen van migranten, omdat zij behoren tot een bepaalde migrantengroep of tot een bepaalde migrantengroep worden gerekend (Brittian et al., 2013). Aan de nadelige behandeling kan afkeer van migrantengroepen ten grondslag liggen, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Indirecte discriminatie verwijst naar gedrag en regelgeving die onbedoeld migrantengroepen uitsluiten. Statistische discriminatie is het verschijnsel waarbij (vermeende) kenmerken van een migrantengroep aan individuele leden van die migrantengroep worden toegeschreven. Discriminatie verschilt daarmee van andere vormen van intergroep *bias* (Dovidio & Gaertner, 2010), zoals stereotypen – de beelden die mensen hebben over de kenmerkende eigenschappen van migrantengroepen – of vooroordelen – de affectieve gevoelens die bepaalde migrantengroepen oproepen (Thijssen et al., 2019).

De onderzoeksvraag

De centrale vraag in dit onderzoek luidt: In hoeverre ervaren migranten met een vreemde nationaliteit en migranten met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en welke consequenties hebben deze discriminatie-ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag?

Om antwoord te geven op de centrale vraag worden in de verschillende hoofdstukken de volgende deelvragen behandeld:

1. Welke inzichten biedt de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarkt-discriminatie van migranten?
2. Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?
3. Wat voor belevingen hebben migranten met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer?

Onderzoeksmethodologie

Onderzoekers hebben verschillende methoden gebruikt om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestuderen (Neumark, 2018). Omdat discriminatie moeilijk laat vaststellen, is er voor een antwoord op de centrale vraag en de deelvragen van dit onderzoek gekozen om een gemengde onderzoeksmethode uit te voeren, die gekenmerkt wordt door een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling. Door het combineren van beide soorten data worden de sterke

kanten van beide onderzoeksmethoden gecombineerd. Kwalitatief onderzoek heeft als voordeel om dicht bij de woorden van de respondent te kunnen blijven, terwijl kwantitatief onderzoek juist reikwijdte en generaliseerbaarheid als voordeel heeft. Een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methode stelt onderzoekers in staat om beter begrip te krijgen van complexe fenomenen. In dit onderzoek was de combinatie van die methoden noodzakelijk om een goed beeld te krijgen van zowel de aard en de omvang van discriminatie.

Theoretische inzichten

Aan de hand van juridische en sociaalwetenschappelijke literatuur is de theoretische basis voor het onderzoek gelegd. Eerst is het voorlopige conceptueel model bij het onderzoek ontwikkeld. De afhankelijke variabele in het voorlopig model is effecten van ervaren discriminatie. Deze variabele wordt beïnvloed door de mediërende variabele ervaring migranten met discriminatie. Deze variabele wordt op haar beurt beïnvloed door de onafhankelijke variabele factoren die bepalend zijn voor arbeidsmarktsucces. Tevens is er een modererende variabele passende interventies op de factoren die bepalend zijn voor discriminatie toegevoegd, waarvan verwacht wordt dat deze het effect dat de onafhankelijke variabele heeft op de afhankelijke variabele verandert.

Bij de conceptualisering van discriminatie is vooral aandacht besteed aan de verschillende vormen van discriminatie, die in de wetenschappelijke literatuur worden onderscheiden. Aansluitend daarop is ingegaan op de theorievorming rond arbeidsmarktdiscriminatie, die kort in kaart is gebracht. Er is verder aandacht besteed aan twee theorieën die antwoord moeten geven op de vraag waarom mensen discrimineren. Ten eerste is onderzocht of bepaalde migrantengroepen meer of minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren. Zo claimt de etnische homofiliehypothese (Edo et al., 2017; Jacquement & Yannelis, 2012) dat sociale categorisatie de voornaamste drijfveer is achter etnische discriminatie. Werkgevers hebben vooral een sterke voorkeur voor de eigen etnische groep; de specifieke sociaaleconomische of culturele achtergrond van migrantengroepen zou er niet toe doen. De etnische hiërarchiehypothese (Thijssen et al., 2019) veronderstelt dat arbeidsmarktdiscriminatie niet alle migrantengroepen in gelijke mate treft. Vooral migrantengroepen die sociaaleconomisch, cultureel en of fenotypisch verder afstaan van de dominante etnische meerderheidsgroep zouden hierdoor sterker getroffen worden.

Uit de wetenschappelijk literatuur blijkt dat discriminatie voor migranten en mensen zonder een migrantenachtergrond tot andere arbeidsmarktuitskomsten kan leiden. Slagen op de arbeidsmarkt hangt vervolgens af van individuele hulpbronnen die

migranten beschikken (Dagevos et al., 2022). Deze individuele hulpbronnen zijn het menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal. In de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie zijn diverse mogelijke oplossingen gegeven, die gericht zijn op bestrijding en of vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie en die het arbeidsmarktgedrag van migranten kunnen beïnvloeden. Deze oplossingen komen in de praktijk voor in de vorm van specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018).

Op grond van de wetenschappelijk literatuur is vervolgens het definitieve conceptueel model geformuleerd en een beschrijving van de relaties tussen de variabelen en de daaruit voortkomende hypothesen. In het definitieve conceptueel model is perceptie bij arbeidsmarktdiscriminatie als mediërende variabele opgenomen en is arbeidsmarktgedrag als afhankelijke variabele opgenomen. De afhankelijke variabele en de mediërende variabele worden op hun beurt beïnvloed door de onafhankelijke variabelen: de kapitaalvormen, etnische homofilie, etnische hiërarchie, beleidsinstrumenten en good practices. Op basis van de deelvragen, het definitieve conceptueel model en de literatuur zijn hiertoe zeven hypothesen geformuleerd over het effect van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. De hypothesen voortvloeiende uit het conceptueel model zijn als volgt:

Hypothese 1: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 2: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 3: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en binnen migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 4: Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Hypothese 5: Bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Hypothese 6: Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante groter kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen.

Hypothese 7: Ervaren discriminatie medieert de impact van de onafhankelijke variabelen op arbeidsmarktgedrag.

De opgestelde hypothesen zijn op basis van een stapsgewijze (binaire) logistische regressie getoetst met behulp van SPSS 23. De zeven hypothesen zijn niet verworpen.

Focusgroepsgesprekken

Om de tweede deelvraag van het onderzoek te kunnen beantwoorden, zijn zes focusgroep-interviews georganiseerd, variërend naar geslacht (man, vrouw), opleidingsniveau (vmbo, mbo, hbo+), verblijfsduur (bepaalde tijd, onbepaalde tijd), herkomst (het Koninkrijk, Latijns-Amerika) en nationaliteit. Discriminatie blijkt een issue te zijn, vooral bij instroom. De indruk ontstaat dat als een migrant eenmaal een (goede) baan heeft en de kans krijgt zich als goede werknemer te bewijzen de hoge drempel genomen is. Deze drempel is echter niet voor iedere migrant even hoog. De lager en middelbare opgeleide migranten lijken weinig discriminatie bij het zoeken naar werk te hebben ervaren. In hun beleving speelt discriminatie een ondergeschikte rol bij het zoeken naar werk en op de werkvloer. Het zijn echter vooral de hoger opgeleiden die aangeven dat naar hun mening discriminatie het zoeken naar werk belemmert of heeft belemmerd. Dat discriminatie in het spel is, is echter lang niet altijd duidelijk. Veel vaker is er sprake van een vermoeden van discriminatie, zonder dat die duidelijk aanwijsbaar is. Vaak afgewezen te worden of geen reactie ontvangen op sollicitatiebrieven sterken het vermoeden van de participanten dat zij vanwege hun herkomst of nationaliteit niet worden aangenomen. Ook leiden vragen van werkgevers over hun etnische herkomst tot vermoedens van discriminatie. Breed gedragen is het beeld dat migranten zich extra moeten bewijzen. Dit is naar de mening van de participanten zowel bij het zoeken naar werk als op de werkvloer het geval. De doorgaans negatieve beeldvorming wordt geprojecteerd op de migrant, die op zijn beurt het gevoel heeft altijd te moeten laten zien dat deze niet aan dit ongunstige groepsbeeld beantwoordt. Wanneer het gaat om ervaren discriminatie op de werkvloer worden in de focusgroepsgesprekken situaties genoemd, waarin de participanten voorbeelden van discriminatie zien. Ze worden getreiterd of

uitgescholden door collega's en krijgen de vervelende klussen toegespeeld. Ook is een deel van de participanten van mening dat ze minder kansen hebben op promotie en minder krijgen betaald. Verder wordt melding gemaakt van openlijke discriminatie van klanten. Discriminatie lijkt, zo kan uit de focusgroepsgesprekken worden opgemaakt, van grotere betekenis te zijn bij het zoeken naar werk dan op de werkvloer.

Consequenties voor het gedrag

Er zijn verschillende reacties op ervaren discriminatie denkbaar. Er is gekeken naar reacties en gedrag die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Tijdens de focusgroepsgesprekken zijn bij de participanten veel frustraties geconstateerd over de eigen positie en rol van ervaren discriminatie. Deze gevoelens lijken in het bijzonder te bestaan bij de participanten afkomstig uit Latijns-Amerika met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en de participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba en Curaçao. Deze zijn de migranten die goed geïntegreerd zijn in de Bonairiaanse samenleving. Geurts (2020) noemt dit de integratieparadox: degenen die het meest zijn 'geworteld', ervaren het vaakst discriminatie (vgl. Geurts et al., 2020). Uit het kwalitatieve onderzoek is gebleken dat migranten in hun zoekgedrag rekening houden met kansrijke en kansloze bedrijven en sectoren. Bedrijven en sectoren waarvan men weet dat migranten er moeilijker binnen kunnen komen en of waarvan men verwacht dat er op één of andere wijze discriminatie plaatsvindt, worden gemeden. Met dit gedrag perkt men feitelijk voor zichzelf de arbeidsmarkt in. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming; enkele participanten hebben dit gedaan, omdat ze geen toegang kregen tot een baan in loondienst. Nogal wat participanten proberen niet te veel rekening te houden met discriminatie, het te negeren. Ook is te zien als reactie dat men zich extra inspant (dubbel bewijst) om discriminatie het hoofd te bieden. Uit de focusgroepsgesprekken blijkt dat er participanten zijn die een positief gevolg koppelen aan de door hen ervaren discriminatie. Anderen lijkt juist extra hard hun best zijn gaan doen in reactie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Verder passen migranten zich aan om niet gediscrimineerd te worden. Andere reacties zijn: het verlagen van het ambitieniveau en door werk onder het eigen (opleidings)niveau aan te nemen.

Uitkomsten van de kwantitatieve analyses

Kwantitatieve analyses naar ervaren arbeidsmarktdiscriminatie door migrantengroepen zijn gericht om te onderzoeken wat de belevingen van migranten zijn met het ervaren van discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. Om de derde deelvraag van het onderzoek te beantwoorden, is gebruikgemaakt van een

vragenlijst. In totaal hebben 225 respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao en 161 respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru, van 18 jaar en ouder ingeschreven in de Basisadministratie Persoonsgegevens van het openbaar lichaam Bonaire de vragenlijst ingevuld.

Ruim 43% van de respondenten die deelgenomen heeft aan het kwantitatief onderzoek heeft in de afgelopen vijf jaar discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren. Daarnaast twijfelde 16% van de respondenten of een incident dat zij meemaakten te maken had met discriminatie. Migranten hebben 14% discriminatie ervaren op één terrein en 29% op twee terreinen. Indien de discriminatie-ervaringen per terrein worden geanalyseerd, blijkt dat 45% van de werkzoekenden in de afgelopen vijf jaar discriminatie bij het zoeken naar werk heeft ervaren en nog 8% twijfelde of een voorval discriminatie was. De mate van discriminatie is minder hoog op de werkvloer. Veertig procent van de werkende migranten heeft discriminatie op de werkvloer ervaren. Op de werkvloer is de twijfel over discriminatie het grootste: het deel van de werkende migranten dat twijfelde of een situatie discriminatie betrof, was 24%. Ervaren discriminatie neemt bij het zoeken naar werk veelal de vorm aan van ongelijke behandeling (60%). Maar negatieve bejegening (67%) wordt op de werkvloer het vaakst ervaren. Hier zijn echter verschillen tussen migrantengroepen aan te wijzen. Zo ervaren migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit (27%) en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (33%) vaker discriminatie bij het zoeken naar werk in de vorm van ongelijke behandeling. Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren vaker discriminatie in de vorm van negatieve bejegening op de werkvloer (37%). Migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit ervaren vaker discriminatie op de werkvloer in de vorm van ongelijke behandeling (31%).

Tussen migrantengroepen bestaan verschillen in de mate waarin zij discriminatie ervaren. Migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika (66%) ervaren vaker discriminatie bij het zoeken naar werk dan migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao (36%). Migranten afkomstig uit Nederland (28%) ervaren het minst discriminatie bij het zoeken naar werk. Bij situaties die zich op of rondom de werkvloer afspelen, zeggen migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika (81%) vaker (vermoedens van) discriminatie te ervaren dan migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao (53%). Migranten afkomstig uit Nederland (49%) ervaren het minst discriminatie op de werkvloer.

Discriminatie wordt in het algemeen weinig gemeld. Bij het zoeken naar werk is dat 31%. Op de werkvloer wordt discriminatie vaker gemeld (41%). Migranten die een

melding gedaan hebben, geven aan dat zij het gevoel gediscrimineerd te worden het vaakst ergens anders of bij de directie of management van het bedrijf melden.

Discriminatie kan ernstige gevolgen hebben. Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekenden af van de arbeidsmarkt: zij stoppen met het zoeken naar werk (49%). Dit is het geval bij werkzoekenden afkomstig uit Latijns-Amerika (56%). Binnen de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika is het met name de Dominicanen (64%) gevolgd door de Venezolanen (61%) die het vaakst stoppen met het zoeken naar werk. Vierenveertig procent van de migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao haken af in de zoektocht naar een baan als gevolg van (ervaren) discriminatie. Het afhaakpercentage is het laagst voor migranten afkomstig uit Nederland (22%).

Ervaren discriminatie op de werkvloer zorgt ervoor dat migranten een grotere verbondenheid voelen met de migranten met dezelfde herkomst en nationaliteit (59%) of zelf een sterker persoon is geworden (92%). Aan de andere kant gaat een aanzienlijk deel van de migranten harder werken (61%), mogelijk om tegenwicht te bieden aan negatieve groepsbeelden waar zij tegenaan lopen. Tegelijkertijd zoekt een deel ander werk (54%) of stopt zelfs met werken (35%) als gevolg van (ervaren) discriminatie op de werkvloer. Meer dan de helft (53%) van de migranten met een discriminatie-ervaring geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie onder hun (opleidings)niveau werken.

Discussie en conclusie

Het vorenstaande leidt tot de volgende centrale vraag: In hoeverre ervaren migranten met een vreemde nationaliteit en migranten met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en welke consequenties hebben deze discriminatie-ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag?

Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika ervaren meer discriminatie bij het zoeken naar werk en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao. Discriminatie blijkt voor migrantengroepen met een vreemde nationaliteit een significante rol te spelen. Discriminatie komt vooral voor vanwege het onderscheid dat mensen maken tussen *ingroup* en *outgroup*-preferenties. Sociale categorisatie heeft een belangrijk rol gespeeld in processen van sociale uitsluiting en discriminatie. Doordat migrantengroepen met een vreemde nationaliteit in cultureel opzicht in sterke mate afwijken van de dominante bevolkingsgroep in de Bonairiaanse samenleving hebben zij meer te maken gehad met sociale uitsluiting en discriminatie. Nu migrantengroepen niet

in dezelfde mate worden getroffen door arbeidsmarktdiscriminatie kan worden geconcludeerd dat er op Bonaire sprake is van etnische hiërarchie.

Uit de onderzoeken kan geconcludeerd worden dat de negatieve effecten van ervaren discriminatie migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika veel meer treffen dan migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao. Voor deze verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen migrantengroepen zijn diverse factoren aan te wijzen, zoals verschillen in menselijk kapitaal (opleiding, inkomen), sociaal kapitaal (netwerken, maatschappelijke integratie), etnische homofilie, etnische hiërarchie en verschillen in de sector van de arbeidsmarkt waarbinnen de migranten solliciteren en of werken. Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit voelen zich minder thuis op Bonaire en voelen een minder sterke band met Bonaire dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Om een beter zicht te krijgen op de mate waarin migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren, wordt aanbevolen om in een vervolgonderzoek een uitsplitsing te maken naar openbare lichamen Sint Eustatius en Saba en naar verschillende maatschappelijke terreinen, zoals het onderwijs, in contacten met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Immers naarmate men op meer terreinen discriminatie ervaart, zullen waarschijnlijk meerdere personen en structuren betrokken zijn en zal het (bewustzijn van een) maatschappelijk stigma daarmee groter zijn.

Inhoudsopgave

Voorwoord	6
Summary in english	8
Samenvatting	16
Lijst met figuren en tabellen	28
HOOFDSTUK 1 Algemene inleiding	33
1.1 Aanleiding tot het onderzoek	34
1.2 Probleemstelling	37
1.3 Doelstelling van het onderzoek	41
1.4 Afbakening van het onderzoek	42
1.5 Relevantie van het onderzoek	46
1.5.1 Wetenschappelijke relevantie	47
1.5.2 Maatschappelijke relevantie	47
1.6 Beperkingen van het onderzoek	48
1.7 Opbouw van het onderzoek	49
HOOFDSTUK 2 Literatuuronderzoek	53
2.1 Inleiding	54
2.2 Het voorlopige conceptueel model	55
2.3 Conceptualisering van discriminatie	55
2.3.1 Betekenis van discriminatie volgens het woordenboek	56
2.3.2 Betekenis van discriminatie in juridische zin	56
2.3.3 Betekenis van discriminatie in sociaalwetenschappelijke zin	59
2.3.4 Betekenis van discriminatie in dit onderzoek	62
2.4 Vormen van discriminatie	63
2.4.1 (on)bewuste discriminatie	63
2.4.2 (in)directe discriminatie	64
2.4.3 Institutionele en structurele discriminatie	65
2.4.4 Statistische discriminatie en smaak gebaseerde discriminatie	66
2.4.5 Individuele discriminatie en marktdiscriminatie	67
2.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt	67
2.5.1 Meten van arbeidsmarktdiscriminatie	68
2.5.2 Theoretische verklaringen van arbeidsmarktdiscriminatie	76
2.5.3 Good practices	82
2.6 Het definitieve conceptueel model	85
2.7 Hypothesen	87
2.8 Conclusie	90

HOOFDSTUK 3 Methodologie	93
3.1 Inleiding	94
3.2 Methoden	94
3.2.1 Methode kwalitatief onderzoek	96
3.2.2 Methode kwantitatief onderzoek	106
3.3 De validiteit van het onderzoek	115
3.4 Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid	115
3.5 Representativiteit van het onderzoek	117
3.6 Conclusie	118
HOOFDSTUK 4 Resultaten kwalitatief onderzoek	121
4.1 Inleiding	122
4.2 De kwalitatieve onderzoeksvraag	122
4.3 Het design van het kwalitatieve onderzoek	123
4.3.1 Dataverzameling en selectie van participanten	124
4.3.2 Verantwoording data-analyse	128
4.4 Uitkomsten kwalitatief onderzoek	135
4.4.1 Zoeken naar werk	136
4.4.2 De werkvloer	146
4.4.3 Uitstroom	152
4.4.4 De rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	152
4.4.5 Gedragsconsequentie	154
4.4.6 Verschillen tussen en binnen groepen	158
4.4.7 Discriminatie-ervaringen	160
4.5 Conclusie	166
HOOFDSTUK 5 Resultaten kwantitatief onderzoek	169
5.1 Inleiding	170
5.2 Dataverzameling en selectie van participanten	170
5.3 Representativiteit van de steekproef	173
5.4 Beschrijvende statistieken	177
5.4.1 Kapitaalvormen	178
5.4.2 Etnische arbeidsmarktdiscriminatie	186
5.4.3 Passende interventies	189

5.5	Resultaten ervaren discriminatie	191
5.5.1	Ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	191
5.5.2	Ervaren discriminatie bij zoeken naar werk	192
5.5.3	Ervaren discriminatie op de werkvloer	194
5.5.4	Ervaren discriminatie binnen en tussen migrantengroepen	200
5.6	Conclusie	205

HOOFDSTUK 6 | Toetsing hypothesen **207**

6.1	Inleiding	208
6.2	Hypothesen	208
6.3	Verantwoording data-analyse	210
6.4	Betrouwbaarheidsanalyse	211
6.5	Analyse van de relaties en verschillen	212
6.6	Resultaten binaire logistische regressieanalyse	213
6.7	Conclusie	226

HOOFDSTUK 7 | Conclusie en aanbevelingen **229**

7.1	Inleiding	230
7.2	Beantwoorden deelvragen	231
7.3	Beantwoorden centrale vraag	238
7.4	De zeven hypothesen	242
7.5	Theoretische bijdragen en reflecties	244
7.6	Aanbevelingen	246
7.7	Beperkingen van het onderzoek	250

Bijlagen

Aangehaalde literatuur	254
Bijlagen	264
Afkortingenlijst	332
Curriculum vitae	334

Lijst met figuren en tabellen

Figuren

Figuur 1.	Voorlopige conceptueel model	55
Figuur 2.	Vier combinaties van feitelijke en ervaren discriminatie	72
Figuur 3.	Definitieve conceptueel model	86
Figuur 4.	Onderzochte elementen in het kwantitatieve onderzoek	108
Figuur 5.	Participanten naar geslacht (in procenten)	125
Figuur 6.	Participanten naar leeftijd (in procenten)	126
Figuur 7.	Participanten naar hoogste afgeronde opleidingsniveau (in procenten)	127
Figuur 8.	Deel van een getranscribeerd tekst	129
Figuur 9.	Deel van een gecodeerde tekst	132
Figuur 10.	Illustratie van een gestapeld staafdiagram (in procenten)	135
Figuur 11.	Aandeel participanten aan de categorie Criteria bij zoeken van werk (in procenten)	139
Figuur 12.	Aandeel participanten aan de categorie Ervaring met solliciteren (in procenten)	140
Figuur 13.	Beloningsdiscriminatie naar hoogst genoten opleidingsniveau en herkomst (in procenten)	149
Figuur 14.	Mate van ervaren discriminatie per categorie (in procenten)	162
Figuur 15.	Mate van ervaren discriminatie naar discriminatiegronden (in procenten)	163
Figuur 16.	Mate van ervaren discriminatie naar terrein (in procenten)	164
Figuur 17.	Mate van ervaren discriminatie naar discriminatietheorie (in procenten)	165
Figuur 18.	Resultaten Chi-kwadraattoets naar geslacht (in procenten)	174
Figuur 19.	Resultaten Chi-kwadraattoets naar leeftijdscategorie (in procenten)	175
Figuur 20.	Resultaten Chi-kwadraattoets naar herkomst (in procenten)	176
Figuur 21.	Frequentieverdeling van leeftijdscategorie (in procenten)	179
Figuur 22.	Frequentieverdeling van opleidingsniveau (in procenten)	179
Figuur 23.	Frequentieverdeling van verblijfsduur (in procenten)	180
Figuur 24.	Frequentieverdeling van arbeidsmarktervaring (in procenten)	181
Figuur 25.	Frequentieverdeling van individueel netto maandinkomen (in procenten)	182
Figuur 26.	Frequentieverdeling sociaal kapitaal (in procenten)	182
Figuur 27.	Resultaten maatschappelijke integratie naar migrantengroepen (in procenten)	183

Figuur 28. Frequentieverdeling van taalbeheersing (in procenten)	184
Figuur 29. Frequentieverdeling van leesfrequentie (in procenten)	185
Figuur 30. Frequentieverdeling van lidmaatschap vakbond (in procenten)	185
Figuur 31. Frequentieverdeling van arbeidsmarktkennis (in procenten)	186
Figuur 32. Frequentieverdeling van etnische homofilie (in procenten)	187
Figuur 33. Frequentieverdeling van etnische hiërarchie (in procenten)	188
Figuur 34. Frequentieverdeling van beleidsinstrumenten (in procenten)	189
Figuur 35. Frequentieverdeling van good practices (in procenten)	190
Figuur 36. Frequentieverdeling van respondenten naar herkomst die gestopt zijn met het zoeken naar werk (in procenten)	193
Figuur 37. Ervaren discriminatie op de werkvloer (in procenten)	196
Figuur 38. Resultaat gevoel van betrokkenheid bij bedrijf of organisatie (in procenten)	197
Figuur 39. Resultaat gevoel harder te werken (in procenten)	197
Figuur 40. Resultaat veiligheidsgevoel op het werk (in procenten)	198
Figuur 41. Resultaat verbondenheid met land van herkomst (in procenten)	198
Figuur 42. Mate waarin discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk, met twijfel, naar herkomst (in procenten)	201
Figuur 43. Uitingvormen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk naar migrantengroepen (in procenten)	202
Figuur 44. Frequentieverdeling van respondenten naar herkomst die gestopt zijn met het zoeken naar werk (in procenten)	202
Figuur 45. Mate waarin discriminatie wordt ervaren op de werkvloer, met twijfel, naar herkomst (in procenten)	203
Figuur 46. Uitingvormen van ervaren discriminatie op de werkvloer naar migrantengroepen (in procenten)	204
Figuur 47. Conceptueel model	208
Figuur 48. Schematisch overzicht van de theoretische constructen	211

Tabellen

Tabel 1.	Beroepsbevolking naar herkomst (CBS-CN, 2021)	99
Tabel 2.	Indeling onderzoekspopulatie naar herkomst	100
Tabel 3.	Indeling onderzoekspopulatie naar herkomst	112
Tabel 4.	Participanten op een kruistabel naar geslacht en herkomst (in absolute aantallen en procenten)	126
Tabel 5.	Participanten naar herkomst (in absolute aantallen en procenten)	127
Tabel 6.	Aangemaakte categorieën in NVivo	131
Tabel 7.	Aantal referenties en deelnemers voor enkele labels	133
Tabel 8.	Beschreven discriminatie-ervaringen op enkele labels (voorbeelden)	134
Tabel 9.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Zoeken naar werk	136
Tabel 10.	Aantal referenties en participanten voor de categorie Ontdekken van vacatures	137
Tabel 11.	Participanten aan focusgroeps gesprekken naar het al dan niet hebben van betaald werk op eigen (opleidings)niveau	141
Tabel 12.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie de werkvloer	146
Tabel 13.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Uitstroom	152
Tabel 14.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	153
Tabel 15.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Gedragsconsequentie	154
Tabel 16.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Verschillen tussen en binnen groepen	158
Tabel 17.	Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Discriminatie-ervaringen	161
Tabel 18.	Opbouw van respons naar herkomst en wijze van invullen (in procenten)	172
Tabel 19.	Respondenten op een kruistabel naar geslacht en herkomst (in absolute aantallen en procenten)	173
Tabel 20.	Respondenten naar leeftijd (in absolute aantallen en procenten)	175
Tabel 21.	Respondenten naar herkomst (in absolute aantallen en procenten)	176
Tabel 22.	Beschrijvende statistieken van de onafhankelijke variabelen	177
Tabel 23.	Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel (in procenten)	191
Tabel 24.	Discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (in procenten)	192
Tabel 25.	Melden van discriminatie onder werkzoekenden bij het zoeken naar werk (in procenten)	193

Tabel 26.	Discriminatie ervaren op de werkvloer door werkenden (in procenten)	195
Tabel 27.	Gevolgen van discriminatie onder werkenden op de werkvloer (ja-nee vragen) (n=230) (in procenten)	199
Tabel 28.	Melden van discriminatie onder werkenden op de werkvloer (in procenten)	199
Tabel 29.	Uitingsvorm van de ervaren discriminatie naar terreinen (inclusief twijfel) (in procenten)	200
Tabel 30.	Gevolgen van ervaren discriminatie op de werkvloer naar migrantengroep (in procenten)	204
Tabel 31.	Cronbach's alpha (α) per construct	212
Tabel 32.	Correlaties van onafhankelijke, mediërende en afhankelijke variabelen (N = 386)	213
Tabel 33.	Uitkomsten logistische regressieanalyse samenhang tussen kapitaalvormen en ervaren discriminatie	215
Tabel 34.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van etnische homofilie en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en ervaren discriminatie	216
Tabel 35.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van etnische hiërarchie en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en ervaren discriminatie	218
Tabel 36.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen beleidsinstrumenten en ervaren discriminatie	219
Tabel 37.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen good practices en ervaren discriminatie	219
Tabel 38.	Kruistabel naar ervaren discriminatie en arbeidsmarktgedrag (in absolute aantallen en procenten)	220
Tabel 39.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen ervaren discriminatie en arbeidsmarktgedrag	221
Tabel 40.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van ervaren discriminatie met migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en een vreemde nationaliteit en arbeidsmarktgedrag	222
Tabel 41.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en arbeidsmarktgedrag	223
Tabel 42.	Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en ervaren discriminatie	223
Tabel 43.	Resultaten mediërende rol van ervaren discriminatie	225
Tabel 44.	Hypotheseoverzicht	226

HOOFDSTUK 1

Algemene inleiding

1.1 Aanleiding tot het onderzoek

Sinds 10 oktober 2010 zijn Bonaire, Sint Eustatius en Saba (ook wel bekend als de ‘BES-eilanden’) als openbare lichamen in de zin van artikel 132a van de Nederlandse Grondwet (‘Gw’) toegevoegd tot de Nederlandse staatsbestel en is de Nederlandse Grondwet op deze Caribische eilanden van kracht (Van Rijn, 2019; West, 2011; Winter et al., 2015). Hierdoor geldt het gelijkheidsbeginsel van artikel 1 Gw op de BES-eilanden.

Artikel 1 Gw luidt:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Er bestaan wel veel verschillen tussen de BES-eilanden en Nederland voor wat betreft de nationale wetgeving, het gevoerd beleid en de praktische uitvoering daarvan. De zogeheten differentiatieclausule uit artikel 132a lid 4 Gw voorziet in ruimte voor verschillen (Karapetian & Hoogers, 2018). De bevoegdheid om onderscheid te maken tussen de BES-eilanden en Nederland was voorheen te vinden in artikel 1 lid 2 Statuut, maar wordt thans gevonden in artikel 132a Gw.

Artikel 132a lid 4 Gw luidt:

“Voor deze openbare lichamen kunnen regels worden gesteld en andere specifieke maatregelen worden getroffen met het oog op bijzondere omstandigheden waardoor deze openbare lichamen zich wezenlijk onderscheiden van het Europese deel van Nederland.”

Op veel terreinen verschilt de wetgeving in Nederland zich van die op de BES-eilanden. Daarbij verwijst de Nederlandse regering vaak naar de differentiatieclausule. De differentiatieclausule dient als leidraad voor de wetgever, het bestuur en de rechter om rekening te houden met de bijzondere omstandigheden op de BES-eilanden (Nicolaas, 2015; Van Rijn, 2019). Niettemin blijft artikel 1 Gw het toetsingskader waarlangs specifieke situaties moeten worden beoordeeld.

In Nederland is artikel 1 Gw uitgewerkt in verschillende wetten en regels (de zogenoemde ‘gelijkebehandelingswetgeving’), waarvan één van de belangrijkste de Algemene wet gelijke behandeling (‘Awgb’) is (Rehbock & Van Dijk, 2005). De Awgb regelt onder meer dat iedereen gelijke kansen moet hebben op een baan

en goede arbeidsvoorwaarden. De Awgb richt zich dus met name op werkgevers. Bij de transitie op 10 oktober 2010 is ervoor gekozen dat de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing te laten zijn op de BES-eilanden. Uitgangspunt bij de transitie was dat aanvankelijk de Nederlands-Antilliaanse regelgeving na de transitie van kracht blijft en deze geleidelijk door Nederlandse regelgeving zou worden vervangen.¹ In de Memorie van Toelichting bij de Wet College voor de rechten van de mens werd hierover opgemerkt dat de eilanden “tijdelijk uitgezonderd worden” en dat “Bezien zal worden op welke termijn de desbetreffende wetten op het terrein van gelijke behandeling ingevoerd kunnen worden.”²

In zijn laatste vijfjaarlijkse evaluatie van de gelijkebehandelingswetgeving heeft het College voor de rechten van de mens (het ‘CRM’) zijn zorg uitgesproken over het feit dat de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving nog niet van toepassing is op de BES-eilanden (CRM, 2017). In de kabinetsreactie op (onder meer) de evaluatie van het CRM van 5 september 2018 heeft de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aangekondigd dat het kabinet de aanbeveling omtrent het CRM zou opvolgen. Dit hield in dat een verkenning zou worden uitgevoerd naar de vraag wat benodigd is om de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving (gefaseerd) van toepassing te verklaren voor de BES-eilanden.³

Tijdens het Algemeen Overleg over de aanpak van discriminatie van 14 februari 2019 heeft de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in antwoord op een vraag van lid Özütok (Groenlinks) toegezegd dat de verkenning eind 2019 aan de Tweede Kamer toegezonden zou worden.⁴ Echter heeft de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties bij brief van 4 februari 2020 de Tweede Kamer geïnformeerd dat het kabinet nog steeds niet klaar is met het onderzoek naar toepassing van de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving op de BES-eilanden.⁵ Resultaten van de verkenning zouden eind 2019 naar de Tweede Kamer worden gestuurd, maar dat bleek niet haalbaar te zijn en zou pas in het najaar van 2020 naar de Tweede Kamer worden gestuurd. De Minister gaf geen reden voor de vertraging. Er zou wel een begin te zijn gemaakt aan de verkenning in het

- 1 *Kamerstukken II, 31959, nr. 6.* (2009, 7 november). Geraadpleegd op 29 juli 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31959-6.html>.
- 2 *Kamerstukken II, 32467, nr. 3.* (2010, 8 september). Geraadpleegd op 29 juli 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32467-3.html>.
- 3 *Kamerstukken II, 34338, nr. 3.* (2018, 6 september). Geraadpleegd op 29 juli 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34338-3.html>.
- 4 *Kamerstukken II, 30950, nr. 162.* (2019, 12 maart). Geraadpleegd op 29 juli 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-30950-162.html>.
- 5 *Kamerstukken II, 34338, nr. 4.* (2020, 6 februari). Geraadpleegd op 29 juli 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34338-4.html>.

voorjaar van 2019. De verkenning bestond uit twee delen: een bureau-onderzoek naar beschikbare schriftelijke informatie en gesprekken met relevante spelers. Het bureau-onderzoek naar een aantal voorvragen zou in oktober 2019 door de University of Curaçao mr.dr. Moises Frumencio da Costa Gomez te zijn geleverd. De gedachte achter het bureau-onderzoek was dat dit een beeld zou opleveren van uit openbare bronnen beschikbare informatie over onder meer de vorm en de frequentie waarin discriminatie voorkomt. Maar over de aard en omvang van discriminatie op de BES-eilanden zijn nog geen gegevens uit openbare bronnen beschikbaar.

Op dit moment worden Aruba, Curaçao en Bonaire geconfronteerd met een golf van asielzoekers en andere migranten uit het in zware crisis verkerende grotere buurland Venezuela. Venezolanen vormen de grootste groep illegale migranten. In dit onderzoek zal telkens verwezen worden naar het begrip migrant, wat een persoon betreft die als buitenlander op Bonaire komt wonen en werken. Hoeveel illegale migranten in Aruba, Curaçao en Bonaire zich bevinden, is onbekend, want zij nemen nauwelijks deel aan het openbare leven. Dat maakt deze groep erg kwetsbaar voor uitbuiting door ondernemers, want ze nemen genoeg met een laag loonbedrag. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek Caribisch Nederland ('CBS-CN') laten bijvoorbeeld zien dat op Bonaire in 2020 11,5 duizend mensen werkzaam waren, iets meer dan in 2018 (11,2 duizend) (CBS-CN, 2021). Doordat de bevolking op Bonaire als gevolg van een positief migratiesaldo verder toenam, daalde de arbeidsparticipatie van 73,1 procent (2018) naar 69,8 procent (2020). Het grootste deel van de migranten op Bonaire is afkomstig uit Nederland. Daarnaast komt een groot deel uit de overige landen binnen het Koninkrijk (Aruba, Curaçao en Sint Maarten) en een aantal landen van Latijns-Amerika. Van de migranten uit Latijns-Amerika komen de meeste uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (CBS-CN, 2021). Dit onderzoek richt zich namelijk op de door deze migranten ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Bijna een kwart van de meldingen in Nederland over discriminatie op grond van land van herkomst (hierna genoemd 'herkomst') speelt zich af op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2020). Ook wordt discriminatie op grond van herkomst beschouwd als de meest voorkomende vorm van discriminatie in Europa, namelijk 59% (European Commission, 2019).

Op de Nederlandse arbeidsmarkt komen verschillende vormen voor van discriminatie op grond van herkomst. Op Bonaire zal dat waarschijnlijk niet anders zijn. Samen met de (sterk) groeiende bevolking van Bonaire neemt het potentiële aanbod van personeel ook toe. In een aantal arbeidssectoren wordt op Bonaire veel migranten

ingezet voor het verrichten van arbeid. Het gaat hierbij voornamelijk om de sectoren bouwnijverheid en horeca (Winter et al., 2018). Deze immigratie van laagopgeleiden gaat gepaard met verdringing van laagopgeleide Bonairianen, een loondrempel effect wat enerzijds stimulerend is voor de economie maar anderzijds de armoedeproblematiek niet helpt verminderen, een tsunami van werkloze migranten in tijden van laagconjunctuur (bouwnijverheid, horeca) en export van deviezen wat niet bevorderend is voor de Bonairiaanse economie (Van Heel et al., 2013). Uit een onderzoek van Van Heel et al. (2013) blijkt dat de kwaliteit van de arbeid van laagopgeleide migranten op Bonaire soms te wensen overlaat (arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden). Laagopgeleide migranten hebben alleen basisonderwijs of een vmbo- of mbo-diploma op niveau 1 of een gelijkgesteld opleidingsniveau. In beleidsstukken wordt ook wel gesproken over de groep 'zonder startkwalificatie'. Zulks maakt deze groep zeer gevoelig voor arbeidsmarktdiscriminatie.

Uit Nederlandse arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat een grotere kansenongelijkheid met betrekking tot werkloosheid waarschijnlijk zowel samenhangt met de conditie van de Nederlandse arbeidsmarkt als met de mate waarin het sociaal geaccepteerd is om stereotypen en vooroordelen ten aanzien van migranten te uiten en in gedrag om te zetten. Mogelijk worden werkgevers minder kieskeurig wanneer de vraag naar arbeiders hoog is en zullen zij dan eerder geneigd zijn ook migranten in dienst te nemen. Wanneer de arbeidsmarkt weer ruimer is, wordt ook het arbeidsaanbod waaruit werkgevers kunnen kiezen groter en bestaat er meer ruimte voor secundaire preferenties (Andriessen et al., 2010).

Bestrijding van discriminatie staat in Nederland hoog op de agenda. Nu er op Bonaire geen beeld en of gegevens uit openbare bronnen omtrent arbeidsmarktdiscriminatie beschikbaar zijn, is het niet onbelangrijk om ontwikkelingen inzake arbeidsmarktdiscriminatie op Bonaire in kaart te brengen en te duiden, omdat daarmee informatie verkregen kan worden omtrent de bijzondere kwetsbare omstandigheden van de positie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt.

1.2 Probleemstelling

In dit onderzoek staat de vraag centraal naar de mate waarin migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer discriminatie ervaren op grond van herkomst en nationaliteit en de effecten daarvan.

Het is wetenschappelijk niet eenvoudig om te achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt. Ervaringen uit de Nederlandse praktijk blijkt bijvoorbeeld dat niet alle gevallen van discriminatie bij de politie of antidiscriminatiebureaus worden

gemeld (Van Hoogendorp, 2019). Wel blijkt uit onder meer de Nederlandse cijfers arbeidsmarktdiscriminatie en de SCP-cijfers over ervaren discriminatie in Nederland dat discriminatie nog steeds veelvoorkomend is (Andriessen et al., 2020; Thijssen et al., 2019). Het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie op grond van herkomst is belangrijk om te onderzoeken om de volgende twee redenen. Ten eerste brengt discriminatie veel negatieve gevolgen met zich mee. Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van ervaren discriminatie op de gezondheid en het welzijn van mensen. Mensen kunnen letterlijk ziek worden van het ervaren van discriminatie (Andriessen et al., 2014, 2020; Klonoff et al., 2000; Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000; Schmitt et al., 2002). Ten tweede kunnen mensen die discriminatie ervaren kampen met een lager zelfbeeld (Stroebe et al., 2011) en voelen zich onveilig in bepaalde situaties (Andriessen et al., 2014). Laag zelfbeeld kan ontstaan door het besef dat men bij een benadeelde groep hoort die geen eerlijke kans in de samenleving krijgt (Stroebe et al., 2011).

De arbeidsmarkt is een maatschappelijk verdelingsmechanisme dat sociale ongelijkheid genereert (Veenman, 2003). Uit veel Nederlandse arbeidsmarktonderzoeken blijkt dat op de arbeidsmarkt verschillende vormen van discriminatie op grond van herkomst voorkomen. Zo komt discriminatie voor bij: instroom, doorstroom en uitstroom. Instroom verwijst naar de werving en selectie van potentiële kandidaten waarbij discriminatie een rol kan spelen. Doorstroom verwijst naar de loopbaan van werknemers. Discriminatie in deze fase kan gevolgen hebben voor taaktoewijzing, zorg voor veilig en gezond werken, promotie en demotie. Uitstroom verwijst naar het verloop van personeel (zowel vrijwillig als onvrijwillig) en ook in die fase kan discriminatie aanwezig zijn. Ook discriminatie op de werkvloer kan een enorm impact hebben op migranten die daar mee te maken hebben. Het gaat immers om interactiesituaties waaraan men zich nauwelijks kan onttrekken. Uit Nederlandse onderzoeken naar discriminatie op de werkvloer blijkt van het beeld dat migranten nogal eens te maken hebben met pesterij en discriminerende opmerkingen (Andriessen et al., 2012, 2020; Bochhah, 2006). De arbeidsmarktklachten die bij Nederlandse antidiscriminatiebureaus binnenkomen, hebben verreweg het vaakst betrekking op de categorie werkvloer: het gaat dan om onheuse bejegening, racistische grappen, intimidatie en geweld (Andriessen et al., 2020).

Er is tot op heden geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar discriminatie-ervaringen van migranten wanneer ze op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op werkvloer terecht komen. Er valt zeker onderzoek hiernaar te verrichten. In dit onderzoek wordt er specifiek gekeken naar discriminatie-ervaringen van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de effecten daarvan.

De centrale vraag luidt:

In hoeverre ervaren migranten met een vreemde nationaliteit en migranten met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en welke consequenties hebben deze discriminatie-ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag?

Om antwoord te geven op de centrale vraag worden in de verschillende hoofdstukken antwoord gegeven op de volgende drie deelvragen:

Deelvraag 1:

Welke inzichten biedt de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarkt-discriminatie van migranten?

Een aantal kernbegrippen als ‘menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal’, ‘discriminatie’ en ‘good practices’ zijn in dit onderzoek zeer belangrijk. Een veelgebruikte methode om inzicht te krijgen in de omvang van arbeidsmarktdiscriminatie is de analyse van de positie van migranten op de arbeidsmarkt. Volgens de human capital-theorie wordt de ongunstige positie van migranten op de arbeidsmarkt veroorzaakt doordat zij beschikken over minder kapitaal. Het is daarom belangrijk om dit kapitaal goed te meten. Wetenschappelijke literatuur over discriminatie geeft inzicht in wat de definitie is van discriminatie en welke aspecten van dit kernbegrip voorkomen bij migranten. Discriminatie wordt in de wetenschappelijke literatuur op uiteenlopende wijze gedefinieerd. De manier waarop discriminatie wordt gedefinieerd, heeft invloed op de wijze waarop discriminatie kan worden onderzocht en hoe de resultaten worden geïnterpreteerd. Het is daarom belangrijk om dit kernbegrip nader te onderzoeken en te conceptualiseren. De wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie beschrijft drie benaderingen om arbeidsmarktdiscriminatie aan te tonen (Andriessen et al., 2014). Deze benaderingen geven richting aan het onderzoek en helpen de bevindingen bij het empirische onderzoek te ordenen en te interpreteren. De wetenschappelijke literatuur geeft ook mogelijke oplossingen voor het maatschappelijke vraagstuk over arbeidsmarktdiscriminatie (Klaver et al., 2005; Visser & Felten, 2018). Omdat het hele onderzoek gericht is op discriminatie op grond van herkomst en nationaliteit (en niet op andere gronden van discriminatie), worden in het vervolg van dit onderzoek niet meer de woorden ‘herkomst’ en ‘nationaliteit’ vermeld, maar wordt enkel het woord discriminatie gebruikt. Daarmee wordt dus discriminatie op basis van herkomst en nationaliteit bedoeld. In het onderzoek wordt gesproken over migranten die discriminatie op deze gronden hebben ervaren. Er is dan sprake van ervaren discriminatie.

Bij het kernbegrip ‘good practice’ gaat het om een concept uit de bedrijfskunde, organisatiekunde, verandermanagement en kennismanagement (Groot & Simons, 2011). Bij good practices wordt er gekeken naar wat goed gaat en dit wordt verder uitgebouwd. Om problemen op te lossen wordt er gezocht naar positieve voorbeelden die effectief zijn gebleken in het oplossen daarvan (Coletti, 2013). Het onderzoek van Klaver et al. (2005) betreft een overzicht van initiatieven in Nederland geïmplementeerd om discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer te bestrijden en of te verminderen. Visser en Felten (2018) legden zes typen aanpakken bij arbeidsmarktdiscriminatie onder de loep. Een van de aanpakken is om beleid te richten op de sociale norm. Een andere aanpak is *naming and shaming*, dat betekent dat een bedrijf openlijk bekritiseerd wordt voor gedrag dat niet past bij deze sociale norm. De tegenhanger daarvan is *naming and faming*. Hierbij worden werkgevers benoemd en beloofd om een actief antidiscriminatiebeleid. De aanpak van discriminatie laat zich echter niet in slechts het uitvoeren van interventies, maar vereist een samenhangend en integrale systematische aanpak op verschillende niveaus.

Deelvraag 2:

Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?

De doelstelling van deze deelvraag is het verkrijgen van inzicht in ervaringen van migranten met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de gedragsconsequenties van deze ervaren discriminatie. Voor het bereiken van deze doelstelling is de kwalitatieve onderzoeksmethode het meest geschikt. Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om de aard van de sociale verschijnselen te onderzoeken en is vooral geschikt wanneer men wil exploreren welke betekeniswereld er ligt achter sociale processen, interacties, sociale relaties, gedragingen, houdingen, gevoelens en ervaringen, of wanneer men wil weten welke dagelijkse werkelijkheid ten grondslag ligt aan bepaalde statistische relaties (Maso & Smaling, 2004). Er bestaan verschillende methoden van kwalitatief onderzoek, waaronder het (diepte)interview, participerende observatie, documentanalyse en het focusgroepsgeprek. Voor dit onderzoek is gekozen voor het focusgroepsgeprek. Deze keuze is gebaseerd op een tweetal argumenten. In de eerste plaats is er op Bonaire geen empirisch materiaal over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie. Er staat niet vast wat de definiërende elementen van ervaren discriminatie zijn. Dit vraagt om een explorerend onderzoek, waarin gebruikgemaakt wordt van een open en flexibele onderzoeksmethode, die ruimte biedt voor het ontdekken van nieuwe inzichten rond discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Daarnaast werd gezocht naar een methode waarmee

er in relatief beperkte tijd een breed spectrum aan ervaringen konden worden verzameld, onder een op zich zeer verscheiden populatie.

Deelvraag 3:

Wat voor belevingen hebben migranten met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer?

Deze deelvraag zal worden uitgediept door 365 respondenten de vraag voor te leggen in hoeverre ze discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer herkennen in de dagelijkse praktijk. Hierbij wordt toegelicht dat het kan gaan om zowel directe als indirecte discriminatie. Dit houdt in dat het gaat om rechtstreeks onderscheid dat naar een bepaald kenmerk, zoals herkomst of nationaliteit, wordt verwezen. Bij indirecte discriminatie wordt verwezen naar een ogenschijnlijke neutrale handeling of regels die bepaalde migrantengroepen of migranten structureel en in sterke mate benadelen dan andere groepen. Om deze deelvraag te beantwoorden, zal er een kwantitatief onderzoek uitgevoerd worden. Kwantitatief onderzoek geeft inzicht in het aantal migranten dat discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaart. Wat de aard van deze ervaren discriminatie is, kan uit dit onderzoek echter niet worden opgemaakt. Noch geeft het inzicht op de consequenties van deze ervaren discriminatie. Inzicht in de ervaren discriminatie is van belang, onder andere vanwege de mogelijke effecten op het gedrag van migranten. Daarom is voor de beantwoording van deelvraag 2 gekozen voor de kwalitatieve onderzoeksmethode.

1.3 Doelstelling van het onderzoek

Discriminatie wordt in het algemeen beschouwd als een zeer verwerpelijk en schadelijk verschijnsel. Uit talloze Nederlandse onderzoeken blijkt dat migranten significant discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren (Andriessen et al., 2007, 2010, 2014, 2020). Het bestrijden van deze arbeidsmarktdiscriminatie maakt al geruime tijd deel uit van het Nederlandse overheidsbeleid (met of zonder succes). Hoewel Bonaire sinds 10 oktober 2010 als openbaar lichaam deel uitmaakt van Nederland zijn er op Bonaire geen gegevens aanwezig over de aard en omvang van arbeidsmarktdiscriminatie voortvloeiende uit openbare bronnen. Dit onderzoek zal gedeeltelijk in die leemte moeten voorzien. Het is daarom belangrijk een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de mate waarin migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer discriminatie ervaren en van de aard daarvan.

De centrale doelstelling van dit onderzoek is om de discriminatie-ervaringen van migrantengroepen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer in kaart te

brengen, een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van beleid om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt te bestrijden en de samenleving een betrouwbaar beeld te bieden van de vormen van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Dit onderzoek heeft ook tot doel de Nederlandse regering en de Bonairiaanse overheid ertoe te bewegen zo spoedig mogelijk de Nederlandse gelijkebehandelingswetgeving al dan niet gefaseerd in te voeren en van toepassing te verklaren op de BES-eilanden.

De doelstelling die aan de centrale vraag ten grondslag ligt is voornamelijk wetenschappelijk. Vanuit een wetenschappelijk oogpunt maakt dit onderzoek zichtbaar hoe migranten discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren en hoe zij met de door hen ervaren discriminatie omgaan. Het onderzoek beoogt dus een causale link te leggen tussen herkomst, nationaliteit en discriminatie. Deze doelen tezamen hebben uiteindelijk als oogmerk het wetenschappelijke kennisgebied over ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer te vergroten. Het maatschappelijk belang speelt tevens een ondergeschikte rol in dit onderzoek. Door in kaart te brengen hoe migranten omgaan met ervaren discriminatie wordt beoogd om zichtbaar te maken dat discriminatie op Bonaire voorkomt en dat dit kan leiden tot een specifiek arbeidsmarktgedrag.

1.4 Afbakening van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om zicht te krijgen op de ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Om het onderzoek gericht en specifiek te maken en het binnen beperkte tijd te kunnen afronden, is het belangrijk het onderzoek goed af te bakenen en een duidelijke richting te kiezen.

Een eerste afbakening betreft de onderzoekspopulatie van het onderzoek. De groep arbeidsmigranten wordt centraal gesteld in dit onderzoek. Sinds geruime tijd kent Bonaire een stijgend migratiesaldo. Buitenlandse migratie draagt meer bij aan de bevolkingsgroei van Bonaire dan natuurlijke aanwas (het saldo van geboorte en sterfte) (CBS-CN, 2021). Een eenduidige afbakening van het begrip ‘arbeidsmigrant’ is dan ook zeker op zijn plaats. In het dagelijks spraakgebruik worden uiteenlopende definities gehanteerd als over arbeidsmigranten worden gesproken (Cremers, 2017). Het Nederlandse CBS stelt kort en bondig dat arbeidsmigranten personen betreffen die zich in Nederland hebben gevestigd met ‘werk’ als motief. In enkele studies wordt dit verder uitgewerkt in die zin dat de term officiële arbeidsmigranten wordt gebruikt. Dit zijn migranten die de intentie hebben minimaal vier maanden in Nederland te blijven en die zich door middel van inschrijving in de Gemeente

Basisadministratie formeel in Nederland hebben gevestigd. Voor het overige verwijst het CBS in die definitie niet naar herkomst, geboorteland of nationaliteit (Cremers, 2017). In de meeste CBS-statistieken wordt niet gewerkt met het begrip arbeidsmigrant, maar met het begrip ‘allochtoon’ (een persoon van wie tenminste een ouder in het buitenland is geboren) (CBS, 2014). In 2016 hebben zowel CBS als de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid (‘WRR’) afstand genomen van het begrip ‘allochtonen’ (Bovens et al., 2016). Volgens de WRR hebben de termen ‘allochtoon’ en ‘autochtoon’ hun tijd gehad en vraagt de huidige migratiediversiteit om een diversiteit aan classificaties (Bovens et al., 2016). Het CBS nam de term ‘allochtoon’ over in de officiële statistieken en voegde daar het onderscheid ‘westers versus niet-westers’ aan toe. De WRR stelt in plaats daarvan een meervoudig migratie-idioom voor. Dit leidt ertoe dat bijvoorbeeld bij bevolkingsstatistieken, gesproken wordt over ‘inwoners met een migratieachtergrond’ en ‘inwoners met een Nederlandse achtergrond’. In dat meervoudig idioom komt de term arbeidsmigrant niet terug als een aparte categorie (Cremers, 2017). Het Sociaal Cultureel Planbureau (‘SCP’) definieert het begrip arbeidsmigrant niet nader; het wordt gehanteerd als synoniem voor de migranten die in de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw naar Nederland kwamen, los van de duur van hun verblijf (Bucx & De Roos, 2015; Cremers, 2017).

In dit onderzoek wordt het begrip ‘arbeidsmigrant’ gedefinieerd op basis van vier criteria: nationaliteit, geboorteland, verblijfsduur en verblijfsdoel. Een arbeidsmigrant is dus een persoon met de Nederlandse of een vreemde nationaliteit die buiten de BES-eilanden is geboren of een persoon die op de BES-eilanden is geboren met een vreemde nationaliteit en die de intentie heeft minimaal zes maanden op Bonaire te verblijven met werk als beweegreden en die zich door middel van inschrijving in de Basisadministratie van persoonsgegevens formeel op Bonaire heeft gevestigd. Bij migranten met de Nederlandse nationaliteit wordt in dit onderzoek geen onderscheid gemaakt tussen migranten geboren met de Nederlandse nationaliteit en genaturaliseerde migranten.

Omwille van de dynamische superdiverse context van het begrip arbeidsmigrant dient deze doelgroep verder te worden afgebakend. De doelgroep wordt verder onderverdeeld naar verblijfstitel en herkomst. Migranten die op Bonaire willen verblijven, behoeven op grond van artikel 6 van de Wet toelating en uitzetting BES (*Stb.* 2010, 532) over een verblijfsvergunning voor bepaalde of onbepaalde tijd te beschikken. De vergunning voor bepaalde tijd moet in beginsel jaarlijks worden verlengd. Een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd wordt verleend voor ten hoogste vijf jaren. De verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd kan ná vijf jaar verblijf op

grond van een vergunning voor bepaalde tijd worden verkregen, mits betrokkene duurzaam beschikt over voldoende middelen van bestaan (waaronder het hebben van een baan). De verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd wordt niet onder beperking verleend. Dit impliceert dat een migrant met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd geen tewerkstellingsvergunning hoeft. Deze laatste regel geldt eveneens voor migranten met de Nederlandse nationaliteit. Arbeid is voor migranten met de Nederlandse nationaliteit toegestaan op grond van artikel 4, vijfde en zesde lid van de Wet toelating en uitzetting BES en een tewerkstellingsvergunning is aldus voor deze migrantengroep niet vereist. Nu migranten met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd op grond van de vreemdelingenwetgeving BES zonder een tewerkstellingsvergunning kunnen werken, is het verantwoord arbeidsmigranten onder te verdelen in migrantengroepen met een verblijfsduur korter dan vijf jaar en migrantengroepen met een verblijfsduur langer dan vijf jaar. Bij de onderverdeling naar herkomst wordt er onderscheidt gemaakt tussen migranten afkomstig uit enerzijds drie van de vier landen binnen het Koninkrijk (Nederland, Aruba en Curaçao, zonder Sint Maarten) en anderzijds migranten afkomstig uit Latijns-Amerika. Gezien het geringe aantal migranten afkomstig uit Sint Maarten dat op Bonaire komt vestigen, zal deze migrantengroep in het onderzoek buiten beschouwing worden gelaten. Onder de migrantengroep afkomstig uit Latijns-Amerika vallen migranten afkomstig uit de landen: de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru. Deze indeling is gebaseerd op de samenstelling van de migratiestroom op Bonaire (CBS-CN, 2021; Winter et al., 2018).

Aansluitend op de eerste afbakening wordt hier verder ingegaan op een tweede afbakening van het onderzoek. In een onderzoek naar ervaren discriminatie kan zowel het perspectief van groepen als het perspectief van de discriminatiegrond waarop mensen zich gediscrimineerd voelen, gekozen worden, (Andriessen et al., 2014, 2020). Discriminatiegronden verwijzen naar het kenmerk waarop mensen zich gediscrimineerd voelen. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op grond van geslacht, geboorteland, leeftijd of nationaliteit. Dit onderzoek richt zich met name op arbeidsmigranten. Het is te verwachten dat migranten met name discriminatie ervaren op kenmerken die te maken hebben met hun herkomst of nationaliteit. Daarom wordt in dit onderzoek uitsluitend discriminatie vanwege herkomst en nationaliteit onderzocht.

Een derde afbakening volgt uit de situaties waarin discriminatie kan plaatsvinden. Situaties waarin discriminatie kan plaatsvinden, kunnen sterk uiteenlopen: bij het zoeken en vinden van werk, bij het uitgaan, op de woningmarkt, op straat of zelfs online. Dit onderzoek richt zich met name op voorvallen op de Bonairiaanse

arbeidsmarkt: zoeken naar werk, arbeidsvoorwaarden (zaken als onderbetaling, contracten) en voorvallen op de werkvloer (zaken als arbeidsomstandigheden, beëindiging van de arbeidsrelatie). De overige maatschappelijke terreinen zijn in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Een vierde afbakening is dat dit onderzoek zich richt op de mate waarin migranten discriminatie ervaren, waarbij onbekend is of er feitelijke discriminatie aan die interpretatie ten grondslag ligt (Andriessen et al., 2020). Een handeling of nalaten wordt als discriminatie ervaren als men denkt dat de situatie voorkomt of te maken heeft met vooroordelen of stereotypen over de migrantengroep waartoe men gerekend wordt of waartoe men zich rekent. Van feitelijke discriminatie kan pas worden gesproken op het moment dat er tot verboden onderscheid is geoordeeld door een rechter of door het CRM. Het is dan ook van belang de begrippen ‘ervaren discriminatie’ (de beleving van een migrant) en ‘feitelijke, vastgestelde en of juridische discriminatie’ (aan de wetgeving getoetst) goed uit elkaar te houden. Er kunnen zich wat dit betreft verschillende discrepantie voorkomen. Volgens Kaiser en Major (2006) is de perceptie van discriminatie subjectief, wat het vaak ingewikkeld maakt om te achterhalen of de mate waarin een persoon discriminatie ervaart overeenkomt met de mate waarin deze persoon daadwerkelijk gediscrimineerd wordt. Dit onderzoek beperkt zich tot de algemene percepties van discriminatie en besteedt geen aandacht aan feitelijke discriminatie. Feitelijke discriminatie is moeilijk vast te stellen. Uit wetenschappelijke onderzoeken blijkt bijvoorbeeld dat praktijktests, ook wel situatietest of veldexperimenten, beter inzicht kunnen geven in ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2007; Nievers & Andriessen, 2010; Thijssen et al., 2019). Gezien de kleinschaligheid van Bonaire is het niet opportuun, effectief, haalbaar en ethisch verantwoord om praktijktests te gebruiken. Bovendien kan een onderzoek naar ervaren discriminatie zich bedienen van kwantitatieve methoden, zoals surveyonderzoek (Andriessen et al., 2007). Ook kwalitatief onderzoek, zoals focusgroep-interviews, kan een methode zijn. In dit onderzoek wordt naast de ervaren individuele discriminatie ook wat aandacht besteed aan subjectieve groepsdiscriminatie. Dit is de mate waarin een migrant meent dat leden van zijn migrantengroep worden gediscrimineerd in het bestemmingsland. Vragen over subjectieve groepsdiscriminatie zijn voor respondenten makkelijker te beantwoorden dan vragen over persoonlijke discriminatie. Verkuyten (2002) stelt dat het rapporteren van persoonlijke discriminatie veel bedreigender is voor het zelfbeeld van een persoon dan het rapporteren van groepsdiscriminatie. Daarom wordt persoonlijke discriminatie meestal geminimaliseerd en minder genoemd dan groepsdiscriminatie.

De laatste afperking is de geografische afbakening. Van de BES-eilanden spitst dit onderzoek zich specifiek toe op Bonaire. Er is gekozen voor deze afbakening om meerdere redenen. Allereerst is Bonaire het grootste eiland van de BES-eilanden. Bonaire heeft 20.900 inwoners (2020) en een werkzame beroepsbevolking van 11.490 (2020) (CBS-CN, 2021). Het eiland heeft een oppervlakte van ongeveer 288 km². Sint Eustatius is ongeveer 21 km² qua oppervlakte en er wonen circa 3.100 mensen (2020). Saba is met een oppervlakte van 13 km² het kleinste eiland van de BES-eilanden. Saba heeft ongeveer 1.900 inwoners (2020). De eilanden vertonen de kenmerken van 'small island states'. Het zijn kleine eilanden, maar men moet wel beschikken over allerlei vitale voorzieningen. Van de drie eilanden is sinds 2011 het inwonertal van Bonaire het sterkst gegroeid. Ook de prognose van het CBS-CN voorziet voor Bonaire de sterkste groei. Het grootste deel van de bevolkingstoename van Bonaire is toe te schrijven aan immigratie. Een belangrijke reden voor migranten om zich op Bonaire te vestigen is om er arbeid te verrichten (Winter et al., 2018). Bonaire heeft een diverse migrantengroep, waardoor het eiland een gemixte bevolkingssamenstelling heeft. Op Sint Eustatius en Saba is het migratiebeeld diffuser dan op Bonaire. Door de kleinschaligheid en dus arbeidsmarktrelevantie (de arbeidsmarkt op Sint Eustatius en Saba is erg klein) is het verantwoord vooralsnog geen onderzoek naar ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer van migranten woonachtig op Sint Eustatius en Saba te doen. Bonaire ligt ongeveer 800 kilometer zuidelijker dan Sint Eustatius en Saba. De geografische afbakening van de BES-eilanden zorgt ervoor dat het onderzoek niet te breed wordt, effectief, efficiënt en binnen het gewenste tijdsbestek afgerond kan worden. De geografische beperking tot Bonaire is dus een pragmatische keuze.

1.5 Relevantie van het onderzoek

Arbeidsmarktdiscriminatie heeft grote impact op individuen en de samenleving als geheel. Op dit moment staat het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie hoog bovenaan de Nederlandse politieke agenda.⁶ Dit is begrijpelijk, gezien het grote aantal werkzoekenden en werkenden in Nederland die op de arbeidsmarkt en op de werkvloer discriminatie ervaren (Andriessen et al., 2020). Per 10 oktober 2010 hebben de BES-eilanden de status van bijzondere gemeente van Nederland verworven. Tussen Nederland en de BES-eilanden is overeengekomen dat vijf jaar ná 10.10.10 een evaluatie van de gewijzigde staatkundige positie van de BES-eilanden zou plaatsvinden. Een onderdeel van deze evaluatie vormde het uitvoeren van een belevingsonderzoek. Het belevingsonderzoek bevatte zowel een kwantitatief als kwalitatief deel. In het belevingsonderzoek werd niet specifiek aandacht besteed

6 *Kamerstukken II, 30950, nr. 185.* (2020, 10 juli). Geraadpleegd op 4 augustus 2021, van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-30950-185.html>

aan discriminatie maar werd wél summier aan de respondenten de vraag gesteld over ongelijkheid van sekse (Curconsult, 2015). Behalve het belevingsonderzoek van 2015 is er tot dusver geen gericht onderzoek verricht naar discriminatie-ervaringen op de BES-eilanden. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat er op Bonaire geen gegevens over discriminatie bij openbare bronnen beschikbaar zijn. Er is eerder geen onderzoek gedaan naar ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Er ontbreekt dus aan kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie op Bonaire is kortom acuut nodig.

1.5.1 Wetenschappelijke relevantie

De relevantie van een onderzoek kan theoretisch (wetenschappelijke relevantie) en/of praktisch (maatschappelijk relevantie) van aard zijn. Dit onderzoek is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk van belang. Dit onderzoek is wetenschappelijk relevant, omdat er ten eerste een onderzoek uitgevoerd wordt op Bonaire naar de algemene percepties van discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer. Vanuit een wetenschappelijk oogpunt kan het onderzoek bijdragen in het schetsen van een beeld rondom gegevens over discriminatie op Bonaire. Met dit grootschalige ‘mixed method’ onderzoek wordt kortom getracht een wetenschappelijke kennisbijdrage te leveren aan een verklaring voor de perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie van migranten op Bonaire. Dit onderzoek draagt bij aan deskundigheidsbevordering door allereerst een overzicht van de theorie over discriminatie te geven en worden vanuit algemene theorie concrete voorspellingen afgeleid met betrekking tot ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Er wordt een theorie gevormd waarbij hypothesen worden getoetst. Hierin schuilt het belangrijkste deel van de wetenschappelijke relevantie van dit onderzoek. De resultaten van dit onderzoek bieden dan ook wetenschappelijke kennis die tot nu toe ontbrak over discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

1.5.2 Maatschappelijke relevantie

Maatschappelijk gezien kan dit onderzoek veel nieuwe inzichten bieden. Aan de hand van de resultaten van het onderzoek wordt duidelijker waar de focus op gelegd moet worden om ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer tegen te gaan: de ervaring van discriminatie blijft een effect hebben op het arbeidsmarktgedrag. De focus moet bij sprake van ervaren discriminatie daarom liggen op het verminderen van de ervaring van discriminatie bij de migrant. Het onderzoek is een praktijkgericht onderzoek dat een belangrijk fenomeen uit deze samenleving tracht te belichten. Met dit onderzoek wordt discriminatie op een heldere manier in kaart gebracht en kan ervoor worden gezorgd dat

toekomstig overheidsbeleid gericht en effectiever wordt geïmplementeerd. Er is uiteraard ook sprake van discriminatie op Sint Eustatius en Saba. Omdat dit onderzoek tot belangrijke resultaten zal moeten leiden over het implementeren van beleidsinstrumenten, kunnen de analyses en aanbevelingen van dit onderzoek voor deze eilanden ook een praktische handreiking bieden om discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer op Sint Eustatius en Saba tegen te gaan.

1.6 Beperkingen van het onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal methodische beperkingen die mogelijk de betrouwbaarheid van de resultaten van dit onderzoek kunnen beïnvloeden. Een eerste beperking is de mogelijkheid dat sprake zou kunnen zijn van enig selectiviteit in de respons. Dit is het geval wanneer migranten die zelf discriminatie hebben meegemaakt vaker hebben meegedaan aan het surveyonderzoek dan migranten zonder discriminatie. Andersom kan ook gebeuren, dat migranten hun discriminatie-ervaringen niet melden of ondervertegenwoordigd zijn. Dit zou kunnen leiden tot hogere of lagere percentages gerapporteerde discriminatie. Een alternatief is, vragen over ervaren discriminatie in een multi-issue vragenlijst op te nemen. Migrantten zullen dan niet weten dat de vragenlijst specifiek over ervaren discriminatie gaat.

Een tweede beperking is de COVID-19 pandemie. In maart 2020 brak de COVID-19 pandemie in volle kracht uit op Bonaire. Als gevolg hiervan legde de lokale overheid op Bonaire een lockdown op. Op de Bonairiaanse arbeidsmarkt was het eerste gevolg een ineenstorting van het arbeidsvolume, oftewel het aantal gewerkte uren. Als gevolg van de ernstige vermindering van de bedrijvigheid in de toeristische sector, horeca en bouwnijverheid lieten de ondernemingen hun personeel massaal naar tijdelijke werkloosheid overgaan. Het effect van de lockdown en de COVID-19 pandemie op de ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer is moeilijk na te gaan. De resultaten van dit onderzoek kunnen enigszins 'besmet' worden door de COVID-19 pandemie nu het onderzoek verricht is tijdens een periode waarin werkgevers en migranten te maken hebben met de gevolgen van de COVID-19-crisis.

Een derde beperking is dat dit onderzoek zich enkel focust op Bonaire. De effecten van de kleinschaligheid van dit onderzoek maakt generalisatie naar de andere twee eilanden van de BES-eilanden, Sint Eustatius en Saba, gevaarlijk. Dit onderzoek kan echter weinig zeggen over ervaren discriminatie van migranten op de arbeidsmarkt en op de werkvloer van de gehele BES-eilanden. Bij een mogelijk vervolgonderzoek zou het interessant zijn ook de andere twee eilanden van de BES-eilanden te betrekken. Potentieel leidt dit tot meer inzicht in arbeidsmarktdiscriminatie op de gehele BES-eilanden.

En vierde beperking is dat er geen eerder onderzoek gedaan is naar ervaren discriminatie op Bonaire. Over de aard en omvang van discriminatie op Bonaire zijn geen gegevens uit openbare bronnen beschikbaar. Hierdoor is er geen betrouwbaar vergelijkingsmateriaal naar discriminatie op Bonaire beschikbaar. Er moet aldus rekening mee worden gehouden dat dit onderzoek slechts een eerste stap is in het onderzoeksveld.

Tot slot geldt als beperking van het onderzoek dat de data verzameld zal worden met behulp van zelfrapportages. Het is hierdoor mogelijk dat participanten sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven. Een mogelijk gevolg van sociaal wenselijk is onder- of overrapportage van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Om de kans op sociaal wenselijke antwoorden te verkleinen, zal bij het afnemen van de vragenlijst benadrukt worden dat de vragenlijst anoniem wordt behandeld.

1.7 Opbouw van het onderzoek

In dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van voetnoten, welke een opmerking, verwijzing of passage betreffen in de tekst, onderaan geplaatst op dezelfde pagina. Een overzicht van de figuren en tabellen is opgenomen na de inhoudsopgave, zodat deze gemakkelijk terug te vinden zijn in de hoofdstukken.

In *hoofdstuk 1* is een inleiding gegeven over het onderzoeksonderwerp. De aanleiding, voor het verrichten van dit onderzoek, kwam aan bod. De doel- en vraagstelling met de bijbehorende onderzoeksvragen werden gepresenteerd. Verder werden het onderzoeksontwerp en de relevantie van het onderzoek nader toegelicht.

In *hoofdstuk 2* zal aan de hand van juridische en sociaalwetenschappelijke literatuur de theoretische basis voor het onderzoek worden gelegd. In hoofdstuk 2 wordt eerst het kader van het voorlopige conceptueel model bij het onderzoek belicht, waarna de relevante theoretische concepten uit de wetenschappelijke literatuur besproken zullen worden. Om tot een wetenschappelijke operationele definitie van discriminatie te komen, zullen de juridische en sociaalwetenschappelijke literatuur op het gebied van discriminatie geraadpleegd en verkend worden. Hieruit zal een keuze worden gemaakt voor een definitie van discriminatie die het meest bruikbaar is voor het onderzoek. Bij de conceptualisering van discriminatie zal in hoofdstuk 2 vooral aandacht worden besteed aan de verschillende vormen van discriminatie, die in de wetenschappelijke literatuur worden onderscheiden. Aansluitend daarop zal ingegaan worden op de theorievorming rond arbeidsmarktdiscriminatie, die kort in kaart wordt gebracht. In hoofdstuk 2 wordt verder aandacht besteed aan twee theorieën die antwoord moeten geven op de vraag waarom mensen discrimineren.

Op grond daarvan zal vervolgens het definitieve conceptueel model worden geformuleerd en een beschrijving van de relaties tussen de variabelen en de daaruit voortkomende hypothesen. Verder zal in hoofdstuk 2 in kaart worden gebracht op welke wijze ervaren arbeidsmarktdiscriminatie kan worden onderzocht. Hoofdstuk 2 wordt afgesloten met een conclusie.

In *hoofdstuk 3* komen respectievelijk het onderzoeksontwerp van het onderzoek, methoden van dataverzameling (onder meer zullen een kwalitatief en kwantitatief onderzoek worden gebruikt), onderzoekseenheden, analyse en structurering van de gegevens en de kwaliteitscriteria aan bod. Deze onderdelen worden nader toegelicht en gemaakte keuzes worden beargumenteerd. In de operationalisering zal besproken worden hoe de variabelen omgevormd zijn tot bruikbare variabelen voor het onderzoek. Hoofdstuk 3 wordt afgesloten met een conclusie.

In *hoofdstuk 4* wordt het kwalitatief onderzoek beschreven. Dit onderzoek zal verricht worden door middel van focusgroep-interviews. Voor het kwalitatief onderzoek zullen zes focusgroep-interviews worden georganiseerd, variërend naar geslacht (man, vrouw), opleidingsniveau (vmbo, mbo, hbo+), verblijfsduur (bepaalde tijd, onbepaalde tijd), herkomst (het Koninkrijk, Latijns-Amerika) en nationaliteit. In hoofdstuk 4 wordt de resultaten uit het kwalitatief onderzoek beschreven en gepresenteerd. Er wordt een antwoord verkregen op de deelvraag 2: Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten? Hoofdstuk 4 wordt afgesloten met een conclusie.

In *hoofdstuk 5* wordt het kwantitatief onderzoek beschreven. In hoofdstuk 5 wordt de data door middel van survey-vragen (een vragenlijst) vergaard en de uitkomsten van de vragenlijst op beschrijvende wijze besproken en geanalyseerd. Er wordt een antwoord verkregen op de deelvraag 3: Wat voor belevingen hebben migranten met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer? Hoofdstuk 5 wordt afgesloten met een conclusie.

In *hoofdstuk 6* wordt de resultaten van het kwantitatief onderzoek op verklarende en toetsende wijze beschreven en geanalyseerd. De uitgevoerde bivariate en binaire logistische regressieanalyses worden in dit hoofdstuk toegelicht. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een weergave van de hypothesen en een conclusie.

Tenslotte worden in *hoofdstuk 7* de belangrijkste conclusies van het onderzoek gepresenteerd. De centrale vraag van het onderzoek wordt beantwoord

met behulp van de resultaten van het theoretische kader (hoofdstuk 2) en de empirische resultaten uit hoofdstuk 4 (kwalitatief onderzoek), hoofdstuk 5 en hoofdstuk 6 (kwantitatief onderzoek) en er worden aanbevelingen gedaan voor de praktijk en vervolgonderzoek.

HOOFDSTUK 2

Literatuuronderzoek

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van Nederlandse en internationale juridisch en sociaalwetenschappelijk literatuur de theoretische basis gelegd voor het onderzoek naar de mate van ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Het literatuuronderzoek bestond uit voornamelijk Nederlandse en internationale wetenschappelijke artikelen beschikbaar via de toegankelijke database van de Vrije Universiteit van Amsterdam en van de Inter-Continental University of the Caribbean (ICUC). Als zoektermen werden de begrippen uit de onderzoeksvragen gebruikt of synoniemen hiervan (voornamelijk in het Engels). Er is primair op zoek gegaan naar wetenschappelijke empirische studies die zijn gepubliceerd in *peer reviewed journals*.

In hoofdstuk 2 wordt eerst het kader van het voorlopige conceptueel model bij dit onderzoek belicht, waarna de relevante theoretische concepten uit de wetenschappelijk literatuur besproken worden. Om tot een wetenschappelijke operationele definitie van discriminatie te komen, is de juridische en sociaalwetenschappelijke literatuur van de afgelopen decennia geraadpleegd en verkend. Hieruit vloeit een keuze voort voor een definitie van discriminatie die het meest bruikbaar is voor het onderzoek. Voorafgaand daaraan wordt de inhoud van het begrip discriminatie volgens het Van Dale, Groot Woordenboek der Nederlandse Taal onderzocht.

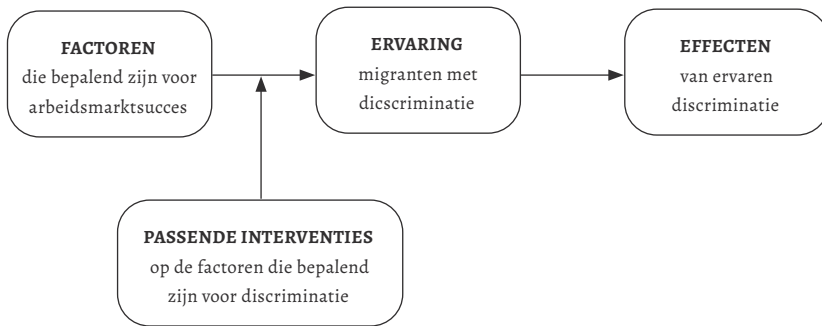
Bij de conceptualisering van discriminatie wordt vooral aandacht besteed aan de verschillende vormen van discriminatie (bewuste en onbewuste, directe en indirecte, institutioneel en structureel, statistische en smaak gebonden (*'taste for discrimination'*), individuele en marktdiscriminatie) die in de wetenschappelijk literatuur worden onderscheiden. Aansluitend daarop wordt ingegaan op de theorievorming rond arbeidsmarktdiscriminatie, die kort in kaart wordt gebracht. Er wordt aandacht besteed aan twee theorieën, die het antwoord geven op de vraag of en in welke mate migranten worden gediscrimineerd op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Voorts wordt in kaart gebracht op welke wijze arbeidsmarktdiscriminatie-ervaringen kunnen worden onderzocht.

Tot slot wordt het definitieve conceptueel model beschreven. Daarna wordt aan de hand van het definitieve conceptueel model zeven hypothesen opgesteld. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.

2.2 Het voorlopige conceptueel model

In dit hoofdstuk wordt het voorlopige conceptueel model bij het onderzoek opgesteld, waarna de relevante theoretische concepten uit de wetenschappelijk literatuur besproken worden.

In dit onderzoek wordt beoogd de mate waarin migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer discriminatie ervaren en de effecten daarvan in kaart te brengen en inzicht te bieden in de factoren die bepalend zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie. Het volgende (voorlopige) conceptueel model is op het onderzoek van toepassing (Figuur 1).



Figuur 1. Voorlopige conceptueel model

De afhankelijke variabele in het model is *effecten van ervaren discriminatie*. Deze variabele wordt beïnvloed door de mediërende variabele *ervaring migranten met discriminatie*. Deze variabele wordt op haar beurt beïnvloed door de onafhankelijke variabele *factoren die bepalend zijn voor arbeidsmarktsucces*. Tevens is er een modererende variabele *passende interventies op de factoren die bepalend zijn voor discriminatie* toegevoegd, waarvan verwacht wordt dat deze het effect dat de onafhankelijke variabele heeft op de afhankelijke variabele verandert.

2.3 Conceptualisering van discriminatie

Discriminatie wordt in de wetenschappelijk literatuur op uiteenlopende wijze gedefinieerd (Andriessen et al., 2014; Bertrand & Duflo, 2017; Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). De manier waarop discriminatie wordt gedefinieerd, heeft invloed op de manier waarop discriminatie wordt onderzocht en hoe de resultaten worden geïnterpreteerd. Het is daarom van belang een eenduidige definitie van discriminatie voor dit onderzoek vast te stellen. De verschillende definities van discriminatie zijn te verdelen in enerzijds juridische definities en anderzijds in sociaalwetenschappelijke definities (Andriessen et al., 2007).

In deze paragraaf worden de betekenissen van het begrip discriminatie in de juridisch en sociaalwetenschappelijk literatuur onderzocht. Voorafgaand daaraan wordt de inhoud aangegeven van het begrip discriminatie volgens het *Van Dale, Groot Woordenboek der Nederlandse Taal*.

2.3.1 Betekenis van discriminatie volgens het woordenboek

Volgens de *Van Dale, Groot Woordenboek der Nederlandse Taal* (Veertiende druk, 2005) kan het begrip ‘discrimineren’ twee verschillende betekenissen hebben. De tweede gegeven betekenis is neutraal. Discrimineren is dan een onderscheid vaststellen of opmerken. Het werkwoord ‘discrimineren’ wordt volgens het woordenboek alleen in deze neutrale zin gebruikt als het om voorwerpen gaat, niet als het mensen betreft. Discrimineren is dus alleen een neutraal begrip als onderscheid wordt gemaakt tussen bijvoorbeeld twee soorten papaja’s. De eerste betekenis van discrimineren die dit woordenboek geeft is “discriminatie toepassen ten opzichte van niet gelijk behandelen”. De definitie van ‘discriminatie’ is veroordelend of pejoratief en luidt aldus:

“Discriminatie (de (v.)) verwerpende onderscheiding, achterstelling, negatieve beoordeling en behandeling van iets, iem. Of van een groep op grond van bepaalde, niet ter zake doende kenmerken als ras, huidskleur, sekse, geaardheid e.d., m.n. het zich in het openbaar, mondeling of bij geschrift of afbeelding, opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun sekse, ras, godsdienst of levensovertuiging.”

In het algemene spraakgebruik is de tweede, normatieve of pejoratieve, betekenis van discriminatie het meest gangbaar (Holtmaat & Rodriguez, 2015).

2.3.2 Betekenis van discriminatie in juridische zin

Het begrip discriminatie komt voor in artikel 1 Gw en in het Wetboek van Strafrecht BES (‘BES-Sr’). Het gebruik en de betekenis van het begrip discriminatie in het kader van de Grondwet en het Wetboek van Strafrecht BES worden in deze paragraaf nader geschouwd.

Discriminatie in de Grondwet

In formeel juridische zin wordt het woord discriminatie gebruikt in artikel 1 Gw.

Artikel 1 Gw luidt als volgt:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

Het woord discriminatie is in deze grondwetsbepaling terechtgekomen nadat de Raad van State kritiek had geuit op de woorden 'bevoordeeld' of 'benadeeld' in het aan hem voorgelegd grondwetsvoorstel (Gerbranda & Kroes, 1993; Kroes, 1998; Verhey, 2003). Ten tijde van de behandeling van het ontwerp voor de Grondwet van 1983 is enige discussie gevoerd over de betekenis van dit begrip in relatie tot het begrip 'onderscheid'. Minister De Gaay Fortman drukt zich daarover als volgt uit:

“Discriminatie is een ander behandelen op een zodanige wijze, dat hij die ander duidelijk maakt, dat hij deze aspecten van zijn menszijn als onvolwaardig beschouwt.”

In een poging dit begrip nader te omlijnen verwees de Minister naar de uitspraak van het EHRM in de Belgische taalzaken, waarin twee criteria zouden zijn gegeven: onderscheid mag worden gemaakt (1) als het doel maar niet discriminatoir is, terwijl ook (2) de weg die men bewandelt om het doel te bereiken niet discriminatoir mag zijn. Burkens (1982) stelt, op grond van zijn analyse van de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 1 Gw, dat het begrip discriminatie daarin niet bijzonder helder is. De discussie lijkt volgens Burkens onder de omstandigheden dat dit begrip zo pejoratief gekleurd is. Dit begrip brengt als zodanig al mee dat van onoirbaar handelen sprake is. Of een bepaalde classificatie als zodanig moet worden aangemerkt, is juist onderwerp van het debat. “De norm dat discriminatie verboden is, houdt dan niet meer in dan dat onoirbare differentiaties onoirbaar zijn. En daarmee “Komt men niet van de grond”, zo concludeert Burkens. Burkens (1982) beschrijft een zestal mogelijke invullingen van het begrip discriminatie. Voor Burkens zijn er bij discriminatie twee kenmerken wezenlijk. Dat is ten eerste het feit dat het discriminatieverbod niet beperkt mag worden tot handelingen die als grievend overkomen. “Naar de essentie vormt de non-discriminatie echter veeleer een structuurbeginsel voor de organisaties van de samenleving”. Ten tweede noemt Burkens het feit dat het om groepskenmerken moet gaan. “Discriminatie wil zeggen dat men bepaalde nadelige consequenties verbindt aan deze groepsattributen.”

Voor een deel is de betekenis van het begrip discriminatie in de Grondwet af te leiden uit de discussies die zijn gevoerd over de relatie tussen de eerste en tweede zin in deze bepaling. Het discriminatieverbod in artikel 1 Gw blijkt een 'open' norm te zijn. Dat wil zeggen: wat discriminatie oplevert en wat niet moet van geval tot geval te worden beoordeeld tegen de achtergrond van de vraag of er voor de bestreden regeling of het bestreden gedrag een 'redelijk grond' of een 'objectieve rechtvaardiging' bestaat (Gerards, 2016). Of en in welke mate een beroep gedaan kan worden op een rechtvaardigingsgrond (en wat derhalve 'discriminatie' is) staat daarmee niet op voorhand vast.

Het beeld dat uit de juridische literatuur naar voren komt, is dat bij discriminatie in artikel 1 Gw gaat om een ongelijke behandeling:

- die plaats vond op bepaalde (verdachte) gronden welke verwijzen naar wezenlijke ‘kenmerken of eigenschappen’ van personen, maar die daar niet toe is beperkt (niet limitatieve opsomming van gronden)
- die kwetsend of vernederend is of die mensen als ‘onwaardig’ behandelt en die (per definitie) ongerechtvaardigd is

Dit zijn ruime en open geformuleerde criteria. Deze criteria maken het voor onderzoekers in de praktijk lastig om ervaren discriminatie te onderzoeken en te meten (Andriessen et al., 2007).

Discriminatie in het strafrecht

In de strafwetgeving van de BES-eilanden is discriminatie eveneens verboden. De definitie van discriminatie in artikel 95c BES-Sr sluit aan bij artikel 1 van het Rassenverdrag. De bepalingen van de artikelen 143b-d BES-Sr zijn geformuleerd in termen van discriminatie of discriminatoire uitingen.

Artikel 95c BES-Sr luidt als volgt:

“Onder discriminatie wordt verstaan elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben, dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economische, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven, wordt tenietgedaan of aangetast.”

In Nederland is het vergelijkbare artikel 90quater NL-Sr oorspronkelijk ingevoerd bij Wet van 18 februari 1971, *Stb.* 1971, 96. Deze definitie is sindsdien, behalve dat het openbare leven veranderd is in het maatschappelijk leven, niet meer gewijzigd.⁷ De discussie bij de invoering van artikel 90quater NL-Sr was of alle elementen van deze definitiebepaling ook zouden moeten worden gesteld en bewezen (door het OM), met andere woorden: of – door dit discriminatiebegrip te kiezen – niet een zeer moeilijk bewijsbaar delict zou worden geconstrueerd (Holtmaat, 2006). De betreffende Kamerleden van de Tweede Kamer vrezden dat bewezen zou moeten

⁷ Wet van 14 november 1991, *Stb.* 1991, 623. Wel is er – in de discussies over latere wetswijzigingen – op gewezen dat in aansluiting bij het Rassenverdrag onder definitie niet alleen directe maar ook indirecte discriminatie moet worden verstaan.

worden dat de belangen van degene die stelt te zijn gediscrimineerd, daadwerkelijk zijn aangetast. Deze Kamerleden kregen geen gelijk van de Minister van Justitie, die stelde dat een daadwerkelijke aantasting van de mensenrechten niet hoeft te worden bewezen omdat de definitiebepaling van artikel 90quater NL-Sr het heeft over ‘of ten gevolge kan hebben’: “Dat dit gevolg is ingetreden, behoeft niet bewezen te worden.”⁸

Over het pejoratieve karakter van dit discriminatiebegrip – is op een enkele uitzondering na – men het wel eens. Bij wijze van afwijking van deze algemene mening werd op een bepaald moment door het CDA verondersteld dat de definitie van discriminatie in artikel 90quater NL-Sr een neutraal begrip is, dat wil zeggen: “bevattende derhalve de gevallen waarin er zowel wél als niét een objectieve en redelijke rechtvaardigingsgrond voor het maken van het betreffende onderscheid aanwezig is.”⁹

Deze opvatting is volgens de Minister van Justitie onjuist. “De in artikel 90quater NL-Sr gegeven definitie kan dus niet als neutraal worden beschouwd. Het gaat om een ongerechtvaardigd onderscheid.”¹⁰ Tenslotte is het een punt van discussie of de definitie van artikel 90quater NL-Sr dusdanig duidelijk omschrijft wat discriminatie is dat de daadwerkelijke strafbepalingen waarin dit woord wordt gebruikt vooraf voldoende duidelijkheid scheppen over de vraag welk gedrag precies wel of niet strafbaar is. Door zijn vaagheid zou de bepaling een inbreuk op het legaliteitsbeginsel in het strafrecht kunnen inhouden (Holtmaat, 2006). Dit argument wordt echter eveneens door de regering verworpen.

Bij de interpretatie van de betekenis van het begrip discriminatie in juridische zin wordt geconcludeerd dat dit voor de praktijk inderdaad lastig is om uit te maken wanneer er sprake is van (on)gerechtvaardigd onderscheid of van discriminatie. De sociaalwetenschappelijke betekenis van discriminatie lijkt er meer duidelijkheid in deze te verschaffen (Andriessen et al., 2007, 2014).

2.3.3 *Betekenis van discriminatie in sociaalwetenschappelijke zin*

In de sociaalwetenschappelijk literatuur wordt het begrip discriminatie vaak beschouwd als een niet-neutrale handeling of uitkomst (Betrand & Duflo, 2017). Hierin onderscheidt discriminatie zich van meer neutrale begrippen als ‘differentiatie’, ‘onderscheid’ en ‘verschil’. Heckman en Siegelman (1993, p. 198) stellen het als volgt:

8 Hirsch Ballin, handelingen II 20 juni 1990, pp. 80-4497.

9 *Kamerstukken I 1990/91. 20 239, nr. 76, p. 2.*

10 *Kamerstukken I 1990/91. 20 239, nr. 76a, p. 2.*

“Asymmetry of treatment of “identical” persons constitutes evidence of discrimination [but] there is no reasons to imagine that every instance of differential treatment constitutes discrimination.”

Traditioneel hebben sociologen discriminatie overwegend in verband gebracht met normen, vooroordelen en attitudes. De empirische onregelmatigheid van dit verband vormt een stimulans te gaan zoeken naar een alternatief en minder beperkt verklaringsmodel. Het analyseren in termen van (economische) handelingsrestricties wordt aldus kenmerkend geacht voor een ‘nieuwe’ sociologie (Andriessen et al., 2007). Een ongelijke behandeling of onderscheid maken op de arbeidsmarkt zijn dus niet altijd hetzelfde als discriminatie. In plaats van ongelijke behandeling of onderscheid maken, spreken Elich en Maso liever over achterstelling, juist omdat ongelijke behandeling of onderscheid maken niet altijd iets (relatief) negatief hoeft uit te drukken. Elich en Maso (1984, p. 16) verstaan onder discriminatie: “de achterstelling van individuen en of groepen die in de handeling geen aanvaardbaar motief vormen.”

In Nederland is op dit vakgebied pionierswerk verricht door Bovenkerk. In de bekende definitie van discriminatie van Bovenkerk verwijst hij naar voor personen of groepen nadelige gedragingen op grond van criteria die er voor de handelingssituatie niet toe doen (Bovenkerk, 1977, geciteerd in Thijssen et al., 2019). Het gaat bij discriminatie dus om gedrag, niet om opvattingen zoals attitudes, stereotypen en vooroordelen. Dergelijke opvattingen kunnen wel ten grondslag liggen aan discriminatie, maar noodzakelijk is dit niet. Er is, anders gezegd, geen sprake van een ‘één op één’-relatie tussen opvatting en gedrag. Personen met negatieve vooroordelen kunnen – onder bepaalde omstandigheden – niet-discriminatoire optreden ten opzichte van individuen of migrantengroepen voor wie hun vooroordeel geldt. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer binnen een organisatie sociale druk bestaat om niet te discrimineren (Deros, 2007). Door de toevoegingen van Bovenkerk aan de discriminatiedefinities werd gepoogd het begrip discriminatie af te bakenen van de begrippen als ‘onderscheid’ en ‘selectie’. Het lastige is echter dat, als men discriminatie goed wil begrijpen en onderzoeken, moet men eerst vaststellen wat en voor wie bepaalde zaken al dan niet moreel verwerpelijk zijn. Omdat dit moeilijk is, volgt dat discriminatie bijna niet aantoonbaar is, of, anders gezegd: bijna altijd weerlegbaar. Bij de definitie van Bovenkerk is niet eenvoudig vast te stellen welke gedragingen er voor de handelingssituatie niet toe doen (Andriessen et al., 2007). Omdat er geen duidelijke criteria zijn om te bepalen wat al dan niet relevant is voor een handelingssituatie, wordt in de sociaalwetenschappelijke literatuur het begrip discriminatie vaak gedefinieerd als:

“(...) het nadelig behandelen (achterstellen of uitsluiten) van personen omdat zij tot een bepaalde groepering behoren of tot een bepaalde groepering worden gerekend.” (Andriessen et al., 2015, p. 11)

Een gangbare toevoeging is dat het gaat om achterstelling of uitsluiting op grond van kenmerken die in de context van de handeling niet relevant zijn (Andriessen et al., 2014). Het voordeel van deze omschrijving is dat niet hoeft te worden bepaald of iets relevant is voor de handelingssituatie. Veel omschrijvingen en onderzoeken inzake arbeidsmarktdiscriminatie gaan uit van voor de arbeidsmarkt relevante criteria en speken van discriminatie wanneer migrantengroepen met de vreemde nationaliteit met migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit gelijkwaardige arbeidsmarktkwalificaties ongelijk behandeld worden en daardoor ongelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Een voorbeeld hiervan is de (operationele) definitie van etnische arbeidsmarktdiscriminatie van Bertrand en Duflo (2017, p. 309):

“Members of a minority group (women, Blacks, Muslims, immigrants, etc.) are treated differently (less favorable) than members of the majority group with otherwise identical characteristics in similar circumstances.”

Thijssen (2020, p. 11) definieert etnische arbeidsmarktdiscriminatie als:

“(...) a behavioral outcome where members of a racial and ethnic minority group are treated differently than members of a racial and ethnic majority group with otherwise identical characteristics in similar circumstances”.

De nadruk volgens Bertrand, Duflo en Thijssen ligt dan op verschillen in uitkomsten voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met de vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbaar relevante individuele hulpbronnen. In dit onderzoek wordt de relevante individuele hulpbronnen gebaseerd op het door Veenman (1990) gemaakte onderscheid in de vier vormen van kapitaal: menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal. Deze kapitaalvormen kunnen invloed uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van migranten (Dagevos et al., 2022; Veenman, 1998).

Belangrijkste vraag in dit onderzoek is in hoeverre migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante productieve kenmerken als migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit dezelfde arbeidsmarktpositie innemen. De grondgedachte is dat als alle voor de arbeidsmarkt relevante productieve

kenmerken (zoals opleidingsniveau en arbeidsmarktervaring) voor migrantengroepen met de vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit gelijkgesteld zijn, er geen verschil in arbeidsmarktpositie tussen deze migrantengroepen meer zou moeten optreden (Andriessen et al., 2012; De Koning et al., 2012).

2.3.4 Betekenis van discriminatie in dit onderzoek

In deze paragraaf betreft het de vraag welke juridische en sociaalwetenschappelijke aspecten vastzitten aan het vraagstuk welke definities van het begrip discriminatie geschikt of geëigend zijn om dit onderzoek naar ervaren discriminatie te kunnen doen. Welke definities zijn met andere woorden het meest geschikt om ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te meten.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat discriminatie niet eenvoudig is vast te stellen en op verschillende manieren onderzocht kan worden. De meeste onderzoeken richten zich daarom op de door het slachtoffer ervaren van discriminatie (Andriessen et al., 2014, 2020; Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Dit onderzoek richt zich op de specifieke ervaringen die migranten zelf hebben met betrekking tot discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. In dit onderzoek moet er uitgegaan worden van een algemene definitie van discriminatie. Een algemene definitie doet recht aan het bestaan van de verschillende vormen van discriminatie die op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer kunnen voorkomen en die niet alleen tot uiting komen in gedrag, maar ook in regelgeving, beleid en werving- en selectiepraktijken en bedoeld of onbedoeld migrantengroepen buitensluiten. Voor dit onderzoek wordt daardoor voor een algemene sociaalwetenschappelijke definitie van het begrip discriminatie gekozen die het meest bruikbaar is voor een onderzoek naar ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Discriminatie wordt in dit onderzoek gedefinieerd als:

“Het nadelig behandelen van migranten, omdat zij behoren tot een bepaalde migrantengroep of omdat ze worden gerekend tot een bepaalde migrantengroep.”

Ervaren discriminatie verwijst dus naar de subjectieve ervaring van een oneerlijke behandeling in vergelijking met anderen op de arbeidsmarkt en op de werkvloer (Brittian et al., 2013). Zoals eerder aangegeven, kan het bij zo'n groepering – of beter: sociale categorie – gaan om een indeling naar leeftijdscategorie, geslacht, geboorteland en nationaliteit. Deze gekozen operationele definitie past bij een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie waar het in dit onderzoek omgaat.

2.4 Vormen van discriminatie

In de wetenschappelijk literatuur worden verschillende vormen van discriminatie onderscheiden, waaronder (on)bewuste discriminatie, (in)directe discriminatie, institutionele als structurele discriminatie, statistische en smaak gebaseerde discriminatie en tot slot individuele als marktdiscriminatie. In deze paragraaf zullen deze vormen van discriminatie de revue worden gepasseerd.

2.4.1 (on)bewuste discriminatie

Discriminatie zal in de meeste gevallen bewust plaatsvinden. Bij bewuste discriminatie wordt doelbewust onderscheid gemaakt op een verdachte grond of jegens een kwetsbare groep (Veenman, 2003). In veel gevallen is een dergelijk onderscheid niet door gerechtvaardigde overwegingen ingegeven, zodat de wederpartij zal proberen achter beter verdedigbare doelstellingen te verhullen. Volgens Veenman (2003) kan bewuste discriminatie zich heel direct uiten, zoals in het geval wanneer personeelsselecteurs aantoonbaar onwaarheden debiteerden bij afwijzing van Molukse sollicitanten (terwijl hun gezegd werd dat in de vacature was voorzien, werd kort daarna een autochtone kandidaat aangenomen of verscheen de advertentie nogmaals in de krant).

Uit kwalitatieve arbeidsmarktonderzoeken komt met enig regelmaat naar voren dat een belangrijk deel van discriminatie niet intentioneel (bewust), maar onbewust plaatsvindt (Dagevos, 2015). Van onbewuste of verborgen discriminatie is sprake wanneer impliciete maatstaven worden gehanteerd die als effect hebben dat een bepaalde migrantengroep wordt bevoordeeld en een andere migrantengroep wordt benadeeld. Wanneer maatstaven impliciet blijven hoeven ze zelfs de mensen die ze hanteren niet bewust te zijn. Daarom spreekt men van onbewuste discriminatie. Van dergelijke impliciete maatstaven is sprake wanneer men bepaalde niet nader gearticuleerd, maar wel werkzame, voorstellingen heeft waaraan een potentiële nieuwe werknemer zou moeten voldoen (Andriessen et al., 2010).

Dagevos (2015) deelde in zijn artikel 'Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust' het standpunt van Veenman (2003) dat veel discriminatie op de arbeidsmarkt onbewust plaatsvindt. Iedereen heeft impliciete attitudes en maakt gebruik van categorisaties en stereotiepe beelden. Dat inzicht is een belangrijk stap om weg te komen van het idee dat selectie etnisch-neutraal is en dat er geen onderscheid wordt gemaakt (Dagevos, 2015). Dat betekent dat bij werving en selectie nagedacht wordt over de vraag of welke manier bewuste en onbewuste belemmeringen omzeild kunnen worden. Dagevos (1998) onderscheidt drie belemmerende factoren: cultuurverschillen, verschillen in sociale netwerken en

vooroordelen. Signalen voor de wens hogerop te komen, worden niet altijd herkend en zelfs misverstaan, betekenisvolle contacten ontbreken vaak, en ongunstige beeldvorming speelt door in promotiebeslissingen.

Onbewust lijkt te impliceren dat er geen weet is van de discriminatie maar dat lijkt niet het geval te zijn. Deze stelling komt overeen met onderzoeken van Hahn et al. (2014) die met een reeks experimenten laten zien dat mensen zeer goed in staat zijn hun onbewuste vooroordelen ten aanzien van verschillende groepen te voorspellen; zo onbewust is onbewust dus niet. Zij tonen aan dat mensen hun eigen impliciete attitude ten aanzien van de meer etnische minderheidsgroepen nauwkeuring juist inschatten. De resultaten van Hahn et al. komen ook overeen met de uitkomsten van een review van Gawronski et al. (2006). Op basis van een hele reeks empirische studies concludeerden Hahn et al. net als Gawronski et al. dat mensen zich dus wel degelijk bewust zijn van hun impliciete houding. Of die impliciete attitude ook van invloed is op de expliciete attitude, de houding die wordt gemeten via zelfrapportage, wordt onder meer bepaald door motivatie. Bij een sterke motivatie om vooroordelen te controleren, zie je dat de expliciete attitude veel positiever is dan de impliciete. Dat betekent dat de inhoud van impliciete vooroordelen niet onbewust maar eerder onbedoeld is.

2.4.2 (in)directe discriminatie

De concepten directe en indirecte discriminatie waren tot halverwege de jaren tachtig niet of nauwelijks gebruikt of ingevuld. Dit heeft tot gevolg gehad dat in met name het begin van de jaren negentig een uitgebreide jurisprudentie op gebied van de gelijke behandeling tot stand is gekomen (Piso, 2001).

Directe discriminatie doet zich voor als rechtstreeks naar een bepaald kenmerk, zoals ras, nationaliteit of herkomst, wordt verwezen (Henn, 2018). Dit is, op enkele uitzondering na, altijd verboden. Alleen als er sprake is van wettelijke toegestane uitzonderingen is direct onderscheid mogelijk. Directe discriminatie verwijst dus naar de ongelijke behandeling op basis van een discriminatiegrond (bijvoorbeeld nationaliteit, ras of herkomst), die voorkomt uit een zekere afkeer (*taste of discrimination*) voor een persoon of groep (Andriessen et al., 2007). Deze vorm van discriminatie is het bewust handelen.

Indirecte discriminatie is daarentegen veel subtieler. Indirecte discriminatie verwijst naar de ogenschijnlijke neutrale handeling of regels die bepaalde groepen of personen structureel en in sterke mate benadelen dan andere groepen (Henn, 2018; Nievers & Andriessen, 2010). Volgens Veenman (2003) verwijst indirecte discriminatie juist

naar meer verholde vormen van discriminatie. Dit is het geval wanneer de werkgever een afwijzing op een sollicitatie motiveert met het argument dat “hij geen migranten aanneemt”. Bij verholde discriminatie kan wel bij de migrant een gevoel leven dat er sprake is van discriminatie, zonder dat deze de vinger direct hierop kan leggen. Een afwijzing op een sollicitatie kan bijvoorbeeld gemotiveerd worden door te verwijzen naar een andere, meer geschikte kandidaat, maar de sollicitant kan het gevoel hebben dat (ook) discriminatie een rol speelt. In de wetenschappelijk literatuur over discriminatie wordt aan deze onzekerheid gerefereerd als *'attributional ambiguity'*: de onzekerheid of de nadelige behandeling het gevolg is van eigenschappen van diegene zelf, zoals gebrek aan kennis of kunde, of van discriminatie (Andriessen et al., 2014, 2020). Omdat de motivaties achter het handelen van anderen altijd tot op zekere hoogte onbekend zijn, ervaart iedereen deze attributional ambiguity in zekere mate. Mensen die zich ervan bewust zijn dat er negatieve houdingen bestaan ten aanzien van de groep waartoe zij behoren, ervaren deze onzekerheid echter in hogere mate. De onzekerheid is nog groter wanneer er daarnaast sociale normen bestaan tegen het uiten van deze negatieve houdingen. Vanwege de attributional ambiguity kunnen mensen terughoudend zijn om een incident zonder voorbehoud te benoemen als discriminatie (Andriessen et al., 2020). Om aan deze onzekerheid recht te doen, wordt in dit onderzoek in aparte categorieën de ervaringen opgenomen die omgeven zijn met twijfels of het discriminatie betrof.

2.4.3 *Institutionele en structurele discriminatie*

Bij institutionele discriminatie of systeemdiscriminatie gaat het om praktijken of procedures die systematisch in het nadeel van bepaalde migrantengroepen werken. Het hoofdkenmerk daarvan is dat de discriminatoire regel of procedure formeel is vastgelegd en standaard wordt toegepast (Vrooman et al., 2014). Een voorbeeld hiervan is het stelselmatig gebruik van bepaalde wervingskanalen die migranten bij voorbaat minder kansrijk maken. Een klassiek voorbeeld van institutionele discriminatie is het gebruik maken van psychologische test die niet cultuurvrij zijn (Choenni & Van der Zwan, 1987).

Kendall (2020, p. 284) definieert discriminatie als:

“Actions or practices carried out by members of dominant groups, or their representatives, which have a differential and negative impact on members of subordinate groups.”

De definitie van Kendall werd voor het eerst gebruikt door de sociologen Feagin en Feagin (2019). In de definiëring van discriminatie door Kendall (2020) bestaat

er een nauwe relatie tussen instituties en intenties, waardoor er vaak sprake is van institutionele discriminatie. Schutter (2014, p. 732) en Henn (2018, p. 37) definiëren structureel discriminatie als:

“Structural discrimination occurs ‘when the rules of a society’s major institutions consistently produce disproportionately disadvantageous outcomes for the members of certain salient social groups and the production of such outcomes is unjust.”

Zowel institutionele als structurele discriminatie zijn gebaseerd op het gegeven dat een meerderheidsgroep in een staat de macht heeft.

2.4.4 Statistische discriminatie en smaak gebaseerde discriminatie

Een van de verklaringen voor discriminatie op basis van ras, nationaliteit en herkomst wordt gegeven door de econoom Becker (Andriessen et al., 2007, 2010). In zijn theorie is er een verschil tussen taste-based discrimination (smaak-gebaseerde discriminatie) en statistical discrimination (statistische discriminatie). Volgens Becker (1957) wordt discriminatie veroorzaakt doordat werkgevers een hekel hebben aan bepaalde groepen (bijvoorbeeld migranten en vrouwen) (Andriessen et al., 2010). Dit houdt in dat iemand kiest op basis van zijn voorkeuren. Volgens de *similarity-attraction* theorie van Byrne zou dit betekenen dat bij het kiezen op basis van ras, nationaliteit en herkomst mensen vooral anderen kiezen die beschikken over dezelfde etniciteit als zichzelf (Byrne, 1971 geciteerd in Van Hoya & Turban, 2015). Op de Bonairiaanse arbeidsmarkt zou dit kunnen betekenen dat werkgevers voornamelijk voor werknemers kiezen met een etniciteit waarover zijzelf ook beschikken. Een Peruaanse werkgever zou bijvoorbeeld zeer geneigd zijn een arbeidsmigrant met de Peruaanse nationaliteit in dienst te willen nemen en een Nederlandse werkgever zou dan voorkeur hebben voor een arbeidsmigrant met de Nederlandse nationaliteit.

Discriminatie zou volgens Becker ook plaats kunnen vinden op basis van statistische gegevens (Andriessen et al., 2015, 2020). De statistische discriminatietheorie stelt dat discriminatie het gevolg is van onzekerheden in het selectieproces (Thijssen et al., 2019). Werkgevers ervaren onzekerheid, omdat zij op basis van een zeer beperkte hoeveelheid informatie in CV's en sollicitatiebrieven in korte tijd een belangrijke beslissing moeten nemen wie ze wel en niet aannemen. Om te voorkomen dat werkgevers de verkeerde beslissingen nemen, gebruiken zij groepsinformatie om de kwaliteiten van individuele sollicitanten beter in te kunnen schatten. Doordat werkgevers het idee hebben dat migranten met vreemde nationaliteit gemiddeld minder productief zijn dan migranten met de Nederlandse nationaliteit of omgekeerd, kiezen werkgevers daarom eerder voor een arbeidsmigrant met de Nederlandse nationaliteit of juist omgekeerd.

Volgens de statistische discriminatietheorie is het gebrek aan productie-relevante informatie dus een belangrijke reden waarom werkgevers werknemers selecteren op basis van etnische herkomst (Neumark, 2018). De ideeën over een bepaalde etnische groep zijn vaak gebaseerd op geobserveerde statistische verschillen tussen migrantengroepen (Andriessen et al., 2015).

2.4.5 Individuele discriminatie en marktdiscriminatie

Er bestaat ook een verschil tussen individuele discriminatie, zoals typisch geïdentificeerd door veldexperimenten, en marktdiscriminatie. Wat in de meeste studies rond arbeidsmarktdiscriminatie wordt gemeten, is individuele discriminatie die wordt ervaren door een willekeurig geselecteerde persoon bij een willekeurig geselecteerde werkgever. Deze discriminatiegraad geeft volgens Becker echter geen accurate maat van discriminatie in de hele markt (Becker, 1957). Marktdiscriminatie is een marginaal effect dat wordt gemeten door bijvoorbeeld effectief betaalde lonen te bestuderen voor gediscrimineerde groepen bij die bepaalde bedrijven waar gediscrimineerde groepen effectief werken (Heckman, 1998). Bijvoorbeeld in de studie van Oaxaca werden loonverschillen tussen mannen en vrouwen verklaard door een aantal observeerbare verschillen zoals verschillen in onderwijsniveau (Andriessen et al., 2007). Oaxaca was de eerste die een methode ontwikkelde om te berekenen in welke mate verschillen tussen groepen toegeschreven kunnen worden aan verschillen in menselijk kapitaal dan wel aan discriminatie. Deze methode schat eerst een model voor twee groepen afzonderlijk (bijvoorbeeld voor Bonairianen en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit). Beloning wordt voor beide groepen voorspeld uit bijvoorbeeld opleidingsniveau, werkervaring, leeftijd en geslacht. Vervolgens wordt het beloningsverschil tussen de gemiddelde Bonairiaan en de gemiddelde migrant met de Nederlandse nationaliteit berekend. Dit verschil wordt daarna uiteengelegd in een deel dat te maken heeft met verschillen in de opgenomen kenmerken tussen de groepen (verschillen in *endowments*), en in een deel dat niet door deze verschillen verklaard kan worden (onverklaarde rest). Deze laatste component kan discriminatie omvatten. Wat niet kon verklaard worden door deze observeerbare verschillen tussen Bonairianen en de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit werd toegeschreven aan het discriminerend gedrag van werkgevers op basis van herkomst. Dus zelfs al wordt er bijvoorbeeld geen of weinig individuele discriminatie gevonden via de veldexperimenten, er kan toch marktdiscriminatie aanwezig zijn wat zich uit in onverklaarbare verschillen in effectief betaalde lonen tussen bepaalde groepen, of omgekeerd.

2.5 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Uit vrijwel alle Nederlandse en internationale onderzoeken blijkt dat migranten een achterstand hebben op de arbeidsmarkt ten opzichte van mensen zonder

een migratieachtergrond (Andriessen et al., 2014, 2020; Huijnk & Andriessen, 2016; Thijssen et al., 2019). Verschillende verklaringen zijn geopperd om deze achterstanden te verklaren, zoals verschillen in menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal (Andriessen et al., 2012; Gracia et al., 2016; Koopmans, 2016; Lancee, 2012). Een vijfde verklaring die veel aandacht krijgt in de wetenschappelijk literatuur is arbeidsmarktdiscriminatie (Gaddis, 2018; Neumark, 2018; Thijssen, 2020): werkgevers zouden een duidelijke voorkeur hebben voor kandidaten met een Nederlandse achtergrond (*'a taste for discrimination'*).

Er is sprake van etnische discriminatie als migrantengroepen met een vreemde nationaliteit systematisch minder kans hebben op een baan dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit, ondanks gelijke geschiktheid en in vergelijkbare omstandigheden. Etnische discriminatie is moeilijk te observeren, omdat het in de praktijk lastig is te achterhalen of werkgevers (potentiële) werknemers anders behandelen omwille van hun nationaliteit of herkomst of vanwege verschillen in andere (productierelevante) eigenschappen (Bertrand & Duflo, 2017; Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Om discriminatie te meten maken onderzoekers daarom in toenemende mate gebruik van een (veld)experiment (Gaddis, 2018; Verhaeghe, 2017). Een experimenteel onderzoekdesign heeft als groot voordeel dat het mogelijk is om gelijk gekwalificeerde sollicitanten te vergelijken die alleen verschillen met betrekking tot hun nationaliteit of herkomst (Thijssen et al., 2019). Het verschil in kansen tussen migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit geeft op deze manier een zuivere indicatie van de mate waarin migrantengroepen worden gediscrimineerd.

In deze paragraaf wordt daarom eerst ingegaan op de verschillende benaderingen die in het verleden werden toegepast bij het meten van arbeidsmarktdiscriminatie. Achtereenvolgens wordt gekeken naar onderzoeken die zich richten op de 'slachtoffers' (de 'werkzoekende' of de 'werkende'). Dit onderzoek is niet bedoeld om theorieën over discriminatie op hun geldigheid te toetsen. Wel geven zij richting aan dit onderzoek en bieden de mogelijkheid de bevindingen bij het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek te ordenen en te interpreteren.

2.5.1 Meten van arbeidsmarktdiscriminatie

In eerder Nederlandse onderzoeken naar arbeidsmarktdiscriminatie kunnen drie benaderingen worden onderscheiden om discriminatie aan te tonen (Andriessen et al., 2007, 2010, 2014; Thijssen et al., 2019):

- de indirecte benadering door middel van statistische testen
- de directe benadering vanuit het oogpunt van de slachtoffers
- de benadering vanuit de effectieve praktijk

De drie benaderingen worden hierna kort besproken. Er wordt ook ingegaan op de belangrijkste voor- en nadelen van elke benadering.

De indirecte benadering: statistische modellen

In de indirecte benadering wordt getracht discriminatie te meten aan de hand van statistische modellen (Gaddis, 2018; Thijssen et al., 2019). Men gaat er daarbij van uit van analyses van (grootschalige) databestanden, waarbij de positie van migrantengroepen wordt vergeleken met die van mensen zonder een migratieachtergrond. Het voordeel van een dergelijke methode is dat, indien de benodigde databestanden bestaan, op relatief korte tijd zeer grote aantallen data kunnen worden verwerkt. Dit maakt het ook mogelijk om vergelijkingen te maken tussen sectoren en regio's, verschillende studieniveaus, enzovoort (Andriessen et al., 2007). Tevens kunnen metingen doorheen de tijd worden uitgevoerd en kunnen aldus evoluties in kaart worden gebracht. Het nadeel van dit soort testen is echter dat, aangezien discriminatie wordt gemeten als een residueel verschil (een verschil dat niet door de opgenomen variabelen kan worden verklaard; *omitted variable bias*), de reikwijdte van discriminatie sterk afhankelijk wordt van het aantal verklarende variabelen dat in het model wordt opgenomen en van de kwaliteit van de beschikbare data (Andriessen et al., 2007, 2008; Gaddis, 2018; Nievers & Andriessen, 2010). Kwalitatieve bronnen hebben als handicap dat niet alle relevante informatie beschikbaar is; bepaalde kenmerken en vormen van arbeidsmarktgedrag zijn bijvoorbeeld niet of niet goed gemeten (Andriessen et al., 2007). Het is om deze reden dat Mincer (1979) deze methode heeft omschreven als '*a measure of our ignorance*' (Andriessen et al., 2007, 2008).

Een andere complicatie bij (statistische) onderzoek naar discriminatie is het effect van discriminatie op eerdere tijdstippen (Andriessen et al., 2007, 2008). Voorafgaand aan eventuele belonings- of positieverschillen tussen migrantengroepen en mensen zonder een migratieachtergrond, hebben zich al selectieprocessen voorgedaan. Zo kan er, voordat er beloningsverschillen optreden, bijvoorbeeld al uitsluiting hebben plaatsgevonden bij de instroom van migranten. Dit zou betekenen dat de werkende migranten een selecte groep vormen, maar vergeleken worden met een niet-selecte groep. Hier is dan sprake van een vertekening van de steekproef (*sample selection bias*): er zijn systematisch participanten buiten het onderzoek gevallen die kenmerken hebben die verschillen van de participanten die wel in het onderzoek zijn betrokken. Dit selectieproces kan ook de vorm aannemen van zelfselectie (Andriessen et al.,

2007; Pager, 2007). Het is aannemelijk dat werkzoekende migranten bedrijven en organisaties mijden waarvan zij verwachten dat ze er te maken zullen krijgen met discriminatie (Heckman, 1998). Door discriminatoire praktijken preventief uit de weg gaan, kan dus zowel een overschatting (een andere variabele verklaart (deels) het verschil) als een onderschatting (door selectie en zelfselectie) van discriminatie laten zien (Andriessen et al., 2007).

Op de BES-eilanden bestaat er geen beeld van ervaren en of feitelijke discriminatie in het algemeen en discriminatie op de arbeidsmarkt in het bijzonder. Nu er momenteel in de BES-eilanden geen statistische gegevens beschikbaar zijn over dit aspect, wordt de indirecte benadering in dit onderzoek verder buiten beschouwing gelaten.

De directe benadering: interviews of vragenlijsten

De benadering vanuit het oogpunt van 'het slachtoffer' (de 'werkzoekende' of de 'werkende') tracht die personen te meten die discriminatie hebben ervaren op de arbeidsmarkt en op de werkvloer (Andriessen et al., 2007, 2020). Dit gebeurt door middel van interviews of vragenlijsten die van potentiële slachtoffers worden afgenomen. Deze methode is dus gebaseerd op de eigen subjectieve ervaringen van het slachtoffer. Daardoor kan een zeer goed inzicht worden verkregen in hoe personen discriminatie beleven en welke mechanismen zij ontwikkelen om hiermee om te gaan (Andriessen et al., 2007). Deze benadering heeft echter het belangrijke nadeel dat de antwoorden sterk worden beïnvloed door de wijze waarop het slachtoffer zich verhoudt tot het fenomeen van discriminatie: in bepaalde gevallen zal men ongemerkt slachtoffer zijn geworden van discriminatie, terwijl men in andere gevallen vermoedelijk onterecht discriminatie naar voren zal schuiven als het motief voor een afwijzing (Andriessen et al., 2020).

Vermoedens van discriminatie hoeven niet altijd te stroken met daadwerkelijke discriminatoir gedrag van werkgevers. Het omgekeerde geldt ook: feitelijke discriminatie hoeft niet altijd als zodanig ervaren te worden. Onderzoek naar ervaren discriminatie is van belang vanwege de mogelijke gevolgen voor het (arbeidsmarkt)gedrag. Migrantten die ten onrechte menen gediscrimineerd te zijn, gedragen immers alsof er werkelijk sprake was van discriminatie. Onderzoek naar ervaren discriminatie kan zich bedienen van kwantitatieve methoden, zoals surveyonderzoek. Ook kwalitatief onderzoek kan een methode zijn. In dit onderzoek zal daarom gebruik worden gemaakt van een mix method aanpak.

De benadering door middel van praktijktesten

Zoals uit de beschrijving van de vorige benaderingen blijkt, bieden zij de mogelijkheid

om vast te stellen dat discriminatie voorkomt. Over de schaal waarop discriminatie voorkomt en hoe dit zich in de praktijk uit, kunnen op basis van de vorige methodes echter geen geldige uitspraken worden gedaan. Met praktijktesten kan dit wel. In tegenstelling tot wat het geval is bij het gebruik van statistische methoden, kunnen met praktijktesten alle parameters die de sollicitatieprocedure beïnvloeden in theorie constant worden gehouden (Panteia, 2015, 2019; Thijssen et al., 2019). Bovendien kan discriminatie objectief worden vastgesteld wanneer ze effectief plaatsvindt, wat niet het geval is met de directe methoden op basis van interviews en vragenlijsten, waarbij men zich baseert op meer subjectieve gegevens.

Bij praktijktesten laat men twee (of meer) acteurs voor dezelfde functie solliciteren. Deze acteurs presenteren zich op identieke wijze en met een vergelijkbaar profiel. Enkel de nationaliteit en of herkomst zijn verschillend. Discriminatie wordt dan gemeten aan het aantal keren dat de kandidaat met een migratieachtergrond nadeliger werd behandeld dan kandidaten zonder een migratieachtergrond (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Er bestaan drie soorten praktijktesten: met schriftelijke sollicitaties wordt nagegaan in hoeveel procent van de gevallen de kandidaat zonder een migratieachtergrond in het eerste stadium van de selectieprocedure een positief antwoord krijgt, terwijl de kandidaat met een migratieachtergrond een negatief antwoord krijgt. Telefonische testen bouwen voort op een vergelijkbare methodiek en met situatietesten, ten slotte, kunnen alle stadia van de sollicitatieprocedure worden doorlopen. Het nadeel van de eerste twee testen is dat slechts een minimumniveau aan discriminatie wordt gemeten, aangezien kandidaten bijvoorbeeld wel beiden kunnen worden uitgenodigd voor een gesprek, maar er in het volgende stadium alsnog discriminatie kan optreden (Andriessen et al., 2007). Daartegenover staat dan weer dat bij de eerste twee methodes, en vooral bij schriftelijke sollicitaties, de vergelijkbaarheid tussen de kandidaten objectiever en beter kan worden gecontroleerd (Riach & Rich, 2002).

Het voordeel van praktijktesten boven kwantitatieve statistische analyses is dat de kenmerken van sollicitanten op veel fijnmaziger niveau gelijkgeschakeld kunnen worden. De uitvoering van praktijktesten moet met zorg gebeuren, waarbij enkele kwesties in het oog gehouden dienen te worden (Heckman, 1998; Heckman & Siegelman, 1993). Ten eerste is het moeilijk te achterhalen of alle relevante kenmerken vergelijkbaar zijn tussen fictieve sollicitanten. Ten tweede bestaat het gevaar van de *self-fulfilling prophecy*: wanneer de fictieve sollicitanten op de hoogte zijn van het doel van de studie, kan de resultanten beïnvloeden. Daardoor kan bij de sollicitant met een migratieachtergrond bijvoorbeeld de verwachting kleven afgewezen te worden, waardoor hij zich nerveuzer of defensiever gedraagt, en dus afgewezen wordt (Andriessen et al., 2007). Ten slotte wordt gewezen op ethische bezwaren. De

bedrijven en organisatie die fictieve cv's en sollicitanten ontvangen, weten niet dat zij deelnemen aan een experiment. Dit kan in strijd zijn met de regel van *informed consent*. Echter, in situaties waarin de resultaten van het onderzoek alleen verkregen kunnen worden door deelnemers niet (volledig) in te lichten kan de eis van informed consent afgezwakt worden. De studie van discriminatie is zo'n geval, aangezien verwacht kan worden dat werkgevers hun gedrag aanpassen, wanneer zij op de hoogte zijn van het onderzoek (Pager, 2007).

In dit onderzoek blijft echter een onderzoek door middel van praktijktesten buiten beschouwing. Dit onderzoek richt zich meer op discriminatie-ervaringen. In dat geval ontlenen praktijktesten zich niet voor. Mogelijke toekomstige onderzoeken waarbij mogelijk gebruik worden gemaakt van praktijktesten kunnen beter in kaart brengen in welke mate feitelijk discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer plaatsvindt.

Meten van ervaren arbeidsmarktdiscriminatie

In dit onderzoek wordt gekeken naar arbeidsmarktdiscriminatie-ervaringen: dus in welke mate migranten aangeven zich op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer gediscrimineerd te voelen. De nadruk ligt bij deze definitie dus op het feit dat migranten nadelen ondervinden, omdat zij tot een bepaalde migrantengroep behoren of hiertoe worden gerekend, terwijl hier juridisch of sociaalwetenschappelijk geen sprake hoeft te zijn van feitelijke discriminatie (Andriessen et al., 2014; Thijssen et al., 2019). Andersom kan er feitelijke discriminatie bestaan, zonder dat deze daadwerkelijk ervaren wordt (Andriessen et al., 2020).

Feldman-Barret en Swim (1998) benoemen vier mogelijke combinaties van het wel en niet voorkomen van feitelijke discriminatie en het wel en niet ervaren van discriminatie (Andriessen et al., 2020; Major et al., 2002).

	wel feitelijke discriminatie	geen feitelijke discriminatie
wel als discriminatie ervaren	<i>Correct hit</i>	<i>False alarm</i>
niet als discriminatie ervaren	<i>Miss</i>	<i>Correct rejection</i>

Figuur 2. Vier combinaties van feitelijke en ervaren discriminatie
Noot. Overgenomen uit Andriessen et al., 2020, p. 22.

Feldman-Barret en Swim (1998) spreken van een *correct hit* wanneer sprake is van feitelijke discriminatie die ook als zodanig door de gediscrimineerde wordt herkend. Hier lopen de ervaren en de feitelijke situatie dus in de pas. Wanneer er geen sprake is van feitelijke

discriminatie, maar iemand een gebeurtenis wel als discriminatie interpreteert, noemen Major et al. (2002) dit een *false alarm* (vals alarm). Een *miss* is een situatie waarin er wel feitelijk sprake is van discriminatie, maar iemand dit niet als discriminatie ervaart. Dat is bijvoorbeeld het geval als iemand het onderscheid dat gemaakt wordt legitiem vindt, of als iemand niet weet dat er op oneigenlijke gronden onderscheid is gemaakt. Een *correct rejection* ten slotte betreft een juiste inschatting van een situatie als niet discriminerend die feitelijk ook niet discriminerend is (Feldman-Barret & Swim, 1998).

Dit onderzoek richt zich op de mate waarin migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer discriminatie ervaren. Dit betekent dat het in dit onderzoek zowel *correct hits* als *false alarms* zullen voorkomen. Het betekent dat ook de *misses* buiten beeld blijven. Een onderzoek naar ervaren discriminatie geeft dus geen volledige informatie over de mate waarin feitelijke discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer voorkomt. Andere methoden, zoals statistische analyses en praktijktesten, zijn daarvoor beter geschikt (Andriessen et al., 2020).

Uit de wetenschappelijk literatuur blijkt voorts dat discriminatie vaak op twee niveaus wordt ervaren (Andriessen et al., 2020; Heckman, 1998; Taylor et al., 1990; Verkuyten, 2002):

- *persoonlijke ervaren discriminatie*: het ervaren van discriminatie op persoonlijk niveau
- *ervaren groepsdiscriminatie*: het idee dat migranten als groep worden gediscrimineerd

Andere onderzoeken wijzen uit dat het ervaren van discriminatie op groepsniveau vaker voorkomt dan het ervaren van discriminatie op individueel niveau (Verkuyten, 2002). Dit fenomeen werd door Taylor et al. (1990) als *personal/group discrimination discrepancy* ('PGDD') gedoopt. De PGDD is een fenomeen dat voor het eerst is onderzocht door de sociaalpsycholoog Crosby. Crosby (1984) stelt dat leden van een minderheidsgroep de neiging hebben om meer discriminatie te ervaren jegens hun eigen groep in het algemeen, dan dat zij persoonlijke discriminatie ervaren als lid van die groep. Discriminatie lijkt dus vooral op groepsniveau te worden ervaren en in mindere mate op individueel niveau (Gijsberts & Vervoort, 2009). In dit onderzoek wordt daarom naar ervaren discriminatie op individueel en groepsniveau gekeken, dus of verschillende migranten die het idee hebben dat zij individueel en of als migrantengroep worden gediscrimineerd.

Uit Nederlandse onderzoeken blijken echter wél dat het niet helemaal duidelijk is hoe goed mensen precies zijn in het herkennen van discriminerende situaties (Andriessen et al., 2020). De wetenschappelijke literatuur benoemt zowel redenen waarom mensen goed zijn in het herkennen van discriminatie als redenen waarom

mensen discriminatie vaak over het hoofd zien. Ten eerste verwijzen Major et al. (2002) op het gebrek aan volledige of juiste informatie waar mensen over beschikken. Zij kennen slechts hun eigen ervaringen en die van mensen uit hun omgeving. Om te beoordelen of een migrantengroep wordt achtergesteld, is het echter volgens Barreto en Ellemers (2015) nodig om te beschikken over data op een geaggregeerd niveau. Om te zien of er sprake is van een beloningsachterstand bij migrantengroepen met een vreemde nationaliteit moet men bijvoorbeeld beschikken over de gemiddelde beloningsgegevens van migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit, en over factoren die daarbij relevant zijn (bijvoorbeeld: opleidingsniveau, contracturen, verblijfsduur). Zolang informatie beperkt blijft tot casussen kunnen er altijd alternatieve verklaringen worden opgeworpen ('die migrant draagt ook minder verantwoordelijkheid') en is het lastiger systematische verschillen tussen migrantengroepen te zien (Andriessen et al., 2020). Een andere reden is dat mensen zich niet altijd op de juiste vergelijking trekken (Olson & Hafer, 2001). Mensen zijn geneigd zichzelf te vergelijken met vergelijkbare anderen. Migranten met een vreemde nationaliteit die zichzelf wat betreft beloning vergelijken met andere migranten met een vreemde nationaliteit missen daardoor het verschil dat er bestaat met migranten met de Nederlandse nationaliteit. Migrantengroepen die veel te maken hebben met discriminatie ontwikkelen doorgaans een zekere sensitiviteit voor het herkennen van situaties waarin discriminatie een rol speelt (Andriessen et al., 2020). Door de herhaalde blootstelling aan discriminatoire situaties worden deze migrantengroepen sensitief voor aanwijzingen dat discriminatie een rol speelt (Andriessen et al., 2020; Inman & Baron, 1996). Daardoor is voor hen discriminatie als verklaring voor een uitkomst cognitief toegankelijker (*priming*). Daarbij komt dat migrantengroepen die veel discriminatie meemaken ook meer subtiele vormen van discriminatie beter herkennen. Mensen hebben een mentale voorstelling of een prototype in hun hoofd van wat discriminatie is en hoe discriminatie-incidenten eruitzien (Inman & Baron, 1996). Het prototype omvat vaak openlijke vormen van achterstelling of uitsluiting ('buitenlanders komen er bij ons niet in') of grove negatieve uitspraken ('Curaçaoënaars zijn criminelen'). Subtiele discriminatie wordt meestal moeilijker herkend. Door herhaalde blootstelling aan diverse vormen van discriminatie wordt het prototype van discriminatie meeromvattend en zullen meer vormen van discriminatie als zodanig worden herkend.

In de wetenschappelijk literatuur wordt ook wel gewezen op de 'voordelen' van het herkennen van discriminatie (Andriessen et al., 2020). Met name in een omgeving die niet positief staat ten opzichte van een migrantengroep zouden de nadelen van het missen van discriminerende situaties groter zijn voor leden van

die migrantengroep dan van het zien van discriminatie waar die er feitelijk niet is (*false alarm*). Het toeschrijven van negatieve gebeurtenissen aan discriminatie wordt ook wel aangemerkt als ‘*egosaving*-strategie’, omdat mensen daardoor niet hun eigen tekortkomingen verantwoordelijk hoeven te houden (bijvoorbeeld niet hard genoeg gewerkt), maar oorzaken buiten henzelf (vooroordelen van de baas). Op deze manier zou de eigenwaarde van een individu beschermd worden. Dit zou kunnen betekenen dat migrantengroepen die sterk gestigmatiseerd worden in een samenleving niet alleen een hoog percentage *correct hits* hebben (door *priming* en herhaalde blootstelling), maar ook relatief vaak *false alarm* signaleren. Hiertegenover staan motivationele redenen die juist een slechte herkenning van discriminatie voorspellen (*misses*). Bepaalde overtuigingen kunnen een motivatie vormen om discriminatie niet te (willen) zien. Mensen geloven graag dat zij in een rechtvaardige wereld leven, waarin mensen verdienen wat ze krijgen en krijgen wat ze verdienen (Andriessen et al., 2020; Lerner, 1970). Sommige mensen hebben een sterker geloof in een rechtvaardige wereld dan anderen. Die overtuiging impliceert dat mensen met een achterstand (in beloning, op de arbeidsmarkt en op de werkvloer) niet worden achtergesteld, maar die achterstelling op de één of andere manier verdienen (‘ze zijn gewoon niet goed genoeg’). Dit geldt ook voor eigen ervaringen: mensen die sterker geloven dat zij in een rechtvaardige wereld leven, zijn meer geneigd om negatieve ervaringen toe te schrijven aan interne factoren (eigen falen) dan aan externe factoren (discriminatie) (Barreto & Ellemers, 2015; Olson & Hafer, 2001). Een andere overtuiging is dat mensen graag geloven dat zijzelf controle kunnen uitoefenen over situaties (Greenberg et al., 1997). Toegeven dat er sprake is van discriminatie betekent dat niet zichzelf maar een ander controle heeft over een uitkomst die hen aangaat.

Effecten van ervaren discriminatie

Uit wetenschappelijke studies is bekend dat mensen die (veelvuldig) discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn (Andriessen et al., 2020). Ervaren discriminatie is bijvoorbeeld gerelateerd aan depressiviteit en verminderde gevoelens van welbevinden en geluk (Baert et al., 2016; Elias & Paradies, 2016; Priest et al., 2021; Yip, 2015). Daarnaast kan de maatschappelijke participatie ook negatief beïnvloed worden wanneer mensen zich als gevolg van discriminatie-ervaringen afkeren van maatschappelijke terreinen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer migranten het gevoel hebben geen eerlijke kansen te hebben op de arbeidsmarkt en daarom stoppen met het zoeken naar werk (Andriessen et al., 2007, 2014). Dit kan nare consequenties voor de migranten zelf hebben. Wanneer deze effecten niet tot enkele individuen beperkt blijven maar grotere vormen aannemen, kunnen zich ook effecten voor de bredere samenleving aftekenen (talent en potentieel blijft onbenut, kosten vanwege eventuele uitkeringen, armoede) (Andriessen et al., 2014).

Ervaren discriminatie is van belang, omdat subjectieve ervaringen directe consequenties voor het gedrag van individuen kunnen hebben. Uit het rapport ‘Ervaren Discriminatie II’ van het SCP blijkt dat er grote verschillen bestaan in de mate waarin etnische groepen discriminatie ervaren (Andriessen et al., 2020). Uit een onderzoek van Stroebe et al. (2011) blijkt dat eenmalige discriminatie kan leiden tot meer zelfwaardering, maar dat de perceptie van aanhoudende discriminatie kan leiden tot lagere zelfwaardering (Priest et al., 2021; Stroebe et al., 2011). Dit komt doordat aanhoudende discriminatie kan zorgen voor een besef dat men behoort tot een benadeelde groep en men geen eerlijke kansen in de samenleving heeft. Eenmalige discriminatie kan ertoe leiden dat men zijn of haar falen toeschrijft aan discriminatie. De discriminatie-ervaring dient als een soort buffer en kan zelfs leiden tot meer eigenwaarde. Hiermee onderstrepen Stroebe et al. (2011) het belang van het meenemen van de frequentie van discriminatie-ervaringen in onderzoek naar de effecten van ervaren discriminatie. Om de effecten van ervaren discriminatie op de arbeidsmarkt te onderzoeken lijkt het daarom belangrijk om niet enkel discriminatie direct gerelateerd aan arbeidsmarkt mee te nemen in een onderzoek, maar ook te kijken naar ervaren discriminaties op andere terreinen dan het arbeidsmarkt. Migranten die geen aanhoudende discriminatie ervaren op de arbeidsmarkt, maar wel op andere terreinen (*pervasive discrimination*), hebben als mogelijk effect van aanhoudende discriminatie minder kansen op de arbeidsmarkt.

Om een beter zicht te krijgen op de mate waarin migranten discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren, wordt aanbevolen om in een vervolgonderzoek een uitsplitsing te maken naar verschillende maatschappelijke terreinen, zoals het onderwijs, in contacten met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Immers naarmate men op meer terreinen discriminatie ervaart, zullen waarschijnlijk meerdere personen en structuren betrokken zijn en zal het (bewustzijn van een) maatschappelijk stigma daarmee groter zijn (Andriessen et al., 2020).

2.5.2 Theoretische verklaringen van arbeidsmarktdiscriminatie

Het rapport “Ervaren discriminatie in Nederland II” van het SCP gaf aan dat ruim een kwart van de Nederlandse bevolking discriminatie heeft ervaren (Andriessen et al., 2020). Van de mensen die in Nederland discriminatie hebben ervaren, denkt één op de vijf dat dit te wijten is aan hun herkomst of nationaliteit (Andriessen et al., 2020). In lijn met deze perceptie heeft, zoals eerder gezien in dit literatuuronderzoek, een lange traditie van veldexperimenten laten zien dat etnische minderheden worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt en op de werkvloer (Andriessen et al., 2007, 2010, 2014; Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Maar waarom discrimineren werkgevers? Binnen de sociale psychologie neemt in het onderzoek van inter-

groepsrelaties het vraagstuk van discriminatie een belangrijke plaats in (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). In deze paragraaf wordt twee theorieën behandeld, die antwoord moeten geven op de vraag of en in welke mate migrantengroepen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer worden gediscrimineerd.

Sociaalwetenschappelijke verklaring

In de wetenschappelijk literatuur bestaan twee theorieën die een antwoord geven op de vraag of en in welke mate etnische minderheidsgroepen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt: de etnische homofilietheorie en de etnische hiërarchietheorie (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). De etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie is gericht tegen alle etnische minderheidsgroepen en sterkt wordt gedreven door *ingroup*-preferenties (Edo et al., 2017; Jacquement & Yannelis, 2012; Thijssen et al., 2019). Deze theorie sluit nauw aan bij een lange onderzoekstraditie bij de psychologie naar sociale categorisatie en minimale groepseffecten (Dovidio & Gaertner, 2010; Fiske, 1998; Greenwald & Pettigrew, 2014). Het principe van sociale categorisatie houdt in dat om een complexe wereld begrijpelijk te maken, mensen niet alleen objecten maar ook individuen vrijwel automatisch en razendsnel in groepen indelen (Fiske, 1998). Volgens de sociale-categorisatie theorie is alleen het categoriseren van mensen in groepen al voldoende om discriminatie te kunnen veroorzaken (Treppe & Loy, 2017). Mensen zijn in het algemeen namelijk geneigd om mensen die tot hun eigen groep (*ingroup*) behoren positiever te waarderen, dan degene die zij zien als de ander (iemand die bij de *outgroup* hoort) (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020; Treppe & Loy, 2017). Onderzoek wijst uit dat sociale categorisatie resulteert in een sterke *bias* ten aanzien van de *ingroup* (Dovidio & Gaertner, 2010; Fiske, 1998; Greenwald & Pettigrew, 2014). Sociale categorisatie vormt de basis van stereotypering (Andriessen et al., 2010). Stereotypering vindt plaats wanneer (vermeende) kennis over een bepaalde migrantengroep gebruikt wordt bij het beoordelen van een lid van die migrantengroep. Categorisatie helpt om een beslissing te nemen over een individu, als iemand over relatief weinig informatie beschikt over het individu (Thijssen et al., 2019). Door categorisatie worden er kenmerken die aan de migrantengroep worden toegeschreven ook toegeschreven aan het individu. Stereotypen zijn overdrijvingen van een toegeschreven kenmerk, doordat bij een stereotype een bepaald (verondersteld) kenmerk van een migrantengroep aan alle leden van deze migrantengroep worden toegekend. Ook bij vooroordelen worden bepaalde (veronderstelde) kenmerken van een migrantengroep toegeschreven aan een individu. Vooroordelen hebben echter ook een emotioneel aspect en weerspiegelen vaak een negatieve houding ten opzichte van een migrantengroep. Stereotypen en vooroordelen kunnen leiden tot onbewuste en subtiele vormen van discriminatie op basis van etniciteit (Derous et al., 2009).

Samenvattend, op basis van de etnische homofilietheorie kan worden verondersteld dat werkgevers een grote voorkeur hebben voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit (bijvoorbeeld Nederlanders, Arubanen en of Curaçaoënaars), omdat zij zich daarmee sterker kunnen identificeren en zich meer verbonden en vertrouwd voelen dan met migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (bijvoorbeeld Dominicanen, Venezolanen, Colombianen en of Peruanen).

De etnische hiërarchietheorie veronderstelt dat leden van etnische groepen specifieke voorkeuren hebben met welke etnische groepen zij sociale contacten willen aangaan (bijvoorbeeld in relaties, in de buurt of op het werk). Overeenkomstig met de etnische homofiliethese wordt daarbij verondersteld dat mensen een duidelijke voorkeur hebben voor de ingroup. Een belangrijk verschil is echter dat de etnische hiërarchietheorie bestaat tussen etnische groepen (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). De positie van etnische groepen hangt af van de sociaaleconomische status en de mate waarin migrantengroepen in cultureel opzicht afwijken van de dominante bevolkingsgroep in een samenleving. De verwachting is dat migrantengroepen die in sociaaleconomisch en cultureel opzicht meer afwijken van de lokale bevolking, negatiever worden gestereotypeerd en daardoor meer te maken krijgen met sociale uitsluiting en discriminatie (Thijssen et al., 2019).

Economische verklaring

Zowel de etnische homofilietheorie als de etnische hiërarchietheorie (de sociaalwetenschappelijke verklaring) bieden een verklaring voor het verschijnsel discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Ook economische theorieën (statistische discriminatie en de kapitaaltheorie) proberen antwoord te geven op de vraag waarom werkgevers discrimineren.

Statistische discriminatie als economische benadering

De idee van categorisatie en stereotypen is terug te vinden in de benadering van statistische discriminatie (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Bij statistische discriminatie worden (vermeende) kenmerken van een bepaalde migrantengroep aan individuele leden van die migrantengroep toegeschreven (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Wanneer in een kort tijdbestek een beslissing moet worden genomen, wordt vaak gebruikgemaakt van stereotypen. Selectieprocedures op de arbeidsmarkt zijn hier een typisch voorbeeld van. Werkgevers beschikken bij selectieprocedures niet over alle relevante informatie van een sollicitant. Zij moeten in een kort tijdbestek een inschatting maken van de productiviteit van de potentiële nieuwe werknemer.

Volgens de statistische discriminatietheorie is het gebrek aan productie-relevante informatie dus een belangrijke reden waarom werkgevers selecteren op basis van etnische herkomst (Neumark, 2018). Om een risico-inschatting te kunnen maken, schrijven werkgevers kenmerken (bijvoorbeeld de etnische afkomst) aan de potentiële nieuwe werknemer toe op basis van statistische informatie over een migrantengroep waartoe de potentiële nieuwe werknemer wordt gerekend. Dit zou werkgevers, ondanks het gebrek aan informatie, meer zekerheid geven over de productiviteit van potentiële nieuwe werknemers. Een (vermeend) gemiddelde van een migrantengroep zegt echter weinig over de eigenschappen van een specifiek individu die behoort tot die migrantengroep. Individuen kunnen hierdoor worden benadeeld, doordat zij worden beoordeeld op basis van een (negatief) beeld dat bestaat over een bepaalde migrantengroep. Statistische discriminatie kan lang blijven voortbestaan.

De menselijke kapitaaltheorie

De statistische discriminatietheorie richt zich op motieven van werkgevers om te discrimineren. Discriminatie leidt voor migranten en mensen zonder een migratieachtergrond tot andere arbeidsmarktuitskomsten (Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019). Slagen op de arbeidsmarkt hangt volgens Becker af van de hulpbronnen van personen (Van Tubergen, 2006). Deze individuele hulpbronnen zijn de vier vormen van kapitaal: de economische, sociale, culturele en informatiekapitaal (Andriessen et al., 2012; Dagevos et al., 2022). Deze verschillende kapitaalvormen geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van migranten.

Economisch kapitaal omvat het menselijk kapitaal, zodat dat wordt verwoord in de *human capital*-theorie. Human capital kan worden onderscheiden in algemeen human capital en land-specifiek human capital (Van Tubergen, 2006). Algemeen human capital duidt op de algemene productiviteit van mensen, waarvan het opleidingsniveau en de arbeidsmarktervaring de belangrijkste zijn (Becker, 2009). Specifiek voor migranten zou men ook de beheersing van de landstaal als een vorm van economisch kapitaal kunnen zien (Andriessen et al., 2007). Land-specifiek human capital is de vaardigheden en kennis die men opdoet ten dele specifiek voor een bepaalde context (herkomst) en minder goed te verzilveren in een andere context (land van bestemming) (Van Tubergen, 2006). De human capital-theorie is een veel gebruikte verklaring voor de economische achterstand van migrantengroepen, die stelt dat migranten minder ervaring hebben en minder productief zijn dan mensen zonder een migratieachtergrond (Andriessen, 2012; Basilio et al., 2017; Kanas et al., 2012). Human capital kan op verschillende variabelen worden afgemeten, waaronder leeftijd, motivatie, intelligentie, opleidingsniveau, gezondheid, arbeidsmarktervaring, erkende diploma's en taalbeheersing (Van Tubergen, 2006).

Doordat de talenten die men heeft aangeleerd in het land van herkomst zich slecht vertalen naar het bestemmingsland, is de human capital in het bestemmingsland vaak lager (Van Tubergen, 2006). Deze aangeleerde vaardigheden en kennis zijn namelijk context specifiek en zijn in een andere context, namelijk in het land van bestemming, minder waardevol (Andriessen et al., 2007). Hierdoor hebben migranten bij aankomst in het bestemmingsland minder human capital en vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt dan mensen zonder een migratieachtergrond (Basilio et al., 2017).

Migranten kunnen echter investeren in hun eigen human capital (Basilio et al., 2017). Volgens de assimilatiethese van Chiswick zal een migrant (die zich permanent wil vestigen) snel investeringen doen om zijn achterstand op het gebied van human capital goed te maken (Andriessen et al., 2007; Van den Cruyce, 2000). De achterstand op de arbeidsmarkt zal volgens deze hypothese dan in de loop der jaren kleiner worden (Andriessen et al., 2007). Andere auteurs (zoals Arrow, 1973) stellen echter dat deze achterstand zal blijven bestaan, omdat migranten door ervaringen met discriminatie op de arbeidsmarkt belemmerd worden in de vorming van hun human capital en minder gemotiveerd zijn om hierin te investeren (Van den Cruyce, 2000).

De sociaal kapitaaltheorie

Vanuit verschillende sociologische onderzoeken is gebleken dat het sociaal kapitaal van een individu een belangrijk aspect is voor het al dan niet ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie (Lin, 2001; Van Tubergen & Volker 2015). De definitie die in dit onderzoek wordt gegeven aan sociaal kapitaal is die van (Lin, 2001, p. 25):

“(…), social capital may be defined operationally as the resources embedded in social networks accessed and used by actors for actions.”

Lancee (2010) stelt dat bij het meten van geactiveerd sociaal kapitaal het effect van sociaal kapitaal mogelijk onderschat wordt. Niet alleen sociaal kapitaal dat wordt geactiveerd kan nuttig zijn, maar ook het sociaal kapitaal dat mogelijk beschikbaar is. Sociaal kapitaal kan namelijk niet alleen effectief zijn bij het vinden van een baan, maar ook bij het ontvangen van hulp bij solliciteren, het onderhandelen over loon of het bieden van referenties. Om deze reden wordt in dit onderzoek de toegang van de migranten tot contacten onderzocht en niet of deze contacten daadwerkelijk geactiveerd worden in de zoektocht naar een baan, omdat dit een beter beeld geeft van de hulpbronnen waar men mogelijk toegang tot heeft.

Er zijn een aantal kenmerken van sociaal kapitaal die verklaren waarom een individu in het bezit van sociaal kapitaal een grotere kans maakt op een baan of promotie

(Lin, 2001). Allereerst versnelt sociaal kapitaal de informatiestroom. Bepaalde sociale relaties kunnen een individu van informatie voorzien over kansen en keuzes die anders niet beschikbaar zou zijn. De sociale relaties van een individu kunnen vervolgens invloed uitoefenen op het besluitvormingsproces van bijvoorbeeld leidinggevendend bij het aannemen van nieuwe arbeidskrachten. Daarnaast kunnen sociale relaties fungeren als een bewijs voor het bezitten van sociaal kapitaal. Voor migranten is het van belang contact te onderhouden met de lokale inwoners van een land. Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat migranten gastland-specifieke vaardigheden nodig hebben om succesvol te kunnen integreren (Kanas & Van Tubergen, 2009; Zeng & Xie, 2004). Voorbeelden van deze hulpbronnen zijn volgens Aguilera en Massey (2003, p. 673):

“(...) hulp krijgen van autochtonen bij sollicitaties, het vertalen van advertenties, het vinden van vacatures en advies over hoe ze zich kunnen presenteren richting werkgevers.”

Een onderzoek van Lancee (2010, 2012) naar de arbeidsmarktpositie van eerste generatie migranten wees uit dat het hebben van contacten met bewoners zonder een migratieachtergrond van een land een positieve invloed had op de arbeidsmarktpositie van deze migranten. Zo hadden migranten die contact hadden met de inwoners zonder een migratieachtergrond van een land vaker een baan en een hogere beroepsstatus.

Cultureel en informatiekapitaal

Bij cultureel kapitaal gaat het, met betrekking tot de arbeidsmarkt, om normen en standaarden die van belang zijn op de arbeidsmarkt, zoals het zoekgedrag en de culturele codes die rondom sollicitatieprocedures bestaan (Andriessen et al., 2007, 2012). Ook de arbeidsoriëntatie zou men als een vorm van cultureel kapitaal kunnen beschouwen.

Cultureel kapitaal wordt – in relatie tot de arbeidsmarktpositie – vaak gelinkt aan *soft skills*, zoals persoonlijke eigenschappen, sociale vaardigheden en communicatieve vaardigheden. Werkgevers hechten veel waarde aan assertieve sociale vaardigheden, zoals het tonen van wilskracht en een zelfverzekerde houding (Ballafkih, 2017; Heckman & Kautz, 2012). Studies laten zien dat bijvoorbeeld migranten juist vaak als bescheiden en minder assertief worden gezien dan Nederlandse werknemers (Van Heelsum, 2017). Er is echter weinig hard bewijs dat mensen met een migratieachtergrond niet de *soft skills* hebben die Nederlandse werkgevers wensen (Gracia et al., 2016). Het is daarom niet geheel duidelijk of die *soft skills* daadwerkelijk ontbreken, of dat werkgevers deze conclusies trekken op basis van vooroordelen (of een combinatie van beide).

Culturele normen en opvattingen zijn een andere vorm van cultureel kapitaal. Zo wordt de rolverdeling tussen mannen en vrouwen vaak als een verklaring gezien voor de achterstand op de arbeidsmarkt van vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond (Gijsberts & Dagevos, 2016; Huijnk, 2020; Khoudja & Fleischmann, 2017).

Onder informatiekapitaal wordt verstaan de kennis van hoe de arbeidsmarkt werkt en welke manier effectief zijn om een baan te vinden. Deze vorm van kapitaal overlapt derhalve voor een belangrijk deel het sociaal en cultureel kapitaal (Andriessen et al., 2007, 2012). Het beschikbare informatiekapitaal kan met de migratiegeschiedenis van migranten samenhangen (Dagevos & Odé, 1999). Omdat een migrant maar kort op Bonaire is, ontrekt hij inzicht in de werking van de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer en is kennis van effectieve wervingskanalen gering.

2.5.3 *Good practices*

In de wetenschappelijk literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie zijn diverse oplossingen gegeven (Klaver et al., 2005; Visser & Felten, 2018). Deze oplossingen komen in de praktijk voor in de vorm van specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk (*good practices*). Deze paragraaf gaat over deze *good practices*. Hierbij zal een inkadering worden gegeven door de wetenschappelijk literatuur. Eerst zal gekeken worden naar definities van *good practices*. Vervolgens zal worden besproken hoe *good practices* kan worden onderzocht.

Definiëring *good practices*

Er zijn weinig wetenschappelijke publicaties te vinden over *good practices*. *Good practice* is een concept uit de bedrijfskunde, organisatiekunde, verandermanagement en kennismanagement (Groot & Simons, 2011). De werkwijze om *good practices* in kaart te brengen heeft haar oorsprong in de Verenigde Staten, waar in de tachtiger jaren de bedrijven zich wilden vergelijken met en spiegelen aan het bestverkopende bedrijf binnen hun sector. Het doel was om *best practices* te kopiëren. Hier werd meer van *best practices* dan van het bescheidener *good practices* gesproken. Deze werkwijze werd na een aantal jaren in andere sectoren overgenomen, met name in het onderwijs, de geneeskunde, verpleegkunde en sociaal werk (Datta, 1993). Bij *good practices* wordt er gekeken naar wat goed gaat en dit wordt verder uitgebouwd. Om problemen op te lossen wordt er gezocht naar positieve voorbeelden die effectief zijn gebleken in het oplossen daarvan (Coletti, 2013). Een benadering die hierop aansluit en die veel wordt gebruikt binnen de organisatiekunde en het verandermanagement is de *appreciative inquiry*. Dit betekent waardierend onderzoeken en het is een manier van denken over het oplossen van problemen en veranderen van organisaties. Het richt zich niet op het analyseren van het probleem en wat er verkeerd gaat, maar

op het versterken van wat werkt en het zoeken naar oplossingen die al bestaan (Cooperrider & Whitney, 2005).

Naast de term *good practice* wordt in de wetenschappelijk literatuur veel gesproken over *best practice*. Omdat *best practice* een gebruikelijkere term is en in dit onderzoek wordt uitgegaan van *good practice*, zal worden beargumenteerd wat de reden hiervoor is. De eerste reden is dat uitgaan van *best practices* te pretentius is, daarbij zijn *good practices* een meer bescheiden en liberale term. Een *good practice* is een techniek, procedure of proces die bewezen heeft de bedrijfsresultaten te verbeteren. Dit is onderbouwd met een beperkte hoeveelheid gegevens die zijn verzameld in de organisatie en die is te overwegen om op andere locaties te implementeren. Een *best practice* verschilt hiervan doordat er meer onderzoek naar is gedaan en de mate van implementeerbaarheid naar andere contexten groter is (O'Dell & Grayson, 1998). Bretschneider et al. (2005) geven een soortgelijke definitie van *best practices*, namelijk dat het een werkwijze is die beter is dan alle andere alternatieve werkwijzen om een van tevoren vastgesteld doel te bereiken. Bretschneider et al. (2005, p. 309) definiëren het begrip 'best practice' als:

“The term “best practice” implies that it is best when compared to any alternative course of action and that it is a practice designed to achieve some deliberative end.”

Dit leidt tot het uitgangspunt dat er een compleet overzicht moet zijn van alle praktijken en dat deze met elkaar vergeleken moeten kunnen worden. Dit kan alleen in kwantitatief onderzoek, waarbij zoveel mogelijk objectiviteit wordt nagestreefd. Bardach is kritisch op deze benadering van *best practices*. Hij zegt dat de term *best practice* misleidend is, omdat zelfs in een intensief onderzoek nooit alle praktijken kunnen worden geïdentificeerd en kunnen worden vergeleken met elkaar (Bardach, 2004). Aangezien er in dit onderzoek de ervaren arbeidsmarktdiscriminatie van migranten centraal staat en implementeerbaarheid van de praktijken geen doel op zich is, is dit een argument waarom er in dit onderzoek wordt gesproken van *good practices* in plaats van *best practices*.

De tweede reden waarom er niet zal worden uitgegaan van *best practices*, is dat het de suggestie wekt dat het overall werkt. Het is moeilijk om te beslissen wat als beste wordt gezien, het hangt af van de context. Een *best practice* kan veranderen door de tijd heen, door nieuw bewijs en nieuwe mogelijkheden. Daarnaast verschilt het van plaats tot plaats wat als beste wordt gezien. Ook ligt het eraan wie dit beoordeelt, verschillende partijen kunnen namelijk andere belangen en visies hebben (Ashton, 1998). *Best practice* impliceert dat er alleen één benadering bestaat die altijd alle

problemen overall zal oplossen. Het idee is dat de best practice alleen maar hoeft te worden ontdekt en kan worden verspreid. Het uitgangspunt van zo een enkele optimale oplossing voor een bredere verzameling van problemen leidt in het ergste geval tot een totalitair regime. Good practices kunnen geïnterpreteerd worden als een meer liberale term dan best practice. Er kunnen namelijk veel verschillende good practices naast elkaar bestaan in bepaalde contexten (Coffield & Edwards, 2009). Uitgaan van good practices lijkt meer ruimte te bieden voor de contextgebondenheid van de praktijken.

In de wetenschappelijk literatuur worden er drie opvattingen van good practices besproken. De eerste opvatting is die van MacIntyre (1990), hij omschrijft een goede praktijk als volgt (geciteerd in Bolsenbroek & Van Houten, 2010, p. 23):

“By a “practice” I am going to mean any coherent and complex form of socially established cooperative human activity through which goods internal to that form of activity are realized in the course of trying to achieve those standards of excellence which are appropriate to, and partially definitive of, that form of activity, with the result that human powers to achieve excellence, and human conceptions of the ends and goods involved, are systematically extended.”

Hierbij gaat het dus om tot excellente standaarden te komen en de menselijke kennis systematisch uit te breiden. Een andere opvatting is die van Skyrme (2002, p. 2), hij definieert good practices als *“processes that represent the most effective way of achieving a specific objective”*. Hierbij legt hij de nadruk op de mate waarin met een praktijk een specifiek doel wordt bereikt. De laatste opvatting van good practices is die van Vettoreto. Vettoreto (2009) vat een good practice op als gestructureerde informatie over succesvolle ervaringen in lokale contexten die als relevant worden gezien, welke geëvalueerd zijn volgens bepaalde criteria. Vettoreto (2009, p. 1069) definieert ‘best and good practices’ als:

“Best and good practices are structured information (ranging from analytical reports to narratives) about successful experiences in local contexts, concerning issues generally acknowledged as relevant, evaluated according to a set of criteria. They aim to spread knowledge and information and are selected, codified, diffused and used in many ways depending on the institutional, economic, cultural and political situations.”

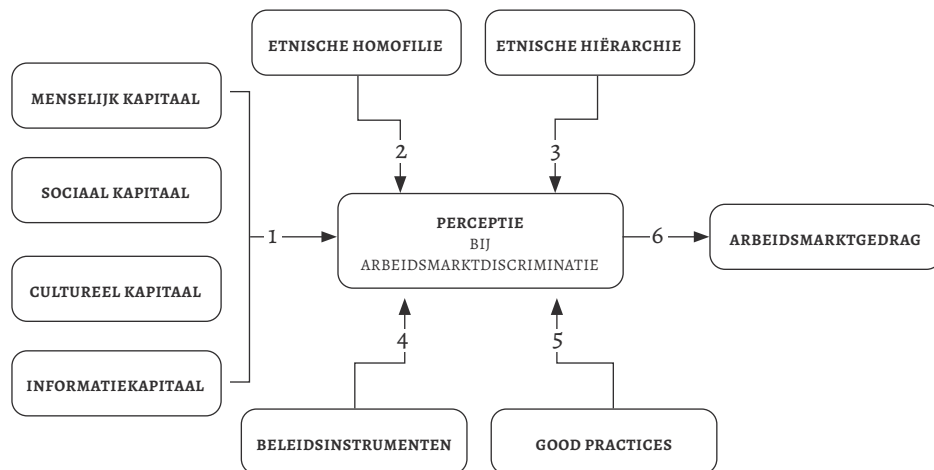
Wat interessant is aan de benadering van Vettoreto is dat hij aangeeft dat good practices contextueel zijn, ze worden verschillend gebruikt afhankelijk van de

culturele, institutionele, economische en politieke situaties. Volgens Vettoreto (2009) kan de selectie van good practices nooit geheel objectief zijn. Ze zijn bij voorbaat normatief geladen doordat er altijd culturele en cognitieve kaders zijn, die als meer legitiem worden aangenomen dan andere. Wanneer deze drie definities worden samengevat duidt een good practice erop dat het kennis bevat over de aanpak van een praktijk die werkt in een lokale context om een specifiek doel te bereiken. Deze aanpak werkt beter dan andere aanpakken en is voor herhaling vatbaar.

Er zijn verschillende manieren waarop good practices kunnen worden onderzocht. Good practices kunnen een product zijn van drie verschillende factoren (Peters & Heron, 1993). Ten eerste kan het een product zijn van empirisch onderzoek. Een 'practice' kan als beste worden bestempeld naar aanleiding van een vergelijkend empirisch onderzoek. Good practices kunnen daarbij worden ingedeeld op basis van de inhoud, het proces en de uitkomst. Daarnaast kunnen good practices een product zijn van heersende waarden. Vaak wordt een practice geïdentificeerd binnen een bepaalde context op het moment dat een bepaalde waarde daar dominant is. Een waarde gaat vooraf aan empirisch bewijs, een voorbeeld is dat een willekeurige waarde zoals rechtvaardigheid niet afhangt van een wetenschappelijk onderzoek. Tenslotte kunnen good practices het product zijn van het oordeel van experts. Practices zijn het beste omdat experts dit zeggen en ze kunnen het in hun visie wel of niet eens zijn met elkaar (Peters & Heron, 1993). In dit onderzoek zal worden uitgegaan van de derde factor.

2.6 Het definitieve conceptueel model

In dit hoofdstuk is het voorlopige conceptueel model van dit onderzoek beschreven. Dit model moest vanuit een bepaald theoretisch kader een voorlopig antwoord geven op de eerder geformuleerde centrale vraagstelling van het onderzoek. Op basis van de besproken theoretische concepten wordt in deze paragraaf het definitieve conceptueel model beschreven. Het definitieve conceptueel model wordt getoetst ná een kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie van migrantengroepen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Uit het definitieve conceptueel model kan vervolgens voor elke relatie een hypothese worden opgesteld. Deze hypothesen geven weer welke verbanden er worden verwacht tussen de onderzoeksvariabelen, op basis van de beschreven theorie. In het definitieve conceptueel model is *perceptie bij arbeidsmarktdiscriminatie* als mediërende variabele opgenomen en is *arbeidsmarktgedrag* als afhankelijke variabele opgenomen. In Figuur 3 is het definitieve conceptueel model met het bijbehorende hypothesenummer weergegeven.



Figuur 3. Definitieve conceptueel model

De afhankelijke variabele in het definitieve conceptueel model is *arbeidsmarktgedrag*. Immers de ervaring gediscrimineerd te worden, heeft allerlei gevolgen voor migranten (Andriessen et al, 2007, 2020). Voor de migrant, maar uiteindelijk ook voor de samenleving. De afhankelijke variabele wordt aldus beïnvloed door de mediërende variabele *perceptie bij arbeidsmarktdiscriminatie*. Deze *perceptie bij arbeidsmarktdiscriminatie* kan individuele, groeps- alsook feitelijke discriminatie inhouden. De afhankelijke variabele en de mediërende variabele worden op hun beurt beïnvloed door de onafhankelijke variabelen: de *kapitaalvormen*, *etnische homofilie*, *etnische hiërarchie*, *beleidsinstrumenten* en *good practices*. Er zijn sociaaleconomische theorieën die de arbeidsmarktpositie van individuen verklaren uit de kenmerken als menselijk en sociaal kapitaal. Hoe meer kapitaal een migrant bezit, hoe groter zijn of haar kans op succes op de arbeidsmarkt (De Koning et al., 2012). Belangrijk bij dit onderzoek is in hoeverre migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken (zoals opleidingsniveau, taalbeheersing, sociale contacten en arbeidsmarktervaring) als migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit dezelfde discriminatie-ervaringen hebben. Met andere woorden ervaren migrantengroepen met een vreemde nationaliteit méér discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en of op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit, indien zij dezelfde voor de arbeidsmarkt relevante productieve kenmerken bezitten? De verschillende kapitaalvormen geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsmarktpositie en arbeidsmarktgedrag van migranten. Wanneer er zich substantiële verschillen voordoen in de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteiten en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit, wordt het wel erg aannemelijk dat discriminatie een rol

speelt. Tevens zijn er in het model *beleidsinstrumenten*, *good practices*, *etnische homofilie* en *etnische hiërarchie* als onafhankelijke variabele toegevoegd. *Beleidsinstrumenten* en *good practices* kunnen de mediërende variabele immers negatief beïnvloeden en *etnische homofilie* en *etnische hiërarchie* kunnen de mediërende variabele positief beïnvloeden. Uit verschillende studies blijkt dat migranten vaak gediscrimineerd worden op de arbeidsmarkt en op de werkvloer (Andriessen et al., 2007, 2010, 2012, 2020; Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden en of te verminderen, kunnen verschillende oplossingsrichtingen worden aangedragen (Klaver et al., 2005; Visser & Felten, 2018). De kern van deze oplossingsrichtingen richt zich vooral op het versterken van de relevante individuele hulpbronnen van migranten, het implementeren van beleidsinstrumenten en of het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk (*good practices*).

2.7 Hypothesen

Het hoofdeffect van het theoretisch model is afgeleid aan de hand van de verschillende sociaalwetenschappelijke en economische theorieën rond arbeidsmarktdiscriminatie. Op basis van de besproken theorieën en de bevindingen in de wetenschappelijk literatuur is het definitieve conceptueel model gemaakt.

In dit onderzoek wordt een vergelijking gemaakt van de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Het is daarom noodzakelijk te bepalen welke factoren relevant zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie van migranten. Deze zijn de vier kapitaalvormen: menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal; etnische discriminatie: etnische homofilie en etnische hiërarchie; en, de passende interventies: beleidsinstrumenten en *good practices*. Deze factoren geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsmarktpositie van migranten en die idealiter in een analyse naar arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen kunnen worden.

Op basis van de deelvragen, het definitieve conceptueel model en de literatuur worden hiertoe zeven hypothesen geformuleerd over het effect van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. De eerste hypothese is als volgt: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit* (H1: kapitaalhypothese). De eerste hypothese voorspelt dat migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die voor de arbeidsmarkt vergelijkbare menselijk, sociaal, cultureel en of informatiekapitaal bezitten als migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit een significante

groter kans hebben discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. De vier kapitaalvormen (*menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal*) worden opgenomen als onafhankelijke variabele. *Perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie*, gemeten bij het zoeken naar werk en op de werkvloer, is opgenomen als afhankelijke variabele.

Op basis van de literatuur mag verwacht worden dat migrantengroepen hoge mate van etnische discriminatie zullen ervaren. Met name een studie van Thijssen (2020) wijst erop dat etnische groepen vaker etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt ervaren. Op basis hiervan zijn de tweede en derde hypothese opgesteld. Hypothese 2 luidt: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit* (H2: etnische homofiliehypothese). De derde hypothese veronderstelt echter dat *migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en binnen migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit* (H3: etnische hiërarchiehypothese).

Verschillende studies hebben aangetoond dat specifieke beleidsinstrumenten hebben bijgedragen aan een verbeterde arbeidsmarktpositie van migranten in Nederland (Klaver et al., 2005; Visser & Felten, 2018). Hun opleidingsniveau, arbeidsparticipatie en de functieniveaus waarop ze werkzaam zijn, zijn in de loop der jaren gestegen. Net als in Nederland kunnen specifieke beleidsinstrumenten als succesvoorbeelden uit de praktijk op de Bonairiaanse arbeidsmarkt worden geïmplementeerd dan wel worden gepropageerd. Door specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk te onderzoeken, is het bovendien mogelijk om te bestuderen of dit een statistisch significant effect heeft op de perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie door migranten. De volgende hypothesen worden uit de relatie tussen *beleidsinstrumenten en good practices* en *perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie* getoetst: *Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer* (H4: beleidsinstrumentenhypothese). De vijfde hypothese veronderstelt dat *bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer* (H5: succesvoorbeeldenhypothese).

Onderzoek naar ervaren discriminatie is van belang vanwege de mogelijke negatieve gevolgen van discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten

(Andriessen et al., 2007, 2014). Uit studies is bekend dat mensen die (veelvuldig) discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn (Andriessen et al., 2014, 2020; Jongen et al., 2020). Mogelijk leidt ervaren discriminatie tot een verminderde arbeidsoriëntatie, het mijden van bepaalde sectoren of het zich afwenden van de samenleving (Andriessen et al., 2020). Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekenden en of werkenden af van de arbeidsmarkt: zij stoppen met het zoeken naar werk of stoppen met werken. Dit leidt tot de volgende hypothese uit de relatie tussen de mediërende variabele en de afhankelijke variabele: *Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante grotere kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen* (H6: arbeidsmarktgedragshypothese).

Figuur 3 bevat nog een zevende hypothese. In dit onderzoek is de mogelijke mediërende rol van *ervaren discriminatie* in de relatie tussen de vier kapitaalvormen, etnische discriminatie en passende interventies met *arbeidsmarktgedrag* onderzocht. Verschillende theorieën laten zien dat *ervaren discriminatie* een rol speelt in deze relaties (Andriessen et al., 2007, 2014, 2020). De laatste hypothese luidt: *ervaren discriminatie medieert de impact van de onafhankelijke variabelen op arbeidsmarktgedrag* (H7: mediatiehypothese).

De hypothesen worden getoetst door middel van stapsgewijze binaire logistische regressieanalyses op de data. Op die manier kan een binaire afhankelijke variabele (*het al dan niet ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie*) voorspeld worden op basis van verschillende onafhankelijke variabelen (of *predictors*). De afhankelijke variabele is dus binair waardoor de regressievergelijking wordt aangepast om uitspraken te doen op de beide mogelijkheden. Het is een regressietechniek die de invloed van één of meer onafhankelijke variabelen bekijkt op die binaire (categorische) afhankelijke variabele.

Om de aanwezigheid van de mediërende rol van *ervaren discriminatie* te toetsen worden verschillende binaire logistische regressieanalyses uitgevoerd. Ten eerste moet een significante correlatie bestaan tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele. Vervolgens moet een significante correlatie aanwezig zijn tussen de onafhankelijke variabelen en de mediërende variabele. Ten derde moet een significante correlatie bestaan tussen de mediërende en de afhankelijke variabele. Ten slotte wordt de mediërende variabele toegevoegd in de regressieanalyse. Wil het mediërend effect aanwezig zijn, dan moet in deze analyse de correlatie van de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele verdwijnen zijn en niet significant. Dan kan gesteld worden dat het verband tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele veroorzaakt wordt door de mediërende variabele (Baron & Kenny, 1986 geciteerd in Vandenabeele, 2009).

2.8 Conclusie

Het doel van dit hoofdstuk is om een overzicht te bieden van de theoretische concepten van arbeidsmarktdiscriminatie, te bepalen welke ontwikkelingen zich hierin hebben voorgedaan en aan welke betekenis ervaren discriminatie heeft voor de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en van migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Sinds de publicatie van de studie van Bovenkerk (1977) hebben talloze studies geprobeerd om discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt van mensen met een migratieachtergrond in kaart te brengen. Veel onderzoeken naar arbeidsmarktdiscriminatie betreft een momentopname: voor een bepaald jaar wordt geschat in hoeverre discriminatie een rol speelt in de positie van migranten (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). Door deze verschillende studies naast elkaar te zetten kan men een beeld krijgen over de ontwikkeling van de mate van discriminatie over de tijd.

Hoewel de grenzen van discriminatie bij wet (de Grondwet en het Wetboek van Strafrecht BES) duidelijk begrensd lijken te zijn, laat in de dagelijkse praktijk zien dat het hanteren van het begrip 'discriminatie' complex is. In de wetenschappelijk literatuur wordt dit complexbegrip op uiteenlopende wijze gedefinieerd. Op basis van een inventarisatie van de bestaande wetenschappelijk literatuur blijkt dat de definitiekwestie van discriminatie bij onderzoeken naar ervaren discriminatie een grote rol speelt. Gebeurtenissen die voor de wet of volgens sociaalwetenschappelijke definities geen discriminatie zijn, kunnen door mensen wél zo ervaren worden. De keuze voor een bepaalde definitie zou effect kunnen hebben op de uitkomsten van een onderzoek naar ervaren discriminatie. Dit onderzoek gaat daarom uit van een algemene definitie, waarin discriminatie wordt omschreven als:

"Het nadelig behandelen van migranten, omdat zij behoren tot een bepaalde migrantengroep of omdat ze worden gerekend tot een bepaalde migrantengroep."

Aan de nadelige behandeling kan afkeer van migrantengroepen, arbeidsmigranten aldus, ten grondslag liggen, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Op basis van de besproken wetenschappelijk literatuur blijkt dat discriminatie zich in verschillende vormen kan aannemen. Zij kan direct, maar ook indirect zijn. Van indirecte discriminatie is bijvoorbeeld sprake als ogenschijnlijk neutrale handelingen of regels bepaalde (groepen) personen in sterkere mate dan andere groepen of personen benadelen. Statistische discriminatie is het verschijnsel waarbij (vermeende) kenmerken van een migrantengroep aan individuele leden van die migrantengroep worden toegeschreven.

Opvallend is dat uit de wetenschappelijk literatuur blijkt dat discriminatie zich wetenschappelijk moeilijk laat vaststellen. Er bestaan diverse methoden van onderzoek, die zich onderscheiden doordat het perspectief gericht is op:

- de achtergronden en uitkomsten van gedrag van werkgevers ('uit oogpunt van de verdachten'). Deze methode is de kwantitatieve (statistische) analyses, onderzoek naar opvattingen van werkgevers en praktijktesten
- de ervaringen van migranten met discriminatie ('uit oogpunt van de slachtoffers'). Deze methode is kwantitatief als kwalitatief van aard

Opvallend is verder dat ervaren discriminatie niet gelijk hoeft te zijn met feitelijke discriminatie. Ervaren discriminatie hoeft niet altijd gebaseerd te zijn op feitelijke discriminatie en dat feitelijke discriminatie niet altijd zal worden herkend. De wetenschappelijk literatuur benoemt zowel redenen waarom mensen goed zijn in het herkennen van discriminatie als redenen waarom mensen discriminatie vaak over het hoofd zien (Major et al., 2002).

In dit literatuuronderzoek is verder het vraagstuk van arbeidsmarktdiscriminatie verkend. Hierin is de aandacht besteed aan de conceptualisering van discriminatie, aan theorievorming en aan methoden om discriminatie te meten. Andriessen et al. (2007, 2010, 2020) concluderen dat één enkel methode onvoldoende inzicht biedt in de aard en het voorkomen van discriminatie; daarom bevelen ze aan tot een combinatie van deze methoden. In dit onderzoek zal daarom gebruik worden gemaakt van een mix method aanpak, welke bestaat uit een kwalitatieve als een kwantitatieve methode. Aan de hand van theorievorming kunnen er verwachtingen worden geformuleerd over de betekenis van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Uit de verwachtingen blijkt dat er méér arbeidsmarktdiscriminatie van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit verwacht kan worden op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Tot slot werd het concept good practices aan de hand van de wetenschappelijk literatuur definities onderzocht en is er tot een bruikbare definitie van good practices gekomen voor dit onderzoek. Opvallend is dat uit de wetenschappelijk literatuur blijkt dat het concept good practices zich wetenschappelijk moeilijk laat vaststellen. Good practice is een liberale en bescheiden term, er kunnen namelijk verschillende good practices naast elkaar bestaan. Er bestaat geen universele definitie van good practices, maar samengevat bevat een good practice kennis over de aanpak van een praktijk die werkt in een lokale context om een specifiek doel te bereiken, deze aanpak werkt beter dan andere aanpakken en is voor herhaling vatbaar.

HOOFDSTUK 3

Methodologie

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de methodologie van het onderzoek besproken. Dit houdt in welke mate van onderzoeksbenadering en onderzoekstrategie er worden gebruikt om het onderzoek uit te voeren. In dit onderzoek is er sprake van een mixed method aanpak. Dit betekent dat om de empirische kennis te vergroten zullen er gebruik worden gemaakt van zowel kwalitatieve (focusgroep-interviews) als van kwantitatieve (survey) gegevens. Op beiden ligt in dit onderzoek de nadruk.

Bij kwantitatief onderzoek gaat het met name om ‘de mate waarin’. Kwantitatief onderzoek levert dan ook resultaten op in de vorm van cijfers. Kern van kwantitatief onderzoek is dus het toetsen van een theorie uitgewerkt in de vorm van een conceptueel model met hulp van hypothesen (Jonker, 2000). Bij kwalitatief onderzoek gaat het om het ‘waarom’. Kwalitatief onderzoek levert dan ook resultaten op in de vorm van woorden (Wouters & Aarts, 2016). De kern van het kwalitatief onderzoek is het centraal stellen van de opinies, meningen en perspectieven van de participant (Bleijenbergh, 2021). Ook is de kwalitatieve onderzoeker zich heel sterk bewust van het feit dat hij niet louter een “spons” (Bryman, 2003) is die de persoonlijke interpretaties van mensen overneemt maar eveneens een actief wezen dat zelf interpreteert en beïnvloedt (Mortelmans, 2018). Waarbij Maso en Smaling (2004) opmerken dat het voordeel van kwalitatief onderzoek is, dat het onderwerp “open en flexibel” benaderd kan worden. Interviews produceren rijke en diepgaande informatie over de ervaringen van individuen en hun perspectieven over een bepaald fenomeen.

In dit hoofdstuk wordt allereerst inzicht verschaft in de operationalisering van de gebruikte variabelen. Vervolgens komen de kwalitatieve en kwantitatieve methoden aan bod. De kwaliteitscriteria (validiteit, betrouwbaarheid en representativiteit) van het onderzoek worden vervolgens besproken. Tot slot wordt het hoofdstuk afgesloten met een conclusie.

3.2 Methoden

Om de onderzoeksvragen van dit onderzoek te beantwoorden, wordt er een *mixed methods* onderzoek uitgevoerd, dat gekenmerkt wordt door de combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling. Creswel (2015, p. 2) definieert een mixed methods onderzoek als:

“An approach to research in which the investigator gathers both quantitative (closed-ended) and qualitative (open-ended) data, integrates the two, and then draws interpretations based on the combined strengths of both sets of data to understand research problems.”

Door het integreren van deze beide soorten data worden de sterke kanten van beide onderzoeksmethoden gecombineerd (Fetters & Molina-Azorin, 2017). Kwalitatief onderzoek heeft als voordeel om dicht bij de woorden van de respondent te kunnen blijven (Creswell, 2015; Evers, 2015), terwijl kwantitatief onderzoek juist reikwijdte en generaliseerbaarheid als voordeel heeft (Wouters & Aarts, 2016). Een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve benadering stelt onderzoekers in staat om beter begrip te krijgen van complexe fenomenen (Creswell, 2015; Fetters & Molina-Azorin, 2017). Hoewel het debat over kwalitatief versus kwantitatief onderzoek veelal gedomineerd wordt door de onderliggende filosofieën van constructivisme versus positivisme (Wouters & Aarts, 2016), is dit mixed methods onderzoek gestoeld op het pragmatisme. Pragmatisme gaat voorbij aan de tegenstelling tussen kwalitatief en kwantitatief onderzoek, maar vertrekt vanuit de gedachte 'wat werkt' (Creswell, 2015).

Dit onderzoek kenmerkt zich door een *exploratory sequential design*. Er wordt eerst kwalitatieve data verzameld, die vervolgens gebruikt zal worden om een enquête op te stellen (Fetters & Molina-Azorin, 2017). Het kwalitatieve gedeelte in dit onderzoek dient als verkenning voor welk type vragen het best in de vragenlijst kunnen worden opgenomen (Creswell, 2015). Hieronder zal worden toegelicht waarom een *exploratory sequential mixed methods* onderzoek het meest passend is om ervaren discriminatie van migrantengroepen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te onderzoeken.

Er is tot nu toe op Bonaire nagenoeg geen empirisch materiaal over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie beschikbaar. Er staat niet vast wat de definiërende elementen van ervaren discriminatie zijn. Dit vraagt een explorerend onderzoek, waarin gebruikgemaakt wordt van een open en flexibele onderzoeksmethode, die ruimte biedt voor het ontdekken van nieuwe inzichten rond discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Kwalitatief onderzoek is geschikt voor het verkennen van een fenomeen (Creswell, 2015; Fetters & Molina-Azorin, 2017). Om de betekenis die respondenten aan een fenomeen geven te vatten, is het van belang om zo dicht mogelijk bij de woorden van de respondenten te blijven (Creswell, 2015). Kwalitatieve dataverzameling is door haar open karakter bij uitstek geschikt voor dit doel (Evers, 2015; Maso & Smaling, 2004). Daarnaast werd er gezocht naar een methode waarmee er in relatief beperkte tijd een breed spectrum aan ervaringen kan worden verzameld onder een op zich zeer verscheiden populatie (namelijk naar geslacht, leeftijd, nationaliteit, herkomst, opleidingsniveau en verblijfsduur).

Kwalitatieve dataverzameling heeft echter als nadeel dat de bevindingen zeer beperkt te generaliseren zijn naar andere groepen of situaties. Wel kunnen met de kwalitatieve onderzoeksmethode veelal uitspraken worden gedaan over grotere

groepen migranten, mits deze groepen duidelijk afgebakend zijn (bijvoorbeeld over migrantengroepen naar nationaliteit of herkomst). Deze uitspraken kunnen vervolgens echter niet worden gekwantificeerd. Dit vraagt om kwantitatieve data die wel te generaliseren zijn in bredere contexten. Het zou niet mogelijk zijn om hier gefundeerde uitspraken over te doen op basis van enkel de kwalitatieve gegevens. Het combineren van kwalitatieve en kwantitatieve dataverzamelmethodeën vergroot tevens de externe validiteit van het onderzoek, omdat eenzelfde onderwerp vanuit verschillende perspectieven benaderd wordt (Bleijnbergh, 2021; Findley et al., 2021).

In een exploratief mixed methods onderzoek heeft de kwantitatieve fase doorgaans de overhand en dient de kwalitatieve data voornamelijk voor het opstellen van een vragenlijst of ander kwantitatief instrument (Creswell, 2015). In dit onderzoek heeft de kwalitatieve data daarnaast ook nog een belangrijke inhoudelijke rol in de resultatensectie. De kwalitatieve data heeft dus een dubbele functie in dit onderzoek. De concrete dataverzamelings- en analysetechnieken worden verder toelicht in de volgende paragrafen.

3.2.1 Methode kwalitatief onderzoek

Beuving en De Vries (2015, p. 24) beschrijven kwalitatief onderzoek als volgt:

“Naturalistic inquiry may be viewed as an art, as an intellectual craft, or as a collection of techniques (...) The idea of ‘pure’ artistry (...) is an unfortunate myth, precisely because it obscures the role of learning, practicing, appropriating, exercising, fine-tuning, and combining the various competences that together make up a craft. Nor, on the other hand, is naturalistic inquiry (...) solely a matter of technique (...) In a narrow sense of the word, there may have been better observers than Whyte, better describers of cultural artefacts than Geertz; or better interviewers than Abu-Lughod. However, there were no better interpreters of what is important than they were. And their sense of what is important was based on their simultaneous mastery of all the various aspects of their craft: being aware of the literature in their discipline; intuiting a problematic without prematurely narrowing down the focus of their research; having the stamina to hang around for prolonged periods of time; establishing rapport with those studied, having casual conversations with them and interviewing them at length; being alert to the meaning of images and things (...); being able to make sense out of the sum total of all the sometimes confusing materials gathered; and (...) being able to write it all up.”

In een kwalitatief onderzoek worden volgens de definitie van Beuving en De Vries (2015) samengevat gegevens verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd die niet zomaar in cijfers kunnen worden uitgedrukt. Deze gegevens houden verband met de maatschappij en de opvattingen en gedragingen van de individuen die zich in die maatschappij bewegen.

Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om de aard van sociale verschijnselen te onderzoeken en is vooral geschikt wanneer men wil exploreren welke betekeniswereld er ligt achter sociale processen, interacties, sociale relaties, gedragingen, houdingen, gevoelens en ervaringen of wanneer men wil weten welke dagelijkse werkgelijkheid ten grondslag ligt aan bepaalde statistische relaties (Maso & Smaling, 2004). Er bestaan verschillende methoden van kwalitatief onderzoek, waaronder het (diepte) interview, participerende observatie, documentanalyse en het groepsgesprek ('focusgroepen'). In deze paragraaf wordt de kwalitatieve dataverzameling van het onderzoek besproken en uitgewerkt.

Instrumenten

Centrale vraag van het kwalitatieve deel van het onderzoek is:

Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?

De doelstelling van dit onderzoek is aldus het verkrijgen van inzicht in discriminatie-ervaringen van migrantengroepen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer en de gedragsconsequenties van deze discriminatie-ervaringen. De keuze van methode voor het kwalitatieve deel van dit onderzoek is het focusgroep-interview. Deze keuze is gebaseerd op een tweetal argumenten. In de eerste plaats is er op Bonaire nagenoeg geen empirisch materiaal over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie beschikbaar. Over de aard en omvang van discriminatie op Bonaire zijn er geen gegevens uit openbare bronnen en of onderzoeken beschikbaar. Dit vraagt om een verkennend onderzoek.

Het primaire doel van het kwalitatieve deel van het onderzoek is dan om meer inzicht te krijgen in associaties van de participanten met ervaren discriminatie en de effecten daarvan. In de tweede plaats is het de bedoeling in relatief beperkte tijd een breed spectrum aan ervaringen verzamelen onder een op zich zeer verscheiden populatie (namelijk naar geslacht, leeftijd, nationaliteit, herkomst, opleidingsniveau en verblijfsduur).

Bij het kwalitatieve deel van het onderzoek gaat het in de eerste plaats aldus om het verwerven van inzicht in het vóórkomen van bepaalde verschijnselen en het begrijpen hiervan.

De voorlopige onderzoekspopulatie

Alvorens de voorlopige onderzoekspopulatie oftewel de verwachte onderzoekspopulatie vast te stellen, zal er eerst gekeken worden naar de statistische cijfers van de populatie van migrantengroepen op Bonaire en hun participatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Bij de opheffing van het land de Nederlandse Antillen per 10 oktober 2010 is de status van het eilandgebied Bonaire gewijzigd. Op basis van de op 10 oktober 2010 voltrokken transitie maakt Bonaire aldus deel uit van Nederland als openbaar lichaam. Tussen 2010 en 2020 is de bevolking op Bonaire met méér dan 5.400 inwoners toegenomen (méér dan 36%) tot 20.900 inwoners (CBS-CN, 2021). Op basis van cijfers van het CBS-NA (*Central Bureau of Statistics Netherlands Antilles and Island Registries*) en het CBS-CN blijkt zelfs dat het aantal inwoners van het openbaar lichaam Bonaire tussen 2007 en 2017 met ongeveer 60% is toegenomen. De cijfers tot 2010 zijn gebaseerd op de rekenmethode van het CBS-NA. De cijfers vanaf 2010 zijn gebaseerd op de rekenmethode van het CBS-CN. Deze methodes verschillen van elkaar. Volgens de methode van het CBS-CN is de omvang van de bevolking op 1 januari 2010 16% groter dan volgens de methode van het CBS-NA. Dit verklaart deels de grote procentuele toename van de bevolkingsomvang tussen 2007 en 2017. Het grootste deel van de bevolkingstoename van het openbaar lichaam Bonaire is toe te schrijven aan immigratie. Er vestigen zich aanzienlijk meer mensen op het eiland dan er mensen vertrekken (CBS-CN, 2021). Een belangrijke reden voor migranten om zich op Bonaire te vestigen is om er arbeid te verrichten. Voor wat betreft de immigratiecijfers schommelen de jaarlijkse aantallen migranten op Bonaire tussen 711 en 900 (CBS-CN, 2021). Het grootste deel van de migranten is afkomstig uit Nederland. Daarnaast komt een groot deel uit de overige landen binnen het Koninkrijk (Aruba, Curaçao en Sint Maarten) en Latijns-Amerika. Van de migranten uit Latijns-Amerika komen de meeste uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (Winter et al., 2018).

Tabel 1 laat de beroepsbevolking naar herkomst zien. Op het openbaar lichaam Bonaire is 41% van de inwoners niet afkomstig uit de (voormalige) Nederlandse Antillen of Aruba. Van de inwoners die niet zijn geboren in de Nederlandse Antillen of Aruba komt 14% uit Nederland. Dit betekent dat 27% van de inwoners in een ander land dan het Koninkrijk is geboren en dus kan worden beschouwd als migranten met een vreemde nationaliteit. Een groot deel van deze migranten is afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (CBS-CN, 2021).

Op het openbaar lichaam Bonaire bestaat de beroepsbevolking uit 12.040 (in 2020) werkzoekenden. De werkzame beroepsbevolking bestaat uit 11.490 werkenden. De netto arbeidsparticipatie is op Bonaire 69,8%. De bruto arbeidsparticipatie geeft het aandeel weer van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in de totale bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking). De netto arbeidsparticipatie geeft aan hoeveel procent van de beroepsgeschiedte bevolking ook daadwerkelijk een betaalde baan heeft. Werklozen worden dus niet in de netto arbeidsparticipatie meegeteld.

Tabel 1. Beroepsbevolking naar herkomst (CBS-CN, 2021)

		Totaal	Caribisch Nederland	Aruba, Curaçao, Sint Maarten	Overig Midden- en Zuid- Amerika	Nederland	Overige
Beroepsberoepsbevolking	N	12.040	3.870	2.780	3.070	1.610	770
Werkzame beroepsbevolking	N	11.490	3.650	2.660	2.910	1.570	700
Bruto arbeidsparticipatie	%	73,2	69,8	72,2	78,4	72,0	·
Netto arbeidsparticipatie	%	69,8	65,9	69,3	74,2	70,2	·

Binnen de sociale wetenschappen is het diepte-interview en het focusgroeps gesprek het meest bekend en het meest gebruikt. Volgens Groenland (2007) spelen bij de keuze tussen het diepte-interview en de focusgroep breedte en diepte van de verzamelde gegevens een belangrijk rol. Het diepte-interview is erop gericht om 'diepte-informatie' te vinden, waarbij de belevingswereld van de individuele persoon wordt gevolgd en in kaart wordt gebracht. De focusgroep wordt daarentegen gekozen wanneer de doelstelling van het onderzoek erop is gericht om informatie te verkrijgen die het karakter heeft van een inventarisatie (Andriessen et al., 2012). Het is dan gewenst om alle mogelijke meningen, affecten, beelden, enzovoorts rondom een bepaald thema te verzamelen en te ordenen (Groenland, 2007).

Voor het kwalitatieve onderzoek is het focusgroep-interview gekozen als methode om inzicht te krijgen in de verscheidenheid van meningen en motivaties die zich voordoen in een afgebakende onderzoekspopulatie. Met de keuze voor de focusgroep kan er recht worden gedaan aan de variëteit binnen de groep (nationaliteit, herkomst, geslacht, opleidingsniveau en verblijfsduur). Evers (2015) benadrukt dat het belangrijk is dat bij focusgroep-interviews participanten van tevoren in dezelfde situatie hebben verkeerd of dezelfde ervaring hebben opgedaan. Evers (2015) raadt daarom aan om participanten te kiezen die zich op hun gemak voelen en daardoor makkelijker in discussie gaan. Dit schijnt te gebeuren wanneer gebruik wordt

gemaakt van een homogene groep met gelijke karakteristieken in geslacht, leeftijd, etnische en sociale klasse (Krueger & Casey, 2015). Daarom is er in dit kwalitatieve onderzoek de migrantengroepen geclassificeerd in groepen afkomstig uit drie landen binnen het Koninkrijk (Nederland, Aruba en Curaçao) die de Nederlandse taal ('Nederland') en het Papiamentu (Aruba en Curaçao) als moedertaal hebben en vier landen van Latijns-Amerika die de Spaanse taal ('Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru') als moedertaal hebben. Onder de onderzoekspopulatie vallen migranten die tot de grootste migrantengroepen behoren. De migrantengroepen zijn onderverdeeld in de volgende hoofdcategorieën:

Groep A: participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland

Groep B: participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba en Curaçao

Groep C: participanten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de landen: de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru

Voor dit onderzoek wordt iemand tot een hoofdcategorie gerekend als hijzelf in één van de landen van de hoofdcategorie geboren is en de nationaliteit van het geboorteland bezit. Bij migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit wordt geen onderscheid gemaakt tussen migranten geboren met de Nederlandse nationaliteit en tot Nederlander genaturaliseerde migranten. Ook dient rekening te worden gehouden met spreiding in achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en verblijfsduur. Tabel 2 laat de indeling van de onderzoekspopulatie naar herkomst zien.

Tabel 2. Indeling onderzoekspopulatie naar herkomst

Herkomst	N	%
Nederland	12	30
Aruba	6	15
Curaçao	6	15
Dominicaanse Republiek	4	10
Venezuela	4	10
Colombia	4	10
Peru	4	10
Totaal	40	100

Samenstelling focusgroepen

De onderzoeksvraag voor het kwalitatieve deel van het onderzoek zal beantwoord worden door middel van focusgroep-interview. Een focusgroep-interview is een kwalitatieve onderzoeksmethode in de vorm van een groepsinterview (Evers, 2015). Het algemene doel van een focusgroep-interview is het inzicht krijgen in de ideeën en gevoelens van personen over een probleem of fenomeen (Fetters & Molina-Azorin, 2017). Een focusgroep bestaat meestal uit vijf of tien personen die zijn geselecteerd op basis van bepaalde overeenkomstige kenmerken die gerelateerd zijn aan het onderwerp van de studie. Sommige richtlijnen en onderzoeksrapporten spreken van focusgroepen van minimaal vier en maximaal 12 personen die ook productief kunnen zijn (Krueger & Casey, 2015). In het focusgroep-interview staat de interactie tussen deelnemers centraal. Deze interactie wordt op gang gebracht door een ervaren gespreksleider, die een onderwerp aandraagt met als doel meer inzicht te verschaffen. Gebruik wordt gemaakt van het feit dat mensen worden gestimuleerd door de ideeën van anderen en zich een mening vormen of hun mening aanpassen nadat ze naar de opvattingen van anderen hebben geluisterd (Evers, 2015; McKim, 2017). Een belangrijk praktisch voordeel van het focusgroep-interview is dat het een eenvoudige methode is. In korte tijd kan met relatief lage kosten veel informatie worden verzameld over een bepaald onderwerp (Andriessen et al., 2012). Dit maakt de methode ook voor dit onderzoek aantrekkelijk en realiseerbare methode. Daarnaast is het een voordeel dat het focusgroep-interview een heel open methode is (Krueger & Casey, 2015; McKim, 2017). De gespreksleider heeft veelal weinig directe invloed op de richting van het gesprek. Hieruit vloeit niet alleen informatie voort die veronderstellingen bevestigt dan wel ontkracht, maar kunnen ook gegevens over het onderwerp naar voren komen die geheel nieuw en onverwacht zijn. Als er onverwachte gegevens naar voren komen, kan worden afgeweken van de vraagroute om deze informatie verder uit te diepen. De methode is dus heel flexibel. Doordat er sprake is van interactie en de participanten reageren op elkaars uitspraken, levert het focusgroep-interview meestal veel informatie en 'diepte'-informatie op. Mensen komen los in een focusgroep en delen inzichten die bijvoorbeeld in individuele interviews nooit naar voren zouden komen. Verder heeft het focusgroep-interview een hoge 'face-validity', dat wil zeggen dat de resultaten van de methode op het oog heel valide lijken (Hanberg et al., 2019). Validiteit is de mate waarin een methode echt meet wat men wil meten (Wright et al., 2021). De resultaten van focusgroep-interviews, vooral als ze worden gepresenteerd in de vorm van citaten van de participanten, komen geloofwaardig over. Een laatste voordeel van de focusgroep-methode is dat er in tegenstelling tot andere kwalitatieve methoden met een relatief grote onderzoeksgroep kan worden gewerkt (Evers, 2015). Naast deze voordelen kent de focusgroep-methode ook nadelen. Groepsleden kunnen onderwerpen naar voren brengen die voor het onderzoek irrelevant zijn. Dit

vergt een zodanige procesbewaking van de gespreksleider dat wordt afgestapt van het irrelevante onderwerp zonder dat het ter sprake komen van nieuwe, relevante onderwerpen wordt belemmerd. Een ander minpunt is dat het vrij moeilijk is om de gegevens die uit de focusgroepen naar voren komen te analyseren (Krueger & Casey, 2015). Voorkomen moet worden dat opmerkingen van participanten uit de context van het gesprek worden gehaald en dat er voorbarige conclusies worden getrokken (Evers, 2015). Verder vereist de methode een ervaren gespreksleider. De resultaten van de methode zijn afhankelijk van de vaardigheden van de gespreksleider. Een nadeel van focusgroep-interviews is ook dat de methode minder geschikt is voor controversiële onderwerpen, omdat de participanten zich dan niet voldoende op hun gemak voelen om hun ideeën over het onderwerp publiekelijk te spuien (Evers, 2015; Krueger & Casey, 2015). Een andere beperking is dat alleen personen die in staat en bereid zijn om hun mening te verwoorden, in focusgroep-interviews kunnen worden bestudeerd. Ook zijn focusgroepen beperkt in de zin dat ze niet bruikbaar zijn om hypothesen statistisch te toetsen. De resultaten van focusgroep-interviews zijn beperkt generaliseerbaar. Tenslotte kan het werven van participanten in bepaalde situaties problematisch zijn, bijvoorbeeld als potentiële participanten schaars zijn en of verspreid wonen of als het focusgroep-interview over een onderwerp gaat dat mensen niet aanspreekt. Na een afweging van de voor- en nadelen van het focusgroep-interview en het 'diepte'-interview is er bewust gekozen voor het eerste meetinstrument, omdat er op deze manier een beter beeld gekregen kan worden van de meningen, wensen, behoeftes en verwachtingen van de verschillende participanten ten aanzien van het thema dat wordt besproken. De interactie binnen de groep kan zorgen voor nieuwe inzichten. Dit is met name belangrijk in dit onderzoek, omdat de interactie kan zorgen voor een groter draagvlak voor dit onderwerp.

In het kader van dit kwalitatief onderzoek zal gestreefd worden om zes focusgroep-interviews te organiseren, variërend naar geslacht (man/vrouw), opleidingsniveau (vmbo, mbo, hbo+), verblijfstitel, geboorteland en nationaliteit. Er zal worden uitgegaan van het volgende onderzoeksdesign:

- 1 groepsdiscussie met groep A participanten, lager en middelbaar opgeleid (t/m mbo), mannen en vrouwen
- 1 groepsdiscussie met groep A participanten, hoger opgeleid (hbo+), mannen en vrouwen
- 1 groepsdiscussie met groep B participanten, lager en middelbaar opgeleid (t/m mbo), mannen en vrouwen
- 1 groepsdiscussie met groep B participanten, hoger opgeleid (hbo+), mannen en vrouwen

- 1 groepsdiscussie met groep C participanten, met een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd, mannen en vrouwen
- 1 groepsdiscussie met groep C participanten, met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd, mannen en vrouwen

Gestreefd wordt naar een deelname van zes personen per bijeenkomst voor groep A en groep B en een deelname van acht personen voor groep C. Deelname aan de groepsgesprekken zal gebeuren op basis van vrijwilligheid. De gesprekken van groep A zullen plaatsvinden in het Nederlands, de gesprekken van groep B zullen plaatsvinden in het Papiamentu en de gesprekken van groep C zullen plaatsvinden in het Spaans.

Validiteit en betrouwbaarheid van het kwalitatief onderzoek

Het uiteindelijk meetinstrument dient van voldoende kwaliteit te zijn voordat deze bruikbaar is in praktische situaties. Dit kwaliteitscriterium wordt uitgedrukt in validiteit en betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten (Bakker & De Boer, 2021; Bleijenberg, 2021). Van Burg (2011, p. 147) definieert validiteit in een kwalitatief onderzoek als:

“Bij validiteit gaat het om de vraag of de gehanteerde procedures het mogelijk maken om geldige uitspraken te doen over het object van het onderzoek; met ander woorden: geven mijn uitspraken werkelijk weer wat er aan de hand is?”

De nadruk ligt daarbij op de validiteit van de interpretatie. Dit houdt in dat in een kwalitatief onderzoek de resultaten valide zijn als de getrokken conclusies valide zijn in relatie tot de onderliggende verzamelde gegevens. Er zijn twee methoden die de validiteit van de onderzoeksresultaten waarborgt, deze zijn triangulatie en feedback van participanten (Baarends & Simon, 2017). Het toepassen van triangulatie is bedoeld om aan te tonen dat een bevinding ondersteund wordt door meerdere, onafhankelijke van elkaar verkregen waarnemingen (Van Burg, 2011). De strategie bij triangulatie is gericht op het vinden van overeenkomstige patronen, waarbij gebruik wordt gemaakt van verschillende bronnen (Bergsma, 2003). Triangulatie kan worden toegepast op een aantal dimensies. Smaling (2013) onderscheidt vier vormen van *triangulation*: datatriangulatie (het gebruiken van meerdere soorten gegevens of informatie, bijvoorbeeld interviewverslagen en notulen), methodetriangulatie (bijvoorbeeld participerende observatie en groepsinterviews), theoretische triangulatie (bijvoorbeeld de theorieën van Piaget en Freud) en onderzoekerstriangulatie (meerdere onderzoekers, een onderzoeksteam). Voor dit onderzoek worden de volgende triangulatie toegepast:

- datatriangulatie: de antwoorden en percepties van de participanten worden (in de mate van het mogelijke) vergeleken met wat in de wetenschappelijk literatuur over terug te vinden is
- methodetriangulatie: gebruik van verschillende methoden voor gegevensontsluiting. In dit onderzoek wordt naast een noodzakelijke literatuurstudie zes verschillende focusgroep-interviews georganiseerd en daarna een kwantitatief onderzoek middels survey vragen

Het tweede methode die door Baarends en Simon (2017) genoemd wordt om resultaten te valideren, is “feedback van participanten”, wat bestaat uit het voorleggen van de bevindingen aan de participanten die zijn geïnterviewd of informatie heeft verstrekt. In dit onderzoek wordt terugkoppeling naar participanten in twee wegen meegenomen. Ten eerste door tijdens de groepsgesprekken terug te koppelen wat de interpretatie van het antwoord is geweest. Hierdoor vindt tijdens het focusgroep-interview al validatie plaats. Ten tweede worden de resultaten van de groepsgesprekken aan de participanten voorgelegd in een speciale setting, met de daarbij behorende analyse en conclusie. Op basis hiervan kan een participant functioneren als een deskundige, doordat deze kan beoordelen of de analyse met bijbehorende conclusie de juiste is.

Het betrouwbaarheidsaspect heeft betrekking op de vraag in hoeverre de verkregen onderzoeksresultaten worden “verstoord” door veronderstellingen en vooroordelen. In een kwalitatief onderzoek wordt een onderzoek als “betrouwbaar” gezien wanneer dezelfde onderzoeksmethode, toegepast op eenzelfde object leidt tot gelijke resultaten (Van Burg, 2011). Door Stewart et al. (2017) worden echter benoemd dat het onderzoek geen zekere afstand moet hebben tot het object van onderzoek, omdat dit het uitvoeren van goed kwaliteit onderzoek onmogelijk maakt doordat de relatie tussen onderzoek en onderzochte een essentiële rol speelt in het onderzoeksproces. Bergsma (2003) benoemt twee methoden die verstoringen in de betrouwbaarheid van het onderzoek helpen te reduceren, te weten testen op representativiteit en testen voor onderzoekerseffecten.

De representativiteit van het onderzoek beschrijft in welke mate bepaalde bevindingen specifiek zijn voor een meer generiek probleem (Bergsma, 2003). Er zijn een aantal mogelijke oorzaken waardoor onderzoeksresultaten niet representatief zijn. Huberman en Miles (1994) benoemen hiervoor:

- er zijn alleen participanten bij het onderzoek betrokken die op een bepaald moment beschikbaar zijn, participanten die over nuttige informatie beschikken worden zodoende niet bij het onderzoek betrokken

- een onderzoeker is niet constant aanwezig bij het object van onderzoek, waardoor het kan zijn dat een onderzoeker conclusie bepaalt op basis van niet-representatieve gebeurtenissen

Het tweede argument dat de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten kan onderbouwen is het testen van onderzoekerseffecten. Bij het testen van onderzoekerseffecten wordt beoordeeld in hoeverre de onderzoeker invloed heeft op het verzochte en vice versa (Bergsma, 2003).

Involed van de onderzoeker op het onderzochte ontstaat wanneer de onderzoeker een bedreiging of verstoring vormt in de normale sociale relaties binnen het object van onderzoek (Bergsma, 2003). Voorbeelden hiervan betreffen onduidelijkheden bij participanten over wat de onderzoeker precies komt doen en wat het effect van de resultaten zullen zijn. Als gevolg hiervan kunnen participanten een bepaalde rol aannemen, waardoor de onderzoeker geen informatie verkrijgt die recht doet aan de werkelijke situatie.

Involed van het onderzochte op de onderzoeker wordt door Bergsma (2003) benoemd als er kans op verstoring aanwezig is doordat een onderzoeker dusdanig veel tijd in het “veld” aanwezig is waardoor de onderzoeker niet (meer) in staat is om een kritische houding ten opzichte van het onderzoeksobject aan te nemen. Er ontstaan in deze situatie verstoringen doordat de onderzoeker opvattingen, interpretaties en overtuigingen van de participanten gaat overnemen. Om verstoringen ten aanzien van betrouwbaarheid in dit onderzoek zoveel mogelijk te voorkomen wordt er in dit onderzoek rekening gehouden met de volgende punten:

- het opstellen van een gesprekspuntenlijst over de te bespreken onderwerpen, waardoor eenduidigheid in de te behandelende onderwerpen bestaat bij alle focusgroep-interviews¹¹
- de bandopnames in verband met het creëren van een volledige weergave en dat tussentijdse interpretaties in het vervolg van het onderzoek worden getoetst (validiteit) (Boeije & Bleijenbergh, 2019)
- het overleg met andere onderzoekers (promotoren in deze) kunnen bijdragen aan de deskundigheid van de onderzoeker
- de bedoeling van het onderzoek wordt vooraf aan de participanten toegelicht en gevraagd naar de duidelijkheid van het onderzoek

¹¹ Als Bijlage B tot en met D is de Gesprekspuntenlijst focusgroepen in het Nederlands, Papiamentu en Spaans bijgevoegd.

- de methodologische verantwoording, waarmee inzichtelijk en transparant is gemaakt wat dit onderzoek inhoudt, hoe het is uitgevoerd en waarom. Dit kan anderen in staat stellen om het onderzoek eventueel te herhalen. Door de transparantie die met een methodologische verantwoording is gecreëerd kunnen lezers van dit onderzoek zelf bepalen in hoeverre zij het onderzoek kwalitatief sterk vinden
- een zo groot mogelijke kwalitatieve interview: er zullen zes focusgroep-interview georganiseerd worden; dit aantal is maximaal in het tijdsbestek van dit onderzoek. Focusgroep-interviews produceren een scala aan ideeën, ervaringen en percepties. Voor dit onderzoek zijn juist die percepties van discriminatie van waarde, omdat volgens de theorie deze van invloed zijn op het arbeidsmarktgedrag van migranten

3.2.2 Methode kwantitatief onderzoek

In het kwalitatieve deel van het onderzoek zullen er algemene gegevens verzameld worden, die het onderzoeksterrein van ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer verder kunnen afbakenen. Er zal een antwoord gegeven worden op de tweede deelvraag middels een kwalitatieve onderzoeksmethode (focusgroep-interviews). In het kwantitatieve deel van het onderzoek wordt er naar een antwoord gezocht op de deelvraag:

Wat voor belevingen hebben migranten met ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer?

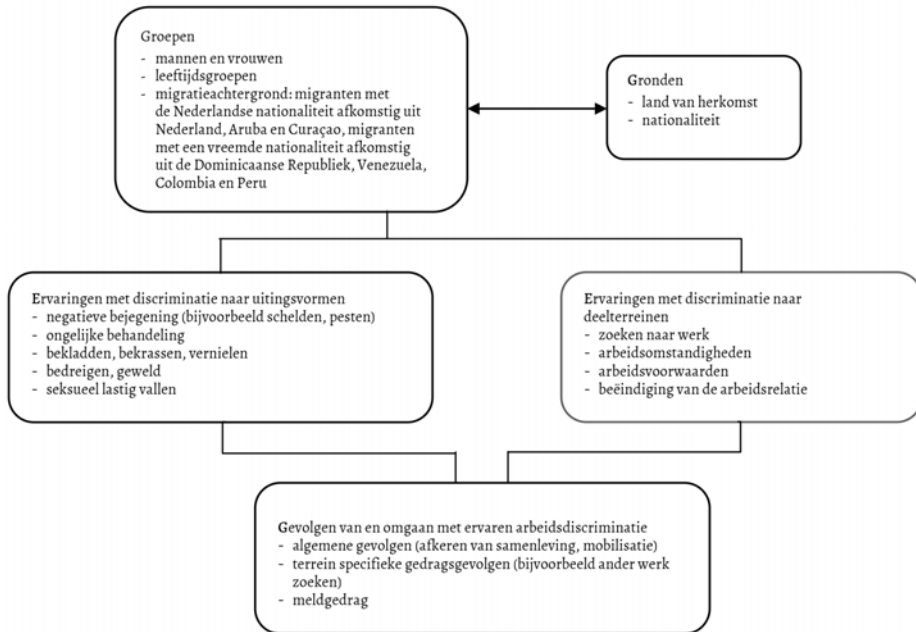
Instrumenten

Ditmaal zullen de data door middel van survey vragen (vragenlijst) worden vergaard. Vragenlijsten worden vaak gebruikt in sociaalwetenschappelijk onderzoek. Vragenlijsten zijn een efficiënte en ook effectieve manier om data te verzamelen (Roopa & Rani, 2012). Een vragenlijst (of in het Engels een ‘questionnaire’) kan gezien worden als “een gestructureerde module die gebruikt wordt om dominante kwantitatieve informatie te ontlocken, door middel van directe vragen, van respondenten, door ze het zelf te laten invullen of via interview” (Stevens et al., 2001, p. 248). In een onderzoek naar ervaren discriminatie kan zowel het perspectief van de discriminatiegrond waarop mensen zich gediscrimineerd voelen gekozen worden, als het perspectief van groepen (Andriessen et al., 2014, 2020). Discriminatiegronden verwijzen naar het kenmerk waarop mensen zich gediscrimineerd voelen. Mensen kunnen zich bijvoorbeeld gediscrimineerd voelen op grond van geslacht of herkomst. In dit onderzoek staat ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt centraal: aan migranten wordt gevraagd of, hoe en op welk terrein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt zij discriminatie hebben ervaren. Alleen de ervaringen van

discriminatie vanwege herkomst en nationaliteit zijn in dit kwantitatieve deel van het onderzoek opgenomen. Ervaren discriminatie op basis van deze gronden is het meest relevant in de discussie rondom arbeidsmarktdiscriminatie van migrantengroepen. In dit onderzoek zijn drie migrantengroepen gecategoriseerd: migranten geboren binnen het Koninkrijk (Nederland, Aruba en Curaçao) met de Nederlandse nationaliteit en migranten geboren in vier landen van Latijns-Amerika (Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru) met een vreemde nationaliteit. De data zijn per migrantengroep en in die groep per geboorteland gewogen op basis van kenmerken als *geslacht, leeftijd, nationaliteit, opleidingsniveau en verblijfsduur*. De *ervaren discriminatie* wordt gemeten bij het zoeken naar werk en bij situaties op de werkvloer waar discriminatie een rol kan spelen (arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en beëindiging van de arbeidsrelatie). Op deze terreinen van de Bonairiaanse arbeidsmarkt zal aan de respondenten gevraagd worden of zij discriminatie op grond van herkomst of nationaliteit hebben ervaren. Bij de berekening van het aandeel migranten dat zich op een terrein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt gediscrimineerd voelt, zal steeds rekening gehouden worden met het aantal migranten dat zich daadwerkelijk in die situatie heeft bevonden. Bij discriminatie op de werkvloer of bij de arbeidsvoorwaarden zullen alleen naar de werkenden worden gekeken. Bij het aandeel werkzoekenden dat discriminatie ervaart, zal gekeken worden naar het percentage van alle migranten die naar werk hebben gezocht.

In Figuur 4 zijn de verschillende elementen van het kwantitatieve deel van het onderzoek weergegeven. Uit het kwalitatieve deel van het onderzoek blijkt dat de verschillen in discriminatie-ervaringen zich aftekenen langs twee uitingsvormen van ervaren discriminatie: ervaren negatieve bejegening en ervaren ongelijke behandeling. De negatieve bejegening speelt zich voornamelijk af op de werkvloer. Ervaren ongelijke behandeling doet zich met name voor op de terreinen van de Bonairiaanse arbeidsmarkt (denk aan zoeken naar werk en ervaring met onderbetaling). Het in beeld brengen van de mate waarin migranten discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt ervaren, is onder meer belangrijk vanwege de negatieve gevolgen die discriminatie kan hebben (Andriessen et al., 2014, 2020).

Uit studies is bekend dat mensen die veelvuldig discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn. Een inschatting van de mate waarin migrantengroepen discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt ervaren en de gevolgen die zij hieraan verbinden, is dus van belang om een beeld te krijgen van de gevolgen die ermee verbonden zijn. Dit kwantitatieve deel van het onderzoek besteedt daarom aandacht aan de gevolgen van ervaren discriminatie oftewel het arbeidsmarktgedrag van de onderzochte migrantengroepen.



Figuur 4. Onderzochte elementen in het kwantitatieve onderzoek
Noot. Aangepast overgenomen uit Andriessen et al., 2020, p. 30.

Zoals uit Figuur 4 blijkt, wordt er een onderscheid gemaakt tussen groepen en gronden. Groepen gaat over wie iets ervaart, de grond zegt iets over het kenmerk waarop iemand zich gediscrimineerd voelt. Groepen en gronden kennen een zeker mate van overlap. Zo is voor migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Curaçao herkomst een belangrijke maar zeker niet de enige discriminatiegrond. Het uit elkaar trekken van groepen en gronden stelt dus in staat te laten zien wie zich op welke kenmerken gediscrimineerd voelt.

Operationalisering variabelen

De variabelen in het definitieve conceptueel model en de verschillende elementen in het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn omgezet in vragen die gemakkelijk een respons kunnen uitlokken. De zogenoemde ‘framing’ van de vragen is zorgvuldig gedaan om ervoor te zorgen dat de vragen gemakkelijk worden begrepen door de respondenten (Phillips & Jun, 2022). Voor het operationaliseren van de variabelen zijn vragen vanuit verschillende bronnen gebruikt, zoals European Social Survey (‘ESS’), New Immigrant Survey Netherlands (‘NIS2NL’), Survey Integratie Migranten 2016, enzovoorts. Deze vragen zijn vergeleken met vragen van een enquête uit 2013 (‘ED13’) en een vergelijkbare enquête uit 2018 (‘ED18’) naar ervaren discriminatie in Nederland (Andriessen et al., 2014, 2020). De meeste vragen die gebruikt zullen

worden in de vragenlijst van het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn aangepast overgenomen uit de enquêtes ED13 en ED18.

Om de variabelen die in het definitieve conceptueel model in Figuur 3 en de elementen van het onderzoek die in Figuur 4 zijn genoemd goed uit te vragen in een enquête is gebruikgemaakt van een systematiek die per terrein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt (het zoeken naar werk, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en beëindiging van de arbeidsrelatie) steeds dezelfde is. Ten eerste zal gevraagd worden of de respondent in de afgelopen vijf jaar op een terrein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt geparticipeerd heeft. Een voorbeeld is: 'Heeft u in de afgelopen vijf betaald werk verricht?' De respondenten die hier bevestigend op antwoorden, zullen dan 'participanten' worden genoemd. Berekeningen voor een bepaald terrein nemen steeds als basis het totaal aantal participanten op een terrein. Vervolgens zal voor elk terrein allerlei relevante situaties geschetst worden die zich kunnen voordoen op dat terrein. Bijvoorbeeld:

- Mijn tijdelijke contract is niet verlengd.
- Ik ben ontslagen.
- Op mijn werk moet ik de vervelende klussen doen.

Door respondenten eerst te vragen of ze bepaalde situaties hebben meegemaakt in de afgelopen vijf jaar, worden situaties concreet gemaakt en hoeft de respondent niet meteen te oordelen of discriminatie vanwege herkomst of nationaliteit hierbij een rol speelde. Een feitelijke gebeurtenis die een respondent wel of niet heeft meegemaakt, wordt zo losgekoppeld van dat oordeel. De concrete tweetrapsvragenstelling maakt het gemakkelijker voor respondenten om gebeurtenissen die met discriminatie te maken hebben te kunnen herinneren. Bij elke situatie waarvan een respondent aangeeft die meegemaakt te hebben, zullen vervolgens de vraag worden gesteld: 'Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?' De respondenten hebben hierop de keuze uit drie antwoordopties: 'ja', 'nee' of 'ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft'. Er wordt weleens beargumenteerd dat twijfels over of iets discriminatie was, kan negatieve gevolgen hebben (Andriessen et al., 2020). Tegelijkertijd wordt er beargumenteerd dat twijfels negatieve gevolgen juist verzacht, doordat het de mogelijkheid biedt om negatieve uitkomsten toe te schrijven aan andermans vooroordelen in plaats van aan eigen tekortkomingen (Crocker & Major, 1989). De antwoordoptie 'ik twijfel of dit met discriminatie te maken had' is daarom aan de antwoordopties toegevoegd om de respondenten de mogelijkheid te bieden hun twijfels over de precieze toedracht van een incident te verwoorden. Aan het einde van elk vragenblok over een terrein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt

zal de respondenten die hadden aangegeven discriminatie vanwege herkomst of nationaliteit ervaren te hebben gevraagd over de uitingsvormen van het incident (bijvoorbeeld negatieve bejegening of ongelijke behandeling) en het meldgedrag. Elk vragenblok wordt afgesloten met een aantal vragen over de gevolgen van ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Bij de beantwoording van de vragen gaat het om de mening en of persoonlijke ervaring van de respondent. Bij de meeste vragen is gemeten middels een vijfpunts-Likertschaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens). Respondenten kunnen de vragenlijst zowel op papier (PAPI) als online (CAWI) invullen. De vragenlijst is vertaald naar het Papiamentu en het Spaans. Als Bijlage G tot en met I zal tenslotte de volledige vragenlijst in het Nederlands, het Papiamentu en het Spaans worden bijgevoegd, waarin elk onderdeel van de variabelen en elementen, inclusief de vragen betreffende de demografie, zijn te vinden.

De derde deelvraag zal beantwoord worden via een beschrijvende analyse aan de hand van kruistabellen. In de beschrijvende analyse wordt gekeken in hoeveel procent van de gevallen migrantengroepen discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt hebben ervaren. Dit wordt dan nog verder gedifferentieerd per terrein (bij het zoeken naar werk en op de werkvloer). Daarbij wordt telkens een Phi of Cramer's V associatiemaat weergegeven waarmee al dan niet kan worden aangetoond of de verschillen tussen de percentages significant zijn. Phi is een associatiemaat voor twee categorische variabelen in een 2x2 tabel, de maat ligt tussen -1 en +1. Een maat onder 0 wijst op een negatieve samenhang. Cramer's V is een alternatieve maat voor tabellen die groter zijn dan 2x2 en varieert tussen 0 en 1. Die associatiematen meten de significantie, symmetrie en de sterkte van dat verband en geven al een eerste indicatie of de voorgestelde verschillen ertoe doen (Akoglu, 2018). De interpretatie van die associatiematen is gebaseerd op Kotrlik en Williams (2003) en is weergegeven in Bijlage A.

De voorlopige onderzoekspopulatie

De doelstelling van dit kwantitatieve deel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in discriminatie-ervaringen van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer en de gedragsconsequenties uit deze ervaren discriminatie. Op het openbaar lichaam Bonaire bestaat de werkzame beroepsbevolking uit 11.490 werkenden. De netto arbeidsparticipatie is op het openbaar lichaam Bonaire (70%), van welk 3.650 afkomstig is uit Bonaire, 2.660 afkomstig uit Aruba en Curaçao, 2.910 afkomstig uit Latijns-Amerika en 1.570 afkomstig uit Nederland. Het percentage werkenden afkomstig buiten Bonaire is 66%. Het percentage werkenden afkomstig uit Latijns-Amerika is 27%. Het aandeel werkenden afkomstig uit Aruba en Curaçao

is 25%. Het aandeel Nederlanders onder de werkenden van Bonaire is 15% (CBS-CN, 2021). In het kader van dit onderzoek is gezocht naar migranten geboren binnen het Koninkrijk (Nederland, Aruba en Curaçao) met de Nederlandse nationaliteit en migranten geboren in vier landen van Latijns-Amerika (Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru) ingeschreven in de Basisadministratie van persoonsgegevens van het openbaar lichaam Bonaire. Volgens CBS-CN (2021) is het aandeel werkenden afkomstig uit Nederland, Aruba, Curaçao en Latijns-Amerika 7.140 personen en is aldus de operationele populatie. Dit vormt het steekproefkader van het kwantitatieve deel van het onderzoek. De steekproefomvang, uitgaande van het aantal werkende migranten afkomstig uit de drie hoofdcategorieën per 2020 ($n=7140$), komt met een betrouwbaarheidsniveau van 95%, een mate van spreiding van 50% en een foutmarge van 5%, op een aantal van minimaal 365 participanten. Omdat er in het kwantitatieve deel van het onderzoek verschillende migrantengroepen met elkaar worden vergeleken, is ervoor gekozen om gebruik te maken van een gestratificeerde steekproef. De 365 participanten zullen daardoor naar evenredigheid moeten worden verdeeld naar de procentuele samenstelling van de migratiegroepen conform CBS-CN 2021.

In dit kwantitatieve onderzoek zijn drie migrantengroepen gecategoriseerd: migranten met de Nederlandse nationaliteit geboren in Nederland (groep A), migranten met de Nederlandse nationaliteit geboren in Aruba en Curaçao (groep B) en migranten met een vreemde nationaliteit geboren in de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (groep C). Er zal tevens worden gekeken naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en verblijfsduur. Voor de indeling van de leeftijdscategorieën is bij dit onderzoek de informatie gebruikt uit de enquêtes ED13 en ED18.

Het steekproefkader bij dit onderzoek vormt hierdoor een zo goed mogelijk beeld van de werkelijke beroeps populatie van de migrantengroepen ingeschreven in de Basisadministratie Persoonsgegevens van het openbaar lichaam Bonaire. In Tabel 3 is de verdeling van de onderzoekspopulatie naar herkomst te zien.

In het kwantitatieve deel van het onderzoek zal worden gebruikgemaakt van *snowball sampling* (Etikan et al., 2016b; Creswell, 2015; Van der Velde et al., 2018). Bij *snowball sampling* wordt in de beginfase een beperkte groep mogelijke respondenten gevraagd of zij andere personen kennen die bereid zouden zijn om mee te werken aan het onderzoek. Aan deze personen worden op hun beurt dezelfde vraag gesteld en zo wordt de totale steekproef op niet-aselectieve wijze getrokken.

Tabel 3. Indeling onderzoekspopulatie naar herkomst

Herkomst	N	%
Nederland	77	22
Aruba	68	19
Curaçao	68	19
Dominicaanse Republiek	38	10
Venezuela	38	10
Colombia	38	10
Peru	38	10
Totaal	365	100

Er zal in de beginfase gebruik worden gemaakt van een sneeuwbalsteekproef, omdat respondenten in de beginfase moeilijk te bereiken zullen zijn. De respondenten zullen in eerste instantie gezocht worden via kennissen, socioculturele verenigingen en door spontane aanspreken van mogelijke respondenten op straat en bij de onderzoeker op kantoor. Deze personen zullen vervolgens zelf familie, vrienden of kennissen aanbrenge die ook afkomstig zijn uit Nederland, Aruba, Curaçao of de vier landen van Latijns-Amerika: de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru. Echter een mogelijk nadeel van een sneeuwbalsteekproef is dat er migranten worden bereikt met gelijkwaardige kenmerken. Personen raden kennissen en vrienden aan die ergens op hen lijken, waardoor overrepresentatie van bepaalde groepen mogelijk is. Er zal geprobeerd worden dit te minimaliseren door zelf zo veel mogelijk respondenten te zoeken, en het aantal respondenten aangereikt door andere respondenten zo laag mogelijk te houden.

Validiteit en betrouwbaarheid kwantitatief onderzoek

In het kwantitatieve deel van het onderzoek zal gebruikgemaakt worden van een vragenlijst. Om de kwaliteit van het onderzoek te waarborgen, dient er bij het ontwerpen van de vragenlijst rekening gehouden worden met twee criteria: validiteit en betrouwbaarheid. Tot de keuze van deze criteria is gekomen door een tweetal redenen. Allereerst worden deze criteria in veel wetenschappelijke onderzoeken gebruikt, wat bijdraagt aan de toegankelijkheid van de lezers (Bakker & De Boer, 2021; Bleijenbergh, 2021). Ten tweede zijn deze criteria toepasbaar in kwantitatief onderzoek. Validiteit is de mate waarin een vragenlijst aan zijn doel beantwoordt en meet wat het geacht wordt te meten. Er kunnen verschillende typen validiteit worden onderscheiden, waarvan de inhoudsvaliditeit, begripsvaliditeit en criteriumvaliditeit de meest bekende zijn (Findley et al., 2021). De inhoudsvaliditeit

gaat over de mate waarin de inhoud van het instrument representatief is voor de concepten die het instrument beoogt te meten. Dit wordt aangetoond door een theoretische onderbouwing van de constructen en de manier waarop deze worden geoperationaliseerd en gemeten door het instrument. Bij het onderzoeken van de begripsvaliditeit wordt gekeken naar de mate waarin het instrument het theoretische construct meet. De begripsvaliditeit van een instrument kan op verschillende manieren worden aangetoond. Bij complexe constructen kan op theoretische gronden worden verwacht dat verschillende aspecten binnen het construct worden gemeten. Door middel van factoranalyse kan worden aangetoond dat deze aspecten daadwerkelijk in de vragenlijst onderscheiden worden. Door vergelijkingen met andere meetinstrumenten kan de convergente en discriminante validiteit worden bepaald. Bij het onderzoeken van de convergente validiteit wordt een relatief hoge correlatie verwacht met andere instrumenten waarvan verwacht wordt dat concepten gerelateerd zijn. Bij het onderzoeken van de discriminante validiteit wordt een relatief lage correlatie verwacht met andere instrumenten waarvan op theoretisch gronden verwacht wordt dat concepten niet gerelateerd zijn (Mortelmans, 2018). De criteriumvaliditeit betreft de mate waarin een instrument in staat is om toekomstig gedrag of niet-testgedrag te voorspellen. Aangezien in dit onderzoek ervaringen en belevingen gemeten worden, kan er in de toekomst andere resultaten te zien kunnen zijn. Immers er zullen andere participanten benaderd worden en kunnen er beleidsinstrumenten en good practices leiden dat de respondenten minder ervaring hebben met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer. Bij het bepalen van de validiteit van de vragenlijst zal gekeken worden naar de factorstructuur en de convergente validiteit van het instrument.

In dit onderzoek zijn de te onderzoeken begrippen nauwgezet geoperationaliseerd in het meetinstrument van de methode. Dit zorgt ervoor dat de validiteit wordt vergroot. De geoperationaliseerde begrippen uit de literatuurstudie ondersteunen het te meten begrip, dit verhoogt de instrumentele validiteit. De ecologische validiteit in dit onderzoek wordt verlaagd doordat niet alle migranten op Bonaire de enquête zullen invullen.

De betrouwbaarheid van een vragenlijst geeft aan in hoeverre er vertrouwen kan zijn in de vragenlijst als meting, ongeacht de inhoud van de vragenlijst (Mortelmans, 2018). Volgens de klassieke testtheorie bestaat een geobserveerde score altijd uit de werkelijke score en de meetfout. Bij een hoge betrouwbaarheid wordt deze meetfout zoveel mogelijk gereduceerd en liggen de geobserveerde scores dicht bij de werkelijke scores dan bij een instrument met een lage betrouwbaarheid (Bryman, 2016). Om de resultaten van een vragenlijst goed te kunnen interpreteren is het

belangrijk dat deze consistent hetzelfde meet, en de scores niet worden beïnvloed door bijvoorbeeld de personen die de vragenlijst afneemt of het tijdstip waarop de vragenlijst ingevuld wordt.

Er kunnen verschillende vormen van betrouwbaarheid worden onderscheiden (Mortelmans, 2018). De interne consistentie of inter-itembetrouwbaarheid gaat over de mate waarin de items binnen een instrument consistent zijn. Deze vorm van betrouwbaarheid wordt vaak uitgedrukt in Cronbach's alpha (α). Als vuistregel voor Cronbach's alpha geldt dat deze minimaal .60 moet zijn, om de vragenlijst verantwoord te kunnen gebruiken. Over het algemeen wordt een schaal met een waarde groter dan .70 gezien als betrouwbaar (Field, 2018). Een grens voor de Cronbach's alpha van .60 is echter een algemeen geaccepteerde grens binnen sociaal onderzoek (Bujang et al., 2018). Deze waarde wordt ook bij dit onderzoek gehanteerd. Wanneer de Cronbach's alpha lager dan .60 is, kan dit wellicht worden verholpen door afwijkende items uit de vragenlijst te verwijderen. Wanneer dit echter geen resultaat oplevert, kan worden geconcludeerd dat het meetinstrument niet voldoet (Heale & Twycross, 2015). De test-hertestbetrouwbaarheid geeft de stabiliteit van het instrument weer, de mate waarin het instrument onder vergelijkbare omstandigheden op verschillende tijdstippen dezelfde scores weergeeft. Deze betrouwbaarheid wordt weergegeven met de correlatiecoëfficiënt, die kan variëren tussen -1 en +1. De inter-itembetrouwbaarheid en test-hertestbetrouwbaarheid zijn relevant voor het bepalen van de betrouwbaarheid van dit onderzoek. De laatste is een tijdsinvestering dat in dit onderzoek niet haalbaar zal zijn, de betrouwbaarheid zal daarom met Cronbach's alpha worden weergegeven. Aan de hand van de Cronbach's alpha zal getoetst worden of de variabelen in de vragenlijst een interne consistentie van hoger dan $> .60$ geven. Nadat de enquête gehouden is, zal met behulp van de betrouwbaarheidsanalyse in IBM® SPSS® Statistics (SPSS) worden gekeken of het mogelijk is om weghalen van een item de alpha (en dus de betrouwbaarheid) toe- of af zal nemen.

In dit onderzoek wordt de betrouwbaarheid verlaagd, doordat bij herhaling van het onderzoek er andere resultaten te zien kunnen zijn, omdat dit onderzoek gebaseerd is op ervaringen en belevingen. Er zullen dan andere respondenten onderzocht worden op een ander tijdstip en onder andere omstandigheden. De antwoorden die bij de enquête ingevuld kunnen worden zijn persoonsafhankelijk. Het is mogelijk dat er sociaal wenselijke antwoorden kunnen worden ingevuld op de enquête, waardoor het onderzoek minder betrouwbaar kan maken.

3.3 De validiteit van het onderzoek

Dit onderzoek betreft de algemene percepties van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en de werkvloer door migranten en is onderverdeeld in twee delen. Het eerste deel betreft een kwalitatief onderzoek. Het onderzoek wordt verricht aan de hand van focusgroep-interviews. Het tweede gedeelte van het onderzoek is kwantitatief van aard en betreft een survey onder de (werkende) migrantenpopulatie op Bonaire.

De validiteit van een onderzoek heeft betrekking op de aanwezigheid van systematische fouten die de kwaliteit van het onderzoek nadelig kunnen beïnvloeden. Zoals reeds in dit hoofdstuk gezien, bestaat er een onderscheid tussen interne en externe validiteit. Interne validiteit gaat het om de mate waarin de interpretaties van het onderzoek overeenkomen met de verzameldata, welke berust op de logische analyse van de resultaten. De interne validiteit van dit onderzoek wordt verhoogd door triangulatie. Er wordt zowel gebruikgemaakt van kwalitatief onderzoek in de vorm van focusgroep-interviews als van enquêtes, die kwantitatief van aard zijn. Andere zaken die de interne validiteit van dit onderzoek verhogen is het literatuuronderzoek, het bijhouden van aantekeningen en memo's gedurende het onderzoek, het laten meelesen en denken door externe deskundigen ('promotoren') en het terugkoppelen van transcripties naar de respondenten.

Externe validiteit is de mate waarin de onderzoeksresultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar andere personen, manifestaties en situaties (Finley et al., 2021). In dit onderzoek zal 365 respondenten ondervraagd worden. Dit garandeert de generaliseerbaarheid van dit onderzoek. Dit neemt niet weg dat dit onderzoek gebaseerd is op ervaringen en belevingen van migranten die geboren zijn binnen en buiten het Koninkrijk. De antwoorden die bij de enquête ingevuld kunnen worden zijn persoonsafhankelijk. Het is mogelijk dat er sociaal wenselijke antwoorden kunnen worden ingevuld op de enquête, waardoor het onderzoek minder betrouwbaar kan worden. Daarom is ervoor gekozen een introductietekst bij de enquête te includeren en de enquêteurs een korte cursus te geven hoe om te gaan met hun onderdeel van het onderzoek.

3.4 Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

De betrouwbaarheid van resultaten verwijst naar de consistentie en de repliceerbaarheid van de resultaten van het onderzoek (Mortelmans, 2018), of zoals Boeije en Bleijenbergh (2019, p. 145) dat benoemen: 'betrouwbaarheid heeft betrekking op de beïnvloeding van de waarnemingen door toevallige onsystematische fouten'. Everaert en Van Peet (2006) stellen vast dat kwalitatief onderzoek vaak

kritiek krijgt omdat het onderzoek moeilijk repliceerbaar is. Een ander punt van kritiek is dat de onderzoeker meestal zelf de belangrijkste bron voor dataverzameling is (Mortelmans, 2018). Elke individu is tenslotte uniek en veranderbaar, wat repliceerbaarheid onmogelijk maakt. Volgens Mortelmans (2018, p. 20) vertrekt kwalitatief onderzoek vanuit de aanname dat 'de realiteit sociaal geconstrueerd is en evolueert'. Het reproduceren van resultaten vanuit kwalitatief oogpunt is dan ook niet doordacht en is geen doel. Binnen kwalitatief onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe betrouwbaarheid.

Interne betrouwbaarheid verwijst naar 'de mate waarin verschillende onderzoekers binnen hetzelfde onderzoeksgebied tot dezelfde resultaten komen' (vergelijk Janssens, 1985). Het is hierbij belangrijk dat de manier waarop de resultaten verkregen worden, duidelijk wordt weergegeven (Luna & Berg, 2017). Om aan deze kwaliteitsvereiste te voldoen zal er een enquête gehouden waarbij het uitgangspunt steeds dezelfde vragen zijn. Zoals eerder vermeld zijn de vragen bij dit kwantitatieve deel van het onderzoek nagenoeg vergelijkbaar met de vragen in de enquêtes ED13 en ED18. Het kwantitatief onderzoek is hierdoor betrouwbaar, doordat in het onderzoek onverkort gelet is dat de vragen duidelijk zijn en niet verkeerd kunnen worden geïnterpreteerd door de respondenten. Nadat de enquête gehouden is, zal gekeken worden naar de betrouwbaarheid. Op basis van het berekenen van de Cronbach's alpha zal worden bekeken of items verwijderd moeten worden om te zien of daarmee de betrouwbaarheid wordt verhoogd. Een Cronbach's alpha van .70 of hoger is acceptabel, waarden lager dan .70 geven een onbetrouwbare meetchaal aan (Field, 2018). Echter wordt .60 aangegeven als absoluut minimum en geldt dat hoe meer items zijn opgenomen, hoe hoger de alpha zal zijn (Bujang et al., 2018; Van der Velde et al., 2018).

In het kwalitatieve deel van het onderzoek zullen de afgenomen focusgroep-interviews geregistreerd worden via geluidsopnames om deze onmiddellijk daarna te transcriberen. De transcripties zullen geanonimiseerd worden en op aanvraag beschikbaar zijn via de onderzoeker. Externe betrouwbaarheid is de herhaalbaarheid van het hele onderzoek aldus Mortelmans (2018). Het gaat er om dat de stappen uit het onderzoek zodanig inzichtelijk zijn, dat andere onderzoekers deze stappen kunnen natrekken en of vaststellen om hun eigen oordeel te kunnen vormen. De externe betrouwbaarheid wordt in dit onderzoek vergroot door de positie van de onderzoeker helder uiteen te zetten en een gesprekspuntenlijst focusgroepen op te stellen. Verder zullen de analysestappen inzichtelijk gemaakt worden. Als Bijlage B tot en met D zal de Gesprekspuntenlijst focusgroepen in het Nederlands, het Papiamentu en het Spaans worden bijgevoegd.

3.5 Representativiteit van het onderzoek

Representativiteit van de onderzoekspopulatie is cruciaal voor een wetenschappelijk onderzoek. Het onderzoek dient zodanig ontworpen te worden dat de onderzoeksresultaten in kwalitatieve en kwantitatieve zin representatief zijn. Representativiteit kent binnen het kwalitatieve onderzoek een andere definitie dan binnen het kwantitatieve onderzoek. Bij kwantitatief onderzoek is het begrip 'representativiteit' getalsmatig gedefinieerd en gebaseerd op (grote) aantallen respondenten. Kwalitatief onderzoek is, in tegenstelling tot kwantitatief onderzoek kleinschalig van aard, omdat representativiteit hier niet is gebaseerd op getallen en aantallen participanten. De resultaten zijn kwalitatief representatief als het onderzoek zodanig is samengesteld dat alle relevante variaties, in meningen, opvattingen, gevoelens en motivaties de mogelijkheid krijgen om zich te manifesteren binnen het onderzoek (Scheepers et al., 2016).

In het kader van het kwantitatieve onderzoek zullen in totaal 365 migranten benaderd worden om de enquête in te vullen. Om te zien of de gegevens uit de enquête representatief zijn, zullen het *geslacht*, *leeftijdscategorie*, *geboorteland* en *nationaliteit* van de respondenten vergeleken worden met die van alle werkzame en werkzoekende migranten op Bonaire. Met behulp van een Chi-kwadraat analyse zal de steekproefverdeling binnen migrantengroepen met een vreemde nationaliteit vergeleken worden met de werkzame beroepsbevolking van de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Een Chi-kwadraat analyse is een parameter vrije toets, waarbij getoetst wordt op significante verschillen tussen populaties. De Chi-kwadraat kan worden berekend met behulp van de te verwachten frequenties en de werkelijke waargenomen frequenties ('*expected & observed frequencies*'). De formule van de Chi-kwadraattoets is als volgt:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f-e)^2}{e},$$

Hierbij staat e voor de verwachte waarde en f voor de waargenomen waarde. De Som (Σ) van het verschil tussen het verschil tussen de waargenomen waarde minus de verwachte waarde, gedeeld door de verwachte waarde levert de Ch-kwadraat op. Als de berekende waarde (p-waarde) kleiner is dan de kritische waarde ($p < .05$) dan is het verschil met de werkelijke populatie statistisch significant, Als de berekende Chi-kwadraat groter is dan de kritische waarde ($p > .05$) voor Chi-kwadraat dan is het verschil niet statistisch significant.

Voor de statistische analyses zullen de standaardregels met betrekking tot significante waarden worden gebruikt, waarbij er van statistische significantie wordt gesproken als $p > .05$ (Mortelmans & Dehertogh, 2007). Voor de regressieanalyse

wordt die significantie iets soepeler geïnterpreteerd wegens aantal waarnemingen. De logica is namelijk dat hoe meer cases er zijn, hoe gemakkelijker significante resultaten kunnen worden verkregen. Voor de regressieanalyses zullen ook de borderline significante resultaten worden besproken (Tshikuka, et al., 2016). De term *borderline significant* wordt gebruikt voor de regressieanalyse wanneer de p-waarde tussen .05 en .10 valt. De bivariate analyses worden geïnterpreteerd via de standaardwaarden (significant als $p < .05$) aangezien er daar sneller significante relaties kunnen uitkomen.

Hoewel representativiteit geen vereiste is bij de kwalitatieve onderzoeksmethode, moet er wel voor gewaakt worden dat de migrantengroepen bij de focusgroep-interviews niet te eenzijdig zijn samengesteld. Dit is vooral van belang als het de bedoeling is de diversiteit aan meningen over een bepaald onderwerp in kaart te brengen. In dit kader zal er bij de focusgroep-interviews rekening worden gehouden met de verdeling van de migrantenberoepsbevolking naar *geslacht*, *leeftijdscategorie*, *nationaliteit* en *geboorteland*.

3.6 Conclusie

In dit hoofdstuk is de volledige opzet van het onderzoek uiteengezet en structuur gegeven aan de redenering binnen dit onderzoek. De keuze van de onderzoeksstrategie is uiteengezet, de selectie van participanten en respondenten, de geraadpleegde databronnen, de dataverzameling methoden en de data-analyse zijn uiteengezet. De methodologie van het onderzoek is gelegd en het is nu mogelijk om het onderzoek uit te voeren.

In het onderzoek is de mixed method toepast. Dit betekent dat om de empirische kennis te vergroten er gebruik zal worden gemaakt van zowel kwalitatieve als van kwantitatieve gegevens. Het kwalitatieve deel van het onderzoek zal bestaan uit zes focusgroep-interviews. Het gebruik maken van een focusgroep is een eenvoudige en flexibele methode, met als voordeel dat de deelnemers hun opvatting kunnen gaan ontwikkelen en ventileren in een alledaags gesprek. Er wordt heel veel informatie verkregen op een korte tijd. Het is wel zo dat het een nauwkeurig beeld van de voorkeuren en waarden van verschillende mensen. Binnen dit onderzoek zou het werken met focusgroepen handig zijn aangezien er op deze manier heel wat informatie verzameld kan worden. De populatie van de focusgroepen worden getrokken uit dezelfde populatie: (werkzoekende en werkende) migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Bij het kwantitatieve deel van het onderzoek zal plaatsvinden door middel van een serie van vragen aan 365 respondenten inzake arbeidsmarktdiscriminatie en de gevolgen ervan.

Bij het uitvoeren van het onderzoek wordt de kwaliteit van het onderzoek bewaakt aan de hand van de kwaliteitscriteria betrouwbaarheid en validiteit (Bakker & De Boer, 2021; Bleijenbergh, 2021). De poging om deze criteria te waarborgen, zijn door onder andere:

- (1) de reproduceerbaarheid van het onderzoek,
- (2) triangulatie,
- (3) methodologische verantwoording, en
- (4) een betrouwbaarheidsanalyse.

Op deze manier is bewerkstelligd dat het onderzoek nauwkeurig is aangehouden en meetfouten zoveel mogelijk zijn geïmagineerd.

HOOFDSTUK 4

Resultaten kwalitatief onderzoek

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een weergave van de resultaten van de data-analyse van het kwalitatieve deel van het onderzoek. Daarbij staat deelvraag 2 die vooraf gesteld werd centraal. Kwalitatief onderzoek wordt gebruikt om de aard van de sociale verschijnselen te onderzoeken en is vooral geschikt wanneer men wil exploreren welke betekeniswereld er ligt achter sociale processen, interacties, sociale relaties, gedragingen, houdingen, gevoelens en ervaringen, of wanneer men wil weten, welke dagelijkse werkelijkheid ten grondslag ligt aan bepaalde statistische relaties (Bleijenbergh, 2021). Er bestaan verschillende methoden van kwalitatief onderzoek, waaronder het (diepte)interview, participerende observatie, documentenanalyse en het focusgroeps gesprek. Voor dit onderzoek is gekozen voor het focusgroeps gesprek.

Om duidelijker te krijgen in hoeverre discriminatie van betekenis is bij het zoeken van werk en op de werkvloer, zijn zes focusgroeps gesprekken gehouden, waaraan in totaal 40 participanten hebben deelgenomen. Het accent lag op migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao en migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru (oftewel: Latijns-Amerika). Er is ernaar gestreefd om gesprekken te voeren met participanten die uiteenlopen qua *geslacht, leeftijd, etnische afkomst, opleidingsniveau en verblijfsstatus*.

In dit hoofdstuk zal eerst in paragraaf 4.2 worden ingegaan op de onderzoeksvraag van het kwalitatieve deel van het onderzoek. Daarna zal in paragraaf 4.3 het design van het kwalitatieve onderzoek worden beschreven. De daaropvolgende paragraaf 4.4 kijkt naar de resultaten van het kwalitatieve onderzoek. Het empirische materiaal van het kwalitatieve deel van het onderzoek wordt op een verhalende en gedetailleerde manier weergegeven, waardoor de relatie tussen de ruwe gegevens en de interpretatie daarvan zichtbaar wordt. Hierdoor wordt deze interpretatie controleerbaar en bekritiseerbaar (Van Zwieten & Plochg, 2007). Tot slot wordt het hoofdstuk afgesloten met een conclusie, waarbij de onderzoeksvraag bij het kwalitatieve deel van het onderzoek wordt beantwoord aan de hand van de resultaten van de kwalitatieve dataverzameling en data-analyse.

4.2 De kwalitatieve onderzoeksvraag

Het doel van het kwalitatieve deel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in ervaringen van migranten met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de gedragsconsequenties van deze discriminatie. De volgende vraag staat hier centraal:

Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?

Uit studies is bekend dat migranten die (veelvuldig) discriminatie ervaren problemen kunnen ontwikkelen op het gebied van gezondheid en welzijn (Andriessen et al., 2014, 2020; Jongen et al., 2020). Er is tot nu toe weinig bekend over de ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Hierbij dient in het oog gehouden te worden dat ervaren discriminatie niet hetzelfde is als feitelijke discriminatie: men kan discriminatie ervaren zonder dat dit zich feitelijk heeft voorgedaan en er kan zich feitelijke discriminatie voordoen zonder dat dit als zodanig ervaren wordt (Andriessen et al., 2014, 2020; Thijssen et al., 2019). Om een antwoord te kunnen formuleren op de onderzoeksvraag, werd een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. De voornaamste reden waarom er werd gekozen voor een kwalitatief onderzoek is dat dit beter aansluit bij de onderzoeksvraag (Boeije & Bleijenbergh, 2019).

Voor het vergaren en verwerken van data werd binnen het kwalitatieve deel van het onderzoek geopteerd voor het focusgroepsgesprek. Deze keuze is gebaseerd op het feit dat er op Bonaire nagenoeg geen empirisch materiaal over ervaren arbeidsmarktdiscriminatie beschikbaar is. Er staat niet vast wat de definiërende elementen van ervaren discriminatie zijn. Dit vraagt om explorierend onderzoek, waarin gebruikgemaakt wordt van een open en flexibel onderzoeksmethode, die ruimte biedt voor het ontdekken van nieuwe inzichten rond discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Daarnaast werd gezocht naar een methode waarmee in relatief beperkt tijd een breed spectrum aan ervaringen konden worden verzameld, onder een op zich zeer verscheiden populatie (namelijk naar *geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, herkomst en verblijfsduur*) (Andriessen et al., 2007).

4.3 Het design van het kwalitatieve onderzoek

Dit onderzoek is kwalitatief en exploratief van aard, omdat voor zover is kunnen nagaan er niet eerder een onderzoek zoals deze is gedaan naar de aard en omvang van ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Het doel van het onderzoek is om een diepgaand beeld te krijgen op hoe migranten discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer hebben ervaren. In deze paragraaf zal allereerst besproken worden wie de participanten aan het kwalitatieve deel van het onderzoek zijn. Vervolgens zal besproken worden op welke manier de data verzameld werd. Tot slot zal de analysemethode worden toegelicht.

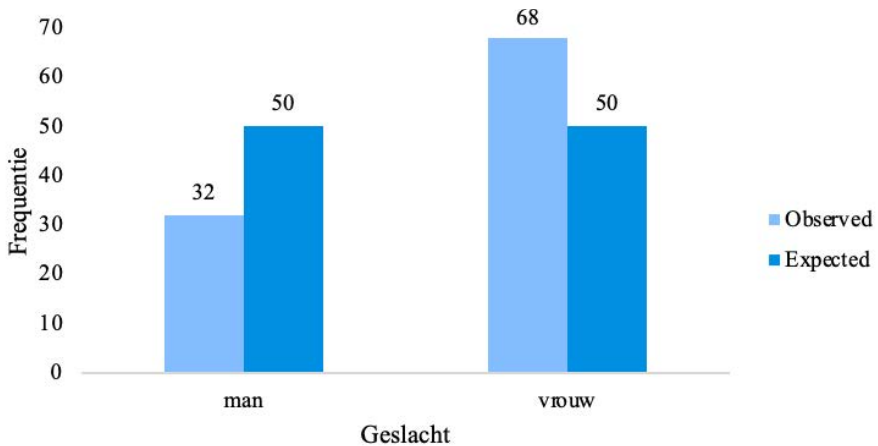
4.3.1 *Dataverzameling en selectie van participanten*

De data werd verzameld met behulp van focusgroeps gesprekken. In totaal zijn er zes focusgroeps gesprekken georganiseerd onder verschillende migrantengroepen, te weten: Nederlanders, Arubanen, Curaçaoënaars, Dominicanen, Venezolanen, Colombianen en Peruanen. Deze groeps gesprekken vonden plaats onder leiding van een ervaren moderator. Gestreefd is naar een spreiding in achtergrondkenmerken als geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en verblijfsduur. In hoofdstuk 3 is het bruto steekproefkader van het kwalitatieve deel van het onderzoek beschreven. Tabel 2 geeft de indeling van de voorlopige onderzoekspopulatie naar herkomst weer voor wat betreft de datacollectie van het kwalitatieve deel van het onderzoek. Bij het selecteren van participanten is binnen dit onderzoek gebruikgemaakt van *purposive sampling* (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Purposive sampling houdt in dat de onderzoeker op voorhand bepaalt welke participanten representatief voor het onderzoek zijn (Boeije & Bleijenbergh, 2019; Cresswell, 2015; Etikan et al., 2016a; Van der Velde et al., 2018). Bij purposive sampling is het van belang dat de participant een bepaalde verbondenheid met het onderwerp heeft. Door de bepaalde verbondenheid van een participant met het onderwerp wordt het focusgroeps gesprek gelijk op een gewenst niveau gevoerd. Elke participant werd uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek door middel van een persoonlijk gesprek met de onderzoeker. Hierin werd steeds het doel van het onderzoek uitgelegd, de vrijblijvende aard van de samenwerking en wat men van het focusgroeps gesprek kon verwachten. Indien men instemde om mee te werken, werd de datum en tijdstip van het focusgroeps gesprek doorgegeven aan de participant en werden contactgegevens uitgewisseld.

Vooraf was het streven om zes groepsdiscussies te houden, variërend naar de aard van *herkomst, nationaliteit, geslacht, leeftijd, opleidingsniveau* en *verblijfsstatus*. Er is uitgegaan van het volgende design:

- 1 groepsdiscussie met participanten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru met een verblijfsvergunning voor bepaalde tijd
- 1 groepsdiscussie met participanten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd
- 1 groepsdiscussie met lager en middelbaar opgeleide participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao
- 1 groepsdiscussie met hoger opgeleide participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao
- 1 groepsdiscussie met lager en middelbaar opgeleide participanten afkomstig uit Nederland
- 1 groepsdiscussie met hoger opgeleide participanten afkomstig uit Nederland

De bruto steekproef bestond uit 40 personen. Uiteindelijk heeft hetzelfde aantal participanten aan de focusgroeps gesprekken deelgenomen. Tabellen 4 en 5 en Figuren 5 tot en met 7 vatten een aantal achtergrondgegevens van de totale groep participanten samen. In Figuur 5 is de verdeling van het geobserveerde en verwachte aantal participanten naar *geslacht* te zien.



Figuur 5. Participanten naar geslacht (in procenten)

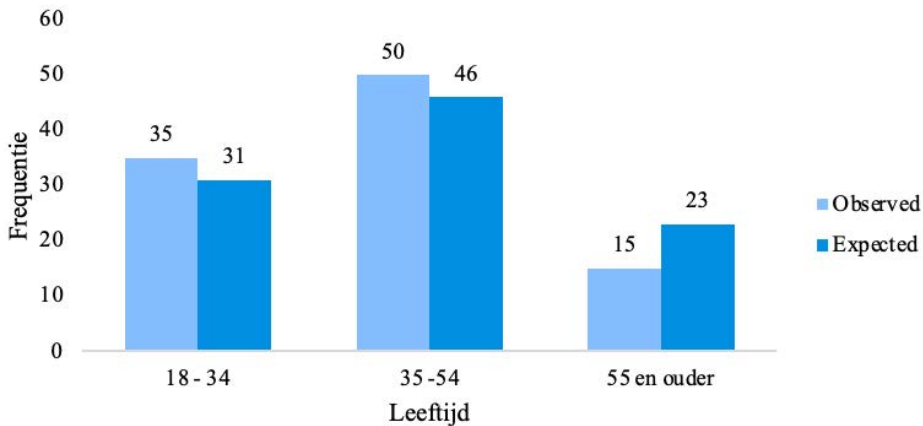
Van de 40 participanten was er 13 man (32%) en 27 vrouw (68%). De representativiteit van *geslacht* is nagegaan door gebruik te maken van een Chi-kwadraattoets. Uit de Chi-kwadraattoets blijkt er een statistisch significant verschil te zijn tussen de werkelijke populatie en de steekproef, $\chi^2(1, N = 40) = 4.9, p = .03$. De Chi-kwadraat is kleiner dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat er een statistisch significant verschil is tussen de werkelijke populatie en de steekproef voor wat betreft *geslacht*. In Tabel 4 is de verdeling van de participanten naar *geslacht* en *herkomst* te zien. De representativiteit van *geslacht* is vervolgens naar *herkomst* nagegaan met een Chi-kwadraattoets.

Uit de Chi-kwadraattoets op een kruistabel met twee nominale variabelen blijkt er geen statistisch significant verband te bestaan tussen *geslacht* en *herkomst*, $\chi^2(6, N = 40) = 2.416, p = .71$. De Chi-kwadraat is groter dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat er geen statistisch significant verband bestaat tussen *geslacht* en *herkomst*. Figuur 6 laat de verdeling van de participanten naar *leeftijd* zien. De uiteindelijke steekproef bestond uit 14 participanten tussen 18 en 34 jaar (35%), 20 participanten met een leeftijd tussen 35 en 54 jaar (50%) en zes participanten van 55 jaar en ouder (15%). Uit de leeftijdsverdeling kan opgemaakt worden dat

er een ondervertegenwoordiging is van participanten van 55 jaar en ouder. Deze ondervertegenwoordiging heeft echter geen statistisch significant effect ($p = .38$, en is aldus groter dan de kritische waarde van $.05$) op de resultaten van het kwalitatieve deel van het onderzoek.

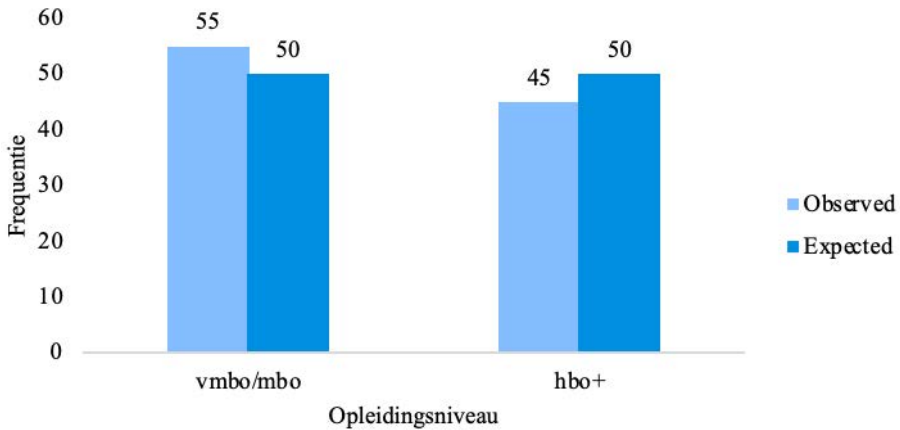
Tabel 4. Participanten op een kruistabel naar geslacht en herkomst (in absolute aantallen en procenten)

Herkomst	N (%)	Geslacht	
		Man	Vrouw
		Frequentie (%)	Frequentie (%)
Nederland	10 (25)	3 (7)	7 (18)
Aruba	7 (17)	2 (5)	5 (12)
Curaçao	6 (15)	1 (3)	5 (12)
Dominicaanse Republiek	5 (13)	2 (5)	3 (12)
Venezuela	4 (10)	2 (5)	2 (8)
Colombia	4 (10)	2 (5)	2 (5)
Peru	4 (10)	1 (3)	3 (7)
Totaal	40 (100)	13 (32)	27 (68)



Figuur 6. Participanten naar leeftijd (in procenten)

Figuur 7 laat de verdeling van de participanten naar hoogste afgeronde opleidingsniveau zien. Het opleidingsniveau werd onderverdeeld in twee niveaus; Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs en Middelbaar beroepsonderwijs (VMBO/MBO) en Hoger Beroepsonderwijs en hoger (HBO*). De participatie naar *opleidingsniveau* is vrijwel gelijk ($p = .52$, en is aldus hoger dan de kritische waarde van $.05$).



Figuur 7. Participanten naar hoogste afgeronde opleidingsniveau (in procenten)

Tabel 5 laat de verdeling van de participanten naar *herkomst* zien. De representativiteit van *herkomst* is nagegaan door gebruik te maken van een Chi-kwadraattoets. Het resultaat van de Chi-kwadraattoets is zeer bevredigend. Het resultaat laat zien, dat de significantie gelijk is aan $\chi^2(6, N = 40) = .742, p = .99$. De Chi-kwadraat is groter dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat geen statistisch significant verschil is tussen de werkelijke populatie en de steekproef voor wat betreft *herkomst*.

Tabel 5. Participanten naar herkomst (in absolute aantallen en procenten)

Herkomst	N	%
Nederland	10	25
Aruba	7	18
Curaçao	6	15
Dominicaanse Republiek	5	12
Venezuela	4	10
Colombia	4	10
Peru	4	10
Totaal	40	100

Bij het selecteren van de participanten is gekozen voor theoretische selectie (*purposive sampling*), dat wil zeggen dat expres participanten zijn gekozen die kennis en ervaring hebben met het onderwerp (Boeije & Bleijenbergh, 2019). De focusgroepsgesprekken zijn gevoerd in het Spaans, Papiamentu en Nederlands aan de hand van een gesprekspuntenlijst. De volledige Gesprekspuntenlijst

focusgroepsgesprekken in het Nederlands, Papiamentu en Spaans is opgenomen in Bijlage B tot en met D. De groepsdiscussies duurden tussen anderhalf en twee uur. Globaal zijn de focusgroepsgesprekken verdeeld in drie hoofdthema's, gebaseerd op de domeinen waarin discriminatie kan voordoen: instroom, werkvloer (waaronder doorstroom) en uitstroom. De centrale onderwerpen waarop gefocust werd, zijn:

- ervaringen met directe en openlijke uitingen van discriminatie en meer subtiële vormen van discriminatie
- gedragsconsequenties van ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer

Tijdens de groepsdiscussies bleek de bereidheid van de participanten om te praten over ervaringen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer groot. De participanten waren openhartig, gemotiveerd en enthousiast. Verschillen in meningen en ervaringen leidden soms tot pittige discussies, wat het gesprek extra lading gaf en bovendien een grote variatie aan gegevens opleverde.

4.3.2 Verantwoording data-analyse

Een van de belangrijkste kenmerken van de kwalitatieve analyse is dat het hier gaat om een complex proces waarin achtereenvolgens een aantal tussenstappen worden gezet die deels op elkaar voortbouwen. Daarna kan de eindanalyse plaatsvinden om de definitieve probleemstelling te beantwoorden. Het gaat om gefaseerde werkwijzen, waarin deelanalyses plaatsvinden om tussendoelen te bereiken (Boeije & Bleijenbergh, 2019; Wester, 2004). Een tweede kenmerk voor kwalitatieve analyse is dat de analyse wordt toegepast op, meestal omvangrijk, tekstmateriaal. Of het nu gaat om (media) documenten, observatiemateriaal of interviews, de onderzoeker mist veelal een uitgewerkt kader om dit materiaal meteen te ordenen, zoals dat in een vragenlijst met antwoordcategorieën gebeurt (Wester, 2004). De onderzoeker zal dus op een of andere manier de ruwe antwoorden of observaties moeten noteren. Bovendien wil men in kwalitatief onderzoek het perspectief van de onderzochten vastleggen. Dat betekent dat men het belangrijk vindt in het onderzoeksmateriaal de handelingen, opvattingen en denkbeelden van de onderzoeksgroep zo veel mogelijk *in hun eigen woorden* vast te leggen (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Voor focusgroepsgesprekken betekent dit meestal dat de gesprekken op band worden opgenomen.

De 'onderzoekslang' die Boeije en Bleijenbergh omschrijven is aangehouden, waarbij het onderzoeksproces een afwisseling is tussen dataverzameling en data-analyse. Om de verwerking van de groepsdiscussies op een correcte wijze te laten verlopen en bias te voorkomen werden tijdens het proces van dataverzameling de audio van de

groepsdiscussies opgenomen via de open-source computersoftware Logic Pro. Het ruwe materiaal in de zin van audio-opname kon echter moeilijk worden geanalyseerd. Er moest een ander vorm van transcriptie plaatsvinden om de analyse ervan te vergemakkelijken. In een volgende fase werden de audio-opnames getranscribeerd en geanalyseerd. De transcriptie gebeurde via NVivo Transcription en in Word en berustte op het Verbatim-principe. Bij Verbatim transcriptie wordt de volledige opname letterlijk overgeschreven (Halcomb & Davidson, 2006). Er werd daarom gekozen om de transcriptie telkens in de gesproken taal neer te schrijven, zonder aanpassingen te doen aan de zinsbouw of grammaticale fouten. Verder werden ook stopwoordjes en paralinguïstisch gedrag mee opgenomen in de transcripties. In Figuur 8 wordt een deel van een getranscribeerde tekst bij het kwalitatieve deel van het onderzoek weergegeven die als een ruw gegeven gezien moet worden dat informatie bevat die relevant is voor de onderzoeksvraag.

Moderator	<i>Jullie van Curaçao delen haar standpunt en haar ervaring dat dat je als Curaçaoënaar je angstig voelt of gediscrimineerd omdat je van Curaçao bent. Of denken jullie; Nee, dat speelt niet een rol bij het zoeken naar werk?</i>
Vrouw, hoger opgeleid, Curaçao	<i>Ik denk dat het bij het zoeken van werk, bij het solliciteren, bij een gesprek dat je altijd enige angst of emoties daarbij hebt. Uhm, ik voel me niet geïntimideerd. Ik deel die gevoelens niet. Uhm. Ik zweef ergens tussen de Curaçaoënaar en de Europese Nederlander. En daar kan ik me heel goed in manoeuvreren.</i>
Man, hoger opgeleid, Curaçao	<i>Uhm soms natuurlijk heb je een beetje angst. Zeker als het een belangrijke baan is op een belangrijk gesprek. Daar heb je vrees van ja heb ik het goed gezegd? Heb ik de juiste antwoorden gegeven? Dat is normaal. Lijkt mij. Maar niet doordat ik uit Curaçao kom of zo. Dus het kan dus allerlei redenen hebben om dat te zeggen om dat te uiten dat kan, maar niet specifiek doordat ik uit Curaçao ben.</i>
Vrouw, hoger opgeleid, Aruba	<i>Ik sluit me aan bij mijn drie collega's. Moet ik zeggen.</i>

Figuur 8. Deel van een getranscribeerd tekst

Tot slot is het belangrijk om te vermelden dat de participanten werden weergegeven onder hun *geslacht*, *opleidingsniveau* en *herkomst* om de anonimiteit van de participanten te waarborgen. De getranscribeerde teksten bij het kwalitatieve onderzoek omvatten tientallen pagina's. De Grounded Theory benadering vormde de basis voor de verdere verwerking van de transcripties. Dit is een typisch inductieve methode waarbij vertrokken wordt van de data om uiteindelijk tot theorievorming te komen (Dufour & Richard, 2019; Gläser & Laudel, 2019). De kern van de kwalitatieve analyse is het lezen van de geproduceerde teksten in de zin van de selectie van woorden en zinnen en het interpreteren hiervan. De lezing is selectief, omdat dit gericht is op de beantwoording van de onderzoeksvraag. De getranscribeerde teksten van de focusgroeps gesprekken

werden geanalyseerd met behulp van het kwalitatief analyseprogramma Nvivo®. Nvivo is een computersoftwarepakket voor kwalitatieve data-analyse dat door QSR International is ontwikkeld. Het programma is ontwikkeld voor kwalitatieve onderzoekers die werken met een zeer rijke, op tekst en of audiovisueel materiaal gebaseerde informatie, waarbij diepgaande analyses van kleine of grote hoeveelheden gegevens vereist zijn. Nvivo is bedoeld om gebruikers te helpen bij het organiseren en analyseren van niet-numerieke of ongestructureerde gegevens. De software stelt gebruikers in staat om informatie te categoriseren, te sorteren en te rangschikken, relaties in de gegevens te onderzoeken en analyse te combineren met het koppelen, vormgeven, zoeken en modelleren van tekst. Als leidraad werd het Handboek 'Kwalitatieve analyse met Nvivo' gebruikt (Mortelmans, 2017).

De verwerking en analyse van de gegevens zijn in stappen en structureel uitgevoerd. Eerst werden alle getranscribeerde teksten doorgenomen en vervolgens zijn deze teksten in Nvivo ingevoerd. Elk focusgroeps gesprek vormde één afzonderlijk bestand en elke participant vormde één afzonderlijke case. Na het invoeren van de bestanden werd elk bestand afzonderlijk in zijn geheel gelezen en geïnterpreteerd (*single case analysis*). De getranscribeerde teksten werden opgedeeld in kleinere stukjes tekst. De stukjes tekst werden geel gemarkeerd en kregen een bijbehorende code. Deze code gaf telkens een korte beschrijving (1 zin) over het tekstvak. Het coderen is een belangrijke stap tijdens de analyse om tekstdata te organiseren en inzicht te krijgen (Boeije & Blijenbergh, 2019). Deze fase bestond uit het open coderen van de transcripties. Open codering wordt door Boeije en Bleijenbergh (2019, p. 83) beschreven als het proces van '*breaking down, examining, comparing, conceptualizing and categorizing data*'. Na het open coderen van de stukjes tekst werd op basis van een interpretatieve vergelijking van de afzonderlijke bestanden (*comparitive single case analysis*) een codesysteem opgezet, oftewel een systeem van thematische categorieën en subcategorieën. Voorbeelden van dergelijke categorieën en subcategorieën zijn: discriminatie-ervaringen, discriminatie-ervaringen/*discriminatie naar gronden*, discriminatie-ervaringen/*discriminatie naar gronden/ervaring met discriminatie naar geslacht*, discriminatie-ervaringen/*discriminatie naar gronden/ervaring met discriminatie naar geslacht/mannen* krijgen eerder een baan, discriminatie-ervaringen/*discriminatie naar gronden/ervaring met discriminatie naar geslacht/vrouwen* krijgen eerder een baan, enzovoorts. Deze codes werden vervolgens toegevoegd aan de relevante tekstsegmenten van elk van de bestanden. Hierna konden de tekstsegmenten met dezelfde codes uit hetzelfde bestand en de verschillende bestanden worden gebundeld. De codes zijn tot stand gekomen door middel van theoretische codes en in-vivo codes (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Theoretische codes komen voort uit theorieën en begrippen uit het literatuuronderzoek. Een voorbeeld van een theoretische code met betrekking tot

de ervaren arbeidsmarktdiscriminatie is: *ervaring met etnische homoflie*. In-vivo codes komen voort uit de woorden die onderzochte personen zelf gebruiken (Manning, 2017). Voorbeelden van in-vivo codes met betrekking tot de criteria bij zoeken van werk zijn: *bedrijfscultuur en persoonlijk gevoel* en *goed betalen*. In een volgende fase werden met behulp van de open codes concepten gecreëerd. Dit proces wordt aangeduid als het axiaal coderen. Bij axiaal coderen wordt de loep gelegd op een kleiner gebied (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Er wordt een categorie in beeld gebracht door al het relevante onderzoeksmateriaal eromheen te groeperen met behulp van NVivo. Vervolgens wordt nagegaan welke elementen er deel van uitmaken en hoe deze zijn gerelateerd. De gecodeerde tekstfragmenten konden overigens op elk moment teruggeplaatst worden in de oorspronkelijke getranscribeerde tekst, zodat deze te allen tijde, wanneer nodig, in de ruimere context van het focusgroepsgeprek konden worden beschouwd. Hoewel open en axiaal coderen toelaat om een volledig proces en de stappen in dat proces te categoriseren (in NVivo via respectievelijk *parent node* en *child nodes*)¹², houdt het opsplitsen in codes die afzonderlijk kunnen opgeroepen worden het risico in dat het procesmatige element dat zo cruciaal is in het onderzoek verloren gaat. Hierdoor is de categorisatie het belangrijke instrument bij de data-analyse. Elk element dat geanalyseerd wordt, moet worden toegekend aan een bepaalde categorie. De categorieën kunnen gezien worden als de operationalisering van de variabelen. Ze moeten dan ook expliciet, compleet en adequaat worden gedefinieerd (Fraeyman et al., 2014).

Tabel 6. Aangemaakte categorieën in NVivo

Categorieën	Bestanden	Referenties
1. Zoeken naar werk	6	389
2. De werkvloer	6	132
3. Uitstroom	1	1
4. Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	4	41
5. Gedragsconsequenties	5	76
6. Verschillen tussen en binnen groepen	6	252
7. Discriminatie-ervaringen	5	171

In NVivo zijn daarom de categorieën zoals in Tabel 6 aangegeven aangepast gelijktijdig met het verwerken van de teksten. De nummers van de categorieën zijn gelijk aan de categorieën die aangemaakt zijn in NVivo. In totaal werden er 1062

¹² *Nodes* kunnen worden gebruikt om aan stukken tekst of woorden waarden of categorieën te koppelen (Mortelmans, 2017). Het is een plaats in het softwareprogramma NVivo waar informatie geclusterd wordt.

referenties gecodeerd in NVivo. De term ‘referenties’ wordt in NVivo gebruikt om te verwijzen naar een tekstfragment dat onder een bepaalde label is gecodeerd. Al deze referenties zijn gecodeerd onder een van de 218 labels die in het codeboek zijn aangemaakt. Het volledige codeboek is beschikbaar in Bijlage D. De categorisatie was tijdens het analyseproces van de bestanden voortdurend in ontwikkeling. Aan de categorieën werden (sub)codes toegevoegd wanneer er nieuwe ervaringen of opmerkelijke elementen werden aangetrokken. De categorieën zijn uiteindelijk drie keer geherstructureerd. De categorieën werden eerst aangemaakt op basis van het literatuuronderzoek. De categorisatie ging van start voordat de codering van de bestanden werd begonnen.

De eerste drie hoofdcategorieën van het codeboek omvatten de drie domeinen waarin discriminatie kan voordoen: bij zoeken naar werk, op de werkvloer (waaronder doorstroom) en bij uitstroom. De vierde hoofdcategorie *Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt* betreft de (sub)codes die verband houden met de vraag: *Wat is volgens de migranten zelf de rol van discriminatie voor hun positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt?* Uit Nederlandse onderzoeken blijkt bijvoorbeeld dat een bepaalde groep van migranten een zwakke positie op de arbeidsmarkt heeft en vignetten- of vooroordelenstudies erop wijzen dat de beeldvorming over deze specifieke groep bij uitstek negatief is. Figuur 9 laat een deel van een getranscribeerde tekst zien, nadat het is gecodeerd.

Moderator	<i>Jullie van Curaçao delen haar standpunt en haar ervaring dat dat je als Curaçaoënaar je angstig voelt of gediscrimineerd omdat je van Curaçao bent. Of denken jullie; Nee, dat speelt niet een rol bij het zoeken naar werk?</i>
Vrouw, hoger opgeleid, Curaçaoënaar	<i>Ik denk dat het bij het zoeken van werk, bij het solliciteren, bij een gesprek dat je altijd enige angst of emoties daarbij hebt. Uhm, ik voel me niet geïntimideerd. Ik deel die gevoelens niet. Uhm. Ik zweef ergens tussen de Curaçaoënaar en de Europese Nederlander. En daar kan ik me heel goed in manoeuvreren.</i>
Man, hoger opgeleid, Curaçaoënaar	<i>Uhm soms natuurlijk heb je een beetje angst. Zeker als het een belangrijke baan is op een belangrijk gesprek. Daar heb je vrees van ja heb ik het goed gezegd? Heb ik de juiste antwoorden gegeven? Dat is normaal. Lijkt mij. Maar niet doordat ik uit Curaçao kom of zo. Dus het kan dus allerlei redenen hebben om dat te zeggen om dat te uiten dat kan, maar niet specifiek doordat ik uit Curaçao ben.</i>

Figuur 9. Deel van een gecodeerde tekst

De vijfde hoofdcategorie is *Gedragconsequenties*. Hieronder valt de ervaringen van de participanten met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de mogelijke gevolgen van deze ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van de participanten. Uit onderzoek blijkt dat ervaren discriminatie mogelijk leidt

tot een verminderde arbeidsoriëntatie, het mijden van bepaalde sectoren of – buiten de arbeidsmarkt – het zich afwenden van de samenleving (Andriessen et al., 2007).

De zesde hoofdcategorie *Verschillen tussen en binnen groepen* gaat over de verschillen tussen de diverse groepen migranten. Omdat het gaat om een relatief beperkt aantal participanten, zijn de (sub)codes met enige terughoudendheid opgemaakt. De reden om verschillende groepen bij het onderzoek te betrekken, is ook niet in de eerste plaats om verschillen tussen deze groepen te kunnen benoemen, maar om een zo groot mogelijke variatie aan ervaringen te kunnen inventariseren.

De zevende en laatste hoofdcategorie is *Discriminatie-ervaringen*. Hieronder valt de categorie *Discriminatie naar gronden*, de categorie *Discriminatie naar terreinen* en de theoretische codes *Ervaring met etnische homofilie*, *Ervaring met etnische hiërarchie* en *Ervaring met statistische discriminatie*.

In eerste instantie zijn er 242 labels ('codes') geformuleerd voor dit onderzoek. Tabel 7 toont bijvoorbeeld het aantal referenties op enkele voorbeeldlabels bij de categorie *Criteria bij zoeken van werk*.

Tabel 7. Aantal referenties en deelnemers voor enkele labels

Labels	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
bedrijfscultuur en persoonlijk gevoel	8	15
dezelfde branche als opleiding	4	6
dezelfde visie	4	4
goed betalen	9	9
nieuwsgierigheid	1	1
noodzaak	1	2
pensioenmogelijkheden	1	1

Er bleek echter sprake te zijn van overgebleven labels. De volgende stap in het onderzoek was daarom om door verdere axiale en selectieve codering de labels te herformuleren en te organiseren. Bij het selectief coderen worden alle overgebleven labels aan de hoofdcategorieën toegevoegd, en op die manier ontstaan er relaties en verbinding tussen de codes (Boeije & Bleijenbergh, 2019). Sommige labels zijn verwijderd en anderen zijn ondergebracht bij meer algemene labels, en de stukjes tekst zijn opnieuw gecodeerd volgens deze indeling. De laatste stap was tijdens het

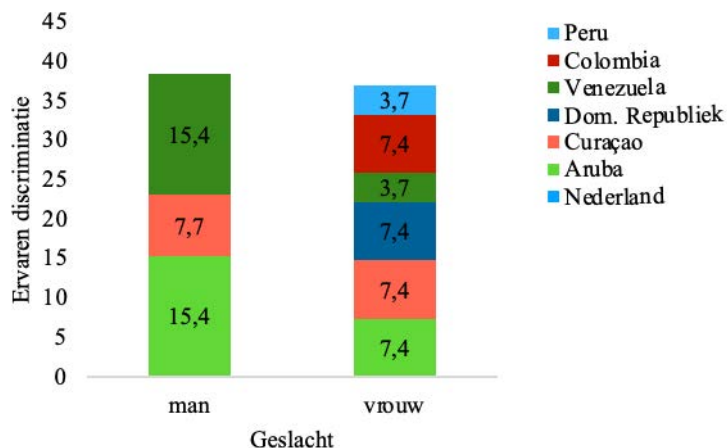
rapporteren van de resultaten, waarin het steeds duidelijker werd hoe bepaalde onderwerpen zich onderling tot elkaar verhouden. Hierbij zijn de definitieve thema's tot stand gekomen. Dit heeft een reductie opgeleverd tot 218 labels. Verder zijn de gekoppelde categorieën geïntegreerd in een verhaal, een descriptieve vertelling over het centrale fenomeen van het onderzoek met een verhaallijn (Gläser & Laudel, 2019).

Binnen de hoofdcategorie *Discriminatie-ervaringen* is ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk het vaakst (43%) en bij uitstroom het minst (3%). Tabel 8 bevat het totaal aantal participanten die discriminatie-ervaringen beschreven hebben en het totaal aantal referenties gecodeerd onder elke discriminatie-ervaring.

Tabel 8. Beschreven discriminatie-ervaringen op enkele labels (voorbeelden)

Discriminatie-ervaringen	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
Discriminatie naar gronden	26	37
Ervaring met discriminatie naar geslacht	11	11
Ervaring met discriminatie naar land van herkomst	15	26
Discriminatie naar terreinen	33	65
Ervaring met discriminatie bij zoeken van werk	17	33
Ervaring met discriminatie op de werkvloer	15	31
Ervaring met discriminatie bij uitstroom	1	1
Ervaring met etnische homofilie	15	26
Ervaring met statistische discriminatie	9	18

Tabel 8 illustreert de mogelijkheid om discriminatie-ervaringen naar bepaalde gronden en terreinen met elkaar te vergelijken. In het kwalitatief onderzoek worden gegevens verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd die niet zomaar in cijfers kunnen worden uitgedrukt (Beuving & De Vries, 2015). Het maken van driagrammen in kwalitatief onderzoek kan een hulpmiddel zijn om verder te gaan dan enkel te beschrijven wat er gezien wordt in de data en deze proberen te begrijpen. In essentie wordt er geprobeerd op een compacte manier het verhaal van de data te illustreren, zodat iedereen dit kan volgen (Fraeyman et al., 2014). Figuur 10 illustreert een gestapelde staafdiagram met beneden het geslacht en links het percentage ervaren discriminatie.



Figuur 10. Illustratie van een gestapeld staafdiagram (in procenten)

Het gestapelde staafdiagram in Figuur 10 vergelijkt de ervaren discriminatie naar herkomst onder de participanten naar herkomst (de kleurencode voor de migrantengroepen afkomstig uit Peru, Colombia, Venezuela, Dominicaanse Republiek, Curaçao Aruba en Nederland) en naar geslacht (linkerkolom voor man en rechterkolom voor vrouw). Een diagram kan nooit volledig op zichzelf staan, maar moet altijd begeleid worden door de empirische data die het diagram illustreert. Het diagram levert dus een leidraad met aanknopingspunten die de lezer de tekst verder kunnen doen lezen, en vervangt geenszins de originele tekstresultaten. Uit het gestapelde staafdiagram bij Figuur 10 blijkt dat 37% van de vrouwelijke participanten discriminatie naar herkomst hebben ervaren. Negendertig procent van de mannelijke participanten hebben deze discriminatiegrond ervaren. Uit het kwalitatief onderzoek blijkt dus dat er meer mannelijke participanten discriminatie naar herkomst hebben ervaren dan vrouwelijke participanten. Uit het diagram blijkt ook dat de participanten afkomstig uit Nederland geen discriminatie naar herkomst hebben ervaren. In de volgende paragraaf zal het empirisch materiaal op een verhalende en gedetailleerde manier worden weergegeven, waardoor de relatie tussen de ruwe gegevens en de interpretatie daarvan zichtbaar wordt.

4.4 Uitkomsten kwalitatief onderzoek

In deze paragraaf worden de empirische gegevens voortkomen uit de focusgroepsgesprekken geanalyseerd. De volgende paragrafen zijn gekoppeld aan de hoofdthema's in het codeboek; de thema's die gezamenlijk antwoord geven op de tweede deelvraag van het onderzoek. De resultaten van het kwalitatief onderzoek worden in deze paragraaf teruggekoppeld aan het theoretische kader. De onderzoeksresultaten resulteren samen met de terugkoppeling in een conclusie.

4.4.1 Zoeken naar werk

De eerste hoofdcategorie in het codeboek is *Zoeken naar werk*. Het zoeken en vinden van werk hangt af van verscheidende factoren, zoals bijvoorbeeld de arbeidsmarkt waarin men zich bevindt of discriminatie door werkgevers (Wanberg et al., 2002). Een factor die het individu zelf onder controle heeft, is werkzoekgedrag (Van Hoye et al., 2015). Werkzoekgedrag is een dynamisch, terugkerend en zelfregulerend gedrag (Kanfer et al., 2001). De werkzoekende stelt zichzelf hierbij een bepaald zoekgedrag. In de wetenschappelijk literatuur heeft men vooral gefocust op de kwantiteit van werkzoekgedrag, zoals het aantal werkzoekactiviteiten dat men stelt (werkzoekintensiteit), de tijd en moeite die men spendeert in het zoeken naar werk (werkzoekinspanning), of een combinatie van beide (Van Hoye, 2018). In Tabel 9 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de eerste hoofdcategorie Zoeken naar werk weergegeven.

Tabel 9. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Zoeken naar werk

Label	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
1. Zoeken naar werk	40	440
A. Ontdekken van vacatures	32	90
B. Criteria bij zoeken van werk	14	38
C. Ervaringen met solliciteren	40	94
D. Betaald werk	28	53
E. Rol van discriminatie	11	27
F. Gevolgen van discriminatie	20	122
G. Manieren om discriminatie te verminderen	11	16

De eerste hoofdcategorie *Zoeken naar werk* is in dit kwalitatief onderzoek verder onderverdeeld in zeven categorieën: *ontdekken van vacatures*, *criteria bij zoeken van werk*, *ervaringen met solliciteren*, *betaald werk*, *rol van discriminatie*, *gevolgen van discriminatie* en *manieren om discriminatie te verminderen*.

Ontdekken van vacatures

Met betrekking tot de categorie *Ontdekken van vacatures* blijkt uit het kwalitatief onderzoek dat de meeste participanten de zoektocht naar een nieuwe baan beginnen met het schrijven van open sollicitaties, via inschrijving bij uitzendbureaus, het plaatsen van het cv op internet, via het bijwonen van een lezing (presentatie), het solliciteren op een interne vacature, het raadplegen van vacatures op internet of via de krant, of via netwerken.

Tabel 10 laat zien dat de meerderheid van de participanten aan de focusgroeps gesprekken (60%) het vaakst via sociale netwerken vacatures ontdekken. Het zijn voornamelijk migranten die familieleden, vrienden en kennissen op het openbaar lichaam Bonaire hebben, die hen informeren over bepaalde vacatures. Een deel van de participanten (38%) bekijkt ook Bonairiaanse sites, zoals Ban Boneiru Bèk en Bonaire.nu. Deze participanten zijn voornamelijk participanten met de Nederlandse nationaliteit die vanuit Nederland naar Bonaire zijn gekomen.

Tabel 10. Aantal referenties en participanten voor de categorie Ontdekken van vacatures

Labels	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
A. Ontdekken van vacatures	32	90
inschrijving bij uitzendbureaus	3	4
interne vacature	7	9
internet (Facebook, Ban Boneiru Bèk, Bonaire.nu)	15	18
krant	3	3
lezing (presentatie)	1	1
netwerken	24	46
plaatsen van het cv op internet	1	1
schrijven van open sollicitaties	5	8

Criteria bij zoeken van werk

De tweede categorie *Criteria bij zoeken van werk* heeft betrekking op de criteria die sollicitanten hanteren om potentiële banen te beoordelen. Bij de keuze van een baan gaat het natuurlijk niet alleen om de inhoud van de baan. Een strategische werkzoekende kijkt juist ook naar de werkgever: is deze omgeving goed voor zijn loopbaan. De participanten hebben tijdens de focusgroeps gesprekken zeven criteria genoemd die tijdens hun zoektocht in gedachten worden gehouden. Deze zeven criteria (*bedrijfscultuur en persoonlijke gevoel, dezelfde branche als opleiding, dezelfde visie, goed betalen, nieuwsgierigheid, noodzaak en pensioenmogelijkheden*) zijn weergegeven in Tabel 7. Zo vertellen de volgende participanten:

‘Uhm, heel wat. Ja, salaris voor mij minder. Ik kijk vooral naar de bedrijfscultuur en het persoonlijke gevoel. Ik zou dan al gauw een gesprek willen aangaan en op basis daarvan kijken hoe past dat. En dan gewoon meer willen weten door vragen te stellen. (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Nederland)¹³

13 Achter elk citaat is achtereenvolgens aangegeven wat het geslacht, het opleidingsniveau en de herkomst is van de respondent.

'Ja, als dat bedrijf aansluit op mijn studie wat ik gedaan heb. Als het aanslaat aan de functie van architect zou het iets voor mij zijn. Maar het is voor mij. Ik heb wel in een fabriek gewerkt in Nederland maar ik denk dat het aanslaat en moet ook een persoonlijke connectie hebben.' (man, hoger opgeleid, Nederland)

'En ja, dat word ik zelfs zeker aan het spreken van eenzelfde visie hebben, die ook ja die vind ik ook als belangrijk.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Nederland)

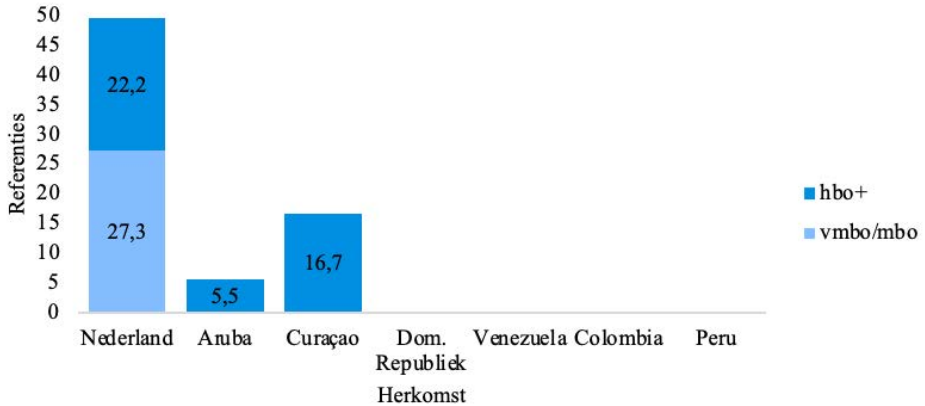
'Ik let wel een beetje waar ik op solliciteerde. Geld is niet het belangrijkste, maar het moet wel passend zijn. Ik wilde niet ver naar beneden. Ik heb nou eenmaal een levensstijl te onderhouden.' (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

'Daarvoor heb ik bij familie gewerkt en de baan hier was meer een nieuwsgierigheid naar het eiland en ja na drie maanden leek het goed te zitten en daarna pas kwam het geld eindelijk, dus eigenlijk meer een nieuwsgierigheid naar het eiland.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Nederland).

'Ik bedoel met noodzaak dat je bent ergens naartoe verhuisd. Je hebt werk nodig. Je moet kunnen overleven en je moet kunnen verdienen.' (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

'Mag ik toch nog wat aanvullen? Ik ben uhm een criterium vergeten. Pensioen. Ik vind pensioenopbouw is voor mij wel belangrijk.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Nederland)

Wat opvalt is dat participanten afkomstig uit Latijns-Amerika (Dominicanen, Venezolanen, Colombianen en Peruanen) en participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao met een vmbo/mbo opleidingsniveau geen criteria bij het zoeken van werk hebben benoemd (Figuur 11).



Figuur 11. Aandeel participanten aan de categorie Criteria bij zoeken van werk (in procenten)

Ervaringen met solliciteren

Een derde categorie is *Ervaringen met solliciteren*. De ervaringen van participanten met de eerste stappen in het sollicitatieproces zijn zeer wisselend. Sommigen vinden vrijwel direct een (goede) baan:

*‘Eerste baan die ik hier had gekregen, had ik via via gekregen dus via mijn moeder. Ik kwam eigenlijk op bezoek. Mijn moeder woonde hier al een paar maanden en ze kwam in aanraking met een vrouw die bij *** [bedrijfsnaam] werkte in het HRM. En ik stapte uit het vliegtuig en ze zei een sollicitatiegesprek. Ik zei wauw, ok dus en ik ben naar het sollicitatiegesprek gegaan. En ná acht dagen daarna, ik was al terug op Curaçao, toen ik te horen had gekregen dat ik de baan had gekregen.’ (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)*

‘Toen ik hier aankwam, kwam ik aan met een vergunning om voor mijn oom te werken. Dus hij heeft me de baan al gegeven. Dus ik had geen probleem om een baan te zoeken.’ (man, lager en middelbaar opgeleid, Colombia)

‘Ik ben van Aruba. Mijn ervaring, ik heb geen werk moeten zoeken. Toen ik hier aankwam, hebben ze mij zelf benaderd. Ik werd door de werkgever benaderd. Dus ik heb geen ervaring met solliciteren.’ (man, lager en middelbaar opgeleid, Aruba)

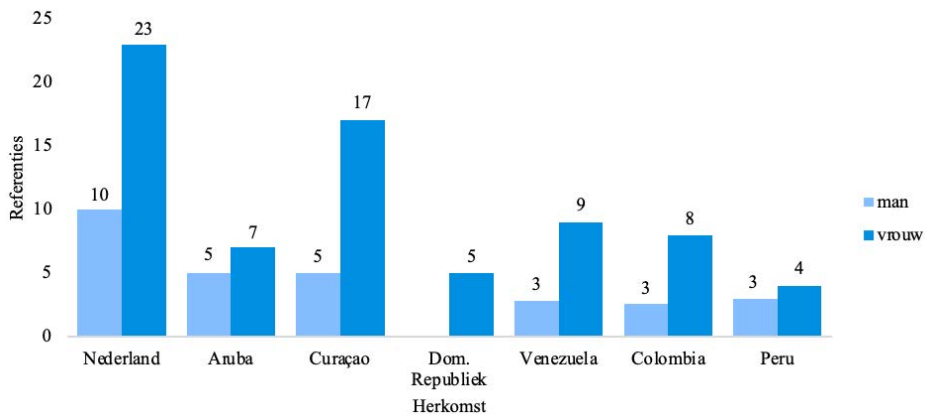
Aan het andere uiterste staan participanten die op een sollicitatie geen enkel reactie krijgen. Meerdere participanten hebben dit meegemaakt. Indien men herhaaldelijk geen reactie op een sollicitatiebrief krijgt, leidt dit tot twijfel: *‘Zou het met mijn herkomst te maken hebben? Word ik soms gediscrimineerd?’*.

‘Dat bij werk zoeken vanuit Nederland merkte ik al heel gauw dat dat dus niet ging werken. Maar als je op afstand solliciteert, zeker op zo’n lange afstand, omdat men toch niet een gevoel bij je kan krijgen. Een conference call is toch anders dan een persoonlijk gesprek.’ (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

‘Als ik tussen uhm een baan dus werkloos ben en ik heb geen baan of zo dan moet ik dan ga ik ook solliciteren. Ik stuur er ook op dezelfde manier maar op Bonaire merk ik wel dat je meer moet doen. Dus je moet twee dingen doen. Niet alleen solliciteren met een brief of zo, maar je moet ook netwerken.’ (man, hoger opgeleid, Curaçao)

‘Nee, ik heb weinig antwoorden gekregen en het is helaas via vriendjespolitiek gegaan. Ik kende die man heel goed. Dus, ik heb wel wat dingen gestuurd, maar nooit van hem gehoord.’ (man, hoger opgeleid, Nederland)

Het is moeilijk vast te stellen of er in dergelijke situaties sprake is geweest van feitelijke discriminatie. Werkgevers kunnen altijd beweren dat de kandidaat niet aan de kwalificatievereisten voldoet of dat de keuze op een betere kandidaat is uitgevallen.



Figuur 12. Aandeel participanten aan de categorie Ervaring met solliciteren (in procenten)

Voor de meeste participanten zijn de ervaringen met discriminatie bij het sollicitatieproces echter moeilijk aanwijsbaar. De participanten aan de focusgroeps gesprekken durven dat niet met zekerheid te zeggen dat er van discriminatie sprake is geweest. Het zal blijken dat migranten in het verdere verloop van het sollicitatieproces te maken krijgen met situaties waarin discriminatie vermoed wordt. Uit de focusgroeps gesprekken blijkt dat de mannelijke participanten van de Dominicaanse Republiek geen ervaring hebben gehad met het solliciteren. Uit

de gesprekken met deze participanten blijkt dat ze vanaf de dag dat ze op Bonaire zijn aangekomen ze bij dezelfde werkgever werkzaam zijn gebleven (zie Figuur 12).

Betaald werk

Een vierde categorie is *Betaald werk*. Deze categorie heeft betrekking op de vraag: *Wie van jullie hebben op dit moment betaald werk op haar of zijn eigen (opleidings)niveau?* De belemmeringen bij de meeste participanten (65%) lijken te concentreren bij het vinden van betaald werk op zijn of haar eigen (opleidings)niveau.

Tabel 11. Participanten aan focusgroepsgesprekken naar het al dan niet hebben van betaald werk op eigen (opleidings)niveau

Respons	N	%
ja	14	35
nee, maar ik heb in het verleden wel betaald werk op mijn (opleidings)niveau gehad	1	2
nee, ik heb nog nooit betaald werk gehad op mijn eigen (opleidings)niveau	25	63
Totaal	40	100

In Tabel 11 wordt de participanten aan de focusgroepsgesprekken naar het al dan niet hebben van een betaald werk op zijn of haar eigen (opleidings)niveau weergegeven. Van de 14 participanten die wel betaald werk hebben op zijn of haar eigen (opleidings)niveau zijn acht participanten afkomstig uit Nederland (80%), vier participanten afkomstig uit Curaçao (67%) en twee participanten afkomstig uit Aruba (29%). Uit de resultaten blijkt dus dat alleen participanten met de Nederlandse nationaliteit (61%) betaald werk hebben op zijn of haar eigen (opleidings)niveau.

Rol van discriminatie

Een vijfde categorie is *Rol van discriminatie*. Bij deze categorie werd er tijdens de focusgroepsgesprekken bij de participanten met name veel frustratie geconstateerd over de eigen positie en de rol van discriminatie. Deze gevoelens lijken in het bijzonder te bestaan bij de participanten afkomstig uit Latijns-Amerika met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en de participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao. Deze zijn de migranten die goed geïntegreerd zijn in de Bonairiaanse samenleving. Geurts (2020, p. 383) noemt dit de integratieparadox: juist degenen die het best zijn geïntegreerd, voelen zich bij afwijzing het meest gediscrimineerd. Deze participanten blijken te worden geconfronteerd met vormen van discriminatie die veel opener en directer zijn.

Open discriminatie

Met 'open discriminatie' wordt verwezen naar de zichtbaarheid van het verschijnsel. Bij zoeken naar werk gaat het om die situaties waarin duidelijk is dat de herkomst de reden is dat een sollicitant wordt geweigerd. Het duidelijkst is dit wanneer een werkgever zich hier open over uitspreekt. Omdat discriminatie bij wet (art. 143b-d BES-Sr) verboden is, zal dit naar verwachting niet vaak voorkomen. Toch blijken enkele participanten in de praktijk wel eens met open discriminatie te zijn geconfronteerd:

'Ja, omdat als je bij een organisatie komt dan zie je al welke soort werknemers ze hebben. De meeste horeca-aangelegenheden hier op Bonaire hebben Europese Nederlanders werkzaam. Ik heb bij een horeca-aangelegenheid gesolliciteerd en ze hebben mij direct gezegd dat ze liever Europese Nederlanders in dienst nemen dan mensen afkomstig uit Curaçao.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Curaçao)

*'Er is discriminatie bij zoeken van werk. Ofer sprake is van discriminatie hangt af van de baan. Met andere woorden, als ik ga uitzoeken wat ik aan het doen ben en ik ga naar het bedrijf, tenminste *** [bedrijfsnaam], dat een privébedrijf is of een ander bedrijf dat me alleen nee zegt, omdat ik niet Nederlander ben, dan doe ik dat niet'. Ik heb geen paspoort, maar als ik een baan in de bouwsector ga zoeken, kan iedereen mij aannemen, want bouwwerk is zwaar werk maar kan door iedereen worden gedaan, maar op professioneel niveau zo niet.'* (man, hoger opgeleid, Venezuela)

Werkgevers kunnen migranten rechtstreeks weren, zoals blijkt uit bovenstaande citaten. Ze kunnen dit ook doen op een meer indirecte wijze. Zo komt het voor dat werkgevers werknemers of werkneemsters openlijk weren vanwege het niet (goed) spreken van de Nederlandse of Engelse taal:

*'Ik kom uit Peru. Uhm, ik bedoel, voordat ik mijn bedrijf had, discrimineerden ze me toen ik naar de winkels ging of ik ging naar *** [bedrijfsnaam] of een andere winkel, omdat ze me vertelden dat je de Engelse taal moest kennen, want hier is het de Nederlandse taal die je moet spreken. En als je geen Engels kent, is er geen baan. Dus discrimineerden ze me.'* (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Peru)

'Ik denk dat niemand het geluk heeft om een baan op zijn opleidingsniveau te hebben, omdat ze geen Nederlands paspoort hebben, of omdat ze geen Nederlandse nationaliteit hebben, want het is gewoonweg moeilijk voor hen

hier. Dus als ze zeggen je moet de Nederlandse taal goed beheersen en je beheerst de taal gewoonweg niet, dan is het echt moeilijk om een baan te krijgen in wat je ambieert.’ (man, hoger opgeleid, Venezuela)

Open of zichtbare vormen van discriminatie zoals hierboven beschreven blijken vaak voor te doen. Echter, niet in alle sectoren of bedrijven worden migranten geweerd. In bepaalde bedrijven of sectoren is het volgens de participanten juist een voordeel als je arbeidsmigrant bent. Zo vertellen de volgende participanten:

‘Andersom. Ze nemen meer migranten aan dan Bonairianen. Want je ziet het. Als ik in mijn eigen sector kijk; onderwijs en in de bouw.’ (man, lager en middelbaar opgeleid, Nederland)

‘De Latijns-Amerikanen worden over het algemeen in de bouwsector en bij schoonmaakbedrijven vaak aangenomen, omdat werkgevers weten dat ze goed kunnen werken. De Latijns-Amerikanen weten hoe ze moeten werken. De Antillianen houden niet van werken. Je moet achter Antillianen aanlopen, zodat ze hun werk goed kunnen doen. Aan de andere kant, tegen de Venezolanen en Colombianen die in het hotel werken, moet je helemaal niets zeggen.’ (vrouw, hoger opgeleid, Venezuela)

‘In de bouwsector en bij de schoonmaakbedrijven nemen werkgevers liever Latijns-Amerikanen aan dan lokalen.’ (man, lager en middelbaar opgeleid, Dominicaanse Republiek)

Subtiele of verborgen discriminatie

Uit de focusgroeps gesprekken blijkt dat ondanks een verbod op discriminatie, open discriminatie nog steeds voorkomt. Vaak is discriminatie niet open maar indirect. Indien bij de afwijzing niet rechtstreeks verwezen wordt naar herkomst of nationaliteit kan er sprake zijn van indirecte onderscheid. Zo kunnen algemene taaleisen ertoe leiden dat migranten minder kans maken op een baan. Hun taalbeheersing is in veel gevallen minder dan die van Bonairianen en migranten afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao. Wat opvalt is dat de meeste participanten (63%) hebben aangegeven dat het beheersen van de Nederlandse taal noodzakelijk is voor het vinden van een (goede) baan tegenover 22% voor het Papiamentu en 15% voor de Engelse taal. De meeste participanten aan de focusgroeps gesprekken hebben wel eens het gevoel gehad op grond van herkomst anders (meestal) negatief te worden behandeld, zonder dat dit heel duidelijk was:

'Ik kan het niet zo goed zeggen. Er zijn heel wat aanwijzingen. Ik heb een studie, ik heb een goede opleiding, ervaring, et cetera. Ik deed mijn werk zelfs voor twee werknemers het hele jaar door. Op geen enkel moment werd ik eerder gezegd dat ze niet verder met mij in zee willen gaan. Maar ik word daarna verteld dat ze mijn contract willen stoppen en daarna zie ik dat ze twee nieuwe werknemers vanuit Nederland aannemen. Je merkt dus dat het [gediscrimineerd worden] wel zo is, maar je kan je vinger er niet opleggen.' (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

'Ik heb toen ook meegemaakt dat Hollandse mensen worden gerepatrieerd hiernaartoe. Ja en dan hoor je en dan weet je wat het is. Ze worden aangenomen en ik werd afgewezen. Wat is dan het verschil dat ik word afgewezen? Ik stuurde een mail en vroeg waarom ik werd afgewezen. Ik kreeg een heel oppervlakkig antwoord: "We hadden te veel aanbod, te veel reactie."' (vrouw, hoger opgeleid, Aruba)

Vermoedens van discriminerend gedrag zijn sterker indien aan de sollicitant vragen worden gesteld die volgens hen niet ter zake doen:

'Als je een baan wilt krijgen, dan moet je Nederlands spreken. Je wordt gevraagd of je Papiamentu beheerst. En dan word je gezegd dat ze op zoek zijn naar een werknemer of werknemster die de Nederlandse taal spreekt. Maar ik vond het een beetje vreemd, omdat hier op Bonaire spreken de meesten Papiamentu en Spaans.' (vrouw, hoger opgeleid, Dominicaanse Republiek)

De participanten aan de focusgroeps gesprekken zijn terughoudend in het benoemen van deze en vergelijkbare ervaringen als 'discriminatie'. Bij het begrip discriminatie lijken de participanten in eerste instantie te denken aan open discriminatie, gebaseerd op het hebben van een afkeer van migranten, zoals openlijk afgewezen worden vanwege hun herkomst. Het gevoel anders behandeld te worden dan Bonairianen leeft echter onder een groot deel van de participanten (75%).

Gevolgen van discriminatie

Bij de zesde categorie *Gevolgen van discriminatie* gaat het voornamelijk op de gevolgen die ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk voor de participant kunnen hebben op zijn of haar zoekgedrag. Veel van de participanten hebben het gevoel zich dubbel te moeten bewijzen om voor een baan in aanmerking te komen. Zij moeten bewijzen dat zij de baan aankunnen, omdat zij migranten zijn, zo is de ervaring. Dit betekent dat zij eerst een aantal vooroordelen bij de werkgever moeten wegnemen:

'Ik heb het gevoel dat je jezelf dubbel moet bewijzen, dat je de functie aankan én dat je als Arubaan te vertrouwen bent. Dat is niet zozeer discriminatie, maar ik heb soms het gevoel dat ze discrimineren. Ze geloven niet echt in je, dat je het echt niet kan.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Aruba)

'Je moet veel mensen overtuigen van het feit dat de vooroordelen niet altijd waar zijn. Ik heb ze moeten overtuigen, dat ik de kans verdiende, ik verdiende de kans om mijn capaciteiten in de baan als zodanig te bewijzen en de deur niet voor eens en voor altijd voor mij te sluiten.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Venezuela)

'Als Curaçaoënaar moet je je wel dubbel bewijzen. Gezien de berichtgeving over Curaçaoënaars in de media moet je je toch dubbel bewijzen. Diegene die tegenover je zit heeft wel bepaald beeld dat moet je zien weg te werken.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Curaçao)

Het gevoel dat je je als arbeidsmigrant extra moet bewijzen, leeft onder elk van de bevroegde groepen, maar met uitzondering van de groep Nederlanders. Zij ervaren dat hun opleiding en ervaring voldoende bewijs vormen voor hun competenties.

'Als je een hoge opleiding hebt en mondig bent, dan kom je er wel.' (vrouw, hoog opgeleid, Nederland)

Manieren om discriminatie te verminderen

De laatste categorie bij de hoofdcategorie *Zoeken van werk* is de categorie *Manieren om discriminatie te verminderen*. Nederlandse onderzoeken laten zien dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek dan sollicitanten zonder een migratieachtergrond. Theoretisch gezien zouden openstaande vacatures ingevuld moeten worden door sollicitanten met de beste kwaliteiten. Persoonskenmerken die niet relevant zijn voor de functie, zoals herkomst, nationaliteit, huidskleur, geslacht of leeftijd zouden de kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek niet moeten beïnvloeden. Omdat Nederlandse onderzoeken hebben aangetoond dat het hebben van een migratieachtergrond wel van invloed is op deze kansen (Andriessen et al., 2015; Thijssen et al., 2019) is aan de participanten de vraag gesteld welke manieren zij denken er zijn om discriminatie bij het zoeken van werk te verminderen. Niet minder dan 11 participanten (28%) hebben aangegeven dat anoniem solliciteren een goede mogelijke oplossing biedt om hun kansen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt te vergroten. Bij anoniem solliciteren krijgt de werkgever enkel het curriculum vitae (cv) en/of de sollicitatiebrief van de sollicitant te zien en geen persoonlijke informatie

die niet functierelevant geacht wordt, zoals naam, etnische achtergrond, leeftijd of geslacht. Het anonimiseren of weglakken van persoonlijke gegevens op cv's (zoals de naam) wordt gezien als één manier om migranten een gelijke kans te geven en etnische discriminatie bij cv-screening te vermijden. Wat wel opvalt is dat de participanten van de migrantengroepen afkomstig uit Nederland en Peru de mogelijkheid van anoniem solliciteren niet hebben benoemd. Naast de mogelijkheid om anoniem te solliciteren hebben twee vrouwelijke participanten van de migrantengroep afkomstig uit de Dominicaanse Republiek met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd (5%) aangegeven dat het beter is om alleen te solliciteren bij werkgevers die Spaans of de eigen taal van de arbeidsmigrant spreken.

4.4.2 De werkvloer

De tweede hoofdcategorie in het codeboek is *De werkvloer*. Naast discriminatie bij zoeken naar werk zijn de ervaringen met discriminatie op de werkvloer onderzocht, zoals ervaren discriminatie bij promoties en beloning, of in contacten met collega's. In de focusgroeps gesprekken is in eerste instantie gevraagd hoe de participanten de contacten op de werkvloer ervaren en vervolgens of men wel eens heeft gemerkt anders te worden behandeld dan hun collega's. In Tabel 12 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de tweede hoofdcategorie weergegeven.

Tabel 12. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie de werkvloer

Categorie	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
2. De werkvloer	28	132
A. Bij arbeidsvoorwaarden	25	78
B. Bij arbeidsomstandigheden	20	54

De ervaringen die hierop naar voren kwamen, blijken zeer verschillend, maar vertonen zeker een aantal overeenkomsten. De meerderheid van de participanten (65%) is redelijk tevreden over de situatie op de werkvloer. De grootste problemen worden ervaren bij het zoeken naar werk (53%). Toch hebben drie participanten (8%) aangegeven dat ze op de werkvloer wel eens anders zijn behandeld dan andere collega's.

'Ik ben weleens anders behandeld maar ik ben iemand die veel observeer. En de non-verbale communicatie zegt me alles. Dus ik analyseer iedereen, zodat ik weet hoe ik met ze om moet gaan.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Aruba)

Contacten met collega's

Een eerste vorm van discriminatie op de werkvloer doet zich voor in contacten met collega's. Er zijn migranten die op de werkvloer openlijk worden getreiterd en geconfronteerd worden met beledigende grappen of bijnamen:

'Bij mijn werk is er wel een Nederlander en die wordt wel een beetje 'he gets pushed around a bit'. De collega's noemen hem gewoon piemel ofzo als roepnaam.' (man, hoger opgeleid, Nederland)

'Ik weet niet hoe ik het moet zeggen, maar elke morgen als ik op werk kom, dan hoor ik van mijn collega's van dat ik 'zwart' [Spaans: 'negro'] ben. Ik weet niet of dat te maken heeft met mijn nationaliteit of land van herkomst' (vrouw, hoger opgeleid, Dominicaanse Republiek)

In bovenstaande citaten is sprake van open, duidelijk waarneembare uitingen van discriminatie. Uit de focusgroeps gesprekken blijkt dat ook het krijgen van promotie getreiter van collega's kan uitlokken:

'Ik heb het niet zelf meegemaakt maar wel gehoord van een collega Arubaan. Deze collega zei tegen mij dat aan haar door andere collega's gezegd zou zijn dat ze sneller dan hen omhoog is gegaan en daar hebben ze echt veel moeite mee. Het is dan allemaal van, hoe is het mogelijk dat die Arubaanse vrouw zo snel is gepromoveerd.' (vrouw, hoger opgeleid, Aruba)

Discriminatie door collega's kan erg pijnlijk zijn voor de migrant en kan het plezier in het werk behoorlijk vergallen. De respons op het onderwerp 'discriminatie onder collega's' is echter relatief zeer gering in vergelijking met de reactie op het thema 'discriminatie bij het zoeken naar werk'. Een overgrote meerderheid van de participanten is zeer positief over de verhoudingen op de werkvloer (65%).

Promotiekansen

Meerdere participanten verwachten dat migranten afkomstig uit Latijns-Amerika, Aruba en Curaçao minder kans op promotie maken dan migranten afkomstig uit Nederland. Dit beeld leeft vooral onder de hoger opgeleide participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao.

'Ik heb op mijn werk gezien dat een Europese Nederlander met een mbo-niveau gewoonweg gepromoveerd werd voor een functie op hbo-niveau hoewel er werknemers afkomstig uit Aruba en Curaçao waren met een opleiding op

hbo-niveau en aldus meer geschikt waren voor deze functie.’ (vrouw, hoger opgeleid, Aruba)

*‘Uhm, hoe dat voelt uhm. Ik heb wel eens het idee. Ik weet niet of je dat ook bedoelt met deze vraag, maar dat Nederlanders wel eens voorrang krijgen ten opzichte van lokale mensen bij promotie. En dat zag ik lang geleden toen ik in de horeca werkte. Dat vind ik dan wel eens lastig. En net als jij zei bij *** [bedrijfsnaam] werken alleen maar Nederlanders en was dat inderdaad wel zo.’ (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)*

Hoewel niet valt aan te tonen dat er daadwerkelijk sprake is van discriminatie, heeft de verwachting gediscrimineerd te worden bij kansen op promotie wel gevolgen voor het gedrag. Uit de focusgroeps gesprekken blijkt voort te komen dat participanten hun ambitieniveau aanpassen aan de lage verwachtingen die zij hebben ten aanzien van een carrière.

‘Het was voor mij de laatste druppel, zeg maar om van baan te veranderen.’ (vrouw, hoger opgeleid, Aruba)

‘Voor mij zijn er bepaalde plekken waar ik niet meer ernaar solliciteer, omdat de kans die ik heb op promotie nul is.’ (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Curaçao)

Beloningsdiscriminatie

Uit de focusgroeps gesprekken blijkt dat 12 participanten (30%) beloningsdiscriminatie hebben ervaren. Zo vertellen de volgende participanten:

M: *‘Het is een vergelijking met de Bonairiaan en de Europese Nederlander. Dus jullie denken dat de Europese Nederlander meer krijgt uitbetaald dan de Arubaan?’*

P₁: *‘Het dubbele en meer. Weet ik dus. Ik heb het gezien.’ (vrouw, hoger opgeleid, Aruba)*

M: *‘Curaçao. Heb je dat meegemaakt?’*

P₂: *‘Enigszins wel. Het begint natuurlijk al bij het hiernaartoe halen. Je kosten voor je verhuizing worden al uitgekeerd. Voor de Europese Nederlander. Je krijgt misschien een auto erbij. Je krijgt een woning voor een jaar. Daar begint het al.’ (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)*

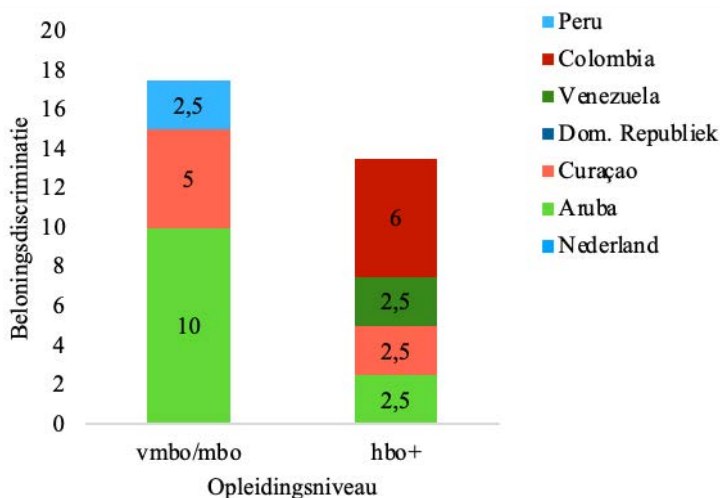
Participant 2 duidt impliciet op kwade opzet van de werkgever aan als oorzaak van salarisverschillen. Een ander participant wijst op het feit dat migranten afkomstig uit Latijns-Amerika zelfs méér moeten werken en minder verdienen:

'Zelf niet maar wel van gehoord. Vooral in de horeca wat betreft het verschil in salarissen, waarbij vooral de mensen afkomstig uit Latijns-Amerika die dan minder uitbetaald worden voor hetzelfde werk en dat zij ook zelfs zaterdag moeten werken.' (vrouw, hoger opgeleid, Nederland)

'Ja het is wel zo. Zeg je krijgt 10 dollar en een meisje uit de Dominicaanse Republiek met dezelfde papieren krijgt 5 dollar.' (vrouw, hoger opgeleid, Nederland)

Figuur 13 laat een gestapeld staafdiagram zien van het aandeel participanten naar opleidingsniveau en herkomst dat beloningsdiscriminatie heeft ervaren.

Wat hier opvalt is dat de participanten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek en Nederland geen beloningsdiscriminatie hebben ervaren. Aan de hand van de focusgroeps gesprekken is er niet vastgesteld kunnen worden of migranten werkelijk minder betaald krijgen voor eenzelfde functie als gevolg van discriminatie naar herkomst.



Figuur 13. Beloningsdiscriminatie naar hoogst genoten opleidingsniveau en herkomst (in procenten)

Vervelende klussen krijgen

Naast minder kans op promotie en een lager salaris, heeft een deel van de participanten (23%) ervaring dat zij als arbeidsmigrant voortdurend de vervelende klussen krijgen. Met name de lager en middelbaar opgeleiden (56%) maken hier melding van:

'De werkgever verplicht je om vervelende klussen te doen, welke andere werknemers niet willen doen. En als je niet beter weet, dan doe je wat ze willen.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Aruba)

'Dat was in mijn stage, toen ik begon met stage lopen. Dat is ook een baan. In het begin moest ik dingen doen die aan mij gevraagd werden. Ze hebben de macht. Maar op gegeven moment heb ik de eigenaar van het bedrijf gezegd dat ik het niet meer ga doen, omdat ik daar niet ben komen werken om schoon te maken.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Dominicaanse Republiek)

'Ik voel discriminatie, want ik heb gewerkt waar ik werkte. Het is een familiezaak. Mijn oom geeft me veel vervelende klussen om te doen maar die Bonairiaan mag wel zeggen dat hij dat niet wil doen. Ik niet. Als ik dat zeg, ben ik snel weg. Ik dacht van ja die Bonairiaan heeft geen verblijfsvergunning nodig, ik wel, dus hij mag wel weigeren, ik niet' (man, lager en middelbaar opgeleid, Colombia)

In het laatste citaat ('die Bonairiaan mag wel weigeren, ik niet') zien we hoe bepaalde verwachtingen van arbeidsmigranten (namelijk dat migranten worden ontslagen als zij werk weigeren) van invloed zijn op het gedrag (namelijk niet voor zichzelf opkomen). Of genoemde verwachtingen al dan niet terecht is, kan op basis van de focusgroeps gesprekken niet worden vastgesteld.

Gevoel niet bij te horen

Veel migranten blijken kwetsbaar te voelen op de werkvloer. Ook als de baan eenmaal verworven, ervaren zij dat zij niet bij horen. De arbeidsmigrant moet bewijzen dat zij of hij niet past in het (negatieve) beeld dat anderen van migranten hebben.

P₁: 'Je merkt dat wel op de werkvloer. Jullie kunnen je capaciteiten, dat dat heel erg belangrijk is. Als je het werk goed doet, is het ok maar opgenomen worden in de groep. Dat is een ander.' (vrouw, hoog opgeleid, Curaçao)

P₂: 'Dit is ook mijn gevoel, maar ik zeg het ook gewoon. En goed, altijd een soort van club dat je eigenlijk ben. Gaan ze praten over dingen die zij ooit in Den Haag hebben meegemaakt of ooit hebben gelukt. Maar dat is het en dan ben je eigenlijk niet een deel van de gedeelde cultuur die zij delen.' (vrouw hoog opgeleid, Aruba)

P₁: 'Ja, maar dat is wat ik net zei. Je wordt niet gauw opgenomen in de groep en dan bedoelde ik de Bonairianen. Je hebt een groep Bonairianen. Wij zijn hier komen wonen. Het is niet zo dat ze zeggen hey kom bij mij thuis, kom wat drinken. Ze hebben hun eigen groepje. Een Bonairiaan is over het algemeen heel erg gesloten. Dat is wat ze kennen en dat houden ze graag zo. Sinds de dag dat ik hier ben, ben ik nog nooit uitgenodigd door een Bonairiaan werkgerelateerd.' (vrouw, hoog opgeleid, Curaçao)

Deze ervaring wordt in verschillende variaties door de participanten herhaald en is een voorbeeld van wat in hoofdstuk 2 al besproken etnische homofilietheorie (Thijssen et al., 2019; Thijssen, 2020). De etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie is gericht tegen alle etnische minderheidsgroepen en sterk wordt gedreven door *ingroup*-preferenties (Edo et al., 2017; Jacquement & Yannelis, 2012). De ervaring is dat bij gelijke capaciteiten migranten iets extra's moeten geven om te bewijzen dat zij 1) geschikt zijn voor de functie (de juiste capaciteiten hebben), en 2) geen schade zullen aanrichten (de juiste intentie hebben). Meerdere participanten ervaren dat werkgevers en collega's niet alleen twijfels aan de capaciteiten van migranten, maar ook migranten minder betrouwbaar achten als het gaat om hun intenties:

'Het is de capaciteit van de migrant die belangrijk is, maar een belangrijker factor die vaak speelt onder de Bonairianen, is het minderwaardigheidscomplex. Migranten hebben de mogelijkheid om op Bonaire zoveel carrières te maken, omdat we hebben de capaciteit. Maar als we een baan krijgen, of wanneer we solliciteren naar een 'echte' baan en de baas worden over een paar Antillianen, zien ze ons niet goed meer. Ze denken blijkbaar dat wij niet de goede intenties hebben. Dat gevoel heb ik.' (vrouw, hoger opgeleid, Venezuela)

Veel participanten (25%) ervaren het gevoel niet bij te horen op de werkvloer en dat zij als gevolg van stereotypering makkelijk onderschat en minder makkelijk vertrouwd worden op de werkvloer.

4.4.3 *Uitstroom*

De derde hoofdcategorie in het codeboek is *Uitstroom*. Uit Nederlandse onderzoeken blijkt dat migranten vaker uitstromen dan mensen zonder een migratieachtergrond. Migrantenv verliezen vaker hun baan als gevolg van ontslag dan mensen zonder een migratieachtergrond. In de focusgroeps gesprekken komen echter geen concrete ervaringen naar voren met discriminatie bij uitstroom, oftewel met ontslag vanwege herkomst. Desalniettemin denkt één participant afkomstig uit Colombia dat hij wegens discriminatie ontslagen is. Echter lijkt dat niet het geval te zijn geweest, nu deze participant door zijn eigen oom ontslagen werd. In Tabel 13 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de derde hoofdcategorie weergegeven.

Tabel 13. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie *Uitstroom*

Category	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
3. <i>Uitstroom</i>	1	1
bij arbeidsvoorwaarden	1	1
ontslagen	1	1

Een deel van de participanten (20%) denkt wel meer kans op ontslag te hebben dan zijn Bonairiaanse collega's. Dit gevoel leeft méér onder de migrantengroepen afkomstig uit Aruba en Curaçao (63%).

'Ik heb alles wat je genoemd hebt in zekere mate en op zekere wijze zelf ook meegemaakt. Ná 10.10.10 zie ik veel meer Europese Nederlanders deze kant komen en die heel graag hier willen komen werken. Wij van Curaçao moeten gewoon weg en dat is waar het ook erop lijkt. Ik heb het zien gebeuren.' (vrouw, hoog opgeleid, Curaçao)

De vrees om als eerste in aanmerking te komen voor ontslag draagt bij aan een gevoel van kwetsbaarheid, aan het gevoel geen fouten te mogen maken en zich niet bij te horen.

4.4.4 *De rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt*

De vierde hoofdcategorie in het codeboek is *De rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt*. Deze hoofdcategorie heeft betrekking op de vraag: *Wat is volgens de migranten zelf de rol van discriminatie voor hun positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt?* Niet alle participanten aan de focusgroeps gesprekken hebben zelf discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren. Wel zijn de meeste participanten (63%) van mening dat discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en

op de werkvloer voorkomt en een rol speelt bij de kansen op de arbeidsmarkt. Veertien participanten (35%) zijn van mening dat het voor Bonairianen makkelijker is werk te vinden en dat discriminatie hiervan een belangrijke oorzaak is. In Tabel 14 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de vierde hoofdcategorie weergegeven.

Tabel 14. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt

Labels	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
4. Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	18	41
eerlijkheid (fair chance)	1	6
feedback	1	1
lokale overheid heeft verantwoordelijkheid	4	8
Nederlandse overheid heeft verantwoordelijkheid	10	15
openbaarheid van sollicitatieprocedures	3	9
uitzendbureaus moeten beleid opstellen	1	1
werkgevers hebben verantwoordelijkheid	1	1

Naast discriminatie spelen volgens de participanten ook andere factoren een rol bij het zoeken naar werk. Arbeidsmarktdiscriminatie bestaat maar kan volgens de participanten het hoofd worden geboden door 1) het goed spreken van het Nederlands, het Papiamentu of het Engels, en 2) een goede opleiding. Vanwege de negatieve effecten van discriminatie meent een participant dat het sollicitatieproces transparanter moet zijn. De participant meent dat werkgevers hun gegevens moeten publiceren. Tegelijkertijd denkt een andere participant dat werkgevers ten minste feedback moeten geven aan sollicitanten bij afwijzing van een sollicitatie.

Om de positie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt te verbeteren, pleiten de participanten die aan het focusgroeps gesprekken deelnamen erover dat er lijsten moeten worden gepubliceerd van het aantal werknemers ingedeeld naar nationaliteit en herkomst die bij de (grote) bedrijven werken. Veertien participanten menen dat de Nederlandse overheid (71%) en of de lokale overheid (29%) een verantwoordelijkheid heeft als het gaat om het verbeteren van de beeldvorming rond migranten. Daarnaast willen zij de werkgevers aansporen om een vertrouwenspersoon in dienst te nemen en als een migrant gediscrimineerd wordt in wat voor vorm dan ook of seksuele intimidatie of ongewenst gedrag ervaart, dat deze migrant dit onheus gedrag bij de aangewezen vertrouwenspersoon kan melden.

4.4.5 Gedragsconsequentie

De vijfde hoofdcategorie in het codeboek is *Gedragsconsequentie*. Hieronder valt de ervaringen van de participanten met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en de mogelijke gevolgen van deze ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van de participanten. In Tabel 15 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de vijfde hoofdcategorie weergegeven.

Tabel 15. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Gedragsconsequentie

Categorie	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
5. Gedragsconsequentie	23	76
A. Op de arbeidsmarkt	20	51
B. Op de werkvloer	17	25

Deze paragraaf gaat in op de consequenties die ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt heeft voor het (arbeidsmarkt)gedrag. Deze consequenties betreffen vanzelfsprekend alleen degenen die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, of die vermoeden. De ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie blijken sterk te variëren. Sommige participanten, grotendeels te vinden onder de migrantengroep lager en middelbaar opgeleiden afkomstig uit Nederland, hebben geen of nauwelijks ervaring met arbeidsmarktdiscriminatie. Voor hen is de betekenis van arbeidsmarktdiscriminatie dan ook te verwaarlozen. Anderen hebben daarentegen open en zeer directe vormen van discriminatie meegemaakt. Dit zijn bijvoorbeeld degenen die worden afgewezen omdat ze het Nederlands, het Papiamentu en of het Engels niet (goed) beheersen of worden gepest door collega's. Een groot deel van de participanten heeft wel het vermoeden van discriminatie, maar kan dit niet met zekerheid aantonen. De onzekerheid geldt met name bij het zoeken naar werk (instroom). Discriminatie op de werkvloer is daarentegen duidelijker aan te tonen bij directe confrontatie tussen migranten en collega's. In de focusgroeps gesprekken kwam een variatie aan reacties in emotie en gedrag als gevolg van ervaren discriminatie naar voren. Van elk van de hier genoemde mogelijke reacties was wel een voorbeeld te vinden. De door de participanten gerapporteerde reacties op ervaren discriminatie verwijzen in eerste instantie veelal naar de manier waarop men hier cognitief mee omgaat: de gedachten, ideeën en verwachtingen die men heeft bij ervaren discriminatie. Sommige participanten trachten hun ervaringen te ontkennen of te negeren, zoals de volgende participanten:

'Soms voel je echt dat je gediscrimineerd wordt. Dat is vreselijk. Ik heb het al vaak mijn mond gehouden. Te vaak heb ik het gedaan. Ik wil de negatieve dingen niet onthouden.' (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

'Ik let ook niet meer op die discriminatie. Je probeert gewoon de 'flow' mee te gaan.' (man, hoger opgeleid, Curaçao)

Anderen bieden hun ervaringen met discriminatie het hoofd, niet door het te ontkennen of te negeren, maar door het vóórkomen van discriminatie te relativëren. Discriminatie is iets wat overal overkomt, waar iedereen zich wel eens schuldig aan maakt en wat iedereen kan treffen. Een ervaring met discriminatie is dan ook iets waar je je niet te druk over moet maken, zo luidt de strekking van dit betoog:

'Ik weet het wel zeker. Ze hebben gewoon bepaalde vooroordelen, omdat je van de Dominicaanse Republiek komt en dat je niet goed werkt. Je moet jezelf toch dubbel bewijzen. Iedereen heeft vooroordelen. In de Dominicaanse Republiek ook. Ik ook.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Dominicaanse Republiek)

Vervolgens zijn er participanten die een positief gevolg koppelen aan de door hen ervaren discriminatie. Liang et al. (2022) noemen dit de strategie van de *positive reappraisal*. Mensen die deze strategie hanteren, benadrukken dat zij als gevolg van een problematische ervaring een beter of sterker mens zijn geworden. Positive reappraisal is een strategie die veelvuldig in de focusgroeps gesprekken zijn tegengekomen:

'Ik moest constant bewijzen dat ik het werk kon doen. Maar dat is niet negatief. Ik voelde gewoon dat het zo is en dat werd een motivatie voor mij. Ik ging ze wel even laten zien dat ik het beter kan.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Curaçao)

Bovengenoemde reacties of strategieën zijn methoden om in het denken de ervaren discriminatie het hoofd te bieden en zich hier als het ware niet door te laten ontmoedigen. Uit de focusgroeps gesprekken blijkt ook dat sommige participanten extra hard hun best gaan doen in reactie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Dit is een verschijnsel dat door Liang et al. (2022) onder het begrip *planful problem solving* valt. Samengevat houdt deze strategie in dat iemand zich bewust extra inspant om een bepaald probleem het hoofd te bieden.¹⁴ In de focusgroeps gesprekken komt dit naar voren als het zetten van een extra stapje, het zich dubbel inspinnen om discriminatie het hoofd te bieden:

¹⁴ *Planful problem-solving* refers to the proactive approach to manage stress through resolving problems by making multiple plans, and it has been commonly regarded as an adaptive strategy for stress reduction (Liang et al., 2022, p. 3).

'Je moet niet opgeven. Ik ga beter opletten en beter mijn best doen en soms moet ik zelf dubbel mijn best doen maar ik doe het.' (vrouw, hoger opgeleid, Curaçao)

'Aan mij werd gezegd dat ik het Nederlands en het Engels niet goed spreek. Wat heb ik gedaan? Ik ben bij stichting Forma gegaan en mij daar laten inschrijven voor een cursus Nederlands. Nu spreek ik beter Nederlands. Ik heb het gedaan.' (vrouw, hoger opgeleid, Dominicaanse Republiek)

Dat migranten zich extra moeten inspannen om geaccepteerd of vertrouwd te worden, wordt door veel herkend. Niet iedereen is echter hier in mee te gaan:

'Maar dat merk je juist. Daarom zeg ik wat ik net zei over discriminatie en voor jezelf opkomen. Uhm, als ik weet dat de Nederlanders of Europese Nederlanders bepaalde rechten hebben om bepaalde dingen krijgen, dan ga ik vragen waarom ik niet dus, dan moet ik dat ook krijgen.' (man, hoger opgeleid, Curaçao)

Een andere strategie is die van *vermijding*. Deze strategie betreft *het zoeken naar werk*. Het blijkt dat meerdere participanten (13%) bepaalde werkgevers of sectoren vermijden, waarvan binnen de eigen kring bekend is dat zij intolerant zijn ten opzichte van migranten en of waar je als migrant weinig kans maakt op een baan. Zoals de volgende participanten vertellen:

'Nee, maar ik zit nu echt heel goed op mijn plek hoor. Maar als ik nu goed op mijn plek zit, zou ik niet bij het OLB [Openbaar Lichaam Bonaire] willen solliciteren. Misschien is het bij de RCN [Rijksdienst Caribisch Nederland] verschillend.' (vrouw, hoog opgeleid, Nederland)

*'Ik weet het over een paar juffen die gaan dan helemaal naar *** [naam school]. Daar eindigen ze dus allemaal. Maar dat is dus ook weer in bepaalde sectoren. Het verschilt dus van de sector waar je werkt.'* (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Nederland)

'Ik weet dat ik bij een commercieel bedrijf niet aan hoeft te komen. Dat weet ik en dat probeer ik ook niet' (man, hoog opgeleid, Venezuela)

Een belangrijke constatering is dat ervaren discriminatie en de strategie van vermijding leiden tot verkleinen van de markt waarop migranten arbeidskracht aanbieden. Deze beperking geldt eveneens voor participanten die bewust bedrijven of sectoren selecteren waarvan bekend is dat migranten juist welkom zijn:

'Ik weet wel dat je in de bouwsector en bij schoonmaakbedrijven wel gewoon terecht kan komen als migrant en dat ze daar helemaal niet moeilijk over doen. Juist omgekeerd.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Dominicaanse Republiek)

Een ander manier om de confrontatie met discriminatie door werkgevers en of collega's te vermijden is door een eigen onderneming te starten. De mogelijkheid wordt met name aantrekkelijk gevonden door participanten van Latijns-Amerika met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd (10%).

'Ik heb gesolliciteerd bij een 'peluquería' [kapperszaak] en werd niet aangenomen, omdat ik geen Nederlands spreek. Ik zag toen mijn toekomst door een eigen schoonmaakbedrijfje op te richten. Het is het beste wat ik toen kon doen. Het gaat prima nu.' (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Peru)

In plaats van bepaalde werkgevers te mijden of te selecteren, kan men er ook voor kiezen zich aan de eisen van de werkgevers aan te passen. De aanpassingsstrategie wordt door Andriessen et al. (2007) beschouwd als een manier om discriminatie te voorkomen. Wie ergens nieuw komt, moet zich aanpassen en voorkomt daarmee dat hij of zij het slachtoffer wordt van discriminatie. Uit de focusgroeps gesprekken blijkt dat sommige participanten (10%) zich of als gevolg van of in anticipatie op discriminatie aanpassen.

'Je moet jezelf aanpassen en zich gedragen aan de lokale cultuur, Je moet de talen van hier leren beheersen. Wat ik doe, ik ga een cursus Nederlands en Papiamentu volgen. Ik werk eraan om in het plaatje te passen.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Venezuela)

Een nog andere wijze waarop men reageert op de arbeidsmarkt is het ambitieniveau aan te passen. Vanuit de verwachting dat men als migrant niet of slechts met de grootste moeite werk op het eigen (opleidings)niveau zal kunnen bemachtigen, leggen sommige participanten (53%) de lat wat lager:

'Ik ben accountant maar werk als tuinman. Als ik mijn baan als tuinman kwijt zou raken, ga ik geen werk zoeken op mijn eigen opleidingsniveau. Ik zal toch niet aangenomen worden. Ik richt mij dus daar niet op.' (man, hoger opgeleid, Colombia)

*'En je wordt toch gewoon onder druk gezet van: 'Je bent Venezolaan en kom daardoor niet bij *** [naam bedrijf] in dienst.' Ik denk toch onbewust dat ik er niet kom. Ik neem dus onbewust genoegen met minder.'* (man, hoger opgeleid, Venezuela)

Bij het in kaart brengen van gedragsconsequentie is gebleken dat het van ondergeschikt belang is of discriminatie zich werkelijk heeft voorgedaan. Participanten die ten onrechte menen gediscrimineerd te zijn, gedroegen zich immers alsof er werkelijk sprake was van discriminatie.

4.4.6 *Verschillen tussen en binnen groepen*

De zesde hoofdcategorie in het codeboek is *Verschillen tussen en binnen groepen*. De hoofdcategorie *Verschillen tussen en binnen groepen* betreft verschillen tussen de diverse groepen migranten. Omdat het gaat om een relatief beperkte aantal participanten ($n=37$), moeten de hier besproken verschillen met enige terughoudendheid worden beschouwd.

Tabel 16. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Verschillen tussen en binnen groepen

Category	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
6. Verschillen tussen en binnen groepen	37	310
A. Algemeen	27	59
B. Op de arbeidsmarkt	37	184
C. Op de werkvloer	20	67

In Tabel 16 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de zesde hoofdcategorie weergegeven. De reden om verschillende migrantengroepen bij het onderzoek te betrekken, is ook niet in de eerste plaats om verschillen tussen deze migrantengroepen te kunnen benoemen, maar om een zo groot mogelijke variatie aan ervaringen te kunnen inventarissen. Toch is enige variatie waarneembaar. Het meest springt in het oog dat 39% van de lager en middelbaar opgeleide participanten discriminatie bij het zoeken naar werk hebben ervaren. Van deze groep heeft 30% discriminatie op de werkvloer ervaren. Een deel van de lager en middelbaar opgeleide participanten (35%) zegt nooit persoonlijk met arbeidsmarktdiscriminatie te maken te hebben gehad. Voor de hoger opgeleide participanten hebben 71% discriminatie bij het zoeken naar werk ervaren en 41% op de werkvloer. De groep lager en middelbaar opgeleide participanten die discriminatie hebben ervaren, lijken dit eenvoudig het hoofd te kunnen bieden. Het goed kunnen spreken van het Nederlands, het Papiamentu en of het Engels is onmisbaar voor hun positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Zoals een lager en middelbaar opgeleide Dominicaanse man het uitdrukte: *‘Als jij goed Nederlands en of Engels kunt spreken, word je nooit gediscrimineerd.’*. De erkenning van buitenlandse diploma's zou ook voldoende garantie bieden op een goede positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt, zo geeft een participant aan.

Zowel de Colombianen als de Venezolanen zelf als de participanten uit de andere migrantengroepen denken dat Colombianen (75%) en Venezolanen (75%) op dit moment het meest te lijden hebben onder arbeidsmarktdiscriminatie op grond van herkomst.

*'Als je op Bonaire een Venezolaan, Dominicaan of Colombiaan bent, is het toch wel moeilijk. Ik heb een Venezolaanse vriend die in de *** [bedrijfsnaam] werkt. En hij wordt anders behandeld dan ik. Ik denk dat het te maken heeft met xenofobie¹⁵ voor migranten afkomstig uit Latijns-Amerika.'* (man, lager en middelbaar opgeleid, Aruba)

Het ervaren verschil in behandeling wordt ten minste deels geweten aan negatieve berichtgeving in de media:

'Ik denk dat vooral Venezolanen genoemd zijn in de media. En dan bedoel ik negatief. Dat veroorzaakt een extra druk op onze schouders.' (man, lager en middelbaar opgeleid, Venezuela)

Ook het feit dat Latijns-Amerikanen een vreemde nationaliteit bezitten anders dan de Nederlanders, Arubanen en Curaçaoënaars die de Nederlandse nationaliteit bezitten, wordt als oorzaak van het verschil genoemd. Zoals een van de participanten het zegt: *'Nederlanders, Arubanen en Curaçaoënaars zijn geen migranten toch, ze bezitten de Nederlandse nationaliteit'*. (vrouw, hoger opgeleid, Dominicaanse Republiek). Verschillen in ervaringen tussen mannen en vrouwen zijn grotendeels terug te voeren tot het vooroordelen van mannen. Zo zegt een participant:

'Een Curaçaoose of Arubaanse vrouw krijgt sneller een baan. Want soms wordt een man gezien, want het zijn allemaal. Hoe zeg ik dat uhm vooroordelen en dat soort dingen. Ja die zwarte man of die donkere man is agressief. Dat hebben ze. Deze voelen zich veiliger met een vrouw, maar als de vrouwen daar gaan werken. Vind ik dat de salarissen; dus ze worden minder goed betaald dan een blanke vrouw. Dat is mijn ervaring, dus met hetzelfde niveau van opleiding maar je wordt minder betaald. Maar je bent er wel, want je bent geen bedreiging.' (man, hoger opgeleid, Curaçao)

Verschillende vrouwelijke participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao uit dit onderzoek merken op dat zij denken dat mannen het beter doen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt dan zichzelf. Wat uit dit onderzoek opvalt, is dat 50%

¹⁵ Immigratie wordt vaak gelinkt naar gevoelens van *xenofobie* dat gevoelens van angst, agressie of haat betreft.

van de participanten denken dat Nederlanders op de Bonairiaanse arbeidsmarkt beter behandeld worden dan Bonairianen. Van deze groep participanten zijn 55% afkomstig uit Latijns-Amerika, 35% afkomstig uit Nederland, en 10% afkomstig uit Aruba en Curaçao. Zo blijkt uit het volgende:

'Ik heb soms wel eens het idee, dat Nederlanders wel eens voorrang krijgen ten opzichte van lokale mensen. En dat zie ik toen ik lang geleden in de horeca werkte en ook zie ik dat er liever stagiaires worden aangenomen dan dat ze kijken naar wat is er eigenlijk op het eiland is en wat kunnen we daarin investeren? Dat vind ik dan wel eens lastig. En net als jij zei bij [bedrijfsnaam] werken alleen maar Nederlanders en was dat inderdaad wel zo.' (vrouw, laag en middelbaar opgeleid, Nederland)

'Ik denk als Nederlander heb ik nooit echt problemen gehad om aan een baan te komen en ik denk dat dat komt omdat ik in Nederland ben afgestudeerd en dat ik de juiste papieren heb om het werk te kunnen doen. Dus ik denk ook, omdat ik ben geboren in Nederland.' (man, laag en middelbaar opgeleid, Nederland)

'Ja, ja, ik ben het echt wel met je eens. Inderdaad, de taal, maar dan ook de mentaliteit. Want er is een aardig verschil tussen Nederlandse mentaliteit en een Bonairiaanse mentaliteit. En Nederlanders zijn heel zwart wit in principe en spreken ook gelijk hun mening uit dat het de lokale bevolking echt niet gewend is. Of inderdaad met het taalverschil. Vooral als ze geen Papiamentu spreken, dan willen ze nog wel eens over lokale mensen heel snel heen lopen. En daar zie je dus wel al dat daar wel een barrière wordt opgebouwd.' (vrouw, hoger opgeleid, Nederland)

Ten slotte wijst een participant op het feit dat de op Bonaire opgeleiden minder gewaardeerd worden dan de in Nederland opgeleiden. Naar haar mening is dit puur discriminatie.

4.4.7 Discriminatie-ervaringen

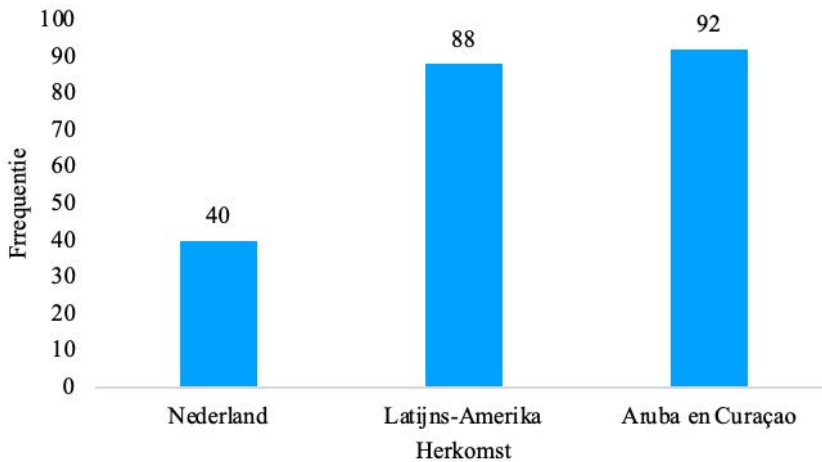
In deze paragraaf wordt de laatste hoofdcategorie *Discriminatie-ervaringen* op een meer grafische wijze besproken. Deze hoofdcategorie heeft betrekking op de vraag: *Op welke gronden en op welke terreinen doen discriminatie-ervaringen zich voor?* Hieronder vallen de categorie *Discriminatie naar gronden*, de categorie *Discriminatie naar terreinen*, en de theoretische codes *Ervaring met etnische homofilie*, *Ervaring met etnische hiërarchie* en *Ervaring met statistische discriminatie*.

Uit de focusgroepsgesprekken blijkt dat er verschillen bestaan tussen gronden en terreinen in de mate waarin migranten discriminatie ervaren. Aan de participanten werd de vraag gesteld of zij discriminatie hadden ervaren op drie specifieke terreinen (instroom, doorstroom en uitstroom). Daarna werden vervolgvragen gesteld die betrekking hebben op discriminatiegronden (bijvoorbeeld geslacht of herkomst). Het kwalitatieve deel van het onderzoek laat zien dat een aanzienlijk deel van de participanten (78%) discriminatie ervaart, maar ook dat de mate van ervaren discriminatie verschilt tussen migrantengroepen. Sommige migrantengroepen (waaronder Venezolanen, Colombianen en Arubanen) ervaren veel discriminatie, andere migrantengroepen (waaronder Nederlanders) weinig. In Tabel 17 zijn het aantal participanten en gecodeerde referenties voor de laatste hoofdcategorie weergegeven.

Tabel 17. Aantal participanten en gecodeerde referenties voor hoofdcategorie Discriminatie-ervaringen

Labels	Deelnemers (N=40)	Referenties (N=1062)
7. Discriminatie-ervaringen	31	171
A. Discriminatie naar gronden	22	51
Ervaring met discriminatie naar functie	2	2
Ervaring met discriminatie naar geslacht	10	11
mannen krijgen eerder een baan	1	1
vrouwen krijgen eerder een baan	1	2
Ervaring met discriminatie naar huidskleur	1	1
Ervaring met discriminatie naar land van herkomst	16	26
Ervaring met discriminatie naar opleidingsniveau	10	11
B. Discriminatie naar terreinen	25	72
Ervaring met discriminatie bij zoeken van werk	21	43
Ervaring met discriminatie op de werkvloer	14	28
Ervaring met discriminatie bij uitstroom	1	1
C. Ervaring met etnische homofilie	17	26
D. Ervaring met etnische hiërarchie	2	4
E. Ervaring met statistische discriminatie	11	18

Figuur 14 laat de rangorde zien van migrantengroepen in de mate waarin zij discriminatie hebben ervaren (als percentage van de totale migrantengroep, dus ook degenen zonder discriminatie-ervaringen).



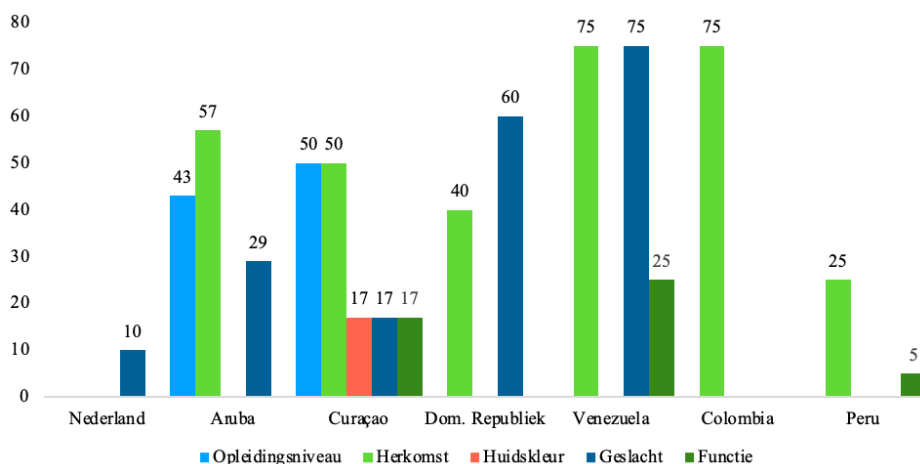
Figuur 14. Mate van ervaren discriminatie per categorie (in procenten)

De rangorde in Figuur 14 laat zien dat de participanten afkomstig uit Nederland weinig discriminatie ervaren (40%) en de participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao veel discriminatie ervaren (92%). De participanten afkomstig uit Latijns-Amerika ervaren ook veel discriminatie (88%). Vrouwen (68%) ervaren in vergelijking met mannen (32%) meer persoonlijke discriminatie. Van deze vrouwen is 30% afkomstig uit Latijns-Amerika en 30% afkomstig uit Aruba en Curaçao. De vrouwelijke participanten afkomstig uit Nederland (8%) ervaren minder discriminatie. Wat opvalt is dat de hoger opgeleide participanten (94%) meer discriminatie ervaren hebben dan de lager en middelbaar opgeleide participanten (66%). Van deze groep hebben de participanten afkomstig uit Nederland geen discriminatie ervaren. Wat voorts opvalt is, dat alle participanten afkomstig uit Latijns-Amerika met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd persoonlijk discriminatie hebben ervaren. Dit is zeer opmerkelijk, want migranten met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd geen tewerkstellingsvergunning behoeven en dus geen beperking hebben voor het zoeken en vinden van werk.

Discriminatiegroepen en gronden

In dit kwalitatief deel van het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen migrantengroepen die discriminatie ervaren en de grond waarop zij discriminatie ervaren. Dit is gedaan omdat migranten meerdere kenmerken en identiteiten tegelijk hebben (vrouw, lager en middelbaar opgeleid, Colombiaanse, enzovoorts) en omdat zij niet noodzakelijk discriminatie hoeven te ervaren op het kenmerk op basis waarvan zij in een categorie zijn ingedeeld. Zo hoeven de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika zich niet per se gediscrimineerd te voelen vanwege hun herkomst, maar kan die ervaren discriminatie ook te maken hebben met hun geslacht, leeftijd, huidskleur, opleidingsniveau of functie.

Aan de participanten werd tijdens de focusgroepsgesprekken dus de vraag gesteld op welke discriminatiegronden zij discriminatie hebben ervaren. Zo voelen vrouwen vaker dan mannen discriminatie op grond van hun geslacht en ervaren migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru) meer discriminatie dan migranten met de Nederlandse nationaliteit (Nederland, Aruba en Curaçao). Figuur 15 laat zien dat het percentage discriminatie vooral hoog ligt bij ervaring van discriminatie naar herkomst, geslacht en opleidingsniveau.



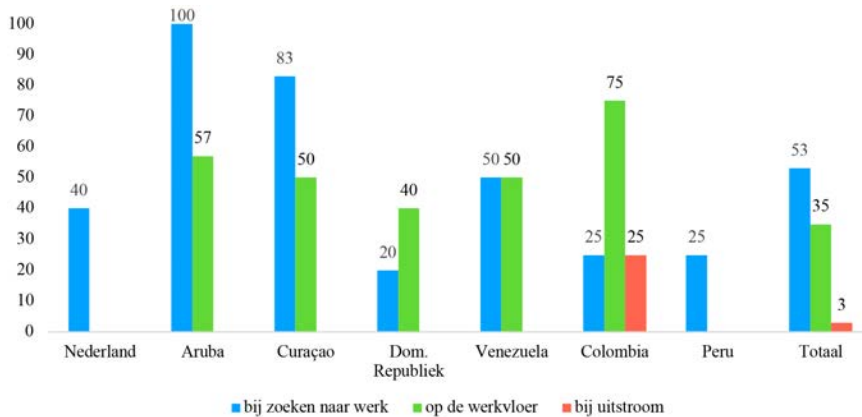
Figuur 15. Mate van ervaren discriminatie naar discriminatiegronden (in procenten)

In Figuur 15 wordt ervaringen van de participanten met discriminatie naar discriminatiegronden weergegeven. Groepen ervaren discriminatie in verschillende mate. Sommige migrantengroepen hebben hier meer te maken dan andere migrantengroepen. De participanten afkomstig uit Venezuela (75%), Colombia (75%) en Aruba (57%) hebben méér discriminatie ervaren naar *herkomst* dan de overige migrantengroepen. De participanten afkomstig uit Nederland hebben geen discriminatie ervaren naar *herkomst*. Tien procent van de participanten afkomstig uit Nederland hebben discriminatie ervaren naar *geslacht*. Alleen participanten afkomstig uit Curaçao (17%) hebben discriminatie ervaren naar *huidskleur*. Voornamelijk participanten afkomstig uit Curaçao (50%) en Aruba (43%) hebben discriminatie ervaren naar hun (*opleidings*)niveau.

Mate waarin op specifieke terreinen discriminatie wordt ervaren

Situaties waarin discriminatie kan plaatsvinden, kunnen sterk uiteenlopen: bij het zoeken naar werk, op de werkvloer of bij uitstroom. In deze paragraaf wordt grafisch weergegeven in wat voor situaties migrantengroepen discriminatie hebben ervaren.

Hierbij werden drie maatschappelijke terreinen onderscheiden: bij het zoeken naar werk, op de werkvloer en bij uitstroom. Per terrein is ingegaan op concrete situaties. Daarbij wordt kort een aantal opvallende verschillen tussen bepaalde groepen genoemd. Er is een duidelijk verschil tussen groepen in ervaren discriminatie bij de toegang tot werk: alle participanten afkomstig uit Aruba hebben discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk.



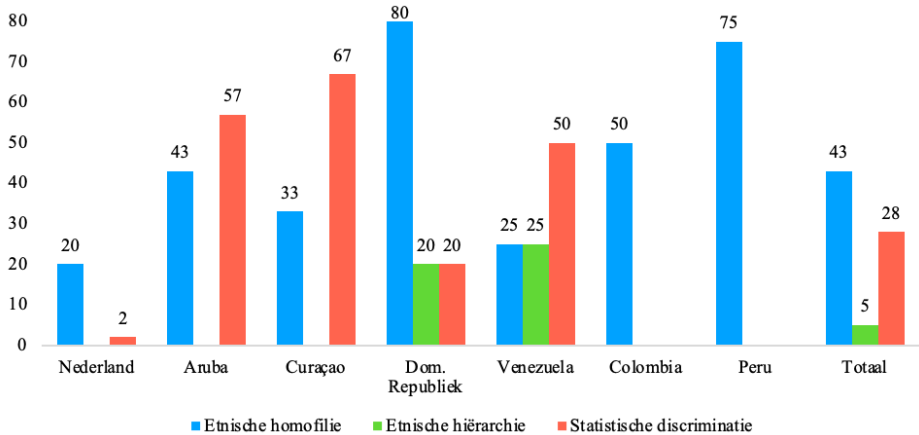
Figuur 16. Mate van ervaren discriminatie naar terrein (in procenten)

In Figuur 16 zijn de ervaringen met discriminatie weergegeven naar *terrein* en per *herkomst* in procenten. De participanten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek (20%) hebben het minst discriminatie bij het zoeken van werk ervaren. Op de werkvloer hebben participanten afkomstig uit Colombia (75%) het meest discriminatie ervaren. Participanten afkomstig uit Nederland en Peru hebben geen discriminatie op de werkvloer ervaren. Opvallend is dat alleen een participant afkomstig uit Colombia discriminatie bij uitstroom heeft ervaren. Echter ervaren en feitelijke discriminatie hoeven niet met elkaar overeen te komen, omdat feitelijke discriminatie niet als discriminatie ervaren hoeft te worden (*miss*), of omdat iets dat feitelijk geen discriminatie is wel als zodanig ervaren kan worden (*false alarm*). In dit geval lijkt het erop dat er sprake is van een vals alarm nu de participant door zijn eigen oom ontslagen is.

Ervaring met theorieën van discriminatie

In de wetenschappelijke literatuur bestaan drie theorieën die een antwoord geven op de vraag of en in welke mate etnische minderheidsgroepen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt: de etnische homofilietheorie, de etnische hiërarchietheorie en de

statistische discriminatietheorie (Thijssen et al., 2019). Aan de participanten werden tijdens de focusgroepsgesprekken gevraagd of zij deze discriminatietheorieën hebben ervaren. In Figuur 17 zijn de ervaringen met discriminatie weergegeven naar discriminatietheorie en per *land van herkomst* in procenten.



Figuur 17. Mate van ervaren discriminatie naar discriminatietheorie (in procenten)

Uit het kwalitatieve onderzoek blijkt dat 43% van de participanten etnische homofilie hebben ervaren. Etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie gericht is tegen alle etnische minderheidsgroepen en sterk wordt gedreven door *ingroep*-preferenties (Edo et al., 2017; Thijssen et al., 2019). Van de participanten tijdens de focusgroepsgesprekken hebben 80% afkomstig uit de Dominicaanse Republiek aangegeven dat zij *etnische homofilie* hebben ervaren. De migrantengroep afkomstig uit Nederland (20%) hebben het minst *etnische homofilie* ervaren. *Etnische hiërarchie* werd het minst ervaren (5%). Etnische hiërarchietheorie veronderstelt dat leden van etnische groepen specifieke voorkeuren hebben met welke etnische groepen zij sociale contacten willen aangaan. Uit het onderzoek blijkt dat participanten afkomstig uit Venezuela (25%) en de Dominicaanse Republiek (20%) *etnische hiërarchie* hebben ervaren. De overige participanten hebben geen ervaring met *etnische hiërarchie*. Achtentwintig procent van de participanten gaven aan *statistische discriminatie* te hebben ervaren. Bij *statistische discriminatie* worden (vermeende) kenmerken van een bepaalde groep aan individuele leden van die groep toegeschreven (Verhaeghe & Van der Bracht, 2017). Zesenzestig procent van de participanten afkomstig uit Curaçao hebben het vaakst *statistische discriminatie* ervaren. Zevenenvijftig procent van de participanten afkomstig uit Aruba ervoeren *statistische discriminatie*. Voor de participanten afkomstig uit Latijns-Amerika hebben de participanten afkomstig uit Venezuela (50%) het vaakst *statistische discriminatie*

ervaren. Dit wordt geweten aan negatieve berichtgevingen in de media van migranten afkomstig uit Venezuela. De participanten afkomstig uit Nederland, Colombia en Peru hebben geen ervaring met *statistische discriminatie* gehad.

4.5 Conclusie

In dit hoofdstuk is een antwoord gezocht op de deelvraag:

Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?

Centraal in de kwalitatieve data-analyse stond de systematische interpretatie van teksten in het licht van deze onderzoeksvraag. Bepaalde passages in de teksten zijn met representerende codes aangegeven. Door vervolgens deze codes te ordenen en te groeperen, verbanden te leggen en patronen te herkennen werd de tekst geabstraheerd en kon de theorie worden getoetst. Het empirische materiaal werd op een verhalende en gedetailleerde manier weergegeven waardoor de relatie tussen de ruwe gegevens en de interpretatie daarvan zichtbaar is geworden, waardoor deze controleerbaar en bekritisbaar werd.

De data werd verzameld aan de hand van focusgroepsgesprekken. Er hebben zes focusgroepsgesprekken plaatsgevonden met in totaal 40 migranten van verschillende herkomst, leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Op grond van de analyse hieruit werd geconcludeerd dat discriminatie wordt ervaren bij instroom (het zoeken naar en vinden van werk), op de werkvloer en bij uitstroom (ontslag). Discriminatie werd echter met name bij instroom ervaren. Bij uitstroom lijkt sprake te zijn van een false alarm. Focusgroepsgesprekken zijn geschikt om uitspraken te doen over de aard van discriminatie. Participanten aan de focusgroepsgesprekken gaven aan dat discriminatie zich vooral voordoet bij het zoeken naar werk (53%). De indruk ontstond dat als de migrant de kans krijgt zich als goede werknemer te bewijzen, de hoge drempel genomen is. Deze drempel is overigens niet voor alle migranten even hoog. De lager en middelbaar opgeleide migranten (41%) lijken weinig discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt te ervaren. Achtenzestig procent van hen zeiden enkel ervaring met arbeidsmarktdiscriminatie mee te hebben. Het goed kunnen spreken van het Nederlands, Papiamentu en of Engels is onmisbaar voor hun positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Arubanen (100%) en Curaçaoënaars (83%) lijken het meest met arbeidsmarktdiscriminatie te worden geconfronteerd. Voorts ervaren vrouwen (76%) méér problemen bij het zoeken naar werk dan mannen.

Vrijwel alle participanten aan de focusgroeps gesprekken zijn van mening dat het vinden van werk voor migranten afkomstig uit Latijns-Amerika (53%) lastiger is dan voor migranten afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao. Eveneens zijn de meesten het erover eens dat discriminatie van migranten op de werkvloer (35%) voorkomt, al heeft niet iedereen dit zelf ondervonden. De mate waarin de migrant zelf discriminatie ervaart varieert, evenals de wijze waarop de migrant deze ervaringen interpreteert (perceptie) en hierop reageert (gedrag of emotie).

Arbeidsmarktdiscriminatie is soms open en direct. Open discriminatie bij het zoeken naar werk lijkt zich met name voor te doen bij situaties waarin duidelijk is dat herkomst van de participant de belangrijkste reden is dat hij bij een sollicitatie wordt geweigerd. Open discriminatie op de werkvloer uit zich in treiteren, schelden en het noemen van beledigende bijnamen. Niet alleen op de werkvloer, maar ook bij het zoeken naar werk ervaren de participanten dat zij zich méér moet bewijzen dan Bonairianen. Deze extra inspanning betreft in de eerste plaats het wegnemen van vooroordelen maar ook om de officiële eilandstalen (Nederlands, Papiamentu en Engels) (beter) te beheersen. De meeste participanten aan de focusgroeps gesprekken (43%) denken dat als er discriminatie in het spel is, die gebaseerd is op een afkeer voor migranten ('etnische homofilie'). Dit leidt tot veel subtiele vormen van discriminatie. Doordat discriminatie veelal verhuuld is, is de migrant uiterst terughoudend om situaties die tot achterstand leiden als discriminatie te benoemen.

De participanten die arbeidsmarktdiscriminatie ervaren, reageren hierop op verschillende wijze. Er zijn verschillende reacties op ervaren discriminatie denkbaar. Voor dit kwalitatieve onderzoek is vooral gekeken naar reacties die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. De belangrijkste gedragsconsequentie voor de Bonairiaanse arbeidsmarkt is het vermijden of selecteren van specifieke sectoren of bedrijven. Bedrijven en sectoren waarvan de migrant weet dat migranten er moeilijker binnen kunnen komen en of waarvan de migrant verwacht dat er op een of andere wijze discriminatie plaatsvindt, worden gemeden. Met dit gedrag beperkt de migrant feitelijk voor zichzelf de arbeidsmarkt in. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming; enkele participanten hebben dit gedaan, omdat ze geen toegang kregen tot een baan in loondienst. Nogal wat participanten proberen niet te veel rekening te houden met discriminatie, het te negeren. Andere reacties zijn: het zich aanpassen aan de eisen van de werkgever, het verlagen van het ambitieniveau, door werk onder het eigen niveau aan te nemen; en ten slotte het zich extra inspannen om geaccepteerd en vertrouwd te raken bij werkgevers en collega's (zich dubbel bewijzen).

HOOFDSTUK 5

Resultaten kwantitatief onderzoek

5.1 Inleiding

Onderzoek naar ervaringen van migrantengroepen met arbeidsmarktdiscriminatie kan kwalitatief als kwantitatief van aard zijn. Vastgesteld wordt onder meer of en hoe vaak migranten afkomstig uit enerzijds Nederland, Aruba en Curaçao en anderzijds migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru discriminatie hebben ervaren, welke vorm die aanneemt en op welk domein van de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer die vooral betrekking heeft. Voorts kan in kaart worden gebracht welke consequenties ervaringen met discriminatie hebben voor het gedrag van werkende en werkzoekende migranten.

In het kwalitatieve deel van het onderzoek is er onderzoek verricht naar ervaren discriminatie via focusgroeps gesprekken. In dit kwantitatieve deel van het onderzoek is een gestructureerde vragenlijst gebruikt voor het verzamelen van de data. Het kwantitatieve onderzoek is gericht op relatief concrete ervaringen en gedragingen, waardoor het mogelijk is om via een vragenlijst de benodigde informatie te krijgen.

In dit hoofdstuk vindt een beschrijving van de statistiek plaats. Er zal eerst in paragraaf 5.2 de dataverzameling en selectie van participanten worden beschreven. Vervolgens wordt in paragraaf 5.3 de representativiteit en generaliseerbaarheid van het kwantitatief onderzoek besproken. Enkele demografische karakteristieken van de respondenten worden met de data van het kwantitatieve onderzoek vergeleken zodat enig inzicht verschaft kan worden betreffende de achtergrond van de respondenten. Daaropvolgende wordt in paragraaf 5.4 gekeken naar de beschrijvende statistieken van de factoren die bepalend zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie. Dit wordt gedaan door eerst stil te staan bij de descriptieve analyse van de frequentieverdeling, gemiddelde scores, standaarddeviaties, mediaan en modus. In paragraaf 5.5 wordt de resultaten van de discriminatie-ervaringen beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie van de bevindingen van de descriptieve analyse.

5.2 Dataverzameling en selectie van participanten

De uitvoering van een enquête vergt stapsgewijze voorbereiding. In dit kwantitatieve onderzoek is een gestructureerde vragenlijst gebruikt voor het verzamelen van de data. Hierbij zijn de vragen in de enquêtes ED13 en ED18 van SCP als basis genomen. De vragenlijst is ingedeeld in 11 thema's. Voor elk thema zijn zo mogelijk meerdere vragen geformuleerd met het doel daar een schaal van te vormen. De volledige lijst met vragen bij de corresponderende variabele en of element is opgenomen in Bijlage F.

De Nederlandstalige Word-vragenlijst is in concept aangeleverd op 2 juli 2022 aan ICUC. ICUC heeft een aantal adviezen geformuleerd op basis van deze versie. De

vragenlijst is daarna opnieuw aangepast. De nieuwe versie werd op 14 juli 2022 aangeleverd aan ICUC. Ook is deze versie gebruikt om de vragenlijst te laten vertalen naar het Papiamentu en het Spaans om respondenten die de Nederlandse taal niet voldoende machtig zijn, toch de gelegenheid te bieden mee te doen aan het kwantitatieve onderzoek. Het vertaalwerk werd door twee verschillende vertalers (los van elkaar) gedaan. De vertaalde vragenlijsten zijn gebruikt om online en schriftelijke vragenlijsten in die talen op te stellen. De schriftelijke vragenlijst (in alle talen) is vervolgens voorgelegd aan negen testrespondenten (drie per taal). Deze testfase werd gebruikt om inzicht te krijgen in de invulduur, aantrekkelijkheid, moeilijkheid en begrijpelijkheid van de vragenlijst. Daarna vond een laatste controle en wijziging in alle versies plaats, alvorens te starten met het veldwerk. De participanten afkomstig uit Latijns-Amerika konden de vragenlijst in het Spaans invullen. De participanten afkomstig uit Aruba en Curaçao konden meedoen in het Papiamentu of het Nederlands. Ten slotte konden de participanten afkomstig uit Nederland meedoen in het Nederlands. De definitieve opgemaakte versies van de schriftelijke vragenlijsten zijn opgenomen in Bijlagen G tot en met I.

Het kwantitatieve deel van het onderzoek doet uitspraak over werkende en of werkzoekende migranten afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao met de Nederlandse nationaliteit en werkende en of werkzoekende migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru, ingeschreven in de Basisadministratie van persoonsgegevens van het openbaar lichaam Bonaire en die discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer hebben ervaren of daarover twijfelden. Clifford et al. (2016) geven aan dat het selecteren van participanten een essentieel onderdeel binnen een wetenschappelijk onderzoek is. Hierbij moet selecteren van participanten zorgvuldig worden uitgevoerd. Doordat empirisch onderzoek op nieuw verkregen informatie rust, dienen vooraf bepaalde keuzes te worden gemaakt. Bij het selecteren van participanten is binnen dit kwantitatieve onderzoek gebruikgemaakt van snowball sampling. Goodman (2011) beschrijft snowball sampling als een selectiemethode waarbij de ene participant een andere participant voordraagt. Hierbij kan het voorkomen dat het gevoerde gesprek de aanleiding voor een nieuw verkegen gesprek is. Goodman (2011) geeft aan dat snowball sampling veelal binnen wetenschappelijke onderzoeken wordt toegepast, waarbij het aantal geschikte participanten of zeer laag ligt of moeilijk toegankelijk zijn. Echter, snowball sampling heeft ook een keerzijde. Doordat de ene participant de andere participant voordraagt, kan het voorkomen dat de nieuwe verkregen participant dezelfde waarden en karakteristieken binnen een migrantengroep vertegenwoordigt (Etikan et al., 2016b). Hierbij wordt een zeer actieve- en kritische houding van de onderzoeker geëist. Ondanks dat de onderzoeker de

nieuwe participant door middel van snowball sampling heeft verkregen, moet de onderzoeker te allen tijde bepalen in hoeverre de participant aan zijn criteria voldoet.

Alle participanten die door middel van snowball sampling zijn verkregen, zijn in eerste instantie telefonisch of per e-mail gecontacteerd. De participanten die aangegeven hebben dat zij de vragenlijst wilden invullen, hebben een eerste uitnodiging gehad om de vragenlijst online (CAWI) of schriftelijk (PAPI) in te vullen. In Tabel 18 wordt de opbouw van respons naar herkomst en de wijze van invullen van de vragenlijst weergegeven.

Tabel 18. Opbouw van respons naar herkomst en wijze van invullen (in procenten)

	Online	Schriftelijk
Herkomst	%	%
Nederland	58	42
Aruba	37	63
Curaçao	63	37
Dominicaanse Republiek	35	65
Venezuela	33	67
Colombia	72	28
Peru	50	50

Uit Tabel 18 blijkt dat 72% van de respondenten met de Colombiaanse nationaliteit gekozen heeft om de vragenlijst online in te vullen en 67% van de respondenten met de Venezolaanse nationaliteit verkozen heeft om een fysiek exemplaar van de vragenlijst in te vullen.

Het beantwoorden van de vragenlijst kostte gemiddeld 15 minuten. De link naar de online vragenlijst werd per Whatsapp-bericht aan de participanten verzonden. Voor de schriftelijke vragenlijst werden drie enquêteurs aangetrokken. De enquêteurs werden uitgelegd over het doel en de werkwijze van het kwantitatieve onderzoek en de inhoud van de vragenlijst. Deze enquêteurs waren dan verantwoordelijk voor het verspreiden en het ophalen van de vragenlijst en de (eventuele) begeleiding van de respondenten bij het invullen van de enquête. Deelname aan de enquête was vrijwillig. De participanten kregen hiervoor geen vergoeding.

5.3 Representativiteit van de steekproef

Representativiteit van de onderzoeksgroep is cruciaal voor het kwantitatief onderzoek. Daarom is in dit kwantitatieve deel van het onderzoek veel aandacht besteed aan de samenstelling van de onderzoeksgroep. Hierbij is de methode van werving van respondenten van groot belang. Representativiteit kan nooit betrekking hebben op alle mogelijke variabelen in een onderzoek, tenzij de steekproef samenvalt met vrijwel de hele migrantenpopulatie. Voor dit onderzoek wordt vooral gekeken naar variabelen die te maken hebben met demografische kenmerken van de respondenten die via CBS-CN beschikbaar zijn (*geslacht, leeftijd en herkomst*). Dat voor herkomst inderdaad sprake is van representativiteit is begrijpelijk, omdat dit de variabele is waarmee de discriminatie-ervaringen samenhangen. Andere variabelen (*geslacht, leeftijd*) hoeven niet dezelfde mate van representativiteit te hebben. Een steekproef kan dus representatief zijn voor één variabele maar niet voor een andere. Of representativiteit van een bepaalde variabele van belang is, hangt af van het onderzoek dat met de steekproef wordt gedaan. De representativiteit zou dus beoordeeld moeten worden voor de variabelen die voor het betreffende onderzoek relevant zijn (Findley et al., 2021).

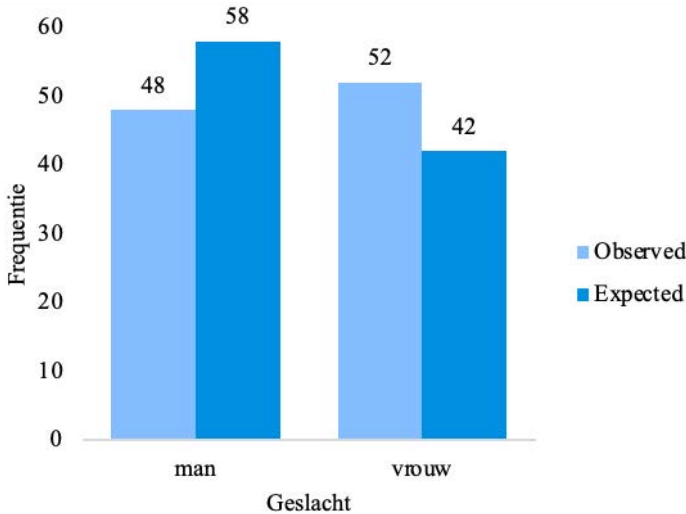
In hoofdstuk 3 werd het bruto steekproefkader van het kwantitatieve deel van het onderzoek beschreven. Tabel 3 geeft de indeling van de voorlopige onderzoekspopulatie naar herkomst weer voor wat betreft de datacollectie van het kwantitatieve deel van het onderzoek. De bruto steekproef bestond uit 365 personen. Uiteindelijk hebben 386 respondenten aan de enquête deelgenomen. Tabellen 19 tot en met 21 vatten een aantal achtergrondgegevens van de totale participanten samen.

Tabel 19. Respondenten op een kruistabel naar geslacht en herkomst (in absolute aantallen en procenten)

Herkomst	Geslacht		
	Man	Vrouw	
	N	Frequentie (%)	Frequentie (%)
Nederland	81	33 (41)	48 (59)
Aruba	73	36 (49)	37 (51)
Curaçao	71	34 (48)	37 (52)
Dominicaanse Republiek	43	22 (51)	21 (49)
Venezuela	40	23 (58)	17 (43)
Colombia	38	13 (34)	25 (66)
Peru	40	24 (60)	16 (40)
Cramer's V		.149	

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

In Tabel 19 is de frequentieverdeling van de respondenten naar *geslacht* en *herkomst* te zien. Van de 386 respondenten was er 185 man (48%) en 201 vrouw (52%). Uit een Chi-kwadraattoets op een kruistabel blijkt dat er geen statistisch significant verband is tussen *herkomst* en *geslacht*, $\chi^2(6, N = 386) = 8.583, p = .20, V = .149$.



Figuur 18. Resultaten Chi-kwadraattoets naar geslacht (in procenten)

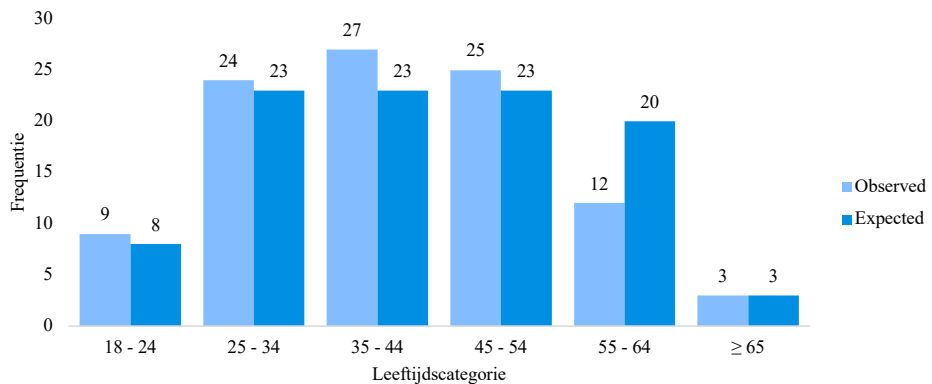
De representativiteit van *geslacht* is nagegaan door gebruik te maken van een Chi-kwadraattoets. Figuur 18 laat het resultaat van de Chi-kwadraattoets van *geslacht* zien. Het resultaat van de Chi-kwadraattoets van *geslacht* is teleurstellend, daar de significantie gelijk is aan $\chi^2(1, N = 386) = 16.076, p < .001$. De Chi-kwadraat is kleiner dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat er een significant verschil is tussen de werkelijke populatie en de steekproef voor wat betreft *geslacht*. De steekproef is voor wat betreft *geslacht* niet representatief ten opzichte van de populatie alwaar de verhouding volgens CBS-CN (Statline, 2021) 58% mannen en 42% vrouwen bedraagt ($\chi^2 = 16.076, p < .001$).

Tabel 20 laat de frequentieverdeling van de respondenten naar *leeftijdscategorie* zien. De uiteindelijke steekproef bestond uit 33 respondenten (9%) met een leeftijd tussen 18 en 24 jaar, 91 respondenten (24%) met een leeftijd tussen 25 en 34 jaar, 105 respondenten (27%) met een leeftijd tussen 35 en 44 jaar, 98 respondenten (25%) tussen een leeftijd van 45 en 55 jaar, 48 respondenten (12%) met een leeftijd tussen 55 en 64 jaar en 11 respondenten (3%) van 65 jaar en ouder. De representativiteit van *leeftijdscategorie* is nagegaan. De significantie hiervan is gelijk aan $\chi^2(5, N = 386) = 12.848, p = .03$. Dit is kleiner dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat er een verschil is tussen de werkelijke populatie en de populatie van de steekproef voor wat betreft *leeftijdscategorie*. De steekproef is voor

wat betreft *leeftijdscategorie* niet representatief ten opzichte van de populatie alwaar de verhouding volgens CBS-CN (Statline, 2021) 9% 18 – 24 jaar, 23% 25 – 34 jaar, 23% 35 – 44 jaar, 23% 45 – 54 jaar, 19% 55 – 64 jaar en 3% 65 jaar en ouder bedraagt ($\chi^2=12.848$, $p = .03$). Figuur 19 laat zien dat dit resultaat te wijten is aan de leeftijdscategorie 55 – 64 jaar. De respondentengroep 55-64-jarigen is klein in vergelijking met de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking (12%; Bonaire: 19%).

Tabel 20. Respondenten naar leeftijd (in absolute aantallen en procenten)

Leeftijdscategorie	Frequentie	%
18 – 24 jaar	33	9
25 – 34 jaar	91	24
35 – 44 jaar	105	27
45 – 54 jaar	98	25
55 – 64 jaar	48	12
≥ 65 jaar	11	3
Totaal	386	100



Figuur 19. Resultaten Chi-kwadraattoets naar leeftijdscategorie (in procenten)

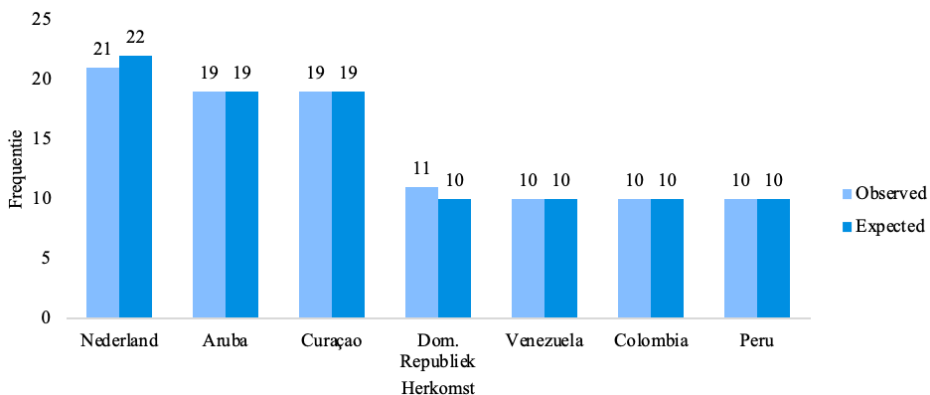
Door wederom de Chi-kwadraattoets te doen uitgezonderd de leeftijdscategorie 55 – 64 jaar, wordt een significantie gekregen die gelijk is aan $\chi^2(4, N = 338) = 1.092$, $p = .90$. Dit is groter dan de kritische waarde van .05 wat betekent dat er, voor wat betreft de leeftijdscategorie 18 – 24 jaar, 25 – 34 jaar, 35 – 44 jaar, 45 – 54 jaar en ≥ 65 jaar geen verschil is tussen de werkelijke populatie en de populatie van de steekproef voor wat

betreft *leeftijdscategorie*. Tabel 21 laat de frequentieverdeling van de respondenten naar *herkomst* zien. De representativiteit is nagegaan door gebruik te maken van een Chi-kwadraattoets.

Tabel 21. Respondenten naar herkomst (in absolute aantallen en procenten)

Herkomst		
	Frequentie	%
Nederland	81	21
Aruba	73	19
Curaçao	71	19
Dominicaanse Republiek	43	11
Venezuela	40	10
Colombia	38	10
Peru	40	10
Totaal	386	100

Het resultaat van de Chi-kwadraattoets is zeer bevredigend (Figuur 20). Het resultaat van de Chi-kwadraattoets laat zien, dat de significantie gelijk is aan $\chi^2(6, N = 386) = .870, p = .99$. De Chi-kwadraat bij *herkomst* is groter dan de kritische waarde van .05 wat in feite betekent dat er geen significant verschil is tussen de werkelijke migrantenpopulatie en de steekproef voor wat betreft *herkomst*. De steekproef is representatief ten opzichte van de populatie alwaar de verhouding volgens CBS-CN (Statline, 2021) 22% Nederland, 19% Aruba, 19% Curaçao, 10% Dominicaanse Republiek, 10% Venezuela, 10% Colombia en 10% Peru bedraagt ($\chi^2 = .870, p = .99$).



Figuur 20. Resultaten Chi-kwadraattoets naar herkomst (in procenten)

Op basis van de Chi-kwadraattoets van de demografische kenmerken van de respondenten kan gesteld worden dat de steekproef representatief is voor de werkelijke populatie. Enkel de niet significante verschillen van de demografische kenmerken (*leeftijdscategorie* en *herkomst*) op basis van de Chi-kwadraattoets ($p > .05$) in deze paragraaf zullen worden meegenomen in de binaire logistische regressieanalyse in hoofdstuk 6.

5.4 Beschrijvende statistieken

In deze paragraaf worden de resultaten van het kwantitatief onderzoek weergegeven op basis van een beschrijvende analyse door middel van een univariaat overzicht van de onafhankelijke variabelen. Tabel 22 geeft een algemeen overzicht van de data waarop de onafhankelijke variabelen zijn gebaseerd.

Tabel 22. Beschrijvende statistieken van de onafhankelijke variabelen

Variabele	N	Min.	Max.	Mean ^d	SD ^d	Mdn	Mo
Menselijk kapitaal							
Leeftijdscategorie ^b	386	1	6			3	3
Opleidingsniveau ^b	386	1	7			6	6
Verblijfsduur ^b	386	1	6			2	1
Arbeidsmarktvervaring ^b	360	1	5			3	1
Netto maandinkomen ^b	360	1	5			3	3
Sociaal kapitaal							
Maatschappelijke integratie ^c	386	1	5	3.49	1.089	4	4
Sociale contacten ^c	386	1	5	2.96	1.062	3	2
Cultureel kapitaal							
Taalbeheersing ^b	386	1	3			3	3
Leesfrequentie ^b	386	1	3			2	1
Informatiekapitaal							
Lidmaatschap vakbond ^d	386	1	2			2	2
Arbeidsmarktkenntnis procedures ^c	386	1	5	3.21	1.020	3	4
Arbeidsmarktkenntnis regelgeving ^c	386	1	5	3.08	1.055	3	3
Etnische homofilie							
Sociale uitsluiting ^c	386	1	5	2.94	1.232	3	4
Oneerlijke kansen ^c	386	1	5	3.34	1.200	4	4

Tabel 22. Vervolg

Variabele	N	Min.	Max.	Mean ^d	SD ^d	Mdn	Mo
Etnische hiërarchie							
Ongelijke behandeling tussen migrantengroepen ^c	386	1	5	3.67	1.142	4	4
Ongelijke behandeling binnen migrantengroepen ^c	386	1	5	3.69	1.023	4	4
Beleidsinstrumenten							
Bestrijding discriminatie rijksoverheid ^c	386	1	5	2.41	.996	2	2
Bestrijding discriminatie eilandsbestuur ^c	386	1	5	2.33	.987	2	2
Good practices							
Propagatie succesvoorbeelden vakbonden ^c	386	1	5	2.49	.951	2	2
Propagatie succesvoorbeelden werkgevers ^c	386	1	5	2.36	.955	2	2

Noot. ^a dichotome variabele, ^b ordinale variabele, ^c vijfpunts-Likertschaal, ^d Het is niet mogelijk om het gemiddelde en standaarddeviatie te berekenen bij dichotome en ordinale variabelen.

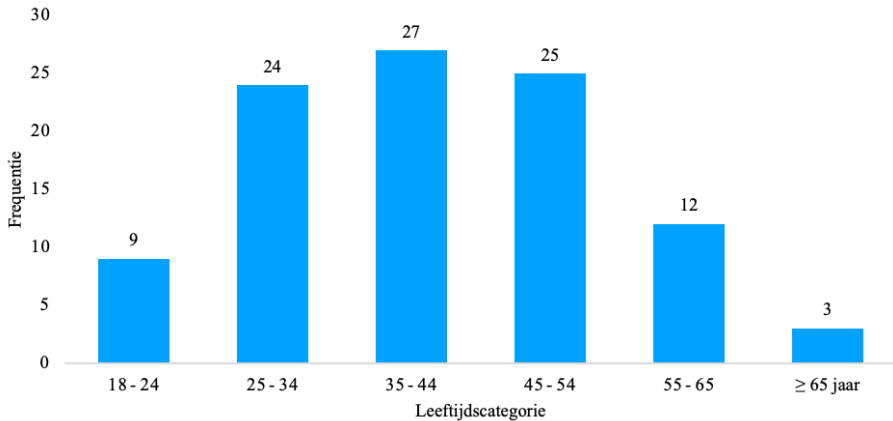
5.4.1 Kapitaalvormen

Onderzoek laat zien dat verschillen in kapitaal tussen migrantengroepen een belangrijk deel van de verschillen in arbeidsmarktsucces en ervaren discriminatie verklaren (Dagevos, 2006). Discriminatie leidt onder migrantengroepen tot andere arbeidsmarktuitskomsten. Slagen op de arbeidsmarkt hangt vervolgens af van individuele hulpbronnen van migranten. Deze hulpbronnen geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op het arbeidsmarktsucces van migranten (Dagevos et al., 2022). Immers, om te komen tot een inschatting waarin arbeidsmarktdiscriminatie een rol speelt, is het noodzakelijk om de effecten van individuele hulpbronnen op migranten te meten. In dit kwantitatief onderzoek zijn er 12 vragen geformuleerd die betrekking hebben op de kapitaaltheorie (*menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal*).

Menselijk kapitaal

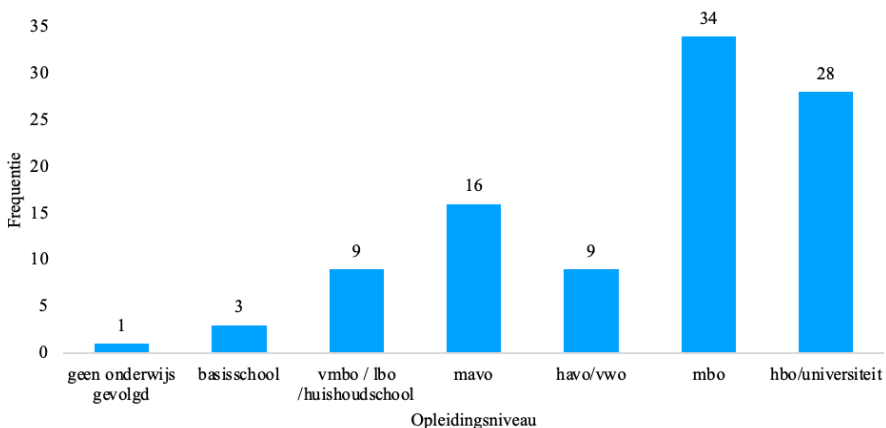
Voor *menselijk kapitaal* zijn *leeftijdscategorie*, *opleidingsniveau*, *verblijfsduur*, *arbeidsmarktervaring* en *netto individueel maandinkomen* als indicatoren gehanteerd. Bij vraag 2 wordt aan de respondent gevraagd binnen welke leeftijdscategorie deze valt. In Figuur 21 staat de frequentieverdeling van *leeftijdscategorie* weergegeven tussen de respondenten.

Een analyse van de frequentieverdeling van de *leeftijdscategorie* van de respondenten laat zien dat de meeste respondenten (27%) vielen binnen de leeftijdscategorie 35 – 44 jaar. Zesenzeventig procent van de respondenten vielen binnen de leeftijdscategorie 25 – 54 jaar. Zestig procent van de respondenten vielen binnen de leeftijdscategorie 18 – 44 jaar.



Figuur 21. Frequentieverdeling van leeftijdscategorie (in procenten)

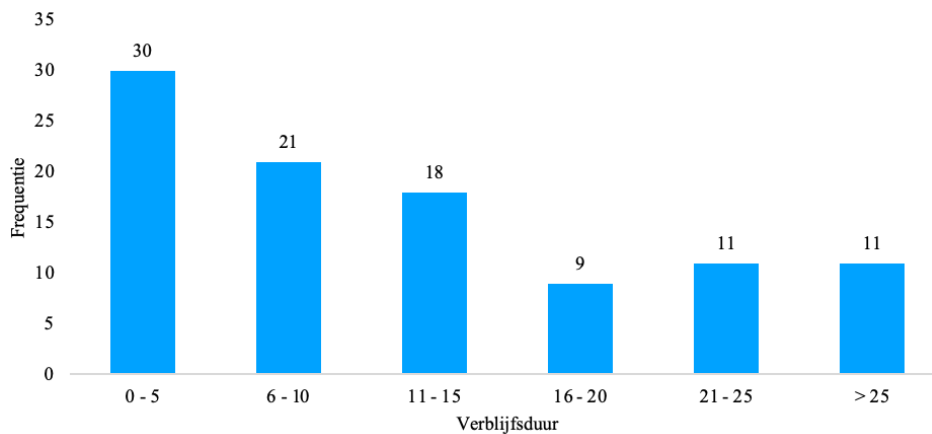
Bij vraag 5 wordt aan de respondent gevraagd naar dezes hoogst voltooide opleidingsniveau. Figuur 22 laat de frequentieverdeling van de respondenten naar *hoogste afgeronde opleidingsniveau* zien. *Opleidingsniveau* is onderverdeeld in zeven niveaus; geen onderwijs gevolgd, basisschool, Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO), Lager beroepsonderwijs (LBO) en Huishoudschool, Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (MAVO), Hoger algemeen voortgezet onderwijs (HAVO) en Voortgezet wetenschappelijk onderwijs (VWO), Middelbaar beroepsonderwijs (MBO), en Hoger Beroepsonderwijs (HBO) en Universiteit (WO).



Figuur 22. Frequentieverdeling van opleidingsniveau (in procenten)

Bij het analyseren van de data blijkt dat 62% van de respondenten een mbo-opleiding of hoger heeft voltooid. Een deel van het verschil in werkkans tussen de migrantengroepen zou kunnen liggen aan de verschillen in *opleidingsniveau* tussen migrantengroepen.

Vraag 6 gaat over de verblijfsduur van de respondenten op Bonaire. Aan de respondent wordt gevraagd hoelang deze al op Bonaire woont. Figuur 23 laat de frequentieverdeling van de respondenten naar *verblijfsduur* zien.



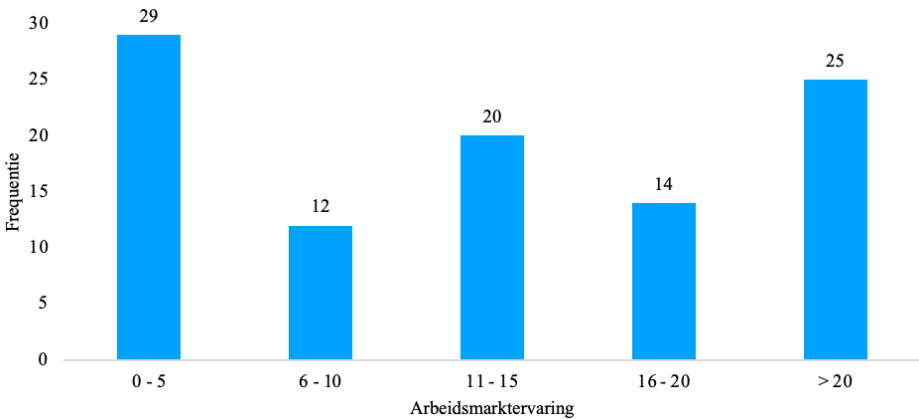
Figuur 23. Frequentieverdeling van verblijfsduur (in procenten)

Uit de frequentieverdeling blijkt dat de meeste respondenten (30%) vijf jaar of minder op Bonaire wonen. Negenenveertig procent van de respondenten woont méér dan 10 jaar op Bonaire. In dit onderzoek wordt verwacht dat *verblijfsduur* van invloed is op ervaren discriminatie. Dit idee vloeit voort uit het theoretisch concept integratieparadox, waarbij migranten met een langere verblijfsduur méér discriminatie blijken te ervaren in het gastland dan migranten met een kortere verblijfsduur (Geurts et al., 2020). Op basis van deze integratieparadox wordt verwacht dat een langere verblijfsduur leidt tot meer ervaren arbeidsmarktdiscriminatie.

Vraag 24 gaat over de arbeidsmarktervaring van de respondenten. Figuur 24 laat een bimodale (tweetoppige) frequentieverdeling van de respondenten naar *arbeidsmarktervaring* zien.¹⁶ Dit lijkt op toeval. Uit een Chi-kwadraattoets op

¹⁶ Een bimodale verdeling is een statistische verdeling met twee pieken. Meestal geeft het een verdeling aan van twee verschillende groepen, bijvoorbeeld de lengte van mannen en vrouwen (fenotype: de lengte van een persoon). Een bimodale verdeling kan ook een combinatie zijn van twee verschillende unimodale of normale verdeling (Zhou et al., 2022).

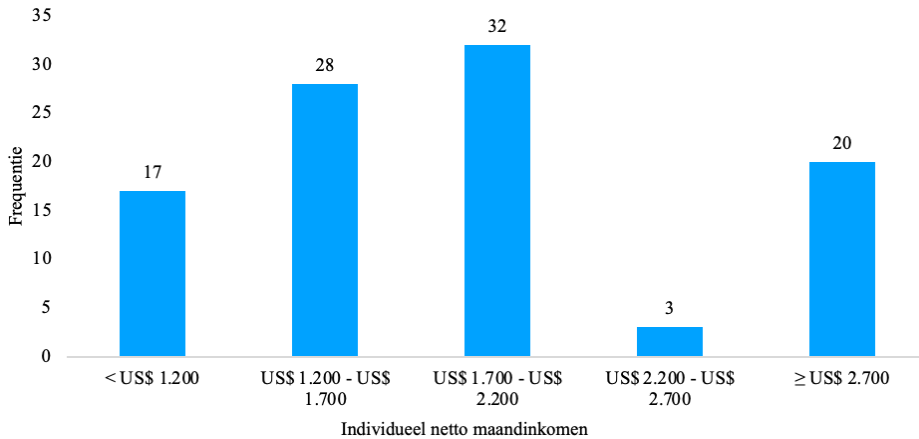
een kruistabel blijkt dat er geen statistisch significant verband te zijn tussen *arbeidsmarktervaring* en *geslacht*, $\chi^2(4, N = 360) = 7.126, p = .13$. Voor wat betreft een verband tussen *arbeidsmarktervaring* en *herkomst* blijkt uit de Chi-kwadraattoets dat dit ook niet significant is, $\chi^2(24, N = 360) = 34.594, p = .08$. Bij het analyseren van de frequentieverdeling van *arbeidsmarktervaring* valt verder op dat de meeste respondenten binnen de categorie 0 – 5 jaar (29%) en de categorie 20 jaar en meer (25%) vielen. Uit de analyse blijkt voorts dat 59% van de respondenten méér dan 10 jaar arbeidsmarktervaring hebben. Vijfentwintig procent van de respondenten heeft méér dan 20 jaar arbeidsmarktervaring. Onderzoek wijst uit dat een lager opleidingsniveau kan resulteren in meer arbeidsmarktdiscriminatie. Dit negatief effect kan worden gecompenseerd door de opgebouwde arbeidsmarktervaring.



Figuur 24. Frequentieverdeling van arbeidsmarktervaring (in procenten)

Bij vraag 25 wordt de respondent gevraagd naar dezes individueel netto maandinkomen. Figuur 25 laat een bimodale frequentieverdeling van de respondenten naar *individueel netto maandinkomen* zien. Bij het analyseren van de data valt op dat 20% van de respondenten een individueel netto maandinkomen van US\$ 2.700 of hoger heeft. Vijfenvijftig procent van de respondenten heeft een individueel netto maandinkomen van US\$ 1.700 of hoger. Slechts 3% van de respondenten heeft een netto maandinkomen binnen de categorie US\$ 2.200 – US\$ 2.700. Uit het onderzoek blijkt verder dat 60% van respondenten met een vreemde nationaliteit een individueel netto maandinkomen heeft van lager dan US\$ 1.700 en 66% van de respondenten met een Nederlandse nationaliteit een individueel netto maandinkomen van juist méér dan US\$ 1.700 heeft. Dit lijkt allesbehalve toeval. Uit een Chi-kwadraattoets op een kruistabel blijkt dat er een statistisch significant verband is tussen *netto maandinkomen* en *herkomst*, $\chi^2(24, N = 360) = 94.027, p < .001, V = .256$. Dit resultaat verklaart de bimodale frequentieverdeling in Figuur 25.

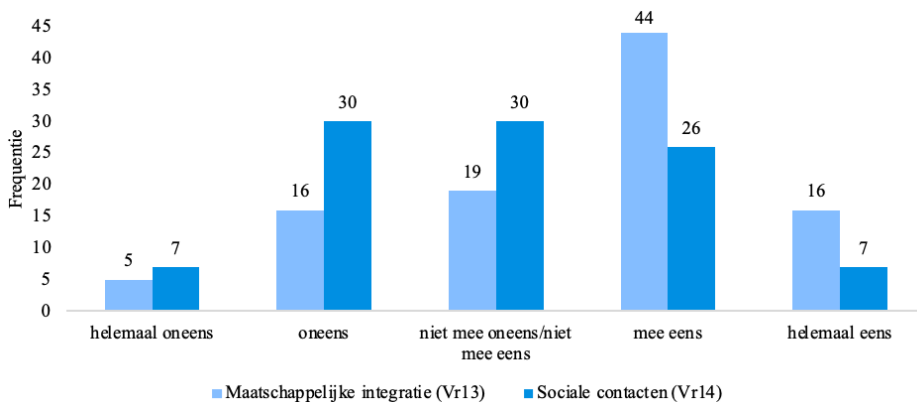
Onderzoek heeft laten zien dat loonverschillen ontstaan door verschillen in opgebouwd menselijk kapitaal (*opleidingsniveau, arbeidsmarktveraring*).



Figuur 25. Frequentieverdeling van individueel netto maandinkomen (in procenten)

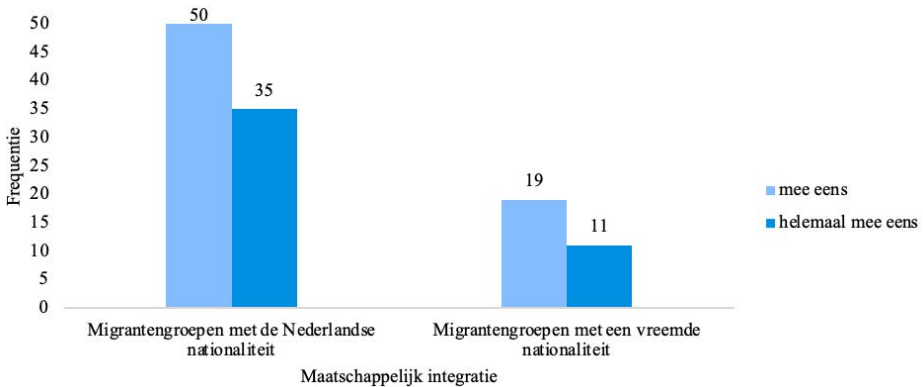
Sociaal kapitaal

Voor *sociaal kapitaal* zijn *maatschappelijke integratie* en *sociale contacten* als indicatoren gehanteerd. Vraag 13 gaat over de maatschappelijke integratie van de respondenten in de Bonairiaanse samenleving. In een inclusieve samenleving doen burgers naar vermogen mee en voelen ze zich erbij behoren. Discriminatie staat echter haaks op die gedachte. Door discriminatie kunnen migranten het gevoel krijgen, dat ze niet zichzelf mogen zijn en er niet bij mogen horen. Uit het onderzoek blijkt dat 60% van de respondenten zich geïntegreerd voelt in de Bonairiaanse samenleving. Eenentwintig procent van de respondenten voelt zich niet geïntegreerd in de Bonairiaanse samenleving.



Figuur 26. Frequentieverdeling sociaal kapitaal (in procenten)

In dit onderzoek wordt een onderscheid gemaakt tussen twee typen migranten die onderscheiden kunnen worden naar verblijfsstatus, te weten de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit. De migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit hebben een volwaardige verblijfsstatus en daarmee volwaardige sociale rechten en toegang tot de Bonairiaanse arbeidsmarkt, terwijl de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit beperkte rechten hebben. Verblijfsstatussen hebben grote gevolgen voor de mate waarin migranten kunnen en mogen integreren en inburgeren in de Bonairiaanse samenleving.



Figuur 27. Resultaten maatschappelijke integratie naar migrantengroepen (in procenten)

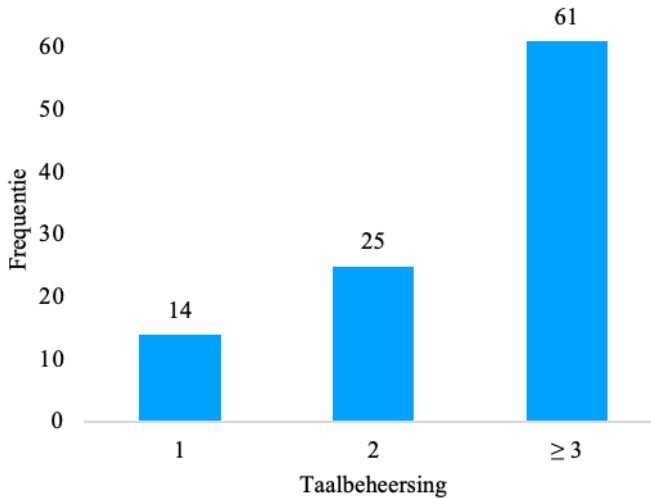
Gemiddeld zijn migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit ($M = 3.72$, $SD = .980$) meer geïntegreerd in de Bonairiaanse maatschappij dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ($M = 3.16$, $SD = 1.149$). Dit verschil is significant: $t(384) = 5.235$; $p < .001$, $95\%CI [.335, .783]$ (zie Figuur 27).

Bij vraag 14 wordt aan de respondent de vraag gesteld of deze op Bonaire vooral omgaat met Bonairianen. Kanas et al. (2012) vinden in hun longitudinale studie onder migranten in Duitsland, dat het hebben van contacten met etnische Duitsers de kans op het hebben van werk voor zowel mannelijke als vrouwelijke migranten vergroot. Bij het analyseren van de data valt op dat 33% van de respondenten vooral *sociale contacten* onderhoudt met Bonairianen en 37% van de respondenten onderhoudt vooral geen *sociale contacten* met Bonairianen (zie Figuur 26).

Cultureel kapitaal

Voor cultureel kapitaal zijn taalbeheersing en leesfrequentie als indicatoren gehanteerd. Vraag 7 gaat over de *taalbeheersing* van de respondenten. Aan

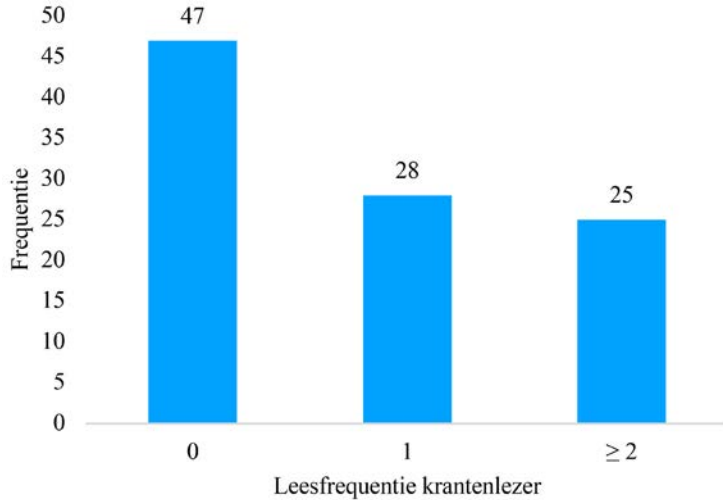
de respondent wordt de vraag gesteld hoeveel talen deze spreekt. Uit de focusgroeps gesprekken bleek dat *taalbeheersing* een belangrijke factor is voor een succesvolle economische integratie.



Figuur 28. Frequentieverdeling van taalbeheersing (in procenten)

Als migranten het Nederlands, het Papiamentu en of het Engels goed beheersen, zullen zij beter in staat zijn om te participeren op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Zonder goede *taalbeheersing* is het vaak onmogelijk om aan een goede baan te kunnen komen. Dit maakt het voor migranten die geen Nederlands, Papiamentu of Engels beheersen moeilijk om een betere arbeidsmarktpositie te verwezenlijken. Bij het analyseren van de data valt op dat 61% van de respondenten drie of meer talen spreekt. Veertien procent van de respondenten spreekt alleen maar één taal (zie Figuur 28).

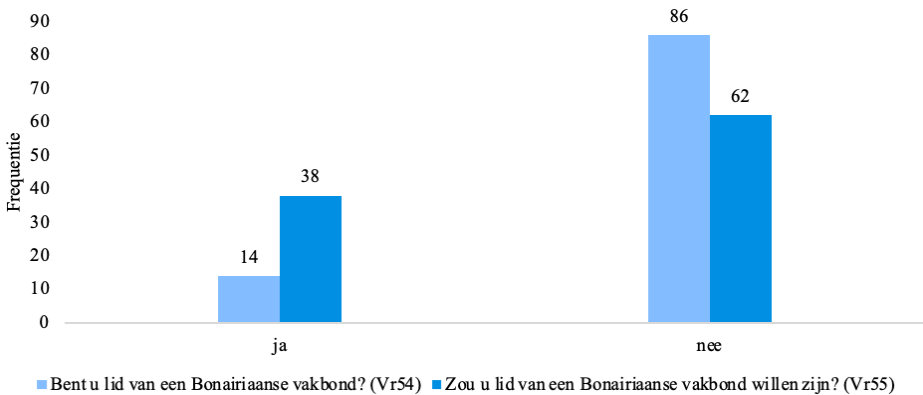
Bij vraag 8 wordt aan de respondent de vraag gesteld hoeveel kranten deze in het Nederlands en of het Papiamentu leest (Figuur 29). *Leesfrequentie* wordt traditioneel als een typisch voorbeeld van cultureel kapitaal opgevat: door veel te lezen komt men meer in contact met cultuuruitingen. Migrant die voor het Nederlands en of het Papiamentu kiezen, zullen die talen eerder leren. Bij het analyseren van de data valt op dat 53% van de respondenten één of meer kranten leest. Vijfentwintig procent van de respondenten leest twee of meer kranten in het Nederlands en of het Papiamentu.



Figuur 29. Frequentieverdeling van leesfrequentie (in procenten)

Informatiekapitaal

Voor informatiekapitaal zijn *lidmaatschap vakbond*, *arbeidsmarktkennis procedures* en *arbeidsmarktkennis regelgeving* als indicatoren gehanteerd. Bij vraag 54 wordt aan de respondent de vraag gesteld of deze lid van een Bonairiaanse vakbond is. Bij het analyseren van de data blijkt dat migranten (86%) over het algemeen geen lid van Bonairiaanse vakbonden zijn (zie Figuur 30).

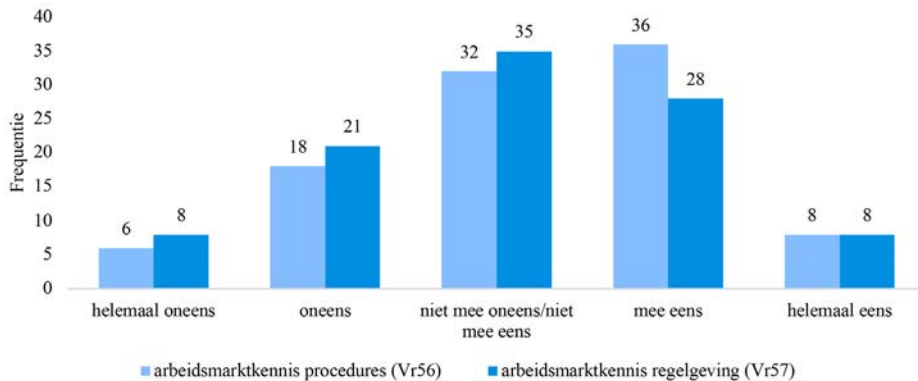


Figuur 30. Frequentieverdeling van lidmaatschap vakbond (in procenten)

Zevenenzeventig procent van de migranten die lid van een Bonairiaanse vakbond is, heeft de Nederlandse nationaliteit. Dit resultaat is significant: $\chi^2(1, N = 386) = 9.188$, $p = .002$. Van de respondenten die geen lidmaatschap hebben bij een Bonairiaanse

vakbond heeft 33% aangegeven lid van een Bonairiaanse vakbond te willen zijn. Van deze respondenten heeft 54% een vreemde nationaliteit. Dit resultaat is significant: $\chi^2(1, N = 333) = 6.975, p = .006$. Bij het analyseren van de data valt op dat migranten geen behoefte hebben in een lidmaatschap bij een Bonairiaanse vakbond.¹⁷ Dit is zeer zorgwekkend. Lidmaatschap bij een Bonairiaanse vakbond is echter noodzakelijk. Migranten kunnen er bij een vakbond terecht voor sociale bijstand en juridisch advies. De vakbonden is voor migranten niet alleen een prima plek om zich in te schakelen in het sociale leven op Bonaire, ze kunnen op termijn ook een formidabel instrument worden om op te klimmen op de sociale ladder.

Vragen 56 en 57 gaan over de kennis die de respondent beschikt over de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Bij het analyseren van de resultaten van vraag 56 valt op dat 44% van de respondenten goed op de hoogte is van de procedures bij werving, selectie, promotie en of ontslag.



Figuur 31. Frequentieverdeling van arbeidsmarktkennis (in procenten)

Vierentwintig procent van de respondenten is niet goed op de hoogte van de procedures bij werving, selectie, promotie en of ontslag. Bij goede kennis van de regelgeving bij werving, selectie, promotie en of ontslag (vraag 57) blijkt uit de geanalyseerde resultaten dat 36% van de respondenten goed op de hoogte is van de regelgeving bij werving, selectie, promotie en of ontslag. Negenentwintig procent van deze respondenten is niet goed op de hoogte van de regelgeving (zie Figuur 31).

5.4.2 *Etnische arbeidsmarktdiscriminatie*

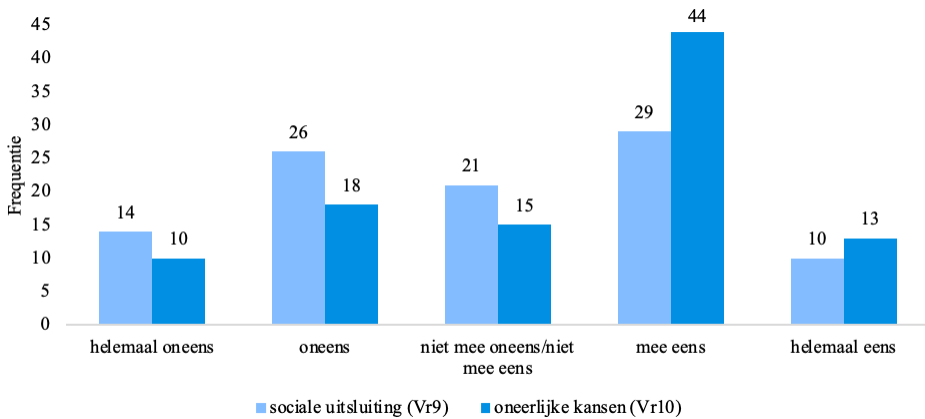
Uit de literatuurstudie is gebleken dat er twee theorieën zijn, die een antwoord geven op de vraag of en in welke mate migrantengroepen worden gediscrimineerd

¹⁷ De redenen waarom migranten geen behoefte hebben aan een lidmaatschap bij een Bonairiaanse vakbond is in dit kwantitatief onderzoek niet nader onderzocht.

op de arbeidsmarkt. Het gaat om de etnische homofilietheorie en de etnische hiërarchietheorie. De etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie gericht is tegen alle migrantengroepen en sterk wordt gedreven door *ingroup*-preferenties. De etnische hiërarchietheorie veronderstelt juist dat leden van migrantengroepen specifieke voorkeuren hebben met welke migrantengroepen zij sociale contacten willen aangaan. Deze twee vormen van etnische discriminatie geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op de perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie door migranten. In de vragenlijst zijn er vier vragen geformuleerd die betrekking hebben op de twee vormen van etnische discriminatie.

Etnische homofilie

Voor *etnische homofilie* zijn *sociale uitsluiting* en *oneerlijke kansen* als indicatoren gehanteerd (zie Figuur 32). Vraag 9 gaat over de perceptie van sociale uitsluiting van migranten in de Bonairiaanse samenleving. Uit het onderzoek blijkt dat 39% van de respondenten de perceptie heeft dat migranten in de Bonairiaanse samenleving worden uitgesloten. Binnen de migrantengroepen heeft 52% van de respondenten met een vreemde nationaliteit aangegeven het gevoel te hebben dat migranten geen onderdeel uitmaken van de Bonairiaanse samenleving. Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is dat 29%. Dit verschil is significant: $t(384) = -5.116$; $p < .001$, 95%CI [-.873, -.388].



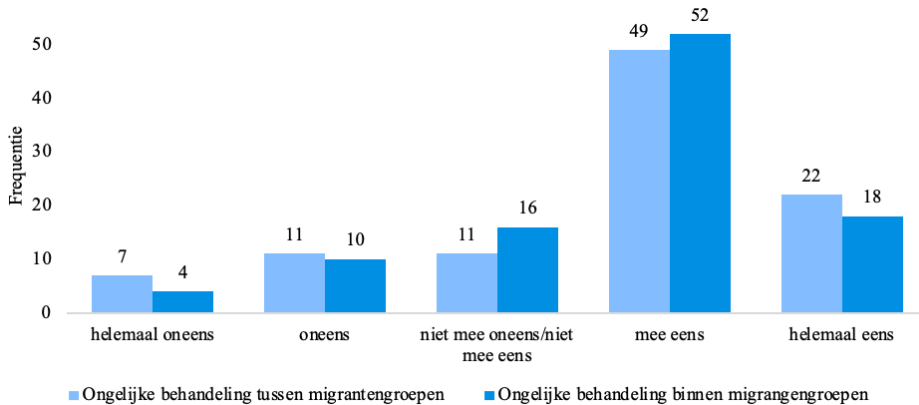
Figuur 32. Frequentieverdeling van etnische homofilie (in procenten)

Bij vraag 10 is aan de respondent de stelling voorgelegd *door discriminatie zullen migranten nooit eerlijke kansen krijgen*. Uit het onderzoek blijkt dat 58% van de respondenten de perceptie heeft dat migranten door discriminatie nooit eerlijke kansen krijgen in de Bonairiaanse samenleving. Binnen de migrantengroepen heeft 66% van de respondenten met een vreemde nationaliteit aangegeven (helemaal)

eens te zijn met de stelling dat door discriminatie migranten nooit eerlijke kansen krijgen. Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is dat 52%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.669$; $p = .008$, 95%CI [-.570, -.086].

Etnische hiërarchie

Voor *etnische hiërarchie* zijn *ongelijke behandeling tussen migrantengroepen* en *ongelijke behandeling binnen migrantengroepen* als indicatoren gehanteerd (Figuur 33).



Figuur 33. Frequentieverdeling van etnische hiërarchie (in procenten)

Vraag 11 gaat over de perceptie van ongelijke behandeling tussen migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ten opzichte van migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Bij het analyseren van de data valt op dat 49% van de respondenten mee eens is en 22% van de respondenten helemaal eens is met de perceptie dat er op Bonaire migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit beter behandeld worden dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit. Binnen de migrantengroepen heeft 81% van de respondenten met een vreemde nationaliteit aangegeven (helemaal) eens te zijn met de stelling, dat er op Bonaire migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit beter behandeld worden dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit. Voor wat betreft de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is dat 63%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.997$; $p = .003$, 95%CI [-.579, -.120].

Vraag 12 gaat over de perceptie van ongelijke behandeling binnen migrantengroepen ongeacht nationaliteit en herkomst. Uit het onderzoek blijkt dat 70% van de respondenten van standpunt is dat bepaalde migrantengroepen bevoordeeld worden ten koste van andere migrantengroepen. Binnen de migrantengroepen heeft 70% van de respondenten met een vreemde nationaliteit aangegeven (helemaal) eens te zijn

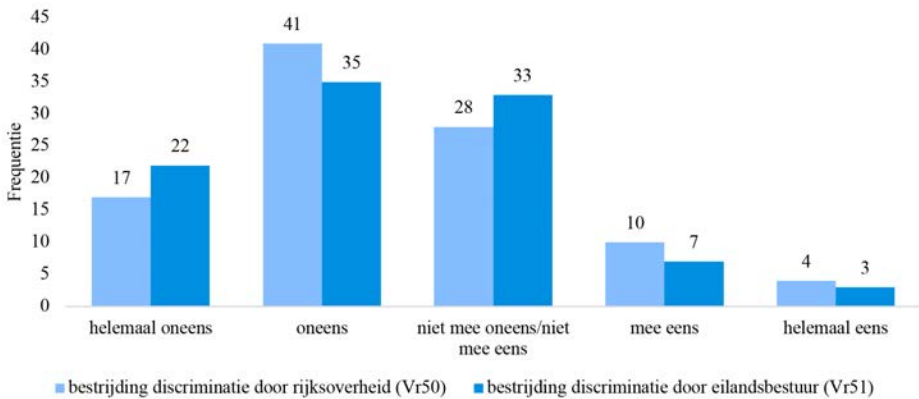
met deze stelling. Bij de respondenten met de Nederlandse nationaliteit is dat 63%. Dit verschil is significant: $t(384) = -3.276; p = .001, 95\%CI [-.547, -.137]$.

5.4.3 Passende interventies

In de wetenschappelijk literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie zijn diverse oplossingen gegeven, die gericht zijn op de bestrijding en of vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie en die het arbeidsmarktgedrag van migranten kunnen beïnvloeden. Deze oplossingen komen in de praktijk voor in de vorm van specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk. Om deze specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk te kunnen onderzoeken, zijn er in de vragenlijst vier vragen geformuleerd die betrekking hebben op *beleidsinstrumenten* en *good practices*.

Beleidsinstrumenten

Voor *beleidsinstrumenten* zijn *bestrijding discriminatie rijksoverheid* en *bestrijding discriminatie eilandsbestuur* als indicatoren gehanteerd (Figuur 34).



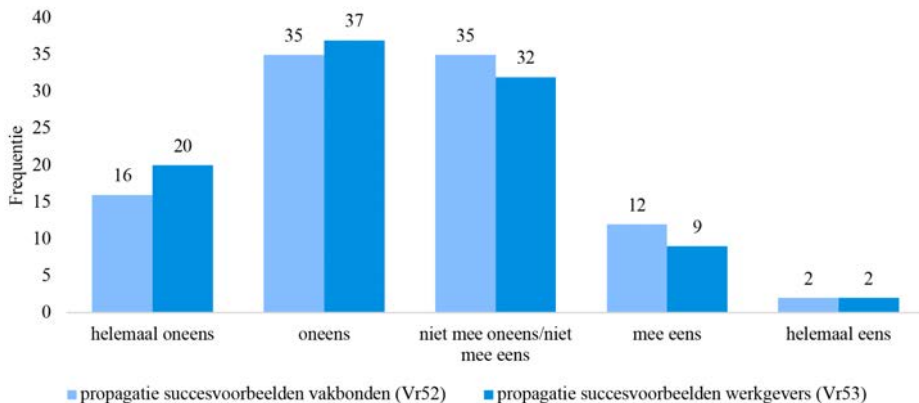
Figuur 34. Frequentieverdeling van beleidsinstrumenten (in procenten)

Vraag 50 gaat over de perceptie van bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen door de rijksoverheid. Bij het analyseren van de data valt op dat slechts 14% van de respondenten de stelling bij vraag 50 ondersteunt, dat de rijksoverheid veel doet om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden en of te verminderen. Binnen de migrantengroepen ondersteunt slechts 12% van de migranten met de Nederlandse nationaliteit de stelling van vraag 50. Bij de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit is dat slechts 15%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.005; p = .05, 95\%CI [-.407, -.004]$.

Vraag 51 gaat over de perceptie van de respondenten voor wat betreft de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen door het eilandsbestuur. Bij het analyseren van de data valt op dat slechts 10% van de respondenten de stelling aanvaardt, dat het eilandsbestuur veel doet om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden en of te verminderen. Binnen de migrantengroepen vindt slechts 12% van de respondenten met een vreemde nationaliteit dat het eilandsbestuur veel doet om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen. Bij respondenten met de Nederlandse nationaliteit is dat slechts 8%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.362$; $p = .02$, 95%CI $[-.438, -.040]$.

Good practices

Voor *good practices* zijn *propagatie succesvoorbeelden vakbonden* en *propagatie succesvoorbeelden werkgevers* als indicatoren gehanteerd (Figuur 35).



Figuur 35. Frequentieverdeling van good practices (in procenten)

Vraag 52 gaat over de propagatie van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden ter bestrijding en of vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen. Uit het onderzoek blijkt dat slechts 14% van de respondenten de stelling ondersteunt, dat de Bonairiaanse vakbonden veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te propageren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden en of te verminderen. Binnen de migrantengroepen ondersteunt slechts 18% van de respondenten met een vreemde nationaliteit de stelling bij vraag 52, dat de Bonairiaanse vakbonden veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te propageren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden en of te verminderen. Bij de respondenten met de Nederlandse nationaliteit is dat slechts 10%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.135$; $p = .033$, 95%CI $[-.401, -.017]$.

Vraag 53 gaat over de propagatie van succesvoorbeelden uit de praktijk door werkgevers ter bestrijding of vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen. Bij het analyseren van de data valt op dat slechts 11% van de respondenten de stelling ondersteunt, dat werkgevers veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te propageren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden en of te verminderen. Binnen de migrantengroepen ondersteunt slechts 16% van de migranten met een vreemde nationaliteit de stelling bij vraag 53. Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is dat slechts 7%. Dit verschil is significant: $t(384) = -2.951$; $p = .003$, 95%CI [-.480 -.096].

5.5 Resultaten ervaren discriminatie

In deze paragraaf zijn de beschrijvende statistieken van ervaren arbeidsmarktdiscriminatie en arbeidsmarktgedrag beschreven. Situaties waarin discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer kunnen plaatsvinden, kunnen sterk uiteenlopen: bij het zoeken naar werk of op de werkvloer. In deze paragraaf zal per terrein de concrete situaties worden bekeken. Daarbij wordt kort een aantal opvallende verschillen tussen de migrantengroepen genoemd. De empirische gegevens voortkomen uit de vragenlijst die expliciet betrekking hebben op *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag* zullen hierbij worden beschreven.

5.5.1 Ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt

Ruim 43% van de respondenten heeft in de afgelopen vijf jaar discriminatie ervaren op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer (Tabel 23). Als ook de ervaringen waarbij de respondenten twijfelden of er sprake was van discriminatie worden meegenomen, is dat 49% van de ondervraagde migranten.

Tabel 23. Mate van ervaren discriminatie, zonder en met twijfel (in procenten)

	Geen discriminatie meegemaakt	Wel discriminatie meegemaakt (totaal)	Op 1 terrein	Op 2 terreinen
Zonder twijfel	57	43	14	29
Met twijfel	51	49	16	33

Veertien procent van de migrantengroepen ervaart op één terrein discriminatie (twijfel niet meegerekend), en 29% ervaart discriminatie op beide terreinen. Naarmate migranten op meer terreinen van de Bonairiaanse arbeidsmarkt discriminatie ervaart, zullen waarschijnlijk meerdere personen en structuren betrokken zijn en zal het (bewustzijn van een) maatschappelijk stigma daarmee groter zijn (Andriessen et al., 2020).

In de volgende paragrafen worden de discriminatie-ervaringen over de twee terreinen van het Bonairiaanse arbeidsmarkt (het zoeken naar werk en op de werkvloer) besproken.

5.5.2 *Ervaren discriminatie bij zoeken naar werk*

Ruim 70% van de respondenten heeft in de afgelopen vijf jaar naar werk gezocht. Bijna de helft (49%) van de migranten die solliciteerde, vermoedt bij een afwijzing te zijn gediscrimineerd. Een deel van de werkzoekenden (41%) zoekt (ook) werk via uitzendbureaus. Hier is het percentage ervaren discriminatie zelfs hoger: ruim 78% uitzendkrachten heeft moeite gehad om via deze route werk te vinden en dit als discriminatie (inclusief twijfel) ervaren. Er is een duidelijk verschil tussen leeftijd en ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk: 66% van de werkzoekende 45-plussers ervaart discriminatie bij het sollicitatieproces, terwijl dat voor de *leeftijdscategorie* daaronder 41% is. Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(10, N = 152) = 11.015, p = .36$. In de uitzendbranche heeft 87% van de werkzoekende 45-plussers discriminatie ervaren. Voor de *leeftijdscategorie* onder 45 jaar is dat 73%. Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(10, N = 94) = 12.505, p = .25$.

Tabel 24. Discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (in procenten)

	Zonder twijfel	Met twijfel
Totaal ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk	45	53
Afwijzing bij sollicitatie ^a	42	49
Moeite om werk te vinden via uitzendbureau ^b	67	78

Noot. ^a Van alle werkzoekenden (n= 263), ^b Van alle werkzoekenden via een uitzendbureau (n= 112)

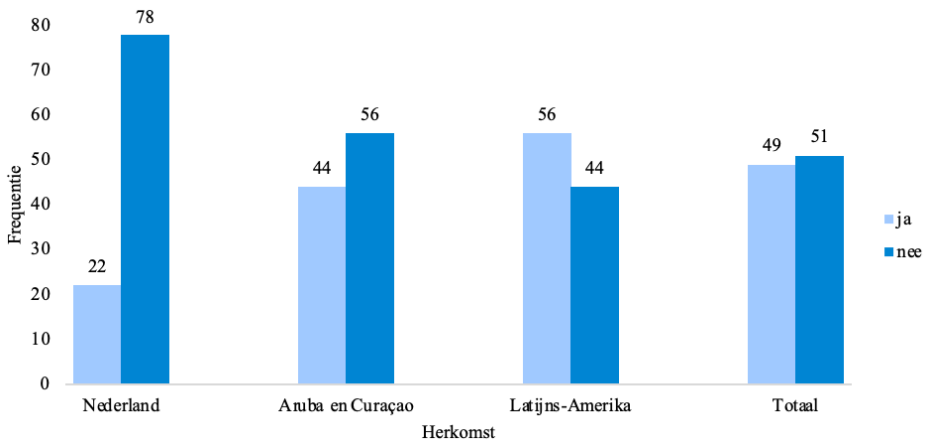
Ook naar herkomst zijn er grote verschillen: werkzoekende migranten afkomstig uit Latijns-Amerika ervaren zonder twijfel veel vaker discriminatie bij het zoeken naar werk (60%) dan migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao (29%) en migranten afkomstig uit Nederland (22%). Dit resultaat is significant: $\chi^2(4, N = 152) = 22.100, p < .001$. In de uitzendbranche is het percentage ervaren discriminatie voor alle migrantengroepen hoger. Voor migranten afkomstig uit Latijns-Amerika is dat zelfs 93%. Vermoedelijk omdat deze branche juist uitspeelt op migranten afkomstig uit Latijns-Amerika voor het niet kunnen werken zonder een tewerkstellingsvergunning.

Gevolgen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

Aan werkzoekenden die vermoeden discriminatie te hebben meegemaakt, is gevraagd of zij als gevolg daarvan zijn gestopt met het zoeken naar werk. Bijna de helft van de werkzoekenden bevestigt in deze zoektocht te zijn afgehaakt wegens discriminatie (49%). Het afhaakpercentage is het laagst voor migranten afkomstig uit

Nederland (22%), hoger voor werkzoekenden afkomstig uit Curaçao en Aruba (44%) en niet verrassend het hoogst voor degenen afkomstig uit Latijns-Amerika (56%) (zie Figuur 36). Dit resultaat is significant: $\chi^2(2, N = 147) = 7.654, p = .02$.

Binnen de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika is dat vooral de migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek (64%) gevolgd door de migranten afkomstig uit Venezuela (61%) die bovengemiddeld vaak afhaken. Dit resultaat is significant: $\chi^2(6, N = 147) = 14.991, p = .02$. Opvallend ook is dat vooral vrouwen vaak afhaken (52%) ten opzichte van mannen (44%). Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(1, N = 147) = .656, p = .42$.



Figuur 36. Frequentieverdeling van respondenten naar herkomst die gestopt zijn met het zoeken naar werk (in procenten)

Melden van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk

Drie op de tien werkzoekenden die vermoedt te zijn gediscrimineerd bij het zoeken naar werk heeft hiervan melding gemaakt (zie Tabel 25).

Tabel 25. Melden van discriminatie onder werkzoekenden bij het zoeken naar werk (in procenten)

Discriminatie ergens gemeld	31
Discriminatie gemeld bij:	
Directie of management van het bedrijf	10
Politie	4
Instantie	9
Ergens anders	10
Nergens gemeld	69

Gediscrimineerde werkzoekenden melden dit vaakst bij de directie of management van het bedrijf (10%) of ergens anders, zoals bij een advocatenkantoor (10%). Van de discriminatie-ervaringen wordt maar een klein deel gemeld bij de politie (4%). De meeste mensen (69%) melden hun ervaringen nergens. Dit zal deels te wijten zijn aan de onzekerheidsfactor om discriminatie te kunnen bewijzen. Een gediscrimineerde werkzoekende verwacht dat melden relatief weinig oplevert (alsnog de baan krijgen, is onwaarschijnlijk en bovendien niet meer zo aantrekkelijk) voor de verwachte inspanning die ervoor nodig is (melden kosten tijd en energie), waardoor diegene zich wellicht liever focust op de verdere zoektocht naar een baan (Andriessen, 2017).

5.5.3 *Ervaren discriminatie op de werkvloer*

Bijna twee derde (64%) van de werkende migranten vermoedt te maken te hebben gehad met discriminatie op de werkvloer. Veertig procent van de werkenden zegt zonder twijfel dat men is gediscrimineerd. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om een lager salaris krijgen voor hetzelfde werk, onheus worden bejegend door collega's of een leidinggevende of een baan kwijtraken vanwege discriminatie op grond van dezes herkomst of nationaliteit. Ervaringen van discriminatie bij het zoeken naar werk worden hierbij niet meegerekend.

Vrouwen hebben vaker minimaal één keer discriminatie op de werkvloer meegemaakt (64%) dan mannen (63%). Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(1, N = 360) = .046, p = .83$. Vierennegentig procent van de werkende 45-plussers vermoeden in vergelijking met jongere leeftijdsgroepen het vaakst discriminatie op de werkvloer te hebben meegemaakt. Dit resultaat is significant: $\chi^2(5, N = 360) = 12.868, p = .03$. De grootste verschillen zitten bovendien tussen werkende migranten afkomstig uit Latijns-Amerika en de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Voor werkende migranten afkomstig uit Latijns-Amerika is dat bijna twee keer zo veel (81%) dan migranten afkomstig uit Nederland (49%). Dit resultaat is significant: $\chi^2(2, N = 360) = 31.742, p < .001$. Voor migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao zijn discriminatie-ervaringen op de werkvloer (53%) ongeveer gelijk aan die van de migranten afkomstig uit Nederland (49%). Zo'n 38% van de werkenden vermoedt te zijn gediscrimineerd met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden, waarbij minder promotiekansen dan collega's als meest voorkomende vormen worden genoemd (35%). Vrouwen vinden vaker dan mannen dat zij benadeeld worden vanwege een verschil in promotiekansen ten opzichte van hun collega's (50% om 40%), maar onder werknemers afkomstig uit Latijns-Amerika in vergelijking met Nederlandse werknemers is dat percentageverschil nog veel groter (66% om 32%). Onder de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit zijn de migranten afkomstig uit Aruba die het vaakst aangeven dat hierbij sprake is van discriminatie (36%).

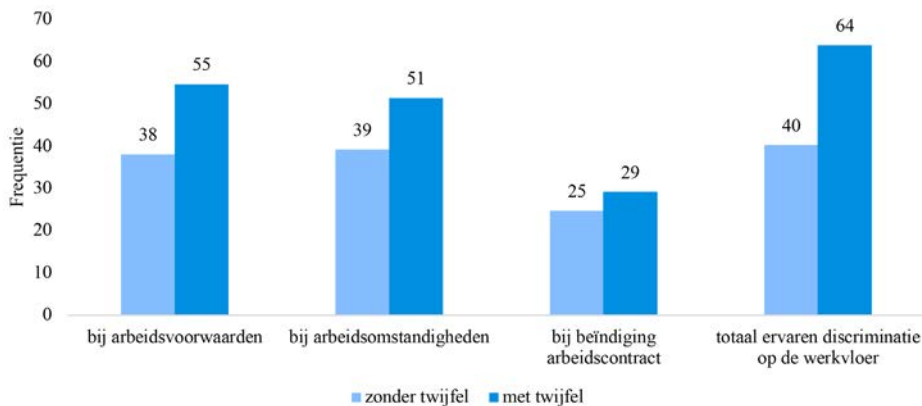
Bij situaties die zich op of rondom de werkvloer afspelen, ervaart een grote groep werkenden discriminatie (64%, inclusief twijfel), bijvoorbeeld vanwege collega's of leidinggevendenden die kwetsende grappen op de werkvloer maken. Of juist bij contacten met personen buiten het bedrijf of de organisatie, bijvoorbeeld door een klant, een opdrachtgever of een patiënt ('*customer discrimination*'). Tabel 26 geeft een overzicht van verschillende mogelijke situaties van arbeidsdiscriminatie onder werkenden.

Tabel 26. Discriminatie ervaren op de werkvloer door werkenden (in procenten)

	Zonder twijfel	Met twijfel
Totaal ervaren discriminatie op de werkvloer	40	64
Bij arbeidsvoorwaarden (totaal)	38	55
de vervelende klussen moeten doen	33	40
voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega	33	39
minder mogelijkheden dan collega's om te ontwikkelen	33	40
collega's krijgen meer mogelijkheden om promotie te maken	35	40
Bij arbeidsomstandigheden (totaal)	39	51
spullen vernield	13	14
gevoel er niet bij te horen	31	38
kwetsende grappen door collega's of leidinggevende	35	38
seksueel lastiggevallen door collega's of leidinggevende	12	13
bedreigd, geschopt of geslagen door collega's	11	12
gediscrimineerd door mensen buiten het werk	41	45
Bij beëindiging arbeidsrelatie (totaal)	25	29
tijdelijk contract niet verlengd	23	25
ontslagen	21	23

Latijns-Amerikaanse werknemers zeggen vaker (vermoedens van) discriminatie te ervaren, doordat er kwetsende grappen ten koste van hen worden gemaakt (94%) of doordat ze het gevoel hebben er niet bij te horen op het werk (96%) en dat ze vaker door mensen buiten het werk (93%) worden gediscrimineerd dan migranten met de Nederlandse nationaliteit. In de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit is het vooral de Venezolanen die deze vormen van discriminatie het vaakst rapporteren. Discriminatie in de vorm van seksueel lastiggevallen door collega's of leidinggevende komt volgens de respondenten ook voor op de werkvloer. Weliswaar krijgt relatief gezien maar een klein percentage werkenden hiermee te maken, maar vrouwen (19%) geven méér dan anderhalf keer zo vaak aan dat hun dit is overkomen als mannen (12%).

Onder jongere werkende vrouwen (< 45 jaar) is dit het hoogst met 20%. Achtentwintig procent van de werkende migranten maakte mee dat hun tijdelijke contract niet werd verlengd. Daarvan zegt 92% dat hierbij (mogelijk) sprake was van discriminatie. Van alle werkenden heeft dus 25% ervaren dat hun tijdelijke contract vanwege discriminatie niet werd verlengd (inclusief twijfel). Bij ontslag – waar 25% mee te maken kreeg – meent 91% dat discriminatie hierin mogelijk een rol speelde. In totaal gaat het dus om 23% van alle werkenden die hebben ervaren dat zij om discriminatoire redenen zijn ontslagen, waarvan de discriminatiegrond hun herkomst of nationaliteit is. Deze situaties samengenomen gaat het (inclusief twijfel) om 71% van degenen die hebben ervaren dat een arbeidsrelatie vanwege discriminatie is beëindigd. In Figuur 37 is de frequentieverdeling van de resultaten van ervaren discriminatie op de werkvloer weergegeven.



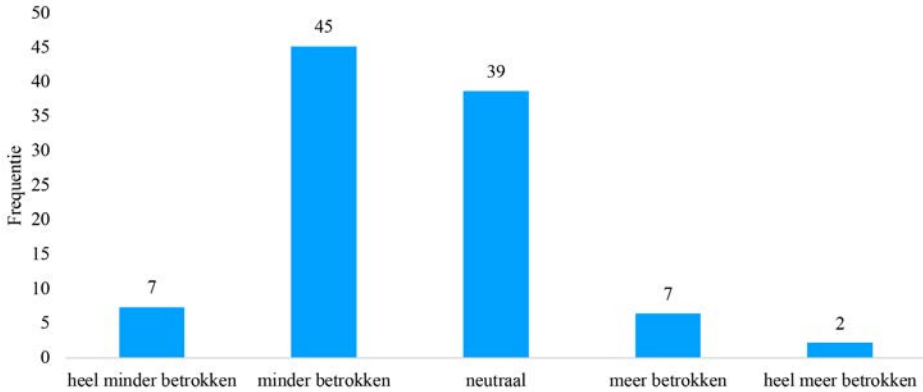
Figuur 37. Ervaren discriminatie op de werkvloer (in procenten)

Bij migrantengroepen met een vreemde nationaliteit is er vaker sprake van discriminatie bij het niet-verlengen van hun contract (37%) of ontslag (40%) dan bij migranten met de Nederlandse nationaliteit (16% respectievelijk 13%). De migranten met een vreemde nationaliteit geven bijna dubbel zo vaak aan te hebben meegemaakt dat hun tijdelijke contract niet werd verlengd (42%) of te zijn ontslagen (40%), ongeacht of de reden discriminatoir of anders van aard is. Ook vrouwen vermoeden (87%) vaker dan mannen (80%) dat er bij beëindiging van een werkverhouding sprake was van discriminatie. Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(2, N = 91) = 1.393, p = .50$.

Gevolgen van ervaren discriminatie op de werkvloer

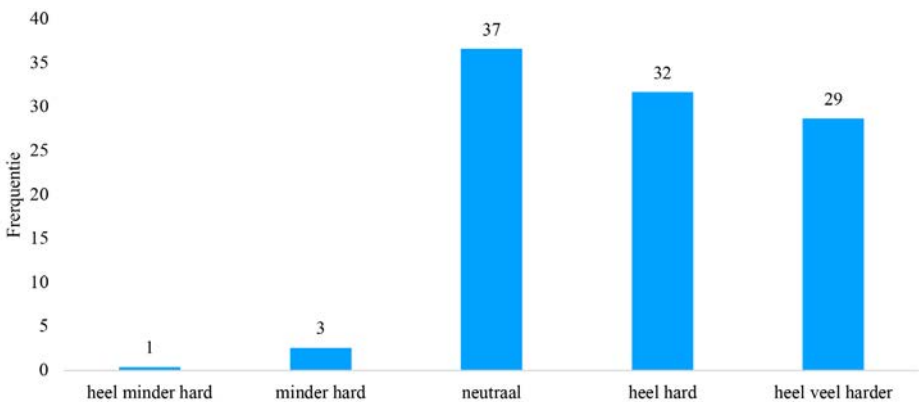
Aan werkenden die aangeven (zonder of met twijfel) discriminatie op de werkvloer te hebben meegemaakt, is gevraagd welke gevolgen die ervaring voor ze heeft. De (mogelijke) gevolgen op de werkvloer werd verdeeld in twee groepen, te weten een

groep met vier vragen met een ordinale vijfpunts-Likertschaal en een groep met vier ja-nee-vragen. In Figuren 38 tot en met 41 zijn de resultaten van de vragen met een ordinale vijfpunts-Linkert-schaal weergegeven. Tabel 27 laat de resultaten van de vier dichotome vragen zien.



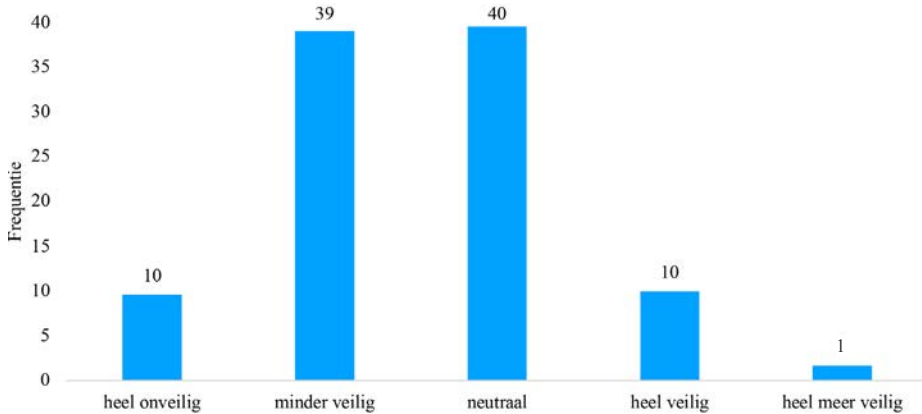
Figuur 38. Resultaat gevoel van betrokkenheid bij bedrijf of organisatie (in procenten)

Bij vraag 42 wordt aan de respondent gevraagd of deze door ervaren discriminatie minder betrokken voelt bij het bedrijf of de organisatie waar deze werkt. Tweënvijftig procent van de respondenten die discriminatie op de werkvloer heeft ervaren, voelen zich minder (45%) of heel minder (7%) betrokken bij het bedrijf of de organisatie waar zij werken. Discriminatie leidt dus tot onthechting van het werk (zie Figuur 38). Vraag 43 gaat over het werkgedrag van de respondenten als gevolg van ervaren discriminatie op de werkvloer. Het resultaat is grafisch weergegeven in Figuur 39. Eenzestig procent van de werkende migranten zijn als gevolg van ervaren discriminatie heel hard (32%) of heel veel harder (29%) gaan werken (*Planful problem solving*).

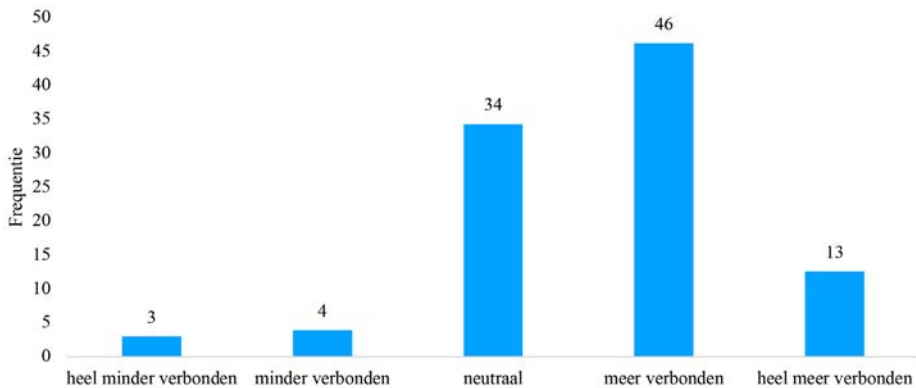


Figuur 39. Resultaat gevoel harder te werken (in procenten)

Vraag 44 gaat over het veiligheidsgevoel van de respondenten op de werkvloer als gevolg van ervaren discriminatie. Negenenveertig procent van de werkende respondenten die discriminatie op de werkvloer hebben ervaren, voelen zich minder veilig (39%) en heel onveilig (10%) op de werkvloer (zie Figuur 40).



Figuur 40. Resultaat veiligheidsgevoel op het werk (in procenten)



Figuur 41. Resultaat verbondenheid met land van herkomst (in procenten)

Vraag 45 gaat over de verbondenheid van de respondenten met andere migranten die dezelfde herkomst of nationaliteit als hen hebben (Figuur 41).

Negenenvijftig procent van de ondervraagden voelen zich als gevolg van discriminatie meer (46%) of heel meer verbonden (13%) met migranten die dezelfde herkomst of nationaliteit als hen hebben. Zeven procent van de respondenten voelen zich als gevolg van discriminatie minder (4%) en heel minder verbonden (3%) met

migranten die dezelfde herkomst of nationaliteit als hen hebben. In Tabel 27 is te zien dat enerzijds resulteert de discriminatie-ervaring in een deels compenserende tegenreactie: migranten zeggen een sterker persoon te zijn geworden (92%). Anderzijds leidt discriminatie onthechting van het werk. Zo heeft 54% van de vermeend gediscrimineerde werkenden als gevolg van een discriminatie-ervaring ander werk gezocht en is 35% zelfs gestopt met werken. Meer dan de helft (53%) van de werkenden met een discriminatie-ervaring geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie onder hun (opleidings)niveau werken.

Tabel 27. Gevolgen van discriminatie onder werkenden op de werkvloer (ja-nee vragen) (n=230) (in procenten)

	ja	nee
als gevolg van discriminatie		
heb ik ander werk gezocht	54	46
ben ik gestopt met werken	35	65
ben ik een sterker persoon geworden (<i>positive reappraisal</i>)	92	8
werk ik onder mijn (opleidings)niveau	53	47

Melden van ervaren discriminatie op de werkvloer

Eenenveertig procent van de werkenden die een discriminatie-ervaring hebben op de werkvloer heeft dit ergens gemeld (Tabel 28).

Tabel 28. Melden van discriminatie onder werkenden op de werkvloer (in procenten)

Discriminatie ergens gemeld	41
Discriminatie gemeld bij:	
directie of management van het bedrijf	20
politie	4
instantie	5
ergens anders	17
Nergens gemeld	59

De meesten van de melders hebben hun discriminatie-ervaringen aangekaart bij de directie of management van het bedrijf (20%), anderen deden dat ergens anders (17%). Slechts 4% van de werkenden die zich gediscrimineerd voelen op de werkvloer heeft contact opgenomen met de politie. Ten opzichte van het zoeken naar werk is het meldpercentage voor discriminatie op de werkvloer het hoogst (41% om 31%). Desalniettemin laat 59% van de werkende migranten die zich gediscrimineerd voelen hun ervaringen onvermeld.

Uitingsvormen van ervaren discriminatie

In dit onderdeel wordt gekeken naar wat voor soort discriminatie migranten op de verschillende terreinen hebben ervaren. Bij het zoeken naar werk wordt ongelijke behandeling het vaakst (60%) als uitingsvorm genoemd, gevolgd door negatieve bejegening (47%). Dat is niet zo vreemd: het gaat om situaties waarin migranten zijn afgewezen voor een baan of anderszins moeilijk aan het werk komen. Op de werkvloer is het juist omgekeerd. Negatieve bejegening wordt het vaakst (67%) genoemd, gevolgd door ongelijke behandeling (59%). Discriminatie neemt op beide terreinen het minst vaak de vorm aan van seksuele lastigvallen en vandalisme ('bekladden, bekrassen, vernielen'). Seksueel overschrijdend gedrag op de werkvloer treft vooral vrouwen in de leeftijdscategorie 35 – 44 jaar. Dit resultaat is significant: $\chi^2(5, N = 228) = 11.609, p = .04$. Mannen hebben geen seksueel overschrijdend gedrag ervaren. Dit resultaat is significant: $\chi^2(1, N = 228) = 4.442, p = .04$. Tabel 29 laat zien welke uitingsvormen de ervaren discriminatie op een terrein had.

Tabel 29. Uitingsvorm van de ervaren discriminatie naar terreinen (inclusief twijfel) (in procenten)^a

	Bij zoeken naar werk	Op de werkvloer
negatieve bejegening	47	67
ongelijke behandeling	60	59
bekladden, bekrassen, vernielen	1	2
bedreiging, geweld	3	7
seksueel lastigvallen	-	2

Noot. ^a Leesvoorbeeld: bij 47% van de participanten bij het zoeken naar werk die in de afgelopen vijf jaar discriminatie hebben ervaren, ging het bij de discriminatie om negatieve bejegening.

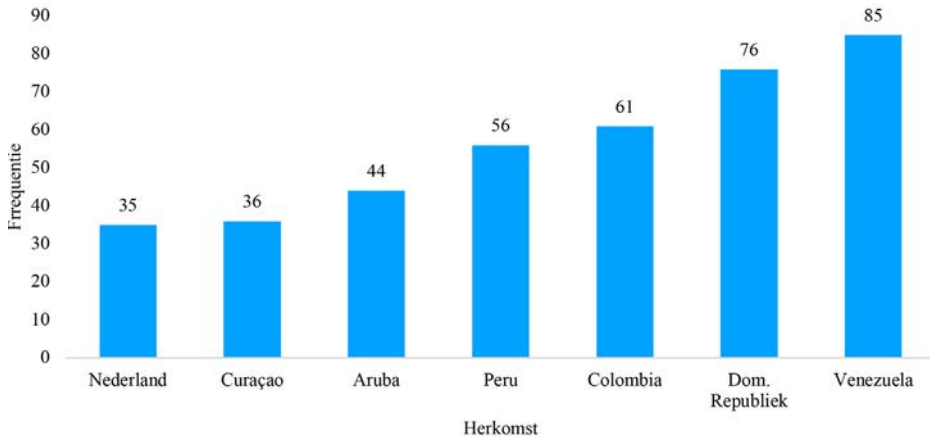
5.5.4 Ervaren discriminatie binnen en tussen migrantengroepen

In deze paragraaf wordt een vergelijking gemaakt tussen de discriminatie-ervaringen van de verschillende migrantengroepen. Er zal geanalyseerd worden of er verschillen zijn in de mate waarin zij discriminatie ervaren en wat voor uitingsvormen van discriminatie de verschillende migrantengroepen ervaren. Er zal een vergelijking worden gemaakt tussen de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Binnen de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit zal er ook gekeken worden of er verschillen waar te nemen zijn. Tot slot zal er per terrein worden gekeken naar de gevolgen van ervaren discriminatie voor de verschillende migrantengroepen.

Bij het zoeken naar werk

Migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit (Nederland, Aruba en Curaçao)

ervaren binnen hun groep minder discriminatie (38%) bij het zoeken naar werk dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru) (70%). Dit resultaat is significant: $\chi^2(1, N = 147) = 17.133, p < .001$. Onder de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren de migranten afkomstig uit Venezuela (85%) het meest discriminatie bij het zoeken naar werk. Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit ervaren de Arubanen méér discriminatie bij het zoeken naar werk (44%).

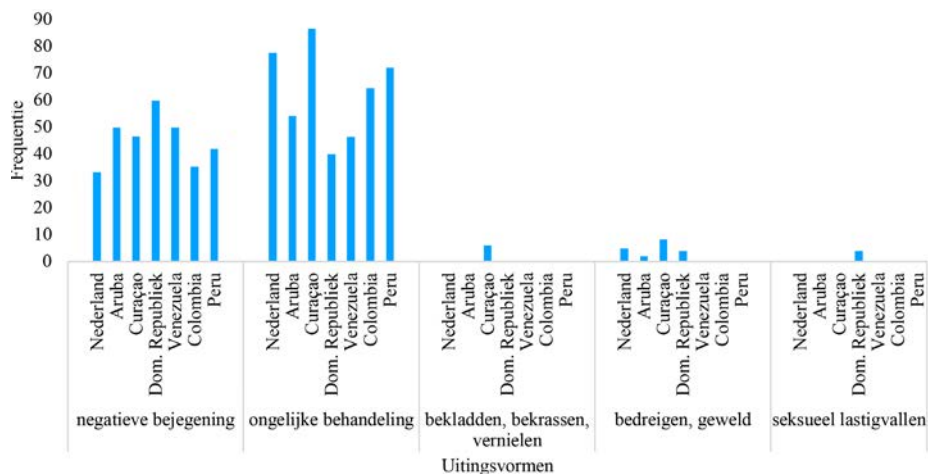


Figuur 42. Mate waarin discriminatie wordt ervaren bij het zoeken naar werk, met twijfel, naar herkomst (in procenten)

Wanneer er gekeken wordt naar welke uitingsvormen de ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk aanneemt, dan is het opvallend dat er hier sprake is van gelijkenissen in de patronen binnen de migrantengroepen, terwijl er verschillen zijn in de mate van ervaren discriminatie (zie Figuur 43). Opvallend is dat migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek het vaakst negatieve bejegening als uitingsvorm heeft genoemd (60%), terwijl deze migrantengroep ongelijke behandeling het minst als uitingsvorm heeft ervaren (40%). Dit resultaat zal deels te wijten zijn aan het lage opleidingsniveau van de migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, waardoor zij vaker discriminatie bij het zoeken naar werk ervaren (76%) en vaker zijn gestopt met het zoeken naar werk (64%).¹⁸ Eenmaal een migrant afkomstig uit de Dominicaanse Republiek aan een baan komt, neemt deze genoegen met een laag loonbedrag.

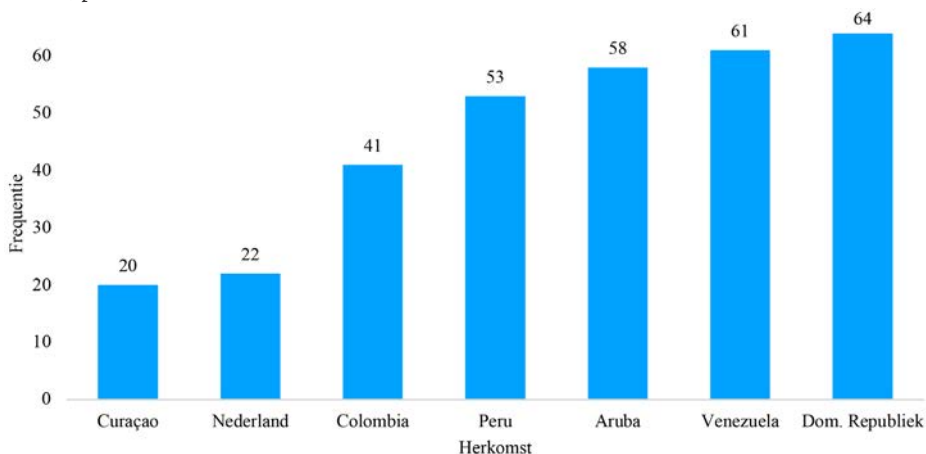
¹⁸ Drieënzestig procent van de respondenten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek heeft een opleidingsniveau van mavo en lager. Bij de respondenten afkomstig uit Peru is dat 48%. Bij de Venezolanen is dat 45%. Tweeënvijftig procent van de respondenten afkomstig uit Colombia heeft een opleidingsniveau van mavo en lager.

Migranten afkomstig uit Curaçao hebben het vaakst ongelijke behandeling als uitingsvorm van discriminatie ervaren (87%). Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren meer discriminatie dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit bij het zoeken naar werk.



Figuur 43. Uitingsvormen van ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk naar migrantengroepen (in procenten)

Figuur 44 maakt duidelijk dat 64% van de werkzoekende migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek die discriminatie bij het zoeken naar werk hebben ervaren, zijn gestopt met het zoeken naar werk. Dit resultaat is significant: $\chi^2(6, N = 147) = 14.991, p = .02$.

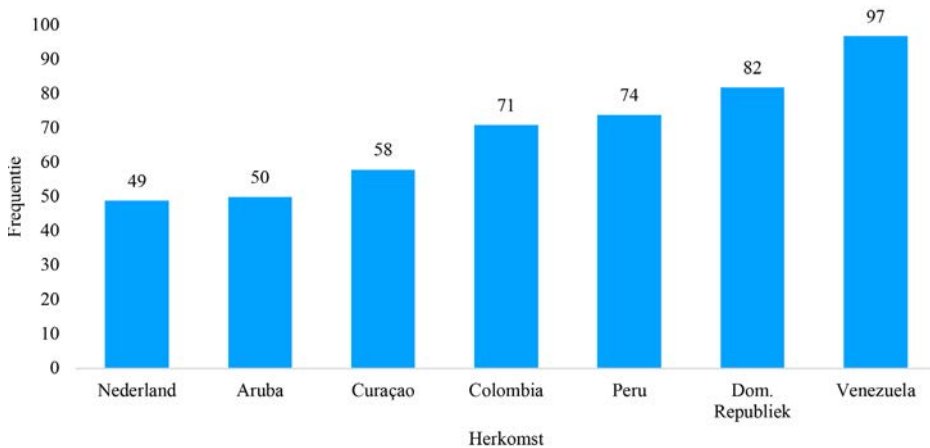


Figuur 44. Frequentieverdeling van respondenten naar herkomst die gestopt zijn met het zoeken naar werk (in procenten)

Voor migranten met de Nederlandse nationaliteit zijn het voornamelijk migranten afkomstig uit Aruba (58%) die het vaakst stoppen met het zoeken naar werk. Dit is wel merkwaardig, omdat als migranten zich afkeren van de Bonairiaanse arbeidsmarkt dat niet alleen voor hen consequenties kan hebben, zoals op financieel gebied. Ook voor de samenleving als geheel zijn er gevolgen aan te wijzen. Zo kan er een groter beroep worden gedaan op de sociale verzekeringen en andere voorzieningen om migranten financieel bij te staan, maar er gaat ook talent en potentieel verloren.

Op de werkvloer

Met name de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika (81%) hebben discriminatie op de werkvloer ervaren. Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit was dit 52%. Dit resultaat is significant: $\chi^2(2, N = 360) = 31.743, p < .001$.

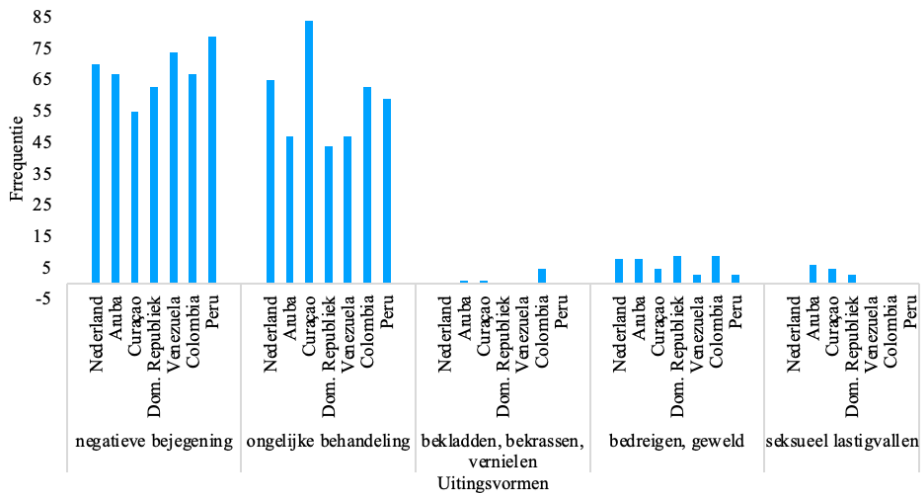


Figuur 45. Mate waarin discriminatie wordt ervaren op de werkvloer, met twijfel, naar herkomst (in procenten)

Van de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit hebben de Venezolanen (97%) het vaakst discriminatie op de werkvloer ervaren. Dit resultaat is significant: $\chi^2(6, N = 360) = 36.914, p < .001$. Dit is een alarmerend hoog percentage. Deze migrantengroep ervaart discriminatie op de werkvloer tweemaal zo vaak als de migranten afkomstig uit Nederland (49%).

Bij de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika speelt onderbetaling: de ervaring dat vanwege discriminatie collega's voor hetzelfde werk meer betaald krijgen. Deze migrantengroepen (92%) ervaren bijna tweemaal zo vaak als de migranten afkomstig uit Nederland (56%). De onderbetaling van deze migrantengroepen is geen nieuw fenomeen. In het kwalitatieve onderzoek werd ook ernaar verwezen.

Bij de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit nemen discriminatie op de werkvloer het vaakst de vorm aan van ongelijke behandeling ten opzichte van migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (65% om 53%). Binnen de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit zijn de migranten afkomstig uit Curaçao (84%) die het vaakst ongelijke behandeling als vorm van discriminatie hebben ervaren.



Figuur 46. Uitingvormen van ervaren discriminatie op de werkvloer naar migrantengroepen (in procenten)

In alle migrantengroepen neemt de ervaren discriminatie het vaakst de vorm aan van negatieve bejegening of ongelijke behandeling. Voor de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika is het de Peruanen (79%) die het vaakst negatieve bejegening als uitingvorm van discriminatie hebben genoemd. Tabel 30 maakt duidelijk dat ervaren discriminatie bij verschillende migrantengroepen grote structurele gevolgen met zich meebrengt. Zo heeft 68% van de migranten afkomstig uit Venezuela naar een ander werk gezocht als gevolg van discriminatie. Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(6, N = 230) = 9.782, p = .13$.

Tabel 30. Gevolgen van ervaren discriminatie op de werkvloer naar migrantengroep (in procenten)

a.g.v. discriminatie...	Nederland	Aruba	Curaçao	Dom. Republiek	Venezuela	Colombia	Peru
werk onder niveau*	49	64	29	50	65	58	59
ander werk gezocht	38	58	45	66	68	54	55
gestopt met werken	22	42	28	44	41	38	35

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. $N = 230$.

Bijna 44% van de migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek is gestopt met werken. Dat is opvallend, omdat migranten voornamelijk naar Bonaire komen om te werken. Dit resultaat is niet significant: $\chi^2(6, N = 230) = 5.922, p = .43$. Van de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is het vooral de migranten afkomstig uit Aruba (64%) die onder hun (*opleidings*)niveau werken. Dit resultaat is significant: $\chi^2(6, N = 230) = 13.422, p = .04$.

5.6 Conclusie

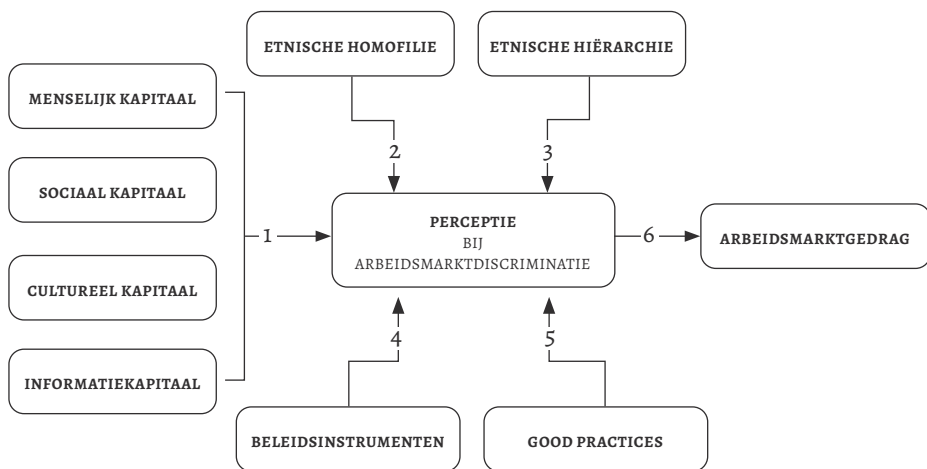
Inzicht in de mate waarin migranten discriminatie ervaren, laat in de eerste plaats zien in hoeverre discriminatie voor hen een issue is. Maar belangrijker is het om licht te werpen op de vraag of ervaren discriminatie gevolgen heeft voor het arbeidsmarktgedrag. Naar beide kwesties is onderzoek verricht. In dit kwantitatief onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie is een antwoord gezocht op de derde deelvraag: *Wat voor belevingen hebben migranten met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer?* Op de Bonairiaanse arbeidsmarkt wordt door de participanten relatief gezien het vaakst discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk (zonder twijfel). Bij het zoeken naar werk heeft 45% zonder twijfel discriminatie ervaren. Inclusief twijfel is dat 53%. Dit is een relatief klein verschil tussen de migranten die wel en niet twijfelen of discriminatie een rol speelde bij afwijzing in het sollicitatieproces (49%) dan wel moeite hadden om werk te vinden via uitzendbureaus (78%). Op de werkvloer vermoedt 64% van de werkenden te maken te hebben gehad met discriminatie (40% zonder twijfel), bijvoorbeeld rondom de arbeidsvoorwaarden of bij de omgang op de werkvloer. De gevolgen van discriminatie op beide terreinen zijn substantieel. Aanzienlijke percentages van migranten met een discriminatie-ervaring geven aan als gevolg van discriminatie onder hun (*opleidings*)niveau te werken (53%), ander werk te hebben gezocht (54%) of zelfs hiermee te zijn gestopt (49%). Eenzaamheid (52%) en gevoelens van onveiligheid (49%) kunnen ook optreden. Er wordt weinig melding gemaakt van discriminatie. Dit geldt in feite voor beide terreinen. Als er al ergens melding van wordt gemaakt, is dat meestal bij de directie of management van het bedrijf. Ervaren discriminatie bij het zoeken naar werk wordt relatief het minst gemeld (31%), terwijl dat op de werkvloer 41% is. De discriminatie die migranten ervaren, neemt het vaakst de vorm van negatieve bejegening of ongelijke behandeling. Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren op beide terreinen fors méér discriminatie dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Met name de percentages onder migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek en Venezuela liggen hoger. Deze migrantengroepen geven relatief vaak aan gestopt te zijn met het zoeken naar werk, ander werk te hebben gezocht of helemaal gestopt te zijn met werken. Ervaren discriminatie gaat in alle migrantengroepen samen met een verminderde betrokkenheid bij de samenleving en een verlies aan vertrouwen in het bedrijf of organisatie waar men werkt.

HOOFDSTUK 6

Toetsing hypothesen

6.1 Inleiding

In hoofdstuk 5 vond een beschrijving van de statistiek plaats. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de verklarende of toetsende statistiek. In de verklarende statistiek wordt met behulp van statistische toetsen nagegaan in hoeverre hypothesen verworpen of niet verworpen worden. In dit hoofdstuk wordt in paragraaf 6.2 eerst ingegaan op de hypothesen van het onderzoek. De hypothesen worden kort toegelicht. Daaropvolgende wordt in paragraaf 6.3 een verantwoording gegeven van het proces van dataverwerking. Er wordt kort de totstandkoming, kenmerken en tekortkomingen van het proces van dataverwerking beschreven. Vervolgens wordt in paragraaf 6.4 een betrouwbaarheidsanalyse van de constructen uitgevoerd. Deze wordt berekend aan de hand van de Cronbach's alpha. De Cronbach's alpha wordt vaak beschouwd als een betrouwbaarheidsanalyse van de geoperationaliseerde theoretische constructen. In paragraaf 6.5 wordt de uitkomsten van de correlatieanalyse besproken. Hiervoor is de Pearson's productmoment correlatiecoëfficiënt (r) gebruikt. Bij een niet-normale verdeling zal de Spearman's rank correlatiecoëfficiënt (r_s) worden berekend. Daarna volgt in paragraaf 6.6 binaire logistische regressieanalyses, waarbij specifiekere resultaten verkregen worden, die een antwoord moeten geven op de zeven hypothesen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een conclusie.



Figuur 47. Conceptueel model

6.2 Hypothesen

Op basis van een literatuuronderzoek is in een eerste stap een conceptueel model geconstrueerd om inzicht te krijgen in belevingen van migrantengroepen met ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Het conceptueel model is een schematische weergave van de samenhang tussen de

belangrijkste theoretische begrippen. De structuur van de analyse werd gebaseerd op dit conceptueel model. In het model zijn acht onafhankelijke variabelen opgenomen. Deze zijn: *menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal, etnische homofilie, etnische hiërarchie, beleidsinstrumenten en good practices.*

Uit het conceptueel model werd voor elke relatie een hypothese opgesteld. Deze heeft geleid tot zeven hypothesen. De hypothesen voortvloeiende uit het conceptueel model zijn als volgt:

Hypothese 1: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 2: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 3: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en binnen migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Hypothese 4: Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Hypothese 5: Bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Hypothese 6: Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante groter kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen.

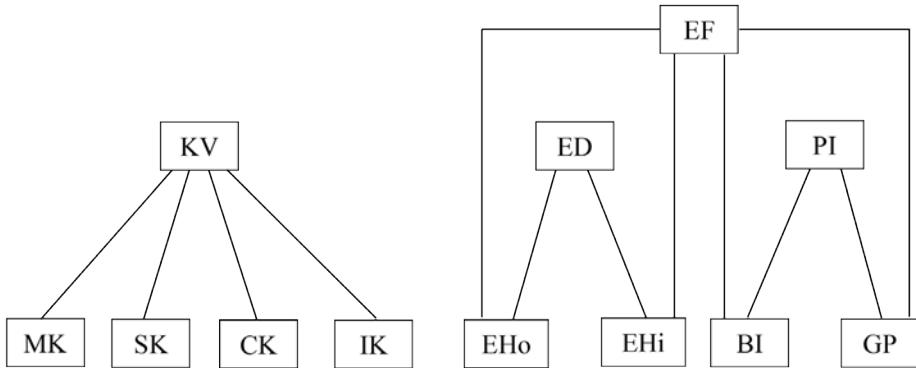
Hypothese 7: Ervaren discriminatie medieert de impact van de onafhankelijke variabelen op arbeidsmarktgedrag.

De opgestelde hypothesen worden op basis van een stapsgewijze (binaire) logistische regressie getoetst met behulp van SPSS 23. Deze analysetechniek kan omgaan met variabelen die verschillende eigenschappen hebben. Binaire logistische regressie gaat het verband na tussen een dichotome categorische afhankelijke variabele en categorische of continue predictors (Mortelmans & Dehertogh, 2007). Aan de hand van deze analysetechniek worden odds ratio's (OR) alsook de significantie van de effecten verkregen.

6.3 Verantwoording data-analyse

In deze paragraaf wordt het proces van kwantitatieve data-analyse besproken. Het onderzoek betreft een kwantitatief en cross-sectioneel onderzoek. Kwantitatief refereert aan de wens om nauwkeurig in kaart te brengen wat de kennis of het oordeel of het gedrag is van een grote groep mensen. Met een grote mate van betrouwbaarheid en nauwkeurigheid worden deze zaken op een efficiënte manier bij veel onderzoeksobjecten in kaart gebracht. De resultaten worden vaak gepresenteerd in cijfers (Fischer & Julsing, 2019). Bij cross-sectioneel worden fenomenen of gebeurtenissen geobserveerd van een bepaald moment in de tijd (Levin, 2006). Een bijbehorend voordeel van cross-sectioneel onderzoek is de verzameling van een grote hoeveelheid data. Daartegenover staat een beperking. Een cross-sectioneel onderzoek betreft een momentopname. Dit betekent dat geen uitspraak kan worden gedaan over mogelijke causale relaties (Scheepers et al., 2016; Van der Velde et al., 2018). Dit kan wel in evidente gevallen, bijvoorbeeld leeftijd of etniciteit als oorzaak. Vervolgonderzoek kan gebruikmaken van een longitudinale studie. In longitudinaal onderzoek kan de richting van het verband worden nagegaan en dit laat causale uitspraken toe. Aangezien het onderzoek van exploratieve aard is naar discriminatie-ervaringen van migrantengroepen op grond van herkomst op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer, is het voornaamste doel om inzicht te verschaffen over correlaties tussen de verschillende onderzoeksvariabelen.

In dit onderzoek werd een vragenlijst gebruikt voor het verzamelen van de data. Een vragenlijst kan gezien worden als “een gestructureerde module die gebruikt wordt om dominante kwantitatieve informatie te ontlokken, door middel van directe vragen, van respondenten, door ze zelf te laten invullen of via interview” (Stevens et al., 2001, p. 248). De constructie van de vragenlijst vond plaats aan de hand van acht theoretische constructen (MK, SK, CK, IK, EHo, EHi, BI, GP). In Figuur 48 is de structuur van de theoretische constructen weergegeven.



Figuur 48. Schematisch overzicht van de theoretische constructen

Noot. MK: Menselijk kapitaal, SK: Sociaal kapitaal, CK: Cultureel kapitaal, IK: Informatiekapitaal, EHo: Etnische homofilie, EHi: Etnische hiërarchie, BI: Beleidsinstrumenten, GP: Good practices, KV: Kapitaalvormen, ED: Etnische discriminatie, PI: Passende interventies, EF: Externe factoren.

Deze constructen zijn op basis van samengestelde theorie en meta-analyse van literatuur ontwikkeld. Voor elk van deze constructen – waar de uiteindelijke schalen een maat voor zijn – is een aantal items geconstrueerd. Deze items zijn onderverdeeld in 11 thema's. Uit een betrouwbaarheidsanalyse zal dan moeten blijken in hoeverre de vragenlijst de constructen meet.

6.4 Betrouwbaarheidsanalyse

Om de constructen te kunnen meten, is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd voor alle constructen, door middel van een Cronbach's alpha-test om na te gaan of de constructen betrouwbaar genoeg zijn. De hoogte van de alpha geeft de mate van homogeniteit van de gevraagde items weer. Een alpha van .60 – .70 betekent dat de schaal 'niet sterk' is, maar deze wordt (nog) wel als schaal geaccepteerd. Een alpha van .70 – .80 of zelfs hoger betekent dat de schaal betrouwbaar is (Bujang et al. 2018; Field, 2018). Waarden kleiner dan .50 wijzen op onvoldoende betrouwbaarheid. In Tabel 31 is de overzicht weergegeven van de Cronbach's alpha (α) per construct.

Zoals in Tabel 31 is weergegeven, blijkt dat niet alle constructen een Cronbach's alpha hebben boven de grens van .60. De Cronbach's alpha van *sociaal kapitaal* ($\alpha = .59$) en *cultureel kapitaal* ($\alpha = .53$) zijn beneden de grenswaarde ($\alpha > .60$) voor voldoende constructvaliditeit. Dit kan verklaard worden door de gevoeligheid bij gebruik van weinig items in een schaal. Deze twee constructen bestaan uit twee items. Er is geen ander item, dat de waarde van Cronbach's alpha zou kunnen laten stijgen als dit item wordt weggelaten. Hierdoor wordt de lage Cronbach's alpha als acceptabel beschouwd en zullen deze constructen toch meegenomen worden in de binaire logistische regressieanalyses. Uit de analyse blijkt dat alle andere constructen

betrouwbaar genoemd mogen worden. Omdat elk construct een hoge betrouwbaar heeft, is besloten om voor ieder construct (inclusief *sociaal kapitaal* en *cultureel kapitaal*) een gemiddelde of totale score te berekenen. In de verdere analyse zullen steeds deze gemiddelde of totale scores gebruikt worden.

Tabel 31. Cronbach's alpha (α) per construct

Construct	Cronbach's alpha (α)
Menselijk kapitaal (5 items)	.62
Sociaal kapitaal (2 items)	.59
Cultureel kapitaal (2 items)	.53
Informatiekapitaal (3 items)	.70
Etnische homofilie (2 items)	.70
Etnische hiërarchie (2 items)	.76
Beleidsinstrumenten (2 items)	.89
Good practices (2 items)	.74

6.5 Analyse van de relaties en verschillen

In deze paragraaf wordt de analyses van de relaties en verschillen weergegeven. Om een beeld te krijgen van de onderlinge samenhang van de onafhankelijke, mediërende en afhankelijke variabelen is een Pearson's productmoment correlatiecoëfficiëntmatrix weergegeven in Tabel 32. Met behulp van deze toetsing kan bepaald worden in hoeverre deze variabelen significant samenhang vertonen. De uitkomsten van deze analyse geven inzicht in de samenhang van de onafhankelijke variabelen, de mediërende variabele en de afhankelijke variabele uit het onderzoek door gebruik te maken van correlatiecoëfficiënten. Voor de sterkte van de correlaties, wordt het uitgangspunt van Cohen (1988) en Field (2018) gebruikt. Cohen (1988) en Field (2018) geven aan dat bij $r > .50$ sprake is van een sterke correlatie, dat bij $r > .30$ gesproken kan worden over een matige correlatie en dat $r > .10$ staat voor een zwakke correlatie.

Uit Tabel 32 blijkt dat *menselijk kapitaal* de sterkste positieve significante samenhang vertoont met *cultureel kapitaal*. Dit betreft namelijk een correlatiecoëfficiënt van $r = .38$ en een significantie van $p < .001$. *Sociaal kapitaal* lijkt een sterkste significant positieve samenhang te vertonen met *informatiekapitaal*. Dit betreft $r = .30$ en een significantie van $p < .001$. Bij *cultureel kapitaal* blijkt dat deze variabele de sterkste positieve significante samenhang vertoont met *menselijk kapitaal*. Het betreft $r = .38$ en een significantie van $p < .001$. *Informatiekapitaal* vertoont de sterkste positieve significante samenhang met *menselijk kapitaal*. Dit betreft $r = .36$ en een

significantie van $p < .001$. *Etnische homofilie* en *etnische hiërarchie* hebben de sterkste onderlinge significante samenhang. De correlatie tussen deze twee variabelen is $r = .49$ en de significantie is van $p < .001$. Het betreft echter een matige samenhang. *Beleidsinstrumenten* en *good practices* vertonen de sterkste positieve onderlinge correlatie.

Dit betreft $r = .59$ en een significantie van $p < .001$. De correlatie tussen *beleidsinstrumenten* en *good practices* kan gezien worden als een sterke positieve samenhang volgens Cohen (1988) en Field (2018). *Ervaren discriminatie* vertoont de sterkste negatieve correlatie met *informatiekapitaal*. Dit betreft $r = -.27$ en een significantie van $p < .001$. Het betreft echter een matig samenhang. *Ervaren discriminatie* vertoont de sterkte positieve correlatie met *etnische homofilie*. Dit betreft $r = .32$ en een significantie van $p < .001$. *Arbeidsmarktgedrag* lijkt een sterkste positieve correlatie te vertonen met *sociaal kapitaal*. Dit betreft $r = .16$ en een significantie van $p = .02$. *Arbeidsmarktgedrag* vertoont de sterkste negatieve correlatie met *ervaren discriminatie*. Dit betreft $r = -.26$ en een significantie van $p < .001$.

Tabel 32. Correlaties van onafhankelijke, mediërende en afhankelijke variabelen (N = 386)

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Menselijk kapitaal	1									
2. Sociaal kapitaal	.200**	1								
3. Cultureel kapitaal	.384**	.159**	1							
4. Informatiekapitaal	.363**	.296**	.318**	1						
5. Etnische homofilie	.072	-.100 [†]	-.081	-.052	1					
6. Etnische hiërarchie	.137 [†]	-.008	-.030	.027	.485**	1				
7. Beleidsinstrumenten	-.080	.022	-.119 [†]	.100 [†]	-.075	-.137**	1			
8. Good practices	-.087	.144**	-.132**	.236**	-.082	-.062	.593**	1		
9. Ervaren discriminatie	-.114 [†]	-.179**	-.053	-.267**	.316**	.187**	-.101 [†]	-.180**	1	
10. Arbeidsmarktgedrag ^a	.148 [†]	.160 [†]	-.084	.112	-.116	.010	.062	.070	-.260**	1

Noot. [†] correlatie is significant bij $p < .05$, ** correlatie is significant bij $p < .01$, ^a N = 229.

6.6 Resultaten binaire logistische regressieanalyse

In deze paragraaf worden de resultaten van de binaire regressieanalyses weergegeven. Er wordt aan de hand van de resultaten bepaald of de onafhankelijke variabelen de afhankelijke variabele, namelijk *ervaren discriminatie*, kunnen voorspellen. Een regressieanalyse veronderstelt een causaal verband. Er wordt in het geval van dit onderzoek verwacht dat voor wat betreft de vier kapitaalvormen een hogere score op één van deze kapitaalvormen resulteert in minder *ervaren discriminatie*. Bij

etnische homoflie en *etnische hiërarchie* wordt juist verwacht dat een hogere score op deze onafhankelijke variabelen resulteert in meer *ervaren discriminatie*. Voor wat betreffende *beleidsinstrumenten* en *good practices* wordt verwacht dat een hogere score op deze onafhankelijke variabelen resulteert in minder *ervaren discriminatie*.

De afhankelijke variabele in de binaire logistische regressie voor de hypothesen 1 tot en met 5 is *ervaren discriminatie*. Bij hypothese 6 is de afhankelijke variabele in de regressieanalyse *arbeidsmarktgedrag*. *Ervaren discriminatie* is dan de onafhankelijke variabele. Er wordt aan de hand van de resultaten van die variabelen verwacht dat *ervaren discriminatie arbeidsmarktgedrag* kan voorspellen. Bij hypothese 7 is *ervaren discriminatie* als mediërende variabele in het model toegevoegd. Om de aanwezigheid van de mediërende rol van *ervaren discriminatie* te toetsen moet eerst een significante correlatie bestaan tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Vervolgens moet een significante correlatie aanwezig zijn tussen de onafhankelijke variabelen en de mediërende variabele. Ten derde moet een significante correlatie bestaan tussen de mediërende en de afhankelijke variabele. Ten slotte wordt de mediërende variabele toegevoegd in de regressieanalyse. Wil het mediërend effect aanwezig zijn, dan moet in deze analyse de correlatie van de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele verdwenen zijn en niet significant. Dan kan gesteld worden dat het verband tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele veroorzaakt wordt door de mediërende variabele (Baron & Kenny, 1986 geciteerd in Vandenabeele, 2009). De resultaten van de binaire logistische regressieanalyse zijn in Tabellen 33 tot en met 43 weergegeven.

Assumpties

Om een binaire logistische regressieanalyse uit te voeren, moet er eerst rekening te worden gehouden met een aantal assumpties voor een logistische regressieanalyse. Ten eerste vereist een binair logistische regressie dat de afhankelijke variabele binair is. Deze assumptie is in dit onderzoek niet geschonden. Ten tweede vereist een logistische regressie dat de waarnemingen onafhankelijk zijn van elkaar. De waarnemingen mogen daarom niet afkomstig zijn van herhaalde metingen of overeenkomende gegevens. In deze studie is deze assumptie niet geschonden. Ten derde vereist een logistische regressie dat er weinig of geen multicollineariteit is tussen de onafhankelijke variabelen. De *variance inflation factor* ("VIF") zit binnen een acceptabel gebied voor alle voorspellers ($VIF < 3$). Dit betekent dat ook deze assumptie niet geschonden is. Ten vierde veronderstelt een logistische regressie lineariteit van onafhankelijke variabelen en *log odds*. Deze analyse vereist niet dat de afhankelijke en onafhankelijke variabelen lineair gerelateerd zijn. Dit is gecheckt door middel van de Box-Tidwell procedure. Deze assumptie is niet geschonden.

Hypothese 1

De eerste hypothese uit dit onderzoek is: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.* Bij deze hypothese wordt aan de hand van de resultaten bepaald of migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken als migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit een significante groter kans hebben discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Hypothese 1 is getest met behulp van een binaire logistische regressieanalyse. Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(5, N = 386) = 63.628, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .15$, Nagelkerke $R^2 = .20$. Het model had een precisie van 68% in het voorspellen van ervaren discriminatie. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(8, N = 386) = 9.213, p = .33$. Uit het onderzoek blijkt dat *cultureel kapitaal* ($B = .388, OR = 1.473, p = .001$) en *informatiekapitaal* ($B = -.723, OR = .485, p < .001$) onafhankelijke voorspellers te zijn voor het ervaren van discriminatie (Tabel 33). In dit geval is de b van *informatiekapitaal* significant op een niveau van $p < .001$. De odds-ratio ('Exp(B)') van de variabele *informatiekapitaal* is .485. Deze odds-ratio ('OR') betekent dat wanneer de eenheid van *informatiekapitaal* met 1 stijgt, de kansverhouding (odds) op ervaren discriminatie daalt met $1.62 (e^{-.485})^{-1}$.

Tabel 33. Uitkomsten logistische regressieanalyse samenhang tussen kapitaalvormen en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Menselijk kapitaal	-.019	.027	.497	.981
Sociaal kapitaal	-.170	.131	1.690	.843
Cultureel kapitaal	.388	.114	11.579	1.473**
Informatiekapitaal	-.723	.186	15.181	.485***
Migrantengroepen naar Nederlandse en vreemde nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)				
Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit	1.462	.280	27.222	4.314***
N	386			
Chi ² (d=5)	63.628***			
Nagelkerke pseudo R ²	.20			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Exp(B) is de odds-ratio. Aan de odds-ratio is te zien welke variabele de meeste invloed heeft op de afhankelijke variabele.

Uit de analyse blijkt dat de kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren door migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (Dominicanen, Venezolanen, Colombianen en Peruanen) met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken 4.314 keer groter is dan voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit (Nederlanders, Arubanen en Curaçaoënaars). Tegenover elke drie migranten met de Nederlandse nationaliteit die discriminatie ervaren, staan 13 migranten met een vreemde nationaliteit die discriminatie ervaren. Dit verschil blijkt significant ($B = 1.462$, $OR = 4.314$, $p < .001$) te zijn. Hierdoor wordt de eerste hypothese niet verworpen.

Hypothese 2

Om de tweede hypothese uit dit onderzoek te testen, is er ook een binaire logistische regressieanalyse uitgevoerd. Deze hypothese luidt als volgt: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.* Deze hypothese omvat de verwachting over een positieve samenhang tussen enerzijds de combinatie van *etnische homofilie* en *migrantengroepen met een vreemde nationaliteit* en anderzijds *ervaren discriminatie*. In Tabel 34 is de resultaten van de binaire logistische regressieanalyse weergegeven.

Tabel 34. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van etnische homofilie en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Etnische homofilie	.184	.153	1.438	1.202
Etnische homofilie * Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)	.278	.068	16.728	1.320***
N	386			
Chi ² (d=1)	57.491***			
Nagelkerke pseudo R ²	.19			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(2, N = 386) = 57.491$, $p < .001$). Dit betekent dat het model significant beter verklaart dat er sprake is van ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan het nulmodel. De verklaarde variatie volgens Nagelkerke is in dit model 19%. Het model had een precisie van 65,5% in het voorspellen van *ervaren discriminatie*. De B-coëfficiënt voor *etnische homofilie* is gelijk aan .184. Dit betekent

dat voor respondenten met de Nederlandse nationaliteit het effect van *etnische homofilie* erg klein en zelfs niet significant ($p = .34$) is. Voor migrantengroepen met een vreemde nationaliteit daarentegen is het effect van *etnische homofilie* beduidend groter, namelijk .278. Er is dus een significant verschillend effect van *etnische homofilie* voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit. Er wordt een significant samenhang gevonden tussen enerzijds de relatie van *etnische homofilie* en *migrantengroepen met een vreemde nationaliteit* en anderzijds ervaren discriminatie.

Uit de analyse blijkt dat de kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren door migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die *etnische homofilie* in de Bonairiaanse samenleving ervaren 1.67 keer meer is dan voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Tegenover elke drie migranten met de Nederlandse nationaliteit staan ruim vijf migranten met een vreemde nationaliteit die discriminatie ervaren. Dit verschil blijkt statistisch significant ($p < .001$) te zijn. Hierdoor wordt de tweede hypothese niet verworpen.

Hypothese 3

Hypothese 3 van dit onderzoek luidt als volgt: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en binnen migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.* Deze hypothese omvat de verwachting over een positieve sterke samenhang tussen enerzijds de combinatie van *etnische hiërarchie* en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en anderzijds ervaren discriminatie. Deze hypothese werd getest door middel van een binaire logistische regressieanalyse. In Tabel 35 kunnen de resultaten van de binaire logistische regressie voor de combinatie van *etnische hiërarchie* en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit teruggevonden worden.

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(2, N = 386) = 39.159, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .10$, Nagelkerke $R^2 = .13$. Het model had een precisie van 64,8% in het voorspellen van ervaren discriminatie. Er wordt een significant effect gevonden tussen enerzijds de combinatie van *etnische hiërarchie* en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en anderzijds ervaren discriminatie. Het effect is .283. De significantie is $p < .001$. Er is dus sprake van een significant verschillend effect van *etnische hiërarchie* voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit.

Tabel 35. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van etnische hiërarchie en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Etnische hiërarchie	-.075	.146	.268	.927
Etnische hiërarchie * Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)	.283	.058	24.256	1.326***
N	386			
Chi ² (d=1)	39.159***			
Nagelkerke pseudo R ²	.13			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Uit de analyse blijkt dat de kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren door migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die *etnische hiërarchie* ervaren, ($e^{.283} =$) 1.33 keer meer is dan voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Tegenover elke drie migranten met de Nederlandse nationaliteit staan ruim vier migranten met een vreemde nationaliteit die discriminatie ervaren. Dit verschil blijkt statistisch significant ($p < .001$) te zijn. Hierdoor wordt de derde hypothese niet verworpen.

Hypothese 4¹⁹

De vierde hypothese luidt: *Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en/of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.* Uit de literatuurstudie kon geconcludeerd worden dat de implementatie van specifiek beleidsinstrumenten een sterk wapen zou zijn in strijd tegen discriminatie (Klaver et al. 2005; Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018). Op basis hiervan is er in dit onderzoek ervan uitgegaan dat er een statistische negatieve samenhang is tussen het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten en het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie door migranten. Er is een binaire logistische regressie uitgevoerd om te kijken naar de samenhang tussen het implementeren van beleidsinstrumenten en het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie door migranten. De resultaten van de analyse zijn te vinden bij Tabel 36.

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(1, N = 386) = 3.951, p = .05$, Cox en Snell $R^2 = .01$, Nagelkerke $R^2 = .01$. Het model had een precisie van 50,3% in het voorspellen van ervaren discriminatie. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen echter niet dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(5, N = 386) = 12.934, p = .02$. Uit het onderzoek blijkt dat *beleidsinstrumenten*

19 Hypothesen 4 tot en met 6 zijn al getoetst via de significante correlaties in Tabel 32.

($B = -.218$, $OR = .804$, $p = .05$) een onafhankelijke voorspeller te zijn voor het niet ervaren van discriminatie.

Uit de analyse blijkt dat door het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur migrantengroepen 1.24 (1/.804) keer minder kans hebben om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren. Hierdoor wordt de vierde hypothese niet verworpen.

Tabel 36. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen beleidsinstrumenten en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Beleidsinstrumenten	-.218	.110	3.887	.804*
Constant	.498	.280	3.114	1.640
N	386			
Chi ² (d=1)	3.951 [†]			
Nagelkerke pseudo R ²	.01			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Hypothese 5

Hypothese 5 van dit onderzoek luidt als volgt: *Bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.* Op basis van de Nederlandse literatuur is er in dit onderzoek ervan uitgegaan dat er een negatief verband is tussen het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of de werkgever en het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie door migrantengroepen. Deze hypothese werd getest door middel van een binaire logistische regressieanalyse. De binaire logistische regressie onderzoekt de relatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele. De resultaten van de binaire logistische regressieanalyse is te vinden in Tabel 37.

Tabel 37. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen good practices en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Good practices	-.438	.126	12.079	.645**
Constant	1.039	.321	10.455	2.827**
N	386			
Chi ² (d=1)	3.951 [†]			
Nagelkerke pseudo R ²	.01			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(1, N = 386) = 12.670, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .03$, Nagelkerke $R^2 = .04$. Het model had een precisie van 55,4% in het voorspellen van ervaren discriminatie. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(4, N = 386) = 6.593, p = .16$. *Good practices* ($B = -.438, OR = .645, p = .001$) hangt significant samen met ervaren discriminatie.

Uit de analyse blijkt dat door het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers migranten 1.55 (1/.645) keer minder kans hebben om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren. Hierdoor wordt de vijfde hypothese niet verworpen.

Hypothese 6

Hypothese 6 luidt als volgt: *Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante groter kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen.* Bij deze hypothese wordt aan de hand van de resultaten bepaald hoe groot de kans is dat migrantengroepen die discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren een negatiever arbeidsmarktgedrag vertonen. Bij deze hypothese wordt de verwachting uitgesproken over een negatieve relatie tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag*. Deze hypothese werd getest door middel van een bivariate analyse met een kruistabel en een binaire logistische regressieanalyse.

Tabel 38. Kruistabel naar ervaren discriminatie en arbeidsmarktgedrag (in absolute aantallen en procenten)

Discriminatie-ervaring	Arbeidsmarktgedrag		
	Negatief	Positief	
	N	Frequentie (%)	Frequentie (%)
Nee	48	12 (25)	36 (75)
Ja	181	103 (57)	78 (43)
Phi		-.260^{***}	

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

In Tabel 38 staan de resultaten waarbij werd gekeken naar de samenhang tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag*. Uit Tabel 38 kan worden afgeleid dat een negatief arbeidsmarktgedrag procentueel vaker het geval is voor migranten die discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer hebben ervaren dan voor migranten die geen discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer hebben ervaren: 57% t.o.v. 25%. De verschillen tussen de percentages is significant, $\chi^2(1, N = 229) = 15.449, p < .001, \phi = -.260$.

Op basis van de kruistabel is vervolgens een binaire logistische regressieanalyse uitgevoerd. Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(1, N = 229) = 16.018, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .07$, Nagelkerke $R^2 = .09$. Het model had een precisie van 60,7% in het voorspellen van *arbeidsmarktgedrag*. Er wordt een significant verband gevonden tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag* ($B = -1.377, OR = .252, p < .001$). De resultaten van de binaire logistische regressieanalyse is te vinden in Tabel 39.

Tabel 39. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen ervaren discriminatie en arbeidsmarktgedrag

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Ervaren discriminatie	-1.377	.366	14.181	.252***
Constant	2.475	.683	13.120	11.885***
N	229			
Chi ² (d=1)	16.018***			
Nagelkerke pseudo R ²	.09			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Uit de analyse blijkt dat door het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer migrantengroepen 3.97 (1/.252) keer minder kans hebben om een positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen. Hierdoor wordt de zesde hypothese niet verworpen.

Vervolgens is de combinatievariabele van *ervaren discriminatie* en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit toegevoegd aan het model. Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(2, N = 229) = 21.304, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .09$, Nagelkerke $R^2 = .12$. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(2, N = 229) = 2.031, p = .36$. De resultaten van de binaire logistische regressieanalyse is te vinden in Tabel 40.

De B-coëfficiënt voor *ervaren discriminatie* is gelijk aan $-.781$. Dit betekent dat voor respondenten met de Nederlandse nationaliteit het effect van *ervaren discriminatie* op *arbeidsmarktgedrag* klein en zelfs niet significant ($p = .08$) is. Voor migrantengroepen met een vreemde nationaliteit daarentegen is het effect van *ervaren discriminatie* beduidend groter, namelijk $-.341$. Er is dus sprake van een significant verschillend effect van *ervaren discriminatie* voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit.

Tabel 40. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de combinatie van ervaren discriminatie met migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en een vreemde nationaliteit en arbeidsmarktgedrag

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Ervaren discriminatie	-,781	.447	3.058	.458
Ervaren discriminatie * Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)	-.341	.149	5.231	.711 [†]
N	229			
Chi ² (d=1)	21.304 ^{***}			
Nagelkerke pseudo R ²	.12			

Noot. [†] $p < .05$. ^{**} $p < .01$. ^{***} $p < .001$

Uit de analyse blijkt dat migrantengroepen met een vreemde nationaliteit $1.41 (1/.711)^{-1}$ keer minder kans hebben om een positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Tegenover elke vijf migranten met de Nederlandse nationaliteit staan ruim zeven migranten met een vreemde nationaliteit die een negatief arbeidsmarktgedrag vertonen bij het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie.

Hypothese 7

Hypothese 7 luidt als volgt: *Ervaren discriminatie medieert de impact van de onafhankelijke variabelen op arbeidsmarktgedrag*. Om deze mediatiehypothese te toetsen, moet ten eerste de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele, *arbeidsmarktgedrag*, worden getoetst. In Tabel 41 wordt de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele weergegeven.

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(9, N = 229) = 39.386, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .16$, Nagelkerke $R^2 = .21$. Het model had een precisie van 67,2% in het voorspellen van *arbeidsmarktgedrag*. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(8, N = 229) = 9.808, p = .28$.

Uit Tabel 41 is te zien dat slechts *menselijk kapitaal* ($p = .05$) en *cultureel kapitaal* ($p < .001$) een significante relatie hebben met *arbeidsmarktgedrag*. *Etnische homofilie* heeft een marginale significante relatie met *arbeidsmarktgedrag* ($p = .06$). Dit resultaat wijkt enigszins af van de significante correlaties van Tabel 32. De overige onafhankelijke variabelen laten geen significante relatie zien met *arbeidsmarktgedrag*.

Tabel 41. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en arbeidsmarktgedrag

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Menselijk kapitaal	.082	.041	3.995	1.086**
Sociaal kapitaal	.165	.174	.905	1.180
Cultureel kapitaal	-.615	.151	16.478	.541****
Informatiekapitaal	.091	.244	.138	1.095
Etnische homofilie	-.313	.167	3.542	.731*
Etnische hiërarchie	.259	.188	1.900	1.296
Beleidsinstrumenten	.105	.197	.283	1.111
Good practices	.170	.239	.504	1.185
Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)				
Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit	-1.663	.398	17.473	.190****
N	229			
Chi ² (d=8)	39.386***			
Nagelkerke pseudo R ²	.11			

Noot. * $p < .10$. ** $p < .05$. *** $p < .01$. **** $p < .001$

De volgende stap in het analyseren van het mediërend effect van ervaren discriminatie is het toetsen van de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de mogelijke mediërende variabele. In Tabel 42 wordt de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de mediërende variabele weergegeven.

Tabel 42. Resultaten logistische regressieanalyse samenhang tussen de onafhankelijke variabelen en ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Menselijk kapitaal	-.056	.029	3.717	.945*
Sociaal kapitaal	-.085	.143	.354	.918
Cultureel kapitaal	.397	.122	10.618	1.487**
Informatiekapitaal	-.632	.207	9.272	.532**
Etnische homofilie	.570	.132	18.628	1.365****
Etnische hiërarchie	.102	.141	.519	.840
Beleidsinstrumenten	.004	.155	.001	1.004

Tabel 42. Vervolg

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Good practices	-.435	.183	5.645	.647*
Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)				
Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit	1.405	.308	20.861	4.075***
N	386			
Chi ² (d=9)	103.143***			
Nagelkerke pseudo R ²	.31			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Het model, weergegeven in Tabel 42, is significant, $\chi^2(9, N = 386) = 103.143, p < .001$. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(8, N = 386) = 7.730, p = .46$. De resultaten laten net als in Tabel 32 zien, dat het verband tussen *ervaren discriminatie* en zowel *menselijk kapitaal* ($p = .05$), *cultureel kapitaal* ($p = .001$)²⁰ als *etnische homofilie* ($p < .001$) statistisch significant is.

De derde stap in deze analyse is het toetsen van de relatie tussen de mogelijke mediërende variabele, *ervaren discriminatie*, en de afhankelijke variabele. Uit Tabel 39 blijkt net als in Tabel 32, dat er een significant verband is gevonden tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag* ($p < .001$).

De laatste stap in het testen van het mediërend effect van *ervaren discriminatie* is het toetsen van de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. In deze stap wordt de mediërende variabele toegevoegd aan het model.

Het omnibus model voor de binaire logistische regressie analyse is significant, $\chi^2(10, N = 229) = 43.733, p < .001$, Cox en Snell $R^2 = .17$, Nagelkerke $R^2 = .23$. Het model had een precisie van 65,5% in het voorspellen van *arbeidsmarktgedrag*. Hosmer en Lemeshow testresultaten bevestigen dat het model een *good fit* is voor de data, $\chi^2(8, N = 229) = 12.163, p = .14$.

²⁰ In Tabel 32 blijkt de correlatie tussen onafhankelijke variabele *cultureel kapitaal* en de afhankelijke variabele *ervaren discriminatie* niet significant te zijn.

Tabel 43. Resultaten mediërende rol van ervaren discriminatie

	B-coëfficiënt	s.e.	Wald	Exp(B)
Menselijk kapitaal	.052	.044	1.368	1.053
Sociaal kapitaal	.153	.174	.767	1.165
Cultureel kapitaal	-.562	.153	13.465	.570***
Informatiekapitaal	.045	.247	.033	1.046
Etnische homofilie	-.255	.171	2.226	.775
Etnische hiërarchie	.227	.192	1.392	1.254
Beleidsinstrumenten	.096	.196	.237	1.100
Good practices	.151	.239	.400	1.163
Migrantengroepen naar nationaliteit (ref. migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit)				
Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit	-1.574	.402	15.329	.207***
Ervaren discriminatie	-.860	.421	4.167	.423*
N	229			
Chi ² (d=8)	43.733***			
Nagelkerke pseudo R ²	.23			

Noot. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

In Tabel 43 is te zien dat *cultureel kapitaal* nog significant is ($p < 0.001$). Echter, het verband tussen *arbeidsmarktgedrag* met *menselijk kapitaal* ($p = .24$) en *etnische homofilie* ($p = .24$) is niet meer significant. Verder valt op dat *ervaren discriminatie* significant is ($p = .04$). Uit de resultaten lijkt een partieel mediërend effect aanwezig te zijn van *ervaren discriminatie* op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen (*menselijk kapitaal* en *etnische homofilie*) en *arbeidsmarktgedrag*. Hypothese 7 wordt niet verworpen voor de onafhankelijke variabelen *menselijk kapitaal* en *etnische homofilie*.

Hypotheseoverzicht

In Tabel 44 is een weergave gegeven van de zeven hypothesen van dit onderzoek.

Tabel 44. Hypotheseoverzicht

Hypothesen	Niet verworpen/ verworpen
Hypothese 1: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.	Niet verworpen
Hypothese 2: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.	Niet verworpen
Hypothese 3: Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en onder migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.	Niet verworpen
Hypothese 4: Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.	Niet verworpen
Hypothese 5: Bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.	Niet verworpen
Hypothese 6: Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante groter kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen.	Niet verworpen
Hypothese 7: Ervaren discriminatie medieert de impact van de onafhankelijke variabelen op arbeidsmarktgedrag.	Niet verworpen voor de variabelen <i>menselijk kapitaal</i> en <i>etnische homofilie</i>

6.7 Conclusie

In deze paragraaf wordt de essentie van de resultaten nog eens weergegeven waarbij ook wordt teruggekoppeld op de literatuur. Bij die bespreking wordt een onderverdeling gemaakt tussen de analyse van hypothesen 1 tot en met 5 en hypothese 6 en hypothese 7.

Dit onderzoek heeft enkele verbanden rond ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer door migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit blootgelegd,

waarbij specifiek is gekeken naar de vier kapitaalvormen, etnische discriminatie, passende interventies en arbeidsmarktgedrag.

Als de resultaten onder de loep worden genomen, is te zien dat er een significant impact is van *menselijk kapitaal*, *cultureel kapitaal*, *informatiekapitaal*, *etnische homofilie* en *good practices* op *ervaren discriminatie*. De andere variabelen blijken uit de binaire logistische regressieanalyse geen statistisch significant effect te hebben op *ervaren discriminatie*.

Opmerkelijk is dat de Pearson's productmoment correlatieanalyse naar de onafhankelijke variabelen en *ervaren discriminatie* liet zien dat *sociaal kapitaal* een statistisch significant redelijk negatief effect heeft op *ervaren discriminatie*, $r = -.19$, $p < .001$ en bij de binaire logistische regressieanalyse nog statistisch significant te zijn ($p = .03$) maar bij toevoeging van migrantengroepen naar nationaliteit in het model bleek *sociaal kapitaal* niet meer statistisch significant te zijn ($p = .18$). Een verklaring voor de verschillen in significantie zou te vinden kunnen zijn in het feit dat nationaliteit het effect van *sociaal kapitaal* maskeert. Uit de resultaten van de frequentieverdeling van *sociaal kapitaal* blijkt dat *sociaal kapitaal* hoog is binnen de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit maar laag binnen de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit (zie Figuur 27).

Naast de onderzochte *ervaren discriminatie* werd er ook nog interessante inzichten opgedaan met *arbeidsmarktgedrag*. Zo blijkt dat er een statistisch significant zwak negatief verband bestaat tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag*, $r = -.26$, $p < .001$. De binaire logistische analyse laat ook een significant resultaat zien ($p < .001$). Een ander interessant inzicht is dat migranten 3.97 (1/.252) keer minder kans hebben om een positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen bij het ervaren van arbeidsmarktdiscriminatie. Binnen migrantengroepen hebben migrantengroepen met een vreemde nationaliteit 3.07 (1/.326) keer minder kans om positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit bij het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.

Voor wat betreft de mediërende rol van *ervaren discriminatie* op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele, *arbeidsmarktgedrag*, kan mogelijk gesteld worden dat een partieel mediërend rol van *ervaren discriminatie* is in de relatie tussen de kapitaalvormen, etnische discriminatie en passende interventies en *arbeidsmarktgedrag*. Een uitgebreider onderzoek met een groter groep respondenten zou dit mediërend effect van *ervaren discriminatie* beter kunnen aantonen.

HOOFDSTUK 7

Conclusie en aanbevelingen

7.1 Inleiding

Het doel van het onderzoek was om zicht te krijgen op de ervaren discriminatie van migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Daarnaast werd er gekeken naar de verklarende rol van het ervaren van discriminatie door migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit op hun arbeidsmarktgedrag. Het doel van dit onderzoek beoogde dus een causaal link te leggen tussen herkomst, nationaliteit, discriminatie en arbeidsmarktgedrag. In dit onderzoek werd op basis van eerdere theorievorming verondersteld dat ervaren arbeidsmarktdiscriminatie door migrantengroepen wordt beïnvloed door menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal, etnische homofilie, etnische hiërarchie, beleidsinstrumenten en good practices. Onderzoek naar ervaren discriminatie beperkt zich vaak tot algemene percepties van discriminatie en besteedt geen aandacht aan concrete ervaringen van discriminatie op diverse maatschappelijke terreinen. Dit onderzoek richtte zich met name op voorvallen op de Bonairiaanse arbeidsmarkt: zoeken naar werk, arbeidsvoorwaarden (zaken als onderbetaling, contracten) en voorvallen op de werkvloer (zaken als arbeidsomstandigheden, beëindiging van de arbeidsrelaties). In dit onderzoek stond centraal de concrete ervaringen die migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en migrantengroepen met een vreemde nationaliteit vijf jaren voorafgaand aan het onderzoek op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer hebben gehad. Het vragen naar ervaringen met discriminatie kent als onderzoeksmethode wel zijn nadelen. Die ervaringen houden namelijk niet noodzakelijk gelijke tred met wat als discriminatie geldt. Een voorval kan als discriminatie worden ervaren, terwijl hiervan geen sprake is geweest. Of andersom: gevallen van discriminatie worden niet als zodanig geïnterpreteerd. Op basis van onderzoek naar ervaren discriminatie kunnen geen uitspraken worden gedaan over de mate waarin discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt voorkomt. Toch is onderzoek onder migrantengroepen wel degelijk zinvol. De beleving en ervaringen van migrantengroepen hebben namelijk gevolgen voor de manier waarop zij participeren in de Bonairiaanse samenleving in het algemeen en op de arbeidsmarkt in het bijzonder.

Het vorengaande leidde tot de volgende centrale vraag:

In hoeverre ervaren migranten met een vreemde nationaliteit en migranten met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en welke consequenties hebben deze discriminatie-ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag?

Voor een antwoord op de centrale vraag is er een gemengde onderzoeksmethode uitgevoerd, die gekenmerkt wordt door een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve dataverzameling. Door het combineren van beide soorten data worden de sterke kanten van beide onderzoeksmethoden gecombineerd. Kwalitatief onderzoek heeft als voordeel om dicht bij de woorden van de respondent te kunnen blijven, terwijl kwantitatief onderzoek juist reikwijdte en generaliseerbaarheid als voordeel heeft. Een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methode stelt onderzoekers in staat om beter begrip te krijgen van complexe fenomenen. In dit onderzoek was de combinatie van die methoden noodzakelijk om een goed beeld te krijgen van zowel de aard en de omvang van discriminatie. Het toepassen van gemengde onderzoeksmethoden bij dit onderzoek heeft de geldigheid van de bevindingen door methodetriangulatie verhoogd.

7.2 Beantwoorden deelvragen

Een antwoord op de centrale vraag zal worden gegeven door hieronder eerst in te gaan op de beantwoording van de deelvragen.

Deelvraag 1

In hoofdstuk 2 is antwoord gegeven op de deelvraag:

Welke inzichten biedt de wetenschappelijke literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie van migranten?

Het theoretische gedeelte van dit onderzoek heeft geleid tot meer kennis en inzichten voor wat betreft arbeidsmarktdiscriminatie, de factoren die bepalend zijn voor arbeidsmarktdiscriminatie en de passende interventies om arbeidsmarktdiscriminatie te bestrijden en of te verminderen. Uit het literatuuronderzoek blijkt, dat discriminatie in de wetenschappelijk literatuur op uiteenlopende wijze gedefinieerd kan worden. De verschillende definities van discriminatie zijn globaal in te delen in juridische en sociaalwetenschappelijke zin. In juridische zin is discriminatie ingevolge artikel 1 Gw en artikel 143b BES-Sr verboden. Hoewel de grenzen van discriminatie bij wet duidelijk begrensd lijken te zijn, is bij de interpretatie van de betekenis van het begrip *discriminatie* in juridische zin gebleken, dat het voor de praktijk lastig is om uit te maken wanneer er sprake is van discriminatie. De sociaalwetenschappelijke betekenis van discriminatie lijkt er meer duidelijkheid in deze te verschaffen.

Discriminatie wordt in alle gangbare sociaalwetenschappelijke definities als een niet-neutrale handeling of uitkomst beschouwd. In dit onderzoek is er van deze algemene sociaalwetenschappelijke definitie van discriminatie uitgegaan, waarin

etnische discriminatie wordt omschreven als *“het nadelig behandelen van migranten, omdat zij behoren tot een bepaalde migrantengroep of tot een bepaalde migrantengroep worden gerekend”*. Om een gebeurtenis als discriminatie te ervaren moet een migrant een negatieve behandeling ervaren als onrechtvaardig en dit in verband brengen met vooroordelen of stereotypen over de migrantengroep waartoe de migrant gerekend wordt. Aan de nadelige behandeling kan afkeer van migrantengroepen ten grondslag liggen, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Indirecte discriminatie verwijst naar gedrag en regelgeving die onbedoeld migrantengroepen uitsluiten. Statistische discriminatie is het verschijnsel waarbij (vermeende) kenmerken van een migrantengroep aan individuele leden van die migrantengroep worden toegeschreven.

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat een onderzoek naar ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie in de vorm van een kwalitatief als kwantitatief onderzoek kan plaatsvinden. Vastgesteld wordt onder meer of en hoe vaak migranten discriminatie hebben ervaren, welke vorm die aanneemt en op welk terrein van de arbeidsmarkt die vooral betrekking heeft. Voorts kan in kaart worden gebracht welke consequenties ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie hebben voor het gedrag van werkzoekende en werkende migranten. Het is niet helemaal duidelijk hoe goed migranten precies zijn in het herkennen van discriminerende situaties. De wetenschappelijke literatuur benoemt zowel redenen waarom migranten goed zijn in het herkennen van discriminatie als redenen waarom migranten discriminatie vaak over het hoofd zien. Ten eerste wordt gewezen op het gebrek aan volledige of juiste informatie waar migranten over beschikken. Daarnaast trekken migranten niet altijd de juiste vergelijking. Migranten zijn geneigd zichzelf te vergelijken met vergelijkbare anderen. Ten derde ontwikkelen migrantengroepen die veel te maken hebben met discriminatie doorgaans een zekere sensitiviteit voor het herkennen van situaties waarin discriminatie een rol speelt. Daarbij komt dat migrantengroepen die veel discriminatie meemaakt ook meer subtiele vormen van discriminatie beter herkennen (Andriessen et al., 2020). In de wetenschappelijk literatuur wordt ook wel gewezen op de ‘voordelen’ van het herkennen van discriminatie. Met name in een omgeving op die niet positief staat ten opzichte van een migrantengroep zouden de nadelen van het missen van discriminerende situaties groter zijn voor leden van die migrantengroep dan van het zien van discriminatie waar die er feitelijk niet is. Uit de wetenschappelijk literatuur is bekend dat mogelijk leidt ervaren discriminatie tot een verminderde arbeidsoriëntatie, het mijden van bepaalde sectoren of het zich afwenden van de samenleving. Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekenden en of werkenden af van de arbeidsmarkt: zij stoppen met het zoeken naar werk of stoppen met werken. Dit leidde tot de volgende

hypothese in dit onderzoek: *Door discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren, is er voor migranten een significante groter kans om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen.*

Uit de wetenschappelijk literatuur blijkt dat er twee discriminatietheorieën zijn, die een antwoord kunnen geven op de vraag of en in welke mate migrantengroepen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Het gaat om de *etnische homofilietheorie* en de *etnische hiërarchietheorie*. De etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie gericht is tegen alle migrantengroepen en sterk wordt gedreven door *ingroup*-preferenties. De etnische hiërarchietheorie veronderstelt juist dat leden van migrantengroepen specifieke voorkeuren hebben met welke migrantengroepen zij sociale contacten willen aangaan. Met name een studie van Thijssen (2020) wijst erop dat etnische groepen vaker etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt ervaren. Op basis van deze twee etnische discriminatietheorieën zijn er twee hypothesen in dit onderzoek geformuleerd: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die sociale uitsluiting en of oneerlijke kansen in de Bonairiaanse samenleving ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.* De andere hypothese veronderstelt echter dat *migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die ongelijke behandeling tussen en binnen migrantengroepen ervaren, ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.*

Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat discriminatie voor migranten en mensen zonder een migratieachtergrond tot andere arbeidsmarktuitskomsten kan leiden. Slagen op de arbeidsmarkt hangt vervolgens af van individuele hulpbronnen die migranten beschikken (Dagevos et al., 2022). Deze individuele hulpbronnen zijn het *menselijke, sociale, culturele en informatiekapitaal*. Deze kapitaalvormen geven een beeld van de variabelen die invloed kunnen uitoefenen op het arbeidsmarktsucces van migranten. Het gaat met name om: *opleidingsniveau, arbeidsmarktveraring, sociale contacten, maatschappelijke integratie, taalbeheersing en arbeidsmarktkennis*. De kapitaalvormen hangen met elkaar samen en bepalen zo het arbeidsmarktsucces van migranten. Hiertoe werd een hypothese geformuleerd: *Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit met voor de arbeidsmarkt vergelijkbare relevante productieve kenmerken ondervinden meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.*

Ten slotte is in de wetenschappelijk literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie diverse mogelijke oplossingen gegeven, die gericht zijn op bestrijding en of vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie en die het arbeidsmarktgedrag van

migranten kunnen beïnvloeden. Deze oplossingen komen in de praktijk voor in de vorm van specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk (Klaver et al., 2005; Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018). Door deze specifieke beleidsinstrumenten en succesvoorbeelden uit de praktijk te onderzoeken, is het mogelijk om te bestuderen of dit een negatief effect heeft op de perceptie van arbeidsmarktdiscriminatie en een positief effect heeft op het arbeidsmarktgedrag van migranten. Aan de hand van deze relatie zijn er twee hypothesen geformuleerd: *Bij het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.* De andere hypothese veronderstelt, dat *bij het propageren van succesvoorbeelden uit de praktijk door Bonairiaanse vakbonden en of werkgevers ondervinden migrantengroepen minder discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer.*

Deelvraag 2

In het vierde hoofdstuk is de volgende deelvraag beantwoord:

Wat voor ervaringen hebben migranten met arbeidsmarktdiscriminatie en wat voor gevolgen heeft ervaren discriminatie voor het arbeidsmarktgedrag van migranten?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden zijn zes focusgroepsgesprekken gehouden, waarvan 40 migranten hebben deelgenomen. Het accent lag op migranten afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao met de Nederlandse nationaliteit en migranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru met een vreemde nationaliteit. Er is gesproken met werkenden en er is ernaar gestreefd om gesprekken te voeren met migranten die uiteenlopen qua opleiding, leeftijd, geslacht en verblijfsstatus. Op grond van de kwalitatieve analyse hieruit wordt geconcludeerd dat discriminatie een issue blijkt te zijn, vooral bij instroom (het zoeken naar werk). Focusgroepen zijn geschikt om uitspraken te doen over de aard van discriminatie, niet over de incidentie van een bepaalde vorm van discriminatie. De participanten gaven desalniettemin zelf aan dat discriminatie vooral voordoet bij het zoeken naar werk. De indruk ontstaat dat als een migrant eenmaal een (goede) baan gevonden heeft en de kans krijgt zich als goede werknemer te bewijzen de hoge drempel genomen is. Deze drempel is echter niet voor iedere migrant even hoog. De lager en middelbare opgeleide migranten (41%) lijken weinig discriminatie bij het zoeken naar werk te hebben ervaren. In hun beleving speelt discriminatie een ondergeschikte rol bij het zoeken naar werk en op de werkvloer. Het zijn echter vooral de hoger opgeleiden (68%) die aangeven dat naar hun mening discriminatie

het zoeken naar werk belemmert of heeft belemmerd. Over het geheel genomen zijn de participanten echter van mening dat discriminatie in elk geval meespeelt bij selectiebeslissingen. Soms is er weinig ruimte voor twijfel. Werkgevers geven soms desgevraagd aan dat ze geen migranten aannemen. Het goed kunnen spreken van de officiële eilandstalen (Nederlands, Papiamentu en Engels) wordt daarbij als argument genoemd, met name in functies met klantencontacten (m.n. in de horeca). Dat discriminatie in het spel is, is echter lang niet altijd duidelijk. Veel vaker is er sprake van een vermoeden van discriminatie, zonder dat die duidelijk aanwijsbaar is. Vaak afgewezen worden of geen reactie ontvangen op sollicitatiebrieven sterken het vermoeden van de participanten dat zij vanwege hun herkomst of nationaliteit niet worden aangenomen. Ook leiden vragen van werkgevers over hun herkomst bij migranten tot vermoedens van discriminatie. Breed gedragen is het beeld dat migranten zich extra moeten bewijzen. Dit is naar de mening van de participanten zowel bij het zoeken naar werk als op de werkvloer het geval. De doorgaans negatieve beeldvorming over migrantengroepen (*statistische discriminatie*) wordt geprojecteerd op de migrant, die op zijn beurt het gevoel heeft altijd te moeten laten zien dat hij niet aan dit ongunstige groepsbeeld beantwoordt. Wanneer het gaat om de omgang met Bonairiaanse collega's worden in de focusgroeps gesprekken situaties genoemd, waarin de participanten voorbeelden van discriminatie zien. Ze worden getreiterd of uitgescholden door collega's en krijgen de vervelende klussen toegespeeld. Ook is een deel van de participanten van mening dat ze minder kansen hebben op promotie en minder krijgen betaald. Verder wordt melding gemaakt van openlijke discriminatie van klanten (*customer discrimination*). Niettemin zijn veel van de participanten met een betaalde baan tevreden over hun werk en de omgang met collega's. Discriminatie lijkt, zo kan uit de focusgroeps gesprekken wordt opgemaakt, van grotere betekenis te zijn bij het zoeken naar werk dan op de werkvloer. Het is opvallend dat alle participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba en 83% van de participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Curaçao het vaakst met arbeidsmarktdiscriminatie te zijn geconfronteerd. Voorts ervaren vrouwen (59%) meer problemen bij het zoeken naar werk dan mannen (31%). Vrijwel alle participanten zijn van mening dat het zoeken naar werk voor migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika lastiger is dan voor migranten afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao.

Tijdens de focusgroeps gesprekken zijn bij de participanten veel frustraties geconstateerd over de eigen positie en rol van ervaren discriminatie. Deze gevoelens lijken in het bijzonder te bestaan bij de participanten afkomstig uit Latijns-Amerika met een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd en de participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba en Curaçao. Deze zijn de migranten

die goed geïntegreerd zijn in de Bonairiaanse samenleving. Geurts (2020) noemt dit de integratieparadox: degenen die het meest zijn 'geworteld', ervaren het vaakst discriminatie (vgl. Geurts et al., 2020). Er zijn verschillende reacties op ervaren discriminatie denkbaar. In het kwalitatieve onderzoek is vooral gekeken naar reacties en gedrag die betrekking hebben op de arbeidsmarkt. Voor de arbeidsmarkt blijkt met name van belang dat migranten in het zoekgedrag rekening houden met kansrijke en kansloze bedrijven en sectoren. Bedrijven en sectoren waarvan men weet dat migranten er moeilijker binnen kunnen komen en of waarvan men verwacht dat er op één of andere wijze discriminatie plaatsvindt, worden gemeden. Met dit gedrag perkt men feitelijk voor zichzelf de arbeidsmarkt in. Een andere reactie is het starten van een eigen onderneming; enkele participanten hebben dit gedaan, omdat ze geen toegang kregen tot een baan in loondienst. Nogal wat participanten proberen niet te veel rekening te houden met discriminatie, het te negeren. Ook is te zien als reactie dat men zich extra inspant (dubbel bewijst) om discriminatie het hoofd te bieden. Uit de focusgroepsgesprekken blijkt dat er participanten zijn die een positief gevolg koppelen aan de door hen ervaren discriminatie. Liang et al. (2022) noemen dit de strategie van de *positive reappraisal*. Migranten die deze strategie hanteren, benadrukken dat zij als gevolg van een problematische ervaring een beter of sterker mens zijn geworden. Anderen lijkt juist extra hard hun best zijn gaan doen in reactie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Dit is een verschijnsel dat door Liang et al. (2022) onder het begrip *planful problem solving* valt. Deze strategie houdt in dat migranten zich bewust extra inspannen om discriminatie het hoofd te bieden. Verder passen migranten zich aan om niet gediscrimineerd te worden (*aanpassingsstrategie*). Andere reacties zijn: het verlagen van het ambitieniveau en door werk onder het eigen (opleidings)niveau aan te nemen.

Deelvraag 3

In hoofdstuk 5 is antwoord gegeven op de volgende deelvraag:

Wat voor belevingen hebben migranten met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer?

Om te onderzoeken wat de belevingen van migranten zijn met het ervaren van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer werd gebruikgemaakt van een vragenlijst (*questionnaire*). Het onderzoek werd gericht op relatief concrete ervaringen en gedragingen van discriminatie. Bij het selecteren van de participanten is in dit onderzoek gebruikgemaakt van snowball sampling. Snowball sampling is een onderzoeksmethode waarbij de ene participant een andere participant voordraagt. In totaal hebben 225 respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao en 161 respondenten met een

vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru, van 18 jaar en ouder ingeschreven in de Basisadministratie Persoonsgegevens van het openbaar lichaam Bonaire de vragenlijst ingevuld. Dit kon zowel online als op papier. In de vragenlijst werd gevraagd naar ervaringen die de migrantengroepen hadden met discriminatie bij het zoeken naar werk en op de werkvloer.

Ruim 43% van de respondenten die deelgenomen heeft aan het kwantitatief onderzoek heeft in de afgelopen vijf jaar discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren. Als ook de ervaringen waarbij de respondenten twijfelden of er sprake was van discriminatie worden meegenomen, is dat 49% van de ondervraagde migranten. Indien de discriminatie-ervaringen per terrein worden geanalyseerd, blijkt dat bij het zoeken naar werk de meeste discriminatie (zonder twijfel) ervaren is: 45% van de werkzoekenden heeft in de afgelopen vijf jaar discriminatie bij het zoeken naar werk ervaren en nog 8% twijfelde of een voorval discriminatie was. De mate van ervaren discriminatie is minder hoog op de werkvloer. Veertig procent van de werkende migranten heeft discriminatie op de werkvloer ervaren. Op de werkvloer is de twijfel over discriminatie het grootste: het deel van de werkende migranten (24%) dat twijfelde of een incident discriminatie betrof, was méér dan 50% als het deel dat dit zonder twijfel beoordeelde als discriminatie. Ervaren discriminatie neemt bij het zoeken naar werk veelal de vorm aan van ongelijke behandeling (60%). Maar negatieve bejegening (67%) wordt op de werkvloer het vaakst ervaren. Hier zijn echter wel verschillen tussen migrantengroepen aan te wijzen. Zo ervaren migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit vaker discriminatie bij het zoeken naar werk in de vorm van ongelijke behandeling (27%). Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren bij het zoeken naar werk ook meer ongelijke behandeling (33%). Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren vaker discriminatie in de vorm van negatieve bejegening op de werkvloer (37%). Migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit ervaren vaker discriminatie op de werkvloer in de vorm van ongelijke behandeling (31%).

Tussen migrantengroepen bestaan verschillen in de mate waarin zij discriminatie ervaren. Migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika (66%) ervaren vaker discriminatie bij het zoeken naar werk dan migranten afkomstig uit Aruba en Curaçao (36%). Migrantengroepen afkomstig uit Nederland (28%) ervaren het minst discriminatie bij het zoeken naar werk. Bij situaties die zich op of rondom de werkvloer afspelen, zeggen migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika (81%) vaker (vermoedens van) discriminatie te ervaren dan migrantengroepen afkomstig uit Aruba en Curaçao (53%). Migrantengroepen afkomstig uit Nederland (49%) ervaren het minst discriminatie op de werkvloer. Op de werkvloer maken migrantengroepen vaker mee dat ze gepest of uitgescholden

worden door collega's of de leidinggevende of dat er kwetsende grappen worden gemaakt waarbij discriminatie een rol speelt (35%). Bij arbeidsvoorwaarden concentreert de ervaren discriminatie zich met name rond ongelijke beloning en doorstroom naar hogere functies (35%). Bij arbeidsomstandigheden ervaren de ondervraagde migranten de meeste discriminatie door kwetsende grappen door collega's of leidinggevende (35%). Bij beëindiging van de arbeidsrelatie zegt 23% van de ondervraagde migranten dat hun tijdelijk contract vanwege discriminatie niet werd verlengd.

Discriminatie wordt in het algemeen weinig gemeld. Bij het zoeken naar werk is dat 31%. Op de werkvloer wordt discriminatie vaker gemeld (41%). Migrantengroepen die een melding gedaan hebben, geven aan dat zij het gevoel gediscrimineerd te worden het vaakst ergens anders of bij de directie of management van het bedrijf melden.

Discriminatie kan ernstige gevolgen hebben. Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekende migranten af van de arbeidsmarkt: zij stoppen met het zoeken naar werk (49%). Dit is met name het geval bij werkzoekenden afkomstig uit Latijns-Amerika (56%). Binnen de migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika is het met name de Dominicanen (64%) gevolgd door de Venezolanen (61%) die het vaakst stoppen met het zoeken naar werk. Vierenveertig procent van migranten afkomstig uit Curaçao en Aruba haken af in de zoektocht naar een baan als gevolg van (ervaren) discriminatie. Het afhaakpercentage is het laagst voor migranten afkomstig uit Nederland (22%).

Ervaren discriminatie op de werkvloer zorgt ervoor dat migranten een grotere verbondenheid (59%) voelen met migranten met dezelfde herkomst en nationaliteit of zelf een sterker persoon is geworden (92%) (*positive reappraisal*). Aan de andere kant gaat een aanzienlijk deel van de migranten harder werken (61%), mogelijk om tegenwicht te bieden aan negatieve groepsbeelden waar zij tegenaan lopen (*planful problem solving*). Tegelijkertijd zoekt een deel ander werk (54%) of stopt zelfs met werken (35%) als gevolg van (ervaren) discriminatie op de werkvloer. Meer dan de helft (53%) van de migranten met een discriminatie-ervaring geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie onder hun (opleidings)niveau werken.

7.3 Beantwoorden centrale vraag

Vanuit de antwoorden op de deelvragen kan de centrale vraag beantwoord worden:

In hoeverre ervaren migranten met een vreemde nationaliteit en migranten met de Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en welke consequenties hebben deze discriminatie-ervaringen voor hun arbeidsmarktgedrag?

Dit onderzoek had als doel inzicht te geven in de aard en omvang van discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Discriminatie is onaanvaardbaar, omdat het tegen principes van rechtvaardigheid indruist. Bovendien heeft discriminatie ernstige gevolgen voor degenen die het raakt, niet alleen in hun maatschappelijke positie maar ook wat betreft hun (psychische) gezondheid (Andriessen et al., 2020). Tot slot betekent discriminatie een economisch verlies, omdat niet optimaal gebruik wordt gemaakt van potentieel en talent (Andriessen et al. 2010). Het vaststellen van discriminatie is echter lastig. Mensen zijn, onder druk van juridische, sociale en morele normen, niet snel geneigd hun vooroordelen en stereotypen openlijk uit te spreken (Wrench, 1996 geciteerd in Andriessen et al., 2011). Daarnaast kan uitsluiting van bepaalde migrantengroepen onbewust gebeuren, zonder dat werkgevers dit expliciet zo bedoelen. Ook is het mogelijk dat migranten een voorval als discriminatie ervaren, terwijl hiervan geen sprake is geweest, of andersom: dat zij voorvallen waarin wel sprake is van discriminatie niet als zodanig interpreteren. Vanwege deze complexiteit bij het vaststellen van discriminatie is in dit onderzoek een gemengde onderzoeksmethode gebruikt. Door kwalitatief en kwantitatief onderzoek te combineren, kon er een completer beeld gekregen worden van de betekenis van discriminatie voor de arbeidsmarktpositie van migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika en migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao.

Kwantitatieve gegevens over ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer laten zien, dat discriminatie met name een rol speelt op de werkvloer (40%). Vierentwintig procent van de respondenten twijfelde of er sprake was van discriminatie. Niet minder dan 81% van respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika heeft aangegeven (vermoedens van) discriminatie op de werkvloer te hebben ervaren. Voor respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat 52%. Deze resultaten komen in het algemeen overeen met de kwalitatieve data. Uit de kwalitatieve gegevens blijkt dat 35% van de participanten aan de focusgroeps gesprekken discriminatie op de werkvloer heeft ervaren. Participanten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika (41%) hebben het vaakst discriminatie ervaren op de werkvloer. Voor participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat 36%. Dit beeld komt niet overeen met de resultaten van het kwantitatieve onderzoek bij instroom op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Vijfenveertig procent van de werkzoekende migranten hebben aangegeven dat discriminatie (zonder twijfel) een rol speelt bij het zoeken naar werk. Acht procent twijfelde of er sprake was van discriminatie. Migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika (70%) ervaren meer discriminatie bij het zoeken naar werk

dan migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao (38%). De focusgroepsgesprekken wijzen echter juist het omgekeerd uit. Vierenzeventig procent van participanten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao hebben discriminatie bij het zoeken naar werk ervaren en bij participanten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika is dat amper 30%. Verder ervaren 53% van de migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika dat hun *herkomst* onterecht een rol speelt in selectieprocedures. Bij migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat juist 30%. De vermoedelijk reden voor de verschillen is dat niet alle respondenten met een vreemde nationaliteit bij de focusgroepsgesprekken ervaring hebben met het solliciteren dan wel solliciteerden op een laaggeschoolde functie. Zij verrichten vaak laaggeschoold, zwaar, vuil en onaantrekkelijk werk tegen lage lonen. Verder is gebleken dat migrantengroepen afkomstig uit Latijns-Amerika door hun culturele achtergrond liever niet in bepaalde sectoren wensen te werken. Discriminatie leek echter aan de bovenkant van de arbeidsmarkt een groter rol te spelen. Het waren voornamelijk de respondenten met de Nederlandse nationaliteit die op de hooggeschoolde functies solliciteerden.

Het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek in samenhang beschouwend kan worden geconcludeerd dat met name migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika meer discriminatie bij het zoeken naar werk en op de werkvloer ervaren dan migranten met de Nederlandse nationaliteit. Discriminatie blijkt voor deze migrantengroepen een significante rol te spelen. Uit het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek is gebleken dat discriminatie vooral voorkomt vanwege het onderscheid dat mensen maken tussen *ingroup* en *outgroup*-preferenties. Sociale categorisatie heeft een belangrijk rol gespeeld in processen van sociale uitsluiting en discriminatie. Doordat migranten met een vreemde nationaliteit in cultureel opzicht in sterke mate afwijken van de dominante bevolkingsgroep in de Bonairiaanse samenleving hebben zij meer te maken gehad met sociale uitsluiting en discriminatie. Nu migrantengroepen niet in dezelfde mate worden getroffen door arbeidsmarktdiscriminatie kan aldus voorzichtigheidshalve²¹ worden geconcludeerd dat er op Bonaire sprake is van *etnische hiërarchie*.

Uit de onderzoeken blijkt voorts dat ervaren discriminatie effecten kan hebben op het arbeidsmarktgedrag van migranten. Ervaringen met discriminatie hebben als gevolg dat het zoekgedrag van migranten afneemt en dat zij bepaalde branches en sectoren mijden waarvan binnen de eigen kring bekend is dat zij intolerant

21 Vanwege het geringe aantal respondenten dienen deze resultaten met de nodige voorzichtigheid beschouwd te worden.

zijn ten opzichte van migranten en of waar migranten weinig kans maken op een baan (*vermijdingsstrategie*). Uit de onderzoeken blijkt ook dat migranten strategieën ontwikkelen om zich tegen mogelijke discriminatie te wapenen. Een strategie om de confrontatie met discriminatie door werkgevers en of collega's te vermijden is door een eigen onderneming te starten. In plaats van bepaalde werkgevers te mijden of te selecteren, kiezen migranten zich soms aan de eisen van werkgevers aan te passen. Liang et al. (2022) noemen dit de strategie van de *positive reappraisal*. Mensen die deze strategie hanteren, benadrukken dat zij als gevolg van een problematische ervaring een beter of sterker mens zijn geworden. Een nog andere wijze waarop migranten reageren op arbeidsmarktdiscriminatie is door extra hard hun best gaan doen. Dit is een verschijnsel dat door Liang et al. (2022) onder het begrip *planful problem solving* valt. Samengevat houdt deze strategie in dat iemand zich bewust extra inspant om een bepaald probleem het hoofd te bieden. Een nog andere wijze waarop migranten reageren op arbeidsmarktdiscriminatie is het ambitieniveau aan te passen. Vanuit de verwachting dat men als migrant niet of slechts met de grootste moeite werk op het eigen (opleidings)niveau zal kunnen bemachtigen, leggen de migranten de lat wat lager.

Uit de kwantitatieve analyse blijkt dat 56% van respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika in hun zoektocht naar werk op de Bonairiaanse arbeidsmarkt afgehaakt is wegens (vermoedens van) discriminatie. Bij respondenten afkomstig uit Nederland is dat 22%. Het afhaakpercentage is hoger bij werkzoekenden afkomstig uit Aruba en Curaçao (44%). Op de werkvloer zijn de gevolgen meer alarmerend. Niet minder dan 61% van respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika heeft een ander werk gezocht. Bij respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat 47%. Negenendertig procent van de respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika is gestopt met werken. Voor de respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat 31%. Bijna 58% van respondenten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika met een discriminatie-ervaring geeft aan dat ze als gevolg van discriminatie onder hun (opleidings)niveau werken. Bij de respondenten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao is dat 46%. Eenzestig procent van de respondenten zijn extra hard hun best gaan doen. Binnen de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit is 63% harder door gaan werken (*planful problem solving*) en heeft 54% gezegd een sterker persoon te zijn geworden (*positive reappraisal*). Voor de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit is dat 58% respectievelijk 46%.

Uit de onderzoeken kan aldus geconcludeerd worden dat de negatieve effecten van ervaren discriminatie migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika veel meer treffen dan migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao. Voor deze verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen migrantengroepen zijn diverse factoren aan te wijzen, zoals verschillen in menselijk kapitaal (opleiding, inkomen), sociaal kapitaal (netwerken, maatschappelijke integratie), etnische homofilie, etnische hiërarchie en verschillen in de sector van de arbeidsmarkt waarbinnen de migranten solliciteren en of werken. Bij ervaringen met discriminatie gaat het niet om de feitelijke (in dit geval objectief vastgestelde) discriminatie, maar om de betekenissen die de ondervraagden zelf geven aan hun ervaringen. Ervaringen van discriminatie kunnen leiden tot spanningen tussen migrantengroepen en een geringe verbondenheid met de Bonariaanse samenleving. Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit voelen zich minder thuis op Bonaire en voelen een minder sterke band met Bonaire dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Immers de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit hebben een volwaardige verblijfsstatus en daarmee volwaardige sociale rechten en toegang tot de Bonairiaanse arbeidsmarkt, terwijl de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit beperkte rechten hebben. Over de causaliteit kan met dit onderzoek geen uitspraak worden gedaan. Wanneer een migrant zich gediscrimineerd voelt, kan dat leiden tot minder identificatie met Bonaire en een negatiever arbeidsmarktgedrag. Anderzijds is niet uit te sluiten dat migranten die zich minder identificeren met Bonaire eerder bepaalde situaties als discriminatie zullen bestempelen en een negatiever arbeidsmarktgedrag vertonen. Waarschijnlijk treden beide oorzaak-gevolgrelaties tegelijkertijd op.

7.4 De zeven hypothesen

In dit onderzoek zijn zeven hypothesen getoetst. Bij het toetsen van deze hypothesen is per hypothese gebruikgemaakt van binaire logistische regressieanalyse; waarbij de uitkomsten van een binaire afhankelijke variabele kan worden voorspeld door één of meerdere onafhankelijke variabelen. In totaal zijn tien regressieanalyses en een bivariate correlatieanalyse met een kruistabel uitgevoerd (Tabel 33 tot en met 43).

De eerste hypothese keek naar de relatie tussen *menselijk*, *sociaal*, *cultureel* en *informatiekapitaal* en *ervaren discriminatie*. Uit de resultaten blijkt dat, wanneer gecontroleerd wordt voor etnische herkomst, *cultureel kapitaal* (taalbeheersing, leesfrequentie) en *informatiekapitaal* (arbeidsmarktkennis) een statistisch significant negatief effect hebben op *ervaren discriminatie*. *Cultureel kapitaal* en *informatiekapitaal* blijken onafhankelijke voorspellers te zijn voor het al dan niet ervaren van discriminatie. Uit de analyse blijkt dat de kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en

op de werkvloer te ervaren door migrantengroepen met een vreemde nationaliteit 331% groter is dan voor migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

De tweede hypothese keek naar de relatie tussen *etnische homofilie* en *ervaren discriminatie*. De resultaten laten zien dat het verband positief significant is: migrantengroepen met een vreemde nationaliteit die *etnische homofilie* in de Bonairiaanse samenleving ervaren, hebben 59% meer kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Dit ondersteunt de theorie van Thijssen (2020), die stelt dat etnische groepen met een vreemde nationaliteit vaker etnische discriminatie op de arbeidsmarkt ervaren.

De derde hypothese legde het verband tussen *etnische hiërarchie* en *ervaren discriminatie*, waarbij werd verwacht dat er een positieve sterke samenhang is tussen *etnische hiërarchie* en *ervaren discriminatie*. Deze verwachtingen zijn ontstaan uit het idee van etnische hiërarchietheorie. De etnische hiërarchietheorie veronderstelt dat leden van migrantengroepen specifieke voorkeuren hebben met welke migrantengroepen zij sociale contacten willen aangaan (Thijssen, 2020; Thijssen et al. 2019). Uit de resultaten is een significante positieve samenhang gevonden tussen de interactie van *etnische hiërarchie* met migrantengroepen met een vreemde nationaliteit en *ervaren discriminatie*. Uit de analyse blijkt dat de kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren door migranten met een vreemde nationaliteit die *etnische hiërarchie* tussen en binnen migrantengroepen ervaren 23% meer is dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

De vierde hypothese voorspelde een negatief verband tussen *beleidsinstrumenten* en *ervaren discriminatie*. Uit de literatuurstudie kon geconcludeerd worden dat de implementatie van specifiek beleidsinstrumenten een sterk wapen zou zijn in strijd tegen discriminatie (Klaver et al., 2005; Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018). In dit onderzoek wordt deze stelling bevestigd. Uit de regressieanalyse blijkt dat *beleidsinstrumenten* een onafhankelijke voorspeller te zijn voor het al dan niet ervaren van discriminatie. Door het implementeren van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en of het eilandsbestuur hebben migrantengroepen 24% minder kans om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren.

Bij de vijfde hypothese werd gekeken naar het effect van *good practices* op *ervaren discriminatie*. Er werd verwacht dat *good practices* een negatief effect heeft op *ervaren discriminatie*. Uit de resultaten blijkt dat het effect inderdaad negatief en significant

is. De resultaten bevestigen de theorie dat het propageren van *good practices* leidt tot een vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie (Klaver et al., 2005; Verhaeghe & Van der Bracht, 2017; Visser & Felten, 2018). Uit de analyse blijkt dat door het propageren van *good practices* migrantengroepen 55% minder kans hebben om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren.

Bij de zesde hypothese werd verwacht dat naarmate migrantengroepen meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren zij meer kans hebben om een negatiever arbeidsmarktgedrag te vertonen. Uit de resultaten blijkt het verband tussen *ervaren discriminatie* en *arbeidsmarktgedrag* statistisch significant en negatief te zijn, wat in overeenstemming is met eerdere Nederlandse onderzoeken (Andriessen et al., 2014, 2020). Uit de analyse blijkt dat migrantengroepen die discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren 297% minder kans hebben om een positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen. Binnen migrantengroepen is gebleken dat migrantengroepen met een vreemde nationaliteit 207% minder kans hebben om een positiever arbeidsmarktgedrag te vertonen dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit.

Tot slotte werd bij de zevende hypothese verwacht dat *ervaren discriminatie* een mediërende rol heeft op de impact van de onafhankelijke variabelen op *arbeidsmarktgedrag*. Op basis van de resultaten van de binaire logistische regressieanalyses blijkt dat er een partieel mediërende rol van *ervaren discriminatie* aanwezig is op de impact van de onafhankelijke variabelen op *arbeidsmarktgedrag*.

7.5 Theoretische bijdragen en reflecties

Het doel van het onderzoek was om inzicht te verkrijgen in de relatie tussen het ervaren van discriminatie op etnische grond enerzijds en het omgaan met die discriminatie anderzijds. Verschillende bivariate en multivariate analyses van de resultaten hebben het mogelijk gemaakt dit inzicht te verkrijgen, waardoor dit eindproduct een belangrijke bijdrage levert aan de wetenschap. Een sterkte van dit onderzoek is het gebruik van een grote dataverzameling, dat verzameld is door middel van zes focusgroepsgesprekken en een grootschalige enquête onder 385 migranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba en Curaçao en migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru.

De resultaten van dit onderzoek staan grotendeels in lijn met bevindingen uit eerdere Nederlandse onderzoeken. Zo zijn de bevindingen met betrekking tot menselijk, sociaal, cultureel en informatiekapitaal in lijn met eerdere onderzoeken

in Nederland (Huijnk & Andriessen, 2016, Gracia et al., 2016; Van Tubergen & Volker, 2015). Vergeleken met migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit werken migrantengroepen met een vreemde nationaliteit vaker in de lagere segmenten van de arbeidsmarkt en hebben zij een lager inkomen. Voor de bevindingen wat betreft de etnische homofilietheorie en etnische hiërarchietheorie is aangetoond dat de migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit en de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit niet in gelijke mate discriminatie ervaren. Migrantengroepen met een vreemde nationaliteit ervaren meer discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer dan migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. Op basis van deze bevindingen kan geconcludeerd worden dat er op de Bonairiaanse arbeidsmarkt sprake is van een etnische hiërarchie. Deze hiërarchie is mogelijkwijs het resultaat van gepercipieerde sociaaleconomische en culturele verschillen tussen de migrantengroepen (Hagendoorn, 1995; Snellman & Ekehammar, 2005). De migrantengroepen die in sociaaleconomische en cultureel opzicht het verst afstaan van de Bonairiaanse bevolking en als gevolg daarvan het meest benadeeld worden, zijn de migrantengroepen met een vreemde nationaliteit. De conclusie dat ervaren discriminatie varieert tussen migrantengroepen is echter niet in lijn met de etnische homofilietheorie (Edo et al., 2017; Jacquement & Yannelis, 2012) en veldexperimenten naar discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo concluderen Andriessen (2012, p. 260) dat:

“In line with earlier Dutch research (Bovenkerk et al., 1995), we found no pronounced differences in discrimination rates between ethnic groups. Apparently, employers distinguish between native Dutch and immigrants, with no further distinctions between different immigrant groups.”

Eerdere onderzoeken kwam tot deze conclusie op basis van veldexperimenten, waarin een beperkt aantal grote niet-westerse minderheidsgroepen werd onderzocht. Deze selectieve focus negeert de grote diversiteit aan inwoners met een migrantenachtergrond in de Nederlandse samenleving.

Voor de bevindingen voor wat betreft beleidsinstrumenten en good practices zijn de resultaten in lijn met eerdere onderzoeken in Nederland (Verhaeghe & Van der Bracht; Visser & Felten, 2018). Uit eerdere Nederlandse onderzoeken kon geconcludeerd worden dat de implementatie van specifiek beleidsinstrumenten, zoals *naming and shaming*, een sterk wapen zou zijn in strijd tegen discriminatie. Uit de bevindingen bleek dat door de implementatie van beleidsinstrumenten migrantengroepen 24% minder kans hebben om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren. Voor wat betreft good practices blijkt net als uit Nederlandse

onderzoeken dat good practices een effectief en doeltreffend instrumentarium is om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestrijden en of verminderen. Uit de analyse blijkt dat door het propageren van good practices migranten 55% minder kans hebben om discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer te ervaren. Belangrijk is evenwel dat voorstanders van het implementeren van beleidsinstrumenten en het propageren van good practices beseffen dat deze instrumentaria zeker geen wondermiddel zijn. De strijd tegen discriminatie vergt een totaalaanpak, waarbij beleidsinstrumenten en good practices gecombineerd worden met tal van andere acties, gaande van sensibilisering rond vooroordelen tot sanctionering en het vergroten van de machtsmiddelen van migrantengroepen.

7.6 Aanbevelingen

Op basis van de constatering over hoe discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer afspeelt, wordt in deze paragraaf een aantal aanbevelingen gedaan.

Aanbeveling 1

Op korte termijn dient de Nederlandse gelijkbehandelingswetgeving (al dan niet gefaseerd) op de BES-eilanden van toepassing te worden verklaard. Sinds de staatkundige hervormingen van 10 oktober 2010 zijn de BES-eilanden bijzondere gemeenten en rechtstreeks onderdeel van Nederland. Ten gevolge van de differentiatiebepaling in artikel 132a Gw geldt niet alle Nederlandse regelgeving op de BES-eilanden. Daarop is veel kritiek gekomen van internationale toezichthoudende comités. Zo heeft het VN-Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten Nederland in 2017 opnieuw gewezen op de verplichting om te zorgen voor gelijke economische en sociale rechten binnen alle onderdelen van het Koninkrijk der Nederlanden. Deze rechten zouden dus óók moeten gelden voor de BES-eilanden. In zijn laatste vijfjaarlijkse evaluatie van de Nederlandse gelijkbehandelingswetgeving heeft CRM zijn zorg uitgesproken over het feit dat de gelijkbehandelingswetgeving niet van toepassing is op de BES-eilanden (CRM, 2017). Door invoering van de Nederlandse gelijkbehandelingswetgeving op de BES-eilanden wordt het mandaat van het CRM verruimd tot de BES-eilanden. Dankzij de Nederlandse gelijkbehandelingswetgeving kunnen personen die discriminatie ervaren daarvan melding maken of aangifte doen. Het is dan aan te bevelen dat de Nederlandse Regering ex artikel 209 WolBES tijdig met het eilandsbestuur en de bevolking het gesprek aangaat om draagvlak te creëren voor de gelding van de Nederlandse gelijkbehandelingswetgeving op de BES-eilanden. Daar moet ook gekeken worden naar de meest geëigend manier van toezicht op de handhaving.

Aanbeveling 2

Op zeer korte termijn opzetten en oprichten van een door beide overheden gesubsidieerd lokaal onafhankelijk antidiscriminatiebureau ('ADB') op de BES-eilanden met standplaats Bonaire. In Nederland heeft iedere gemeente een laagdrempelige, onafhankelijke voorziening waar slachtoffers terecht kunnen ná het ervaren van discriminatie. Bij een ADB wordt niet alleen discriminatievoorvallen gemeld, maar wordt ook actieve ondersteuning en hulp verstrekt om discriminatieklachten aan te pakken door bijvoorbeeld bemiddeling of eventueel een juridische gang. Het opzetten van een ADB op de BES-eilanden heeft als doel de gevolgen van ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer aan te pakken. Aan de migranten kunnen door het ADB ondersteuning worden verleend bij ervaringen met discriminatie bij onder andere het doen van een aangifte of melding en of het verstrekken van informatie over wat hun rechten en mogelijkheden zijn.

Aanbeveling 3

Om verdringing van het arbeidsaanbod van migranten en arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen tegen te gaan, is een harde aanpak van illegale tewerkstelling vereist. Met name het kwetsbare lager opgeleide segment wordt verdrongen door veel goedkoper illegalen. De aanpak van illegale tewerkstelling dient te worden verhard. Toezicht en handhaving op illegale tewerkstelling wordt sinds 10 oktober 2010 op de BES-eilanden gedaan door de afdeling Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Unit Rijksdienst Caribisch Nederland. Ook de transactieboete van circa USD 5.000 per illegale werknemer opgelegd door het OM aan overtredende werkgevers dient te worden verhoogd. Op termijn moet door de hogere pakkans en hogere boete de kosten-batenanalyse van illegale tewerkstelling zodanig moeten uitvallen dat de huidige en toekomstige malafide werkgevers niet meer tot illegale tewerkstelling overgaan.

Aanbeveling 4

Beeldvorming kan de instroom en doorstroom van migrantengroepen in een bedrijf in de weg staan. Dergelijke beelden blijken niet te verdwijnen vanaf het moment dat een werkzoekende migrant een werknemer is geworden. Uit de focusgroepsgesprekken blijkt dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon in geval van (vermoedens van) discriminatie een grote behoefte onder de participanten is. Een dergelijke investering voorkomt dat migranten geen weg weten met specifieke problemen en zich aan de sfeer en omgangscultuur op het werk onttrekken. Het is dan aan werkgevers aan te bevelen een vertrouwenspersoon aan te stellen. In de eerste plaats zal de vertrouwenspersoon personeelsleden opvangen en begeleiden

die last hebben van seksuele intimidatie, agressie, pesten en discriminatie. Verder dient de vertrouwenspersoon het personeel voor te lichten en te informeren over haar werkwijze en ten slotte knelpunten te signaleren en te melden aan de directie of management en hun hierover adviezen te verstrekken.

Aanbeveling 5

De acceptatie van migranten in een bedrijf kan een positieve stimulans ondervinden vanuit een open omgangscultuur. Aanbevolen wordt, dat zowel werkgevers als vakbonden specifieke thema's over discriminatie en de gevolgen daarvan bespreekbaar maken en of discussiebijeenkomsten over discriminatie organiseren. Een betere dialoog op de werkvloer wordt door de participanten aan de focusgroeps gesprekken als een noodzakelijke voorwaarde gezien om etnische homofilie (de 'wij-zij' cultuur) op de werkvloer te doorbreken.

Aanbeveling 6

Een stap om risico's op arbeidsmarktdiscriminatie tegen migranten te beperken is het vergroten van het bewustzijn en kennis van de risicofactoren door werkgevers. Voorlichting aan werkgevers over het omgaan met culturele verschillen op de werkvloer vormt een wezenlijk aspect voor het verminderen van arbeidsmarktdiscriminatie. Mogelijkerwijs zijn veel werkgevers zich onvoldoende ervan bewust van verbale en non-verbale problemen in de communicatie en omgang op de werkvloer. Het verdient dan ook aanbeveling, dat werkgeversorganisaties en of de Kamer van Koophandel en Nijverheid Bonaire gerichte voorlichtingsavonden (bijvoorbeeld in de vorm van korte cursussen) inzake cultuurdiversiteit organiseren.

Aanbeveling 7

Migranten moeten op de werkvloer kunnen terugvallen op duidelijke omschreven regels of herkenbare voorzieningen waar zij met ervaringen over discriminatie terug kunnen. Ook wordt hierdoor een duidelijk signaal aan werkgevers en werknemers zonder een migratieachtergrond afgegeven over wat aanvaardbaar is en (vooral) wat niet. Aanbevolen wordt, dat werkgevers en vakbonden bij het onderhandelen van CAO's aandacht besteden aan regels omtrent het tegengaan van discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld door het toevoegen van een hoofdstuk in de CAO inzake omgangsregels, klachtenprocedure en een discriminatiemeldpunt. Op deze wijze worden werkgevers meer gestimuleerd om het fenomeen van discriminatie actief te bestrijden.

Aanbeveling 8

Om (vermoedens van) discriminatie bij instroom te verminderen wordt aanbevolen om naar analogie van de NVP Sollicitatiecode door werkgevers een sollicitatiecode

op te (doen) stellen of te implementeren. De NVP Sollicitatiecode is een gedragscode en bevat basisregels die organisaties en sollicitanten, naar het oordeel van NVP, Netwerk voor HR-Professionals, in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures (Prins, 2014). Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedures. Een organisatie kan de (toepassing van de) sollicitatiecode aan haar eigen specifieke situatie aanpassen, zo daartoe aanleiding voor bestaat. De sollicitatiecode moet de sollicitant tegen discriminatie beschermen.

Aanbeveling 9

De aanpak van discriminatie vereist een samenhangend en integrale systematische aanpak op verschillende niveaus. Discriminatie kan namelijk bewust of onbewust plaatsvinden, individueel of systematisch of institutioneel. Om duurzaam te werken aan bestrijding en vermindering van arbeidsmarktdiscriminatie is een integraal beleid en een goede samenwerking nodig tussen publieke en private sector. Op basis van dit onderzoek wordt daarom aanbevolen dat het eilandbestuur in goede samenspraak met de private sector een gezamenlijk gedragen stevig antidiscriminatiebeleid ontwikkelt en aan de hand daarvan een meerjarig programma opstelt met doelen en rollen voor de verschillende stakeholders. Het eilandbestuur heeft daarbij een coördinerende rol te spelen. Het beleid kan bijvoorbeeld gericht zijn op de sociale norm. Daarbij kan gedacht worden aan *'naming and shaming'*, dat betekent dat een bedrijf openlijk bekritiseerd wordt voor gedrag dat niet past bij de sociale norm, en aan *'naming and faming'*. Hierbij worden werkgevers benoemd en beloofd om een actief antidiscriminatiebeleid.

Aanbeveling 10

Vakbonden hebben als belangrijkste doel om het beschermen van individuele en collectieve belangen van werknemers tegenover werkgevers en alle overige instanties die de sociaaleconomische positie van werknemers kunnen beïnvloeden. Het is dan ook in het belang van de bonden zo veel mogelijk werknemers te organiseren. Derhalve lijkt de vakbeweging ook de aangewezen organisatie om de belangen van de buitenlandse arbeiders te behartigen (Roosblad, 2002). Uit dit onderzoek is gebleken dat arbeidsmigranten geen lid van Bonairiaanse vakbonden zijn en geen lid van een Bonairiaanse vakbond willen zijn. De vakbonden zijn voor migranten niet alleen een prima plek om zich in te schakelen in het sociale leven op Bonaire, maar ze kunnen op termijn ook een formidabel instrument worden om op te klimmen op de sociale ladder. Aanbevolen wordt dat Bonairiaanse vakbonden het lidmaatschap van vakbonden stimuleren onder migrantengroepen.

Aanbeveling 11

Het (stimuleren van) diversiteitsbeleid wordt in Nederland genoemd als een van de maatregelen om discriminatie te verminderen (SER, 2009). Diversiteitsbeleid kan worden omschreven als ‘beleid dat erop is gericht optimale en duurzame inzetbaarheid en productiviteit van alle medewerkers te bereiken, rekening houden met al hun verschillen en overeenkomsten’ (Andriessen et al., 2015). Diversiteitsbeleid houdt in dat organisaties beleid hebben ontwikkeld voor de diversiteit van het personeel dat ze in dienst hebben of willen hebben. Als laatste aanbeveling wordt verwezen naar de rol van de rijksoverheid en het eilandsbestuur als werkgever. Aanbevolen wordt dat de rijksoverheid als het eilandsbestuur een voorbeeldfunctie uitoefent in het terugdringen van discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer, en dit voor de private sector als werkgever. De rijksoverheid als het eilandbestuur zal als werkgever het goede voorbeeld (blijven) geven door een actief diversiteits- en antidiscriminatiebeleid te voeren.

7.7 Beperkingen van het onderzoek

Bij de interpretatie van de conclusies van dit onderzoek dient echter wel rekening te worden gehouden met de beperkingen van dit onderzoek. Het is lastig om migrantengroepen met een vreemde nationaliteit te vergelijken met migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit. De migrantengroepen verschillen qua nationaliteit, cultuur, taalbeheersing, opleidingsniveau en verblijfsstatus. We vergelijken dus papaja's met mango's en daar moeten we alert op zijn. De reden om verschillende migrantengroepen bij het onderzoek te betrekken, is ook niet in de eerste plaats om verschillen tussen deze migrantengroepen te kunnen benoemen. Maar om een zo groot mogelijke variatie aan ervaringen te kunnen inventariseren.

Daarnaast betreft dit onderzoek een cross-sectioneel onderzoek, waarbij de gegevens zijn gemeten op slechts één meetmoment. De resultaten zijn daardoor afhankelijk van de omstandigheden van dat meetmoment. Dit betekent dat geen uitspraak kan worden gedaan over mogelijke causale relaties. Aangezien dit onderzoek van exploratieve aard is geweest, was het voornaamste doel om inzicht te verschaffen over de discriminatie-ervaringen van de verschillende migrantengroepen en de correlaties tussen de verschillende onderzoeksvariabelen. Vervolgonderzoek kan zich richten op de causaliteit en interpretatie van mogelijke verbanden.

Om een beter zicht te krijgen op de mate waarin migrantengroepen met een vreemde en Nederlandse nationaliteit discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer ervaren, wordt aanbevolen om in een vervolgonderzoek een uitsplitsing

te maken naar de openbare lichamen Sint Eustatius en Saba en naar verschillende maatschappelijke terreinen, zoals het onderwijs, in contacten met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Immers naarmate men op meer terreinen discriminatie ervaart, zullen waarschijnlijk meerdere personen en structuren betrokken zijn en zal het (bewustzijn van een) maatschappelijk stigma daarmee groter zijn.

Een andere belangrijke beperking is de representativiteit van dit onderzoek. De steekproef is voor wat betreft *geslacht* niet representatief ten opzichte van de Bonairiaanse gemiddelde populatie alwaar de verhouding volgens CBS-CN (Statline, 2021) 58% mannen en 42% vrouwen bedraagt. Hierdoor kunnen de resultaten minder representatief zijn voor wat betreft geslacht. Geslacht werd echter in de binaire logistische regressieanalyse niet opgenomen.

Daarnaast is er een ondervertegenwoordiging van de respondentengroep 55-64-jarigen. Deze respondentengroep was klein in vergelijking met de samenstelling van de werkzame beroepsbevolking (12%; Bonaire: 20%). Deze ondervertegenwoordiging werd echter zoveel mogelijk beperkt door geen gebruik te maken van *leeftijdscategorie* in de binaire logistische regressieanalyses.

BIJLAGEN

Aangehaalde literatuur

Bijlagen

Afkortingenlijst

Curriculum vitae

Aangehaalde literatuur

- Aguilera, M., & Massey, D. (2003). Social Capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests. *Social Forces*, 82(2), 671-701
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish journal of emergency medicine*, 18(3), 91-93.
- Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau/Art. 1.
- Andriessen, I., Dagevos, J., & Iedema, J. (2008). Onbemind of ongemeten? Over de betekenis van discriminatie als factor in de werkloosheid van niet-westerse allochtonen. *Mens en Maatschappij* 83, 279-301.
- Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. (2012). *Op achterstand: discriminatie van niet-westerse migranten op arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultuur Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., Faulk, L., & Iedema, J. (2011). Voorkeur bij gelijke geschiktheid. Een studie via praktijktests naar arbeidsmarktdiscriminatie van migrantengroepen. *Tijdschrift Sociologie*, 7(3), 223-247.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van der Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren Discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktesten*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen [Foreigners need not apply]*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arrow, K. (1973). *The Theory of Discrimination*. In O. Ashenfelter & A. Reed (Eds.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Ashton, C. (1998). *Managing best practices*. London Business intelligence.
- Baarends, E., & Simon, F. (2017). Over validering van praktijkgericht kwalitatief onderzoek. *KWALON*, 22(3), 5-13.
- Baert, S., de Visschere, S., Schoors, K., Vandenberghe, D., & Omey, E. (2016). First Depressed, then Discriminated Against? *Social Science & Medicine*, 170, 247-254.
- Bakker, M., & De Boer, F. (2021). Kwaliteitscriteria in kwalitatief onderzoek: welke termen hanteer je als kwalitatief onderzoeker? *KWALON*, 26(2), 88-96.
- Ballafkih, A. (2017). *Qualifications, skills and more! Characteristics employers look for when hiring newly graduated applicants for a higher occupational level (PhD thesis)*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Bardach, E. (2004). The extrapolation problem: how can we learn from the experience of others? *Journal of Policy Analysis and Management*, 23(2), 205-220.
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2015). *Detecting and Experiencing Prejudice. New Answers to Old Questions*. In J.M. Olson & M.P. Zanna (red.). *Advances in Experimental Social Psychology*. Burlington: Academic Press.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.

- Basilio, L., Bauer, T., & Kramer, A. (2017). Transferability of human capital and immigrant assimilation: An analysis for Germany. *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 225-336.
- Becker, G. (1957). *The Economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. (2009). *Human capital: A theoretic and emperical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bergsma, M. (2003). *Betrouwbaarheid en Validiteit van Kwalitatief georiënteerd Operational Audits. Methoden en technieken die de betrouwbaarheid en validiteit van kwalitatief georiënteerde audits waarborgen*. Den Haag: Economische faculteit Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field Experiments on Discrimination. In A. Banerjee & E. Duflo (Eds.). *Handbook of Economic Field Experiments* (pp. 309-393). Amsterdam: Elsevier B.V.
- Beuving, J., & De Vries, G. (2015). *Doing qualitative research*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Bleijenbergh, I. (2021). Nederlandse kwaliteitscriteria voor kwalitatief onderzoek zijn een stap vooruit: houd ruimte voor verschillende interpretaties. *KWALON*, 26(2), 101-104.
- Bochhah, N. (2006). *Gediscrimineerd op de werkvloer en dan...? Onderzoek naar discriminatie op het werk op grond van ras, etniciteit, nationaliteit en godsdienst*. Rotterdam: Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie/Europees Anti-Racisme Netwerk.
- Boeije, H., & Bleijenbergh, I. (2019). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen (derde druk)*. Den Haag: Boom Lemma.
- Bolsenbroek, A., & Van Houten, D. (2010). *Werken aan een inclusieve samenleving: goede praktijken*. Amsterdam: Uitgeverij Nelissen.
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. In H.J. van Hoof en A. Martens (red.). *Arbeidsmarkt en ongelijkheid. Sociologische Gids*, 24(1-2), 58-75.
- Bovenkerk, F., Gras, M., Ramsoedh, D. (1995). *Discrimination against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*. Geneva: International Labour Office.
- Bovens, M., Bokhorst, M., Jennissen, R., & Engbersen, G. (2016). *Migratie en classificatie: naar een meervoudig migratie-idoom*. Den Haag: Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid.
- Bretschneider, S., Marc-Auele, S., & Wu, J. (2005). Best Practices Research: A Methodology Guide for the Perplexed. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(2), 307-323.
- Brittian, A., Toomey, R., Gonzales, N., & Dumka, L. (2013). Perceived Discrimination, Coping Strategies, and Mexican Origin Adolescents' Internalizing and Externalizing Behaviors: Examining the Moderating Role of Gender and Cultural Orientation. *Applied Development Science*, 17(1), 4-19.
- Bryman, A. (2003). *Quantity and quality in social research* (Vol. 18). London/New York: Routledge.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Bucx, F., & De Roos, S. (2015). *Opvoeden in niet-westerse migrantengezinnen. Een terugblik en verkenning*. Den Haag: SCP.
- Bujang, M., Omar, E., & Baharum, N. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Reaserchers. *Malaysian Journal of Medical Science*, 25(6), 85-99.
- Burkens, M. (1982). *Gelijke behandeling*. In A.K. Koekkoek, W. Konijnenbelt, F.C.L.M. Crijns (red.), *Grondrechten; commentaar op hoofdstuk 1 van de herziene Grondwet*, Nijmegen Jeukensbundel, Ars Aequi Libri.
- Byrne, D. (1971). *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.



- CBS-CN. (2021). *Trends in the Caribbean Netherlands 2021*. Bonaire: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS. (2014). *Jaarrapport Integratie 2014*.
- Choenni, C., & Van der Zwan, T. (. (1987). *Psychologische tests en alloctonen*. Utrecht: Landelijk Bureau Racismebestrijding.
- Clifford, N., Cope, M., Gillespie, T., & French, S. (. (2016). *Key methods in geography*. Sage.
- Coffield, F., & Edwards, S. (2009). Rolling out 'good', 'best' and 'excellent' practice. What next? Perfect practice? *British Educational Research Journal*, 35(3), 371-390.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power analysis for the behavioral sciences (2nd Ed.)*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coletti, P. (2013). *Evidence for public policy design: how to learn from best practices*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cooperrider, D., & Whitney, D. (2005). *Appreciative inquiry. A positive revolution in change*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.
- Cremers, J. (2017). *Definities= arbeidsmigrant (herzien: Tweede, geactualiseerde versie)*. Web publication/site. Tilburg: Tilburg Law School.
- Creswell, J. (2015). *A concise introduction to mix methods research*. Thousand Oaks: Sage .
- CRM. (2017). *Eindrapport Vijf jaar College voor de Rechten van de Mens*. Den Haag: College voor de Rechten van de Mens.
- Crocker, J. & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological review*, 96(4), 608-630.
- Crosby, F. (1984). The Denial of Personal Discrimination. *American Behavioral Scientist*, 27(3), 371-386.
- Curconsult. (2015). *Belevingsonderzoek voor Bonaire, Sint Eustatius en Saba*. Curaçao: SCP.
- Dagevos, J. (1998). *Begrensdde mobiliteit: over allochtone werkenden in Nederland (Proefschrift)*. Assen: Uitgeverij Van Gorcum.
- Dagevos, J. (2006). *Hoge (jeugd) werkloosheid onder etnische minderheden: nieuwe bevindingen uit het LAS-onderzoek*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2015). Arbeidsmarktdiscriminatie gebeurt vaak onbewust. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31(2), 186-188.
- Dagovos, J., & Odé, A. (1999). Hoger opgeleide alloctonen op de arbeidsmarkt: Individuele kenmerken, zoekgedrag en uitsluiting. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15(4), 359-372.
- Dagevos, J., de Voogd-Hamelink, M., & Damen, R. (2022). *Gevestigd, maar niet thuis. Eerste bevindingen uit de Survey integratie migranten (SIM2020)*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Datta, L. (1993). Best wishes and many happy returns some federal efforts in recognizing the best. *Evaluation and Programme Planning*, 16, 219-226.
- De Koning, J., Van Ommen, R., & Tannis, O. (2012). *Migranten en de arbeidsmarkt: doet alleen opleiding ertoe?* Erasmus Universiteit Rotterdam: Erasmus School of Economics (SEOR).
- Derous, E. (2007). Naamsdiscriminatie bij cv-screening. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 365-380.
- Derous, E., Nguyen, H., & Ryan, A. (2009). Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics. *Human Performance*, 22(4), 297-320.
- Dovidio, J., & Gaertner, S. (2010). Intergroup bias. In D. G. S.T. Fiske, *The Handbook of Social Psychology (5th ed.)* (pp. 1084-1121). New York: Wiley.

- Dufour, I., & Richard, M. (2019). Theorizing from secondary qualitative data: A comparison of two data analysis methods. *Cogent Education*, 6(1).
- Edo, A., Jacquement, N., & Yannelis, C. (2017). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, 349-376.
- Elias, A., & Paradies, Y. (2016). Estimating the mental health costs of racial discrimination. *BMC Public Health*, 26, 1205-1217.
- Elich, J., & Maso, B. (1984). *Discriminatie, vooroordeel en racisme in Nederland*. Den Haag: ministerie van Binnenlandse Zaken.
- Etikan, I., Musa, S., & Alkassim, R. (2016a). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.
- Etikan, I., Alkassim, R., & Abubakar, S. (2016b). Comparison of snowball sampling technique. *Biomtrics & Biostatistics International Journal*, 3(1), 1-2.
- European Commission. (2019). *Special Eurobarometer 493 "Discrimination in the European Union"*. Directorate-General for Communication.
- Everaert, H., & Van Peet, A. (2006). *Kwalitatief en kwantitatief onderzoek*. Utrecht: Hoge KG-publicaties nr. 11.
- Evers, J. (2015). *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde*. Amsterdam: Boom Lemma.
- Feagin, J., & Feagin, C. (2019). *Racial and ethnic relations*. Pearson: Upper Saddle River.
- Feldman-Barret, L., & Swim, J. (1998). *Appraisals of prejudice and discrimination*. In J.K. Swim & C. Stangor (Eds.), *Prejudice: The target's Perspective*. Academic Press.
- Fetters, M., & Molina-Azorin, J. (2017). The Journal of Mixed Methods Research starts a new decade: The mixed methods research integration trilogy and its dimensions. *Journal of Mixed Methods Research*, 11(3), 291-307.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th edition)*. London: SAGE.
- Findley, M., Kikuta, K., & Denly, M. (2021). External Validity. *Annual Review of Political Science*, 24, 365-393.
- Fischer, T., & Julsing, M. (2019). *Onderzoek doen!* Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Fiske, S. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In S. F. D.T. Gibert, *The Handbook of Social Psychology* (Vol. 2, pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Fraeyman, J., Anthierens, S., Peremans, L., & Bastiaens, H. (2014). Het gebruik van diagrammen tijdens de data-analyse. Een stapsgewijze methode voor (beginnende) onderzoekers. *Kwalon*, 19(3), 83-91.
- Gaddis, S. (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Los Angeles: Springer International Publishing.
- Gawronski, B., Hofmann, W., & Wilbur, C. (2006). Are "implicit" attitudes unconscious? *Consciousness and cognition*, 15(3), 485-499.
- Gerards, J. (2016). Artikel 1 Grondwet - Goede Gronden voor wijziging? *NTM-NJCM-Bull. jrg. 31 (2016), nr. 3*, 304-318.
- Gerbranda, T., & Kroes, M. (1993). *Grondrechten evaluatie-onderzoek: eindrapport*. Leiden: NJCM-Boekerij.
- Geurts, N. (2020). Waarom voelen hoger opgeleide migranten zich minder verbonden met Nederland? De integratieparadox vanuit meerdere methoden. *Mens en Maatschappij*, 95(4), 383-387.
- Geurts, N., Lubbers, M., & Spierings, N. (2020). Structural position and relative deprivation among recent migrants: a longitudinal take on the integration paradox. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(9), 1828-1848.



- Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2016). De integratie van vluchtelingengroepen in Nederland. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4730), 110-112.
- Gijsberts, M., & Vervoort, M. (2009). Beeldvorming onder hoger opgeleide allochtonen. Waarom is er sprake van een integratieparadox? *Sociologie*, 5(3), 406-429.
- Gläser, J., & Laudel, G. (2019). The discovery of causal mechanisms: Extractive qualitative content analysis as a tool for process tracing. *SSOAR-Social Science Open Access Repository*.
- Goodman, L. (2011). Comment: On respondent-driven sampling and snowball sampling in hard-to-reach populations and snowball sampling not in hard-to-reach populations. *Sociological Methodology*, 41(1), 347-353.
- Gracia, P., Vásquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87.
- Greenberg, J., Solomon, S., & Pyszczynski, T. (1997). Terror management theory of self-esteem and cultural worldviews: Empirical assessment and conceptual refinements. In M.P. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology*, 29, 61-139.
- Greenwald, A., & Pettigrew, T. (2014). With malice toward none and charity for some: ingroup favoritism enables discrimination. *The American Psychologist*, 69(7), 669-684.
- Groenland, E. (2007). Imago-onderzoek: een kwalitatieve benaderingsmethode. *KWALON*, 25(12), 38-43.
- Groot, S., & Simons, D. (2011). *Kennismanagement in projecten: kennis voor projectsucces*. Delft: Eburon business.
- Hagendoorn, I. (1995). Intergroup Biases in Multiple Group Systems: The Perception of Ethnic Hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6(1), 199-228.
- Hahn, A., Judd, C., Hirsh, H., & Blair, I. (2014). Awareness of implicit attitudes. *Journal of Experimental Psychology: General*, 143(3), 1369.
- Halcomb, E., & Davidson, P. (2006). Is verbatim transcription of interview data always necessary? *Applied nursing research*, 19(1), 38-42.
- Hanberg, V., MacKenzie, D., & Versnel, J. (2019). Face validity of the youth Multiple Errands Test (yMET) in the community: A focus group and pilot study. *British Journal of Occupational Therapy*, 82(4), 248-258.
- Heale, R., & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based nursing*, 18(3), 66-67.
- Heckman, J. (1998). Detecting discrimination. *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), 101-116.
- Heckman, J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451-464.
- Heckman, J., & Siegelman, P. (1993). *The Urban Institute audit studies. Their methods and findings*. In M. Fix & R.J. Struyk (red.). *Measurement of discrimination in America*. Washington, D.C.: Urban Institute Press.
- Henn, E. (2018). *International Human Rights Law and Structural Discrimination: The Example of Violence against Women*. Berlin: Springer.
- Holtmaat, H. (2006). Discriminatie of onderscheid: het kleine verschil met grote gevolgen of het grote verschil met kleine gevolgen? In Z. P. J. J. Hertogh M.L.M. (Ed.), *Gelijke behandeling: principes en praktijken* (pp. 3-113). Nijmegen: Wolf Legal Publishers. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/35148>, 3-113.
- Holtmaat, H., & Rodriguez, P. (2015). Discriminatie bezien vanuit juridisch perspectief. Naar een holistische benadering? *Diversiteit en discriminatie, Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting*, 125-148.
- Huberman, A., & Miles, M. (1994). Data management and analysis methods. In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds). *Handbook of qualitative research*, 428-444.

- Huijnk, W. (2020). *Werk in ontwikkeling? Veranderingen sinds begin deze eeuw in de arbeidsmarktpositie van personen met een niet-westerse migratieachtergrond*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht?* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Inman, M., & Baron, R. (1996). Influence of prototypes on perceptions of prejudice. *Journal of personality and social psychology*, 70(4), 727-739.
- Jacquement, N., & Yannelis, C. (2012). Indiscriminate Discrimination: A Correspondence Test for Ethnic Homophily in the Chicago Labor Market. *Labor Economics, Elsevier*, 19(6), 823-83.
- Janssens, F. (1985). Betrouwbaarheid en validiteit in interpretatief onderzoek. *Pedagogisch Tijdschrift*, 10(3), 149-161.
- Jongen, E., Muns, S. T., Boer, H. D., Dillingh, R., Ebregt, J., Huijnk, W., . . . Zuikeamain, A. (2020). *Kansrijk integratiebeleid op de arbeidsmarkt: Beleidsopties voor het verbeteren van de arbeidsmarktuitkomsten van personen met een migratieachtergrond*. Den Haag: CPB/SCP.
- Jonker, J. (2000). *De kern van methodologie: een inleiding*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Kaiser, C. R., & Major, B. (2006). A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination. 31(4), 801-830.
- Kanas, A., & Van Tubergen, F. (2009). The impact of origin and host country schooling on the economic performance of immigrants. *Social Forces*, 88(2), 893-915.
- Kanas, A., Chiswick, B., Van der Lippe, T., & Van Tubergen, F. (2012). Social Contacts and the Economic Performance of Immigrants: A Penal Study of Immigrants in Germany. *International Migration Review*, 46(3), 680-709.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Katrowitz, T. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Karapetian, G., & Hoogers, H. (2018). *Het ongelijkheidsbeginsel in Europees en Caribisch Nederland, bundel tweede jaarscongres*. Public Trust and Public Law.
- Kendall, D. (2020). *Sociology in our times (12th ed.)*. CENAGE Learning Custom Publishing.
- Khoudja, Y., & Fleischmann, F. (2017). Labor force participation of immigrant women in the Netherlands: Do traditional partners hold them back? *International Migration Review*, 51(2), 506-541.
- Klaver, J., Mevissen, J., & Odé, A. (2005). *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt: Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Klonoff, E., Landrine, H., & Campell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99.
- Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2), 197-216.
- Kotrlik, J., & Williams, H. (2003). The incorporation of effect size in information technology, learning, information technology, learning, and performance research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 21(1), 1.
- Kroes, M. (1998). *Werking en doorwerking van grondrechten*. Leiden: Rijksuniversiteit Leiden.
- Krueger, R., & Casey, M. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research (5th Ed.)*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Lancee, B. (2010). The Economic Returns of Immigrants' Bonding and Bridging Social Capital: The Case of The Netherlands. *The International Migration Review*, 44(1), 202-226.
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market: Bonding and bridging social capital*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Lerner, M. (1970). *The desire for justice and reactions to victims*. In J. Macaulay & L. Berkowitz (red.). *Altruism and helping behavior*. New York: Academic Press.
- Levin, K. (2006). *Study design III: Cross-sectional studies. Evidence-based dentistry* (Vol. 7)
- Liang, Q., Zhou, Z. L., Hu, Q., & Ye, G. (2022). Revealing the mechanism of stress generation for construction frontline professionals through development of structural stressors-coping-stress models. *Safety science*, 150, 1-13.
- Liebkind, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: A comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 30, nr. 1, 1-16.
- Lin, N. (2001). *A Theory of Social Structure and Action (Structural Analysis in the Social Sciences)*. (Vol. 29). Cambridge: Cambridge University Press.
- Luna, H., & Berg, B. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences*. Harlow: Pearson Education Limited.
- MacIntyre, A. (1990). *After Virtue. A Study in Moral Theory* (Vol. 52). London: Duckworth.
- Major, B., Quinton, W., & McCoy, S. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. *Advances in experimental social psychology*, 34, 251-330.
- Manning, J. (2017). *In vivo coding*. In Matthes, J. (Ed.), *The international encyclopedia of communication research methods*. New York, NY: Wiley-Blackwell. Retrieved from <https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0270>
- Maso, I., & Smaling, A. (2004). *Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie*. Amsterdam: Boom.
- McKim, C. (2017). The Value of Mixed Methods Research: A Mixed Methods Study. *Journal of Mix Methods Research*, 11(2), 202-222.
- Mincer, J. (1979). *Comment*. In C.B. Lloyd, E.S. Andrews & C.L. Gilroy (red.), *Women in the labor market*. 278-285.
- Mortelmans, D. (2017). *Kwalitatieve analyse met NVivo (2e ed.)*. Leuven: Acco.
- Mortelmans, D. (2018). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden (5e ed.)*. Leuven: Acco.
- Mortelmans, D., & Dehertogh, B. (2007). *Uni- en bivariate analyse*. Leuven: Acco.
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Nicolaas, A.T.C. (2015). *Na Kaminda pa un Boneiru Nobo. Desintegrashon di Antia hulandes i formashon di entidad publiko Boneiru*. Bonaire: Interpress.
- Nievers, E., & Andriessen, I. (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- O'Dell, C., & Grayson, C. (1998). *If only we knew what we know. The transfer of internal knowledge and best practice*. New York: The Free Press.
- Olson, J., & Hafer, C. (2001). *Tolerance of personal deprivation*. In J.T. Jost & B. Major (red). *The psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination. Contributions, Critiques and Directions for the Future. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609, 104-133.
- Panteia. (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.

- Panteia. (2019). *Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie*.
- Peters, M., & Heron, T. (1993). When the best is not good enough: an examination of best practice. *The Journal of Special Education*, 26(4), 371-385.
- Phillips, L. T., & Jun, S. (2022). Why benefiting from discrimination is less recognized as discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 122(5), 825-852.
- Piso, I. (2001). De rechter klem tussen discriminatie en rechtvaardiging. *NJCM-Bulletin*, jrg. 27, nr. 1, 26(1), 10-18.
- Priest, N., Doery, K., Truong, M., Guo, S., Perry, R., Trenerry, B., . . . Paradies, Y. (2021). Updated systematic review and meta-analysis of studies examining the relationship between reported racism and health and well-being for children and youth: a protocol. *BMJ Open*, 1-6.
- Prins, J. (2014). Digitale referenties. *Nederlands Juristenblad*, 89(39), 2763.
- Rehbock, A. E., & Van Dijk, A. J. (2005). *Overzicht gelijkebehandelingswetgeving* (Vol. Arbeidsrecht 5). Wolter Kluwer.
- Riach, P., & Rich, J. (2002). Field experiment of discrimination in the market place. *The Economic Journal*, 112, 480-518.
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire designing for a survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4_suppl1), 273-277.
- Roosblad, J. (2002). *Vakbonden en immigranten in Nederland (1960-1997)*. Amsterdam: Aksant.
- Scheepers, P., Tobi, H., & Boeijs, H. (2016). *Onderzoeksmethoden (negende druk)*. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Schmitt, M., Branscombe, N., Kobrynowicz, D., & Owen, S. (2002). Perceiving discrimination against one's gender group has different implications for well-being in women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin*, jg. 24, nr. 1, 53-67.
- Schutter, O. (2014). *International human rights law: Cases, materials, commentary* (Vol. 2nd edn.). Cambridge: Cambridge University Press.
- SER. (2009). *Advies Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Skyrme, D. (2002). *Best Practices in Best Practices*. England/Newbury: David Skyrme Associates.
- Smaling, A. (2013). Complexiteitsdenken en kwalitatief onderzoek. *KWALON*, 18(2), 89-98.
- Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15, 83-94.
- Spencer, S., Logel, C., & Davies, P. (2015). Stereotype Threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415-43
- Stevens, A., Abrams, K., Brazier, J., Fitzpatrick, R., & Lilford, R. (2001). *The advanced handbook of methods in evidence based healthcare*. SAGE Publications Ltd.
- Stewart, H., Gapp, R., & Harwood, I. (2017). Exploring the alchemy of qualitative management research: Seeking trustworthiness, credibility and rigor through crystallization. *Qualitative Report*, 22(1), 1-19.
- Stroebe, K., Dovidio, J., Barreto, M., Ellemers, N., & John, M. (2011). *Is the world a save place? Countering the negative consequences of pervasive discrimination by affirming the world as just* (3 ed., Vol. 50(3)). British Journal of Social Psychology.
- Taylor, D., Wright, S., Moghaddam, F., & Lalonde, R. (1990). The personal/group discrimination discrepancy. In M.P. Zanna & J.L. Olson (Eds.). *The psychology of prejudice: The Ontario Symposium*, 7, 233-256.
- Thijssen, L. (2020). *Racial and Ethnic Discrimination in Western Labor Markets: Empirical Evidence from Field Experiments*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

- Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, 94(2), 141-176.
- Trepte, S., & Loy, L. (2017). Social identity theory and self-categorization theory. *The international encyclopedia of media effects*, 1-12.
- Tshikuka, J.-G., Magufu, M., Molefi, M., Masupe, T., Matchaba-Hove, R., Mbongwe, B., & Tapera, R. (2016). Addressing the challenge of P-Value and sample size when the significance is borderline: the test of random duplication of participants as a new approach. *International Journal of Statistics in Medical Research*, 5(3), 214-218.
- Van Burg, J. (2011). Kwaliteitscriteria voor ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek. In J. van Aken & D. Andriessen (Eds.), *Handboek ontwerpgericht wetenschappelijk onderzoek: Wetenschap met effect* (pp. 146-164). Boom Lemma.
- Van den Cruyce, B. (2000). *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met regide lonen (diss.)*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Van der Velde, M., Jansen, P., & Dijkers, J. (2018). *Praktijkgericht onderzoek: opzetten, uitvoeren, analyseren en rapporteren*. Hilversum: Educatieve Uitgeverij Nederland.
- Van Heel, P., Van Beek, L., Van der Boom, L., & Van den Bergh, R. (2013). *De arbeidsmarkt in Caribisch Nederland*. Rotterdam: Ecorys.
- Van Heelsum, A. (2017). Aspirations and frustrations: Experience of recent refugees in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 40(13), 2137-2150.
- Van Hoogendorp, S. (2019). *Het delen van ervaringen kan discriminatie verminderen* (Vol. 25). Zorg + Welzijn.
- Van Hoyer, G. (2018). Job search behavior as multidimensional construct: A review of different job search behaviors and sources. In U. Klehe, & E. Van Hooft, *The Oxford handbook of job loss and job search* (pp. 259-274). New York, NY: Oxford University Press.
- Van Hoyer, G., & Turban, D. (2015). Applicant-employee fit in personality: Testing predictions from similarity-attraction theory and trait activation theory. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 210-223.
- Van Hoyer, G., Saks, A., & Lievens, F.W. (2015). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organization*, 24, 544-559.
- Van Rijn, A. B. (2019). *Handboek Caribisch Staatsrecht*. Den Haag: Boom Juridisch.
- Van Tubergen, F. (2006). De arbeidsmarktpositie van allochtone vrouwen in internationaal vergelijkend perspectief. *Migrantenstudies*, 4, 199-218.
- Van Tubergen, F., & Volker, B. (2015). Inequality in Access to Social capital in the Netherlands. *Sociology*, 49, 521-538.
- Van Zwieten, M., & Plochg, T. (2007). Kwalitatief onderzoek. In T. Plochg, R. Juttman, N. Klazinga, & J. Mackenbach, *Handboek Gezondheidszorgonderzoek* (pp. 77-93). Amsterdam: Amsterdam Public Health.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM- performance relationship. *International review of administrative sciences*, 75(1), 11-34.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van mollukers (diss.)*. Utrecht, Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J. (1998). *Buitenspel. Over langdurige werkloosheid onder etnische minderheden*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). *Discriminatie op de arbeidsmarkt: de resultaten van Nederlands onderzoek*. B en M: tijdschrift voor beleid, politiek en maatschappij.

- Verhaeghe, P. (2017). *Liever Sandra dan Samira? Over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie*. Berchem: Uitgeverij EPO.
- Verhaeghe, P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten: Van onderzoeksmethode naar beleidsinstrumenten tegen discriminatie? *Sociologos*, 28(1), 182-200.
- Verhey, L. (2003). Het Grondwettelijke beperkingssysteem: Handhaving of Herbezinning? *NJCM-Bulletin*, jrg. 28 (2003), nr. 3a, 216-232.
- Verkuyten, M. (2002). *Perceptions of ethnic discrimination by minority and majority early adolescents in the Netherlands* (Vol. 37). International Journal of Psychology.
- Vetoretto, L. (2009). A preliminary critique of the best and good practices approach in European spatial planning and policy-making. *European Planning Studies*, 17(7), 1067-1083.
- Visser, A., & Felten, H. (2018). *Discriminatie in werving en selectie aanpakken: wat werkt? Zes typen aanpakken onder de loep*. Utrecht: Movisie.
- Vrooman, C., Gijsberts, M., & Boelhouwer, J. (2014). *Vershil in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Wanberg, C., Hough, L., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment succes. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- West, M. (2011). *Territoriale decentralisatie en artikel 134 van de Grondwet. Een kritische beschouwing naar aanleiding van opname van de BES-eilanden in het Nederlandse staatsbestel* (Vol. 6). Ars Aequi.
- Wester, F. (2004). Analyse van kwalitatief onderzoeksmateriaal. *Huisartsen en Wetenschap*, 122-128.
- Winter, H., Beukers, M., Blekkenhorst, G., & Struiksma, N. (2018). *WODC Rapport - Pro Facto. Evaluatie van de Wet toelating en uitzetting BES*. Den Haag: WODC.
- Winter, H., Bröring, H., Struiksma, N., Blekkenhorst, G., Van der Velde, J., Woestenburg, N., Bottema, R. (2015). *Vijfjaar Caribisch Nederland. De werking van wetgeving*. Groningen: Pro Facto.
- Wouters, E., & Aarts, S. (2016). Kwantitatief versus kwalitatief onderzoek. *Podosophia*, 1(24), 16-18.
- Wrench, J. (1996). Preventing Racism at the Workplace. *Office for Official Publications of the European Communities*.
- Wright, P., Pinto, B., & Corbett, C. (2021). Balancing internal and external validity using Precis-2 and Re-Aim: Case exemplars. *Western Journal of Nursing Research*, 43(3), 163-171.
- Yip, T. (2015). The effects of ethnic/racial discrimination and sleep quality on depressive symptoms and self-esteem trajectories among diverse adolescents. *J Youtn Adelesc*, 44, 419-430.
- Zeng, Z., & Xie, Y. (2004). Asian-Americans' Earnings Disadvantage Reexamined: The Role of Place of Education. *American Journal of Sociology*, 109(5), 1075-1108.
- Zhou, Y., Ma, N., Wang, Q., Wang, Z., Chen, C., Tao, J. ..., & Cheng, Y. (2022). Bimodal distribution of size-resolving particle effective density: results from a short campaign in rural environment over the North China Plain. *Atmospheric Chemistry and Physics*, 22(3), 2029-2047.



Bijlage A – interpretatie van associatie-uitkomsten

Associatie-uitkomst	Interpretatie
.00 – .10	Zeer zwak/ geen verband
.11 – .20	Zwak verband
.21 – .40	Redelijk verband
.41 – 60	Relatief sterk verband
.61 – .80	Sterk verband
.81 – 1.00	Zeer sterk verband

Bijlage B – gesprekspuntenlijst focusgroepen

1. Ontvangst, introductie en kennismaking (5 min.)

Ontvangst

- De deelnemers worden ontvangen, mogen plaatsnemen en krijgen koffie, thee, water of frisdrank aangeboden.
- Welkomstwoordje: voorstellen van de gespreksleider en de onderzoeker (namen en rollen in het groepsgesprek).

Introductie

- *Thema en doel onderzoek:* Het onderzoek richt zich op het meten van de beleven discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Daarom willen we graag praten met migranten over wat hun ervaringen zijn met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Het gaat in dit gesprek over jullie beleving en ervaringen met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en over jullie mening hierover. De definitie van (ervaren) discriminatie moet eenduidig en volledig uitgelegd worden om misverstanden te voorkomen. Als de deelnemers niet voldoende weten wat wel of niet als (ervaren) discriminatie geldt, bestaat er een grote kans van een verkeerde opvatting van de kern van het onderzoek. Onder discriminatie wordt in dit onderzoek verstaan: *‘Het nadelig behandelen van personen, omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of omdat ze worden gerekend tot een bepaalde groepering.’*. Ervaren discriminatie verwijst dus naar de subjectieve ervaring van een oneerlijke behandeling van migrantengroepen afkomstig uit Nederland, Aruba of Curaçao met de Nederlandse nationaliteit of migrantengroepen afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru met een vreemde nationaliteit in vergelijking met mensen zonder een migratieachtergrond (“Bonairianen”).
- *Spelregels:* Jullie mogen open en eerlijk je eigen antwoorden geven maar ook reageren op elkaars antwoorden. Er zijn geen goede of slechte antwoorden. Ieders mening is belangrijk, alles mag worden gezegd. We zitten hier om een beeld te krijgen van jullie ervaringen. Als jullie open en eerlijk hierover zijn, dan hebben we hier het meest aan. Verder: Graag niet door elkaar praten, elkaar niet onderbreken, iedereen moet kunnen meedoen.
- *Opname en anonimiteit:* Er zal een anoniem verslag van het gesprek gemaakt worden. Dat betekent dat in de rapportage geen namen worden genoemd. Er zal gebruikgemaakt worden van een digitale opname via de open-source computersoftware Logic Pro. Dit legt vast welke interessante stellingen zijn



verwoord. De opname wordt alleen door de onderzoeker gehoord en gecodeerd via het analyseprogramma NVivo. Niemand anders krijgt toegang tot deze opnames (en deze worden ná 6 maanden gewist).

- Verloop van het gesprek: het gesprek zal maximaal twee uren duren. Halverwege houden we even vijftien minuutjes pauze.

Kennismaking

- Kort voorstelrondje: iedere deelnemer noemt haar of zijn naam en wat haar of zijn beroep is.

2. Discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt (45 min. in totaal)

INTR (introduceer): Zoals jullie weten gaat dit gesprek over ervaren discriminatie van migranten op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Voor de pauze willen we praten over jullie ervaringen met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Na de pauze zullen we vooral praten over discriminatie op de werkvloer en welke gevolgen discriminatie voor jullie heeft.

2a Inventarisatie directe en meer subtiele vormen van discriminatie (10 min.)

- Ik wil het allereerst met jullie hebben over het zoeken naar werk. Hoe pakken jullie dat aan?
- Hoe ontdekken jullie nieuwe vacatures? Waar zoeken jullie? Waar ga je naartoe?
- Wanneer reageer je wel op een vacature? Wanneer niet? Welke zijn de criteria hiervoor?
- Als jullie besluiten te reageren op een vacature, hoe pakken jullie dat dan aan? Hoe verloopt dat?
- Wat zijn jullie ervaringen met solliciteren (bij schrijven brief, telefonisch contact, sollicitatiegesprek, enz.)? Wat gaat goed, wat niet? Waar ligt dat aan?
- Wie van jullie solliciteer naar en heeft op dit moment betaald werk op je eigen (opleidings)niveau?
- Waaruit leid je dat af? Indien onder je behaalde opleidingsniveau waar ligt dat aan? Wat zijn oorzaken hiervan?

2b Checkvragen bij inventarisatie ervaringen (15 min.)

- Hoe voelt het in het algemeen om als migrant werk te zoeken? Waarom?
- En voor jullie specifiek?
- Zinsvoltooiing: Werk zoeken is voor migranten
- Denken jullie dat het voor arbeidsmigranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru lastiger

is om werk te vinden dan voor arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba of Curaçao? Waarom wel/niet? Hoe komt dit?

- Denken jullie dat het voor arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland lastiger is om werk te vinden dan voor arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba of Curaçao? Waarom wel/niet? Hoe komt dit?
- Indien *herkomst* geen rol speelt: uit meerdere onderzoeken blijkt dat arbeidsmigranten minder makkelijk een baan en/of een baan op hun eigen niveau kunnen vinden. Wat vinden jullie hiervan? Wat zijn hier redenen van, denken jullie? Wat nog meer?
- Speelt volgens jullie discriminatie – dus omdat je een arbeidsmigrant bent – een rol? Of zijn er andere redenen dat je/arbeidsmigranten moeilijk(er) werk kunnen vinden?

Indien discriminatie een rol speelt volgens respondenten:

- Waarom denk je dat het om discriminatie ging/gaat? Dus omdat je arbeidsmigrant bent?
- Kunnen jullie concrete voorbeelden geven van de manier waarop discriminatie een rol speelt of speelde bij het zoeken naar werk?
- Wat gebeurde er dan precies? Vertel eens? Op welke moment in het zoeken naar werk?
- Wat ben je tegengekomen? Hoe ging dat? Waarom denk je dat het om discriminatie ging?
- Breng indien nodig *voorbeelden* in:
 - non-verbale communicatie;
 - de informatie die in een vacature staat;
 - het telefonische contact met Personeelszaken;
 - gronden van het al dan niet uitgenodigd worden voor een gesprek;
 - het verloop van het sollicitatiegesprek;
 - negatief bejegend worden (werkgever zegt dat hij geen Nederlander aanneemt bijvoorbeeld);
 - gevoel niet welkom te zijn;
 - gevoel niet serieus genomen te worden vanwege het niet beheersen van de Papiamentu of een andere taal; Welke taal?
 - gevoel onvriendelijk te woord gestaan te worden.
- Denken jullie dat er verschillend wordt gereageerd op mannelijke arbeidsmigranten dan op vrouwelijke arbeidsmigranten? Waarom wel/niet?
- Denken jullie dat er onderling verschillend wordt gereageerd op arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba of Curaçao? Waarom wel/niet?
- Denken jullie dat er onderling verschillend wordt gereageerd op arbeidsmigranten



afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru? Waarom wel/niet?

- En denken jullie dat er anders wordt gereageerd op arbeidsmigranten met een vreemde nationaliteit dan op arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit? Waarom wel/niet?
- Hebben jullie iets met de waargenomen discriminatie gedaan?
- Heb je er iets van gezegd?

Indien andere redenen dan discriminatie een rol speelt volgens respondenten:

- Wat zijn dan redenen dat arbeidsmigranten minder makkelijk werk kunnen vinden?
- Wat nog meer? Kunnen jullie voorbeelden geven?
- Wat zijn nog meer oorzaken dat Bonairianen makkelijk werk kunnen vinden dan arbeidsmigranten?

Indien discriminatie geen rol speelt volgens respondenten:

- Mag ik dan de conclusie trekken dat discriminatie bij het zoeken naar werk wordt overdreven?
- Hoe zien jullie dat dan? Leg eens uit? (breng eventueel stellingen in of geef voorbeelden).

ALGEMEEN: BRENG STELLINGEN IN BIJ WEINIG RESPONS

- Werkgevers nemen liever Bonairianen aan dan migranten.
- Werkgevers nemen liever arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland, Aruba of Curaçao aan dan arbeidsmigranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru.
- Werkgevers nemen liever arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Nederland aan dan arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba of Curaçao.
- Het zou goed zijn om anoniem (geen voor- en/of achternamen en/of geboorteland) te kunnen solliciteren, dit zou mijn kansen vergroten.
- Er wordt negatief gereageerd op geen beheersing van de Papiamentu of een andere taal bij sollicitaties.
- Als Nederlander heb ik minder kans op een goede baan op mijn niveau.
- Nederlanders weten niet hoe ze moeten solliciteren.
- Nederlanders hebben te hoge verwachtingen.
- Nederlanders maken niet duidelijk waarom ze geïnteresseerd zijn in een baan.

2c GEDRAGSCONSEQUENTIES (10 MIN. INDIEN VAN TOEPASSING)

- We kunnen uit ons gesprek de conclusie trekken dat jullie te maken hebben met discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt. Hoe gaan jullie hiermee om (bij solliciteren, zoeken naar ander werk)?
- Zijn jullie als gevolg daarvan bijvoorbeeld dingen anders gaan doen? Of je anders gaat voelen?
- Ga je bijvoorbeeld niet meer solliciteren op bepaald soort werk, omdat je hier toch geen kans maakt?
- Of ga je nog meer je best doen?
- Al met al: wat heeft het voor effect op jullie dat jullie je gediscrimineerd voelen bij het zoeken naar een baan?

2d veranderingswensen en – mogelijkheden (5 min. indien tijd het toelaat)

- Zou er volgens jullie iets moeten veranderen om makkelijker een baan te krijgen, of makkelijker een baan te krijgen die je leuk vindt en bij je past? Wat dan?
- Zou je zelf iets anders moeten doen? Bijvoorbeeld een andere opleiding volgen. Of beter Papiamentu of een andere taal leren? Welke taal?
- En/of zouden anderen iets moeten doen om Nederlanders aan een baan te helpen, bijvoorbeeld de overheid of een andere instantie? Wat? Hoe?

2e afsluiting deel 2 (5 min.)

- Samenvatting en, zo nodig, aanvullende vragen door en van de onderzoeker.

PAUZE VAN MAXIMAAL 15 MINUTEN

3. Discriminatie op de werkvloer (50 min.)

INTR: We willen het in dit deel graag hebben over jullie ervaringen met discriminatie op de werkvloer.

3a Inventarisatie werksituatie/ervaringen discriminatie op de werkvloer (25 min.)

- Hoe ervaren jullie de contacten op de werkvloer?
- Hoe word je behandeld? Of wat hoor je van anderen over hoe ze behandeld worden door collega's, leidinggevende, enz.?
- Hebben jullie in je huidige of vroegere baan wel eens gemerkt dat je anders werd behandeld, of werd behandeld in vergelijking met je collega's Bonairianen?
- Hebben jullie in je huidige of vroegere baan wel eens gemerkt dat je anders werd



behandeld, of werd behandeld in vergelijking met je collega's afkomstig uit Aruba, Curaçao?

- Hebben jullie in je huidige of vroegere baan wel eens gemerkt dat je anders werd behandeld, of werd behandeld in vergelijking met je collega's afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru?

Indien men merkt dat men anders werd behandeld:

- Waar speelde naar jullie gevoel discriminatie een rol? (Indien men merkt dat men anders wordt behandeld)
- Wat gebeurde er dan precies?
- Wat ben je tegengekomen? (Laat voorbeelden noemen)
- Waarom denk je dat het hier om discriminatie ging, dus omdat je arbeidsmigrant bent?
- Breng indien nodig *voorbeelden* in:
 - non-verbale communicatie;
 - mensen die onvriendelijk tegen je doen;
 - het soort werk dat je toegewezen krijgt;
 - de rotklussen moeten opknappen;
 - geen interessant werk mogen doen;
 - je dubbel moeten bewijzen;
 - niet serieus genomen worden;
 - geen fouten mogen maken;
 - niet betrokken worden bij informele contacten, ruzie, roddels, enz.;
 - minder loon uitbetaald krijgen;
 - niet voor promotie in aanmerking komen;
 - eerder ontslagen wordt dan andere collega's;
 - onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden.
 - Denken jullie dat als jullie van een ander land afkomstig zouden zijn of een andere nationaliteit zouden bezitten, jullie ervaringen op de werkvloer anders zouden zijn? Zo ja, wat zou er dan anders zijn?
 - Denken jullie dat er verschillend wordt gereageerd op mannelijke arbeidsmigranten dan op vrouwelijke arbeidsmigranten? Waarom wel/niet?
- Denken jullie dat er onderling verschillend wordt gereageerd op arbeidsmigranten met de Nederlandse nationaliteit afkomstig uit Aruba of Curaçao?
- Denken jullie dat er onderling verschillend wordt gereageerd op arbeidsmigranten afkomstig uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia of Peru?
- Hebben jullie iets aan de waargenomen discriminatie gedaan?
- Heb je er iets van gezegd?

Indien geen of weinig voorbeelden van discriminatie op de werkvloer genoemd worden:

- Mag ik dan de conclusie trekken dat discriminatie op de werkvloer wordt overdreven? (Vraag om toelichting. Breng eventueel stellingen in of geef voorbeelden)

ALGEMEEN: BRENG STELLINGEN IN BIJ WEINIG RESPONS

- Nederlanders moeten zich dubbel bewijzen.
- Nederlanders moeten altijd de rotklussen opknappen.
- Ik heb als Nederlander minder kans op promotie dan mijn collega Bonairiaan.
- Ik heb als Nederlander minder kans op promotie dan mijn collega Arubaan of Curaçaoënaar.
- Ik heb een grotere kans op ontslag dan Bonairianen.
- Ik heb een grotere kans op ontslag dan Arubanen of Curaçaoënaars.
- Ik voel mij benadeeld op mijn werk, omdat ik migrant ben.
- Ik heb het gevoel dat ik niet serieus word genomen, omdat ik migrant ben.
- Ik merk dat mijn collega's Bonairianen meer naar elkaar toe trekken (en niet naar mij).

3b Gedragsconsequenties (15 min. indien van toepassing)

- We kunnen uit ons gesprek de conclusie trekken dat jullie te maken hebben met discriminatie op de werkvloer. Hoe gaan jullie hiermee om?
- Zijn jullie als gevolg daarvan bijvoorbeeld dingen anders gaan doen?
- Of anders gaan voelen? Hoe dan? Vertel eens? Wat doet dat met jullie?
- Stellen jullie het aan de orde op jullie werk (bijvoorbeeld klacht indienen)? Of ergens anders? Waarom wel/niet?
- Praat je erover? Hoe dan? En met wie?
- En qua werk: ga je bepaald soort werk juist opzoeken, omdat je denkt daar meer kans te maken?
- Ga je onder je niveau werken of ben je dat gaan doen?
- Ga je juist dubbelhard je best doen? Of juist niet (trek je je terug)?
- Hoe kijk je aan tegen de Bonairiaanse samenleving, met deze ervaringen op zak (*check: minder welkom voelen, naar eigen groep keren, minder thuis voelen, zich terugtrekken*)

3c Veranderingswensen (5 min.)

- Vind je dat er iets aan discriminatie op de werkvloer gedaan moet worden, door bijvoorbeeld de overheid, de werkgever of werknemersorganisaties?
- Waarom wel/niet? Indien ja: wat dan?

3d Afsluiting deel 3 (5 min.)

- Samenvatting door onderzoeker en eventuele vragen.

4. Afsluiting bijeenkomst door gespreksleider (5 min.)

- Vertellen wat er met de resultaten gebeurt: verschijnen verslag, hoe verslag in te zien, enz.
- Bedanken voor deelname.

Bijlage C – lista di puntonan di kombersashon grupo di enfoke

1. Resepshon, introdukshon i presentashon (5 min.)

Resepshon

- Ta yama bon biní na partisipantenan, ta laga partisipantenan sinta i ta ofresé nan kòfi, te, awa òf djus.
- *Diskurso di bon biní*: presentashon di moderadó i investigadó (nòmber, ròl den grupo di enfoke).

Introdukshon

- *Tema i ophetivo di investigashon*: E investigashon ta trata midimentu di eksperensianan ku diskriminashon di inmigrantenan riba merkado laboral di Boneiru i na boka di trabou. P'esei nos kier papia ku inmigrantenan riba nan eksperensianan ku diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru i na boka di trabou. E kombersashon aki ta trata bo eksperensianan ku diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru i na boka di trabou i bo opinion pa ku esaki. E definishon di eksperensia ku diskriminashon mester keda spliká kla i raspá pa evitá malkomprondementu. Si e partisipantenan no sa suficiente ki ora ta papia di eksperensia ku diskriminashon e ora ei lo por eksistí e posibilidat grandi ku e partisipantenan lo por malinterpretá e esensia di e investigashon aki. Den e investigashon aki nos ta komprondé bou di diskriminashon: *'E trato inhustu kontra personanan, pasobra nan ta pertenesé na un grupo determiná òf ta keda konsiderá parti di un grupo determiná'*. Eksperensia ku diskriminashon ta referí n'e eksperensia suphetivo di trato inhustu kontra trahadónan inmigrante prosedente di Hulanda, Aruba òf Kòrsou ku nashonalidat hulandes òf trahadónan inmigrante prosedente di Republika Dominikana, Venezuela, Colombia òf Perú ku nashonalidat stranhero den komparashon ku personan sin un antesedente migratorio ('Bonerianonan').
- *Reglanan di wegá*: Bo por duna bo propio kontestanan na un manera habrí i honesto, pero tambe bo mag respondé riba kontestanan di otronan. No tin kontestanan korekto òf fout. E opinion di kada unu di boso ta importante, tur kos por keda bisá. Nos tei akinan pa haña un idea di boso eksperensianan. Si boso ta habrí i honesto pa ku esaki, boso ta yuda nos mas. Ademas: por fabor no papia dor di otro, no interumpí otro, tur hende mester por partisipá.
- *Grabashon i anónimidat*: Lo traha un relato anónimo di e kombersashon. Esaki ta nifiká ku no lo mensioná nòmber den e relato. Debí ku tur kos no por keda skirbí literalmente, e kombersashon lo keda grabá pa medio di e programa di



kòmpiuter Logic Pro. E programa aki lo registrá tur e deklarashonnan interesante ku keda ekspresá. E grabashon solamente lo keda skuchá i kodifiká p'é investigadó pa medio di e programa di kòmputer NVivo. Niun hende mas lo tin aksesu n'é grabashon aki (i esaki lo keda eliminá despues di 6 luna).

- *E proseso di reunion:* E reunion lo tin un durashon máksimo di dos ora. Nos lo tuma un pouza di 15 minüt na mitar di kaminda.

Presentashon

- *Ròndu kòrtiko di presentashon:* kada partisipante ta mensioná su nòmber, lugá di nasementu i profeshon.

2. Diskriminashon riba merkado laboral di boneiru (total 45 min.)

INTR (introdukshon): Manera boso sa, e kombersashon aki ta trata eksperensianan ku diskriminashon kontra di inmigrantenan riba merkado laboral di Boneiru i na boka di trabou. Promé ku e pouza nos kier papia ku boso di boso eksperensianan k'é tema aki. Despues di pouza nos lo kier papia ku boso prinsipalmente riba diskriminashon na boka di trabou i ki konsekuensia e diskriminashon aki tin pa boso.

2a Inventario di diskriminashon direkto i mas subtil (10 min.)

- Promé ku tur kos, mi ke papia ku boso riba buskamentu di trabou. Kon boso ta hasi esaki?
- Kon boso ta haña sa di vakatura? Unda boso ta buska? Unda boso ta bai?
- Ki ora boso ta reakshoná riba un vakatura i ki ora no? Kiko t'é kriterionan p'esaki?
- Si boso disidí di reakshoná riba un vakatura, kon boso ta hasi'é? Kon esaki ta sosodé?
- Kiko ta boso eksperensianan ku solisitut p'un trabou (skirbimentu di karta, kontakto via telefòn, entrevista na trabou, ets.)? Kiko ta bai bon i kiko nò?
- Kua di boso ta solisitá riba òf tin un trabou pagá na bo mesun nivel di edukashon? Kua tipo di trabou?
- Si bo tin un trabou bou di bo nivel di edukashon, kiko t'é kousa di esaki?

2b Preguntanan di verifikashon pa inventario di eksperensia (15 min.)

- Kon boso ta sinti en general na ora di buska un trabou? Dikon? I pa bo konkretamente?
- Kompletá e frase: Buska un trabou ta p'un inmigrante prosedente di Aruba i Kòrsou ku nashonalidat hulandes
- Bo ta kere ku na Boneiru ta mas difisil pa trahadónan inmigrante prosedente di Hulanda, Aruba òf Kòrsou ku nashonalidat hulandes pa haña un trabou ku pa trahadónan inmigrante prosedente di Repulika Dominikana, Venezuela, Colombia

- òf Perú ku nashonalidat stranhero? Dikon si òf dikon nò? Dikon bo ta kere esei?
- Bo ta kere ku na Boneiru ta mas difisil pa trahadónan inmigrante prosedente di Aruba òf Kòrsou ku nashonalidat hulandes pa haña un trabou ku pa trahadónan inmigrante prosedente di Hulanda ku nashonalidat hulandes? Dikon si òf dikon nò? Dikon bo ta kere esei?
 - Bo ta kere ku na Boneiru ta mas difisil pa trahadónan inmigrante prosedente di Aruba ku nashonalidat hulandes pa haña un trabou ku pa trahadónan inmigrante prosedente di Kòrsou ku nashonalidat hulandes? Dikon si òf dikon nò? Dikon bo ta kere esei?
 - Si *origin* no ta hunga un ròl importante: varios investigashon a yega di demonstrá ku pa trahadónan inmigrante ta resultá ménos fasil pa haña un trabou riba nan propio nivel di edukashon n'é pais di destinashon. Kon boso ta pensa di esaki? Kiko t'é motibunan p'esaki boso ta kere?
 - Boso ta kere ku diskriminashon, esta pasobra boso ta un trahadó inmigrante prosedente di Aruba òf Kòrsou, ta hunga un ròl importante? Òf kua otro motibunan lo por tin ku na Boneiru ta mas difisil pa boso haña un trabou òf pa otro trahadónan inmigrante haña un trabou?

Si diskriminashon ta hunga un ròl importante segun e partisipantenan:

- Dikon boso ta kere ku esaki tabata tin di haber ku diskriminashon? Pasobra, boso ta un trahadó inmigrante?
- Boso por duna ehèmpelnan konkreto kon diskriminashon ta hunga un ròl importante òf a yega di hunga un ròl importante pa ku buskamentu di trabou?
- Kiko a pasa eksaktamente? Na kua parti di buskamentu di trabou?? Kiko bo a enkontrá? Pasikiko bo ta kere ku ta trata di diskriminashon?
- Duna ehèmpelnan, si ta nesario:
 - komunikashon no verbal;
 - kontenido di e vakatura;
 - kontakto telefòniko ku Rekurso Humano;
 - motibunan pa keda invitá p'un entrevista di solisitut;
 - durante di entrevista di solisitut;
 - keda tratá negativo (dunadó di trabou ta bisa k'e no ta tuma inmigrante den servisio, por ehèmpel);
 - sentimentu di no ta bon biní;
 - sentimentu di no ta keda tumá na serio pa no dominá idioma hulandes òf un otro idioma;
 - sentimentu ku bo ta keda tratá malu.
- Boso ta kere ku boso kontesta lo ta diferente si tabata trata trahadónan inmigrante maskulino kompará ku trahadónan inmigrante femenino? Dikon si òf dikon no?
- Boso ta kere ku boso kontesta lo ta diferente si tabata trata trahadónan inmigrante



- ku nashonalidat hulandes prosedente di Hulanda? Dikon si òf dikon nò?
- Boso ta kere ku boso kontesta lo ta diferente si tabata trata trahadónan inmigrante ku nashonalidat stranhero prosedente di Republika Dominikana, Venezuela, Colombia òf Perú? Dikon si òf dikon nò?
 - Boso a yega di hasi algu kontra di boso eksperensianan ku diskriminashon? Boso a yega di bisa algu al respekto?

Si tin motibunan diferente ku diskriminashon segun e partisipantenan:

- Kiko t'é motibunan boso ta kere ku trahadónan inmigrante tin ménos posibilidat pa haña un trabou riba nan propio nivel aki na Boneiru? Boso por duna ehèmpelnan?
- Kiko lo por ta otro motibunan ku pa Bonerianonan ta mas fasil pa haña un trabou na Boneiru ku trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba òf Kòrsou?

Si diskriminashon no ta hunga un ròl importante segun e partisipantenan:

- Mi por konkluí ku diskriminashon na buskamentu di trabou ta eksagerá?
- Kon abo ta mira esaki anto? Duna splikashon? (duna ponensianan òf ehèmpelnan si ta nesesario).

GENERAL: DUNA PONENSIANAN DEN KASO DI TIKI KONTESTA

- Dunadónan di trabou ta preferá di duna Bonerianonan trabou i nò trahadónan inmigrante.
- Dunadónan di trabou ta preferá di duna trabou na trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Hulanda i nò na trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba òf Kòrsou.
- Dunadónan di trabou ta preferá di duna trabou na trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i nò na trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Kòrsou.
- Dunadónan di trabou ta preferá di duna trabou na trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba òf Kòrsou i nò na trahadónan inmigrante ku nashonalidat stranhero prosedente di Republika Dominikana, Venezuela Colombia òf Perú.
- Lo ta bon pa por solisitá na un manera anónimo (esta sin pone mi nòmber i/òf fam i mi pais di origen), esaki ta oumentá mi chèns pa haña un trabou.
- Tin un kontesta negativo si bo no ta dominá idioma hulandes òf un otro idioma na momentu ku bo ta buska un trabou.
- Komo trahadó inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Kòrsou mi tin ménos posibilidat pa haña un trabou riba mi mesun nivel di edukashon.

- Trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Kòrsou no sa kon pa solisitá pa un trabou.
- Trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Kòrsou tin espektativanan demasiado haltu.
- Trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Kòrsou no ta splika bon dikon nan ta interesá den un trabou.

2c KONSEKUENSIANAN DI KOMPORTASHON (10 MIN. SI TA APLIKABEL)

- Nos por konkluí fo'i nos kombersashon ku ta trata di diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru? Kon bo ta atendé esaki (na momentu bo ta solisitá pa un trabou òf ora bo ta buska otro trabou)?
- Abo, por ehèmpel, ta kuminsá hasi kos na otro forma komo resultado? Bo ta sinti diferente?
- Por ehèmpel, bo no ta solisitá pa sierto trabounan, pasobra tòg bo no tin oportunitad? Òf bo ta bai hasi mas esfuerso?
- En general, kon e eksperensia di diskriminashon ta afektá bo na momento ku bo ta buska un trabou?

2d Kambio di deseonan i posibilidatnan (5 min. si e tempu ta primintí)

- Boso ta kere ku mester kambia algu pa ta mas fasil pa trahadónan inmigrante en general i pa trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Kòrsou en partikular haña un trabou òf pa haña un trabou ku nan gusta i ku ta konbení nan? Si ta asina, kiko mester kambia?
- Bo ta haña ku bo mes mester hasi algu? Por ehèmpel bai un kurso? Òf bo ta preferá di siña hulandes òf un otro idioma?
- Òf ta otronan mester hasi algu pa yuda trahadónan inmigrante en general i trahadónan ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba òf Kòrsou en partikular pa haña un trabou (riba nan propio nivel di edukashon), por ehèmpel dor di gobièrnu òf un otro instituto? Kiko? Kon?

2e Terminashon parti 2 (5 min.)

- Resumen i, si ta nesesario, preguntanan adishonal pa i dor di investigadó.

POUSA Di MÁKSIMO 15 MINÛT

3. Diskriminashon na boka di trabou (50 min.)

INTR: Den e sekshon aki nos ta bai papia riba boso eksperensianan ku diskriminashon na boka di trabou.



3a Inventario di situashon laboral/eksperensianan ku diskriminashon na boka di Trabou (25 min.)

- Kon bo ta sinti e kontaktonan na bo boka di trabou?
- Kon nan ta trata bo? Òf kiko bo ta skucha di otronan kon nan ta wòrdu tratá dor di nan koleganan, supervisornan, ets.?
- Bo a yega di nota na bo trabou aktual òf anterior ku nan ta trata bo na un manera diferente den komparashon ku bo koleganan Boneriano?
- Bo a yega di nota na bo trabou aktual òf anterior ku nan ta trata bo na un manera diferente den komparashon ku bo koleganan prosedente di Hulanda?
- Bo a yega di nota na bo trabou aktual òf anterior ku nan ta trata bo na un manera diferente den komparashon ku bo koleganan prosedente di Republika Dominikana, Venezuela, Colombia òf Perú?

Si bo ta haña ku e trato ta diferente:

- Na unda bo ta haña ku diskriminashon a hunga un ròl importante? (Esei ta si nan ta nota ku nan no a wòrdu tratá bon) Kiko a pasa eksaktamente anto? Ku kiko bo a enkontrá (Duna ehèmpel)
- Pa kiko bo ta kere ku ta trata di diskriminashon? Pasobra, bo ta un trahadó inmigrante?
- Duna ehèmpelnan si ta nesario:
 - komunikashon no verbal;
 - personan no ta amikabel kumi;
 - e tipo di trabou ku mi ta keda asigná pa hasi;
 - e trabounan sushi mi tin ku hasi;
 - no ta permití bo di hasi trabounan interesante;
 - bo mester demonstrá bo mes dos biaha;
 - bo no ta wòrdu tumá na serio;
 - bo no tin mag di hasi fout;
 - bo no ta partisipá na fiesta, pelea, redu, ets.;
 - bo ta keda pagá menos salario;
 - bo no ta keda kalifiká pa un promoshon;
 - bo ta keda kitá fo'i trabou mas lihé ku bo koleganan;
 - negosashonnan di kondishonnan laboral.
- Bo ta kere ku si bo tabata bini fo'i Hulanda bo eksperensianan laboral lo ta diferente? Si esei ta e kaso, kiko lo tabata diferente?
- Bo ta kere ku e kontesta lo ta diferente pa trahadónan inmigrante maskulo i pa trahadónan inmigrante femenino? Dikon si òf dikon nò?
- Bo ta kere ku e kontesta lo ta diferente pa trahadónan inmigrante prosedente di Republika Dominikana, Venezuela, Colombia òf Perú?

- Bo a yega di hasi algu kontra di diskriminashon? Bo a yega di bisa algu al respekto?

Si nan duna tiki òf niun ehèmpel di diskriminashon na boka di trabou:

- Mi por konkluí ku diskriminashon na boka di trabou ta eksagerá? (Pidi un splikashon. Si ta nesesaio, duna ponensianan òf duna ehèmpelnan)

GENERAL: DUNA PONENSIANAN DEN KASO DI TIKI KONTESTA

- Trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Korsou mester demonstrá nan mes dos biaha.
- Trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Korsou sèmper mester hasi trabounan sushi.
- Komo trahadó inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Korsou mi tin ménos chèns pa un promoshon kompará ku mi kolega Boneriano.
- Komo trahadó inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Aruba i Korsou mi tin ménos chèns pa un promoshon kompará ku trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Hulanda.
- Mi tin mas chèns di keda despedí kompará ku mi kolega Boneriano.
- Mi tin mas chèns di keda despedí kompará ku trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Hulanda.
- Mi tin ménos chèns di keda despedí ku trahadónan inmigrante ku nashonalidat stranhero prosedente di Republika Dominikana, Venezuela, Colombia òf Perú.
- Mi ta sintimi den desbentaha pasobra mi ta un inmigrante.
- Mi ta sinti ku nan no ta tuma mi na serio pasobra mi ta un inmigrante.
- Mi ta nota ku mi koleganan ta atendé mas ku Bonerianonan i no ku ami.
- Mi ta nota ku mi koleganan ta atendé mas ku trahadónan inmigrante ku nashonalidat hulandes prosedente di Hulanda i no ku ami.

3b Konsekuensianan di komportashon (10 min. si ta aplikabel)

- Nos por konkluí f'òi nos kombersashonn ku ta trata di diskriminashon na boka di trabou? Kon bo ta atendé esaki?
- Abo, por ehèmpel, a kuminsá hasi kos di otro manera komo resultado? Òf bo a kuminsá sinti diferente? Kiko esaki ta hasi ku bo?
- Bo a yega di trese e problema na trabou (por ehèmpel bo a yega di entregá un keho)? Òf na un otro instansia? Dikon si òf dikon nò?
- Bo ta papiando di esaki? Kon i ku ken?
- I relashoná ku trabou: Bo ta bai buska sierto tipo di trabou, pasobra bo ta kere bo tin mas posibilidat p'é trabou ei? Por ehèmpel: bo ta bai traha bou di bo nivel di edukashon òf bo ta hasiendo esaki kaba?



- Bo ta bai traha dos biaha mas duru? Òf nò? Bo ta retirá fo'i bo trabou?
- Kon bo ta mira pueblo Boneriano, ku tur bo eksperensianan ku diskriminashon na boka di trabou (bo ta sinti bo ménos bon biní na Boneiru, bo ta isolá bo mes fo'i tur hende òf bo ta atendé ku solamente bo grupo, bo no ta sinti bo mes na kas, bo ta retirá fo'i trabou)?

3c Deseo di kambio (5 min.)

- Bo ta kere ku mester hasi algu kontra di diskriminashon na boka di trabou, por ehèmpel, di parti di gobièrnu, dunadó di trabou òf sindikatonan di trahadónan?
- Dikon si òf dikon nò? Kiko anto?

3d Terminashon parti 3 (5 min.)

- Resumen i, si ta nesesario, preguntanan adishonal pa òf dor di investigadó

4. Klousura di e reunion dor di moderadó (5 min.)

- Indiká kiko ta bai sosodé ku e resultadonan.
- Kiko ta bai pasa ku e relato i na unda nan por mira esaki, ets.
- Gradisimentu di e partisipantenan.

Bijlage D – lista de puntos para conversación grupo de enfoque

1. Recepción, introducción y presentación (5 min.)

Recepción

- Se da la bienvenida a los participantes, se les permite tomar asiento y se les ofrece café, té, agua o refrescos.
- *Discurso de bienvenida*: presentaciones del moderador, el investigador y el asistente (nombres y roles en la discusión grupal).

Introducción

- *Tema y objetivo de la investigación*: La investigación se centra en medir la discriminación percibida de los migrantes en el mercado laboral de Bonaire y en el lugar de trabajo. Por eso nos gustaría hablar con los migrantes sobre sus experiencias con la discriminación en el mercado laboral de Bonaire y en el lugar de trabajo. Esta conversación trata sobre sus experiencias con la discriminación en el mercado laboral de Bonaire y en el lugar de trabajo y sobre su opinión al respecto. La definición de discriminación (percibida) debe explicarse sin ambigüedades y en su totalidad para evitar malentendidos. Si los participantes no saben lo suficiente qué cuenta o no como discriminación (percibida), existe una gran posibilidad de que se malinterprete el núcleo de la investigación. En esta investigación se entiende por discriminación: *‘El trato desfavorable de las personas por pertenecer a determinado grupo o por ser consideradas parte de determinado grupo’*. La discriminación percibida se refiere así a la experiencia subjetiva de trato injusto de los trabajadores migrantes procedente de los Países Bajos, Aruba o Curazao con nacionalidad holandesa o trabajadores migrantes procedente de la República Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú con nacionalidad extranjera en comparación con personas sin antecedentes migratorios (‘Bonaerenses’).
- *Reglas del juego*: Puedes dar tus propias respuestas de manera abierta y honesta, pero también puedes responder a las respuestas de los demás. No hay respuestas correctas o incorrectas. La opinión de cada uno es importante, todo se puede decir. Estamos aquí para tener una idea de sus experiencias. Si es abierto y honesto acerca de esto nos ayudará más. Además: por favor, no hablen entre ellos, no se interrumpen, todos deberían poder participar.
- *Grabación y anonimato*: Se realizará un relato anónimo de la conversación. Esto significa que no se mencionan nombres en el relato. Debido a que no todo se puede escribir literalmente, la grabación digital también se utiliza a través del



software de código abierto Logic Pro. Esto registra qué declaraciones interesantes se han expresado. La grabación solo es escuchada y codificada por el investigador por medio del software NVivo. Nadie más puede acceder a estas grabaciones (y se eliminarán después de 6 meses).

- *El proceso de la reunión:* La reunión tendrá una duración máxima de dos horas. Tomamos un descanso de quince minutos a mitad del camino.

Presentación

- *Ronda breve de presentación:* cada participante menciona su nombre, nacionalidad, país de nacimiento y cuál es su profesión.

2. Discriminación en el mercado laboral de bonaire (total 45 min.)

INTR (introducción): Como saben, esta conversación trata sobre la discriminación percibida contra los migrantes en el mercado laboral de Bonaire y en el lugar de trabajo. Antes de la pausa queremos hablar sobre sus experiencias con este tema. Después del descanso hablaremos principalmente sobre la discriminación en el lugar de trabajo y qué consecuencias tienen la discriminación para ti.

2a Inventario de discriminación directa y más sutil (10 min.)

- Antes que nada, quiero hablar contigo sobre buscar trabajo. ¿Cómo manejas eso?
- ¿Cómo descubre nuevas vacantes? ¿Dónde estas buscando? ¿Adónde vas?
- ¿Cuándo responden a una vacante? ¿Cuándo no? ¿Cuáles son los criterios para esto?
- Si decide responder a una vacante, ¿Cómo lo hace? ¿Cómo funciona?
- ¿Cuáles son sus experiencias al solicitar para un trabajo (en escribir una carta, contacto telefónico, entrevista de trabajo, etc.)? ¿Qué va bien, qué no? ¿De qué se trata?
- ¿Quién de ustedes actualmente tiene un trabajo remunerado en su propio nivel de educación?
- ¿De qué infiere eso? Si está trabajando por debajo de su nivel de educación alcanzado, ¿Cuáles son las causas de esto?

2b Preguntas de verificación para inventario de experiencias (15 min.)

- ¿Cómo se siente en general en buscar trabajo como migrante? ¿Por qué?
- ¿Y para ti en concreto?
- Completar frases: Buscar trabajo es para migrantes
- ¿Cree que es más difícil para los trabajadores migrantes de nacionalidad extranjera encontrar trabajo que para los trabajadores migrantes de nacionalidad holandesa? ¿Por qué si o por qué no? ¿Por qué crees que es así?

- Si el país de origen no influye: varios estudios han demostrado que a los trabajadores migrantes les resulta menos fácil encontrar un trabajo y/o un trabajo de su propio nivel. ¿Qué piensas sobre esto? ¿Cuáles son las razones de esto, cree usted? ¿Qué más?
- ¿Crees que la discriminación, es decir, porque eres un migrante laboral, juega un papel? ¿O hay otras razones por las que es difícil para usted o para los trabajadores migrantes encontrar trabajo?

Si la discriminación juega un papel según los participantes:

- ¿Por qué cree que fue/es un tema de discriminación? Entonces, ¿Por qué eres un trabajador migrante?
- ¿Puede dar ejemplos concretos de cómo la discriminación juega o ha jugado un papel en la búsqueda de empleo?
- ¿Qué pasó exactamente entonces? ¿Dígame? ¿En qué momento de la búsqueda de empleo?
- ¿Con qué te encontraste? ¿Cómo le fue? ¿Por qué crees que fue discriminación?
- Proporcionar *ejemplos* si es necesario:
 - comunicación no verbal;
 - la información de la contenida de una vacante;
 - contacto telefónico con Recursos Humanos;
 - motivos para ser invitado o no a una entrevista;
 - el curso de la entrevista de trabajo;
 - ser tratado negativamente (el empleador dice que no aceptará migrante, por ejemplo);
 - sentimiento de no ser bienvenido;
 - sentimiento de no ser tomado en serio por no dominar el papiamento o el idioma holandés;
 - sentimiento de ser tratado mal.
- ¿Cree que hay una respuesta diferente a los trabajadores migrantes masculinos que a las trabajadoras femeninas? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Cree que hay reacciones diferentes a los migrantes laborales con nacionalidad holandesa procedente de los Países Bajos, Aruba o Curazao? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Cree que hay diferentes reacciones ante los trabajadores migrantes procedente de la República Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Y cree que hay una respuesta diferente a los trabajadores migrantes con nacionalidad extranjera que a los trabajadores migrantes con nacionalidad holandesa? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Has hecho algo con la discriminación percibida?
- ¿Dijiste algo al respecto?

Si son razones distintas a la discriminación según los participantes:

- ¿Cuáles son las razones por las que los trabajadores migrantes tienen menos posibilidades de encontrar trabajo?
- ¿Qué más? ¿Puedes dar ejemplos?
- ¿Cuáles son otras razones por las que los Bonaerenses pueden encontrar trabajo más fácilmente que los trabajadores migrantes?

Si la discriminación no es importante según los participantes:

- ¿Puedo entonces concluir que la discriminación en la búsqueda de empleo es exagerada?
- ¿Cómo ves eso entonces? ¿Explique? (insertar planteamientos o dar ejemplos si es necesario).

GENERAL: INSERTAR PLANTEAMIENTOS EN CASO
DE POCAS RESPUESTAS

- Los empleadores prefieren contratar a Bonaerenses que a trabajadores migrantes.
- Los empleadores prefieren contratar trabajadores migrantes con nacionalidad holandesa procedente de los Países Bajos, Aruba o Curazao que trabajadores migrantes con nacionalidad extranjera procedente de la República Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú.
- Sería bueno poder aplicar de forma anónima, esto aumentaría mis posibilidades.
- Hay una respuesta negativa a no dominar el papiamento o el idioma holandés al solicitar para un trabajo.
- Como trabajador migrante tengo menos posibilidades de conseguir un buen trabajo a mi nivel.
- Los trabajadores migrantes no saben cómo aplicar por un trabajo.
- Los trabajadores migrantes tienen expectativas demasiado altas.
- Los trabajadores migrantes no explican bien por qué están interesados en un trabajo.

2c Consecuencias de comportamiento (10 min. si corresponde)

- Podemos concluir de nuestra conversación que se trata de discriminación en el mercado laboral de Bonaire. ¿Cómo lidia con eso (al solicitar para un trabajo y al buscar otro trabajo)?
- ¿Usted, por ejemplo, ha comenzado a hacer las cosas de manera diferente como resultado? ¿Te sentirás diferente?
- Por ejemplo, ¿Ya no vas a postularte para cierto tipo de trabajo porque aquí no tienes ninguna oportunidad?
- ¿O vas a esforzarte aún más?
- En general, ¿Cómo le afecta que se sienta discriminado a la hora de buscar trabajo?

2d Cambiar deseos y posibilidades (5 min. si el tiempo lo permite)

- ¿Cree que algo debería cambiar para que sea más fácil para conseguir un trabajo, o más fácil conseguir un trabajo que le guste y le convenga? ¿Entonces que?
- ¿Deberías hacer algo más tú mismo? Por ejemplo, seguir otro curso. ¿O preferirías aprender papiamento u holandés?
- ¿Y/o otros deberían hacer algo para ayudar a los trabajadores migrantes a encontrar trabajo, por ejemplo, el gobierno u otra agencia? ¿Qué? ¿Cómo?

2e Terminación parte 2 (5 min.)

- Resumen y, si es necesario, preguntas adicionales por y del investigador.

PAUSA DE MÁXIMO 15 MINUTOS

3. Discriminación en el lugar de trabajo (50 min.)

INTR: En esta sección nos gustaría hablar sobre sus experiencias con la discriminación en el lugar de trabajo.

3a Inventario de situación laboral/experiencias de discriminación en el lugar de trabajo (25 min.)

- ¿Cómo percibes los contactos en el lugar de trabajo?
- ¿Cómo le tratan? ¿O qué escucha de otros acerca de cómo son tratados por sus colegas, supervisores, etc.?
- ¿Alguna vez ha notado en su trabajo actual o anterior que le trataron de manera diferente o le trataron en comparación con sus compatriotas Bonaerenses?
- ¿Alguna vez ha notado en su trabajo actual o anterior que le trataron de manera diferente o en comparación con sus colegas procedente de los Países Bajos, Aruba, Curazao, la República Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú?

Si encuentra que fue tratado de manera diferente:

- ¿Dónde cree que jugó un papel la discriminación? (Si uno nota que no lo tratan bien)
- ¿Qué pasó exactamente entonces?
- ¿Con qué te encontraste? (Dar ejemplos)
- ¿Por qué cree que fue/es un tema de discriminación? Entonces, ¿Por qué eres un trabajador migrante?



- Proporcionar *ejemplos* si es necesario:
 - comunicación no verbal;
 - personas que no son amigables contigo;
 - el tipo de trabajo que se le asigna;
 - los trabajos sucios tienen que hacer;
 - no se le permite hacer un trabajo interesante;
 - tienes que probarte dos veces;
 - no ser tomado en serio;
 - no cometer errores;
 - no participar en contactos informales, peleas, chismes, etc.;
 - recibir menos salarios;
 - no calificar para la promoción;
 - es despedido de trabajo antes que otros colegas;
 - negociaciones sobre condiciones del trabajo.
- ¿Cree que, si vinieras de otro país o tuvieras una nacionalidad diferente, tus experiencias laborales serían diferentes? Si es así, ¿Qué sería diferente?
- ¿Cree que hay una respuesta diferente a los trabajadores migrantes masculinos que a las trabajadoras migrantes femeninas? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Cree que hay reacciones diferentes a los migrantes laborales con nacionalidad holandesa procedente de los Países Bajos, Aruba o Curazao?
- ¿Cree que hay diferentes reacciones ante los trabajadores migrantes procedente de la Republica Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú??
- ¿Ha hecho algo acerca de la discriminación?
- ¿Dijiste algo al respecto?

Si se dan poco o ningún ejemplo de discriminación en el lugar de trabajo:

- ¿Puedo entonces concluir que la discriminación en el lugar de trabajo es exagerada? (Pida una explicación. Si es necesario, insertar planteamientos o dé ejemplos)

**GENERAL: INSERTAR PLANTEAMIENTOS EN CASO
DE POCA RESPUESTA**

- Los trabajadores migrantes tienen que demostrarse dos veces.
- Los trabajadores migrantes siempre tienen que hacer los trabajos sucios.
- Como trabajador migrante tengo menos posibilidad de promoción que el colega Bonaerense.
- Tengo más posibilidades de ser despedido que los Bonaerenses.
- Tengo más posibilidades de ser despedido que los trabajadores migrantes con nacionalidad holandesa procedente de los Países Bajos, Aruba o Curazao o los

trabajadores migrantes con nacionalidad extranjera procedente de la República Dominicana, Venezuela, Colombia o Perú.

- Me siento en desventaja en el trabajo porque soy migrante.
- Siento que no me toman en serio por ser migrante.
- Noto que mis colegas atraen más a los Bonaerenses entre si (y no hacia mí).

3b Consecuencias de comportamiento (10 min. si es aplicable)

- Podemos concluir de nuestra conversación que se trata de discriminación en el lugar de trabajo. ¿Cómo tratas con esto?
- ¿Usted, por ejemplo, ha comenzado a hacer las cosas de manera diferente como resultado?
- ¿O empiezas a sentirte diferente? ¿Cómo? ¿Dígame? ¿Qué le hace eso?
- ¿Plantea el problema en el trabajo (por ejemplo, presenta una queja)? ¿O en otro lugar? ¿Por qué si o por qué no?
- ¿Estas hablando de eso? ¿Cómo? ¿Y con quién?
- Y en cuanto al trabajo: ¿Va a buscar cierto tipo de trabajo, porque cree que ahí tiene más posibilidades?
- ¿Vas a trabajar por debajo de tu nivel o ya empezaste hacer eso?
- ¿Vas a dar lo mejor de ti el doble de duro? ¿O no (te retiras)?
- ¿Cómo ve la sociedad Bonaerense, con estas experiencias de discriminación en el lugar de trabajo (marque: sentirse menos bienvenido, volver a su propio grupo, sentirse menos en casa, retirarse)

3c Deseo de cambio (5 min.)

- ¿Cree que se debería hacer algo con respecto a la discriminación en el lugar de trabajo, por ejemplo, por parte del gobierno, el empleador o los sindicatos de trabajadores?
- ¿Por qué si o por qué no? Si es sí: ¿Entonces qué?

3d Terminación parte 3 (5 min.)

- Resumen y, si es necesario, preguntas adicionales por y del investigador.

4. Clausura de la reunión por el moderador (5 min.)

- Indique lo que sucede con los resultados: aparece el relato, cómo ver el relato, etc.
- Agradecer a los participantes.



Bijlage E – codeboek

	Files	References
All nodes		
1. Zoeken naar werk	6	389
A. Ontdekken van vacatures	6	90
inschrijving bij uitzendbureau	2	4
interne vacature	3	9
internet (Facebook, Ban Boneiru Bèk, Bonaire.nu)	6	18
krant	3	3
lezing (presentatie)	1	1
netwerken	6	46
plaatsen van het cv op internet	1	1
schrijven van open sollicitaties	4	8
B. Criteria bij zoeken van werk	3	38
bedrijfscultuur en persoonlijk gevoel	3	15
dezelfde branche als opleiding	2	6
dezelfde visie	2	4
goed betalen	3	9
nieuwsgierigheid	1	1
noodzaak	1	2
pensioenmogelijkheden	1	1
C. Ervaringen met solliciteren	6	94
a. ervaring met solliciteren	6	79
per brief	5	18
per e-mail	4	13
persoonlijk	6	34
telefonisch	3	6
via cv	1	1
via sollicitatieformulier	1	3
via vacaturetekst	1	2
via videoverbinding	1	2
b. geen ervaring met solliciteren	5	15
weet niet hoe	2	3
D. Betaald werk	6	53
geen betaald werk op eigen (opleidings)niveau	6	38
wel betaald werk op eigen (opleidings)niveau	2	15

	Files	References
All nodes		
E. Rol van discriminatie	6	27
bij telefonisch contact met personeelszaken	1	2
gevoel niet serieus genomen te worden vanwege taalbeheersing	4	14
niet beheersen van de Engelse taal	2	3
niet beheersen van de Nederlandse taal	2	9
niet beheersen van Papiamentu	2	2
gevoel niet welkom te zijn	1	4
negatief bejegend worden	1	1
non-verbale communicatie	1	1
stringente toelatingsbeleid	1	5
F. Gevolgen van discriminatie	6	71
afgewezen worden bij sollicitatie	3	7
angstig of geïntimideerd voelen	1	3
geen enkele reactie op een sollicitatie krijgen	5	15
gevoel dat vacature (sollicitatieprocedure) een show is	1	1
moeilijk werk te vinden op eigen opleidingsniveau	3	8
moeilijk werk vinden al dan niet via uitzendbureau	2	12
negatieve reactie op geen taalbeheersing	5	51
negatieve reactie op geen beheersing van Papiamentu	3	12
negatieve reactie op geen beheersing van het Engels	3	4
negatieve reactie op geen beheersing van het Nederlands	4	33
taal maakt uit bij bepaalde branche	1	2
niet meer bij bepaalde werkgevers solliciteren	1	3
niet op eigen (opleidings)niveau solliciteren	3	7
non verbale communicatie	1	1
onderschatten	1	2
te hoge verwachtingen hebben	3	4
wegpromoveren	1	4
zich extra moeten bewijzen	1	4
G. Manieren om discriminatie te verminderen	3	16
anoniem solliciteren	3	13
werk zoeken waar eigen taal gesproken wordt	1	3



	Files	References
All nodes		
2. De werkvloer	6	132
A. Bij arbeidsvoorwaarden	6	78
collega's krijgen meer mogelijkheden om promotie te maken	4	7
geen fouten mogen maken	2	2
geen interessant werk mogen doen	2	3
het soort werk dat toegewezen wordt	2	3
minder mogelijkheden dan collega's om te ontwikkelen	2	3
niet serieus genomen worden	2	8
vervelende klussen moeten doen	4	12
voor hetzelfde werk minder betaald worden dan andere collega	4	14
zich dubbel moeten bewijzen	6	26
B. Bij arbeidsomstandigheden	6	54
anders behandeld worden	3	5
collega's die onvriendelijk zijn	1	3
eerder ontslagen worden dan andere collega's	3	5
gevoel concurrent te zijn voor collega's	3	8
gevoel er niet bij te horen	5	15
kwetsende grappen door collega's of leidinggevende	3	5
non-verbale communicatie	2	9
uitgescholden of gepest	2	4
3. Uitstroom	1	1
Bij beëindiging arbeidsrelatie	1	1
ontslagen	1	1
4. Rol van discriminatie voor de positie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt	4	41
eerlijkheid (fair chance)	2	6
feedback	1	1
lokale overheid heeft verantwoordelijkheid	2	8
instituten oprichten voor inburgering (w.o. taalcursussen organiseren)	1	3
Nederlandse overheid heeft verantwoordelijkheid	4	15
klachtenbureau oprichten	1	5
ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid (SZW-Unit CN) moet meer doen	1	1
overheid moet een antidiscriminatiebureau oprichten	2	2
overheid moet vreemdelingenwetgeving aanpassen	2	3
rcn moet meer informatie geven	1	2
openbaarheid van sollicitatieprocedures	1	9
uitzendbureaus moeten beleid opstellen	1	1
werkgevers hebben verantwoordelijkheid	1	1

	Files	References
All nodes		
5 Gedragsconsequenties	5	76
A. Op de arbeidsmarkt	5	51
aanpakken door meteen erop te wijzen	1	4
aanpassen aan het systeem	2	8
ander werk zoeken	4	5
anders gedragen	4	13
frustratie	3	5
gevoel om het openbaar lichaam te verlaten	1	1
meer opletten	1	1
minder welkom voelen	2	3
opleiding of taal cursus volgen	2	6
solliciteer niet meer op bepaalde functies	1	3
ziek geworden	1	2
B. Op de werkvloer	5	25
beter best gaan doen	2	5
confrontatie	1	4
frustratie	1	3
minder welkom voelen	3	3
naar eigen groep keren	1	1
stress	1	1
voor je rechten opkomen	1	2
zich terugtrekken	2	5
ziek geworden	1	1
6. Verschillen tussen en binnen groepen	6	252
A. Algemeen	6	67
Arubanen - Curaçaoënaars	5	15
Arubanen en Curaçaoënaars hebben voorrangbehandeling t.o.v. Nederlanders	1	2
Arubanen en Curaçaoënaars worden anders behandeld dan Nederlanders	4	11
Arubanen worden meer gediscrimineerd door Nederlanders	1	2
Curaçaoënaars worden meer gediscrimineerd door lokalen	1	2
Curaçaoënaars hebben gelijke kansen met Arubanen	1	2
Latijns-Amerikanen	2	5
anders behandeld worden door soort verblijfsvergunning	1	4
diploma's van Latijns-Amerika worden niet erkend	1	1
Nederlanders	5	39



	Files	References
All nodes		
diploma's van Bonaire zijn minder gewaardeerd dan Nederlandse diploma's	1	1
Nederlanders krijgen een voorkeursbehandeling t.o.v. Bonairianen	1	6
Nederlanders worden anders behandeld dan lokalen	1	2
Nederlanders zijn serieuzer dan lokalen	1	2
Nederlanders, Arubanen en Curaçaoënaars worden beter behandeld dan Latijns-Amerikanen	2	11
werk zoeken is voor Nederlanders:	2	17
hangt af	2	7
makkelijk	2	9
uitdagend	1	1
B. Op de arbeidsmarkt	6	137
hangt af van de opleidingsniveau	1	4
hangt af welke functie	1	1
hangt af welke sector	3	14
in bouwsector worden liever Latijns-Amerikanen aangenomen	3	3
lastiger werk zoeken	6	39
lastiger voor Arubanen en Curaçaoënaars om werk te vinden	1	6
lastiger voor Latijns-Amerikanen om werk te vinden	6	30
door slecht Nederlands, Papiamentu of Engels te beheersen	1	3
lastiger voor Nederlanders om werk te vinden	1	3
nemen liever aan	6	126
nemen liever Arubanen en Curaçaoënaars aan dan Latijns-Amerikanen	1	8
nemen liever Arubanen aan dan Curaçaoënaars	3	14
bij Amerikaanse en/of Engelstalige werkgevers	1	1
door huidskleur	1	2
in toeristische sector	1	2
nemen liever Arubanen en Curaçaoënaars aan	4	7
nemen liever Curaçaoënaars aan dan Arubanen	2	5
bij Nederlandse werkgevers	1	1
nemen liever Dominicanen aan dan Venezolanen, Colombianen en Peruanen	1	4
nemen liever Latijns-Amerikanen aan	3	5
nemen liever Latijns-Amerikanen aan dan lokalen	1	3
Bonairianen zijn lui	1	3
nemen liever lokalen aan dan migranten	4	19
nemen liever lokalen dan Nederlanders	1	1
nemen liever migranten aan dan lokalen	1	9

	Files	References
All nodes		
in de horecasector	1	5
nemen liever Nederlanders aan	3	13
nemen liever Nederlanders aan dan Arubanen of Curaçaoënaars	4	26
afhankelijk van de baan	1	1
Nederlanders zijn beter opgeleid	1	3
nemen liever Nederlanders aan dan lokalen	2	4
nemen liever Nederlanders, Arubanen en Curaçaoënaars aan dan Latijns-Amerikanen	3	8
C. Op de werkvloer	6	48
behandeling	4	36
Arubanen en Curaçaoënaars worden anders behandeld dan Latijns-Amerikanen	1	3
Arubanen en Curaçaoënaars worden beter behandeld dan lokalen	1	1
Arubanen worden beter behandeld dan lokalen	1	2
Curaçaoënaars en Nederlanders worden gelijk behandeld	1	2
Curaçaoënaars worden beter behandeld dan lokalen	1	3
Nederlanders krijgen betere arbeidsvoorwaarden	1	1
Nederlanders trekken zich meer naar elkaar toe	1	3
Nederlanders worden beter behandeld dan Arubanen en Curaçaoënaars	3	14
Nederlanders worden beter behandeld dan Latijns-Amerikanen	1	5
Nederlanders worden beter behandeld dan lokalen	1	2
beloning	2	6
Latijns-Amerikanen worden minder betaald dan andere migranten	1	2
Latijns-Amerikanen worden minder betaald dan Arubanen en Curaçaoënaars	1	4
kans op ontslag	4	13
Arubanen en Curaçaoënaars hebben een grotere kans op ontslag	2	7
Latins-Amerikanen hebben een grotere kans op ontslag	2	4
Nederlanders hebben een grotere kans op ontslag	1	2
kans op promotie	4	12
Arubanen en Curaçaoënaars hebben minder kans op promotie	1	7
Latijns-Amerikanen hebben minder kans op promotie	1	2
Nederlanders hebben minder kans op promotie	2	3
7. Discriminatie-ervaringen	5	171
A. Discriminatie naar gronden	5	51
Ervaring met discriminatie naar functie	2	2
Ervaring met discriminatie naar geslacht	5	11
mannen krijgen eerder een baan	1	1



	Files	References
All nodes		
vrouwen krijgen eerder een baan	1	2
Ervaring met discriminatie naar huidskleur	1	1
Ervaring met discriminatie naar land van herkomst	4	26
Ervaring met discriminatie naar opleidingsniveau	3	11
B. Discriminatie naar terreinen	5	72
Ervaring met discriminatie bij zoeken naar werk	5	43
Ervaring met discriminatie op de werkvloer	4	28
Ervaring met discriminatie bij uitstroom	1	1
C. Ervaring met etnische homofilie	5	26
D. Ervaring met etnische hiërarchie	1	4
E. Ervaring met statistische discriminatie	4	18

Bijlage F – vragen bij de corresponderende variabele/element

Variabele/element	
Demographics	Vr1: Bent u een man of een vrouw?
	Vr3: In welk (ei)land bent u geboren?
	Vr4: Wat is uw nationaliteit?
Menselijk kapitaal	Vr2: Binnen welke leeftijdscategorie valt u?
	Vr5: Wat is uw hoogste voltooide opleiding?
	Vr6: Hoe lang woont u al op Bonaire?
	Vr24: Binnen welke betaalde werkervaringscategorie valt u?
	Vr25: Wat is uw individueel netto maandinkomen?
Sociaal kapitaal	Vr13: Ik voel mij sterk betrokken in de Bonairiaanse samenleving.
	Vr14: Ik ga op Bonaire vooral om met Bonairianen.
Cultureel kapitaal	Vr7: Hoeveel talen spreekt u?
	Vr8: Hoeveel kranten in het Nederlands of Papiamentu leest u?
Informatiekapitaal	Vr54: Bent u lid van een Bonairiaanse vakbond?
	Vr56: Ik ben goed op de hoogte van de procedures bij werving, selectie, promotie en ontslag.
	Vr57: Ik ben goed op de hoogte van de regelgeving bij werving, selectie, promotie en ontslag.
Etnische homofilie	Vr9: Ik heb het gevoel dat migranten geen onderdeel uitmaken van de Bonairiaanse samenleving.
	Vr10: Door discriminatie zullen migranten nooit eerlijke kansen krijgen.
Etnische hiërarchie	Vr11: Ik heb het gevoel dat migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit beter behandeld worden dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit.
	Vr12: Ik heb het gevoel dat sommige migrantengroepen bevoordeeld worden ten koste van andere migrantengroepen.
Beleidsinstrumenten	Vr50: De rijksoverheid doet veel om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.
	Vr51: Het eilandsbestuur doet veel om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.
Good practices	Vr52: Ik heb het gevoel dat Bonairiaanse vakbonden veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te promoveren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.
	Vr53: Ik heb het gevoel dat werkgevers veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te promoveren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.



Variabele/element	
Arbeidsmarktgedrag	Vr22: Bent u als gevolg van discriminatie gestopt met het zoeken naar werk?
	Vr42: Ik voel mij minder betrokken bij het bedrijf of organisatie waar ik werk.
	Vr43: Ik werk harder.
	Vr44: Ik voel mij minder veilig op mijn werk.
	Vr.45: Ik voel mij meer verbonden met migranten die dezelfde herkomst of nationaliteit als mij hebben.
	Vr46: Ik heb ander werk gezocht.
	Vr47: Ik ben gestopt met werken.
	Vr48: Ik ben een sterker persoon geworden.
	Vr49: Ik werk onder mijn (opleidings)niveau.

Bijlage G – Enquêteformulier (Nederlands)

Vragenlijst

Discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer (2022)

Inleiding

Deze vragenlijst wordt afgenomen in het kader van een academisch onderzoek naar ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer. Op Bonaire moet iedereen in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Toch komen migranten minder gemakkelijk aan een baan of krijgen zij minder loon uitbetaald dan anderen. Wanneer dit soort dingen gebeuren, omdat de migrant uit een ander (ei)land komt of geen Nederlandse nationaliteit bezit, is er sprake van discriminatie.

Wij willen graag weten hoe migranten zelf discriminatie ervaren op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer en in hoeverre discriminatie gevolgen heeft voor hun arbeidsmarktgedrag.

Instructie voor het invullen van deze vragenlijst

Deze vragenlijst wordt handmatig verwerkt. Daarom is het belangrijk dat u:

- de vragenlijst niet kreukt;
- de vragenlijst invult met een zwarte of blauwe pen (geen potlood);
- een duidelijk kruisje zet in het vakje van uw keuze (**het vakje niet helemaal inkleuren!**)

Bijvoorbeeld

1. Bent u een man of een vrouw?

- man
 vrouw (u heeft nu ingevuld dat u een vrouw bent)

Als u per ongeluk het verkeerde vakje heeft aangekruist, moet u het goede vakje helemaal inkleuren.

1. Bent u een man of een vrouw?

- man (u heeft nu ingevuld dat u een man bent)
 vrouw

Kruis bij elke vraag één hokje aan. Als er bij een vraag meer antwoorden gegeven mogen worden, staat dit aangegeven.

- Bij de meeste vragen kunt u uw antwoord in het hokje aankruisen.
- Let goed op doorverwijzingen bij de antwoorden (↳ *door naar vraag ...*), zodat u alleen de vragen beantwoordt die voor u relevant zijn.



Persoonlijke situatie

We stellen eerst een aantal vragen over uw persoonlijke situatie.

1. Bent u een man of een vrouw?

- ₁ man
- ₂ vrouw

2. Binnen welke leeftijdscategorie valt u?

- ₁ 18 – 24 jaar
- ₂ 25 – 34 jaar
- ₃ 35 – 44 jaar
- ₄ 45 – 54 jaar
- ₅ 55 – 64 jaar
- ₆ ≥ 65 jaar

3. In welk (ei)land bent u geboren?

- ₁ Nederland
- ₂ Aruba
- ₃ Curaçao
- ₄ Dominicaanse Republiek
- ₅ Venezuela
- ₆ Colombia
- ₇ Peru

4. Wat is uw nationaliteit?

- ₁ Nederlandse
- ₂ Dominicaanse
- ₃ Venezolaanse
- ₄ Colombiaanse
- ₅ Peruaanse

5. Wat is uw hoogste voltooide opleiding?

- ₁ geen onderwijs gevolgd
- ₂ basisschool
- ₃ vmbo / lbo / huishoudschool
- ₄ mavo
- ₅ havo/vwo
- ₆ mbo
- ₇ hbo/universiteit

6. Hoe lang woont u al op Bonaire?

- ₁ 0 – 5 jaar
- ₂ 6 – 10 jaar
- ₃ 11 – 15 jaar
- ₄ 16 – 20 jaar
- ₅ 21 – 25 jaar
- ₆ > 25 jaar

7. Hoeveel talen spreekt u?

- ₁ 1
₂ 2
₃ ≥ 3

8. Hoeveel kranten in het Nederlands of Papiamentu leest u?

- ₁ 0
₂ 1
₃ ≥ 2

Discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt

Op Bonaire komen migranten minder gemakkelijk aan een baan of krijgen zij minder loon uitbetaald dan anderen. We spreken van discriminatie als dit gebeurt vanwege hun land van herkomst of nationaliteit.

Er volgt eerst een aantal uitspraken over discriminatie van migrantengroepen. Kunt u voor elke uitspraak aangeven in hoeverre u het ermee oneens of eens bent?

9. Ik heb het gevoel dat migranten geen onderdeel uitmaken van de Bonairiaanse samenleving.

- ₁ helemaal oneens
₂ oneens
₃ niet mee oneens/niet mee eens
₄ mee eens
₅ helemaal mee eens

10. Door discriminatie zullen migranten nooit eerlijke kansen krijgen.

- ₁ helemaal oneens
₂ oneens
₃ niet mee oneens/niet mee eens
₄ mee eens
₅ helemaal mee eens

11. Ik heb het gevoel dat migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit beter behandeld worden dan migrantengroepen met een vreemde nationaliteit.

- ₁ helemaal oneens
₂ oneens
₃ niet mee oneens/niet mee eens
₄ mee eens
₅ helemaal mee eens

12. Ik heb het gevoel dat sommige migrantengroepen bevoordeeld worden ten koste van andere migrantengroepen.

- ₁ helemaal oneens
₂ oneens
₃ niet mee oneens/niet mee eens
₄ mee eens
₅ helemaal mee eens



13. Ik voel mij sterk betrokken in de Bonairiaanse samenleving.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

14. Ik ga op Bonaire vooral om met Bonairianen.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

Het zoeken naar werk

De volgende vragen gaan over het zoeken naar werk. Als u een situatie die wij noemen hebt meegemaakt, willen wij daarna weten of het volgens u te maken had met discriminatie. Dus omdat u een migrant bent en dus van een ander (ei)land komt of een bepaalde nationaliteit bezit. Het gaat steeds om uw **eigen gevoel**. U hoeft dus niet te kunnen bewijzen of het discriminatie was of dat iemand u met opzet discrimineerde. Als u daaraan twijfelt, kunt u dat ook aangeven.

15. Heeft u de afgelopen vijf jaar gesolliciteerd?

- ₁ ja
- ₂ nee ▶ **door naar vraag 17**

16a. Bent u één of meerdere keren afgewezen?

- ₁ ja
- ₂ nee
- ₃ dat is nog niet bekend

} **door naar
vraag 17**

16b. Denkt u dat uw afwijzing wel of niet met discriminatie te maken had?

- ₁ wel
- ₂ niet
- ₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken had

16b. Denkt u dat uw afwijzing wel of niet met discriminatie te maken had?

- ₁ wel
- ₂ niet
- ₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken had

17. Heeft u de afgelopen vijf jaar werk gezocht via een uitzendbureau?

- ₁ ja
- ₂ nee ▶ **door naar vraag 19**

18a. Was het moeilijk om werk te vinden via het uitzendbureau?

₂ nee

₁ ja



18b. Denkt u dat uw afwijzing wel of niet met discriminatie te maken had?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken had

19. U heeft nu een aantal vragen beantwoord over het zoeken naar werk. Heeft u bij deze vragen één of meerdere keren aangegeven dat u zich gediscrimineerd voelde of hierover twijfelde?

₁ ja

₂ nee ► door naar vraag 23

20. Kunt u aangeven om welk vorm van discriminatie het daarbij ging? (maximaal twee antwoorden aankruisen)

₁ negatieve bejegening (bv. schelden, pesten)

₂ ongelijke behandeling

₃ bekladden, bekrassen, vernielen van eigendommen

₄ bedreigen, geweld

₅ seksueel lastigvallen

U heeft één of meerdere keren aangegeven dat u zich bij het zoeken naar werk gediscrimineerd voelde of hierover twijfelde. De volgende vraag gaat over uw meldgedrag.

21. Heeft u uw ervaring ergens gemeld? Om informatie of advies vragen telt ook als melding (maximaal twee antwoorden aankruisen)

₁ nee

₂ ja, bij de directie, of management van het bedrijf

₃ ja, bij de politie

₄ ja, met een instantie

₅ ja, ergens anders

22. Bent u als gevolg van discriminatie gestopt met het zoeken naar werk?

₁ ja

₂ nee

Op de werkvloer

We gaan het nu hebben over situaties die kunnen gebeuren op de werkvloer. Wij willen weten wat u zelf heeft meegemaakt in de afgelopen vijf jaar. Als u een situatie die wij noemen hebt meegemaakt, willen wij daarna weten of het volgens u te maken had met discriminatie. Dus omdat u een migrant bent en dus van een ander (ei)land komt of een bepaalde nationaliteit bezit. Het gaat steeds om uw **eigen gevoel**. U hoeft dus niet te kunnen bewijzen of het discriminatie was of dat iemand u met opzet discrimineerde. Als u daaraan twijfelt, kunt u dat ook aangeven.



23. Heeft u de afgelopen vijf jaar betaald werk verricht? Ook één uur per week of een korte periode of freelancewerk telt ook mee.

- ₁ ja
₂ nee ► **door naar vraag 50**

24. Binnen welke betaalde werkervaringscategorie valt u?

- ₁ 0 – 5 jaar
₂ 6 – 10 jaar
₃ 11 – 15 jaar
₄ 16 – 20 jaar
₅ > 20 jaar

25. Wat is uw individueel netto maandinkomen?

- ₁ minder dan US\$ 1.200 netto per maand
₂ US\$ 1.200 tot US\$ 1.700 netto per maand
₃ US\$ 1.700 tot US\$ 2.200 netto per maand
₄ US\$ 2.200 tot US\$ 2.700 netto per maand
₅ US\$ 2.700 netto of meer per maand

Wij gaan het nu hebben over een aantal situaties op de werkvloer. Kunt u voor elke situatie aangeven in hoeverre u de situatie heeft meegemaakt en zich gediscrimineerd voelde?

26a. Op mijn werk moet ik de vervelende klussen doen.

- ₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt ₁ ja, dat heb ik meegemaakt



26b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

- ₁ wel
₂ niet
₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

27a. Ik krijg voor hetzelfde werk minder betaald dan een collega.

- ₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt ₁ ja, dat heb ik meegemaakt



27b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

- ₁ wel
₂ niet
₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

28a. Ik krijg minder mogelijkheden dan collega's om mij te ontwikkelen.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



28b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

29a. Collega's krijgen meer mogelijkheden dan ik om promotie te maken binnen mijn bedrijf of organisatie.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



29b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

30a. Op mijn werk zijn mijn spullen vernield.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



30b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

31a. Ik heb het gevoel dat ik er niet bij hoor op mijn werk.

₂ nee, dat gevoel heb ik niet

₁ ja, dat gevoel heb ik



31b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit door discriminatie te maken heeft

32a. Ik ben uitgescholden of gepest door collega's, leidinggevende of manager.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



32b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



33a. Er zijn kwetsende grappen over mij gemaakt door collega's.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



33b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



34a. Ik ben seksueel lastiggevallen door collega's, leidinggevende of manager.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



34b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



35a. Ik ben bedreigd, geschopt of geslagen door collega's.

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt

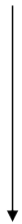


35b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



36a. Ik heb weleens discriminatie ervaren van andere mensen dan collega's, zoals opdrachtgevers, klanten of

₂ nee, dat heb ik niet meegemaakt

₁ ja, dat heb ik meegemaakt



36b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



37a. Mijn tijdelijke contract is niet verlengd.

₂ nee, dat is mij niet overkomen

₁ ja, dat is mij overkomen



37b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft



38a. Ik ben ontslagen.

₂ nee, ik ben niet ontslagen

₁ ja, dat is mij overkomen

▼
38b. Denkt u dat dit wel of niet met discriminatie te maken heeft?

₁ wel

₂ niet

₃ ik twijfel of dit met discriminatie te maken heeft

39. U heeft nu een aantal vragen beantwoord over situaties op de werkvloer. Heeft u bij deze vragen één of meerdere keren aangegeven dat u zich gediscrimineerd voelde of hierover twijfelde?

₁ ja

₂ nee ▶ door naar vraag 50

40. Kunt u aangeven om welk vorm van discriminatie het daarbij ging? (maximaal twee antwoorden aankruisen)

₁ negatieve bejegening (bv. schelden, pesten)

₂ ongelijke behandeling

₃ bekladden, bekrassen, vernielen van eigendommen

₄ bedreigen, geweld

₅ seksueel lastigvallen

U heeft één of meerdere keren aangegeven dat u zich op de werkvloer gediscrimineerd voelde of hierover twijfelde. De volgende vraag gaat over uw meldgedrag.

41. Heeft u uw ervaring ergens gemeld? Om informatie of advies vragen telt ook als melding (maximaal twee antwoorden aankruisen)

₁ nee

₂ ja, bij de directie, of management van het bedrijf

₃ ja, bij de politie

₄ ja, met een instantie

₅ ja, ergens anders

Hieronder staan een aantal uitspraken over de gevolgen die discriminatie op de werkvloer kan hebben. Kunt u bij deze stellingen aangeven in welke mate dit voor u geldig is?

42. Ik voel mij minder betrokken bij het bedrijf of organisatie waar ik werk.

₁ heel minder betrokken

₂ minder betrokken

₃ neutraal

₄ meer betrokken

₅ heel meer betrokken



43. **Ik werk harder.**
- ₁ heel minder hard
 - ₂ minder hard
 - ₃ neutraal
 - ₄ heel hard
 - ₅ heel veel harder
44. **Ik voel mij minder veilig op mijn werk.**
- ₁ heel minder veilig
 - ₂ minder veilig
 - ₃ neutraal
 - ₄ heel veilig
 - ₅ heel meer veilig
45. **Ik voel mij meer verbonden met migranten die dezelfde herkomst of nationaliteit als mij hebben.**
- ₁ heel minder verbonden
 - ₂ minder verbonden
 - ₃ neutraal
 - ₄ meer verbonden
 - ₅ heel meer verbonden
46. **Ik heb ander werk gezocht.**
- ₁ ja
 - ₂ nee
47. **Ik ben gestopt met werken.**
- ₁ ja
 - ₂ nee
48. **Ik ben een sterker persoon geworden.**
- ₁ ja
 - ₂ nee
49. **Ik werk onder mijn (opleidings)niveau.**
- ₁ ja
 - ₂ nee

De volgende twee uitspraken gaan over uw perceptie bij de implementatie van specifieke beleidsinstrumenten door de rijksoverheid en het eilandsbestuur om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.

50. **De rijksoverheid doet veel om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.**
- ₁ helemaal oneens
 - ₂ oneens
 - ₃ niet mee oneens/niet mee eens
 - ₄ mee eens
 - ₅ helemaal mee eens

51. Het eilandsbestuur doet veel om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te bestrijden of te verminderen.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

De volgende twee uitspraken gaan over uw perceptie bij het promoveren van succesvoorbeelden uit de praktijk door vakbonden en werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te doen bestrijden of te verminderen.

52. Ik heb het gevoel dat Bonairiaanse vakbonden veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te promoveren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te doen bestrijden of te verminderen.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

53. Ik heb het gevoel dat werkgevers veel doen om succesvoorbeelden uit de praktijk te promoveren om arbeidsmarktdiscriminatie tegen migrantengroepen te doen bestrijden of te verminderen.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

De laatste vier vragen/uitspraken gaan over informatiekapitaal. Onder informatiekapitaal wordt verstaan de kennis van hoe de Bonairiaanse arbeidsmarkt werkt en welke manieren effectief zijn om een baan te vinden.

54. Bent u lid van een Bonairiaanse vakbond?

- ₁ ja, door naar vraag 56
- ₂ nee

55. Zou u lid van een Bonairiaanse vakbond willen zijn?

- ₁ ja
- ₂ nee

56. Ik ben goed op de hoogte van de procedures bij werving, selectie, promotie en ontslag.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens



57. Ik ben goed op de hoogte van de regelgeving bij werving, selectie, promotie en ontslag.

- ₁ helemaal oneens
- ₂ oneens
- ₃ niet mee oneens/niet mee eens
- ₄ mee eens
- ₅ helemaal mee eens

Dit is het einde van deze vragenlijst. Dank u wel voor uw medewerking.

Bijlage H – Enquêteformulier (Papiamentu)

Enkuesta

Diskriminashon riba merkado laboral i boka di trabou na Boneiru (2022)

Introdukshon

E enkuesta aki ta un investigashon akadémiko ku ta trata midimentu di eksperensianan pa loke ta trata diskriminashon kontra di inmigrantenan riba merkado laboral i na boka di trabou na Boneiru. Tin ku keda trata tur hende na Boneiru igual den situashonnan similar. Sin embargo ta mas difísil pa inmigrantenan haña un trabou òf ta paga nan ménos ku otro trahadónan. Ta papia di diskriminashon si akaso esaki sosodé, pasobra e inmigrante ta bini di un otro pais (òf isla) òf pasobra e no tin nashonalidat hulandes.

Nos tin gana di sa kon inmigrantenan mes ta eksperensia diskriminashon riba merkado laboral i boka di trabou na Boneiru i kua konsekuensianan esaki por tin riba nan komportashon riba merkado laboral na Boneiru.

Instrukshon pa por yena e formulario

Ta prosesa e formulario aki manualmente. P'esei ta importante pa:

- No dobla e formulario;
- Yena e formulario ku un pèn pretu òf pèn blou (preferibel no ku un pòtlot!);
- Pone un krus den kada hòki di bo eskoho (no pinta e hòki **kompletu!**)

Por ehèmpel:

1. Bo ta hòmber òf muhé?

- hòmber
 muhé (awor aki bo a yena ku bo ta muhé)

Si akaso akidentalmente bo a marka un hòki robes, bo mester pinta e hòki korekto kompletamente.

1. Bo ta hòmber òf muhé?

- hòmber (awor bo a yena ku bo ta hòmber)
 muhé

Yena solamente **un** hòki pa kada pregunta. Lo indiká bo si akaso bo mester duna mas ku un kontesta.

- Pa tur pregunta bo mester marka e kontesta den e hòki di bo eskoho.
- Pone bon atenshon na e referensianan den e kontesta (► kontinuá ku pregunta ...), bo mester kontestá solamente e **preguntanan** ku ta relevante pa bo.



Situashon personal

Na promé lugá nos ke hasi bo un seri di pregunta riba bo situashon personal.

1. Bo ta hòmer òf muhé?

- ₁ hòmer
- ₂ muhé

2. Den kua kategoria di edat bo ta?

- ₁ 18 – 24 aña
- ₂ 25 – 34 aña
- ₃ 35 – 44 aña
- ₄ 45 – 54 aña
- ₅ 55 – 64 aña
- ₆ ≥ 65 aña

3. Na kua pais òf isla bo a nase?

- ₁ Hulanda
- ₂ Aruba
- ₃ Kòrsou
- ₄ Repùblica Dominicana
- ₅ Venezuela
- ₆ Colombia
- ₇ Peru

4. Kua nashonalidat bo tin?

- ₁ hulandes
- ₂ dominikano
- ₃ venezolano
- ₄ kolombiano
- ₅ peruano

5. Kua edukashon mas altu bo a terminá?

- ₁ Mi no tin edukashon.
- ₂ skol básiko
- ₃ vmbo / lbo / huishoudschool)
- ₄ mavo
- ₅ havo/vwo
- ₆ mbo
- ₇ hbo / universidat

6. Kuantu tempu bo ta bibando na Boneiru?

- ₁ 0 – 5 aña
- ₂ 6 – 10 aña
- ₃ 11 – 15 aña
- ₄ 16 – 20 aña
- ₅ 21 – 25 aña
- ₆ > 25 aña

7. Kuantu idioma bo ta papia?

- ₁ 1
₂ 2
₃ ≥ 3

8. Kuantu korant na hulandes òf papiamentu bo ta lesa?

- ₁ 0
₂ 1
₃ ≥ 2

Diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru

Na Boneiru inmigrantenan tin ménos chèns di haña un trabou òf ta paga nan ménos salario ku otronan. Nos ta papia di diskriminashon si esaki pasa pa motibu di su pais di orígen òf nashonalidat.

Na promé lugá ta sigui un seri di deklarashon tokante di diskriminashon kontra di gruponan di inmigrantenan. Pa kada deklarashon nos ke pa bo indiká si bo ta di akuerdo òf si bo no ta di akuerdo.

9. Mi ta sinti ku inmigrantenan no ta forma parti di komunidad di Boneiru.

- ₁ totalmente no di akuerdo
₂ no di akuerdo
₃ neutral
₄ mas di akuerdo
₅ totalmente di akuerdo

10. Pa motibu di diskriminashon inmigrantenan nunca ta haña un chèns hustu.

- ₁ totalmente no di akuerdo
₂ no di akuerdo
₃ neutral
₄ mas di akuerdo
₅ totalmente di akuerdo

11. Mi ta sinti ku ta trata e grupo di inmigrante ku nashonalidat hulandes mihó ku e grupo di inmigrante ku nashonalidat estranhero.

- ₁ totalmente no di akuerdo
₂ no di akuerdo
₃ neutral
₄ di akuerdo
₅ totalmente di akuerdo

12. Mi ta sinti ku ta favoresé algun grupo di inmigrante riba kustodia di otro grupo di inmigrante.

- ₁ totalmente no di akuerdo
₂ no di akuerdo
₃ neutral
₄ di akuerdo
₅ totalmente di akuerdo



13. Mi ta sinti ku mi ta fuertemente enbolbí den e komunidad di Boneiru.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

14. Na Boneiru mi ta sosialisá prinsipalmente ku bonerianonan.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

Buskamentu di trabou

E siguiente preguntanan ta bai tokante di buskamentu di trabou. Si bo tabatin eksperensia ku un situashon manera nos ta bai mensioná, nos ke sa di bo si esaki ta relashoná ku diskriminashon. Esaki ke men ku a diskriminá bo pasobra bo ta inmigrante, bo ta bini di otro pais òf isla òf bo tin un nashonalidat determiná. Semper ta trata di **bo propio sintimentunan**. No ta nesesario pa bo tin prueba ku tabata trata diskriminashon òf ku nan a diskriminá bo intensionalmente. Si bo ta duda tambe nos ke pa bo indiká esei.

15. Bo a yega di solisitá pa un trabou den e último sinku (5) añanan?

- ₁ sí
- ₂ nò ► **sigui ku pregunta 17**

16a. A rechasá bo un òf mas biaha?

- ₁ sí
- ₂ nò
- ₃ mi no sa ainda

→ **kontinuá ku pregunta
pregunta 17**

16b. Bo ta kere ku e rechaso tin di aber ku diskriminashon òf nò?

- ₁ sí
- ₂ nò
- ₃ Mi tin un duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon.

17. Bo a yega di buska trabou via di uitzendbureau den e último sinku (5) añanan?

- ₁ sí
- ₂ nò, **kontinuá ku pregunta 19**

18a. Tabata difisil pa haña trabou via di uitzendbureau?

- ₂ nò



₁

18b. Bo ta kere ku esaki por tin di aber ku diskriminashon òf nò?

- ₁ sí
- ₂ nò
- ₃ Mi tin un duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon.

19. **Bo a kontestá un seri di pregunta tokante buskamentu di trabou. Bo a indiká un òf mas biaha ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf ku bo tin un duda?**
- ₁ sí
₂ nò ► **kontinuá ku pregunta 23**
20. **Bo por indiká kua forma di diskriminashon bo a eksperensíá? (marka un máksimo di dos kontesta)**
- ₁ trato negativo (por ehèmpel: insulto, intimidashon)
₂ trato no igual
₃ dañá, raya, destruí propiedat
₄ menasa, violensia
₅ akoso seksual
21. **Bo a mèldu e eksperensia aki un kaminda? Buska informashon òf konseho tambe ta konta komo mèldu (marka un máksimo di dos kontesta)**
- ₁ nò
₂ sí, na departamento di personal, mèneder òf direktor di e kompania
₃ sí, na polis
₄ sí, na un instansia
₅ sí, na un otro lugá
22. **Bo a yega di stòp di buska trabou komo konsekuensia di diskriminashon?**
- ₁ sí
₂ nò

Na boka di trabou

Awor nos ta ban papia di situashonnan ku por sosodé na boka di trabou. Si bo tabatin eksperensia ku un situashon manera nos ta bai mensioná, nos ke sa di bo si esaki ta relashoná ku diskriminashon. Esaki ke men ku a diskriminá bo pasobra bo ta inmigrante, bo ta bini di otro pais òf isla òf bo tin un nashonalidat determiná. Semper ta trata di **bo propio sintimentunan**. No ta nesario pa bo tin prueba ku tabata trata diskriminashon òf ku nan a diskriminá bo intensionalmente. Si bo ta duda tambe nos ke pa bo indiká esei.

23. Bo a yega di tin trabou den e último sinku (5) añanan?

Un ora pa siman, un periodo kòrtiku òf un trabou independiente tambe ta konta.

- ₁ sí
₂ nò ► **kontinuá ku pregunta 50**
24. **Den kua kategoria di eksperensia laboral bo ta?**
- ₁ 0 – 5 aña
₂ 6 – 10 aña
₃ 11 – 15 aña
₄ 16 – 20 aña
₅ > 20 aña



25. Kuantu ta bo entrada mensual nèto individual?

- ₁ ménos di US\$ 1,200 nèto pa luna
- ₂ US\$ 1,200 pa US\$ 1,700 nèto pa luna
- ₃ US\$ 1,700 pa US\$ 2,200 nèto pa luna
- ₄ US\$ 2,200 pa US\$ 2,700 nèto pa luna
- ₅ US\$ 2.700 nèto òf mas pa luna

Awor nos ta ban papia di un seri di situashon ku bo por enkontrá na bo boka di trabou. Pa kada situashon bo por indiká riba kua punto bo a eksperensíá e situashon i a sinti bo diskriminá?

26a. Na trabou, ami tin ku hasi e trabounan fèrfelu.

₂ nè, mi no a eksperensíá esei

₁ si, mi a yega di eksperensíá esei

26b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nè?

- ₁ si
- ₂ nè
- ₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

27a. Nan ta paga ami ménos ku un kolega pa e mes trabou.

₂ nè, mi no a eksperensíá esei

₁ si mi a eksperensíá esei

27b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nè?

- ₁ si
- ₂ nè
- ₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

28a. Mi tin ménos oportunitat pa desaroyá mi mes kompará ku mi koleganan.

₂ nè, mi no a eksperensíá esei

₁ si, mi a eksperensíá esei

28b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nè?

- ₁ si
- ₂ nè
- ₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

29a. Mi koleganan tin mas oportunitat di promové ku ami den mi empresa òf organisashon.

₂ nè, mi no a eksperensíá esei

₁ si, mi a eksperensíá esei

29b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nè?

- ₁ si
- ₂ nè
- ₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

30a. **A destruí mi pertensianan na mi trabou.**

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei

▼
30b. **Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?**

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

31a. **Mi ta sinti ku ta ekskluí mi na mi trabou (esaki ta aplikabel pa aktividatnan, funshon, trabounan, etc.)**

₂ nò, mi no tabatin e sintimentu ei

₁ si, mi tabatin e sintimentu ei

▼
31b. **Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?**

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

32a. **Koleganan, supervisor òf gerente a yega di zundra òf intimidá mi.**

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei

▼
32b. **Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?**

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

33a. **Mi koleganan a yega di hasi weganan ofensivo den direkshon di mi persona.**

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei

▼
33b. **Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?**

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

34a. **Koleganan, supervisor òf gerente a yega di akosá mi seksualmente.**

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei

▼
34b. **Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?**

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon



35a. Koleganan, supervisor òf gerente a yega di menasá, skòp òf gòlpiá mi.

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei



35b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esaki tin di aber ku diskriminashon

36a. Mí a yega di eksperensiá diskriminashon di personanan ku no ta mi koleganan, manera klientenan òf pa

₂ nò, mi no a eksperensiá esei

₁ si, mi a eksperensiá esei



36b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esei tin di aber ku diskriminashon

37a. No a prolongá mi kontrakto di trabou temporal.

₂ nò, esei no a yega di pasa mi

₁ si, esei a yega di pasa mi



37b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esei tin di aber ku diskriminashon

38a. Nan a retirá mi.

₂ nò, mi no a eksperensiá retiro.

₁ si, mi a eksperensiá esei.



38b. Bo ta kere ku esaki tin di aber ku diskriminashon òf nò?

₁ si

₂ nò

₃ mi ta duda ku esei tin di aber ku diskriminashon

39. Bo a kontestá un seri di pregunta tokante di situashonnan na boka di trabou. Bo a indiká un òf mas biaha ku bo a sintí bo diskriminá òf ku bo ta duda?

₁ si

₂ nò ► kontinuá ku pregunta 50

40. Bo por indiká kua forma di diskriminashon bo a eksperensíá? (marka un máksimo di dos kontesta)

- ₁ trato negativo (por ehèmpel, insulto, intimidashon)
- ₂ trato no igual
- ₃ dañá, raya, destruí propiedat
- ₄ menasa, violensia
- ₅ akoso seksual

Bo a indiká un òf mas biaha ku bo a sinti bo diskriminá òf ku bo tin duda ku bo a sinti bo diskriminá na bo boka di trabou. E pregunta ku ta sigui tin di aber ku bo komportashon di mèldu.

41. Bo a mèldu e eksperensia aki un kaminda? Buska informashon òf konseho tambe ta kontá komo mèldu (marka un máksimo di dos kontesta)

- ₁ nò
- ₂ si, na departamento di personal, mèneder òf direktor di e kompania
- ₃ si, na polis
- ₄ si, na un instansia
- ₅ sí, na un otro lugá

Na kontinuashon tin un seri di deklarashon tokante di konsekuensianan ku diskriminashon por tin riba boka di trabou. Bo por indiká ku si e deklarashonnan aki ta aplikabel pa bo?

42. Mi ta sinti mi mes ménos enbolbí den e empresa òf organisashon ku mi ta traha.

- ₁ muchu ménos enbolbí
- ₂ ménos enbolbí
- ₃ neutral
- ₄ mas enbolbí
- ₅ muchu mas enbolbí

43. Mi ta traha mas duru.

- ₁ muchu ménos duru
- ₂ ménos duru
- ₃ neutral
- ₄ mas duru
- ₅ muchu mas duru

44. Mi ta sinti mi ménos sigur na mi trabou.

- ₁ muchu ménos sigur
- ₂ ménos sigur
- ₃ neutral
- ₄ mas sigur
- ₅ muchu mas sigur



45. **Mi ta sinti mi mas konektá ku e inmigrantenan ku ta bini di e mes pais ku mi òf ku tin mes nashonalidat ku mi.**
- ₁ muchu ménos konektá
 - ₂ ménos konektá
 - ₃ neutral
 - ₄ mas konektá
 - ₅ muchu mas konektá
46. **Mi a buska otro trabou.**
- ₁ sí
 - ₂ nò
47. **Mi a stòp di traha.**
- ₁ sí
 - ₂ nò
48. **Mi a bira un persona mas fuerte.**
- ₁ sí
 - ₂ nò
49. **Mi ta traha bou di mi nivel (di edukashon).**
- ₁ sí
 - ₂ nò

E siguiente dos deklarashonnan ta trata bo persepshon pa ku implementashon di instrumentonan di maneho spesífiko di gobièrnu sentral i gobièrnu insular pa kombatí i redusí diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru kontra di gruponan di inmigrante.

50. **Gobièrnu di Hulanda ta hasi hopi pa kombatí i redusí diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru kontra di gruponan di inmigrante.**
- ₁ totalmente no di akuerdo
 - ₂ no di akuerdo
 - ₃ neutral
 - ₄ mas di akuerdo
 - ₅ totalmente di akuerdo
51. **Gobièrnu di Boneiru ta hasi hopi pa kombatí i redusí diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru kontra gruponan di inmigrante.**
- ₁ totalmente no di akuerdo
 - ₂ no di akuerdo
 - ₃ neutral
 - ₄ mas di akuerdo
 - ₅ totalmente di akuerdo

E dos deklarashonnan siguiente ta referí na bo persepshon di e forma kon sindikatonan i dunadónan di trabou ta promové ku ehèmpelnan práktiko, pa kombatí i redusí diskriminashon kontra di gruponan di inmigrante riba merkado laboral na Boneiru.

52. Mi tin e sintimentu ku sindikatonan di Boneiru ta hasiendo hopi pa promové bon ehèmpelnan práktiko ku e meta pa kombatí i redusí diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru kontra di gruponan di inmigrante.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ mas di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

53. Mi tin e sintimentu ku dunadónan di trabou ta hasiendo hopi pa promové bon ehèmpelnan práktiko ku e meta pa kombatí i redusí diskriminashon riba merkado laboral di Boneiru kontra di gruponan di inmigrante.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ un tiki no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ mas di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

E último kuater preguntanan i deklarashonnan ta trata kapital di informashon. Den e kaso akí, kapital di informashon ta nifiká e konosementu di kon e merkado laboral di Boneiru ta funshoná i di kua manera i kon por haña un trabou.

54. Bo ta miembro di un sindikato di Boneiru?

- ₁ si ► **kontinuá ku pregunta 56**
- ₂ nò

55. Bo lo tin gana di ta miembro di un sindikato di Boneiru?

- ₁ si
- ₂ nò

56. Mi ta konosé bon e proseso di solisitut, selekshon, promoshon i retiro den kuadro laboral.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ mas di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

57. Mi ta konosé bon e reglanan i leinan relashoná ku solisitut, selekshon, promoshon i retiro den kuadro laboral.

- ₁ totalmente no di akuerdo
- ₂ no di akuerdo
- ₃ neutral
- ₄ mas di akuerdo
- ₅ totalmente di akuerdo

Esaki ta final di e enkuesta. Danki pa bo koperashon.



Bijlage I – Enquêteformulier (Spaans)

Cuestionario

Discriminación del mercado laboral en Bonaire y en el lugar de trabajo (2022)

Introducción

Se realiza este cuestionario en el contexto de una investigación académica sobre la discriminación percibida del mercado laboral en Bonaire y en el lugar de trabajo. Todos en Bonaire deben ser tratados por igual en casos uniformes. Sin embargo, a los inmigrantes les resulta más difícil encontrar trabajo o se les paga menos que a otros. Hay discriminación cuando este tipo de cosas suceden porque el migrante viene de otro país u isla o no tiene nacionalidad holandesa.

Nos gustaría saber cómo los propios migrantes experimentan discriminación del mercado laboral en Bonaire y en el lugar de trabajo y en qué medida la discriminación tiene consecuencias en su comportamiento en el mercado laboral.

Instrucciones para completar este cuestionario

Este cuestionario se procesa manualmente. Por eso es importante que:

- no arrugas el cuestionario;
- complete el cuestionario con un bolígrafo negro o azul (¡preferible no un lápiz!);
- coloque una cruz clara en el cuadro de su elección (¡no coloree el cuadro por completo!)

Por ejemplo

1. ¿Eres hombre o mujer?

- hombre
 mujer (ahora has ingresado que eres mujer)

Si acaso accidentalmente marcó la casilla incorrecta, debes colorear la casilla correcta por completo.

1. ¿Eres hombre o mujer?

- hombre (ahora has ingresado que eres hombre)
 mujer

Marque **solamente** una casilla para cada pregunta. Se indicará si tienes que dar más de una respuesta para una pregunta.

- Para todas las preguntas tienes que macar su respuesta en la casilla.
- Preste mucha atención a las referencias en las respuestas (► continua con la pregunta ...), para que solo responda **las** preguntas que son relevantes para usted.

Situación personal

Primero les hacemos una serie de preguntas sobre su situación personal.

1. **¿Eres hombre o mujer?**
 - ₁ hombre
 - ₂ mujer

2. **¿En qué categoría de edad te encuentras?**
 - ₁ 18 – 24 años
 - ₂ 25 – 34 años
 - ₃ 35 – 44 años
 - ₄ 45 – 54 años
 - ₅ 55 – 64 años
 - ₆ ≥ 65 años

3. **¿En qué país o isla naciste?**
 - ₁ Países Bajos
 - ₂ Aruba
 - ₃ Curazao
 - ₄ República Dominicana
 - ₅ Venezuela
 - ₆ Colombia
 - ₇ Perú

4. **¿Cuál es su nacionalidad?**
 - ₁ Holandés
 - ₂ Dominicano
 - ₃ Venezolano
 - ₄ Colombiano
 - ₅ Peruano

5. **¿Cuál es su educación más alta completada?**
 - ₁ sin educación
 - ₂ escuela primaria
 - ₃ escuela secundaria baja
 - ₄ bachillerato
 - ₅ escuela secundaria alta
 - ₆ educación profesional secundaria
 - ₇ educación profesional superior / universidad

6. **¿Cuánto tiempo tienes viviendo en Bonaire?**
 - ₁ 0 – 5 años
 - ₂ 6 – 10 años
 - ₃ 11 – 15 años
 - ₄ 16 – 20 años
 - ₅ 21 – 25 años
 - ₆ > 25 años



7. ¿Cuántos idiomas hablas?

- ₁ 1
- ₂ 2
- ₃ ≥ 3

8. ¿Cuántos periódicos en holandés o papiamento lees?

- ₁ 0
- ₂ 1
- ₃ ≥ 2

Discriminación del mercado laboral en Bonaire

En Bonaire, los migrantes tienen menos probabilidades de encontrar un trabajo o se les paga menos salarios que otros. Hablamos de discriminación si esto sucede por su país de origen o nacionalidad.

En primer lugar, siguen una serie de declaraciones sobre la discriminación contra los grupos de migrantes. Para cada declaración, ¿puede indicar hasta qué punto está o no está de acuerdo?

9. Siento que los migrantes no son parte de la comunidad de Bonaire.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

10. Debido a la discriminación, los migrantes nunca tendrán oportunidades justas.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

11. Tengo la sensación de que los grupos de migrantes con nacionalidad holandesa son tratados mejor que los grupos de migrantes con nacionalidad extranjera.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

12. Tengo la sensación que algunos grupos de migrantes son favorecidos a expensas de otros grupos de migrantes.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

13. Me siento fuertemente involucrado en la sociedad de Bonaire.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

14. En Bonaire me socializo principalmente con Bonairianos.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

Búsqueda de empleo

Las siguientes preguntas son sobre la búsqueda de empleo. Si has tenido experiencia con una situación que mencionamos, queremos saber si cree que estaba relacionada con la discriminación. Entonces, porque eres migrante y, por lo tanto, vienes de otro país u isla o tienes una determinada nacionalidad. Siempre se trata de tus **propios sentimientos**. Por lo tanto, no es necesario tener pruebas si fue discriminación o si alguien lo discriminó intencionalmente. Si tienes alguna duda al respecto, también puedes indicarlo.

15. ¿Ha solicitado un empleo en los últimos cinco años?

- ₁ sí
- ₂ no ▶ **continua con la pregunta 17**

16a. ¿Ha sido rechazado una o más veces?

- ₁ sí
- ₂ no
- ₃ que aún no se conoce

} continua con la pregunta 17

16b. ¿Crees que tu rechazo tuvo que ver con la discriminación?

- ₁ sí
- ₂ no
- ₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

17. ¿Ha estado buscando trabajo a través de una agencia de empleo en los últimos cinco años?

- ₁ sí
- ₂ no ▶ **continua con la pregunta 19**



18a. ¿Fue difícil encontrar trabajo a través de la agencia de empleo?

₂ no

₁ sí



18b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

19. Ha respondido a una serie de preguntas sobre la búsqueda de empleo. ¿Indicó una o más veces en estas preguntas que se sentía discriminado o que dudaba?

₁ sí

₂ no ▶ **continua con la pregunta 23**

20. ¿Puede indicar qué forma de discriminación estuvo involucrada? (marque un máximo de dos respuestas)

₁ trato negativo (por ejemplo, insultos, intimidación)

₂ trato desigual

₃ dañar, rayar, destruir propiedades

₄ amenazas, violencia

₅ acoso sexual

Ha indicado una o más veces que se sintió discriminado o dudado en la búsqueda de empleo. La siguiente pregunta es sobre su comportamiento de denuncia.

21. ¿Ha reportado su experiencia en alguna parte? Pedir información o consejo también cuenta como una notificación (marque un máximo de dos respuestas)

₁ no

₂ sí, con el departamento de desarrollo organizacional y/o la dirección de la empresa

₃ sí, en la policía

₄ sí, con una instancia

₅ sí, en otro lugar

A continuación, se presenta una pregunta sobre la consecuencia que la discriminación puede tener en la búsqueda de trabajo. ¿Puede indicar si la siguiente pregunta corresponde a su situación?

22. ¿Ha dejado de buscar empleo como consecuencia de la discriminación?

₁ sí

₂ no

En el lugar de trabajo

Ahora vamos a hablar de situaciones que pueden suceder en el lugar de trabajo. Queremos saber lo que usted mismo ha experimentado en los últimos cinco años. Si has vivido una

situación que mencionamos, queremos saber después si crees que tuvo que ver con la discriminación. Entonces, porque eres migrante y, por lo tanto, vienes de otro país (isla) o tienes una determinada nacionalidad. Siempre se trata de tus **propios sentimientos**. Por lo tanto, no es necesario tener pruebas si fue discriminación o si alguien lo discriminó intencionalmente. Si tienes alguna duda al respecto, también puedes indicarlo.

23. ¿Ha tenido un empleo durante los últimos cinco años?

Una hora a la semana o un corto período de tiempo o trabajo independiente también cuenta.

- ₁ sí
₂ no ▶ **continúa con la pregunta 50**

24. ¿En qué categoría de experiencia laboral se encuentra?

- ₁ 0 – 5 años
₂ 6 – 10 años
₃ 11 – 15 años
₄ 16 – 20 años
₅ > 20 años

25. ¿Cuál es su ingreso mensual neto individual?

- ₁ menos de US\$ 1,200 neto por mes
₂ US\$ 1,200 a US\$ 1,700 neto por mes
₃ US\$ 1,700 a US\$ 2,200 neto por mes
₄ US\$ 2,200 a US\$ 2,700 neto por mes
₅ US\$ 2.700 neto o más por mes

Ahora vamos a hablar de una serie de situaciones en el lugar de trabajo. Para cada situación, ¿puede indicar hasta qué punto ha percibido la situación y se sintió discriminado?

26a. En el trabajo tengo que hacer los trabajos menos agradables y/o de mayores esfuerzos?

- ₂ no, no he participado en eso



- ₁ sí, he participado en eso

26b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

- ₁ sí
₂ no
₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

27a. Me pagan menos que a un colega por el mismo trabajo.

- ₂ no, no he participado en eso



- ₁ sí, he participado en eso

27b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

- ₁ sí
₂ no
₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación



28a. Tengo menos oportunidades que mis colegas para desarrollarme.

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso

28b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

29a. Los colegas tienen más oportunidades que yo para ser promovidos dentro de mi empresa u organización

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso

29b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

30a. En el trabajo, mis pertenencias fueron destruidas.

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso

30b. ¿Crees que esto puede o no tener que ver con la discriminación?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

31a. Siento que me excluyen en mi trabajo (aplica para actividades, funciones, tareas, etc.).

₂ no, no tengo esa sensación

₁ sí, tengo esa sensación

31b. ¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

32a. He sido regañado o intimidado por colegas, supervisor o gerente.

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso

32b. ¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

33a. **Ha habido bromas ofensivas hechas sobre mí por colegas, supervisor o gerente.**

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso



33b. **¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?**

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

34a. **He sido acosada sexualmente por colegas, supervisor o gerente.**

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso



34b. **¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?**

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

35a. **He sido amenazado, pateado o golpeado por colegas, supervisor o gerente.**

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso



35b. **¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?**

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

36a. **He experimentado discriminación de personas que no son colegas, como clientes o pacientes.**

₂ no, no he participado en eso

₁ sí, he participado en eso



36b. **¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?**

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

37a. **Mi contrato temporal no ha sido renovado.**

₂ no, eso no me pasó a mí

₁ sí, eso me pasó a mí



37b. **¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?**

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación



38a. Me despidieron.

₂ no, no he sido despedido

₁ sí, eso me pasó a mí



38b. ¿Crees que esto se debe a la discriminación o no?

₁ sí

₂ no

₃ dudo que esto haya tenido que ver con la discriminación

39. Ha respondido a una serie de preguntas sobre situaciones en el lugar de trabajo. ¿Indicó una o más veces en estas preguntas que se sentía discriminado o dudaba?

₁ sí

₂ no ► **continua con la pregunta 50**

40. ¿Puede indicar qué forma de discriminación estuvo involucrada? (marque un máximo de dos respuestas)

₁ trato negativo (por ejemplo, insultos, intimidación)

₂ trato desigual

₃ dañar, rayar, destruir propiedades

₄ amenazas, violencia

₅ acoso sexual

Ha indicado una o más veces que se sintió discriminado dudado en el lugar de trabajo. La siguiente pregunta es sobre su comportamiento de denuncia.

41. ¿Ha reportado su experiencia en alguna parte? Pedir información o consejo también cuenta como una notificación (marque un máximo de dos respuestas)

₁ no

₂ sí, con el consejo de administración, o la dirección de la empresa

₃ sí, en la policía

₄ sí, con una instancia

₅ sí, en otro lugar

A continuación, se presentan una serie de declaraciones sobre las consecuencias que la discriminación puede tener en el lugar de trabajo. ¿Puede indicar en estas declaraciones hasta qué punto aplica para usted?

42. Me siento menos involucrado en la empresa u organización donde trabajo.

₁ muy menos involucrado

₂ menos involucrado

₃ neutral

₄ más involucrados

₅ mucho más involucrados

43. **Trabajo más duro.**
- ₁ muy menos duro
 - ₂ menos duro
 - ₃ neutral
 - ₄ muy duro
 - ₅ mucho más duro
44. **Me siento menos seguro en el trabajo.**
- ₁ muy menos seguro
 - ₂ menos seguro
 - ₃ neutral
 - ₄ muy seguro
 - ₅ mucho más seguro
45. **Me siento más conectado con los migrantes que tienen el mismo origen o nacionalidad que yo.**
- ₁ mucho menos conectado
 - ₂ menos conectado
 - ₃ neutral
 - ₄ más conectados
 - ₅ mucho más conectado
46. **Busqué otro trabajo.**
- ₁ sí
 - ₂ no
47. **Dejé de trabajar.**
- ₁ sí
 - ₂ no
48. **Me he convertido en una persona más fuerte.**
- ₁ sí
 - ₂ no
49. **Trabajo por debajo de mi nivel (educativo).**
- ₁ sí
 - ₂ no

Las siguientes dos declaraciones son sobre su percepción en la implementación de instrumentos de política específicos por parte del gobierno central y el gobierno insular para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral contra los grupos de migrantes.

50. **El gobierno de Holanda está haciendo mucho para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral en Bonaire contra los grupos de migrantes.**
- ₁ totalmente en desacuerdo
 - ₂ en desacuerdo
 - ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
 - ₄ de acuerdo
 - ₅ totalmente de acuerdo

51. El gobierno de Bonaire hace mucho para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral en Bonaire contra los grupos de migrantes.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

Las dos declaraciones siguientes se refieren a su percepción de la promoción de ejemplos prácticos de éxito por parte de sindicatos y empleadores para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral en Bonaire contra los grupos de migrantes.

52. Tengo la sensación que los sindicatos de Bonaire están haciendo mucho para promover ejemplos prácticos de éxito con el fin para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral en Bonaire contra los grupos de migrantes.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

53. Tengo la sensación que los empleadores están haciendo mucho para promover ejemplos prácticos de éxito con el fin para combatir o reducir la discriminación del mercado laboral en Bonaire contra los grupos de migrantes.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

Las últimas cuatro preguntas y declaraciones son sobre el capital de la información. Se entiende para este caso por capital de información el conocimiento en el mercado laboral de Bonaire en relación a cómo funciona, de qué manera y cómo encontrar un trabajo.

54. ¿Es usted miembro de un sindicato de Bonaire?

- ₁ sí ▶ **continua con la pregunta 56**
- ₂ no

55. ¿Le gustaría ser miembro de un sindicato de Bonaire?

- ₁ sí
- ₂ no

56. Conozco muy bien los procedimientos de reclutamiento, selección, promoción y despido en el ámbito laboral.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

57. Conozco muy bien las leyes de reclutamiento, selección, promoción y despido en el ámbito laboral.

- ₁ totalmente en desacuerdo
- ₂ en desacuerdo
- ₃ no en desacuerdo / no de acuerdo
- ₄ de acuerdo
- ₅ totalmente de acuerdo

Este es el final de este cuestionario. Gracias por su cooperación.



Afkortingenlijst

ADB:	Antidiscriminatiebureau
Awgb:	Algemene wet gelijke behandeling
BES-eilanden:	Bonaire, Sint Eustatius en Saba
BES-Sr:	Wetboek van Strafrecht van Bonaire, Sint Eustatius en Saba
BI:	Beleidsinstrumenten
CAO:	Collectieve arbeidsovereenkomst
CAWI:	Computer-assisted web interviewing
CBS-CN:	Centraal Bureau voor de Statistiek Caribisch Nederland
CBS-NA:	Central Bureau of Statistics Netherlands Antilles and Island Registries
CDA:	Christen-Democratisch Appèl
cf.:	confer, vergelijk
CI:	Confidence Interval
CK:	Cultureel kapitaal
CRM:	College voor de Rechten van de Mens
CV:	Curriculum Vitae
ED:	Etnische discriminatie
EF:	Externe factoren
EHo:	Etnische homofilie
EHi:	Etnische hiërarchie
ESS:	European Social Survey
et al.:	en anderen
e.d.:	en dergelijke
ED13:	Enquête Ervaren Discriminatie van 2013 gehouden door SCP
ED18:	Enquête Ervaren Discriminatie van 2018 gehouden door SCP
EHRM:	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
Exp(B):	odds-ratio
GP:	Good practices
Gw:	Grondwet van Nederland
HAVO:	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HBO:	Hoger beroepsonderwijs
ICUC:	Inter-Continental University of the Caribbean
iem.:	iemand
IK:	Informatiekapitaal
LBO:	Lager beroepsonderwijs
KV:	Kapitaalvormen
M:	Mean
m.n.:	met name
MAVO:	Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs
MBO:	Middelbaar beroepsonderwijs
MK:	Menselijk kapitaal

NIS2NL:	New Immigrant Survey Netherlands
NL-Sr:	Wetboek van Strafrecht Nederland
nr.:	nummer
NVP:	Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagment en Organisatieontwikkeling
OM:	Openbaar Ministerie
OR:	Odds-Ratio
p.:	pagina
PAPI:	Pen-and-Paper Personal Interview
PI:	Passende interventies
pp.:	pagina's
RPF:	Reformatorische Politieke Federatie
SCP:	Sociaal Cultureel Planbureau
SER:	Sociaal-Economische Raad
SD:	Standard deviation
SK:	Sociaal kapitaal
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
Stb.:	Staatsblad
t/m:	tot en met
t.o.v.:	ten opzichte van
v.:	vrouwelijk
vgl.:	vergelijk
VIF:	variance inflation factor
VMBO:	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
VWO:	Voortgezet Wetenschappelijk Onderwijs
WO:	Wetenschappelijk Onderwijs
WRR:	Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid



Curriculum vitae

Anthony Timothy Cornelis Nicolaas werd op 12 oktober 1974 te Bonaire, Nederlandse Antillen geboren. In 1994 behaalde hij zijn vwo-diploma aan het Radulphus College te Curaçao. Hij ging daarna bij de Universiteit van de Nederlandse Antillen ('UNA') Antilliaans recht studeren. Hij heeft zijn master-bul op 2 februari 1999 behaald.

Anthony werkte van 1999 tot en 2000 bij het eilandgebied Bonaire als juridische medewerker en ging vervolgens van 2000 tot en met 2003 bij het Korps Politie Bonaire werken als Hoofd Juridisch Adviesdienst. Vervolgens werd hij als adjunct-eilandsecretaris van het eilandgebied Bonaire aangesteld. Van 2006 tot en met 2011 bekleedde hij diverse politieke ambten, waaronder Statenlid van de Staten van de Nederlandse Antillen en eilandsraadlid tevens gedeputeerde van het eilandgebied Bonaire. Anthony werkt sedert 2016 als advocaat te Bonaire en heeft zijn eigen advocatenkantoor Nicolaas & Partners Law.

Anthony is getrouwd met Marlys Correa Navarro en heeft zes kinderen (Timmy, Melly, Marc-Anthony, Abiël, Aaliyah en Anthony-Saeed†). Hij houdt van schaken en sportvliegen.