

'Etnische hiërarchie op arbeidsmarkt'



In de afgelopen decennia is de bevolking op Bonaire fors toegenomen. Een belangrijke oorzaak hiervan is het positieve migratiesaldo.

Onderzoek onder migranten op Bonaire

In hoeverre ervaren de migrantengroepen op Bonaire discriminatie bij het zoeken naar werk en op de werkvloer? En wat zijn de consequenties daarvan op hun gedrag? Anthony Nicolaas onderzocht dit en schreef er zijn proefschrift over: 'Ervaren discriminatie op de Bonairiaanse arbeidsmarkt'. Op 4 mei mocht hij zijn bevindingen verdedigen en zijn doctoraat in ontvangst nemen op de Inter-Continental University of the Caribbean (ICUC) op Bonaire.

DOOR EEN ONZER VERSLAGGEVERS

Migranten op Bonaire

In de afgelopen decennia is de bevolking op Bonaire fors toegenomen. Een belangrijke oorzaak hiervan is het positieve migratiesaldo, zo legt Nico-

laas uit. Het grootste aantal migranten op Bonaire komt uit Nederland. Daarnaast vooral uit de overige landen binnen het Koninkrijk (Aruba, Curaçao en Sint Maarten) en landen in Latijns-Amerika, met name

de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru.

Een groeiende bevolking betekent ook dat het potentiële aanbod van personeel toeneemt. In diverse sectoren worden op Bonaire veel migranten ingezet, vooral in de bouw en de horeca.

Arbeidsmarktdiscriminatie

De kwaliteit van de arbeid - denk aan arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden - van laagopgeleide migranten op Bonaire laat echter soms te wensen over, zo blijkt uit onderzoek. Dat maakt deze groep, zowel degene met een Nederlandse als met een buitenlandse nationaliteit, erg gevoelig voor arbeidsmarktdiscriminatie.

Het ervaren van discriminatie hangt samen met een laag zelfvertrouwen en gezondheidsproblemen en kan ervoor zorgen dat mensen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt of het sociale leven, zo schrijft Nicolaas in zijn proefschrift. Maar het heeft ook gevolgen voor de maatschappij als geheel. Discriminatie op de arbeidsmarkt is dan ook in de strafwetgeving van de BES-landen verboden.

Onderzoek

Nicolaas richt zich in zijn onderzoek op de vraag in hoeverre migranten met een vreemde of met een Nederlandse nationaliteit discriminatie ervaren op de Bonairiaanse arbeidsmarkt en op de werkvloer, en welke consequenties deze ervaringen hebben voor hun arbeidsmarktgedrag.

In het dagelijks taalgebruik wordt discriminatie op diverse manieren gebruikt. Nicolaas omschrijft in zijn onderzoek discriminatie als 'het nadelig behandelen van migranten omdat zij behoren tot een bepaalde migrantengroep of tot een bepaalde migrantengroep worden gerekend'. „Aan de nadelige behandeling kan afkeer ten grondslag liggen, maar dat hoeft niet altijd het geval te zijn. Indirecte discriminatie verwijst naar gedrag en regelgeving die onbedoeld migrantengroepen uitsluiten.”

Onderzoekers hebben verschillende methoden gebruikt om discriminatie op de arbeidsmarkt te bestuderen. Nicolaas koos voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek om zo een goed beeld te krijgen van zowel de aard en de omvang van discriminatie. „Voordeel van kwalitatief onderzoek is dat je dicht bij de woorden van de respondent kunt blijven. Terwijl kwantitatief onderzoek de reikwijdte en generaliseerbaarheid als voordeel heeft”, aldus de promovendus.

Invloed op gedrag

Nicolaas organiseerde voor het kwalitatieve deel onder meer zes focusgroep-interviews, variërend naar geslacht, opleidingsniveau, verblijfsduur op Bonaire (bepaalde of onbepaalde tijd), herkomst en nationaliteit.

Uit de interviews kwam naar voren 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 een of andere wijze discrimi-

natie plaatsvindt, worden gemedend. Met dit gedrag perkt men feitelijk voor zichzelf de arbeidsmarkt in.”

Een andere reactie is dat ondernemers een eigen onderneming beginnen. Enkele deelnemers uit de focusgesprekken hebben dit gedaan omdat ze geen toegang kregen tot een baan in loondienst. „Nogal wat deelnemers proberen niet te veel rekening te houden met discriminatie, het te negeren.”

Een andere reactie die Nicolaas zag, is dat men zich extra inspannt om discriminatie het hoofd te bieden, zich dubbel wil bewijzen. Hij noemt het een 'positief gevolg gekoppeld aan de door hen ervaren discriminatie'. Verder passen migranten zich aan om niet gediscrimineerd te worden, bijvoorbeeld door het verlagen van hun ambitieniveau en door werk onder het eigen (opleidings)niveau aan te nemen.

Ongelijke behandeling en negatieve bejegening

Voor de kwantitatieve analyse hebben in totaal 225 respondenten uit Nederland, Aruba en Curaçao en 161 respondenten uit de Dominicaanse Republiek, Venezuela, Colombia en Peru, wonend op Bonaire, een vragenlijst ingevuld. Hieruit blijkt dat ruim 45 procent in de afgelopen vijf jaar discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar werk. Op de werkvloer is het percentage iets minder hoog: 40 procent van de werkende migranten voelt zich gediscrimineerd op de werkvloer. Op de werkvloer is de twijfel over discriminatie wel het grootst: 24 procent twijfelde of een situatie nu wel echt discriminatie was.

Het gevoel gediscrimineerd te worden neemt bij het zoeken naar werk veelal de vorm aan van ongelijke behandeling (60 procent) en op de werkvloer wordt vooral negatieve bejegening ervaren (67 procent), concludeert Nicolaas. Al zijn hier wel verschillen te zien tussen de migrantengroepen. Zo ervaren migranten met een vreemde nation-



In diverse sectoren op Bonaire worden migranten ingezet, met name in de bouw en de horeca.



naliteit vaker discriminatie in de vorm van negatieve bejegening. Migrantengroepen met de Nederlandse nationaliteit merken vaker discriminatie op de werkvloer in de vorm van ongelijke behandeling.

Ook tussen de migrantengroepen ziet de promovendus verschillen in de mate waarin zij discriminatie meemaken. Zo voelen migrantengroepen uit Latijns-Amerika zich vaker gediscrimineerd bij het zoeken naar werk dan migranten uit Nederland, Aruba en Curaçao.

Gevolgen

Discriminatie kan ernstige gevolgen hebben, schrijft Nicolaas. Door discriminatie haakt een deel van de werkzoekenden af van de arbeidsmarkt: de helft van de respondenten gaf aan dat zij stoppen met het zoeken naar werk. Bij de Dominicanen is dit zelfs 64 procent, en bij Venezolanen 61 procent. Het aphaakper-

centage is het laagst voor migranten afkomstig uit Nederland: 22 procent.

Het ervaren van discriminatie zorgt er ook voor dat migranten een grotere verbondenheid voelen met de migranten met dezelfde herkomst en nationaliteit. 92 procent zegt ook 'een sterker persoon te zijn geworden'. Ook zag Nicolaas in zijn onderzoek dat een groot deel van de migranten harder gaat werken. „Mogelijk om tegenwicht te bieden aan negatieve groepsbeelden waar zij tegenaan lopen.” Tegelijkertijd zoekt een deel ander werk of stopt zelfs met werken als gevolg van de (ervaren) discriminatie op de werkvloer.

'Etnische hiërarchie'

Uit het onderzoek komt naar voren dat migranten met een vreemde nationaliteit afkomstig uit Latijns-Amerika meer discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk en op de werkvloer dan migranten uit

Nederland, Aruba en Curaçao. Doordat zij 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. Ook blijkt dat de negatieve effecten van discriminatie migranten uit Latijns-Amerika veel meer treffen dan migranten met de Nederlandse nationaliteit.

Omdat migrantengroepen niet in dezelfde mate worden getroffen door arbeidsmarktdiscriminatie, kan volgens Nicolaas worden geconcludeerd dat er op Bonaire sprake is van etnische hiërarchie.

Voor de verschillen in arbeidsmarktgedrag tussen de migrantengroepen zijn diverse factoren aan te wijzen. „Verschillen in menselijk kapitaal (opleiding, inkomen), sociaal kapitaal (netwerken, maatschappelijke integratie), etnische homofilie, etnische hiërarchie en verschillen in de sector van de ar-

beidsmarkt 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, aldus Nicolaas.

Breder onderzoek

Nicolaas heeft de openbare lichamen Sint Eustatius en Saba niet in zijn onderzoek meegenomen. Ook heeft hij geen uitsplitsing gemaakt naar verschillende maatschappelijke terreinen, zoals het onderwijs, contacten met instanties en in de (semi)publieke ruimte. Hij beveelt aan dit in een vervolgonderzoek mee te nemen. „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.”



Anthony Nicolaas tijdens de verdediging van zijn proefschrift.



Nicolaas kreeg tijdens zijn verdediging steun uit het publiek van zijn twee zonen en dochter, kleinkind, beide ouders, vrouw en dochter.



DBA-titel voor Bonairiaan Anthony Nicolaas

„Weer een mooie prestatie voor de intellectuele ontwikkeling van Curaçao en Bonaire”, zo schrijft de ICUC op Bonaire in de aankondiging van de verdediging van Anthony Nicolaas op 4 mei 2023, waarmee Nicolaas zijn Doctorate in Business Administration (DBA, vergelijkbaar met PhD) heeft behaald. Bij het doctoraatprogramma wordt verwacht dat de je een groot en diepgaand onderzoek verricht, waarbij iemand moet kunnen aantonen dat hij de kunst van de toegepaste en

wetenschappelijke analyse tot in de puntjes beheerst. Het onderzoek duurt ongeveer drie jaar. Nicolaas hield zijn onderzoek onder migranten op Bonaire. Met behulp van een uitgebreide vragenlijst vroeg hij enkele honderden migranten op Bonaire naar hun ervaringen met discriminatie op de werkvloer en in hun zoektocht naar werk. Daarnaast deed hij een kwalitatief onderzoek, waarbij hij in kleine focusgroepen met interviews de diepte in kon gaan.

„Gezien de explosieve bevolkingsgroei op Bonaire, waarvan een groot deel door buitenlanders, is de uitkomst van dit onderzoek belangrijk voor het beleid en verdere ontwikkeling van het eiland”, aldus de ICUC. Nicolaas had als promotoren professor Paul Jansen van de Vrije Universiteit van Amsterdam en professor Gilbert Cijntje van ICUC. In de examencommissie zaten verder academisch directeur van ICUC Raila Pikeri en Shamil Ortega, eveneens van de ICUC.



De promovendus met zijn promotor op Bonaire en ICUC-medewerkers. Vlnr: Rayla Pikeri, Angeline Schenker, Anthony Nicolaas, Gilbert Cijntje en Shamil Ortega.