



Opdrachtgever

SZW



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtnemer

Sociaal en Cultureel Planbureau / I.
Andriessen, E. Nievers, L. Faulk ... [et
al.]

Onderzoek

Liever Mark dan Mohammed?:
onderzoek naar
arbeidsmarktdiscriminatie van niet-
westerse migranten via praktijktests

Startdatum – 1 januari 2010

Einddatum – 1 januari 2010

Categorie

Werkgevers

Liever Mark dan Mohammed?

Conclusie

Maakt Mohammed minder kans op de arbeidsmarkt dan Mark, ook al hebben zij dezelfde opleiding en werkervaring? En zijn werkgevers ten opzichte van Sonaya onvriendelijker dan Marloes? Deze studie neemt het selectiegedrag van werkgevers onder de loep. Er is gebruik gemaakt van zogenaamde praktijktests: twee vergelijkbare maar fictieve kandidaten solliciteren per brief of telefonisch op bestaande vacatures. Op basis van ruim 1300 tests wordt vastgesteld of kandidaten met een niet-westerse achtergrond minder kans hebben om een uitnodiging te krijgen en of zij anders bejegend worden. Omdat alleen de etnische herkomst van beide kandidaten verschillend is, kan goed worden vastgesteld of etniciteit een rol speelt in selectiegedrag van werkgevers. Bron: Bibliotheek SZW

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/8ueoofgh>

Liever Mark dan Mohammed?

Liever Mark dan Mohammed?

Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests

Iris Andriessen
Eline Nievers
Laila Faulk
Jaco Dagevos

Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, januari 2010

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2010

scp-publicatie 2010/1

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagontwerp: Bureau StijlZorg, Utrecht

Omslagillustratie: © Paul van Riel/Hollandse Hoogte

ISBN 978-90-377-0421-1

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprerecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

De auteurs van scp-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord	7
Samenvatting, conclusies en implicaties voor beleid	9
1 Onderzoek naar discriminatie via praktijktests	23
2 Opzet en uitvoering	37
3 De uitkomsten van de praktijktests	57
4 Ongelijke bejegening van sollicitanten	71
Literatuur	89
Summary	91
Bijlage A Voorbeeldbrief en cv in verschillend format Bijlagen B en C (te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport)	103
Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	109

Voorwoord

Bij onderzoek naar de maatschappelijke positie van niet-westerse migranten en hun kinderen is er één vraag die altijd gesteld wordt: in hoeverre heeft hun achterstand op autochtone Nederlanders te maken met het onvoldoende gekwalificeerd zijn? Of is er sprake van discriminatie – onbewust of bewust, direct of indirect? Dat die vraag steeds gesteld blijft worden in studies en debatten komt mede doordat het lastig is vast te stellen of en in welke mate er sprake is van discriminatie. Om meer grip te krijgen op deze kwestie is op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in aanvulling op de bestaande Discriminatiemonitor (Andriessen et al. 2007), deze verdiepende studie uitgevoerd. Daarbij is gebruik gemaakt van zogenaamde praktijktests. Praktijktests vormen een belangrijke methode in het onderzoek naar discriminatie. Door hun experimentele opzet kunnen zij autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten op fijnmazig niveau aan elkaar gelijkstellen, waardoor een vrij zuivere vergelijking mogelijk is. Bovendien houden zij een directe meting van het gedrag van werkgevers in, waardoor discriminatie direct gemeten kan worden. Het doel van de test is te bezien of twee fictieve kandidaten die qua arbeidsrelevante kenmerken gelijk zijn, maar een andere etnische achtergrond hebben, een even grote kans hebben om een baan te krijgen. Zo kan worden vastgesteld of een allochtoon klinkende naam, een buitenlandse geboorteplaats of een licht accent op zichzelf aanleiding vormen om mensen nadelig te behandelen.

In het onderhavige onderzoek is op grote schaal gebruik gemaakt van praktijktests. Op dergelijke schaal is in Nederland de laatste tien jaar geen onderzoek meer naar discriminatie gedaan. De grootschaligheid van het onderzoek maakt het mogelijk te onderzoeken waar de grootste knelpunten zich voordoen: bij welk type functies, in welke economische sectoren en bij welke categorieën van sollicitanten (etnische groep, geslacht, werkervaring)?

Het uitvoeren van praktijktests is een tijdrovende en arbeidsintensieve bezigheid. De inzet en toewijding van onze vier stagiaires Mariëtte Hosemans, Thuy Ngo, Ellen Nieuwenhuis en Nelleke van Os was daarbij onontbeerlijk. Suzanne Ekers was onmisbaar bij het verwerken van de reacties van de werkgevers. Dank ook aan alle mensen die bereid waren op hun huisadres post voor ons te ontvangen en deze aan ons door te sturen. Prof. dr. F. Bovenkerk was zeer behulpzaam bij de voorbereiding van het onderzoek door over zijn eigen onderzoekservaringen te vertellen. Tegen het eind van het onderzoek konden we rekenen op advies van prof. dr. J. Twisk (UMC), dr. C. Maas (UU), Jurjen Iedema en Tom van der Meer (beiden van het SCP) omtrent de statistische analyses. We zijn de leden van de klankbordgroep, waarin vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties plaatshebben, evenals Art.1 en de Commissie gelijke behandeling, erkentelijk voor hun ondersteuning en raadgevingen. Tot slot danken we Judith Helmons en Sabo Çelik van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die dit onderzoek mogelijk maakten.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting, conclusies en implicaties voor beleid

1	Achterstand op de arbeidsmarkt: <i>human capital</i> of discriminatie?	11
2	Onderzoek via praktijktests	11
3	Resultaten: is er discriminatie op de arbeidsmarkt?	13
3.1	Kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek	15
3.2	Verschil in bejegening	17
4	Hoe ernstig is het gesteld met discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt?	18
5	Aangrijpingspunten voor beleid	20

1 Achterstand op de arbeidsmarkt: *human capital* of discriminatie?

De Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt heeft als doel om meer licht te werpen op de vraag in hoeverre discriminatie een factor is in de achterstand van migrantengroepen op de arbeidsmarkt. In 2007 is de eerste editie van deze monitor verschenen. Op grond van een uitgebreide literatuurverkenning is in de monitor de volgende definitie van discriminatie als uitgangspunt genomen: het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003). Uitgaande van deze definitie is de belangrijkste opgave van onderzoek naar discriminatie om selectie op basis van voor de functie relevante kenmerken te onderscheiden van selectie waarbij etnische herkomst de doorslaggevende factor is. Algemeen wordt experimenteel onderzoek als de beste methode gezien om te constateren of er discriminatie plaatsvindt. In het onderhavige onderzoek is gebruik gemaakt van zogenoemde praktijktests. Praktijktests hebben als doel vast te stellen of twee – fictieve – sollicitanten die qua relevante kenmerken even geschikt zijn voor de functie, maar een andere etnische herkomst hebben, dezelfde kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De experimentele opzet van deze methode zorgt ervoor dat andere factoren die tot een andere behandeling kunnen leiden, uitgeschakeld zijn, zodat zo zuiver mogelijk berekend kan worden of de etnische herkomst een rol speelt in de selectiebeslissing van de werkgever. Als er geen verschil is, wordt er dan toch verschil gemaakt?

Praktijktests kunnen weliswaar bepalen of er sprake is van discriminatie, maar zij kunnen niet vaststellen wat de aard is van de discriminatie (bewust of onbewust), of welke overwegingen de werkgever had om wel voor de ene kandidaat te kiezen en niet voor de andere. Andere onderzoeksmethoden zijn hiervoor meer geschikt (zie Andriessen et al. 2007; Nievers et al. (nog te verschijnen)).

2 Onderzoek via praktijktests

In dit onderzoek zijn praktijktests uitgevoerd door middel van het versturen van twee gelijkwaardige sollicitatiebrieven en zijn er telefonische sollicitaties uitgevoerd. De telefonische sollicitaties zijn ingezet voor vacatures aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij de praktijk in dit segment van de arbeidsmarkt, waar direct contact met de werkgever een veelgebruikte manier is van solliciteren.

Er zijn in de periode mei tot en met december van 2008 1342 valide tests uitgevoerd, die uiteenvallen in 1142 schriftelijke tests en 200 telefonische tests.

De grootschalige opzet van het onderzoek maakt het mogelijk te differentiëren naar persoons- en baankenmerken. Hierdoor kan bepaald worden of de kans op uitnodiging voor een sollicitatiegesprek verschilt tussen:

- niet-westerse en autochtone sollicitanten;
- mannen en vrouwen;
- functieniveaus (laag, midden en hoog);
- sectoren (zorg, horeca, detailhandel, financiële dienstverlening, gemeentelijke overheid);

- functies met en zonder klantcontact;
- sollicitanten zonder, met enige en met veel werkervaring;
- diverse migrantengroepen (van Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse origine).

Idealiter zouden zoveel tests uitgevoerd worden dat alle etnische groepen naar alle typen beroepen en in alle onderscheiden sectoren hebben gesolliciteerd. Dit had echter tot een niet haalbaar aantal tests geleid (ca. 17.000). Om die reden hebben leden van etnische groepen en mannen en vrouwen op een selectie van beroepen en sectoren gesolliciteerd. Omdat de kans op een uitnodiging verschilt per beroep en sector, is hiervoor later in de analyse gecontroleerd. We komen hierop nog terug bij de bespreking van de resultaten.

Binnen sectoren en functieniveaus is een selectie gemaakt van beroepen, zodat het mogelijk werd te werken met standaardbrieven en -cv's, die vooraf werden getest op vergelijkbaarheid. Hierdoor werd zoveel mogelijk uitgesloten dat de afwijzing van een kandidaat te maken had met de aantrekkelijkheid van de brief of het cv. Bij het opstellen van de standaardbrieven en -cv's is gelet op waarheidsgetrouwheid (opleidings- en werkervaringsgegevens moesten kloppen) en op vergelijkbaarheid tussen de gematchte cv's en brieven. Hiertoe zijn de conceptstandaard-cv's en -brieven voorgelegd aan een panel, bestaande uit P&O-functionarissen van bedrijven en gemeenten, en *recruiters* van werving- en selectiebureaus. De panelleden hebben de brieven en cv's beoordeeld op correctheid, aantrekkelijkheid en vergelijkbaarheid. Met behulp van de informatie uit deze panelbijeenkomsten werden de cv's en brieven bijgesteld, zodat per beroep gelijkwaardige cv's en brieven zijn verkregen. Bij de telefonische tests werkten we met acteurs die erop getraind werden om op een vergelijkbare, gemotiveerde en realistische manier (passend bij het opleidingsniveau) te solliciteren.

Om niet te lange en uitgebreide cv's te hoeven maken, waren sollicitanten in dit onderzoek maximaal 33 jaar oud. Een overtuigend lang cv zou meerdere vorige betrekkingen en bedrijven moeten bevatten. Dit maakte het lastiger om twee vergelijkbare cv's te maken. Tevens zou het opnemen van meerdere bedrijven leiden tot een grotere kans op ontdekking.

De fictieve sollicitanten moesten namen krijgen die door een werkgever makkelijk konden worden herkend als behorend tot de beoogde etnische groep. Op internet is daarom gezocht naar veelvoorkomende Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse namen. We zijn ervan uitgegaan dat veelvoorkomende Surinaamse en Antilliaanse namen niet altijd als zodanig worden herkend. In de schriftelijke tests hebben we om die reden geboorteplaatsen buiten Nederland opgenomen, namelijk Paramaribo respectievelijk Willemstad. Uit het cv was echter duidelijk dat men de gehele schoolloopbaan in Nederland had doorlopen. Bij de telefonische tests werden de Antilliaanse en Surinaamse acteurs geïnstrueerd zich te bedienen van een licht accent, dat als doel had de werkgever erop te attenderen dat het hier een Surinaamse of Antilliaanse sollicitant betrof. De acteurs die een Marokkaanse vrouw of Turkse man speelden, spraken zonder accent. Zij

werden er wel op getraind hun fictieve naam met een duidelijk Marokkaanse of Turkse tongval uit te spreken.

Uitvoering

Geschikte vacatures zijn in hoofdzaak via vacaturesites gezocht. Via willekeurige toewijzing werden de ene brief en cv toegewezen aan de autochtone sollicitant en de andere brief en cv aan de niet-westerse sollicitant. Er was dus geen ‘autochtoon’ of ‘allochtoon’ cv. Bij de telefonische tests werden de volgorde waarin de acteurs belden en de cv’s systematisch tussen de acteurs gewisseld, om uit te sluiten dat een verschillend resultaat te maken zou kunnen hebben met de aantrekkelijkheid van een bepaald cv of met de volgorde waarin de autochtone en de niet-westerse sollicitant opbelden. Tussen de gesprekken naar een werkgever door beide fictieve sollicitanten zat altijd minimaal een uur.

Reikwijdte van het onderzoek

Indien een fictieve kandidaat een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek ontving, werd deze zo snel mogelijk afgeslagen. Hiermee werd de overlast voor werkgevers zoveel mogelijk beperkt. De consequentie hiervan is wel dat het onderzoek uitsluitend op de eerste selectiefase betrekking heeft en dat niet is vastgesteld wie uiteindelijk de baan zou hebben gekregen. Uit ander onderzoek blijkt echter wel dat eventuele ongelijkheid tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten in de eerste fase, niet verdwijnt in latere fasen van het sollicitatieproces. Zo laat een studie van Bovenkerk et al. (1995) zien dat naarmate niet-westerse sollicitanten verder raakten in de selectieprocedure, de kansenongelijkheid tussen hen en autochtone sollicitanten groter werd. In Zweden toonde een experiment met anoniem solliciteren aan dat niet-westerse sollicitanten een even grote kans maken op een uitnodiging als autochtone Zweedse sollicitanten, maar dat dat positieve effect verdwijnt in latere fasen van het sollicitatieproces, wanneer werkgevers en sollicitanten oog in oog met elkaar komen te staan (Åslund en Nordström Skans 2007).

Het is al weer enige tijd geleden dat in Nederland op deze schaal praktijktests zijn uitgevoerd. Qua omvang komt het onderzoek van Bovenkerk et al. (1995) daar nog het meest bij in de buurt. In dat onderzoek werd ondubbelzinnig het voorkomen van discriminatie aangetoond, maar dat onderzoek is inmiddels al meer dan tien jaar oud. Zoals gezegd, zijn praktijktests bij uitstek geschikt om selectie op basis van relevante productieve kenmerken te onderscheiden van selectie op basis van etnische herkomst. Dit laatste noemen we discriminatie, ongeacht de motieven die hieraan ten grondslag liggen. Het uitgevoerde onderzoek heeft echter ook zijn beperkingen. Zoals hierboven toegelicht, heeft het onderzoek betrekking op vijf sectoren en ligt de maximumleeftijd van de sollicitanten op 33 jaar. Het onderzoek bestrijkt dus niet de gehele arbeidsmarkt.

3 Resultaten: is er discriminatie op de arbeidsmarkt?

Het onderzoek levert twee soorten resultaten op. Ten eerste maakt het duidelijk of er verschillen zijn in de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek tussen autochtone Nederlanders en personen met een niet-westerse herkomst. Hiervoor zijn de

resultaten van zowel de schriftelijke als de telefonische tests benut. Zij vormen de kern van het onderzoek. Een tweede uitkomst geeft antwoord op de vraag of niet-westerse sollicitanten anders worden bejegend dan autochtone sollicitanten. Deze informatie is ontleend aan de telefonische tests.

Tabel 1 bevat de resultaten voor de verschillen in de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, onderscheiden naar uiteenlopende categorieën. Hierbij moet worden opgemerkt dat in het onderzoeksdesign achtergrondkenmerken zoveel mogelijk wisselend met elkaar gecombineerd zijn. In alle sectoren komen dus banen met en zonder klantcontact voor, en van elk functieniveau. In de analyse is vervolgens gecontroleerd voor deze achtergrondkenmerken, zodat de resultaten gezuiverd zijn van de invloed van deze kenmerken. Dat er in een sector bijvoorbeeld meer vacatures met klantcontact vertegenwoordigd zijn, kan dan geen verklaring meer vormen voor gevonden verschillen in discriminatie tussen sectoren.

Tabel S.1

Verskil in percentage niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders dat is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, totaal en naar enkele achtergrond- en baankenmerken, 2009 (in procentpunten)^a

	verschil niet-westerse migranten en autochtonen
totaal	-7
mannen	-9
vrouwen	-5
functieniveau	
laag	-8
midden	-9
hoog	-3
sector	
zorg	-6
financiële dienstverlening	-6
horeca	-11
gemeente	-3*
detailhandel	-10
werkervaring	
starter	-4
meer ervaring	-6
meeste ervaring	-9
klantcontact	
functies zonder klantcontact	-5
functies met klantcontact	-9

a Percentage uitnodigingen niet-westerse migranten min het percentage uitnodigingen autochtonen.

* verschil is niet-significant.

Bron: SCP

3.1 Kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek

Niet-westerse sollicitanten worden minder vaak uitgenodigd dan autochtone

Niet-westerse sollicitanten hebben een significant lagere kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. In dit onderzoek wordt 44% van de autochtone sollicitanten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tegen 37% van de niet-westerse. Niet-westerse sollicitanten die qua kenmerken dus volledig overeenkomen met autochtone werkzoekenden, hebben desalniettemin minder kans op een uitnodiging voor een gesprek (7 procentpunten oftewel 16% minder kans). Tegelijkertijd blijkt uit dit onderzoek dat wanneer niet-westerse werkzoekenden voldoen aan het functieprofiel en een goede brief en passend cv kunnen overleggen, ook zij vaak – namelijk meer dan een derde van de gevallen – uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. In tabel S.1 zijn de uitkomsten van de tests uitgedrukt als het verschil tussen de percentages autochtone en niet-westerse uitgenodigde sollicitanten. Voor de totale groep niet-westerse en autochtone sollicitanten is de verschilscore dus 7 procentpunten. De gepresenteerde verschilcores zijn door middel van multivariate analyses geschoond van de invloed van andere factoren.

Discriminatie treft niet-westerse mannen vaker dan niet-westerse vrouwen

Uit dit onderzoek blijkt dat het verschil in de kans op een uitnodiging tussen niet-westerse en autochtone vrouwen kleiner is dan dat tussen niet-westerse en autochtone mannen. Dit is in lijn met eerder onderzoek (zie de Discriminatiemonitor 2007 (Andriessen et al. 2007) voor eigen analyses en een overzicht van andere studies). De gevonden uitkomsten kunnen in verband worden gebracht met de socialedominantiethorie, die voorspelt dat over niet-westerse mannen negatievere beelden bestaan dan over niet-westerse vrouwen.

Vooraf in lagere en middenfuncties is er sprake van discriminatie

Veel niet-westerse migranten zijn door hun gemiddeld genomen lagere opleidingsniveau aangewezen op lagere functies. Dit onderzoek laat zien dat discriminatie zich meer manifesteert in lagere en middenfuncties. In die delen van de arbeidsmarkt waar veel niet-westerse migranten naar werk zoeken, bestaan grote verschillen in kansen op uitnodiging. Waarom dit zo is, is niet duidelijk. In hogere functies hebben niet-westerse sollicitanten bijna dezelfde kans op een uitnodiging als autochtone sollicitanten. Dit komt overeen met eerder in Nederland verricht onderzoek (Büyükbözkoyum et al. 1991; Bovenkerk et al. 1995; Andriessen et al. 2007; Altintas et al. 2009).

Horeca en detailhandel scoren slecht; weinig discriminatie bij de gemeentelijke overheid

De horeca en de detailhandel – grote sectoren in de dienstensector – staan het meest afwijzend tegenover niet-westerse sollicitanten. Het verschil tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten in het aandeel uitnodigingen bedraagt maar liefst 11 respectievelijk 10 procentpunten. Dit hangt niet samen met het feit dat deze sectoren een hoger aandeel beroepen met klantcontact hebben; voor deze factor is statistisch gecontroleerd. Bij de gemeentelijke overheid is het verschil tussen autochtone en niet-westerse

sollicitanten statistisch niet significant. De financiële dienstensector en de zorg ontlopen elkaar niet veel. Ook in deze sectoren staan niet-westerse sollicitanten op achterstand; het significante verschil met autochtone sollicitanten bedraagt in beide sectoren 6 procentpunten.

Geen significant verschil discriminatie tussen starters en meer ervaren sollicitanten

De in tabel 1 weergegeven verschillen in discriminatie bij starters en meer ervaren sollicitanten zijn niet significant. De mate van discriminatie verschilt dus niet tussen de drie categorieën sollicitanten. Wel worden starters minder vaak uitgenodigd dan sollicitanten met meer ervaring (niet zichtbaar in tabel, zie hoofdstuk 3).

Vaker discriminatie bij functies met klantcontact

Internationaal onderzoek heeft gewezen op de betekenis van zogenoemde *customer discrimination*. Dit houdt in dat werkgevers bij voorkeur geen minderheden aannemen op functies met klantcontact. Zij veronderstellen dat dit klanten afschrikt. Om dit na te gaan, is in dit onderzoek onderscheid gemaakt in functies zonder en met klantcontact. De *customer discrimination* blijkt zich ook in Nederland voor te doen: bij functies met klantcontact is er een groter verschil tussen niet-westerse migranten en autochtonen in het aandeel uitnodigingen dan bij functies zonder klantcontact.

Geringe verschillen tussen niet-westerse groepen

Zoals eerder aangegeven, hebben niet-westerse groepen gesolliciteerd naar verschillende beroepen, die verschillen in de kans op een uitnodiging. Om die reden vergelijken we de uitkomsten van niet-westerse groepen met die van autochtonen die naar dezelfde beroepen hebben gesolliciteerd. Tabel S.2 bevat hiervan de resultaten.

Tabel S.2

Verskil in percentage niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders dat is uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek (gematcht op beroep), 2009 (in procentpunten)

Marokkaanse Nederlanders	-5
Turkse Nederlanders	-7
Surinaamse Nederlanders	-8
Antilliaanse Nederlanders	-7

Bron: SCP

Alles bijeengenomen ontlopen de hier onderzochte migrantengroepen elkaar niet veel. Anders dan verwacht, bezetten Marokkaanse Nederlanders niet de laagste plaats in de rangorde van migrantengroepen. Dit is opvallend, omdat ander onderzoek er doorgaans op wijst dat Marokkaanse Nederlanders het meest met discriminatie worden geconfronteerd (o.a. blijkend uit decompositieanalyses, inventarisatie van klachten bij antidiscriminatiebureaus, onderzoek onder werkgevers naar hun beelden over arbeidsprestaties en hun aannamebereidheid van migrantengroepen; zie voor een overzicht Andriessen

et al. 2007). Op grond van dezelfde zojuist genoemde studies hadden we bovendien een gunstiger resultaat verwacht voor de Surinaamse groep.

Er is een aantal mogelijke verklaringen voor de onverwachte uitkomst voor personen van Marokkaanse herkomst. Een eerste verklaring zou kunnen zijn dat Marokkaanse Nederlanders simpelweg minder vaak worden gediscrimineerd dan wordt gedacht. Op basis van dit onderzoek valt dit in elk geval niet uit te sluiten, al staan hier dus veel andere onderzoeksuitkomsten tegenover.

Een andere verklaring is mogelijk gelegen in de beroepen waarop de verschillende migrantengroepen hebben gesolliciteerd. Het is denkbaar dat juist de beroepen waarnaar Marokkaanse Nederlanders hebben gesolliciteerd relatief goede instroomkansen boden voor leden van deze groepen (bv. vanwege voorkeursbeleid, kennis van Marokkaanse groep als gunstige voorwaarde voor uitoefening van functie).

Weer een andere verklaring kan worden gezocht in het zogenoemde *subtyping*: wanneer iemand sterk afwijkt van een beeld dat van een groep bestaat, wordt deze niet beschouwd als lid van die groep, maar vormt hij of zij een eigen type. De sollicitanten in dit onderzoek zijn allen gemotiveerd, beschikken over de juiste papieren en hebben een uitstekende brief en cv. Het is denkbaar dat werkgevers hierdoor de ongunstige beeldvorming die over de Marokkaanse groep bestaat niet op de desbetreffende sollicitant van toepassing verklaren, maar daarentegen geprikkeld worden om deze kandidaat uit te nodigen.

Tot slot kan het feit dat voor de Surinaamse en Antilliaanse sollicitanten in het cv als geboorteplaats Paramaribo respectievelijk Willemstad opgenomen is, de onverwachte rangorde van de migrantengroepen verklaren. Mogelijk hebben werkgevers hierdoor, vaker dan bij de Turkse en Marokkaanse sollicitanten, deze kandidaten als ‘allochtonen’ herkend. Verder is het denkbaar dat bij werkgevers het vermoeden is gerezen dat men met eerstegeneratie Surinaamse en Antilliaanse migranten te maken heeft, ook al blijkt uit het cv dat zowel de school- als de beroepsloopbaan in Nederland is doorlopen.

3.2 Verschil in bejegening

Een deel van de tests ($n = 200$) is telefonisch uitgevoerd. Dit directe contact met de werkgevers maakt het mogelijk iets te zeggen over de bejegening van autochtone en niet-westerse sollicitanten. Gedurende de telefonische tests vulden twee onderzoekers en de deelnemende acteurs een scoreformulier in over verschillende aspecten van de bejegening. Daaruit blijkt dat over het geheel genomen de werkgevers correct handelen en de gesprekken op een vriendelijke manier verlopen. Grove vormen van discriminatie (bv. beledigingen, scheldpartijen) zijn in dit onderzoek niet geconstateerd. Desondanks zijn op de onderscheiden aspecten consistent verschillen in het nadeel van niet-westerse sollicitanten vastgesteld. Tabel 3 geeft hiervan een overzicht.

De scores ten aanzien van de bejegening liggen op een tamelijk hoog niveau, wat weer geeft dat over het algemeen de telefonische contacten tussen werkgevers en sollicitanten op een prettige wijze verlopen. Niettemin is er een, statistisch significant, verschil, dat steeds in het nadeel van niet-westerse migranten uitvalt. Dit hangt samen met het feit

dat niet-westerse sollicitanten vaker dan autochtone niet worden uitgenodigd. Bij een afwijzing is de toon van het gesprek al snel minder prettig en vriendelijk dan wanneer men wordt uitgenodigd.

Tabel 5.3

Oordeel over bejegening tijdens telefonisch gesprek met werkgever, 2009 (in gemiddelde scores op vijfpuntsschaal)

	niet-westers	autochtoon
algemeen oordeel (1 = heel onprettig, 5 = heel prettig)	3,8	4,1
toon gesprek (1 = heel onvriendelijk, 5 = heel vriendelijk)	4,0	4,2
getoonde interesse in sollicitant (1 = heel weinig, 5 = heel veel)	3,2	3,5
werkgever ontmoedigt sollicitant (1 = helemaal mee eens, 5 = helemaal mee oneens)	3,9	4,2

Bron: SCP

4 Hoe ernstig is het gesteld met discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt?

Dit onderzoek laat zien dat er op de arbeidsmarkt sprake is van discriminatie. Leden van niet-westerse groepen die alleen in naam en – bij Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders – in geboorteplaats verschillen van autochtonen, hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De bejegening van niet-westerse en autochtone sollicitanten is over het geheel genomen correct, maar de, weliswaar geringe, verschillen zijn steeds in het nadeel van de niet-westerse sollicitant.

Hoewel dit onderzoek wijst op discriminatie, rijst de vraag naar een beoordeling van de ernst van de uitkomsten. Is er nu veel of weinig discriminatie? Is het ernstig of valt het wel mee? Tot op zekere hoogte zijn beide uitspraken verdedigbaar.

Het onderzoek laat ondubbelzinnig zien dat migranten met een aansprekende brief en passend cv vaak worden uitgenodigd; in de periode van onderzoek werd immers niet minder dan 37% van de sollicitanten uitgenodigd. Investeren in *human capital* en in een goede sollicitatiebrief loont. Verder worden niet-westerse sollicitanten over het geheel genomen vriendelijk en correct behandeld. Expliciete, grove vormen van discriminatie zijn in dit onderzoek niet vastgesteld.

Tegenover dit gunstige beeld staan de onderzoeksuitkomsten die erop wijzen dat werkgevers verschil maken waar dat er niet is: gelijke gevallen worden ongelijk behandeld. De associatie met een niet-westerse groep is kennelijk voor een deel van de werkgevers aanleiding hen niet uit te nodigen. Het gaat hier om personen met een passend profiel,

een gemotiveerde brief en een prima cv. Afgezien van hun naam hadden deze fictieve sollicitanten niet ‘autochtoner’ kunnen zijn: school en arbeidsloopbaan waren in Nederland doorlopen en uit de brief en/of het telefonische gesprek kon de werkgever opmaken dat hun beheersing van het Nederlands uitstekend was. Desondanks blijkt een buitenlands klinkende naam reden om iemand niet uit te nodigen. Dit lijkt versterkt te worden als een buitenlandse stad als geboorteplaats wordt opgegeven, wanneer we afgaan op de tamelijk verrassende plaats van de Surinaamse groep in de rangorde van de migrantengroepen. Het laat zich raden wat de gevolgen zijn als uit de brief blijkt dat men op latere leeftijd naar Nederland is gekomen, als de brief een taalfoutje bevat of als de sollicitant in een telefoongesprek een opvallend accent laat horen.

Een andere reden om de geconstateerde discriminatie serieus te nemen, is dat de onderzoeksuitkomsten zeer waarschijnlijk een onderschatting zijn van de mate waarin discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt. Het onderzoek heeft zich beperkt tot de eerste fase van de sollicitatieprocedure, terwijl er aanwijzingen zijn dat de ongelijkheid hierna verder oploopt. Voorts is het zwaartepunt van het onderzoek uitgevoerd in een periode van hoogconjunctuur (mei tot eind 2008). Dus zelfs in tijden van krapte op de arbeidsmarkt hebben leden van migrantengroepen niet dezelfde kansen als autochtone sollicitanten. Zorgelijk is verder dat aan de onderkant van de arbeidsmarkt de kansen van migrantengroepen relatief slecht zijn; vele migranten – die vaak slechtere kwalificaties hebben en het Nederlands minder goed beheersen dan de sollicitanten in dit onderzoek – zijn op dit segment aangewezen.

Human capital zegt dus niet alles; zeker in bepaalde segmenten en sectoren van de arbeidsmarkt trekken niet-westerse sollicitanten vaker aan het kortste eind. De associatie met een migrantengroep leidt tot minder kansen op de arbeidsmarkt. Zelfs onder de meest gunstige omstandigheden – een passend profiel, gemotiveerde brief en hoogconjunctuur – komen leden van minderheidsgroepen minder gemakkelijk aan een baan dan autochtonen. Daar komt bij dat in sommige sectoren (detailhandel, horeca) het verschil in uitnodigingskansen groter is dan in andere sectoren en dat vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt discriminatie vaak voorkomt.

Werkgevers maken dus onderscheid naar etnische herkomst. Dit onderzoek biedt aanwijzingen dat bij werkgevers *customer discrimination* (klantcontact) een reden is voor onderscheid naar etnische herkomst. De positie van migrantenvrouwen is relatief gunstig, wat erop duidt dat de beelden die over hen bestaan gunstiger zijn dan die over migrantenmannen.

Het gebruik van praktijktests biedt echter geen inzicht in de precieze overwegingen van werkgevers. De – economische – theorie onderscheidt een aantal verklaringen. De eerste is dat werkgevers een afkeer hebben van minderheidsgroepen (*taste for discrimination*); men blijft simpelweg geen leden van andere groepen. Die afkeer kan ook te maken hebben met de veronderstelling dat klanten een afkeer hebben van minderheidsgroepen (*customer discrimination*).

Een andere verklaring is statistische discriminatie. Die houdt in dat mensen op grond van beelden die zij hebben van groepen, een oordeel vormen over individuele leden van

die groepen. Doordat het beeld van migrantengroepen vaak ongunstig is (bv. groot aandeel in de criminaliteit, veroorzaken overlast) draagt dit bij aan een ongunstige beoordeling van een individu. Men vreest bijvoorbeeld voor lagere productiviteit of een hoger risico dat de sollicitant niet past in het personeelsbestand. In een situatie van onvolledige informatie, die zich bij een selectiebeslissing bijna altijd voordoet, valt de keuze dan vaker op iemand van de eigen herkomstgroep. De impliciete veronderstelling is dat men een betere inschatting kan maken van de kwaliteiten van iemand uit de eigen groep, waardoor de kans op mislukken minder groot zou zijn.

Welke motieven in welke mate de resultaten van dit onderzoek bepalen, is dus niet te zeggen. Op dit moment loopt in het kader van de Discriminatiemonitor een onderzoek onder werkgevers. De eerste bevindingen lijken erop te wijzen dat ongunstige groepsbeelden veel belangrijker zijn voor het niet selecteren van niet-westerse minderheden dan aperte afkeer. Uit de telefonische tests van het onderhavige onderzoek komt een overeenkomstig beeld naar voren: de gesprekken met niet-westerse sollicitanten verlopen iets minder prettig, maar de verschillen zijn niet groot, en uitingen van flagrante, openlijke discriminatie zijn in dit onderzoek niet waargenomen. We trekken dan ook de voorzichtige conclusie dat discriminatie overwegend wordt ingegeven door een inschatting van de mogelijke risico's bij het aannemen van een niet-westerse migrant. Die inschatting omvat – waarschijnlijk – onder meer onzekerheid over de productiviteit, vermoede weerstand bij cliënten en personeel en een hoger afbreukrisico. Het gevolg is dat men – bewust of onbewust – de voorkeur geeft aan iemand uit de eigen etnische groep.

5 Aangrijpingspunten voor beleid

We begonnen deze samenvatting met de vraag: *human capital* of discriminatie? Dit onderzoek laat zien dat beide van belang zijn, het is *human capital* en het is discriminatie. Goede kwalificaties, een foutloze en gemotiveerde brief en een passend cv leveren veel leden van minderheidsgroepen een sollicitatiegesprek op, ook al zijn de kansen van niet-westerse en autochtone sollicitanten niet gelijk. Het belang van *human capital* voor de arbeidskansen van minderheden krijgt alleen maar meer nadruk door de huidige verslechterende arbeidsmarkt, die migrantengroepen, en dan vooral de jongeren en lager opgeleiden onder hen, nog verder terugzet (zie kader 1).

Kader 1 Snel oplopende werkloosheid migrantengroepen

Vanaf het derde kwartaal van 2008 loopt de werkloosheid van migrantengroepen op. De werkloosheid stijgt vooral snel bij de jongeren en de lager opgeleiden; in het tweede kwartaal van 2009 is 21% van de jongere (15-24 jaar) niet-westerse migranten werkloos, tegen 10% van de autochtone jongeren. De werkloosheid van lager opgeleide niet-westerse migranten ligt op 14%, bij autochtone lager opgeleiden is dit 6% (Dagevos 2009). Een ruime arbeidsmarkt maakt scherpere selectie en meer discriminatie mogelijk, waarbij migrantengroepen verder achter aan de aanbodrij terechtkomen. Dit heeft zich in voorgaande conjunctuurcycli voorgedaan en er zijn geen redenen waarom dit nu anders zal gaan.

Het investeren in scholing is dus van groot belang (zie ook het SER-advies: niet de afkomst maar de toekomst, 2007). De productiviteit van werkzoekenden uit de minderheden moet op orde zijn, zodat deze voor de werkgevers geen reden vormt voor afwijzing. Datzelfde geldt voor de beheersing van de Nederlandse taal. Het investeren in scholing en Nederlandse taalvaardigheid is niet alleen een productiviteitskenmerk, maar wordt door werkgevers ook als 'signaal' gezien voor motivatie en betrokkenheid (Spence 1973).

Dit onderzoek wijst op het belang van een goede sollicitatie. Het schrijven van een goede, op de functie toegesneden brief – in combinatie met passende vaardigheden – levert ook niet-westerse werkzoekenden vaak een uitnodiging op. Hetzelfde kan worden gezegd naar aanleiding van de telefonische tests. Wanneer een sollicitant zich enigszins voorbereidt op de vacature-eisen en de werkgever fatsoenlijk en vriendelijk te woord staat, volgt in verreweg de meeste gevallen een normaal gesprek. Het leren solliciteren is waarschijnlijk een goede maatregel om de kansen van niet-westerse werkzoekenden te vergroten. Ook zou daarbij aandacht kunnen uitgaan naar het belang van doorzettingsvermogen; niet-westerse werkzoekenden moeten, zo blijkt uit dit onderzoek, vaker solliciteren om uitgenodigd te worden dan autochtone werkzoekenden.

Naast beleid gericht op het arbeidsaanbod, geeft dit onderzoek ook aanleiding om beleid te ontwikkelen dat zich richt op de vraagzijde van de arbeidsmarkt, oftewel de werkgevers. Dit onderzoek laat immers zien dat voor een deel van de werkgevers afkomst een rol speelt in hun selectiegedrag en dat dit ongunstig uitwerkt op de kansen van niet-westerse groepen om een baan te vinden. Het is voorts belangrijk om te realiseren dat bij de gevoerde praktijktests de zogenoemde indirecte discriminatie buiten beschouwing blijft; hiermee wordt bedoeld op situaties in de werving en selectie van personeel die onbedoeld leden van niet-westerse groepen benadelen. Bekende voorbeelden zijn psychologische tests die niet cultuurvrij zijn, wervingskanalen van werkgevers die weinig of niet door niet-westerse werkzoekenden gebruikt worden en cultuurverschillen gedurende sollicitatiegesprekken die een adequate beoordeling van een niet-westerse sollicitant in de weg staan. Onderzoek wijst uit dat ook hierdoor niet-westerse migranten met dezelfde arbeidsmarktqualificaties als autochtone Nederlanders minder kansen hebben.

Er zijn verschillende aangrijpingspunten voor beleid dat erop gericht is ongelijke kansen van migranten te verminderen. Het lijkt erop dat veel van de achterstelling te maken heeft met statistische discriminatie; vanwege overwegend ongunstige groepsbeelden wordt de productiviteit van het lid van de desbetreffende groep lager ingeschat. Beleid dat eraan bijdraagt dat werkgevers zich realiseren dat selectiegedrag niet etnisch neutraal is, zou een bijdrage kunnen leveren aan selectiegedrag dat tot meer gelijke kansen leidt. Meer in het algemeen zouden arbeidsorganisaties kunnen nagaan welke factoren – door (directe en indirecte) discriminatie – de instroom van niet-westerse migranten in de weg staan. Gericht beleid zou deze belemmeringen weg moeten nemen. In deze economisch slechte tijden zouden bedrijven eveneens alert kunnen zijn op de etnische samenstelling van het personeel dat uitstroomt. Uitkomsten van dit onderzoek

zouden aanleiding kunnen (of misschien wel: moeten) zijn om in relatief slecht scorende sectoren als de detailhandel en de horeca tot concrete plannen te komen om discriminatie tegen te gaan. In sectoren waar weinig niet-westerse migranten werkzaam zijn, zouden maatregelen genomen kunnen worden om hun aandeel in het personeelsbestand te vergroten. De overheid zou dergelijke plannen kunnen ondersteunen door bijvoorbeeld het UWV te vragen om niet-westerse werkzoekenden actief voor te dragen aan werkgevers die voornemens zijn meer leden uit deze groepen aan te nemen (vgl. het MKB-convenant van enkele jaren geleden). De minister kan werkgevers actief aanspreken op hun verantwoordelijkheid, bij voorkeur ondersteund door middel van concrete afspraken (zoals eerder gebeurde in het Raamconvenant grote ondernemingen).

1

Onderzoek naar discriminatie via praktijktests

1.1	Discriminatie op de arbeidsmarkt	25
1.2	Onderzoek naar discriminatie via praktijktests	26
1.3	Theorieën over discriminatie	28
1.3.1	Sociaalpsychologische theorieën over discriminatie	28
1.3.2	Economische theorieën	30
1.4	Hypothesen ten aanzien van het vóórkomen van discriminatie	31
1.5	Ethische overwegingen	34
1.6	Deze publicatie	35
	Noten	36

1.1 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie wordt wel omschreven als ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend’ (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003). Discriminatie van niet-westerse migranten is dan een vorm van uitsluiting van mensen op basis van hun (vermeende) etnische herkomst. Om uiteenlopende redenen wordt discriminatie problematisch gevonden. Ten eerste bestaan er morele bezwaren tegen het uitsluiten of anderszins ongelijk behandelen van mensen op basis van toegeschreven kenmerken, omdat dat ingaat tegen principes van rechtvaardigheid. Een meer economisch argument stelt dat door discriminatie (arbeids) potentieel en talenten onderbenut worden, waardoor uiteindelijk economische schade geleden wordt.

De Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt, waarvan de eerste editie in 2007 is verschenen, wil inzicht bieden in de mate waarin discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomt en in de aard of verschijningsvorm hiervan. Discriminatie is echter een fenomeen dat zich lastig laat onderzoeken. Daarom bedient de Discriminatiemonitor zich van verschillende onderzoeksmethoden. In de monitor van 2007 is de arbeidsmarktpositie van autochtone Nederlanders vergeleken met die van niet-westerse migranten. We hielden daarbij rekening met verschillen tussen de groepen in achtergrondkenmerken die de arbeidsmarktpositie kunnen beïnvloeden (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en werkervaring). Desondanks bleef er een verschil bestaan tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. Discriminatie kan dan een factor zijn in de achterstand van niet-westerse migranten. Het is echter ook mogelijk dat andere factoren, waarmee in de analyses geen rekening kon worden gehouden, een rol spelen. In een tweede methode peilden we de ervaringen van niet-westerse migranten met discriminatie op de arbeidsmarkt door middel van groepsgesprekken en verkregen we inzicht in de aard daarvan, maar er kon (wederom) niet met zekerheid worden gesteld dat er daadwerkelijk sprake is (geweest) van discriminatie. Immers, het ervaren van discriminatie gaat niet altijd gelijk op met het werkelijk plaatsvinden van discriminatie. Men kan zich onterecht gediscrimineerd voelen, en andersom kan het gebeuren dat iemand niet in de gaten heeft dat hij of zij gediscrimineerd wordt.

In dit onderzoek gebruiken we een methode waar genoemde bezwaren niet gelden en waarmee discriminatie zuiverder gemeten kan worden. Het betreft de zogenoemde praktijktests. Via een praktijktest wordt bekeken of twee fictieve kandidaten die even geschikt zijn voor een functie, maar een verschillende etnische achtergrond hebben, een even grote kans hebben om een bepaalde baan te krijgen. Bij deze methode sluiten we zoveel mogelijk factoren uit die tot een andere behandeling kunnen leiden (zoals verschillen in werkervaring en opleidingsniveau), waardoor we kunnen achterhalen of de etnische herkomst doorslaggevend is.

Zoals alle methoden kennen ook praktijktests hun beperkingen. Ten eerste kunnen de resultaten maar in beperkte mate gegeneraliseerd worden: de voor dit onderzoek gebruikte vacatures kunnen niet gezien worden als een representatieve afspiegeling van de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel. Om het onderzoek uitvoerbaar te houden was het noodzakelijk een selectie te maken van verschillende sectoren en, daarin-

nen, van beroepen. Vacatures van deze beroepen zijn gezocht in de periode mei tot en met december, via enkele van de vele zoekkanalen die door werkzoekenden gebruikt (kunnen) worden. Ook komen de fictieve kandidaten in het onderzoek uit de vier grote minderheidsgroepen (Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen). Hierdoor kunnen de resultaten van het onderzoek niet gegeneraliseerd worden naar de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel of naar andere dan de onderzochte etnische groepen. Ten tweede kan met deze methode niet vastgesteld worden wat de aard is van discriminatie (bewust of onbewust), of op basis van welke overwegingen de werkgever wel voor de ene kandidaat koos en niet voor de andere. Hiervoor zijn andere onderzoeksmethoden geschikter (zie Andriessen et al. 2007; Nievers et al. (nog te verschijnen)). Voor het doel van deze studie – het vaststellen in welke mate er sprake is van etnische discriminatie – zijn praktijktests echter een uitstekende methode.

1.2 Onderzoek naar discriminatie via praktijktests

Praktijktests behoren binnen de methoden van onderzoek tot de veldexperimenten. Experimenten zijn meetmethodes waarbij systematisch gevarieerd wordt met de variabele (X) waarvan men het effect wil meten op een uitkomst (Y). Om het zuivere effect te meten van X op Y moet men alle andere variabelen die (ook) een effect op Y kunnen hebben, onder controle houden. In een volledig gecontroleerde omgeving, zoals een laboratorium, is dit goed mogelijk. Het nadeel van laboratoriumstudies is echter dat het niet duidelijk is of de resultaten zich laten generaliseren naar andere individuen in andere situaties: geldt het gedrag ook buiten het laboratorium?

In veldexperimenten wordt gedrag in de context van het alledaagse leven bestudeerd. Het betreft hier dus authentiek gedrag. Buiten het laboratorium is het echter veel moeilijker om alle relevante factoren te beheersen.

Praktijktests behoren tot de *veld*experimenten omdat zij zich afspelen in het onderzoeksveld: de arbeidsmarkt. Fictieve sollicitanten solliciteren op bestaande vacatures. Op elke vacature die in het onderzoek meegenomen wordt, worden twee fictieve sollicitaties gestuurd. Deze sollicitaties zijn vergelijkbaar en verschillen slechts op één punt: de ene sollicitatie is afkomstig van een autochtoon (niet X), de andere van een niet-westerse migrant (wel X). Vervolgens wordt de reactie van de werkgever gemeten. Als een van beide fictieve sollicitanten wel wordt uitgenodigd en de andere niet (verschil in Y), dan is dat verschil terug te voeren tot het verschil in etnische achtergrond (X). Immers, de twee fictieve sollicitanten zijn op alle punten vergelijkbaar en verschillen slechts op één punt: de naam van de ene sollicitant wijst op een autochtone Nederlandse afkomst (Marloes de Graaf, Rob Bosman); de naam van de andere sollicitant wijst op een niet-westerse etnische achtergrond (Hassan Abderrahim, Senem Tünay).¹ Daarmee beschikken we over een directe meting van discriminatie zoals we deze eerder definieerden: ‘het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren tot een bepaalde groepering of tot een bepaalde groepering worden gerekend’. Cruciaal in de methode is natuurlijk dat de sollicitaties van de fictieve kandidaten gemiddeld genomen gelijk zijn; ze mogen alleen verschillen naar de etnische achtergrond van de kandidaat. Dat betekent dat er twee vergelijkbare

cv's opgesteld moeten worden en dat de etnische herkomst van de fictieve sollicitant (autochtoon of niet-westerse migrant) willekeurig moet worden toegewezen aan de cv's.

Hoewel de praktijktest de meest zuivere en duidelijke methode is om het vóórkomen van discriminatie vast te stellen, wordt zij, vanwege haar tijdrovende en daardoor kostbare aard, niet vaak toegepast en zeker niet op grote schaal. Het laatste grootschalige onderzoek in Nederland waarin deze methode is toegepast, heeft alweer van zo'n vijftien jaar geleden plaatsgevonden (Bovenkerk et al. 1995). Sindsdien is sporadisch en op kleinere schaal onderzoek via praktijktests uitgevoerd (Dolfing en Van Tubergen 2005; Deros 2007; Altintas et al. 2009).

In het voorliggende onderzoek is opnieuw op grote schaal gebruik gemaakt van tests waarbij ofwel schriftelijk wordt gesolliciteerd (correspondentietests) ofwel telefonisch (telefonische tests).² In totaal zijn 1409 tests uitgevoerd, waarvan 1342 tests valide waren. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de redenen om een test niet valide te verklaren. Van de 1342 valide tests betrof het 1142 schriftelijke tests en 200 telefonische tests. De schriftelijke tests zijn ingezet voor banen van elk functieniveau, de telefonische tests alleen voor banen van een laag functieniveau. Door ook gebruik te maken van telefonische tests is aangesloten bij de realiteit van het sollicitatiegedrag aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar, naast schriftelijke sollicitaties, direct contact met de werkgever een veelgebruikte manier van solliciteren is. Daarbij boden de telefonische tests ook de mogelijkheid kwalitatieve informatie te verzamelen over de bejegening van de verschillende (groepen) sollicitanten. De fictieve sollicitanten waren van Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst, en waren steeds gematcht aan een vergelijkbare sollicitant van autochtone afkomst.

Na een reactie van de werkgever (uitnodiging, afwijzing) werd de test beëindigd. Indien beide sollicitanten werden uitgenodigd, werd ervoor gekozen hen niet daadwerkelijk het gesprek te laten voeren. Hiervoor zijn verschillende redenen. Een onderzoekstechnische reden is dat het bijzonder moeilijk is om de condities zodanig te beheersen dat er goede vergelijkingsmogelijkheden zijn. Een andere reden is dat de belasting van werkgevers wel erg groot zou worden. Zij zouden tijd en energie steken in het voorbereiden en voeren van sollicitatiegesprekken met kandidaten die uiteindelijk de baan niet zullen aannemen. Voor meer toelichting op de ethische overwegingen rond dit onderzoek verwijzen wij naar paragraaf 1.5. De consequentie van deze overwegingen is dat het onderzoek uitsluitend betrekking heeft op de eerste selectiefase en dat niet duidelijk wordt wie uiteindelijk de baan heeft gekregen. Uit verschillende onderzoeken van de International Labour Organization (ILO) blijkt echter dat discriminatie een cumulatief verschijnsel is (Angel de Prada et al. 1996; Allasino et al. 2004; Bovenkerk et al. 1995; Smeeters en Nayer 1998). Al in de eerste fase van het sollicitatieproces worden niet-westerse migranten op achterstand gezet. Degenen die desondanks doorgaan in de procedure, ondervinden in de gespreksfase opnieuw hinder van hun etnische achtergrond. Aldus loopt de kansenongelijkheid voor niet-westerse migranten op met het vorderen van de selectieprocedure. Ook in een experiment met anoniem solliciteren in Zweden bleek dat discriminatie zich (ook) voordoet in de latere fasen van de sollicitatieprocedure (Åslund en Nordström Skans 2007). Weliswaar hebben in een anonieme procedure niet-westerse migranten

een even grote kans op een uitnodiging voor een gesprek als autochtone sollicitanten, maar dit gunstige effect verdwijnt in latere fasen van het sollicitatieproces, wanneer werkgevers en sollicitanten oog in oog met elkaar komen te staan.³ Dat het onderhavige onderzoek alleen betrekking heeft op de eerste fase van de selectieprocedure betekent dan ook geenszins dat de gevonden resultaten minder serieus genomen hoeven te worden. Immers, juist in deze eerste fase vindt de grootste mate van discriminatie plaats (Carlsson en Rooth 2006), waar dan nog eens discriminatie in de gespreksfase bij komt. Als deze studie het bestaan van discriminatie aantoont, kan dit gezien worden als een ondergrens van de mate van discriminatie. Er zijn in elk geval geen aanwijzingen dat niet-westerse migranten in latere fasen vaker aangenomen zouden worden.

In hoofdstuk 2 wordt dieper ingegaan op de wijze waarop de praktijktests zijn uitgevoerd.

1.3 Theorieën over discriminatie

Bij het uitvoeren van praktijktests meten we in feite alleen een uitkomst: is er sprake van discriminatie of niet? De methode biedt geen informatie over de precieze mechanismen achter discriminatie. We kunnen dus niet achterhalen welke overwegingen de werkgever hebben gebracht tot zijn voorkeur voor autochtone Nederlanders, en of discriminatie bewust of onbewust heeft plaatsgevonden. Toch is het mogelijk om vanuit theorieën over discriminatie hypothesen te formuleren over waar en bij wie discriminatie meer voorkomt. Worden die hypothesen bevestigd, dan hebben we een beeld van wat de brede achterliggende redenen van het handelen kan zijn geweest. Wordt een hypothese weersproken door onze gegevens, dan klopt de redenering niet en moeten we op zoek naar andere verklaringen. In dat geval blijft de vraag naar de redenen achter de selectiebeslissingen van werkgevers dus onbeantwoord.

Om onze hypothesen te formuleren maken we gebruik van bekende sociaal-psychologische en economische theorieën rond discriminatie.

1.3.1 Sociaalpsychologische theorieën over discriminatie

Binnen de sociale psychologie zijn er drie theorieën die van belang zijn voor ons begrip van discriminatie op de arbeidsmarkt: de socialecategorisatietheorie, de sociale dominantietheorie en de realistische conflicttheorie.

Sociale categorisatie

Henri Tajfel was geïnteresseerd in de minimale voorwaarden voor conflicten tussen groepen. Hij deed daartoe een aantal experimenten en ontdekte zo dat alleen al het indelen van mensen in groepen voldoende is voor het ontstaan van ethnocentrisme en discriminatie (Tajfel 1982). Hieruit ontwikkelde hij zijn ideeën over *sociale categorisatie*. Sociale categorisatie is het indelen van jezelf en anderen in sociale categorieën (groepen). Bij het indelen in groepen doen zich echter twee opmerkelijke fenomenen voor:

enerzijds wordt de gelijkenis *binnen* de groepen vergroot, en anderzijds worden de verschillen *tussen* groepen versterkt. We gaan de wereld dus indelen in duidelijk onderscheiden groepen, waarbinnen mensen (min of meer) op elkaar lijken.

Door het indelen van de werkelijkheid in groepen behoren mensen tot een bepaalde groep (de *in-group*) en niet tot een andere groep (de *out-group*). Mensen streven ernaar de verschillen tussen de groepen te maximaliseren; daardoor zijn zij ertoe geneigd mensen die tot de *in-group* behoren relatief te bevoordelen (ook al kennen zij die niet persoonlijk) en mensen die tot de *out-group* behoren relatief te benadelen. Slechts het feit dat iemand tot een andere sociale categorie wordt gerekend, kan dus al leiden tot discriminatie.

Sociale categorisatie vormt de basis van *stereotypering*: we beschrijven de groep niet alleen aan de hand van een of meer toegeschreven kenmerken, maar overdrijven dat nog eens door te zeggen dat alle leden van die groep dat kenmerk hebben ('alle Nederlanders zijn gierig', 'alle Marokkanen zijn onbetrouwbaar'). Ook stereotypering kan leiden tot discriminatie. Wanneer je immers denkt dat alle leden van een groep een bepaald negatief kenmerk hebben ('alle Marokkanen zijn onbetrouwbaar'), dan zul je wel twee keer nadenken voor je een lid van die groep als werknemer aanneemt.

Contact met iemand die niet voldoet aan het stereotype van zijn groep kan leiden tot het veranderen van het stereotype. Er kan dan een positievere houding ten opzichte van de groep ontstaan, maar het is ook mogelijk dat de inhoud van het stereotype wordt aangepast (Wyer et al. 2002). Voor dat laatste moet de afwijking van het bestaande stereotype echter niet te groot zijn: het groepslid moet op de meeste punten van het stereotype nog wel gezien worden als een typische representant van de groep, en kan maar op een enkel punt afwijken. Wanneer de afwijking te groot is, ontstaat *subtyping*: het afwijkende individu wordt niet gezien als een echt lid van de groep en wordt dan ook niet meer meegenomen in de gedachtebepaling over de groep.

Sociale dominantie

Volgens de *socialedominantiethoorie* delen we de wereld niet alleen in groepen in, maar brengen we er ook een hiërarchische ordening in aan. Leeftijd, etniciteit, geslacht en andere kenmerken worden als markeerpunten gebruikt om onderscheid tussen groepen te maken. In samenlevingen wordt zo een hiërarchische volgorde van groepen gecreëerd, met een dominante groep aan de top en negatieve referentiegroepen daaronder. De hiërarchische volgorde wordt zichtbaar in de positie die groepen innemen: mannen hebben een betere sociaaleconomische positie dan vrouwen, en autochtone Nederlanders zijn over het algemeen beter af dan Nederlanders van Marokkaanse herkomst. De plek van een groep in de hiërarchie is gerelateerd aan de mate van negatieve stereotypering over die groep. Groepen die lager staan in de hiërarchie hebben te maken met negatieve stereotypering (Snellman en Ekehammar 2005). Daarbij bestaat ook de neiging om groepen die lager in de hiërarchie staan (meer) te discrimineren (Snellman 2007). In de meeste moderne samenlevingen is etniciteit een belangrijk onderscheidend principe op basis waarvan hiërarchieën ingedeeld worden (Snellman 2007). De dominante meerderheidsgroep staat dan op de eerste plaats, waarna andere etnische groepen volgen, in een specifieke volgorde. Die volgorde heeft te maken met de dreiging die de

dominante groep van andere groepen ervaart voor haar positie en belangen, met de mate van (culturele) aanpassing van de groepen aan de (dominante) samenleving en met negatieve stereotypering van groepen (Sniderman, Hagendoorn en Prior 2004; Verkuyten en Zarella 2005). De als meest bedreigend ervaren groepen staan onder in de hiërarchie.

Realistische conflicttheorie

In de realistische conflicttheorie wordt de nadruk gelegd op belangentegenstellingen als oorzaak van conflicten tussen groepen. De grondlegger van deze theorie, Sherif (1966), liet door middel van veldexperimenten zien dat wanneer er tussen groepen tegengestelde belangen bestaan, dit onvermijdelijk uitloopt op competitie. Die competitie leidt ertoe dat mensen zich meer solidair gaan voelen met hun eigen groep en zich vijandiger gaan opstellen ten opzichte van de andere groep. Die vijandigheid jegens de *out-group* kan zich uiten in discriminerend gedrag.

1.3.2 Economische theorieën

De sociale psychologie kent een relatief lange geschiedenis in het verklaren van discriminatie. Daarentegen kent de economische theorievorming een relatief korte geschiedenis rond dit thema. De economische theorieën over arbeidsmarktdiscriminatie hebben echter wel een grote impact gehad op het denken over (redenen achter) discriminatie. We bespreken deze hieronder.

Statistische discriminatie

De theorie van statistische discriminatie richt zich op selectiebeslissingen op de arbeidsmarkt (Aigner en Cain 1977; Arrow 1973). Dit zijn procedures waarin uiteindelijk in een kort tijdsbestek een beslissing moet worden genomen over welke kandidaat het meest geschikt is om de vacature te vullen (dat wil zeggen: wie de kandidaat is met de grootste productiviteit en het minste risico). De informatie die werkgevers hiervoor gebruiken (bv. uit een cv) is onvolledig. Het inwinnen van informatie die volledig uitsluitel zou geven over de te verwachten productiviteit van een werknemer is kostbaar, in termen van zowel tijd als geld. Om deze kosten te beperken, maken werkgevers gebruik van een gemiddelde inschatting van de productiviteit en risico's van de groep waartoe de sollicitant wordt gerekend; op basis daarvan schatten zij de te verwachten productiviteit en risico's van de individuele sollicitant in. Dientengevolge kunnen negatieve arbeidsprestatiebeelden van een bepaalde groep (bv. 'Surinamers zijn lui', 'Marokkanen zijn niet betrouwbaar') ertoe leiden dat leden uit die groep minder kans maken op een baan.

A taste for not associating with

In de theorie van de econoom Becker (1957) wordt discriminatie veroorzaakt doordat werkgevers een hekel hebben aan bepaalde groepen (bv. Surinamers of vrouwen). Deze werkgevers zullen weigeren een werknemer uit deze groepen aan te nemen, tenzij deze bereid is met een lager loon genoegen te nemen. Het verschil in loon dat de werkgevers uitbetalen, vormt als het ware de compensatie voor het feit dat zij zich over hun

negatieve gevoelens heen zetten. Als werknemers uit de gediscrimineerde groepen niet bereid zijn te werken voor een lager loon, zullen zij een werkgever moeten vinden die er geen voorkeuren of weerstanden op na houdt.

De bron van discriminatie kan ook liggen bij klanten. Klanten die een hekel hebben aan bepaalde groepen, selecteren bedrijven waar zij niet geholpen worden door iemand uit die groep, tenzij zij hiervoor financieel gecompenseerd worden en zij hun goederen of diensten dus goedkoper kunnen inkopen. Ook collega-werknemers kunnen werkgevers ertoe aanzetten geen leden uit bepaalde groepen aan te nemen, door te stellen dat zij bijvoorbeeld een hoger loon willen als zij op de werkvloer geconfronteerd worden met een lid van de gediscrimineerde groep.

Discriminatie van niet-westerse migranten wordt in deze theorie dus verklaard uit het feit dat mensen een hekel aan hen hebben. Werkgevers hoeven niet zelf deze antipathie te hebben; zij kunnen ook anticiperen op een mogelijke hekel van hun klanten of werknemers.

1.4 Hypothesen ten aanzien van het vóórkomen van discriminatie

In de vorige paragrafen hebben we belangrijke sociaalpsychologische en economische theorieën weergegeven die het bestaan van discriminatie verklaren. We zullen nu de genoemde theorieën gebruiken om enkele hypothesen te formuleren over waar en bij wie discriminatie meer voorkomt.

In dit onderzoek is onderscheid gemaakt in vijf etnische groepen. Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders zijn steeds gepaard aan een autochtone Nederlander met overeenkomstige arbeidsmarktkenmerken. Binnen de etnische groepen hebben we gevarieerd naar sekse, maar wel zodanig dat op dezelfde vacature steeds ofwel mannen ofwel vrouwen reageerden. Daarnaast hebben we de sollicitaties gespreid over vijf sectoren (gemeentelijke overheid, detailhandel, horeca, financiële dienstverlening en de zorg), over verschillende functieniveaus (tot mbo 2-niveau; mbo 3- en mbo 4-niveau; vanaf hbo-niveau), over de hoeveelheid werkervaring die in het cv vermeld stond (geen, weinig, veel) en over functies met en zonder klantcontact. Met behulp van de besproken theorieën formuleren we nu een aantal verwachtingen over het vóórkomen van discriminatie. Daarbij maken we ook gebruik van inzichten uit eerder uitgevoerd empirisch onderzoek in Nederland.

Op de Nederlandse arbeidsmarkt komt discriminatie voor

Afgaande op sociaalpsychologische theorieën die stellen dat sociale categorisatie en vooroordeel jegens de *out-group* een welhaast onlosmakelijk onderdeel van menselijk handelen vormen, valt te verwachten dat op de Nederlandse arbeidsmarkt migranten met dezelfde, voor de arbeidsmarkt relevante kenmerken als autochtone Nederlanders, minder vaak worden aangenomen. Theorievorming vanuit de economie schrijft dit toe aan het feit dat er bij sollicitaties sprake is van onvolledige informatie, waardoor het uit het oogpunt van efficiëntie begrijpelijk is dat werkgevers afgaan op beelden die ze van een groep hebben (statistische discriminatie). Ook het Nederlandse onderzoeksmateriaal wijst bijna zonder uitzondering op het bestaan van discriminatie (zie voor een

overzicht Andriessen et al. 2007), zodat we verwachten dat ook de door ons uitgevoerde praktijktests zullen laten zien dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt gediscrimineerd.

De zojuist geformuleerde verwachting betreft de gehele arbeidsmarkt. Vanuit de theorie en het empirisch onderzoek valt te verwachten dat discriminatie zich in het bijzonder concentreert op bepaalde delen van de arbeidsmarkt (functieniveau, klantcontact) en bij bepaalde etnische groepen.

Meer discriminatie aan de onderkant van de arbeidsmarkt

Om twee redenen verwachten wij dat er zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt meer discriminatie voordoet dan in banen van een hoog functieniveau. De eerste reden leiden we af uit de realistische conflicttheorie. Belangentegenstellingen kunnen volgens deze theorie leiden tot discriminatie. We gaan ervan uit dat er een eindig aantal banen beschikbaar is, en dat zowel autochtone Nederlanders als niet-westerse migranten deze banen willen bemachtigen. Deze competitie kan bij autochtone werknemers leiden tot gevoelens van solidariteit met de *in-group* (we laten de banen van 'onze' jongens niet inpikken door 'de buitenlanders') en tot vijandigheid jegens niet-westerse migranten. Om onrust op de werkvloer te voorkomen (of niet te verergeren) kunnen werkgevers ervoor kiezen om geen niet-westerse migranten aan te nemen. Aangezien het merendeel van de niet-westerse migranten in Nederland is opgeleid voor banen op laag functieniveau, is de instroom van niet-westerse migranten op dit niveau groter dan bij banen van hoog functieniveau. De competitie, en daarmee de vijandige gevoelens ten opzichte van de niet-westerse migranten, zal dan ook het hevigst zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt.

De tweede reden achter deze hypothese is empirisch onderbouwd. Werkgevers blijken een tweedeling te maken in hoog- en laagopgeleide niet-westerse migranten (Nievers et al. (nog te verschijnen)). Laagopgeleide niet-westerse migranten worden doorgaans als problematischer beschouwd; volgens een aantal werkgevers begrijpen zij (impliciete) culturele codes minder goed, waardoor er meer misverstanden ontstaan en er meer inzet van de werkgever nodig is om het arbeidsproces goed te laten verlopen. Deze problemen doen zich volgens deze werkgevers niet of nauwelijks voor bij hoogopgeleide niet-westerse migranten, die zij als meer aangepast beschouwen. Om die reden is het kostbaarder of meer risicovol om laagopgeleide niet-westerse migranten aan te nemen en zullen werkgevers op dit functieniveau liever autochtone Nederlanders aannemen. Aangezien de extra kosten en inzet niet verwacht worden bij hoogopgeleide niet-westerse migranten, zullen zij bij hen geen verschillen voordoen met autochtone Nederlanders in de kans op een baan.

Het eerder uitgevoerde Nederlandse onderzoek laat ook zien dat in sollicitaties naar hogere functies geen of aanzienlijk minder discriminatie aangetoond wordt dan in sollicitaties naar lagere functies (bv. Bovenkerk et al. 1995; Büyükbözkoyum et al. 1991; Altintas et al. 2009).

Meer discriminatie van startende niet-westerse migranten dan van niet-westerse migranten met meer (relevante) werkervaring

De theorie van statistische discriminatie biedt aanknopingspunten voor het formuleren van verwachtingen ten aanzien van niet-westerse migranten met weinig of veel werkervaring. Die theorie gaat ervan uit dat werkgevers de informatie uit een cv aanvullen met beelden over de groepen waartoe zij de sollicitant rekenen, om zijn of haar toekomstige productiviteit in te schatten. Hoe minder aanknopingspunten het cv biedt voor een individuele inschatting van de productiviteit, hoe groter de kans is dat beelden over groepen die inschatting beïnvloeden. Aangezien stereotypen over de etnische groep meer invloed hebben op de productiviteitsinschatting van starters op de arbeidsmarkt, verwachten wij dat startende niet-westerse migranten vaker te maken hebben met discriminatie dan niet-westerse migranten met meer werkervaring. Ook kwam uit de focus-groepsgesprekken die gehouden werden voor de Discriminatiemonitor 2007 naar voren dat niet-westerse migranten de hoogste drempel ervaren bij het vinden van de eerste baan (Nievers 2007). Naarmate men meer werkervaring heeft, wordt er minder discriminatie ervaren.

Meer discriminatie in functies met klantcontact

De theorie van Becker (1957) stelt een 'afkeer' van bepaalde groepen centraal als verklaring voor discriminatie. In zijn theorie is het niet nodig dat de werkgever zelf een hekel aan niet-westerse migranten heeft; het is ook mogelijk dat de werkgever vermoedt dat zijn klanten een hekel aan hen hebben en daarom geen diensten of producten willen afnemen van niet-westerse migranten (*customer discrimination*). Dit vermoeden is voor de werkgever voldoende om een voorkeur te hebben voor autochtone Nederlandse werknemers in functies waarin sprake is van klantcontact. Wij verwachten dan ook dat er bij dergelijke functies meer sprake is van discriminatie dan bij functies zonder klantcontact. Ook ten aanzien van deze verwachting kunnen we terugvallen op resultaten uit de Discriminatiemonitor 2007. Daarin rapporteerden niet-westerse migranten met name ervaringen met discriminatie in functies waar zij te maken (zouden) hebben met klantcontact.

Turken en Marokkanen hebben de minste kans op een uitnodiging, Surinamers nemen een middenpositie in

Binnen de niet-westerse migranten verwachten we een rangorde in de mate waarin discriminatie optreedt. Op basis van de socialedominantiethoorie verwachten we dat de groepen die de grootste culturele afstand hebben tot de autochtone Nederlanders en waarvan autochtone Nederlanders de grootste (culturele) dreiging voelen uitgaan, het meest te maken hebben met discriminatie. In de etnische hiërarchie in Nederland staan de moslimgroepen (Turken en Marokkanen) onderaan (Hagendoorn 1995; Gijsberts en Vervoort 2007). We verwachten dan ook dat met name deze groepen minder kans maken op een uitnodiging dan autochtonen. Het verschil tussen Surinamers en autochtonen zal minder groot zijn, aangezien de ervaren culturele afstand en culturele dreiging vanuit de Surinaamse groep minder groot is. De Antillianen zijn als groep lastiger te plaatsen. Qua maatschappelijke positie is het een gespleten groep. De oude eerste generatie en

de tweede generatie zijn in hoge mate geïntegreerd; daarentegen doet de nieuwe eerste generatie, die de afgelopen vijftien jaar naar Nederland is gekomen, het veel minder goed. Het lijkt erop dat de beeldvorming over Antilliaanse Nederlanders steeds meer door de laatste categorie wordt beïnvloed (overlast, criminaliteit).

Onze verwachting dat Marokkanen relatief meer te maken hebben met discriminatie en Surinamers minder, steunt ook op empirische bevindingen uit eerder onderzoek. Werkgevers hanteren in hun opvattingen over niet-westerse kandidaten een voorkeursvolgorde. In deze rangorde nemen Marokkanen systematisch de laagste plaats in, maar ook Antillianen scoren niet hoog (Hooghiemstra et al. 1990; Kruisbergen en Veld 2002; Veenman 1995). De negatieve beelden die werkgevers hebben van Marokkanen en Antillianen zullen, naar verwachting, via statistische discriminatie resulteren in een kleinere kans op een uitnodiging voor deze groepen dan voor de andere groepen. Uit de Discriminatiemonitor 2007 bleek voorts dat Marokkanen de minst gunstige arbeidsmarktpositie hebben van de vier grote groepen minderheden (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen; Andriessen et al. 2007) en dat Marokkanen vaker dan andere groepen klachten indienen over (ervaren) discriminatie (Boog et al. 2007).

Vaker discriminatie van mannelijke niet-westerse migranten

Vanuit de socialedominantiethorie verwachten we dat niet-westerse migrantenmannen de laagste plaats in de hiërarchie innemen. Beelden over niet-westerse mannen zullen negatiever zijn dan die over niet-westerse vrouwen, aangezien het gevoel van dreiging (culturele en economische) groter is ten aanzien van mannen dan ten aanzien van vrouwen (Sidanius en Pratto 1999). Ook op basis van de resultaten uit de Discriminatiemonitor 2007 verwachten we dat niet-westerse vrouwen minder gediscrimineerd zullen worden. De decompositieanalyses uit die monitor lieten tussen niet-westerse en autochtone vrouwen een kleiner verschil zien in arbeidsmarktpositie dan tussen niet-westerse en autochtone mannen, ook nadat rekening was gehouden met verschillen in leeftijd, werkervaring en opleiding. De hier genoemde verwachtingen worden getoetst in hoofdstuk 3.

1.5 Ethische overwegingen

Praktijktests zijn de meest uitgelezen methode om het bestaan (of de afwezigheid) van discriminatie aan te tonen. Tegelijkertijd bestaat er een zekere spanning tussen deze methode en de norm van *informed consent* die ten grondslag ligt aan de uitvoering van onderzoek. Die norm houdt in dat degenen die onderwerp zijn van onderzoek (hier de werkgevers) geïnformeerd worden over het onderzoek, zodat zij zich vrijwillig bereid kunnen verklaren eraan deel te nemen. Dat is problematisch bij praktijktests; inherent aan deze tests is immers dat deelnemers zich onbevangen gedragen. Voor wetenschappelijk onderzoek zijn er echter uitzonderingen mogelijk ten aanzien van de informatieverstreking en de inzage van persoonsgegevens aan de betrokkene. Daarvoor moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden.⁴

- a. Het bekendmaken dat een observatie in het kader van onderzoek plaatsvindt, kan de validiteit van de observatie ernstig aantasten.

- b. Het type onderzoek is bij uitstek geschikt om de onderzoeksvragen te beantwoorden.
- c. De onderzoeker ontlokt de betrokkenen geen uitspraken en zet hen niet aan tot handelingen die zij zonder de aanwezigheid van de onderzoeker zouden nalaten.
- d. Voor zover mogelijk wordt de betrokkenen achteraf alsnog om toestemming gevraagd.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, zal men er in principe van kunnen uitgaan dat het onderzoek rechtmatig is. Onderzoek door middel van praktijktests voldoet aan al deze voorwaarden. Ten eerste moge duidelijk zijn dat het informeren van werkgevers over het doel van het onderzoek (achterhalen van de omvang van discriminatie) de validiteit ernstig in gevaar brengt (voorwaarde a). Het is immers niet ondenkbaar dat werkgevers hun gedrag zullen aanpassen wanneer zij weten dat zij onderwerp zijn van onderzoek. Ten tweede zijn praktijktests bij uitstek geschikt om het bestaan van discriminatie (of de afwezigheid ervan) overtuigend vast te stellen (voorwaarde b). Ten derde gaat het bij praktijktests om de observatie van bestaande praktijken bij werkgevers (voorwaarde c). Er is dus geen sprake van het uitlokken van discriminatoire handelingen, maar van het constateren (via observaties) daarvan (Bovenkerk 1992). Werkgevers zijn niet achteraf geïnformeerd over hun deelname aan het onderzoek (voorwaarde d). De kans was immers aanwezig dat zou gaan rondzingen dat dit onderzoek gaande was, wat de meting van discriminatie zou bemoeilijken (voorwaarde a).

Aangezien we ons terdege bewust zijn van de ethische overwegingen die bij praktijktests een rol spelen, zijn in dit onderzoek verder de volgende punten in acht genomen.

- Publicatie van onderzoeksresultaten geschiedt op dusdanige wijze dat op geen enkele wijze herleiding tot de betrokkenen mogelijk is.
- De verkregen gegevens worden vertrouwelijk behandeld en zijn uitsluitend beschikbaar voor dit onderzoek.
- De kosten en hinder voor de werkgevers zijn zoveel mogelijk beperkt. Bij een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek werd dit zo snel mogelijk afgebeeld, met de mededeling dat de kandidaat reeds een andere baan had geaccepteerd of dat hij door privéomstandigheden zijn sollicitatie introk.

Overigens hebben de praktijktests niet alleen voor de werkgevers gevolgen waarbij ethische overwegingen een rol spelen. De telefonische tests werden uitgevoerd door acteurs en actrices, die geconfronteerd konden worden met discriminerende werkgevers. De experimentele opzet van de tests maakte de discriminatie ondubbelzinnig: iemand werd afgewezen vanwege zijn of haar etnische achtergrond. Dit zou hard kunnen aankomen bij de betrokken acteurs en actrices. Daarom is hun steeds de mogelijkheid geboden gebruik te maken van psychologische hulp, indien zij daar behoefte aan hadden.⁵ Hiervan is door de betrokken acteurs overigens geen gebruik gemaakt.

1.6 Deze publicatie

In hoofdstuk 2 beschrijven we het technische gedeelte van het onderzoek: hoe de praktijktests zijn uitgevoerd en welke analyses zijn uitgevoerd op de verzamelde gegevens.

Hoofdstuk 3 presenteert de uitkomsten van de praktijktests. We gaan hierbij in op de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. In hoofdstuk 4 analyseren we de bejegening door werkgevers van autochtone en niet-westerse sollicitanten.

Noten

- 1 Surinaamse en Antilliaanse namen, zoals Darryl, Jeffrey en Rowena, kunnen op zichzelf niet voldoende zijn om etnische achtergrond te suggereren, aangezien deze namen ook bij autochtone Nederlanders voorkomen. Voor de fictieve Surinaamse en Antilliaanse sollicitanten is dan ook een geboorteplaats in respectievelijk Suriname (Paramaribo) en Curaçao (Willemstad) opgegeven. Wel is duidelijk gemaakt dat de sollicitanten op jonge leeftijd naar Nederland zijn gekomen en alle opleidingen in Nederland hebben gevolgd.
- 2 Na uitvoering van de praktijktests is ter controle getoetst of de kans op een uitnodiging groter (of kleiner) is als er telefonisch is gesolliciteerd, in vergelijking met een schriftelijke sollicitatie (op laag functieniveau). Ook hier vinden we geen significant verschil ($\text{Exp}(B) = 1,17$, $p = 0,29$).
- 3 Enige voorzichtigheid is geboden ten aanzien van deze conclusie, doordat het in de laatste fasen van het sollicitatieproces om slechts kleine onderzoeks aantallen gaat.
- 4 Ontleend aan de Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek (KNAW 2003). Dit is ook in lijn met de beroepscode van sociologen zoals opgesteld door de Nederlandse Sociologische Vereniging.
- 5 De mogelijkheid tot psychologische ondersteuning is geboden op aanraden van onderzoekers die eerder praktijktests uitvoerden. De ervaring leerde hen dat ondubbelzinnige ervaringen met discriminatie een psychische belasting kunnen vormen.

2

Opzet en uitvoering

2.1	Verschillende typen praktijktests	39
2.2	Het ontwerpen van de instrumenten	40
2.3	De uitvoering van de praktijktests	43
2.4	Onderscheid naar baan- en persoonskenmerken	46
2.5	Discriminatie: verschil in uitkomst van de selectieprocedure	50
2.6	Totale aantal uitgevoerde tests	53
	Noten	54

2.1 Verschillende typen praktijktests

Er bestaan twee soorten praktijktests: de correspondentietests en de *in-person* praktijktests.

Bij correspondentietests worden twee vergelijkbare brieven en cv's gestuurd naar bedrijven met openstaande vacatures. De cv's verschillen alleen met betrekking tot de etnische achtergrond van de sollicitanten. Andere kenmerken, zoals leeftijd, geslacht, opleiding en werkervaring, zijn gelijkwaardig voor beide fictieve sollicitanten. Bij correspondentietests gaat het om de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek: is die groter voor autochtonen dan voor vergelijkbare niet-westerse migranten?

Bij *in-person* praktijktests solliciteren paren fictieve sollicitanten in direct contact met de werkgever, door langs te gaan (*face-to-face* tests) of op te bellen (telefonische tests). De paren worden zodanig geselecteerd dat zij zoveel mogelijk overeenkomen qua kenmerken waarop werkgevers hun oordeel kunnen baseren. De sollicitanten worden getraind in de manier waarop ze zich dienen te presenteren (bv. wat betreft woordgebruik of enthousiasme) en de antwoorden die zij dienen te geven op mogelijke vragen, zodat ook deze zoveel mogelijk gelijk zijn bij de paren. Deze vorm van praktijktests is met name bruikbaar voor banen waarin het gebruikelijk is om direct contact te hebben (i.p.v. een cv op te sturen), zoals bij functies als caissière of winkelmedewerker.

In-person tests zijn moeilijker op een vergelijkbare manier tot uitvoering te brengen dan correspondentietests. Immers, het vergelijkbaar maken van cv's en brieven is een stuk eenvoudiger dan het vergelijkbaar maken van paren sollicitanten. Voor *face-to-face* tests geldt dit nog sterker dan voor de telefonische tests. Alleen al de oogopslag zou een verschil kunnen maken tussen de anderszins gelijkwaardige sollicitanten. Bij telefonische tests spelen deze methodologische bezwaren minder dan bij de *face-to-face* tests, doordat de werkgever alleen de stem van de fictieve kandidaten hoort. Toch kunnen ook hierbij verschillen ontstaan, zoals een net ander woordgebruik of een iets andere uitspraak van dezelfde zin. Een verschillende bejegening door de werkgever hoeft daarom niet te maken te hebben met de etnische herkomst van de sollicitant, maar met andere, moeilijk te meten verschillen. Het slagen van *in-person* praktijktests hangt dan ook sterk samen met de kwaliteit van de fictieve sollicitanten, met name de mate waarin zij hun verbale en non-verbale gedrag op elkaar af weten te stemmen. Deze bezwaren kunnen voor een belangrijk deel gereduceerd worden door het gebruik van professionele acteurs die getraind worden in vergelijkbaar sollicitatiegedrag en door het monitoren en bijstellen van dit gedrag.

Een voordeel van *in-person* tests ten opzichte van correspondentietests is dat zij, naast het berekenen van de omvang van discriminatie, ook de mogelijkheid bieden om informatie te verzamelen over eventuele kwalitatieve verschillen in bejegening tussen de autochtone en de niet-westerse kandidaten. Daarmee kunnen niet alleen uitspraken gedaan worden over ongelijke behandeling (worden niet-westerse migranten minder vaak uitgenodigd dan autochtone sollicitanten?), maar ook over ongelijke bejegening (worden niet-westerse migranten bijvoorbeeld minder vriendelijk te woord gestaan?).

2.2 Het ontwerpen van de instrumenten

Er worden verschillende instrumenten gebruikt bij praktijktests, afhankelijk van de vorm die de test aanneemt. Bij correspondentietests gaat het om cv's en sollicitatiebrieven die opgestuurd worden naar werkgevers; bij telefonische tests zijn de instrumenten de acteurs die de sollicitatiegesprekken voeren. Uiteraard doen zij dit op basis van een opgesteld profiel (cv en motivatie). Nadat wij voor dit onderzoek een onderzoeksdesign hadden ontwikkeld, was de volgende stap dan ook het opstellen van de cv's, sollicitatiebrieven en profielen, en het trainen van de acteurs.

Opstellen van de standaard-cv's

In paragraaf 2.4 gaan we nader in op de voor dit onderzoek gebruikte beroeptypen; deze staan genoemd in tabel 2.3. Per geselecteerd beroep zijn twee standaard-cv's opgesteld. De cv's bevatten in elk geval de volgende informatie: geboortedatum en -plaats, opleidingsgegevens (naam van de onderwijsinstellingen, niveau en richting, duur van de opleiding, jaar van afstuderen), werkervaring (naam van het bedrijf, overzicht van werkzaamheden, data van in- en uitdiensttreding), en nevenactiviteiten. In het onderzoek is ervoor gekozen om te werken met relatief jonge sollicitanten (in leeftijd variërend van 17 tot 33 jaar). De reden hiervoor is dat naarmate werk- en opleidingsgegevens verder in het verleden liggen, zij gevoeliger zijn voor fouten. Opleidingen of bedrijven zijn bijvoorbeeld van naam veranderd of onlangs opgericht. Tot ongeveer tien jaar terug zijn deze gegevens en eventuele veranderingen nog te achterhalen.

Opstellen van de standaardbrieven

De standaard-cv's voor midden- en hoge functies werden samen met een voorbeeldvacature opgestuurd naar www.sollicitatiebrief.eu, een bedrijf dat gespecialiseerd is in het schrijven van sollicitatiebrieven. Dit bedrijf schreef vervolgens op basis van de standaard-cv's per beroep twee standaard sollicitatiebrieven, die steeds waren opgebouwd uit drie alinea's. In de eerste alinea maakte de sollicitant kenbaar naar welke functie hij/zij wilde solliciteren. De tweede alinea beschreef waarom de sollicitant graag wilde werken bij dit specifieke bedrijf / deze specifieke gemeente. Tot slot werd beschreven waarom de sollicitant een goede kandidaat voor deze functie zou zijn. Overeenkomstig de gangbare praktijk zijn geen uitgebreide sollicitatiebrieven gestuurd naar vacatures van een laag functieniveau. In een begeleidend schrijven bij het cv werd voor die functies kort aangegeven dat de sollicitant interesse had in de vacante baan, daarom zijn/haar cv mee stuurde en hoopte uitgenodigd te worden voor een gesprek.

Panelbeoordeling van cv's en brieven

De standaard-cv's en -brieven zijn hierna voorgelegd aan een panel bestaande uit P&O-functionarissen van bedrijven, gemeenten en *recruiters* van werving- en selectiebureaus. Voor alle in dit onderzoek betrokken sectoren zijn afzonderlijke panelbijeenkomsten georganiseerd. Zo werden aan P&O-functionarissen en *recruiters* die werkzaam zijn in de detailhandel alleen cv's en brieven voorgelegd die betrekking hadden op beroepen uit de detailhandel. Er zijn derhalve vijf bijeenkomsten georganiseerd.

Ieder panel werd in twee groepen opgedeeld. Per beroep ontving de ene groep steeds het ene standaard-cv en de ene standaardbrief, en ontving de andere groep de andere standaardbrief en -cv. Beide groepen ontvingen dezelfde voorbeeldvacature. Eerst werd het panel gevraagd om de brief en het cv schriftelijk te beoordelen op correctheid, aantrekkelijkheid, aansluiting bij de functie en verbeterpunten. Hierna ontving iedere groep ook de brief en cv die door de andere groep was beoordeeld. Beide groepen beschikten nu over dezelfde standaardbrieven en -cv's. In een vragenlijst moest het panel vervolgens individueel de vergelijkbaarheid en aantrekkelijkheid van de cv's en brieven beoordelen. Na invulling van de vragenlijst werd in een plenaire sessie door de panels toegelicht op welke punten de cv's en brieven eventueel onvergelijkbaar waren en/of verbetering behoeften. Deze procedure werd voor alle kernberoepen gevolgd.¹ Met behulp van de informatie uit deze panelbijeenkomsten werden de cv's en brieven bijgesteld, zodat per beroep gelijkwaardige cv's en brieven werden verkregen. De brieven en cv's werden vervolgens opgemaakt volgens een bepaald sjabloon. Voor ieder beroep werd één cv en bijbehorende brief opgemaakt in het lettertype Times New Roman, en één cv en bijbehorende brief in het lettertype Arial (zie bijlage A). De verschillende opmaak van de inhoudelijk gelijkwaardige cv's moest suggereren dat de werkgever twee verschillende cv's in handen had. Tegelijkertijd betekende dit echter dat we een verschil tussen de kandidaten creëerden. In de panelbeoordelingen is daarom ook gevraagd naar de beoordeling van de sjablonen. Hieruit kwam naar voren dat de verschillende lettertypen geassocieerd worden met andere eigenschappen. Arial wordt geassocieerd met modern en zakelijk, terwijl Times New Roman gezien wordt als creatiever en commerciëler. Na uitvoering van de tests is daarom statistisch getoetst of werkgevers verschil maakten tussen de cv's. Het zou immers mogelijk zijn dat werkgevers een bepaald cv aantrekkelijker vonden en daarom kandidaten eerder uitnodigden. Dit bleek echter niet het geval te zijn.² In de gevoeligheidsanalyses is gecontroleerd voor het format van de brief en het cv.

Trainingsacteurs

Voor de telefonische tests maakten we gebruik van trainingsacteurs. Dergelijke acteurs zijn niet alleen in staat een rol te spelen, maar kunnen tegelijkertijd ook de spelsituatie monitoren. Beide capaciteiten waren vereist voor de telefonische tests, aangezien het cruciaal is in praktijktests dat de acteurs vergelijkbaar de fictieve sollicitanten kunnen spelen. Voor de telefonische tests is samengewerkt met acteursbureau Kapok, dat ruime ervaring heeft in het werken met trainingsacteurs en hiervoor zelf vele werkvormen en oefeningen heeft ontworpen. Door de brede ervaring van het bureau met trainingen en ondersteuning in assessmentcenters en bedrijven waren de acteurs bekend met de setting waarin zij moesten opereren.

Nadat het acteursbureau geselecteerd was, werd de training van de acteurs voorbereid. De regisseur ontving hiertoe een lijstje met beroepen, per beroep twee aan elkaar gematchte cv's, een lijst met vragen die een werkgever aan de telefoon zou kunnen stellen en mogelijke antwoorden op deze vragen. Op iedere mogelijke vraag van een werkgever zijn steeds twee antwoorden geformuleerd, met zoveel mogelijk dezelfde inhoud (gelijkwaardig antwoord), maar in een andere vorm. Wanneer een werkgever aan beide sollicitanten bijvoorbeeld zou vragen: 'Wat verdient je nu in je huidige baan?', zou de eer-

ste acteur een uurloon als antwoord geven, en de tweede acteur hetzelfde loon uitdrukken als maandloon. Op deze manier werd zoveel mogelijk bereikt dat de acteurs dezelfde kenmerken hadden, zodat een verschillende behandeling vooral terug te voeren was op de verschillende etnische achtergrond.

Het acteursbureau zorgde voor de screening van de acteurs. Er werden twaalf acteurs geselecteerd: twee Antilliaanse vrouwen, twee Surinaamse mannen, vier autochtone vrouwen, en vier autochtone mannen. Twee autochtone vrouwen speelden steeds Marokkaanse vrouwen, en twee autochtone mannen speelden Turkse mannen. Ieder had dus een vaste rol. De acteurs die een Marokkaanse vrouw of Turkse man speelden, spraken zonder accent (Standaardnederlands). Zij werden er wel op getraind hun fictieve naam met een duidelijk Marokkaanse of Turkse tongval uit te spreken. Alleen op basis van de naam moest een werkgever herkennen dat er sprake was van een niet-westerse sollicitant. De rest van het gesprek dat de ‘Turkse’ en ‘Marokkaanse’ acteurs voerden, verliep zonder het gebruik van een accent. De Surinaamse en Antilliaanse acteurs spraken wel met een licht Surinaams dan wel Antilliaans accent. Hier werd voor gekozen omdat Surinaamse en Antilliaanse namen niet altijd worden herkend als niet-Nederlandse namen. De acteurs werden erop getraind een accent te gebruiken dat authentiek, maar niet te nadrukkelijk was. Het accent had alleen als doel de werkgever erop te attenderen dat het hier een Surinaamse of Antilliaanse sollicitant betrof.

In de training werd aandacht besteed aan het spelen van de sollicitatiesituatie, waarbij de acteurs als opdracht werd gegeven te spelen dat zij deze baan echt graag wilden, beleefd te antwoorden op vragen, en tegelijkertijd in hun woordkeuze aan te sluiten bij het opleidingsniveau van de sollicitant die zij speelden (maximaal mbo 2). Nadat een acteur de situatie naar wens had gespeeld, werd de spelsituatie herhaald met een andere acteur. Er werd nu gelet op de vergelijkbaarheid van de acteurs. Tevens werd er geoefend met situaties waarin de werkgever de beide sollicitanten op verschillende wijze bejegt. In deze situaties was het extra belangrijk dat de acteurs niet megingen met de situatie, door bijvoorbeeld defensief te reageren, maar op gelijke wijze als de vorige acteur bleven acteren, zodat in ieder geval de sfeer aan de kant van de acteurs vergelijkbaar bleef.

Selectie van namen

De fictieve sollicitanten moesten namen krijgen die door een werkgever makkelijk konden worden geïdentificeerd als behorend tot de beoogde etnische groep. Op internet is gezocht naar veelvoorkomende Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse namen. De keus voor veelvoorkomende namen vergrootte de kans dat werkgevers bekend waren met de naam en daardoor de etnische afkomst van een sollicitant makkelijker konden bepalen (Altintas et al. 2009).

De Surinaamse en Antilliaanse namen kunnen waarschijnlijk minder makkelijk geplaatst worden als ‘Surinaams’ en ‘Antilliaans’ dan de Turkse en Marokkaanse namen, omdat namen als Darryl of Jeffrey ook wel voorkomen onder autochtone Nederlanders.³ Daarom werd in de schriftelijke tests bij Surinamers als geboorteplaats Paramaribo genoemd en bij Antillianen Willemstad (Curaçao). Uit de cv’s van de Surinaamse en Antilliaanse fictieve sollicitanten bleek wel dat zij op jonge leeftijd naar Nederland waren gekomen

en hun opleidingen geheel in Nederland hadden gevolgd. De Marokkaanse en Turkse sollicitanten kregen een Nederlandse geboorteplaats in hun cv, omdat we verwachtten dat de gekozen Turkse en Marokkaanse namen snel herkend zouden worden. De variatie in geboorteplaatsen (in Nederland voor Turken en Marokkanen, en in Suriname en Curaçao voor respectievelijk Surinamers en Antillianen) is niet ideaal, omdat daarmee de vergelijkbaarheid van groepen in het geding komt. Verschillen tussen Marokkanen en Turken enerzijds en Surinamers en Antillianen anderzijds kunnen daardoor niet zonder voorbehoud aan de etnische achtergrond alleen worden toegeschreven. Het onderzoek zou echter niet uitgevoerd kunnen worden zonder een *marker* in het cv waaraan de etnische achtergrond van de sollicitant te herkennen was. Daarom is er toch voor gekozen verschil te maken in de geboorteplaats.

Een aanwijzing dat werkgevers de namen van niet-westerse sollicitanten herkenden als afkomstig uit een andere etnische groep dan autochtone Nederlanders, bleek wel uit de telefonische tests, waarin aan de niet-westerse sollicitanten vaak direct of indirect naar hun naam werd gevraagd:

Werkgever tegen Malika Tadlaoui (Marokkaanse sollicitant): *Malika Tadr..., wat een moeilijke naam. Hoe spel je dat?*

Werkgever tegen Aïcha Binaïssa (Marokkaanse sollicitant): *Wat een mooie naam. Vervolgens liet de werkgever een stilte vallen, waarop de sollicitant daarna zelf kwam met: Ja, dat is een Marokkaanse naam.*

Niet-westerse namen werden in ieder geval herkend als ‘niet-autochtoon Nederlands’. Wel is het de vraag of werkgevers onderscheid konden maken tussen Turkse en Marokkaanse namen. We hebben dit niet vooraf getoetst. Als uit onze resultaten blijkt dat er grote verschillen zijn tussen Turkse en Marokkaanse sollicitanten, is dit een aanwijzing dat werkgevers het verschil kunnen maken. Is het verschil echter klein, dan kunnen er twee dingen aan de hand zijn: ofwel werkgevers herkennen de etnische herkomst aan de namen, maar maken in hun selectiegedrag geen onderscheid tussen Turken en Marokkanen, ofwel werkgevers herkennen de etnische herkomst van de namen niet en kunnen dus ook geen verschil maken in hun selectiegedrag (terwijl zij dat wellicht wel zouden doen als zij de herkomst wel wisten).⁴

2.3 De uitvoering van de praktijktests

Correspondentietests

Nadat de instrumenten ontwikkeld en in de panelbijeenkomsten getest waren, konden we van start gaan met het uitvoeren van de echte tests. We zochten hiertoe vacatures via internet, voornamelijk op banensites, zoals www.gemeentebanen.nl, de nationale vacaturebank en Monsterboard. Daarnaast bezochten we sites van bedrijven om te zoeken naar geschikte vacatures (bv. sites van accountantsbureaus of van zorginstellingen). Wanneer er een geschikte vacature was gevonden, werd de beschrijving daarvan samen met de twee standaard-cv's opgestuurd naar het bureau dat de sollicitatiebrieven

schreef. In de standaardbrieven werd telkens de alinea over de reden van de sollicitant om bij het betreffende bedrijf te solliciteren aangepast. Via willekeurige toewijzing per vacature werden de ene brief met cv toegewezen aan de autochtone sollicitant en de andere brief met cv aan de niet-westerse sollicitant. Er was dus geen specifiek allochtoon of autochtoon cv.

Op de brieven en cv's werden bestaande adressen vermeld. Voor het onderzoek beschikten we over bestaande adressen in verschillende Nederlandse regio's en in de vier grote steden. De bewoners waren op de hoogte van het onderzoek en stuurden post voor de fictieve sollicitanten naar ons door in door ons verstrekte antwoordenvellen.

De mobiele telefoonnummers die op de cv's vermeld stonden, waren eveneens bestaande nummers. Wanneer een werkgever dat nummer belde, kreeg deze de standaardvoice-mail van de provider te horen en kon hij/zij een boodschap achterlaten.

De brieven werden verstuurd via de post of de e-mail, of er werd een online sollicitatieformulier ingevuld, al naar gelang de voorkeur van de werkgever. Er werd zowel een papieren archief als een digitaal databestand aangelegd. In het papieren archief kreeg iedere vacature een unieke letter-cijfercombinatie. Het archief bevatte naast de vacaturebeschrijving, de cv's en brieven van de sollicitanten, alle correspondentie met de werkgever (zowel via de post als via de e-mail) en verslagen van de telefoongesprekken. De unieke letter-cijfercombinatie correspondeerde met de informatie in het digitale bestand, dat in SPSS werd aangelegd. Hierin werden alle kenmerken van de sollicitant en de vacature vastgelegd. Daarnaast werden de reacties van de werkgever geregistreerd. Wanneer een fictieve kandidaat een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek ontving, werd die zo snel mogelijk afgeslagen. Op deze manier werd geprobeerd de overlast voor werkgevers zoveel mogelijk te beperken. Er waren twee verschillende afzegmails, in geval beide sollicitanten werden uitgenodigd.

Afzegmail 1:

Geachte <naam>,

Hartelijk dank voor uw reactie op mijn sollicitatie, en natuurlijk ook voor de uitnodiging voor een gesprek. Helaas kan ik de uitnodiging niet aannemen. Ik heb inmiddels een aanbod gekregen voor een andere baan, dat voor mij erg aantrekkelijk is. Ik heb besloten dit aanbod aan te nemen. Ik stel me dan ook niet langer beschikbaar voor de functie bij <naam bedrijf>.

Nogmaals heel hartelijk dank voor uw uitnodiging. Ik wens u veel succes met het vinden van een nieuwe collega.

Met vriendelijke groet, <naam>

Afzegmail 2:

Geachte <naam>

Dank u wel voor uw antwoord op mijn sollicitatiebrief. Het spijt me dat ik uw uitnodiging moet afslaan. Vanwege plotselinge veranderingen in mijn persoonlijke

situatie moet ik mijn sollicitatie afzeggen. Mijn excuses hiervoor. Ik hoop dat u snel een goede <naam functie> zult vinden.

Met vriendelijke groet,

<naam>

Telefonische tests

Voor het telefonisch benaderen van de werkgevers werden 24 dagdelen gereserveerd. Van tevoren werd bepaald op welke beroepen (binnen welke sector) gereageerd zou worden en welke acteurs (mannen/vrouwen en welke etniciteit) zich als sollicitant zouden voordoen. Een dag voor de telefonische tests werd aan de acteurs een lijst met vacatures gestuurd (bij voorkeur alle van hetzelfde beroep, bv. medewerker bediening of magazijnmedewerker) en twee cv's met een omschrijving van de functie waarnaar zij solliciteerden. Hiermee konden de acteurs zich voorbereiden op de rol die zij moesten spelen. In een schema werd aangegeven wie wanneer zou bellen en met welk cv. De volgorde waarin de acteurs belden en de cv's werden systematisch gewisseld, om uit te sluiten dat een verschillend resultaat te maken zou kunnen hebben met de aantrekkelijkheid van een bepaald cv of de volgorde waarin de autochtone en de niet-westerse sollicitant opbelden.⁵ Dit betekende concreet dat op de eerste vacature bijvoorbeeld de autochtone acteur als eerste belde met cv 1. De niet-westerse acteur cq. de acteur die een niet-westerse migrant speelde, belde dan als eerste op de tweede vacature, ook met cv 1. Hierna belde de autochtone acteur met cv 2 op de derde vacature; vervolgens belde de niet-westerse acteur met cv 2 naar de vierde vacature. Zo werden achter elkaar acht tot tien werkgevers gebeld door een van beide acteurs. Dezelfde werkgevers werden vervolgens nogmaals gebeld, ditmaal door de andere acteur. In tabel 2.1 is de procedure weergegeven voor de eerste vier vacatures.

Tabel 2.1

Gevolgde procedure van de telefonische tests bij vier vacatures

	eerste beller en cv-versie		tweede beller en cv-versie	
1	autochtoon	cv 1	niet-westerse migrant	cv 2
2	niet-westerse migrant	cv 1	autochtoon	cv 2
3	autochtoon	cv 2	niet-westerse migrant	cv 1
4	niet-westerse migrant	cv 2	autochtoon	cv 1

Tussen de gesprekken naar dezelfde werkgever door beide fictieve sollicitanten lag altijd minimaal een uur. De gesprekken werden door de acteurs op de luidspreker gevoerd, zodat de andere acteur kon meeluisteren en aantekeningen maken. Daardoor kon die op zijn/haar beurt het gesprek op vergelijkbare manier voeren. Bovendien luisterden altijd ten minste twee onderzoekers of onderzoeksassistenten mee. Zij bewaakten de voortgang en de vergelijkbaarheid van de gesprekken. Na afronding van ieder gesprek werd door de onderzoekers en de betreffende acteur een scoreformulier ingevuld. Daarbij vond een beoordeling plaats van de toon van het gesprek, de interesse van de werkgever

in de sollicitant, de relevantie van de door de werkgever gestelde vragen, het aantal vragen dat de werkgever aan de sollicitant stelde, en het al dan niet ontmoedigen door de werkgever van de sollicitant. Wanneer een werkgever door beide sollicitanten was gebeld, vulden de onderzoekers ook nog een vraag in over de vergelijkbaarheid van de acteurs als sollicitanten.

Indien de uitslag van de sollicitatiegesprekken bij dezelfde werkgever verschillend was, werd geverifieerd of er echt sprake was van ongelijke behandeling of van iets anders. We nemen als voorbeeld de volgende situatie. De autochtone acteur belt als eerste en wordt uitgenodigd om langs te komen voor een sollicitatiegesprek. Een uur later belt de niet-westerse acteur. Aan deze sollicitant wordt echter verteld dat de sollicitatieprocedure is gesloten en dat er al gesprekken plaatsvinden. Om misverstanden en vergissingen uit te sluiten (zo kan de werkgever zich bij de eerste sollicitant vergist hebben en pas later gerealiseerd hebben dat de procedure al gesloten is), wordt er nogmaals gebeld door de autochtone sollicitant (maar nu onder een andere autochtone naam). Als de werkgever weer zegt dat de procedure gesloten is, concluderen we dat er geen sprake is van ongelijke behandeling. Krijgt de 'nieuwe' autochtone sollicitant echter een uitnodiging, dan is duidelijk dat alleen de niet-westerse sollicitant werd geweigerd.

Eventuele vervolgacties die voortvloeiden uit de telefonische sollicitatie werden dezelfde of de volgende dag opgevolgd. Het kwam bijvoorbeeld relatief vaak voor dat de werkgever de sollicitant(en) vroeg om een cv op te sturen. Het cv werd dan dezelfde of de volgende dag aan de werkgever toegestuurd. Vervolgens werd de reactie van de werkgever afgewacht en geregistreerd bij de telefonische test.

Het kwam ook voor dat de eerste beller wel de werkgever te spreken kreeg en de tweede beller niet (bv. doordat de werkgever inmiddels in vergadering was). Als de werkgever diezelfde dag niet meer bereikbaar was, solliciteerde de tweede sollicitant schriftelijk op dezelfde vacature en maakte daarbij duidelijk dat hij/zij had geprobeerd de werkgever telefonisch te bereiken. Ook in dit geval werd de reactie van de werkgever afgewacht en geregistreerd bij de telefonische test.

Als de werkgever een sollicitant uitnodigde, werd die uitnodiging, zoals altijd, zo snel mogelijk afgeslagen.

2.4 Onderscheid naar baan- en persoonskenmerken

Via de tests willen we een algemeen beeld geven van mogelijke verschillen in kansen op een uitnodiging tussen niet-westerse migranten en autochtone Nederlanders. Daarnaast besteden we in het bijzonder aandacht aan mogelijke verschillen tussen categorieën van sollicitanten en tussen banen (functieniveau, functies met en zonder klantcontact). In hoofdstuk 1 hebben we hierover een aantal hypothesen opgesteld. Voor de toetsing hiervan is dus een onderzoeksdesign nodig waarin gevarieerd wordt met de kenmerken waarover we uitspraken willen doen. We hebben drie functieniveaus onderscheiden, op basis van het benodigde opleidingsniveau: laag (tot mbo 2-niveau), midden (mbo 3- en mbo 4-niveau) en hoog (hbo/wo-niveau).⁶ We hebben er voorts voor gekozen ons onderzoek te richten op vijf verschillende sectoren. De voornaamste reden hiervoor is dat, bij

een redelijk aantal observaties per sector, het opnemen van (beroepen uit) alle sectoren zou leiden tot een onhaalbaar groot aantal tests. Er moesten dus keuzes gemaakt worden. Wij hebben ons in het maken van die keuzes laten leiden door twee overwegingen. Ten eerste moesten er voldoende vacatures zijn. Ten tweede wilden we sectoren onderzoeken waartussen, naar verwachting, de mate van discriminatie verschilde. Uiteindelijk hebben we gekozen voor de sectoren ‘gemeentelijke overheid’, ‘detailhandel’, ‘horeca’, ‘financiële dienstverlening’ en ‘de zorg’ (voor een bespreking van de verwachte verschillen in discriminatie zie hoofdstuk 3).

Idealiter zouden we een volledig gebalanceerd onderzoeksdesign ontwikkelen, waarin alle onderscheiden kenmerken van personen en banen (etnische herkomst, geslacht, functieniveau, klantcontact en sector) systematisch gevarieerd worden. Dit zou echter neerkomen op het uitvoeren van ongeveer 17.000 tests,⁷ wat simpelweg onmogelijk is gezien de beschikbare tijd en financiën. Als oplossing is ervoor gekozen om zoveel mogelijk wisselende combinaties van de baan- en persoonskenmerken samen te stellen, en om vervolgens in de analyses te controleren voor deze kenmerken. Op deze manier kunnen de effecten van etnische herkomst toch zoveel mogelijk gezuiverd worden van de (mogelijke) effecten van de andere kenmerken.

Kader 2.1 Experimenteel onderzoek

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van drie principes die opgeld doen binnen experimenteel onderzoek: *matching*, *randomness* en correlatieve relaties. In het ideale geval zouden de autochtone en niet-westerse sollicitant precies gelijk zijn qua arbeidsrelevante variabelen. Dat zou betekenen dat er twee identieke cv’s en brieven naar de werkgever opgestuurd zouden moeten worden. Dit zou echter onze cv’s bij werkgevers sterk verdacht maken, waardoor het risico op ontdekking wel erg groot zou worden. Hierom hebben we twee vergelijkbare cv’s opgesteld, die voor iedere vacature *at random* zijn toegewezen aan de autochtone en de niet-westerse kandidaat. Omdat we in ons onderzoek uitspraken wilden doen over verschillen in de mate van discriminatie, uitgesplitst naar baan- en persoonskenmerken, en het niet mogelijk was hiervan een volledig gebalanceerd design te maken, hebben we de baan- en persoonskenmerken zoveel mogelijk wisselend met elkaar gecombineerd (correlatief).

In tabel 2.2 is het onderzoeksdesign weergegeven, met de wisselende combinaties van de baan- en persoonskenmerken. De verschillende etnische groepen solliciteren zoveel mogelijk in alle sectoren. Ook hebben we ervoor gezorgd dat mannen en vrouwen zoveel mogelijk gelijkmatig verdeeld zijn over de drie functieniveaus. Dezelfde spreiding hebben we gehanteerd ten aanzien van de overige combinaties van kenmerken.

Aan iedere specifieke combinatie van kenmerken in het onderzoeksdesign is een letter gegeven (van a tot en met t). Bij iedere letter zijn een of twee beroepstypen gezocht die de betreffende kenmerken hebben en waarvoor bovendien relatief veel vacatures te vinden zijn. Dit laatste was van belang voor de snelheid van het onderzoek. Bij de specifieke combinatie van kenmerken onder de letter a is bijvoorbeeld gezocht naar vacatures binnen de gemeentelijke overheid waarvoor een hoog opleidingsniveau vereist was.

De functie van beleidsmedewerker paste hier goed bij. Meer specifiek is gesolliciteerd naar de functies van beleidsmedewerker welzijn en beleidsmedewerker onderwijs. De functie activiteitenbegeleider paste goed bij de combinatie onder b, waar het gaat om vacatures binnen de zorg waarvoor mbo-niveau vereist is.⁸

Tabel 2.2

Onderzoeksdesign

	tweetal	geslacht	sector	functieniveau	klantcontact
a	autochtoon – Marokkaans	man	gemeente	hoog	nee
b	autochtoon – Marokkaans	man	zorg	midden	ja
c	autochtoon – Marokkaans	vrouw	horeca	midden	ja
d	autochtoon – Marokkaans	vrouw	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/nee
e	autochtoon – Marokkaans	vrouw	financiële dienstverlening	hoog	nee
f	autochtoon – Turks	vrouw	gemeente	midden	ja/nee
g	autochtoon – Turks	vrouw	zorg	hoog	ja
h	autochtoon – Turks	man	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/nee
i	autochtoon – Turks	man	detailhandel	midden	ja
j	autochtoon – Turks	man	financiële dienstverlening	hoog	nee
k	autochtoon – Surinaams	man	gemeente	midden	nee
l	autochtoon – Surinaams	man	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/nee
m	autochtoon – Surinaams	vrouw	horeca	hoog	ja
n	autochtoon – Surinaams	vrouw	detailhandel	hoog	nee
o	autochtoon – Surinaams	man	financiële dienstverlening	midden	ja / nee
p	autochtoon – Antilliaans	vrouw	gemeente	hoog	nee
q	autochtoon – Antilliaans	vrouw	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/nee
r	autochtoon – Antilliaans	man	horeca	midden	ja
s	autochtoon – Antilliaans	man	detailhandel	hoog	nee
t	autochtoon – Antilliaans	vrouw	zorg	midden	ja

De reden om beroepstypen te selecteren is dat daardoor gewerkt kan worden met enkele standaardbrieven en standaard-cv's, die aan de specifieke functie-eisen aangepast kunnen worden. Het werken met standaard-cv's en -brieven bood de mogelijkheid vooraf de vergelijkbaarheid van de gepaarde sollicitaties te beoordelen, zodat zoveel mogelijk kon worden uitgesloten dat de afwijzing van een van beide sollicitanten (en uitnodiging van de ander) te maken had met (de aantrekkelijkheid van) de brief of het cv. In tabel 2.3 zijn per combinatie van kenmerken (weergegeven door de letter in de eerste kolom) de beroepen weergegeven waarnaar uiteindelijk is gesolliciteerd.

Tabel 2.3

Beroepstypen waarnaar is gesolliciteerd, naar sector en functieniveau

	sector	functieniveau	beroepen
a	gemeente	hoog	beleidsmedewerker (welzijn, jeugd, onderwijs)
b	zorg	midden	activiteitenbegeleider, persoonlijk begeleider
c	horeca	midden	receptionist, zelfstandig werkend kok
d	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	verkoopmedewerker, medewerker bediening, helpende niveau 2, telefonist/archiefmedewerker
e	financiële dienstverlening	hoog	assistent-accountant, actuariële beroepen
f	gemeente	midden	bestuurssecrtaresse, managementassistent, medewerker burgerzaken, ICT'er, systeembeheerder
g	zorg	hoog	(SEH) verpleegkundige
h	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	medewerker bediening, medewerker reinigingsdienst, medewerker plantsoenendienst, afwasser, magazijnmedewerker/orderpicker, keukenmedewerker, facilitair medewerker, schoonmaakmedewerker
i	detailhandel	midden	debiteurenbeheerder/credit manager, verkoopmedewerker, filiaalmanager, assistent-filiaalmanager
j	financiële dienstverlening	hoog	belastingadviseur
k	gemeente	midden	medewerker burgerzaken, bouwplantoetser/handhaver, ICT'er, DIV-medewerker
l	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	medewerker bediening, medewerker reinigingsdienst, medewerker plantsoenendienst, afwasser, magazijnmedewerker/orderpicker, keukenmedewerker, facilitair medewerker, schoonmaakmedewerker
m	horeca	hoog	food and beverage manager, supervisor bediening, restaurant/horecamanager
n	detailhandel	hoog	inkoper, inkoopmedewerker/-assistent, productmanager, HR-adviseur, filiaalmanager, accountmanager
o	financiële dienstverlening	midden	servicedeskmedewerker, acceptant, teleadviseur, commercieel assistent
p	gemeente	hoog	beleidsmedewerker ruimtelijke ordening, juridisch medewerker milieu
q	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	verkoopmedewerker, medewerker bediening, helpende niveau 2, telefonist/archiefmedewerker
r	horeca	midden	receptionist
s	detailhandel	hoog	productmanager, inkoper, inkoopmedewerker/-assistent, accountmanager, HR-adviseur
t	zorg	midden	activiteitenbegeleider, pedagogisch medewerker

2.5 Discriminatie: verschil in uitkomst van de selectieprocedure

In dit onderzoek gaan we na of er sprake is van discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. We willen weten of de etnische herkomst een rol speelt in de kansen die anderszins gelijkwaardige individuen hebben op de arbeidsmarkt.⁹ Doordat we steeds twee vergelijkbare sollicitanten hebben laten solliciteren op dezelfde vacature, zijn de twee groepen gelijk, wat betreft zowel baan- als persoonskenmerken (afgezien van etnische herkomst). We kunnen dan ook voor elk van de groepen de gemiddelde kans op een uitnodiging berekenen en vervolgens vergelijken.

Zoals hiervoor al toegelicht, betreffen de tests alleen de eerste stap in de selectieprocedure; zij geven dus geen uitsluitsel over de mate waarin vergelijkbare autochtonen en niet-westerse migranten uiteindelijk werk vinden en over eventuele verschillen daarin. Een uitnodiging voor een sollicitatie is echter een eerste stap in dit proces. Wanneer zich in die fase al ongelijkheid voordoet tussen autochtonen en niet-westerse migranten, is het waarschijnlijk dat die zich voortzet en manifesteert in de uiteindelijke arbeidsmarktpositie van beide groepen. Er zijn voor zover ons bekend geen studies die aangeven dat de kansenongelijkheid uit de eerste fase van het sollicitatieproces, in latere fasen van het proces vermindert of verdwijnt. Daarentegen zijn er wel studies die laten zien dat deze ongelijkheid verder toeneemt (Bovenkerk et al. 1995).

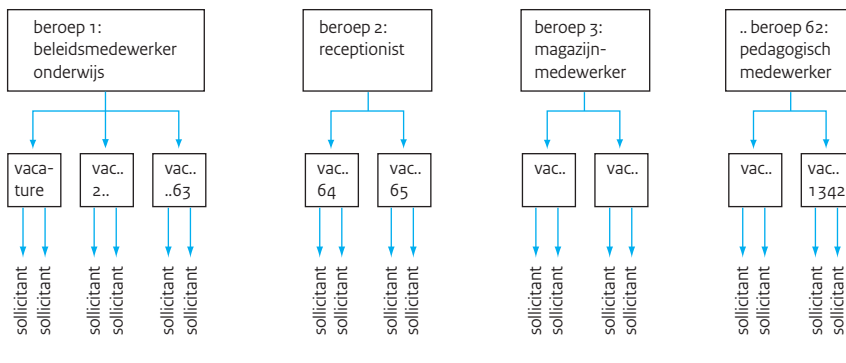
De toets op discriminatie die wij in deze studie uitvoeren, is zo streng mogelijk gemaakt. Ten eerste geven we werkgevers geen aanleiding om verschil te maken tussen de autochtone en niet-westerse kandidaten. De kandidaten zijn immers steeds gelijkwaardig qua arbeidsrelevante kenmerken. Ten tweede hebben we een zo streng mogelijke operationele definitie van discriminatie gehanteerd. We kijken alleen naar verschillen in uitkomsten op het moment van de test; op latere momenten zouden de verschillen in uitkomsten kunnen toe- (of af)nemen. Een voorbeeld daarvan is dat de werkgever beide sollicitanten afwijst, maar een van beiden in portefeuille houdt voor een eventuele volgende vacature. Of wanneer de werkgever de ene sollicitant een mail stuurt waarin hij stelt dat telefonisch contact nodig is om de sollicitatie verder in behandeling te nemen, terwijl de andere sollicitant zonder meer wordt uitgenodigd. Bovenkerk (1992) spreekt in deze gevallen van 'gelijke uitkomst, maar andere behandeling'. Hij hanteert een minimale (strenge) en maximale (ruime) definitie van discriminatie. In de strenge definitie worden alleen de gevallen van ongelijke uitkomsten meegenomen, in de ruime definitie ook de gevallen van 'gelijke uitkomst, maar andere behandeling'. Ten derde geldt voor de telefonische tests dat steeds geverifieerd is of er echt sprake was van ongelijke behandeling wegens etnische herkomst. Zeker wat dit deel van het onderzoek betreft, is dan ook weinig ruimte overgelaten voor toevallige andere redenen om sollicitanten niet gelijk te behandelen.

In het onderhavige hoofdstuk berekenen we discriminatie op basis van de strenge definitie. De belangrijkste reden hiervoor is dat onzes inziens de verschillen in uitkomst van een sollicitatieprocedure doorslaggevend zijn bij de vaststelling van discriminatie. Wat er wordt gemeten, is bovendien ondubbelzinnig, terwijl er bij 'gelijke uitkomst, maar andere behandeling' uiteenlopende dingen aan de hand kunnen zijn (zie hoofdstuk 4

voor verdere toelichting). Verder moet de schijn worden vermeden dat in onderzoek naar discriminatie ook altijd discriminatie moet worden vastgesteld. Ook om die reden is het beter om voor de strenge definitie te kiezen. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op andere vormen van ongelijke behandeling van autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten.

De fictieve sollicitanten hebben gesolliciteerd naar uiteenlopende beroepen binnen de vijf genoemde sectoren. Er waren echter grote verschillen tussen de beroepen in het uitnodigingsbeleid voor een gesprek. In sommige beroepen, zoals dat van verpleegkundige, pedagogisch medewerker en actuarieel rekenaar, kregen gekwalificeerde kandidaten al snel een uitnodiging voor een gesprek. In andere beroepen, zoals dat van HR-adviseur, productmanager of systeembeheerder, ontvingen onze kandidaten echter nauwelijks uitnodigingen. Deze verschillen kunnen met verschillende zaken verband houden. Ten eerste kunnen de vraag naar arbeidskrachten en de daarmee samenhangende concurrentie om een baan een rol spelen. Als de vraag naar arbeidskrachten groot is (relatief ten opzichte van het aanbod), hebben werkgevers minder te kiezen; is de vraag echter geringer dan het aanbod, dan kunnen werkgevers strenger selecteren en vallen kandidaten sneller buiten de boot. Een tweede oorzaak kan gelegen zijn in de kwaliteit van de cv's. Ondanks een uitgebreide voorbereiding is het toch mogelijk dat de cv's voor sommige beroepen beter aansloten bij de functie-eisen dan die voor andere beroepen. Bij de beroepen waarvoor de beter aansluitende cv's zijn gebruikt, zal de kans op een uitnodiging hoger zijn geweest dan bij de beroepen waarbij minder goed aansluitende cv's zijn gebruikt.¹⁰

Figuur 2.1
Schematische weergave van de datastructuur



Verschillende categorieën sollicitanten (bv. mannen en vrouwen) hebben gereageerd op verschillende beroepen. Om toch een vergelijking te kunnen maken tussen die categorieën, moeten we rekening houden met verschillen (bv. in uitnodigingskans) tussen

de beroepen. Dit kan uitstekend in een zogenaamde multilevelanalyse (zie kader 2.2). Daarnaast moet de analyse uitgebreid worden met een aantal controlevariabelen, die per categorie van fictieve sollicitanten verschillen en een effect kunnen hebben op de kans om uitgenodigd te worden.¹¹

Kader 2.2 Multilevelanalyse

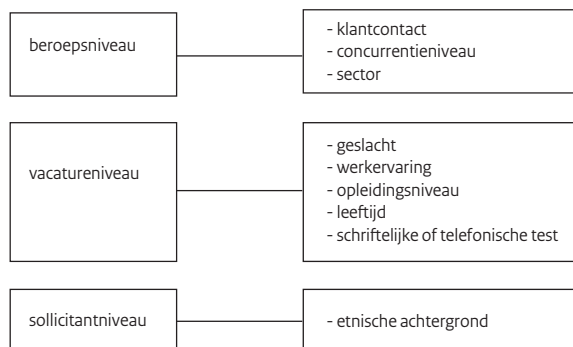
Multilevelanalyse is een analysetechniek die geschikt is voor het analyseren van hiërarchisch georganiseerde data. De hiërarchische structuur in onze data bestaat uit 62 beroepen (zie tabel 2.3), waarbinnen vacatures zijn gezocht waarop steeds twee sollicitanten hebben gereageerd. In onze data zijn dan ook drie niveaus te onderscheiden, zoals grafisch weergegeven in figuur 2.1. Op het laagste niveau bevinden zich de individuele sollicitanten, 2684 in totaal. Twee gelijkgeschakelde sollicitanten hebben steeds gesolliciteerd op een vacature, wat gezien kan worden als een herhaalde meting per vacature. Deze 1342 vacatures vormen het tweede niveau. Op het hoogste niveau onderscheiden we de beroepen.

Een statistisch probleem van dit soort hiërarchische datastructuren is dat de observaties niet meer onafhankelijk van elkaar zijn (zoals leerlingen in dezelfde klas op een bepaalde manier meer met elkaar gemeen hebben dan met een leerling uit een andere klas). Onafhankelijkheid van observaties is een fundamentele veronderstelling van klassieke regressieanalyse. Schending van deze veronderstelling kan leiden tot een vertekening van de uitkomsten. Daarom zijn multilevel-analysetechnieken ontwikkeld; deze houden rekening met genoemde datakenmerken en leveren daardoor juistere schattingen op.

Met multilevel-analysetechnieken kunnen alle variabelen simultaan geanalyseerd worden op het niveau waarop zij gemeten zijn (aggregeren of disaggregeren van gegevens is dan niet nodig, wat een voordeel is, omdat dat doorgaans de resultaten vertekent). In figuur 2.2 is aangegeven op welk niveau de onafhankelijke variabelen zich bevinden.

Figuur 2.2

Schematische weergave van het niveau van de variabelen in de analyse



De enige variabele die zich op het sollicitantniveau bevindt, is de etnische achtergrond van de respondenten. Immers, de twee sollicitanten die op dezelfde vacature reageren zijn steeds vergelijkbaar op alle kenmerken behalve de etnische achtergrond. Op het vacatureniveau bevinden zich de overige persoonskenmerken: geslacht, werkervaring, opleidingsniveau en leeftijd. Er zijn dus vacatures waarop sollicitantenparen hebben gereageerd die bijvoorbeeld man waren, terwijl op andere vacatures twee vrouwen hebben gereageerd. Op het hoogste niveau, het beroepsniveau, bevinden zich nog drie variabelen: het wel of niet behoren van klantcontact tot de functie-inhoud, de sector waartoe het betreffende beroep behoort, en het concurrentieniveau binnen een beroep. Met deze laatste variabele willen we statistisch controleren voor het feit dat het voor het ene beroep makkelijker is om te worden uitgenodigd dan voor een ander beroep. Idealiter vereist dit voor 62 beroepen van dit onderzoek, dus op een laag aggregatieniveau, informatie over het aantal personen dat gemiddeld gesproken reageert op een vacature van het betreffende beroep. Echter, dergelijke gegevens zijn uit een externe bron niet beschikbaar. Wel kunnen we dit vraagstuk benaderen met informatie uit de tests zelf. We weten immers het relatieve aandeel dubbele afwijzingen binnen een beroep (aantal tests waarin beide kandidaten zijn afgewezen per beroep gedeeld door het totale aantal tests per beroep). Deze maat beschouwen we als een indicatie van de verschillen tussen beroepen in de kans om uitgenodigd te worden.¹²

2.6 Totale aantal uitgevoerde tests

In totaal zijn 1409 tests uitgevoerd in de periode mei tot en met december 2008; hiervan waren 1342 valide. Er waren verschillende redenen om een test niet valide te verklaren.

- De selectieprocedure bleek via een arbeidsbemiddelende organisatie te verlopen, zodat er geen direct contact was met de werkgever. Aangezien ons onderzoek zich richt op het gedrag van werkgevers, zijn deze tests van de analyse uitgesloten.
- De sluitingstermijn van de vacature bleek verlopen. Doordat een extern bedrijf de sollicitatiebrieven schreef, verstreek er enige tijd tussen het vinden van de vacature en het reageren daarop. In enkele gevallen heeft deze vertraging geleid tot het overschrijden van de inzendtermijn, waardoor we de test moesten uitsluiten.
- Ook wanneer de reactie van een werkgever niet duidelijk was, werd een test niet meegenomen in de analyses. Het kwam bijvoorbeeld voor dat de werkgever een sollicitant uit de correspondentietests belde en een bericht achterliet met het verzoek terug te bellen. Wij stuurden dan een e-mail met het verzoek het contact via de e-mail af te wikkelen (bv. omdat de sollicitant in het buitenland verbleef). Wanneer dit contact niet volgde, kon niet worden bepaald wat de werkgever beoogd had met het telefoontje. Daarom zijn de tests waarin dit gebeurde ook uitgesloten van de analyses.
- In een aantal brieven en cv's zijn fouten gemaakt. Zo is een aantal keren een verkeerde naam in de koptekst van de cv blijven staan. Ook zijn een keer twee identieke cv's, maar wel onder verschillende namen opgestuurd. Tests waarin dit soort fouten zijn gemaakt, zijn ook verwijderd uit de analyses.
- Tot slot waren er tests waarbij de werkgever argwanend reageerde of ontdekte dat er sprake was van een test; deze zijn eveneens uit de analyses verwijderd. In totaal is er bij drie tests sprake geweest van sterke argwaan of ontdekking. Een werkgever uit

de financiële dienstverlening belde de beide fictieve sollicitanten op, nadat hij van beiden een afzegging op de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek had ontvangen. Op de voicemail liet hij een bericht achter waaruit bleek dat hij de gang van zaken niet helemaal vertrouwde en waarin hij om opheldering vroeg. Een P&O-functionaris van een gemeente achterhaalde zelfs de IP-adressen¹² waarvandaan de mails waren verstuurd. Aldus kwam zij bij het Sociaal en Cultureel Planbureau uit. In deze drie gevallen van ontdekking heeft het SCP contact opgenomen met de werkgevers en de achtergrond van het onderzoek toegelicht. Zonder uitzondering reageerden de werkgevers hierop met begrip.

Noten

- 1 Met uitzondering van de volgende beroepen: zelfstandig werkend kok, assistent-accountant, accountmanager, productmanager, ICT'er, systeembeheerder en div-medewerker. Deze beroepen zijn later toegevoegd, omdat niet voldoende vacatures gevonden konden worden van de aanvankelijk gekozen beroepen.
- 2 $(\chi^2(1) = 0,81, p = 0,37, n = 2286)$.
- 3 De gebruikte achternamen voor de Surinaamse en Antilliaanse sollicitanten zijn wellicht wat makkelijker herkenbaar als Surinaams of Antilliaans. Echter, ook hier was de verwachting dat tenminste een deel van de werkgevers makkelijk over deze marker heen zou lezen omdat het Nederlands aandoende namen betreft.
- 4 Een andere mogelijkheid is dat Turkse en Marokkaanse sollicitanten op verschillende beroepen reageren en daardoor een verschillende uitkomst behalen.
- 5 Immers, als de autochtone sollicitant steeds als eerste zou bellen en vaker uitgenodigd zou worden voor een gesprek dan de niet-westerse sollicitant, zou ook een mogelijke verklaring zijn dat de werkgever dacht een goede kandidaat te hebben en geen tijd en energie meer aan eventuele andere kandidaten te hoeven besteden.
- 6 Deze niveaus sluiten aan bij het gevraagde opleidingsniveau in de geselecteerde beroepen. Zo ontbreekt bijvoorbeeld het opleidingsniveau havo/vwo, omdat dit geen vereist opleidingsniveau was in de vacatures die gebruikt zijn voor het onderzoek.
- 7 Het getal van 17.000 is verkregen door het totale aantal mogelijke combinaties van de kenmerken te vermenigvuldigen met 70 tests voor iedere specifieke combinatie van kenmerken.
- 8 Er is gezocht naar vacatures binnen een bepaalde sector die niet noodzakelijk typerend zijn voor die sector. De functie van systeembeheerder bestaat bijvoorbeeld ook in de zorgsector.
- 9 In de onderzoeksliteratuur zijn uitkomsten van praktijktests ook wel op andere manieren geanalyseerd. Zo nemen Bovenkerk et al. (1995) de uitkomst van een test (twee gepaarde sollicitanten) als analyse-eenheid. Voor de berekening van de mate van discriminatie worden de situaties waarin de niet-westerse migrant is 'bevoordeeld' afgetrokken van de situaties waarin de autochtoon is 'bevoordeeld'. Dit getal wordt gedeeld door het aantal bruikbare tests (tests waarin ten minste een van de kandidaten is uitgenodigd). Vermenigvuldiging met 100 geeft het percentage discriminatie. Onzes inziens is het juist om de uitkomsten van ieder individu afzonderlijk te beschouwen, aangezien de werkgever voor ieder individu afzonderlijk een keus maakt (wel of niet uitnodigen) en zijn/haar keuze niet baseert op het gekoppelde paar sollicitanten.
- 10 We hebben per beroep ook gekeken naar de kans op een uitnodiging voor de starters (sollicitanten zonder werkervaring). Doordat deze cv's weinig informatie bevatten, zullen de verschillen in aansluiting bij

deze cv's ook minder groot zijn dan bij de cv's met werkervaring. Ook voor de groep starters zijn er aanzienlijke verschillen in uitnodigingspercentages tussen de beroepen. Dit is een indicatie dat met name de conjuncturele verklaring een rol speelt.

- 11 Deze controlevariabelen zijn: leeftijd, geslacht, aantal jaren werkervaring, opleidingsniveau, al dan niet klantcontact in de functie waarop gesolliciteerd wordt, het concurrentieniveau in een bepaald beroep, de sector, en het type test (schriftelijk dan wel telefonisch).
- 12 In eerste instantie werden de mails verstuurd via een anonieme proxyserver. Toen deze echter niet meer werkte, zijn de mails via het IP-adres van het scp verstuurd.

3

De uitkomsten van de praktijktests

3.1	Toets op discriminatie: een onderschatting van de werkelijkheid?	59
3.2	Niet-westerse sollicitanten minder kans op uitnodiging dan autochtone Nederlanders	59
3.3	Meer ongelijke behandeling in lagere functies	60
3.4	Geen verschillen in discriminatie tussen starters en meer ervaren werknemers	62
3.5	Meer discriminatie in functies met klantcontact	63
3.6	Verschillen naar sectoren: meer discriminatie in detailhandel en horeca	64
3.7	Niet-westerse mannen hebben minder kansen dan autochtone mannen; verschil tussen niet-westerse en autochtone vrouwen is geringer	65
3.8	Verschillen in de mate van discriminatie tussen etnische groepen	66
3.9	Conclusies	69
	Noten	70

3.1 Toets op discriminatie: een onderschatting van de werkelijkheid?

Van de 1342 valide tests zijn 1142 schriftelijk en 200 telefonisch uitgevoerd. De uitkomsten van beide typen tests zijn in dit hoofdstuk samen genomen, om vast te stellen of er al dan niet sprake is van discriminatie. We concluderen dat er sprake is van discriminatie van niet-westerse migranten wanneer deze, ondanks hun gelijkwaardige cv's en brieven, significant minder kans hebben op een uitnodiging dan autochtone Nederlanders. Wanneer we discriminatie vaststellen zal dit waarschijnlijk een onderschatting zijn van de werkelijke mate van discriminatie op de arbeidsmarkt (in de onderzochte sectoren). Immers:

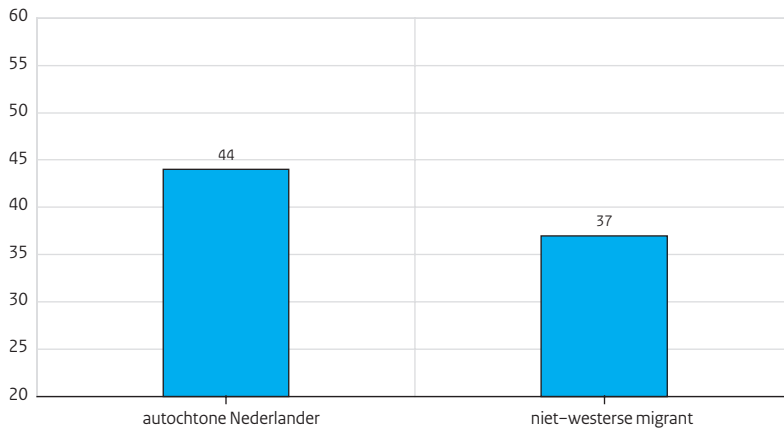
- in ons onderzoek is alleen de sollicitatieprocedure tot de uitnodiging voor een gesprek onderzocht; ander onderzoek toont echter aan dat de ongelijkheid daarna alleen maar verder oploopt;
- in ons onderzoek zijn beroepen betrokken waarvoor de vraag naar arbeid relatief hoog is, waardoor werkgevers doorgaans minder kieskeurig kunnen zijn;
- de niet-westerse migranten in ons onderzoek zijn voorbeeldige sollicitanten, in de zin dat zij de Nederlandse taal goed beheersen en ook in culturele codes, normen en waarden niet afwijken van autochtone Nederlanders; het is te verwachten dat op de werkelijke arbeidsmarkt deze verschillen zich wel voordoen;
- er is een zo streng mogelijke definitie van discriminatie gehanteerd;
- bij de telefonische tests is in het geval van ongelijke behandeling zo goed mogelijk geverifieerd of er inderdaad sprake was van ongelijke behandeling op basis van etnische afkomst; andere mogelijke oorzaken van ongelijke uitkomsten zijn hierdoor zoveel mogelijk uitgesloten.

3.2 Niet-westerse sollicitanten minder kans op uitnodiging dan autochtone Nederlanders

Onze eerste vraag is of niet-westerse migranten inderdaad significant minder kans maken op een uitnodiging dan autochtonen. Dit toetsen we in een model waarin alleen de variabele 'etnische herkomst' is toegevoegd (zie model 1 in bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). De variabele heeft een significant effect: niet-westerse migranten hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan autochtonen.¹ Om de verschillen in kansen tussen autochtonen en niet-westerse migranten meer te kunnen duiden, zijn de coëfficiënten uit het model omgerekend naar voorspelde kansen. In deze analyse was het niet nodig om rekening te houden met controlevariabelen (bv. leeftijd, sector), omdat door matching de autochtone en niet-westerse sollicitanten identiek zijn op deze variabelen. De gemiddelde berekende kansen voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten zijn weergegeven in figuur 3.1.

Figuur 3.1

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek, autochtone en niet-westerse sollicitanten, 2009 (in procenten)



Bron: SCP

Zoals we uit figuur 3.1 kunnen aflezen, hebben autochtone Nederlanders in onze studie 44% kans op een uitnodiging. Dit geldt dus voor de gemiddelde fictieve autochtone sollicitant die we hebben laten reageren op een vacature. De niet-westerse sollicitanten uit ons onderzoek hadden gemiddeld 37% kans op een uitnodiging. Er bestaat dus een significant verschil van 7 procentpunten in de gemiddelde kansen van autochtone en niet-westerse sollicitanten in ons onderzoek.² Anders gezegd: niet-westerse migranten hebben 16% minder kans op een uitnodiging. Aangezien de autochtone en niet-westerse sollicitanten identiek waren wat betreft arbeidsrelevante kenmerken, kunnen we concluderen dat een niet-westerse klinkende naam of een geboorteplaats buiten Nederland op zichzelf leidt tot een substantiële afname in kansen op de arbeidsmarkt.

3.3 Meer ongelijke behandeling in lagere functies

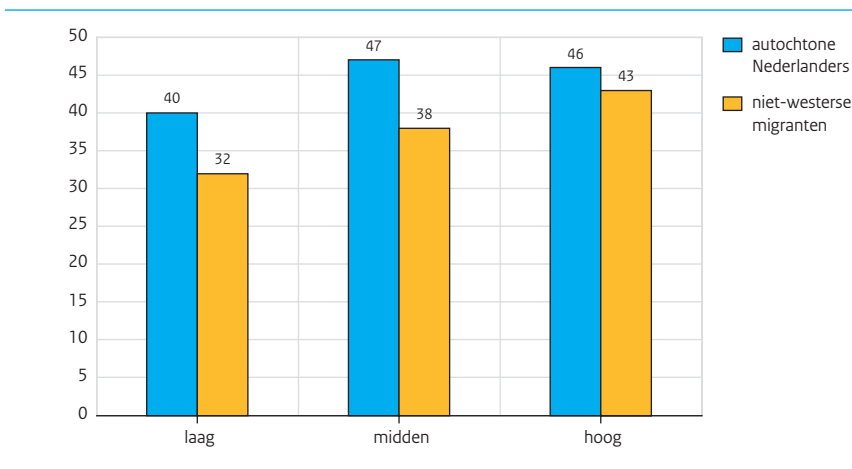
Onderzoek suggereert dat etnische discriminatie zich in het bijzonder voordoet aan de onderkant van de arbeidsmarkt, en dat in hogere functies discriminatie minder of in het geheel niet voorkomt (bv. Bovenkerk et al. 1995; Büyükbozkoyum et al. 1991; Altintas et al. 2009). Vanuit de realistische conflicttheorie voorspelden we ook dat dit het geval zou zijn. Volgens die theorie kan een grotere concurrentie om beschikbare banen tussen werknemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt leiden tot een toename van etnische solidariteit onder de werkende autochtonen. Werkgevers kunnen dan huiverig zijn om een niet-westerse migrant aan te nemen, uit angst voor onrust op de werkvloer. Uit gesprekken met werkgevers blijkt voorts dat zij bij laagopgeleide niet-westerse migranten vaker de verwachting hebben dat zij er extra tijd en energie in moeten steken

om de werknemers culturele codes en verwachtingen duidelijk te maken. Vanuit dit perspectief verwachten we ook dat de voorkeur van werkgevers uitgaat naar autochtone Nederlanders.

Via multilevelanalyse hebben we getoetst of er verschillen bestaan in de kansen van autochtonen en niet-westerse migranten op de verschillende functieniveaus (zie model 2 in bijlage B). Uit ons model blijkt dat dat inderdaad het geval is. De kansongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse migranten is het kleinst bij functies van hoog niveau. Niet-westerse migranten hebben dus minder te maken met discriminatie op functies van hoog niveau dan op functies van midden- en laag niveau. Opnieuw zijn de coëfficiënten uit het model omgerekend tot voorspelde kansen, waardoor het verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten op de verschillende functieniveaus ook grafisch weergegeven kan worden. De voorspelde kansen worden getoond in figuur 3.2.

Figuur 3.2

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek,³ autochtone en niet-westerse sollicitanten, naar functieniveau, 2009 (in procenten)



a In de berekening van de voorspelde kansen is gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkervaring, klantcontact, sector, concurrentieniveau en de aard van de test (telefonisch of schriftelijk).

Bron: SCP

Uit figuur 3.2 kunnen we opmaken dat, op ieder functieniveau, autochtone Nederlanders een grotere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan niet-westerse migranten.³ Niet-westerse migranten hebben dus te maken met uitsluiting op alle functieniveaus. Het geschatte verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten is echter significant groter op laag functieniveau dan op hoog functieniveau.⁴ Tussen laag en midden functieniveau bestaat er geen significant verschil om de kansongelijkheid

tussen autochtonen en niet-westerse migranten. Met andere woorden: discriminatie van niet-westerse migranten speelt een grotere rol op de lagere dan op hoge functieniveaus.

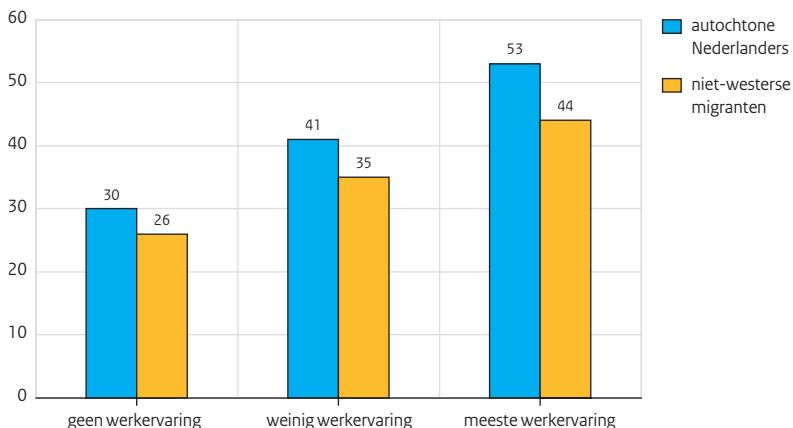
3.4 Geen verschillen in discriminatie tussen starters en meer ervaren werknemers

Vanuit de theorie over statistische discriminatie formuleerden we in hoofdstuk 1 de verwachting dat niet-westerse starters meer discriminatie ondervinden dan niet-westerse werknemers met meer werkervaring. Immers, de legere cv's van starters geven minder informatie, waardoor de kans groter is dat arbeidsprestatiebeelden meegewogen worden in de selectiebeslissing.

In de praktijktests is per beroep gevarieerd met drie cv's. Eén cv toonde substantiële werkervaring; bij het tweede cv was het aantal jaren werkervaring met twee jaar gereduceerd, en het derde cv was van een starter op de arbeidsmarkt (geen werkervaring). Het aantal jaren werkervaring verschilde per beroep, aangezien het streven was de cv's zoveel mogelijk te laten aansluiten op de functie-eisen van de vacatures. Zo kregen de cv's voor de beroepen op laag functieniveau (bv. afwasser) doorgaans minder jaren werkervaring mee dan beroepen van een hoger functieniveau (bv. beleidsmedewerker). Dit betekent dat de drie categorieën van cv's (veel, weinig en geen werkervaring) relatief ten opzichte van elkaar in een beroep moeten worden gezien.

Figuur 3.3

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek,^a autochtone en niet-westerse sollicitanten, naar werkervaring, 2009 (in procenten)



a In de berekening van de voorspelde kansen is gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, klantcontact, sector, concurrentieniveau en de aard van de test (telefonisch of schriftelijk).

Bron: SCP

Met een multilevelanalyse hebben we getoetst of er verschil gemaakt wordt tussen deze cv's (zie model 3 in bijlage B). De analyses wijzen uit dat sollicitanten met veel werkervaring meer kans hebben op een uitnodiging dan starters op de arbeidsmarkt.⁵ Dit geldt voor zowel autochtone Nederlanders als niet-westerse migranten. Het verschil tussen sollicitanten met enige werkervaring en starters is niet significant. De vraag is nu of er inderdaad meer discriminatie optreedt bij de eerste stap op de arbeidsmarkt, zoals door sommige niet-westerse migranten werd ervaren (Nievers 2007). Het blijkt dat de kansenongelijkheid tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten op de drie onderscheiden niveaus (geen, weinig, meest)⁶ niet significant verschilt (zie figuur 3.3). Startende niet-westerse migranten ondervinden dus niet meer discriminatie dan niet-westerse migranten met meer werkervaring. Wel hebben niet-westerse migranten, onafhankelijk van de werkervaring, minder kans op een uitnodiging dan autochtone Nederlanders.

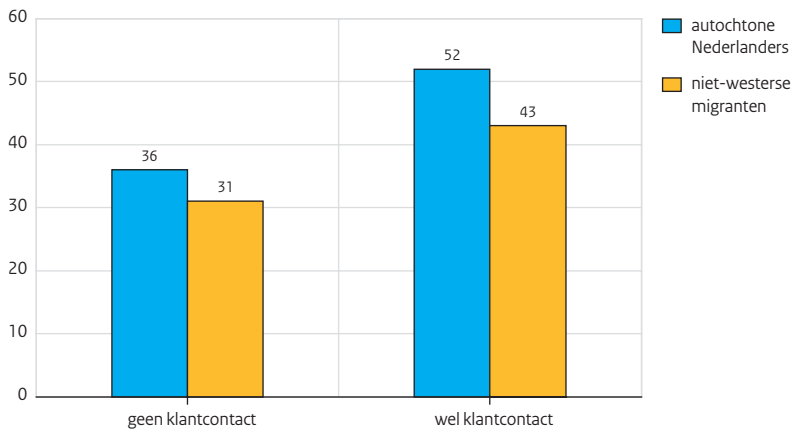
3.5 Meer discriminatie in functies met klantcontact

Het onderzoek omvat zowel functies waarvoor contact met klanten tot de functie-eisen behoort als functies zonder klantcontact. Dit maakt het mogelijk om te toetsen of er verschillen in de mate van discriminatie zijn tussen de twee typen functies. Wij verwachten dat discriminatie meer voorkomt bij functies waar klantcontact een rol speelt. Werkgevers kunnen anticiperen op de vooroordelen of negatieve stereotypen van hun klanten en ervoor kiezen om voor publieksfuncties geen niet-westerse migrant aan te nemen. Dit fenomeen staat bekend als *customer discrimination*; de werkgever zelf hoeft daarbij geen vooroordelen jegens niet-westerse migranten te hebben. Zijn voorkeur voor autochtonen heeft een commerciële inslag: wanneer bevooroordeelde klanten wegblijven als zij geholpen worden door een niet-westerse migrant, lijdt de ondernemer hiervan schade.

In een multilevel model toetsten we onze verwachting hieromtrent (model 4 in bijlage B). Uit het model blijkt ten eerste dat de kans om uitgenodigd te worden hoger is in functies waarin klantcontact een rol speelt, zowel voor autochtonen als voor niet-westerse migranten. Dit kan erop duiden dat de vraag naar arbeid groter is voor functies waarvan contact met klanten een (belangrijk) onderdeel vormt en dat – ongeacht de herkomst – sollicitanten daarom een grotere kans maken uitgenodigd te worden. Ten tweede zien we dat niet-westerse migranten voor functies met én zonder klantcontact minder kans hebben op een uitnodiging. Of er nu sprake is van klantcontact of niet, niet-westerse migranten hebben een kleinere kans uitgenodigd te worden. En zoals we verwacht hadden, blijkt dat het verschil in de kans op een uitnodiging tussen autochtonen en niet-westerse migranten groter is bij functies met klantcontact (9 procentpunten) dan bij functies zonder klantcontact (5 procentpunten; figuur 3.4).⁷ Met andere woorden: er is meer discriminatie bij functies met klantcontact.

Figuur 3.4

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek,^a autochtone en niet-westerse sollicitanten, naar functies met en zonder klantcontact, 2009 (in procenten)



a In de berekening van de voorspelde kansen is gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkervaring, sector, concurrentieniveau en de aard van de test (telefonisch of schriftelijk).

Bron: SCP

3.6 Verschillen naar sectoren: meer discriminatie in detailhandel en horeca

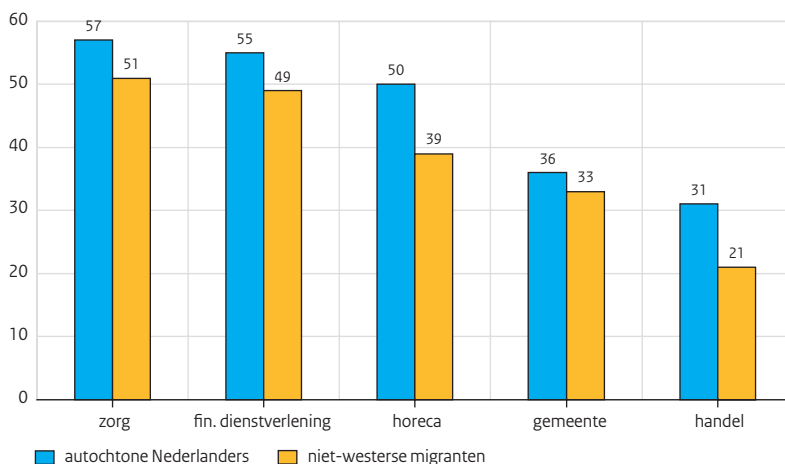
De fictieve sollicitanten uit dit onderzoek hebben gereageerd op vacatures in vijf sectoren: de gemeentelijke overheid, de zorg, de financiële dienstverlening, de detailhandel en de horeca. Uit de studie van Bovenkerk (1992) blijkt dat er significant vaker sprake was van discriminatie in de private sector dan bij de overheid. Ook binnen de private sector kunnen zich nog verschillen voordoen. In de Discriminatiemonitor 2007 werden relatief veel klachten gerapporteerd over discriminatie in de detailhandel. Daarentegen zijn er aanwijzingen dat er in de horeca relatief weinig sprake is van discriminatie van niet-westerse migranten (Dolfing en Van Tubergen 2005).

In onze analyses hebben we gekeken of er tussen de sectoren verschillen zijn in de kans op een uitnodiging voor autochtonen en niet-westerse migranten (model 5 in bijlage B). We vonden dat er in alle sectoren, behalve de gemeentelijke overheid, verschil wordt gemaakt tussen de gelijkwaardige autochtone en niet-westerse kandidaten, waarbij de niet-westerse kandidaten steeds minder kans maken. De kansenongelijkheid verschilt dus per sector; zij is het grootst in de horeca⁸ en in de detailhandel.⁹ De zorg en de financiële dienstverlening zitten tussen de gemeente en de horeca/detailhandel in. Daarnaast bestaan er in het algemeen verschillen tussen de sectoren in de kans die autochtonen en niet-westerse migranten maken op een uitnodiging. Onze fictieve sollicitanten (niet-westers én autochtoon) hebben in de financiële dienstverlening een grotere kans om

een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen dan bij de gemeente. Dit kan te maken hebben met de vraag naar arbeid (die in de financiële dienstverlening groter zou zijn voor de door ons geselecteerde beroepen), of met de kwaliteit van onze cv's (die beter zouden aansluiten bij de eisen binnen de financiële dienstverlening). Figuur 3.5 toont de voorspelde kansen voor autochtonen en niet-westerse migranten per sector.

Figuur 3.5

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek,^a autochtone en niet-westerse sollicitanten, naar sector, 2009 (in procenten)



a In de berekening van de voorspelde kansen is gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, werkervaring, klantcontact, opleidingsniveau, concurrentieniveau en de aard van de test (telefonisch of schriftelijk).

Bron: SCP

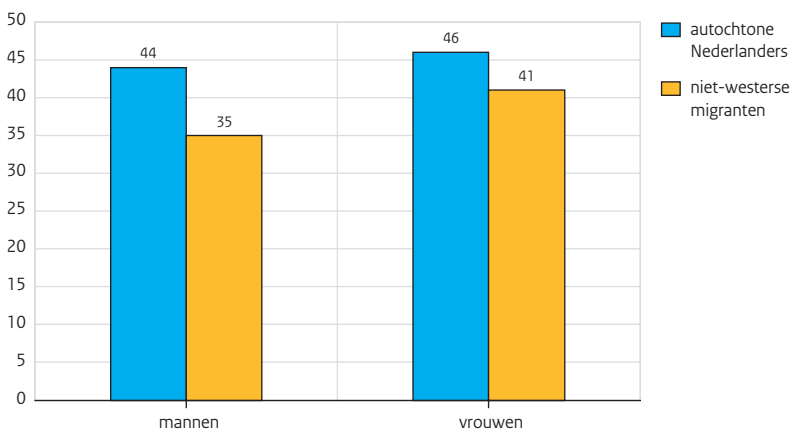
3.7 Niet-westerse mannen hebben minder kansen dan autochtone mannen; verschil tussen niet-westerse en autochtone vrouwen is geringer

Volgens de socialedomantiëtheorie zouden niet-westerse mannen het meest te maken hebben met discriminatie, omdat zij als meest (cultureel) bedreigend worden gezien. Om te achterhalen of er verschillen bestaan in discriminatie tussen niet-westerse mannen en vrouwen kijken we naar de gecombineerde invloed van etnische achtergrond en geslacht op de kans om uitgenodigd te worden (model 6 in bijlage B). We vinden hiervan inderdaad een significant effect:¹⁰ het verschil tussen autochtone en niet-westerse mannen is groter dan het verschil tussen autochtone en niet-westerse vrouwen. De socialedomantiëtheorie is dan ook in overeenstemming met onze gegevens. Deze resultaten zijn ook consistent met de resultaten uit de Discriminatiemonitor 2007; daarin bleek de

achterstand van niet-westerse vrouwen op autochtone vrouwen kleiner te zijn dan de achterstand van niet-westerse mannen op autochtone mannen (Andriessen et al. 2007). Discriminatie treft overigens zowel de mannen als de vrouwen onder de niet-westerse migranten.

Figuur 3.6

Voorspelde kansen op een uitnodiging voor een gesprek,^a autochtone en niet-westerse sollicitanten, naar geslacht, 2009 (in procenten)



a In de berekening van de voorspelde kansen is gecorrigeerd voor opleiding, leeftijd, werkervaring, sector, concurrentieniveau en de aard van de test (telefonisch of schriftelijk).

Bron: SCP

3.8 Verschillen in de mate van discriminatie tussen etnische groepen

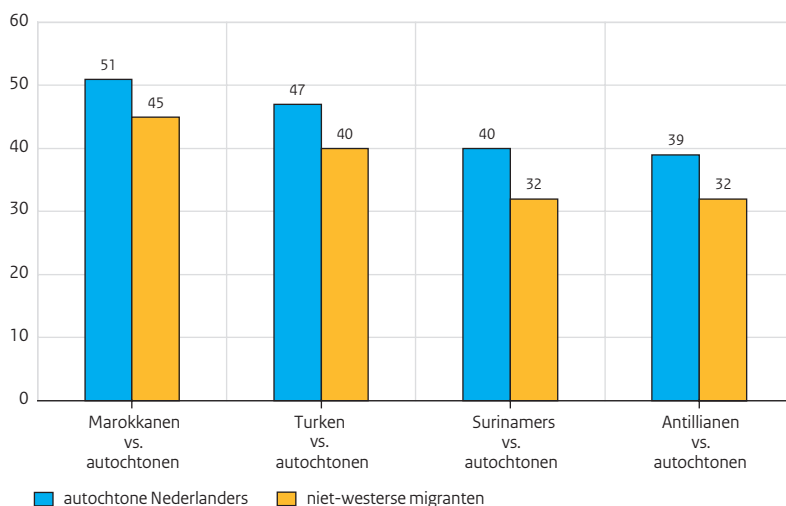
Op basis van de socialedominantiethorie en bevindingen uit eerder onderzoek verwachten we dat Turken en Marokkanen het meest getroffen zullen worden door discriminatie. Autochtone Nederlanders ervaren immers een grotere culturele afstand tot en meer culturele dreiging van deze (islamitische) groepen dan van de Surinaamse en Antilliaanse groepen. Daarentegen kan de positie van de Antilliaanse groep negatief beïnvloed worden door het recente negatieve imago van de groep, veroorzaakt door (de berichtgeving over) de instroom van jongeren die overlast veroorzaken en crimineel gedrag ten toon spreiden.

Voor een goede berekening van het verschil in kansen dat de etnische groepen afzonderlijk hebben ten opzichte van autochtone Nederlanders, moeten we terdege rekening houden met de beperkingen van ons onderzoeksdesign (zie § 2.4). De etnische groepen hebben immers naar verschillende beroepen gesolliciteerd. Het is mogelijk dat de beroepen waarop bijvoorbeeld Marokkanen hebben gereageerd op een bepaalde manier afwijken van de andere beroepen in het onderzoek. De uitkomst voor Marokkanen wordt

dan vertekend door de beroepen waarnaar zij hebben gesolliciteerd. We zullen dan ook kijken naar de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten binnen de set van beroepen waarnaar zij hebben gesolliciteerd. Concreet betekent dit dat we, wanneer we bijvoorbeeld een vergelijking tussen autochtone Nederlanders en migranten van Marokkaanse afkomst maken, alleen die autochtone Nederlanders selecteren die op dezelfde vacatures gereageerd hebben als de Marokkaanse Nederlanders. Verschil in kansenongelijkheid tussen de groepen (bijvoorbeeld: bij Surinamers is het verschil met autochtonen groter dan bij Marokkanen) kan dan nog altijd te maken hebben met de specifieke beroepen waarnaar is gesolliciteerd, wanneer de mate van discriminatie verschilt tussen *beroepen* (niet tussen sectoren, aangezien we de sollicitaties van de verschillende etnische groepen wel hebben gespreid over sectoren). Dan zou discriminatie minder voorkomen bij bijvoorbeeld accountants en meer bij belastingadviseurs. Hoewel ons dit niet een heel waarschijnlijke gang van zaken lijkt, kunnen we het effect in dit onderzoek niet uitsluiten. De resultaten van de analyse zijn weergegeven in figuur 3.7.

Figuur 3.7

Verskil in kansen op een uitnodiging voor een gesprek, autochtone en niet-westerse migranten die op dezelfde vacatures hebben gesolliciteerd, 2009 (in procenten)



Bron: SCP

In figuur 3.7 wordt goed zichtbaar hoe de gemiddelde kans van 44% voor autochtonen tot stand is gekomen. Voor bepaalde clusters van beroepen is de gemiddelde kans om een uitnodiging te krijgen groter (bv. in de analyse waarin de autochtonen gematcht zijn aan de Marokkanen) dan voor andere clusters van beroepen (bv. in de analyses met Antillianen).

Voor iedere groep kunnen we nu een vergelijking maken met autochtonen die op dezelfde vacatures hebben gereageerd (zie model 7.1 t/m 7.4 in bijlage B).¹¹ Bij Marokkanen

bestaat er een verschil van ruim 5 procentpunten met gelijk gekwalificeerde autochtonen, bij Surinamers is dat verschil 8 procentpunten en bij zowel de Turken als de Antillianen een kleine 7 procentpunten. Er bestaan tussen de niet-westerse groepen onderling geen heel grote verschillen in ongelijkheid met autochtone Nederlanders. Dit kan betekenen dat werkgevers geen duidelijk onderscheid maken tussen de etnische groepen; dat zij van niet-westerse afkomst zijn, is voor hen voldoende informatie.

De Marokkaanse Nederlanders wijken nog het meest af van de andere drie groepen. Zij hebben een veel gunstiger positie dan wij hadden verwacht op basis van uitkomsten van ander onderzoek en van de socialedominantiethorie. Wellicht kan een verklaring gevonden worden in het fenomeen van subtyping. Wanneer iemand te sterk afwijkt van het beeld dat er van zijn/haar groep bestaat, wordt deze persoon niet meer beschouwd als behorend tot de groep, maar gaat die (met eventuele anderen) een eigen type vormen. Concreet betekent dit dat werkgevers wellicht twee beelden van Marokkanen hanteren: dat van de Marokkaanse outcast (ongemotiveerd, problematisch) en dat van de Marokkaanse elite (ambitieuw, getalenteerd). Onze fictieve Marokkaanse sollicitanten beschikken over een sollicitatiebrief en cv waaruit een gemotiveerde werkhouding spreekt; tevens beschikken zij over de juiste kwalificaties. Werkgevers zouden hen hierdoor kunnen rekenen tot de elite, waarover veel minder negatieve stereotypen bestaan, wat zich weer vertaalt in de geringe discriminatie van deze groep.

Een andere verklaring voor de verrassende rangorde van groepen zou gevonden kunnen worden in het onderzoeksdesign. Het is mogelijk dat bij toeval de Marokkaanse sollicitanten in onze tests hebben gesolliciteerd naar beroepen waarvoor het aantrekkelijk is om een Marokkaan in dienst te nemen. Marokkaanse mannen hebben bijvoorbeeld gesolliciteerd als beleidsmedewerker welzijn bij de gemeentelijke overheid, en als groepsbegeleider in de zorg. Beide beroepen kunnen een Marokkaanse clientèle hebben, waardoor het aantrekkelijk is om een werknemer van Marokkaanse afkomst te kunnen inzetten. Zouden we andere beroepen in ons onderzoek hebben betrokken, dan was de mate van discriminatie misschien groter geweest.

Een laatste mogelijkheid is dat Marokkanen daadwerkelijk minder te maken hebben met discriminatie dan wordt gedacht. Het beeld van de benadeelde Marokkaan wordt gevoerd door zowel Marokkanen zelf die zich relatief vaak gediscrimineerd voelen (Boog et al. 2007), als werkgevers die aangeven dat Marokkanen bij hen op de laagste voorkeursplaats staan (Kruisbergen en Veld 2002; Veenman 1995). In dit scenario vertalen werkgevers hun afkeuren echter niet in (afwijzend) gedrag, en voelen de Marokkanen zich vaker slachtoffer van discriminatie dan er werkelijk discriminatie heeft plaatsgevonden. Deze interpretatie achten we echter niet bijzonder waarschijnlijk. Daarvoor is er te veel onderzoek dat in een andere richting wijst.

De overige drie groepen (Turken, Antillianen en Surinamers) bevinden zich wat uitkomsten betreft erg dicht bij elkaar. Onze verwachting was dat werkgevers meer onderscheid zouden maken tussen Turken enerzijds en Antillianen en Surinamers anderzijds. Dat dit niet gebeurt, kan betekenen dat de verschillende beelden van de drie groepen uiteindelijk gelijkelijk beoordeeld worden. Beelden die van de drie groepen kunnen bestaan, zijn bijvoorbeeld: Antillianen zijn niet punctueel, Surinamers besteden veel tijd aan familieverplichtingen en verzuimen daarom veel, en Turken willen vanwege hun geloof

allerhande afwijkende regelingen. In het doorrekenen van de risico's voor de verwachte productiviteit op basis van deze stereotypen, komen werkgevers wellicht voor alle drie groepen op dezelfde risico's uit.

De lagere positie dan verwacht van Surinamers en Antillianen zou ook verband kunnen houden met de geboorteplaats die in het cv vermeld is. In de cv's van de Surinaamse en Antilliaanse sollicitanten is een geboorteplaats in het land van herkomst vermeld (resp. Paramaribo en Willemstad). Hiervoor is gekozen, omdat Surinaamse en Antilliaanse voor- en achternamen voor werkgevers vaak niet als zodanig herkenbaar zijn. In de cv's is wel zichtbaar dat alle opleidingen in Nederland zijn gevolgd en afgemaakt, zodat er geen verschil bestaat in arbeidsrelevante kenmerken tussen de autochtonen en de Surinamers en Antillianen. Werkgevers zouden desondanks veel betekenis kunnen hechten aan een buitenlandse geboorteplaats. Wellicht hebben zij het idee dat cultuurverschillen een rol spelen wanneer men in het buitenland geboren is.

3.9 Conclusies

In dit hoofdstuk zijn we via multilevelanalyses nagegaan of autochtonen en niet-westerse migranten verschillende kansen hebben op de arbeidsmarkt. In onze analyses hebben we gekeken naar het directe effect van etnische herkomst: we controleerden voor de beroepen en vacatures waarop is gesolliciteerd, en voor verschillen in het design in baan- en persoonskenmerken van categorieën sollicitanten.¹² We geven onze belangrijkste conclusies puntsgewijs weer.

- Uit onze analyse blijkt dat niet-westerse migranten, alleen al door het feit dat zij een niet-westerse naam en/of geboorteplaats buiten Nederland in hun cv vermeld hebben, minder kans maken om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Aangezien de niet-westerse en autochtone kandidaten gelijk waren qua informatie waarover de werkgever beschikte, kunnen we concluderen dat er hier sprake is van discriminatie: waar er geen verschil is tussen de kandidaten, wordt dat door werkgevers toch gemaakt.

In het onderzoek is gesolliciteerd naar beroepen waarvoor zeer regelmatig vacatures vrijkwamen. Doorgaans kunnen werkgevers minder kieskeurig zijn wanneer de vraag naar arbeid groot is. Bovendien waren de fictieve kandidaten in ons onderzoek zeer gemotiveerd, beschikten zij over een goede Nederlandse taalvaardigheid en hadden zij werkervaring en/of een opleiding die aansloot bij de functie-eisen. Wij kunnen dan ook stellen dat de gevonden mate van kansenongelijkheid in ons onderzoek waarschijnlijk een onderschatting is van de situatie in de gehele arbeidsmarkt.

- De grootste kansenongelijkheid tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten doet zich voor op het laagste functieniveau. Met andere woorden: discriminatie speelt zich vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt af.
- Of niet-westerse migranten nu beschikken over veel, weinig of helemaal geen werkervaring, zij hebben altijd minder kans op een uitnodiging voor een gesprek dan een autochtoon met vergelijkbare werkervaring. Dit resultaat is verrassend. Niet-westerse migranten zelf ervaren de grootste mate van discriminatie bij het vinden van de eerste baan (Nievers 2007). De verklaring voor deze discrepantie ligt wellicht in het feit

dat het voor iedereen (autochtoon en niet-westers) makkelijker wordt om een uitnodiging te krijgen wanneer men veel werkervaring heeft.

- Werkgevers lijken rekening te houden met de (vermeende) voorkeuren van hun klanten. Wanneer zij personeel zoeken voor functies waarin de medewerker in contact staat met klanten, maken zij een groter onderscheid tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten.
- Discriminatie speelt met name binnen de sectoren ‘horeca’ en ‘detailhandel’.
- Het verschil tussen autochtonen en niet-westerse migranten in de kans op een uitnodiging is bij de mannen groter dan bij de vrouwen. Deze bevinding komt overeen met de resultaten van de analyses van de arbeidsmarktpositie van mannen en vrouwen uit de Discriminatiemonitor 2007.
- Werkgevers maken niet veel verschil tussen de etnische groepen. Met name Antillianen, Turken en Surinamers hebben een vergelijkbare achterstand op autochtone Nederlanders. De positie van Marokkaanse Nederlanders is het meest onverwacht: zij hebben een kleinere achterstand op autochtone Nederlanders dan de andere etnische groepen. Deze uitkomst strookt niet met ander onderzoek. Het zou te maken kunnen hebben met wat wel *subtyping* wordt genoemd: wanneer iemand zich onderscheidt – in dit geval door een uitstekende sollicitatie – van het beeld dat van een groep bestaat, wordt hij/zij niet meer als lid van deze groep beschouwd en beoordeeld. Verder kan het design een rol hebben gespeeld, waardoor Marokkaanse sollicitanten bij toeval juist in die sectoren en naar die beroepen hebben gesolliciteerd waarvoor zij goede kansen blijken te hebben.

Noten

- 1 $\beta = -0,65, p = 0,00$.
- 2 Wanneer een gewogen schatting wordt gemaakt waarin de verdeling in de populaties autochtoon en niet-westers is verdisconteerd, is de kans op een uitnodiging 44% voor autochtone Nederlanders en 37% voor niet-westerse migranten.
- 3 $\beta = -0,87, s.e. = 0,23, p = 0,00$.
- 4 $\beta = 0,49, s.e. = 0,32, p = 0,06$.
- 5 $\beta = 1,37, s.e. = 0,52, p = 0,02$.
- 6 Dezelfde analyse is ook uitgevoerd met werkervaring in jaren. Ook dan blijkt het interactie-effect tussen werkervaring en etnische herkomst niet significant te zijn.
- 7 $\beta = -0,38, s.e. = 0,25, p = 0,07$.
- 8 $\beta = 0,63, s.e. = 0,38, p = 0,05$.
- 9 $\beta = 0,68, s.e. = 0,39, p = 0,04$.
- 10 $\beta = 0,35, s.e. = 0,25, p = 0,08$.
- 11 De resultaten die hier worden gepresenteerd zijn bivariate modellen, waarin alleen de etnische herkomst als variabele is opgenomen. Als gevoeligheidsanalyse zijn ook multivariate modellen uitgevoerd, met de controlevariabelen op vacatureniveau (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring). De resultaten van de multivariate modellen wijken nauwelijks af van die van de bivariate modellen.
- 12 Alleen in de analyse naar het verschil tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten totaal was het niet nodig te controleren voor verschillen in baan- en persoonskenmerken.

4

Ongelijke bejegening van sollicitanten

4.1	Ongelijke bejegening	73
4.2	Telefonische tests	73
4.3	Bejegening van niet-westerse sollicitanten	74
4.4	Andere behandeling: gelijke uitkomsten, maar verminderde kansen?	81
4.5	Conclusies	83
	Noten	84

4.1 Ongelijke bejegening

In hoofdstuk 3 hebben we gekeken naar de uitkomsten van (de eerste stap in) de selectieprocedure voor autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten. De laatste groep had een significant kleinere kans om een uitnodiging te ontvangen voor een sollicitatiegesprek. Dit kan erop wijzen dat werkgevers negatieve (arbeidsprestatie)beelden hebben van niet-westerse migranten, zoals verondersteld in de theorie van statistische discriminatie, of simpelweg een hekel aan hen hebben (Becker 1957). We hebben niet alleen informatie over de kansen van de sollicitanten (verschil in uitkomsten), maar ook over hoe zij bejegend worden. Van de schriftelijke tests zijn uitgebreide dossiers samengesteld, waarin de reacties van de werkgevers zijn vastgelegd. Daarnaast is een deel van de praktijktests telefonisch uitgevoerd, waarbij de sollicitanten in direct contact stonden met de werkgever. Dit bood de mogelijkheid om ook (kwalitatieve) data te verzamelen over de manier waarop autochtone en niet-westerse sollicitanten te woord gestaan worden. Weliswaar vermindert een andere bejegening van niet-westerse migranten (bv. minder toeschietelijk) niet direct hun kansen op werk, zij zegt wel iets over hoe werkgevers aankijken tegen niet-westerse sollicitanten. Als werkgevers in hun benadering negatiever zijn tegenover niet-westerse migranten dan tegenover autochtonen, kan dat wijzen op bewuste of onbewuste voorkeuren voor autochtone werknemers.

4.2 Telefonische tests

In totaal zijn 200 telefonische tests gedaan. Ervaren trainingsacteurs solliciteerden op bestaande vacatures van laag functieniveau (bv. afwasser in de horeca, helpende in de zorg, magazijnmedewerker in de detailhandel). Voor dezelfde vacature belden steeds twee acteurs, met daartussen een tijdsspanne van ten minste een uur. De acteurs waren geïnstrueerd om duidelijk hun naam te noemen, zodat de werkgever wist of hij een autochtone of niet-westerse sollicitant aan de telefoon had. De Surinaamse en Antilliaanse sollicitanten spraken daarbij nog met een licht Surinaams respectievelijk Antilliaans accent.¹ De sollicitanten maakten beiden op dezelfde manier duidelijk dat zij solliciteerden op de vacature, volgens het volgende gespreksmodel:

Sollicitant: *Goedemorgen/goedemiddag. U spreekt met [naam].
Spreek ik met [naam uit vacature]?*

Sollicitant wordt eventueel doorverbonden.

Sollicitant: *Hallo, met [naam]. Ik bel voor de baan. Zoeken jullie nog iemand?*

Het initiatief werd daarna overwegend aan de werkgever gelaten.² Deze kon vragen stellen naar de achtergrond of ervaring van de sollicitant. De acteurs waren erop getraind om op alle vragen een gemotiveerd antwoord te geven volgens de aan hen verstrekte cv's. De praktijk leerde echter dat de werkgevers nauwelijks vragen stelden (gemiddeld een à twee vragen per gesprek). De gemiddelde duur van de gesprekken was dan ook

kort. In bijna de helft van de gevallen vroegen werkgevers of de sollicitant zijn/haar cv kon opsturen en werd in het gesprek niet of nauwelijks ingegaan op de werkervaring of opleiding van de sollicitant.

Ondanks de korte duur van de gesprekken, was het na ieder gesprek toch mogelijk iets te zeggen over de bejegening van de sollicitanten. Bij elk gesprek luisterden twee onderzoekers mee, die na het gesprek een vragenlijst invulden over hun indruk van het gesprek (zie bijlage c, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Ook de acteur die gesolliciteerd had, vulde deze vragenlijst in. Op basis van deze informatie kunnen we uitspraken doen over verschillen in ervaren bejegening tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten. Een methodologisch probleem van deze procedure is dat zowel de onderzoekers als de acteurs bekend waren met het doel van het onderzoek. Deze kennis kan (onbewust) het invullen van de vragenlijst hebben beïnvloed. Het zou zuiverder zijn geweest als het doel van het onderzoek voor de beoordelaars verborgen was gehouden. Idealiter hadden we de gesprekken met de werkgevers opgenomen en laten beoordelen door een panel dat niet op de hoogte was van het doel van het onderzoek. Bij de resultaten moet er dan ook rekening mee gehouden worden dat we niet kunnen uitsluiten dat de resultaten mogelijk vertekend zijn in de richting van ongelijke bejegening.

De twee meeluisterende onderzoekers hebben na de afronding van elke test – dat wil zeggen: nadat twee acteurs voor dezelfde vacature hadden gebeld – de vergelijkbaarheid van de acteurs beoordeeld. Deze beoordeling is bedoeld als middel om de kwaliteit van de methode te bewaken. Immers, als de acteurs niet op gelijke wijze het gesprek voeren, kan eventuele ongelijke behandeling niet zonder meer worden toegeschreven aan de etnische achtergrond van de sollicitant. De 28 tests waarin de acteurs als niet gelijkwaardig werden beschouwd, zijn verwijderd uit de analyses, zodat een verschil in behandeling zo zuiver mogelijk toegeschreven kan worden aan de etnische achtergrond van de sollicitanten.

Voordat we gaan kijken naar verschillen in bejegening van autochtone en niet-westerse sollicitanten, bezien we eerst of er binnen de telefonische tests verschillen bestaan in de kans van autochtone en niet-westerse sollicitanten om uitgenodigd te worden. Opnieuw is hiervoor een multilevel model gebruikt.³ Daaruit komt naar voren dat niet-westerse sollicitanten minder kans hebben op een uitnodiging dan de vergelijkbare autochtone sollicitanten.⁴

4.3 Bejegening van niet-westerse sollicitanten

De twee onderzoekers en de acteur die het gesprek voerden, vulden na afloop van een gesprek vier vragen in over de bejegening van de sollicitant. Die betroffen de volgende onderdelen:

- 1 de ervaring van het gesprek (1 = heel onprettig, 5 = heel prettig);
- 2 de toon van het gesprek (1 = heel onvriendelijk, 5 = heel vriendelijk);
- 3 de getoonde interesse in de sollicitant (1 = heel weinig interesse, 5 = heel veel interesse);

4 instemming met de stelling: de werkgever ontmoedigde de sollicitant te solliciteren (1 = helemaal mee eens, 5 = helemaal mee oneens).

Met behulp van multilevelanalyse⁵ is nagegaan of er op deze vier aspecten verschillen waren in de bejegening van autochtone en niet-westerse sollicitanten.⁶ In tabel 4.1 geven we een overzicht van de uitkomsten van de analyses.

Tabel 4.1

Oordeel over bejegening tijdens telefonisch gesprek met werkgever, naar etnische afkomst, 2009 (in gemiddelde scores op vijfpuntsschaal)

	niet-westers	autochtoon	
algemeen oordeel (1 = heel onprettig, 5 = heel prettig)	3,8	4,1	$\beta = -0,29, p < 0,001$
toon gesprek (1 = heel onvriendelijk, 5 = heel vriendelijk)	4,0	4,2	$\beta = -0,27, p < 0,001$
getoonde interesse in sollicitant (1 = heel weinig, 5 = heel veel)	3,2	3,5	$\beta = -0,28, p < 0,001$
werkgever ontmoedigt sollicitant (1 = helemaal mee eens, 5 = helemaal mee oneens)	3,9	4,2	$\beta = -0,27, p < 0,001$

Bron: SCP

Wanneer we de gemiddelde scores van de gesprekken in ogenschouw nemen, valt ten eerste op dat de gemiddelden zich tussen het midden en de positieve kant van de schaal bevinden. De telefonische gesprekken kunnen over het algemeen dan ook als prettig gekenschetst worden. Ten tweede vinden we dat de verschillen steeds in dezelfde richting wijzen: gesprekken met niet-westerse migranten worden op alle indicatoren minder positief beoordeeld dan gesprekken met autochtone sollicitanten. Hoe deze verschillen er in de praktijk uitzien, wordt hieronder geïllustreerd aan de hand van enkele gesprekken tussen onze fictieve kandidaten en werkgevers.

Ervaring van het gesprek

Hoe een gesprek wordt ervaren, kan met veel zaken samenhangen. Zo kunnen een onvriendelijke toon, rare vragen, maar ook een vervelende of verdachte gang van zaken een onprettig gevoel geven over een gesprek. In het volgende voorbeeld solliciteren een autochtone en een Surinaamse sollicitant naar de functie van afwasser in een horecagelegenheid. De autochtone sollicitant belt eerst.

Sollicitant: *Goedemiddag, met Rob Bosman. Ik bel voor de vacature van afwasser.*

Werkgever 1: *Oké ... als afwasser... momentje ...*

Werkgever 1 roept op de achtergrond: 'Hebben we nog een afwasser nodig?' Werkgever 2 roept terug: 'Altijd!' en komt vervolgens zelf aan de telefoon.

Werkgever 2 : *Goedendag. Jij belt voor werk. Bel je voor de baan van afwasser?*
Sollicitant: *Ja, inderdaad.*
Werkgever 2: *Hoe oud ben je?*
Sollicitant: *19.*
Werkgever 2: *Heb je ervaring?*
Sollicitant: *Ja, ik werk nou drie jaar in de horeca als afwasser [noemt namen van restaurants].*
Werkgever 2: *Dat is super. Kun je langskomen?*
Sollicitant: *Ja, is goed.*
Werkgever 2: *Komt het morgen uit rond de middag?*
Sollicitant: *Ja hoor.*
Werkgever 2: *Ja? Oké, super... tot morgen!*

Een uur later belt de Surinaamse sollicitant: *Goedemiddag met Jeffrey Seinpaal spreekt u. Ik bel voor de baan van afwasser.* Hij krijgt te horen dat er niemand is die over de vacatures gaat. Er wordt gevraagd of hij volgende week terug wil bellen. Opnieuw laten we nu de autochtone sollicitant bellen. Het is immers mogelijk dat er inderdaad niemand aanwezig is, maar het kan ook een makkelijke manier zijn om van de tweede sollicitant af te komen. De autochtone sollicitant belt, krijgt opnieuw werkgever 2 aan de telefoon en vraagt nog even hoe hij bij het restaurant komt, vanwege zijn afspraak morgen. De werkgever blijkt dus wel degelijk aanwezig te zijn. De Surinaamse acteur belt vervolgens opnieuw, maar nu onder een andere (Surinaamse) naam.

Sollicitant: *Goedemiddag, met Rodney Havertong spreekt u. Ik bel voor de baan van afwasser.*
Werkgever: *Hoe oud ben je?*
Sollicitant: *19 jaar, meneer.*
Werkgever: *Dat is veel te oud, joh! Ik zoek iemand van 15-16.*
Sollicitant: *O, dat is jammer.*

In deze gesprekken gebeuren verschillende dingen. De autochtone sollicitant wordt vriendelijk en zelfs enthousiast te woord gestaan, en ontvangt een uitnodiging om langs te komen voor een gesprek. Wanneer de Surinaamse sollicitant belt, wordt hem verteld dat er niemand is die over de vacature gaat, terwijl dat bij navraag door de autochtone sollicitant niet blijkt te kloppen. Wellicht was dit een manier om de Surinaamse sollicitant kwijt te raken. Bij de daaropvolgende poging van een Surinaamse sollicitant wordt een andere list gebruikt: de leeftijd van de respondent zou hem onaantrekkelijk maken, waarop hij direct wordt afgewezen. Voor de autochtone sollicitant was dezelfde leeftijd echter geen obstakel.

Toon van het gesprek

De toon van het gesprek geeft aan hoe vriendelijk de werkgever was in het gesprek met de sollicitant. Veruit de meeste werkgevers staan de sollicitanten vriendelijk te woord. Wanneer een werkgever als onvriendelijk wordt beoordeeld, komt dat vaak niet door *wat*

deze zegt, maar door *hoe* hij/zij dat zegt. In het volgende voorbeeld is sprake van zowel een onvriendelijke intonatie (die in een tekst niet kan worden weergegeven), als een onvriendelijke formulering. De sollicitant Paul Meijer (autochtone Nederlander) belt in dit voorbeeld naar een gemeente om te solliciteren naar de functie van medewerker plantsoenendienst.

- Contactpersoon: *Met mevrouw [...].*
 Sollicitant: *Dag. U spreekt met Paul Meijer. Ik bel voor de baan.*
 Contactpersoon: *Wat wilt u daarvan weten?*
 Sollicitant: *Is die baan er nog?*
 Contactpersoon: *We hebben twee vacatures. Welke wilt u? Medewerker groen?*
 Sollicitant: *Ja, groen. Wanneer begint de baan?*
 Contactpersoon: *We moeten nog zien. Eerst laten we mensen op gesprek komen en dan moeten we nog selecteren. Heb je al geschreven?*
 Sollicitant: *Nee.*
 Contactpersoon: *Als ik jou was zou ik dit weekend schrijven om in aanmerking te komen.*
 Sollicitant: *Dan kan ik langskomen voor een gesprek?*
 Contactpersoon: *Nee. Er kunnen geen 150 mensen langskomen.*
 Sollicitant: *Ik heb mbo medewerker groen gedaan. Kom ik daarmee in aanmerking?*
 Contactpersoon: *We hebben meerdere functies en ik ga geen selectie over de telefoon maken.*
 Sollicitant: *O... eh... dan weet ik genoeg.*
 Contactpersoon: *Dag.*

De sollicitant probeert in het gesprek informatie te krijgen die relevant is voor zijn sollicitatie, maar krijgt op zijn vragen geen antwoorden die hem verder kunnen helpen. Bovendien, en daar gaat het in dit voorbeeld om, geeft de contactpersoon de sollicitant het gevoel dat hij haar lastig valt, domme vragen stelt ('er kunnen geen 150 mensen langskomen') of te ver gaat in zijn vragen ('ik ga geen selectie over de telefoon maken'). Zij lijkt geen zin te hebben in het gesprek en vindt dat de sollicitant maar een brief moet schrijven.

Getoonde interesse in de sollicitant

De vragenlijst bevatte ook een item over de getoonde interesse in de sollicitant. Het verschil in interesse is het duidelijkst als de werkgever de ene sollicitant te kennen geeft dat de vacature gevuld is, terwijl voor de andere sollicitant de vacature nog wel open blijkt te staan. Dit gebeurt in de volgende test. De Marokkaanse sollicitante belt als eerste.

- Sollicitante: *Goedemorgen, met Aïcha Binaïssa. Spreek ik met meneer [...].?*
 Werkgever: *Ja, spreekt u mee.*
 Sollicitante: *Ik bel voor de vacature. Heeft u nog iemand nodig?*
 Werkgever: *Nee, op 't ogenblik niet.*

Sollicitante: *Oké.*
Werkgever: *Dag.*

Een uur later belt de autochtone sollicitante.

Sollicitante: *Goedemorgen, met Judith Kramer. Spreek ik met meneer [...]?*
Werkgever: *Dat ben ik.*
Sollicitante: *Ik bel voor de vacature.*
Werkgever: *Kun jij je cv op de mail zetten?*
Sollicitante: *Dus de vacature is er nog wel?*
Werkgever: *Ja, we zijn ermee bezig, maar dat zegt nog niets.*
Sollicitante: *Oké, moet ik dan mijn cv opsturen naar het mailadres dat in de vacature staat?*
Werkgever: *Ja, dat klopt.*
Sollicitante: *Wat moet ik allemaal in het cv zetten?*
Werkgever: *Alles ... werkervaring ...*
Sollicitante: *Oké, dan doe ik dat.*

In een andere test belt eerst de Surinaamse sollicitant voor de vacature van afwasser in een horecabedrijf.

Sollicitant: *Goedemorgen, meneer. U spreekt met Jeffrey Seinpaal. Ik bel voor de baan. Heeft u nog iemand nodig?*
Werkgever: *Hoe oud ben je?*
Sollicitant: *19, meneer.*
Werkgever: *Ik denk dat dat te oud is. Sorry.*

Vervolgens belt de autochtone sollicitant.

Sollicitant: *Goedemorgen, met Rob Bosman. Ik bel voor de baan.*
Werkgever: *Rob Bosman, hè? (...) En jouw telefoonnummer is...?*
Sollicitant: *[telefoonnummer]*
Werkgever: *Heb je ervaring?*
Sollicitant: *Ja, drie jaar.*
Werkgever: *Goed, ... eh... oké. Welke dagen ben je beschikbaar?*
Sollicitant: *Altijd.*
Werkgever: *En zit je op school?*
Sollicitant: *Nee, ik zit niet meer op school.*
Werkgever: *Je wordt volgende week teruggebeld, oké?*
Sollicitant: *Oké, tot dan. Dag.*

De Surinaamse sollicitant wordt direct afgewezen op basis van zijn leeftijd. Bij de autochtone sollicitant wordt echter helemaal niet naar zijn leeftijd geïnformeerd. Wel wil de

werkgever weten of hij ervaring heeft met het werk en wanneer hij beschikbaar is, wat duidt op een zekere interesse.

Ontmoediging van de sollicitant

Een werkgever kan zijn voorkeur voor bepaalde groepen sollicitanten ook kenbaar maken door andere groepen niet direct af te wijzen, maar deze te stimuleren zichzelf terug te trekken uit de sollicitatieprocedure. Dit gebeurt bijvoorbeeld door de sollicitant kenbaar te maken dat hij/zij toch wel erg weinig kans maakt de baan te krijgen of door te wijzen op alle negatieve aspecten van het werk. De werkgever kan zo proberen te bewerkstelligen dat er zoveel mogelijk voor hem/haar aantrekkelijke sollicitanten in de procedure overblijven, zonder direct leden van groepen af te wijzen.

In het volgende voorbeeld is sprake van ontmoediging van de niet-westerse sollicitant. Een autochtone en Antilliaanse sollicitante bellen voor de functie van medewerker bediening in een restaurant. De autochtone sollicitante belt als eerste.

- Sollicitante: *Goedemiddag, u spreekt met Judith Kramer. Ik bel voor de baan.*
 Werkgever: *Ja!*
 Sollicitante: *Ja, ik heb de vacature op internet gezien, en het lijkt me heel leuk.*
 Werkgever: *Je kunt wel een briefje cv opsturen naar [e-mailadres].*
 Sollicitante: *Want de vacature is dus nog vrij?*
 Werkgever: *Ja, hij is nog vrij.*
 Sollicitante: *Ik zie hier dat de vacature 32-40 uur is. Hoe zijn de tijden precies, en de werkdagen?*
 Werkgever: *Normaal gesproken gaat het om 14 uur in de week. Nu is het wat drukker. Je werkt 's ochtends en 's middags.'*
 Sollicitante: *En als ik mijn cv opstuur, kan ik dan op gesprek?*
 Werkgever: *Dat weet ik niet... Je cv wordt eerst bestudeerd.*
 Sollicitante: *Oké ... dan stuur ik het op.*
 Werkgever: *Oké, ik zie hem tegemoet. Dag.*

Een uur later belt de Antilliaanse sollicitante.

- Sollicitante: *Goedemiddag, u spreekt met Conchita Monte. Ik wilde even weten of de vacature van medewerker bediening nog vrij is.*
 Werkgever: *In de bediening.... ehm... Dan krijg je een nul-urencontract.*
 Sollicitante: *Wat houdt dat dan in?*
 Werkgever: *Ja, dan word je voor een paar uur opgeroepen.*
 Sollicitante: *Kan ik op een paar uur per week rekenen?*
 Werkgever: *Ja.*
 Sollicitante: *Wat zal ik verder doen?*
 Werkgever: *Als je je e-mail stuurt naar [e-mailadres]...*
 Sollicitante: *Dat is het enige?*
 Werkgever: *Ja.*
 Sollicitante: *Waarom heeft u geen mensen meer nodig?*

Werkgever: *Omdat... ik, zeg maar, voldoende personeel heb.*
Sollicitante: *Want de vacature staat nog op internet.*
Werkgever: *Waar heb je dat gezien?*
Sollicitante: *Op [website].*
Werkgever: *Dat is nog een oude. Ja, ehm... stuur je cv maar even op.*
Sollicitante: *Oké, dan doe ik dat.*
Werkgever: *Dag.*

In bovenstaand voorbeeld is sprake van ontmoediging van de sollicitante. De autochtone sollicitante wordt verteld, nadat zij hier nadrukkelijk naar gevraagd heeft, dat zij zeker 14 uur, en waarschijnlijk wat meer kan werken. Bij de Antilliaanse sollicitante wordt direct gemeld, zonder dat zij ernaar gevraagd heeft, dat het gaat om een nul-urencontract. Dit is een onaantrekkelijker uitgangspunt, aangezien niet duidelijk is hoeveel uur werk per week dat inhoudt. Vervolgens lijkt de werkgever niet werkelijk geïnteresseerd in wat de sollicitante kan of wil. Er wordt alleen gevraagd naar haar e-mail. Pas als zij volhoudt en de werkgever zelfs (vriendelijk) confronteert met het gegeven dat de vacature nog op internet staat, mag zij haar cv opsturen.

Een andere vorm van ontmoediging betreft het demotiveren van sollicitanten, waarvan sprake is in het volgende voorbeeld. Een autochtone en een Marokkaanse sollicitante bellen voor een vacature van helpende in de zorg. De autochtone sollicitante belt eerst.

Sollicitante: *Goedendag, met Renske Bosman spreekt u. Ik bel voor de vacature.*
Werkgever: *Verstond ik uw naam goed, Bosman?*
Sollicitante: *Ja, Renske Bosman.*
Werkgever: *En u belt voor de vacature?*
Sollicitante: *Ja.*
Werkgever: *U woont in de buurt?*
Sollicitante: *In Wassenaar.*
Werkgever: *Hoeveel uur kunt u werken?*
Sollicitante: *Ik heb nu nog een opzegtermijn. Dan kan ik wel in die tijd parttime werken, en dan fulltime als de opzegtermijn voorbij is.*
Werkgever: *Wanneer kunt u langskomen voor een gesprek?*
Sollicitante: *Maandagmiddag?*
Werkgever: *Twée uur, is dat een geschikte tijd?*
Sollicitante: *Prima.*

(Gesprek vervolgt met het noteren van de adresgegevens van de sollicitante, en een uitleg hoe ze bij de locatie moet komen.)

Een uur later belt de Marokkaanse sollicitante.

Sollicitante: *Goedemorgen, met Malika Tadlaoui. Ik bel voor de vacature.*
Werkgever: *Hebt u een diploma?*
Sollicitante: *Ja, en ik heb ook ervaring. Ik werk sinds een jaar in de thuiszorg.*
Werkgever: *De thuiszorg is wel wat anders dan een verpleeghuis.*

- Sollicitante: *Ja, dat leek me ook zo leuk.*
- Werkgever: *Wat vindt u dan leuker om te werken?*
- Sollicitante: *... ehm... nou, het leek me juist wel leuk om in een verpleeghuis te werken, met collega's en zo. Want bij de thuiszorg heb je dat eigenlijk niet.*
- Werkgever: *Wij werken dan wel in een verpleeghuis, maar het is wel zelfstandig werk. Dus het is echt niet zo dat je heel veel met collega's werkt. Dus u moet goed nagaan of u dat wilt. Wat wilt u, in teamverband of ook dit?*
- Sollicitante: *Ik vind allebei wel leuk.*
- Werkgever: *Dan kunnen we wel een afspraak maken.*

Uit het verloop van de gesprekken lijkt een verschil in vertrouwen in de sollicitanten te spreken. De werkgever wil van de autochtone sollicitante weten waar zij woont en hoeveel uur zij kan werken. Aan de niet-westerse sollicitante wordt daarentegen gevraagd of zij wel een diploma heeft. De niet-westerse sollicitante vertelt daarop dat zij niet alleen een diploma heeft, maar ook nog ervaring. De werkgever lijkt deze ervaring echter te bagatelliseren ('het werken in de thuiszorg is wel wat anders dan in een verpleeghuis'). De motivatie die de sollicitante vervolgens geeft om de stap naar een verpleeghuis te zetten, wordt aangegrepen om haar te ontmoedigen ('het is echt niet zo dat je heel veel met collega's werkt'). Ook de schoorvoetende toezegging van de werkgever ('dan kunnen we wel een afspraak maken') geeft niet veel vertrouwen in de goede afloop van het te houden sollicitatiegesprek.

4.4 Andere behandeling: gelijke uitkomsten, maar verminderde kansen?

Het komt voor dat de uitkomst voor de autochtone en niet-westerse sollicitant weliswaar gelijk is (uitnodiging of afwijzing), maar dat er door de verschillende behandeling door de werkgever op een ander tijdstip toch een verschillende uitkomst zou kunnen ontstaan. Bovenkerk (1992) spreekt in deze gevallen van 'gelijke uitkomst, maar andere behandeling'. In de schriftelijke en telefonische praktijktests zijn we hiervan verschillende vormen tegengekomen. We lichten ze kort toe.

Tweede keus

Er is sprake van een tweede keus indien een van beide sollicitanten pas een uitnodiging ontvangt nadat de andere kandidaat de uitnodiging heeft afgezegd. Concreet ziet dit er als volgt uit.

Op 6 juni solliciteren Jeroen Kramer en Hassan Abderrahim naar de functie van beleidsmedewerker. Op 17 juni ontvangt Jeroen een e-mail waarin hij wordt uitgenodigd voor een gesprek. Hassan hoort niets van de werkgever. Jeroen slaat de uitnodiging af op 19 juni. Hierna, op 25 juni, wordt Hassan uitgenodigd voor een gesprek.

Deze werkwijze suggereert dat de werkgever in de selectieprocedure als het ware drie verschillende stapels heeft gemaakt van de binnengekomen brieven: een stapel met sollicitanten die zeker uitgenodigd worden voor een gesprek, een stapel met sollicitanten

die misschien uitgenodigd worden en een stapel met sollicitanten die zeker niet zullen worden uitgenodigd. Onze fictieve sollicitanten kunnen nu op verschillende stapels terecht komen, bijvoorbeeld één op de stapel van sollicitanten die zeker uitgenodigd worden, de ander op de ‘misschien’-stapel. Pas wanneer uit de eerste stapel geen keus kan worden gemaakt, benadert de werkgever de sollicitanten uit de tweede stapel. Die zijn dus tweede keus voor de werkgever. In totaal zijn vijftig gevallen van tweede keus geteld (4% van de tests). In 17 gevallen hiervan is de autochtoon de tweede keus, in 33 gevallen de niet-westerse migrant.

Zeker niet of misschien?

Een andere vorm van gelijke uitkomst, maar andere behandeling is wanneer een van beide sollicitanten langer in de procedure blijft. Beide sollicitanten ontvangen uiteindelijk een afwijzing, maar een van beide sollicitanten hoort dit op een (veel) later tijdstip dan de andere sollicitant.

Rob Bosman en Hamid Abdelkrim solliciteren naar de functie van groepsleider bij een zorginstelling. Op 1 oktober ontvangt Rob Bosman een ontvangstbevestiging van zijn sollicitatiebrief. Op dezelfde dag ontvangt Hamid echter direct een afwijzing. De reden van afwijzing is volgens de brief dat de opleiding en ervaring onvoldoende aansluiten bij de functie. Op 15 oktober ontvangt ook Rob een afwijzingsbrief waarin staat dat de brievenselectie is afgerond en dat hij niet tot de geselecteerde kandidaten behoort.

Ook hier kunnen we ons weer drie stapels brieven op het bureau van de werkgever voorstellen. In dit geval zijn de fictieve sollicitanten beland op respectievelijk de ‘zeker niet uitnodigen voor een gesprek’-stapel en de ‘misschien uitnodigen’-stapel. In het voorbeeld is Hamid beland op ‘zeker niet’-stapel en heeft hij dan ook vrijwel direct een afwijzing ontvangen. Rob is, ondanks zijn vergelijkbare opleiding en werkervaring, terechtgekomen op de ‘misschien’-stapel. Het lijkt erop dat de werkgever eerst de sollicitanten van de ‘zeker wel’-stapel heeft benaderd en, toen hij voldoende zeker was daar een geschikte kandidaat te zullen vinden, is overgegaan tot het afwijzen van de sollicitanten op de ‘misschien’-stapel. Autochtonen liggen vaker op de ‘misschien’-stapel: de autochtone sollicitanten werden in dit onderzoek 11 keren langer in de procedure gehouden dan de vergelijkbare niet-westerse kandidaten, die direct werden afgewezen. Het omgekeerde (niet-westerse migrant op de ‘misschien’-stapel en de autochtoon direct afgewezen) kwam slechts twee keer voor.

Een tweede vorm van ‘zeker niet’ versus ‘misschien’ doet zich voor wanneer een van beide sollicitanten direct wordt afgewezen (met als reden dat het cv te weinig aanknopingspunten bood of de sollicitant minder gekwalificeerd was dan de andere kandidaten), terwijl de andere bericht ontvangt dat deze in portefeuille wordt gehouden en meegenomen zal worden in de selectieprocedure van toekomstige vacatures. Ook in deze gevallen liggen de cv’s van de fictieve sollicitanten als het ware op verschillende stapels. Deze praktijk kwam in totaal vier keer voor; twee keer bleef de autochtoon in portefeuille en twee keer de niet-westerse migrant.

Verskil in informatie

Tot slot kwam het voor dat bij de afwijzing van de sollicitanten aan de ene sollicitant meer informatie werd gegeven dan aan de andere sollicitant. De extra informatie had dan bijvoorbeeld betrekking op de reden van afwijzing of bevatte een tip die voor een volgende sollicitatie gebruikt kon worden. Dit kwam vijf keer voor, en in alle vijf de gevallen werd de autochtoon meer informatie geboden dan de niet-westerse migrant.

Orvin en Jeroen solliciteren beiden naar de functie van receptionist in een horecabedrijf. Op 8 januari ontvangen beide kandidaten een afwijzingsbrief. De inhoud van de brieven is echter verschillend. Orvin krijgt een afwijzing met de mededeling: *Helaas moet ik u meedelen dat wij op dit moment de vacature inmiddels hebben vervuld. Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben en wens u veel succes met het vinden van een passende werkomgeving.*

Jeroen krijgt een brief waarin staat: *Tot mijn spijt moet ik u meedelen dat wij bij de voorselectie voor andere kandidaten hebben gekozen. Gezien de vele reacties was het voor ons niet mogelijk om alle sollicitanten uit te nodigen en hebben wij op basis van de bij ons bekende gegevens een voorselectie moeten maken. Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u tijdens kantooruren op dinsdag tot en met donderdag contact met mij opnemen via telefoonnummer []. Ik hoop u hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.*

Jeroen krijgt meer informatie dan Orvin over de reden van de afwijzing. Bovendien wordt aan Jeroen wel en aan Orvin niet de mogelijkheid geboden om contact op te nemen met een contactpersoon van het betreffende bedrijf, om eventuele vragen te stellen. Jeroen heeft meer mogelijkheden dan Orvin om aan informatie te komen die hem wellicht kan helpen bij vervolgsollicitaties.

Een ander voorbeeld betreft de sollicitatie van Paul en Darryl naar de functie van nacht-receptionist in een hotel. Zij ontvangen dezelfde basismail waarin zij worden bedankt voor hun interesse in het bedrijf en waarin hun wordt medegedeeld dat inmiddels een andere kandidaat is aangenomen voor de functie. Aan de e-mail van Paul zijn echter nog twee regels toegevoegd: *Verder weet ik dat Hotel X op zoek is naar een fulltime nacht-receptionist. Ik wil het u maar meegeven als tip.* Die tip blijft achterwege in de mail van Darryl, waardoor Paul nu meer informatie heeft dan Darryl, waarmee zijn kansen op een baan vergroot zijn.

4.5 Conclusies

In dit hoofdstuk hebben we gekeken naar de bejegening van autochtone en niet-westerse sollicitanten. Onze eerste conclusie is positief: werkgevers handelen over het algemeen correct in de selectieprocedures. Het overgrote deel van de gesprekken met autochtone en niet-westerse sollicitanten wordt dan ook als prettig ervaren. Desondanks vinden we een significant verschil in de ervaring van de gesprekken met autochtonen en niet-westerse migranten. De gesprekken met niet-westerse kandidaten worden als minder prettig ervaren dan de gesprekken met de autochtone kandidaten. Nu is 'minder prettig' een tamelijk algemene aanduiding. Met de volgende aspecten van beoordeling kunnen we hier wellicht een wat concretere invulling aan geven.⁷ Zo zien we dat werkgevers:

- een onvriendelijker toon aanslaan tegen niet-westerse migranten;

- minder interesse tonen in niet-westerse migranten;
- niet-westerse migranten meer ontmoedigen te solliciteren.

De resultaten wijzen dan ook op een systematisch minder prettige bejegening van niet-westerse sollicitanten dan van autochtone sollicitanten.

Waarom werkgevers niet-westerse migranten anders bejegenen dan autochtone Nederlanders, kunnen we op basis van deze studie niet zeggen. Het is mogelijk dat werkgevers zich op een bepaalde manier wat ongemakkelijk voelen als zij spreken met iemand uit een *out-group*. Heel directe discriminatoire uitlatingen zijn we in elk geval niet tegengekomen. Deze bevindingen sluiten aan bij de bevindingen uit de focusgroepgesprekken met niet-westerse migranten in de monitor van 2007, waarin de deelnemers aangaven dat zij zich anders behandeld voelen, zonder dat zij direct konden zeggen waaruit dat bestond (Nievers 2007). Het gaat (blijkbaar) om subtiele mechanismen, die maken dat niet-westerse migranten op een andere, minder prettige manier bejegend worden. Daarbij komt dat de andere behandeling van niet-westerse migranten kan leiden tot ongelijke uitkomsten op de arbeidsmarkt op een later tijdstip. Dit kan zich voordoen als niet-westerse sollicitanten zich laten ontmoedigen te solliciteren, als zij vaker tweede keus voor de werkgever zijn of als hun minder informatie wordt verschaft dan autochtone kandidaten. Ook hier kunnen we een parallel trekken met de ervaringen van deelnemers aan de focusgroepen. Ervaringen met discriminatie, hoe vaag ook, leiden bij sommige niet-westerse migranten tot het mijden van bepaalde bedrijven of zelfs hele sectoren. Andere niet-westerse migranten gaven aan dat zij zich extra moeten inspannen om hetzelfde resultaat te bereiken als autochtonen. Een Marokkaanse man verwoordde het in de focusgroepgesprekken als volgt.

Je moet niet opgeven. Je moet dan wel dubbel je best doen, maar als je dat dan ook aantoot, denk je van: lekker. Ik heb het gedaan en ik heb het goed gedaan. (ontleend aan Nievers 2007: 165)

De gegevens uit dit hoofdstuk laten zien dat werkgevers niet alleen minder snel een niet-westerse sollicitant uitnodigen voor een gesprek, maar dat zij niet-westerse sollicitanten ook minder positief bejegenen dan autochtone. Deze uitkomsten staan niet los van elkaar: een ongelijke behandeling van sollicitanten gaat doorgaans gepaard met een minder prettige behandeling van de benadeelde sollicitant. Beide resultaten wijzen in de richting van bewuste of onbewuste voorkeuren voor autochtone werknemers.

Noten

- 1 Dit omdat wij verwachtten dat de naam alleen niet voldoende zou zijn om de etnische achtergrond te suggereren.
- 2 Volgens informanten bij uuv's en uitzendbureaus zijn laagopgeleide sollicitanten vaak wat afwachtend. Om zo reëel mogelijke sollicitanten neer te zetten, zijn de acteurs geïnstrueerd het initiatief bij de werkgever te laten.
- 3 In deze analyses zijn alleen het sollicitant- en vacatureniveau gespecificeerd. Vanwege het beperkte aantal beroepen waarnaar is gesolliciteerd, was het niet mogelijk ook het beroepsniveau op te nemen.
- 4 $\beta = -0,64$, s.e. = 0,31, $p = 0,02$.

- 5 In de multilevelanalyse zijn twee niveaus gespecificeerd: het sollicitantniveau en het vacatureniveau. Als predictor is alleen de variabele 'etnische achtergrond' (autochtoon = 0, niet-westerse migrant = 1) toegevoegd, aangezien de autochtone en niet-westerse sollicitanten naar dezelfde banen hebben gesolliciteerd (controlevariabelen zijn dan ook niet nodig).
- 6 De gegevens zijn niet uitgesplitst naar etnische groepen. De reden hiervoor is tweeledig. Ten eerste houden we maar een klein aantal observaties per groep over, waardoor vraagtekens gezet kunnen worden bij de betrouwbaarheid van de analyses. Met name bij Surinamers is relatief vaak 'onvergelijkbaar' gescoord op de acteerprestatie van de twee acteurs, waardoor deze tests er ook nog eens uitvallen. Daarnaast valt geslacht samen met etnische herkomst: de Marokkaanse en Antilliaanse sollicitanten waren allemaal vrouw, de Surinaamse en Turkse sollicitanten man. Dat maakt een interpretatie van de analyse per groep ook lastig: hebben de effecten dan betrekking op etnische herkomst, op geslacht of op een combinatie van die twee?
- 7 De correlaties tussen ervaring van het gesprek en de andere aspecten zijn behoorlijk hoog (met ontmoeting 0,72, met interesse 0,79, met toon van het gesprek 0,88).

Literatuur	89
Summary	91
Bijlage A	103
Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	109

- Åslund, O. en O. Nordström Skans (2007). Do anonymous job application procedures level the playing field? In : *IFAU Working paper Series 2007*: 31.
- Aigner, D.J. en G.G Cain (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. In: *Industrial and Labor Relations Review*, jg. 30, nr. 2, p. 175-187.
- Allasino, E., E. Reyneri, A. Venturini en G. Zinconè (2004). *Labour market discrimination against migrant workers in Italy*. Geneva: International Labour Office (International Migration Papers 67).
- Altintas, N., W. Maniram en J. Veenman (2009). Discriminatie bij sollicitaties van hoger opgeleide allochtonen? In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 25, nr. 1, p. 83-96.
- Andriessen, I., J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Angel de Prada, M., W. Actis, C. Pereda en R. Pérez Molina (1996). *Labour market discrimination against migrant workers in Spain*. Geneva : International Labour Office (International Migration Papers 9).
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In: A. Rees en O. Ashenfelter (red.), *Discrimination in labor markets*. Princeton: Princeton University Press.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boog, I., M. Coenders en J. Kik (2007). Klachten over ervaren discriminatie. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 176-196). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bovenkerk, F. (1992). *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of 'race' and ethnic origin*. Geneva: International Labour Organization.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsoedh (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: International Labour Organization.
- Büyükbözkoyum, Ö., M. Stamatiou en M. Stolk (1991). Turkse HTS'ers zoeken werk. Verslag van een sollicitatie-experiment. In: *Sociologische Gids*, jg. 38, nr. 3, p. 187-192.
- Carlsson, M. en D.-O. Rooth (2006). *Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, IZA (Discussion paper 2281).
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In: M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport integratie 2009* (p. 139-167). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 23, nr. 4, p. 365-379.
- Dolfing, M. en F. van Tubergen (2005). Besaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. In: *Sociologie*, jg. 1, nr. 4, p. 407-422.
- Gijsberts, M. en M. Vervoort (2007). Wederzijdse beeldvorming. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.), *Jaarrapport integratie 2007* (p. 282-310). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: the perception of ethnic hierarchies. In: *European Review of Social Psychology*, jg. 6, p. 199-228.
- Hooghiemstra, B.T.J., K.W. Kuipers en Ph.J. Muus (1990). *Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? Wervings- en selectieprocessen op de arbeidsmarkt voor on- en laaggeschoolden*. Amsterdam: Instituut voor Sociale Geografie, Universiteit van Amsterdam.
- KNAW, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (2003). *Gedragscode voor gebruik van persoonsgegevens in wetenschappelijk onderzoek. Advies van de Sociaal-Wetenschappelijke Raad*. Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.
- Köbben, A.J.F. (1985). Oordeel en discriminatie. In: J. Sperna Weiland en J.H.P. Paelinck (red.), *Etnische minderheden* (p. 53-67). Boom: Amsterdam.

- Kruisbergen, E.W. en Th. Veld (2002). *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Nievers, E. (2007). Ervaren discriminatie en gedragsconsequenties. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers en I. Boog (red.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007* (p. 145-175). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E., I. Andriessen, J. Dagevos en L. Faulk (nog te verschijnen). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2007). *Niet de afkomst maar de toekomst; naar een verbetering van de arbeidsmarktpositie van allochtone jongeren*. Den Haag: Sociaal Economische Raad (Advies 2007/01).
- Sherif, M. (1966). *In common predicament. Social psychology of intergroup conflict and cooperation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sidanius, J. en F. Pratto (1999). *Social dominance: an intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press.
- Smeeters, B. en A. Nayer (1998). *La discrimination à l'accès à l'emploi en raison de l'origine étrangère: le cas de Belgique*. Geneva: International Labour Office.
- Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice and discrimination* (proefschrift). Uppsala: Uppsala University.
- Snellman, A. en B. Ekehammar (2005). Ethnic hierarchies, racial prejudice, and social dominance orientation. In: *Journal of Community and Applied Social Psychology*, jg. 15, p. 1-12.
- Sniderman, P.M., L. Hagendoorn en M. Prior (2004). Predisposing factors and situational triggers. Exclusionary reactions to immigrant minorities. In: **American Political Science Review**, jg. 98, nr. 1, p. 35-49.
- Spence, M. (1973). Job market signalling. In: *Quarterly Journal of Economics*, jg. 90, nr. 4, p. 355-374.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. In: *Annual Review of Psychology*, jg. 33, p. 1-39.
- Veenman, J. (1990). *De arbeidsmarktpositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder van Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J. (1995). *Onbekend maakt onbemind. Over selectie van allochtonen op de arbeidsmarkt*. Assen: Van Gorcum.
- Veenman, J. (2003). Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. In: *Beleid en Maatschappij*, jg. 30, nr. 2, p. 90-99.
- Verkuyten, M. en K. Zaremba (2005). Interethnic relations in a changing political context. In: *Social Psychology Quarterly*, jg. 68, nr. 4, p. 375-386.
- Wyer, N.A., M.S. Sadler en C.M. Judd (2002). Contrast effects in stereotype formation and change: the role of comparative context. In: *Journal of Experimental Social Psychology*, jg. 38, nr. 5, p. 443-458.

Do employers prefer Mark over Mohammed?

A study of labour market discrimination against non-Western migrants using situation testing

Summary, conclusions and implications for policy

1 Disadvantage on the labour market: a matter of human capital or discrimination?

The purpose of the *Discrimination Monitor of non-Western ethnic minorities on the labour market* (*Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt*) is to shed more light on the question of how big a factor discrimination is in explaining the disadvantage of migrant groups on the labour market. The first edition of the *Monitor* was published in 2007. Following a detailed literature review, the following definition of discrimination was taken as a starting point in the *Monitor*: the unequal treatment of individuals because they belong or are regarded as belonging to a particular group (Köbben 1985; Veenman 1990, 2003). Based on this definition, the main task of research into discrimination is to distinguish selection based on characteristics that are relevant for the job in question from selection where ethnic origin is the decisive factor. Experimental research is generally regarded as the best method of determining whether discrimination is taking place. The present study used ‘situation testing’ for this purpose. The aim of situation testing is to establish whether two – fictitious – job applicants who are equally well qualified for the position but are of different ethnic origin, have the same chance of being invited to attend a job interview. The experimental design of this method ensures that other factors that could lead to unequal treatment are ruled out, making it possible to determine as purely as possible whether ethnic origin plays a role in the selection decision of the employer. If there is no difference between the candidates in terms of the job requirements, do employers still perceive a difference?

Although situation testing is able to detect evidence of discrimination, they cannot establish the nature of that discrimination (unconscious and automatic or conscious and controlled), nor which considerations led the employer to choose one candidate and not the other. Other research methods are more suitable for this (see Andriessen et al. 2007; Nievers et al. (forthcoming)).

2 Research using situation testing

Situation testing were carried out for this study by sending two equivalent job application letters and also by applying for jobs on the telephone. The telephone applications were for vacancies at the lower end of the labour market. This is in line with common practice in this segment of the labour market, where direct contact with the employer is a frequently used method of applying for jobs.

During the period May-December 2008, 1,342 valid tests were carried out, broken down

into 1,142 correspondence tests and 200 telephone tests. The large size of the study makes it possible to differentiate between personal and job characteristics. This in turn makes it possible to ascertain whether there is any difference in the chance of being invited for an interview between:

- non-Western immigrant and native Dutch applicants; men and women;
- different job levels (low, middle and high);
- different sectors ((health)care, hospitality industry, retail sector, financial services, local authority);
- jobs with and without customer contact;
- candidates without, with some and with ample work experience;
- different migrant groups (Turkish, Moroccan, Surinamese and Antillean origin).

Ideally, so many tests would be carried out that, by the end, all ethnic groups would have applied for all types of job and in all sectors. However, this would have led to an unfeasibly large number of tests (approx. 17,000). For this reason, members of ethnic groups and men and women applied for a selection of jobs in a selection of sectors. Since the chance of being invited for an interview varies per job and per sector, this was controlled for later in the analysis. We shall return to this later, in the discussion of the results.

Within sectors and job levels, a selection of jobs was made so that it was possible to work with standard application letters and cvs, which were tested for compatibility in advance. This ruled out as far as possible the risk of a candidate's rejection being due to the quality of their application letter or cv. When writing the standard letters and cvs, attention was paid to truthfulness (educational and work experience details had to be plausible) and compatibility between the matched cvs and letters. To achieve this, the draft standard cvs and application letters were submitted to a panel consisting of personnel officers from business and local authorities, as well as recruiters from recruitment and selection agencies. The panel members assessed the letters and cvs for their correctness, appeal and compatibility. The cvs and letters were subsequently adjusted on the basis of the information obtained from these panel discussions, so that equivalent cvs and letters were obtained for each job applied for. For the telephone tests we used actors who were trained to apply for jobs in a comparable, substantiated and realistic way (matched to education level).

To ensure that the cvs did not have to be too long and detailed, the applicants in this study were a maximum of 33 years old. A convincingly long cv would have to contain details of several previous positions and employers, which would have made it more difficult to compile two comparable cvs. Additionally, including the names of several employers would increase the risk of discovery.

The fictitious job applicants had to be given names which could be easily recognised by an employer as belonging to the ethnic group in question. An Internet search was therefore carried out to elicit common Turkish, Moroccan, Surinamese and Antillean names. We assumed that common Surinamese and Antillean names are not always recognised as such, and we therefore included places of birth outside the Netherlands in the written tests, namely Paramaribo (Suriname) and Willemstad (Netherlands Antilles),

respectively. The cvs did however make it clear that the candidates had followed their entire educational careers in the Netherlands. In the telephone tests, the Antillean and Surinamese actors were instructed to adopt a slight accent, with the aim of making the employer aware that they were Surinamese or Antillean applicants. The actors who played Moroccan women and Turkish men spoke without an accent, but were trained to pronounce their fictitious name with a clear Moroccan or Turkish accent.

Carrying out the tests

Suitable vacancies were sought mainly via job vacancy sites. Letters and cvs were allocated randomly to native Dutch and non-Western applicants; in other words, there were no specifically 'native Dutch' or 'ethnic minority' cvs. For the telephone tests, the order in which calls were made and the cvs were alternated systematically between the actors in order to rule out the possibility that different results could be due to the attractiveness of a particular cv or to the order in which the native Dutch and non-Western applicants made the telephone calls. A gap of at least one hour was left between calls for both fictitious applicants.

Scope of the study

If a fictitious candidate was invited to attend a job interview, the offer was renounced as quickly as possible. This was done in order to minimise the nuisance for employers. The consequence of this was however that the study relates only to the first selection phase and that it was not possible to establish who would ultimately have been offered the job. Other research has however shown that the inequality between native and non-Western job applicants in the first phase of the job application process does not disappear in later phases. For example, a study by Bovenkerk et al. (1995) shows that the further non-Western job applicants progressed in the selection procedure, the greater the inequality in the chance of success increased between them and native Dutch job applicants. An experiment in Sweden involving anonymous job applicants suggested that non-Western job applicants had just as much chance of being invited for an interview as native Swedish applicants, but that this positive effect disappears in later phases of the application process, once employers and applicants actually meet face-to-face (Åslund & Nordström Skans 2007).

It is some time since situation testing has been carried out in the Netherlands on this scale; in terms of scale, the study by Bovenkerk et al. (1995) comes closest. While it demonstrated unambiguously the presence of discrimination, that study is now more than ten years old. As stated, situation testing are ideally suited for distinguishing selection based on relevant productive characteristics from selection based on ethnic origin. The latter is regarded as discrimination, whatever the motives underlying it. However, the study we carried out also has its limitations. As stated above, the study relates to only five sectors and the maximum age of the applicants was set at 33 years. The study thus does not cover the entire labour market.

3 Results: is there discrimination on the labour market?

The study produced two types of results. First, it made clear whether or not there are any differences in the likelihood of being invited for a job interview between native Dutch applicants and applicants of non-Western origin. The results of both the written and telephone tests were used here; they form the heart of the study. A second outcome answers the question of whether candidates of non-Western origin are treated differently from native Dutch applicants; this information was drawn from the telephone tests. Table S.1 presents the results for the differences in the chance of being invited for a job interview, split into various categories. It should be noted that background characteristics were as far as possible combined alternately in the research design, so that jobs with and without customer contact occur in all sectors, and at all levels. The analysis then controlled for these background characteristics, so that the results are stripped of their influence. This means, for example, that the fact that a sector has more vacancies with customer contact cannot explain differences found in discrimination between sectors.

3.1 Chance of being invited to attend a job interview

Job applicants of non-Western origin are invited less often than native Dutch applicants

Job applicants of non-Western origin have a significantly lower chance of being invited to attend a job interview. In this study, 44% of native Dutch applicants were invited for interview, compared with 37% of non-Western candidates. Non-Western applicants who correspond exactly with native Dutch jobseekers in terms of their suitability for the job, therefore still have less chance of being invited for an interview (7 percentage points, equivalent to a 16% lower chance). At the same time, this study showed that where non-Western jobseekers match the job profile and are able to submit a good letter and appropriate cv, they too are frequently – in more than a third of cases – invited for a job interview.

Table S.1 expresses the result of the tests as the difference between the percentages of native Dutch and non-Western job applicants who were invited for interview. The difference score for the entire group of non-Western and native Dutch applicants is 7 percentage points. The influence of other factors on the difference scores presented was eliminated using multivariate analyses.

Table S.1

Difference in percentage of non-Western migrants and native Dutch who were invited for a job interview, total and by a number of background and job characteristics, 2009 (in percentage points)^a

	difference non-Western migrants and native Dutch
total	-7
men	-9
women	-5
job level	
low	-8
middle	-9
high	-3
sector	
(health)care	-6
financial services	-6
hospitality industry	-11
local authority	-3*
retail	-10
work experience	
starter	-4
more experience	-6
most experience	-9
customer contact	
jobs without customer contact	-5
jobs with customer contact	-9

a Percentage of non-Western migrants invited for interview less percentage of native Dutch applicants invited.

* difference is not significant.

Source: SCP

Non-Western men more often affected by discrimination than non-Western women

This study shows that the difference in the likelihood of being invited for an interview is smaller between non-Western and native Dutch women than between non-Western and native Dutch men. This is in line with the findings of earlier research (see *Discrimination Monitor (Discriminatiemonitor) 2007* (Andriessen et al. 2007) for own analyses and an overview of other studies). The findings can be related to the social dominance theory, which predicts that there will be more negative perceptions of non-Western men than of non-Western women.

Discrimination especially in lower and middle-ranking jobs

Many non-Western migrants rely mostly on lower-skilled jobs because of their lower average educational level. This study shows that discrimination manifests itself more

in lower and middle-ranking jobs. In those segments of the labour market where many non-Western migrants are looking for work, there are large differences in the chance of being invited for an interview. Why this is so is not clear. In higher-level jobs, non-Western applicants have almost the same chance of being invited for an interview as native Dutch applicants. This corresponds with earlier research in the Netherlands (Büyükbozkoyum et al. 1991; Bovenkerk et al. 1995; Andriessen et al. 2007; Altintas et al. 2009).

Hospitality industry and retail sector score badly; little discrimination in local government

The hospitality industry and retail sector – which account for large parts of the service sector – are most likely to reject non-Western job applicants; the difference between the percentage of native Dutch and non-Western applicants being invited for interviews is no less than 11 and 10 percentage points, respectively, in the two sectors. This is not because these sectors have a higher proportion of jobs involving customer contact: this was statistically controlled for in the analyses. When it comes to local government jobs, the difference between native Dutch and non-Western applicants is not statistically significant. The scores for the financial services and (health)care sectors are nearly the same; in these sectors, too, non-Western job applicants are at a disadvantage, with a statistically significant difference of 6 percentage points compared with native Dutch applicants.

No significant difference in discrimination between starters and more experienced applicants

The difference scores shown in table S.1 for discrimination against starters and more experienced applicants are not significant. There is thus no difference in the degree of discrimination between the three categories of applicants. Starters are however invited less often for interviews than applicants with more experience (not shown in table).

Discrimination more frequent in jobs involving customer contact

International research has highlighted the significance of *customer discrimination*. This means that employers prefer not to take on members of ethnic minorities for jobs involving customer contact, based on an assumption that this will put customers off. To investigate this, a distinction was drawn in this study between jobs with and without customer contact. Customer discrimination was found to exist in the Netherlands, too: in jobs with customer contact there was a bigger difference between non-Western migrants and native Dutch applicants in the percentage of candidates invited for interview than for jobs without customer contact.

Minor differences between different non-Western groups

As stated earlier, non-Western groups applied for different types of job, and differences were found in the chance of being invited for an interview per jobtype. We therefore compared the outcomes for various non-Western groups with those for native Dutch candidates who had applied for the same jobs. Table S.2 shows the results.

Table S.2

Difference in percentage of non-Western migrants and native Dutch applicants invited for a job interview (matched to job), 2009 (in percentage points)

Moroccan Dutch	–5
Turkish Dutch	–7
Surinamese Dutch	–8
Antillean Dutch	–7

Source: SCP

Overall, the differences between the migrant groups studied here are not large. Contrary to expectations, Moroccan Dutch citizens do not occupy the lowest position in the ranking for migrant groups. This is striking, because other research generally shows that Dutch citizens of Moroccan origin are confronted the most with discrimination (as evidenced among other things from decomposition analyses, inventories of complaints lodged with antidiscrimination bureaus, research among employers to ascertain their perceptions of labour performance and their willingness to employ people from migrant groups; for an overview, see Andriessen et al. 2007). In addition on the basis of the research cited, we expected to find a more favourable result for the Surinamese group than obtained in this study.

There are several possible explanations for the unexpected findings for applicants of Moroccan origin. The first explanation could be that Moroccan Dutch citizens are quite simply less often the victims of discrimination than is assumed. Based on this study, this possibility can in any event not be ruled out, even though there is plenty of other research which suggests the opposite.

Another possible explanation could lie in the jobs for which the different migrant groups applied. It is possible that precisely the jobs for which candidates of Moroccan origin applied offered relatively good opportunities for members of this group (e.g. because of affirmative action policy, knowledge of the Moroccan population group as a positive condition for performing the job).

Yet another explanation could be sought in *subtyping*: when someone deviates widely from the prevailing perception of a group, they are not regarded as being a member of that group, but constitute their own type. The applicants in this study were all motivated, held the right papers and had an excellent application letter and cv. It is possible that as a result of this, employers did not apply the unfavourable image that exists of the Moroccan group to these applicants, but by contrast were prompted to invite them for interview.

Finally, the fact that the cvs of the Surinamese and Antillean applicants stated their place of birth as Paramaribo and Willemstad, respectively, might explain the unexpected ranking of the migrant groups because it may have caused employers to recognise these candidates as ‘immigrants’ more often than the Turkish and Moroccan applicants. It is also possible that employers suspected that they were dealing with first-generation

Surinamese and Antillean migrants, even though the cvs showed that both their school and professional careers had taken place in the Netherlands.

3.2 Difference in treatment

Some of the tests ($n = 200$) were carried out by telephone. This makes it possible to say something about the way in which native Dutch and non-Western applicants were treated by employers during direct contact. During the telephone tests, two researchers and the participating actors completed a score sheet covering different aspects of the way in which the employer spoke to the candidate. The results showed that, broadly speaking, employers behaved in a correct manner and that the conversations proceeded amicably. No examples of open and blatant discrimination (e.g. insults, name-calling) were observed in this study. Nonetheless, consistent differences to the disadvantage of non-Western applicants were observed on the different aspects. Table S.3 provides a summary.

Table S.3

Opinion on how candidates were treated during telephone conversation with employer, 2009 (in average scores on a five-point scale)

	non-Western	native Dutch
general opinion (1 = very unpleasant, 5 = very pleasant)	3.8	4.1
tone of conversation (1 = very unfriendly, 5 = very friendly)	4.0	4.2
interest shown in applicant (1 = very little, 5 = a great deal)	3.2	3.5
employer discouraged applicant (1 = agree completely, 5 = disagree completely)	3.9	4.2

Source: SCP

The scores for the way in which applicants were treated are fairly high, suggesting that the telephone contacts between employers and applicants generally proceeded pleasantly. Nonetheless, there is a statistically significant difference which always works to the disadvantage of non-Western migrants. This correlates with the fact that non-Western applicants failed to secure an invitation for an interview more often than native Dutch applicants. Where the applicant was rejected, the tone of conversation rapidly became less pleasant and friendly than where the applicant was invited for an interview.

4 How serious a problem is discrimination on the Dutch labour market?

This study shows that there is discrimination on the Dutch labour market. Members of non-Western ethnic minorities who differ from the native Dutch population only in their name and – in the case of applicants of Surinamese and Antillean origin – place of birth are less likely to be invited to attend a job interview. Broadly speaking, job applicants of non-Western and native Dutch origin are treated correctly, but the admittedly minor differences that are found do always operate to the disadvantage of the non-Western applicants.

Although this study suggests discrimination, it also raises a question regarding an assessment of the seriousness of the outcomes. To a certain degree, both statements are defensible.

This study shows unambiguously that migrants with a good application letter and suitable cv are frequently invited to attend a job interview; in the period studied, no fewer than 37% of applicants were invited. Investing in human capital – and in a good application letter – clearly pays. In addition, non-Western applicants are generally treated in a correct and friendly way. Explicit and blatant forms of discrimination were not found in this study.

Offsetting this positive picture are the study findings which suggest that employers create a difference where none exists: equal applicants are treated unequally. Association with a non-Western group is evidently sufficient reason for some employers not to invite the applicant in question for an interview. These applicants are people with the right profile for the job in question, a substantiated application letter and an excellent cv. Apart from their names, these fictitious applicants could not have been more ‘native Dutch’: their school and work careers had taken place in the Netherlands and employers were able to see from their letters and/or telephone calls that they had an excellent command of the Dutch language. Despite this, having a foreign-sounding name was found to be a reason not to invite someone for an interview. This effect appears to be reinforced where a foreign place of birth was given, at least based on the fairly surprising position occupied by the Surinamese applicants in the ranking of the different migrant groups. It is not difficult to guess what the consequences might be if the application letter were to show that the applicant had moved to the Netherlands in later life, if the letter contained one or more language errors or if the applicant could be heard to have a clear foreign accent during a telephone conversation.

Another reason for taking the observed discrimination seriously is that the research findings are very probably an underestimate of the extent to which discrimination occurs on the labour market. The study was restricted to the first phase of the job application procedure, whereas there are indications that the inequality increases in the later stages. In addition, most of the study was carried out in a period of strong economic growth (between May and the end of 2008). Even in periods when there is a squeeze on the labour market, therefore, members of migrant groups do not have the same oppor-

tunities as native Dutch job applicants. Of the sectors studied, the hospitality and retail sectors performed worst in this regard; migrant groups barely get a foot in the door in these sectors, even where they were born and raised in the Netherlands, have a good command of the Dutch language and have obtained their qualifications in the Netherlands. A further worrying aspect is that the opportunities for migrant groups at the bottom end of the labour market are relatively poor; many migrants – who often have weaker qualifications and a poorer command of the Dutch language than the applicants in this study – are forced to rely on this segment of the labour market.

Human capital is thus not the whole story; particularly in certain segments and sectors of the labour market, non-Western applicants more often come off worst. Being associated with a migrant group means having fewer opportunities on the labour market. Even in the most favourable circumstances – having the right profile, writing a substantiated application letter and applying in a time of economic prosperity – members of minority groups have more difficulty finding a job than native Dutch applicants. On top of this, there are some specific sectors (retail, hospitality) where the difference in the chance of being invited for an interview is greater than in other sectors, while it is also the case that discrimination is particularly prevalent at the bottom end of the labour market.

Employers thus draw a distinction based on the applicant's ethnic origin. This study provides indications that 'customer discrimination' (in jobs with customer contact) is a reason for some employers to make a distinction based on ethnic origin. The position of migrant women is relatively favourable, suggesting that they enjoy a better image than migrant men.

However, the use of situation testing provides no insight into the precise thought processes of employers. Economic theory suggests a number of explanations. The first is that employers have a 'taste for discrimination': they simply do not want members of a different ethnic group. This aversion could also be related to the assumption that customers have an aversion to minority groups ('customer discrimination').

Another explanation is statistical discrimination. This means that people form an opinion about individual members of groups based on perceptions they have of those groups as a whole. Since the image of migrant groups is often an unfavourable one (e.g. heavily represented in crime statistics, causing nuisance), this contributes to an unfavourable opinion of individual migrants. People may for example be afraid of lower productivity or a higher risk that the applicant will not fit in with the rest of the staff. In a situation where information is incomplete, as is almost always the case when a selection decision is taken, employers are then more often likely to choose someone from their own ethnic group. The implicit assumption is that they are able to make a more accurate assessment of the qualities of someone from their own group, thus reducing the risk of failure.

Which motives determine the result of this study, and to what extent, is therefore not possible to say. A survey of employers is currently being carried out for the *Discrimination Monitor*; the first findings appear to suggest that unfavourable group perceptions are much more important for the non-selection of members of non-Western minorities

than manifest aversion. The same picture emerges from the telephone tests carried out for this study: the conversations with non-Western applicants were slightly less pleasant, but the differences are not large, and no examples of flagrant, open discrimination were observed. We therefore draw the tentative conclusion that discrimination is inspired predominantly by an assessment of the potential risks of taking on a non-Western migrant. This assessment is – probably – based on things such as uncertainty about productivity, presumed resistance on the part of customers and other staff and a higher risk of dropout. The consequence is that employers – consciously or unconsciously – prefer to employ someone from their own ethnic group.

5 Pointers for policy

We began this summary with the question of whether disadvantage on the labour market was a matter of human capital or discrimination. This study shows that both are important. Good qualifications, an error-free and substantiated application letter and a suitable cv are likely to result in a job interview for members of minority groups, though the chances of non-Western and native Dutch applicants are not equal. The importance of human capital for the employment chances of minorities only acquires more emphasis in today's weakened labour market, which puts migrant groups, and especially younger and less well-educated members of those groups, at an even further disadvantage (see box 1).

Box 1 Rapidly rising unemployment among migrant groups

The unemployment rate among migrant groups has been rising since the third quarter of 2008. Unemployment is rising particularly quickly among the young and low-skilled; in the second quarter of 2009, 21% of young (15-24 years) non-Western migrants were unemployed, compared with 10% of their native Dutch peers. The unemployment rate among lower-skilled non-Western migrants is 14%, compared with 6% for their native Dutch counterparts (Dagevos 2009). A labour market in which there is an ample supply of available labour opens the way for more stringent selection and more discrimination, pushing migrant groups further towards the back of the queue. This has occurred in previous economic cycles, and there is no reason to suppose that it will be any different this time around.

Investing in training is thus very important (see also the advisory report by the Social and Economic Council of the Netherlands (SER) ('Not the past but the future' (*Niet de afkomst maar de toekomst*), 2007). The productivity of jobseekers from ethnic minorities must be adequate, so that this does not provide a reason for employers to reject them. The same applies for command of the Dutch language. An investment by members of ethnic minority groups in training and Dutch language skills is not only a productivity characteristic, but also sends a signal to employers about their motivation and commitment (Spence 1973).

This study highlights the importance of a good application. Writing a good application letter which is appropriate for the job in question, in combination with having the

right skills, often leads to an invitation for an interview, including for non-Western job-seekers. The same can be said on the basis of the telephone tests; if an applicant prepares for the job requirements and speaks to the employer in a correct and friendly manner, this is followed in the vast majority of cases by a normal conversation. Learning to apply for jobs is probably a good way of increasing the job opportunities of non-Western job-seekers. Attention could also be given to the importance of perseverance; as this study shows, non-Western jobseekers need to apply for jobs more often than native Dutch jobseekers in order to be invited for interview.

In addition to policy aimed at the labour supply, this study also suggests a need to develop policy aimed at the demand side of the market, i.e. employers. As this study shows, for some employers the ethnic origin of job applicants played a role in their selection behaviour, and this has an adverse effect on the chances of non-Western groups finding a job. It is also important to realise that 'indirect discrimination' was left out of consideration in the situation testing conducted here; this refers to situations in the recruitment and selection process which have the unintended effect of putting non-Western groups at a disadvantage. Familiar examples of this are psychological tests which are not culture-neutral, the use of recruitment channels by employers which are not or not widely used by non-Western jobseekers, and cultural differences that emerge during job interviews and which stand in the way of an adequate assessment of a non-Western applicant. Research suggests that this also results in non-Western migrants with the same labour market qualifications as native Dutch applicants having less chance of success in finding work.

Several pointers emerge for policy that is directed towards reducing unequal opportunities for migrants. It would seem that much of the disadvantage of these groups is related to statistical discrimination: predominantly unfavourable group perceptions mean that the productivity of individual members of the group in question is assessed as being lower. Policy that contributes to helping employers realise that their selection behaviour is not ethnically neutral could help in the development of selection tools that leads to more equal opportunities. More generally, labour organisations could investigate which factors, through direct and indirect discrimination, stand in the way of non-Western migrants obtaining jobs. Targeted policy would then be needed to remove these obstacles. In the current weak economic climate, companies could also be alert to the ethnic profile of the employees who leave their employment. The findings of this study could (or perhaps should) lead to the formulation of specific plans in relatively poorly scoring sectors such as the retail and hospitality industries aimed at combating discrimination. In sectors where few non-Western migrants are employed, measures could be taken to increase their share in the workforce. The government could support such plans, for example by asking benefits agencies to adopt an active policy of putting forward non-Western job-seekers to employers who intend to recruit more people from those groups (cf. the SME covenant from a few years ago). The Minister could actively remind employers of their responsibility, preferably supported by tangible agreements (as happened some years ago in the Framework Agreement for large corporations (*Raamconvenant grote ondernemingen*)).

Bijlage A

Voorbeeld van een sollicitatiebrief en bijbehorend cv voor de functie van beleidsmedewerker welzijn, opgemaakt in Times New Roman

Gemeente X
Adres
[WOONPLAATS], datum

Betreft: Sollicitatie beleidsmedewerker welzijn.

Geachte [NAAM],

Graag solliciteer ik naar de vacature voor beleidsmedewerker welzijn binnen uw gemeente. Na het lezen van de vacature op de website [NAAM WEBSITE] ben ik erg enthousiast geworden en stel mij dan ook graag beschikbaar.

De vacature sluit perfect aan bij mijn ambities en heel goed bij mijn opleiding en werkervaring. Een grotere gemeente met ingewikkelder problematiek door de ligging in de Randstad en veel dynamiek spreekt mij aan. Aantrekkelijk is ook dat de functie verspreid is over de verschillende deelgebieden van welzijn, waarbij het nodige ontwikkeld moet worden en er ruimte is voor initiatief. Kortom, meewerken aan [...], uw welzijnsvisie, is mijn doel.

Zoals u in het bijgevoegde curriculum vitae ook zult lezen voldoe ik aan de gestelde eisen. Sinds 2002 werk ik bij gemeenten als beleidsmedewerker, waardoor ik mij, ook dankzij mijn enthousiasme en goede communicatieve vaardigheden, heb kunnen ontwikkelen tot een netwerker met een bindende factor. Subsidieverlening en het vormen van nieuw beleid, onder andere door de invoering van de Wmo, zijn onderdeel van mijn huidige verantwoordelijkheden. Schakelen tussen de verscheidenheid aan werkzaamheden en projectmatig werken zijn zaken waarmee ik veel ervaring heb. Verder beschik ik over een ruime mate van creativiteit, wat gecombineerd met het analytische inzicht al voor verrassende oplossingen gezorgd heeft.

Graag licht ik mijn ambitie en ervaring toe in een gesprek en kijk dan ook uit naar uw reactie.

Met vriendelijke groet,

[HANDTEKENING]

[NAAM]
[STRAATNAAM]
[POSTCODE EN WOONPLAATS]

Bijlage: Curriculum vitae.

Curriculum Vitae

naam

Personalialia

Naam:
Adres:
Postcode + woonplaats:
Tel:
E-mail:
Geboortedatum: 2 mei 1978
Geboorteplaats: Zeist

Werkervaring

2004 - heden **Beleidsadviseur Welzijn en Zorg**
Gemeente Culemborg

Belangrijkste werkzaamheden:

- het formuleren van integrale beleidsadviezen op het brede gebied van welzijn
- het volgen van de maatschappelijke ontwikkelingen op dit gebied
- herziening van het subsidiebeleid in het kader van de Wmo.

2001-2004 **Beleidsmedewerker Participatie**
Gemeente Lingewaard

Belangrijkste werkzaamheden:

- het ontwikkelen, formuleren en uitvoeren van beleid rond de positie van werkzoekenden
- verantwoordelijk voor het verlenen van subsidies aan instellingen (subsidiebeleid en beoordelen van aanvragen).
- deelname aan de advieswerkgroep rond programmatisch werken.

2000-2001 **Jeugdreeclasseringswerker**
Bureau Jeugdzorg Utrecht

Werkzaamheden:

- het uitvoeren van jeugdreeclasseringmaatregelen
- het opstellen van een Plan van Aanpak
- evaluaties van het Plan van Aanpak
- schrijven van rapportages voor de strafzitting
- het bespreken van de rapportages met de cliënt en de ouders / opvoeders

Opleidingen

2005	Cursus Praktisch Projectmanagement Haagse Hogeschool
2002	Cursus beleid maken, beleid schrijven Bestuursacademie
1996-2000	Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) Hogeschool Utrecht
1990-1996	Atheneum Herman Jordan Lyceum, Zeist

Automatiseringskennis

MS Word	Goed
Excel	Goed
Outlook	Goed
Powerpoint	Goed
Quark Express	Gemiddeld

Nevenactiviteiten

2004 – heden	Begeleider Sportactiviteiten Bij Club Rasta organiseer ik in een team sportactiviteiten voor jongeren.
1998-2000	Lid van de redakCie Binnen de studievereniging zat ik in de commissie die het blad Focuz schrijft. Het blad komt vier keer per jaar uit.
1997-1999	Eerst lid en later coördinator van de bargroep in Cultuurcentrum EKKO

Voorbeeld van een sollicitatiebrief en bijbehorend cv voor de functie van beleidsmedewerker welzijn, opgemaakt in Arial

Gemeente X

Adres

[WOONPLAATS], [DATUM]

Betreft: Sollicitatie Beleidsmedewerker welzijn.

Geachte [NAAM],

De wervende tekst van de op de website [NAAM WEBSITE] geplaatste vacature voor beleidsmedewerker welzijn heeft mij aangezet te solliciteren.

De geboden functie is een goed vervolg op mijn huidige. Ook is het heel aantrekkelijk dat X een actieve gemeente is met ruimte voor het ontplooiën van initiatieven. Het zijn goede voorwaarden om als gemeente en medewerker zich beiden te kunnen blijven evolueren. Het is een uitdaging het welzijn te bevorderen van een gemeente die zich, getuige de plannen die op de website gepresenteerd worden, nog fors zal ontwikkelen.

Mijn jarenlange ervaring als beleidsadviseur welzijn en zorg bij de gemeente Culemborg en beleidsmedewerker participatie bij de gemeente Lingewaard, plus mijn genoten opleidingen maken dat ik aan uw eisen voldoe. Dit kunt u in het bijgevoegde curriculum vitae ook bevestigd zien. Het heeft mij gemaakt tot een adviseur met zakelijk en strategisch inzicht die graag het initiatief neemt en maatschappelijk geëngageerd is. In mijn huidige functie heb ik meegewerkt aan meerdere projecten waarbij, evenals in uw gemeente, de betrokkenheid van de burger centraal stond. Verder noem ik u mijn huidige verantwoordelijkheden voor de herziening van het subsidiebeleid in het kader van de Wmo en de nodige beleidsaanpassingen vanwege de aandacht voor het kleine stedenbeleid.

Ik ben er van overtuigd een toegevoegde waarde te kunnen leveren aan de gemeente X en kom dat graag in een gesprek toelichten.

Met vriendelijke groet,

[HANDTEKENING]

[NAAM]

[STRAATNAAM]

[POSTCODE EN WOONPLAATS]

Bijlage: Curriculum vitae.

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Naam:

Adres:

Tel.:

E-mail:

Geboren: 30-04-1978

Te: Apeldoorn

WERKERVARING

2005 - heden: **Beleidsmedewerker Welzijn**
Gemeente Ommen

Mijn werkzaamheden betreffen onder meer het opstellen en realiseren van integraal beleid (bijv. Wmo) en de uitvoering van vastgesteld beleid. Ook adviseer ik het gemeentelijk bestuur inzake ontwikkelingen op het brede terrein van welzijn. In mijn functie ben ik verantwoordelijk voor de subsidieverlening aan instellingen (het beoordelen van aanvragen, het maken van prestatieafspraken en evaluaties). Daarnaast heb ik een coördinerende rol gehad bij een project dat gericht was op het bevorderen van sociale cohesie binnen de gemeente.

2002 – 2005: **Beleidsmedewerker Samenlevingszaken**
Gemeente Tubbergen

Als beleidsmedewerker Samenlevingszaken werkte ik thematisch vanuit programma's en projecten. Ik ben dan ook gewend en in staat afdelingsoverstijgend te werken. Mijn werkzaamheden bestonden o.a. uit het ontwikkelen van beleidsplannen voor diverse beleidsterreinen (o.a. cultuur, sport en onderwijs) en ik adviseerde het gemeentebestuur hierover.

Enkele thema's waarop ik heb gewerkt in deze functie:

- Integraal huisvestingsplan Onderwijs
- Cultuurnota
- Buurt Onderwijs Sport

2000 – 2002: **Wijkmanager**
Gemeente Almelo

Als wijkmanager ontwikkelde ik activiteiten en projecten die erop gericht waren buurtbewoners meer op elkaar en op de buurt te betrekken. Zo heb ik buurtfeesten georganiseerd en coördineerde ik wijkactiviteiten rond feestdagen (bijv. koninginnendag, vijf mei). Een zeer succesvol project was het opzetten van een voetbaltoernooi, waaraan zowel wijkteams als teams van vrijwilligersorganisaties deelnamen. Jongeren uit de buurt formeerden een voetbalteam en trinden wekelijks. Op het toernooi zijn ze uiteindelijk derde geworden.

OPLEIDINGEN EN CURSUSSEN

- 2006 **Cursus Beleidsteksten Schrijven**
Hogeschool Utrecht
- 2002 **Cursus Projectmatig Werken**
Haagse Hogeschool
- 1996 – 2000 **Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)**
Hogeschool Utrecht, Amersfoort
- 1990 – 1996 **Atheneum**
Christelijk Lyceum Apeldoorn

PC-VAARDIGHEDEN

Ik ben bekend met de volgende software:

- MS Word, PowerPoint, Excel, Outlook
- SPSS
- Photoshop

NEVENACTIVITEITEN

- 2007 – *heden* Bestuurslid van Stichting Zuiderparkfestival. Het Zuiderparkfestival in Apeldoorn is een feest van en voor bewoners in Zuid, met activiteiten voor jong en oud.
- 1997 – 2000 Lid van studievereniging Polis. Als lid van diverse commissies heb ik o.a. een liftwedstrijd naar Polen en verschillende feesten georganiseerd.
- 1995 – 1998 Begeleider bij de vakantiecampen in Apeldoorn van Stichting kind en Brandwond.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het scp: www.scp.nl.

scp-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het scp. Een complete lijst is te vinden op deze website: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Investeren in vermogen. Sociaal en Cultureel Rapport 2006. ISBN 90-377-0285-6

Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.

ISBN 978-90-377-0368-9

scp-publicaties 2009

- 2009/1 *Nooit meer dezelfde. Gevolgen van misdrijven voor slachtoffers* (2009). Willemijn Lamet en Karin Wittebrood. ISBN 978-90-377-0402-0
- 2009/2 *Emancipatiemonitor 2008* (2009). Ans Merens en Brigitte Hermans (red.). ISBN 978-90-377-0406-8
- 2009/3 *Goede burenen kun je niet kopen. Over de woonconcentratie en woonpositie van niet-westerse allochtonen in Nederland* (2009). Jeanet Kullberg, Miranda Vervoort en Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0401-3
- 2009/4 *De jeugd een zorg. Ramings- en verdeelmodel jeugdzorg 2009* (2009). John Stevens, Evert Pommer, Hetty van Kempen, Elke Zeijl, Isolde Woittiez, Klarita Sadiraj, Rob Gilsing, Saskia Keuzenkamp. ISBN 978-90-377-0355-9
- 2009/5 *Mantelzorg. Een overzicht van de steun van en aan mantelzorgers in 2007* (2009). Alice de Boer, Marjolein Broese van Groenou en Joost Timmermans (red.). ISBN 978-90-377-0408-2
- 2009/6 *At a glance. Summaries of 16 scp research projects in 2008.* ISBN 978-90-377-0413-6
- 2009/7 *Vrijwilligerswerk in meervoud. Civil society en vrijwilligerswerk 5* (2009). Paul Dekker en Joep de Hart. ISBN 978-90-377-0348-1
- 2009/8 *Cultuurbewonderaars en cultuurbeoefenaars. Trends in cultuurparticipatie en media-gebruik* (2009). Andries van den Broek, Jos de Haan en Frank Huysmans. ISBN 978-90-377-0400-6
- 2009/9 *Making up the Gap. Migrant Education in the Netherlands* (2009). Lex Herweijer. ISBN 978-90-377-0433-4
- 2009/10 *Gelukkig voor de klas?. Leraren voortgezet onderwijs over hun werk.* Ria Vogels. ISBN 978-90-377-0340-5
- 2009/11 *Rules of Relief. Institutions of social security, and their impact* (2009). J.C. Vrooman. ISBN 978-90-377-0218-7
- 2009/12 *Overlast en verloedering ontsleuteld* (2009). Lonneke van Noije en Karin Wittebrood. ISBN 978-90-377-0436-5

- 2009/13 *Crisis in aantocht? Verdiepingsstudie Continu Onderzoek Burgerperspectieven 2008* (2009). Paul Dekker, Tom van der Meer, Peggy Schyns en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0404-4
- 2009/14 *De sociale staat van Nederland 2009* (2009). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Evert Pommer, Peggy Schyns. ISBN 978-90-377-0434-1
- 2009/15 *Deeltijd (g)een probleem. Mogelijkheden om de arbeidsduur van vrouwen met een kleine deeltijd baan te vergroten* (2009). Saskia Keuzenkamp (red.), Carlien Hillebrink, Wil Portegijs, Babette Pouwels. ISBN 978-90-377-0448-8
- 2009/16 *De toekomst van de mantelzorg* (2009). Klarita Sadiraj, Joost Timmermans, Michiel Ras, Alice de Boer. ISBN 978-90-377-0435-8
- 2009/17 *Vergrijzing, verpleging en verzorging. Ramingen, profielen en scenario's 2005-2030* (2009). Isolde Woittiez, Evelien Eggink, Jedid-Jah Jonker, Klarita Sadiraj. ISBN 978-90-377-0422-8
- 2009/18 *Jaarrapport integratie 2009* (2009). Mérove Gijsberts (red.), Jaco Dagevos (red.) et al. ISBN 978-90-377-0446-4
- 2009/19 *Werkloos in crisistijd. Baanverliezers, inkomensveranderingen en sociale gevolgen; een verkenning* (2009). Cok Vrooman. ISBN 978-90-377-451-8
- 2009/20 *Maten voor gemeenten. Een analyse van de prestaties van de lokale overheid* (2009). B. Kuhry en J.J.J. Jonker. ISBN 978-90-377-0452-5

SCP-publicaties 2010

- 2010/1 *Liever mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests* (2010). Iris Andriessen, Eline Nievers, Laila Faulk, Jaco Dagevos. ISBN 978-90-377-0421-1

SCP-essays

- 1 *Voorbeelden en nabeelden* (2005). Joep de Hart. ISBN 90-377-0248-1
- 2 *De stem des volks* (2006). Arjan van Dixhoorn. ISBN 90-377-0265-1
- 3 *De teken tafel neemt de wijk* (2006). Jeanet Kullberg. ISBN 90-377-0261-9
- 4 *Leven zonder drukte* (2006). Tjirk van der Ziel met een naschrift van Anja Steenbekkers en Carola Simon. ISBN 90-377-0262-7
- 5 *Otto Neurath en de maakbaarheid van de betere samenleving* (2007). Ferdinand Mertens. ISBN 978-90-5260-260-8

Overige publicaties

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 1 (2009). EEFJE STEENVOORDEN, PEGGY SCHYNS EN TOM VAN DER MEER. ISBN 978-90-377-0417-4

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 2 (2009). Tom van der Meer, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978-90-377-0418-1

Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2009. Deel 3 (2009). Eefje Steenvoorden, Tom van der Meer en Paul Dekker. ISBN 978-90-377-0447-1

Wmo Evaluatie. Eerste tussenrapportage. De invoering van de Wmo: gemeentelijk beleid in 2007 (2008). Gijs van Houten, Mathijs Tuynman en Rob Gilsing. ISBN 978-90-377-0390-0

Wmo Evaluatie. Tweede tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking (2009). Anna Maria Marangos, Mieke Cardol en Mirjam de Klerk. ISBN 978-90-377-0399-3

- M/v. SCP-nieuwjaarsuitgave 2009* (2009). ISBN 978-90-377-0411-2
- Definitief advies over het Wmo-budget huishoudelijke hulp voor 2009* (2009). Evert Pommer, Ab van der Torre, Evelien Eggink. ISBN 978-90-377-0415-0
- ТВО/еu en ТВО/nl. Een vergelijking van twee methoden van tijdbestedingsonderzoek* (2009). Carlijn Kamphuis, Remko van den Dool, Andries van den Broek, Ineke Stoop, Patty Adelaar, Jos de Haan. ISBN 978-90-377-0423-5
- Kunnen alle kinderen meedoen? Onderzoek naar de maatschappelijke participatie van arme kinderen* (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers. ISBN 978-90-377-0416-7
- Werken en weldoen. Kiezen voor betaalde en onbetaalde arbeid* (2009). Ingrid Ooms, Jedid-Jah Jonker, Ab van der Torre. ISBN 978-90-377-0403-7
- Genoeg om van te leven. Focusgroepen in discussie over de minimale kosten van levensonderhoud* (2009). Stella Hoff, Arjan Soede, Cok Vrooman, Corinne van Gaalen, Albert Luten, Sanne Lamers. ISBN 978-90-377-407-5
- Sociale uitsluiting: een meetinstrument* (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers, Wendy Smits, Jeroen Boelhouwer, Harry Bierings. ISBN 978-90-377-0427-3
- Profielen van vragers naar AWBZ-GGZ* (2009). Cretien van Campen. ISBN 978-90-377-0444-0
- Sociale uitsluiting: een meetinstrument* (2009). Gerda Jehoel-Gijsbers (SCP), Wendy Smits (CBS), Jeroen Boelhouwer (SCP) en Harry Bierings (CBS). ISBN 978-90-377-0427-3
- Sociale samenhang in de wijk. NSV actualiteitencollege 2008* (2009). Maurice Gesthuizen en Vic Veldheer (red.). ISBN 978-90-377-0445-7
- Meten wat leeft? Achtergrondstudie bij het Continu Onderzoek Burgerperspectieven* (2009). Paul Dekker (red.). ISBN 978-90-377-0419-8
- VeVeRa-III. Ramingen verpleging en verzorging 2005-2030 modelbeschrijving* (2009). Evelien Eggink, Jedid-Jah Jonker, Klarita Sadiraj, Isolde Woittiez. ISBN 978-90-377-0356-6
- Sporten gemeten. Methodologische aspecten van het onderzoek naar sportdeelname* (2009). Koen Breedveld, Annet Tiessen-Raaphorst. ISBN 978-90-377-0358-0