

# Voorkeur bij gelijke geschiktheid

## Een studie via praktijktests naar arbeidsmarktdiscriminatie van migrantengroepen\*

*Iris Andriessen, Eline Nievers, Jaco Dagevos, Laila Faulk & Jurjen Iedema*

Niet-westerse allochtonen hebben een achterstand op de arbeidsmarkt. Een terugkerende vraag is of discriminatie hier een rol in speelt. Werkgevers wijzen vaak op de mindere kwaliteit van human capital van allochtonen in vergelijking met autochtonen. Werknemersorganisaties vinden dat discriminatie als factor wordt onderschat. Komt discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt nu wel of niet voor?

### Ongelijke posities op de arbeidsmarkt: achterstand of achterstelling?

Dat allochtonen op de arbeidsmarkt nog steeds achterstand hebben ten opzichte van de autochtone bevolking is onomstreden. Daar zijn overtuigende cijfers over (CBS 2010; Dagevos, 2007, 2009; Veenman en Bijwaard 2006). Over de verklaring van deze achterstand is veel meer discussie. Onlangs stelde FNV-bestuurder Leo Hartveld dat veel werkgevers bij de selectie van personeel kiezen voor de blanke, gezonde autochtone man. Andere groepen hebben hierdoor minder kans<sup>1</sup>. Hartveld deed zijn uitspraken tijdens een rondetafelgesprek over discriminatie op de arbeidsmarkt in de Tweede Kamer. Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB Nederland reageerden als door een adder gebeten<sup>2</sup>. Volgens deze organisaties schetst Hartveld een verkeerd beeld als hij zegt dat werkgevers discrimineren. Dat werkgevers bij voorkeur een jonge, gezonde autochtone man zouden aannemen, berust niet op onderzoek, zo stelden de werkgeversorganisaties. De redenen van achterstand van sommige groepen moet veel meer worden gezocht in onvoldoende opleiding.

Dat er tussen werkgevers en werknemers discussie is over de vraag of in Nederland wordt gediscrimineerd verbaast niet. Naast verschil in belangen en perspectief kan verwarring over deze vraag blijven voortbestaan omdat discriminatie wetenschappelijk moeilijk valt aan te tonen (vgl. Veenman 2003). Discriminatie kan worden omschreven als het nadelig behandelen van personen omdat ze tot een bepaalde groep worden gerekend. Wanneer het gaat om het vaststellen van arbeidsmarktdiscriminatie is dan ook de belangrijkste opgave om selectie op basis van human capital te onderscheiden van selectie op basis van etnische origine.

\* Dit artikel is een bewerking van een onderzoek dat is uitgevoerd in het kader van de Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt, die het SCP op verzoek van het ministerie van SZW opstelt.

1 Arbo Online, 10 maart 2011; [www.discriminatiezaken.nl](http://www.discriminatiezaken.nl)

2 [www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl), 10-3-2011

Veel van het (Nederlandse) onderzoek berust op methoden die indicaties opleveren over het vóórkomen van discriminatie, maar geen sluitend bewijs vormen. Men richt zich bijvoorbeeld op de behaalde arbeidspositie van beide groepen en analyseert of personen met dezelfde kwalificaties ook dezelfde posities behalen. Wanneer de groepen, ondanks gelijke kenmerken, toch verschillende posities innemen, wordt geconcludeerd dat discriminatie een rol kan spelen (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Sluitend bewijs wordt hiermee echter niet geleverd. In databestanden ontbreekt vaak informatie over kenmerken van personen die het verschil verder zouden kunnen verklaren. Denk bijvoorbeeld aan de beheersing van de Nederlandse taal of diploma's die in Nederland of in het buitenland zijn behaald. Er kan dus niet overtuigend worden vastgesteld of de verschillen zijn toe te schrijven aan verschillen in 'productieve' vaardigheden of aan verschillen in etniciteit.

Verder is onderzoek uitgevoerd waarin werkgevers wordt gevraagd of zij discrimineren. Het moge duidelijk zijn dat dit geen goed beeld geeft van de mate waarin discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt. Mensen zijn, onder druk van juridische, sociale en morele normen, immers niet snel geneigd openlijk hun vooroordelen en stereotypen uit te spreken (Wrench, 1996). Daarnaast zijn werkgevers zich er niet altijd van bewust dat zij (bepaalde) groepen uitsluiten of anders behandelen (Rooth, 2009; Stanley, Phelps en Banaji, 2008). Een andere indirecte methode om discriminatie te meten richt zich op de kant van het 'slachtoffer': men maakt dan bijvoorbeeld gebruik van geregistreerde klachten over discriminatie, of men vraagt via steekproefonderzoek allochtonen naar de mate waarin zij discriminatie ervaren. De mate waarin discriminatie voorkomt is ook met deze methode niet goed af te leiden. Behalve dat de meldingsbereidheid laag is kunnen niet-westerse allochtonen een voorval als discriminatie ervaren, terwijl hiervan geen sprake is geweest. Of andersom: dat zij voorvallen waarin wel sprake is van discriminatie niet als zodanig interpreteren.

Via praktijktests wordt discriminatie wel direct gemeten. Het idee achter praktijktests is eenvoudig. Twee sollicitanten die alleen van elkaar verschillen in etnische achtergrond reageren op dezelfde vacature. Vervolgens wordt het gedrag van de werkgever gemeten: worden sollicitanten met verschillende etnische achtergronden anders behandeld? Heeft de ene groep bijvoorbeeld minder kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek? In een periode van 15 jaar zijn een handvol studies uitgevoerd die gebruik gemaakt hebben van praktijktests (Bovenkerk et al., 1995; Büyükbözkoyum et al., 1991; Deros, 2007; Dolfing en Van Tubergen, 2005). Erg vaak is deze methode in Nederland dus niet toegepast. Twee van deze studies zijn bovendien al weer behoorlijk gedateerd. Verder is het zo dat deze studies betrekking hebben op een deel van de arbeidsmarkt (hogere, midden óf lagere functies) en een bepaalde etnische groep. In de studies van Deros (2007) en van Dolfing en Van Tubergen (2005) werd bijvoorbeeld discriminatie van Marokkanen aangetoond. In de studie van Büyükbözkoyum et al. (1991) werd geen discriminatie van Turken geconstateerd. In deze laatste studie ging het om functies voor hoger opgeleiden. De onderzoeken naar discriminatie van Marokkanen richtten zich op banen van lager functieniveau en stages voor MBO-scholieren. Het is dan ook lastig om duidelijke conclusies te trekken: is er nu geen discrimi-

minatie van Turken of van hoger opgeleiden? En hoe zit het met allochtone mannen en vrouwen? Worden die in gelijke mate gediscrimineerd, of zit daar verschil tussen?

In dit artikel presenteren we de uitkomsten van een grootschalig onderzoek op basis van praktijktests.<sup>3</sup> Allereerst willen we daarbij vaststellen of er sprake is van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Een tweede vraag die we willen beantwoorden is of discriminatie alle etnische groepen treft; of alleen bepaalde groepen. Tot slot zijn we geïnteresseerd in het samenspel van de etnische achtergrond van sollicitanten en andere persoonskenmerken (geslacht, opleidingsniveau) als ook het samenspel met verschillende baankenmerken (sector, klantcontact).

## Methode

Praktijktests zijn een uitgelezen methode om vast te stellen of, en zo ja in welke mate, er sprake is van discriminatie. In dit onderzoek zijn praktijktests uitgevoerd door middel van het versturen van twee gelijkwaardige sollicitatiebrieven met cv's en door middel van telefonische sollicitaties. Telefonische sollicitaties zijn uitsluitend ingezet voor vacatures aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit sluit aan bij de realiteit van sollicitatiegedrag in dit segment van de arbeidsmarkt, waar direct contact met de werkgever een veelgebruikte manier is van solliciteren. De schriftelijke tests hadden betrekking op alle functieniveaus: laag (tot MBO2-niveau), midden (MBO3 en MBO4-niveau) en hoog (HBO- en WO-niveau). De schriftelijke tests zijn uitgevoerd in vijf sectoren: de gemeentelijke overheid, de zorg, de horeca, de detailhandel en de financiële dienstverlening. Voor de telefonische tests is de financiële dienstverlening buiten beschouwing gelaten vanwege het relatief lage aanbod van laaggeschoolde functies in die sector. In de detailhan-

- 3 De tests hebben betrekking op de eerste fase van de sollicitatieprocedure, namelijk of personen uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. Wanneer personen met dezelfde kenmerken, maar met een andere etnische achtergrond verschillen in de kans op uitnodiging, is sprake van arbeidsmarktdiscriminatie. Op zichzelf genomen zou het natuurlijk interessant zijn geweest om ook in latere fases van de sollicitatie dergelijke tests uit te voeren. Dit stuit echter op methodologische problemen; het is zeer complex om in het geval van een gesprek twee kandidaten te vinden die gelijkwaardig zijn, een belangrijk uitgangspunt voor het uitvoeren van deze tests. Voorts zou dit wel een zeer grote belasting vormen voor werkgevers. Geen van de kandidaten zou immers de baan aannemen. De praktijktests zoals ze nu zijn uitgevoerd beperken de belasting voor de werkgevers tot een minimum.

Het onderzoek is zorgvuldig opgezet waarbij rekening is gehouden met de belasting die het onderzoek voor werkgevers zou kunnen vormen en de ethische normen die doorgaans gelden bij wetenschappelijk onderzoek (zie uitgebreide toelichting op de ethische kant van het uitvoeren van praktijktests, Andriessen et al. 2010). Om werkgevers zo min mogelijk te belasten zijn personen die werden uitgenodigd voor een gesprek zo snel mogelijk afgemeld. Werkgevers zijn voorafgaand aan het onderzoek niet ingelicht over hun deelname, omdat dit hun gedrag zou kunnen beïnvloeden. We zijn dan ook afgeweken van de regel van *informed consent*. Het was daardoor wel belangrijk om aan enkele voorwaarden te voldoen. Ten eerste is de methode van de praktijktests bij uitstek geschikt om discriminatie direct te meten. Verder gaat het om observaties van bestaande praktijken (de betrokken werkgevers worden geen uitspraken of handelingen ontlokt die zij anders niet zouden doen).

del worden relatief veel klachten ingediend over discriminatie (Boog, Coenders en Kik, 2007). Daarentegen zijn er aanwijzingen dat er in de horeca relatief weinig sprake is van discriminatie van (niet-westerse) allochtonen (Dolfing en van Tubergen, 2005). In de horeca werken ook relatief veel niet-westerse allochtonen (CBS en WODC, 2006).

Via de tests willen we een algemeen beeld geven van mogelijke verschillen in kansen op een uitnodiging tussen niet-westerse allochtonen en autochtone Nederlanders. Daarnaast gaat in het bijzonder aandacht uit naar mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen, en banen (functieniveau, functies met en zonder klantencontact). Er is dus een onderzoeksdesign nodig waarin gevarieerd wordt met de kenmerken waarover we uitspraken willen doen. Idealiter zouden we een onderzoeksdesign ontwikkelen waarbij alle onderscheiden kenmerken van personen en banen (etnische herkomst, geslacht, functieniveau, klantcontact en sector) systematisch met elkaar variëren, zodat we een volledig gebalanceerd onderzoeksdesign zouden krijgen. Dit zou echter neerkomen op het uitvoeren van ongeveer zeventienduizend tests.<sup>4</sup> Het is simpelweg onmogelijk om dergelijk onderzoek binnen afzienbare tijd en binnen een redelijk budget af te ronden. Als oplossing is gekozen om de baan- en persoonskenmerken zoveel mogelijk wisselend met elkaar te combineren, en om vervolgens in de analyses te controleren voor deze kenmerken. Op deze manier kunnen de effecten van etnische herkomst toch zoveel mogelijk onderscheiden worden van de (mogelijke) effecten van de andere kenmerken. Zie Bijlage A voor een schematische weergave van het design. Een gevolg van deze werkwijze is dat de kenmerken van personen en banen niet systematisch variëren. Personen uit de diverse migrantengroepen hebben niet allemaal op banen met dezelfde kenmerken gesolliciteerd. Achteraf gezien zijn aan deze keuze nadelen verbonden. Met name waar het gaat om de uitkomsten over de verschillen in discriminatie tussen groepen kan uiteindelijk niet volledig worden uitgesloten dat deze te maken hebben met het feit dat groepen op verschillende banen hebben gesolliciteerd. Het opnemen van controlevariabelen in de analyse kan dit probleem niet helemaal voorkomen. We komen hier bij de bespreking van de resultaten nog op terug.

### *Schriftelijke tests*

Om de schriftelijke tests uit te kunnen voeren moesten we kunnen beschikken over gelijkwaardige cv's en sollicitatiebrieven. Binnen elk van de vijf sectoren is gezocht naar beroepen op alle drie de functieniveaus (laag, midden en hoog) waarvan er relatief veel vacatures beschikbaar waren. Dit heeft geleid tot een lijst beroepen (zie bijlage B). Vervolgens zijn per beroep twee cv's en twee sollicitatiebrieven opgesteld. De brieven werden geschreven door een bureau dat gespecialiseerd is in het schrijven van sollicitatiebrieven. Brieven en cv's zijn voorgelegd aan een panel van experts. Deze expertmeetings werden per sector georganiseerd

4 Het getal van zeventienduizend is verkregen door het berekenen van het totaal aantal mogelijke combinaties van de kenmerken vermenigvuldigd met 70 tests voor iedere specifieke combinatie van kenmerken.

(in totaal vijf bijeenkomsten). De cv's en brieven die betrekking hadden op functies binnen de gemeentelijke overheid werden dus alleen voorgelegd aan personeelsselecteurs die ook daadwerkelijk ervaring met werving en selectie hebben binnen de gemeentelijke overheid. Zo ook voor de andere sectoren. Een panel bestond uit gemiddeld vijf experts. Per beroep kreeg de ene helft van het panel de ene brief en cv voorgelegd en de andere helft de andere brief en cv. De experts werd gevraagd hun oordeel te geven: was de informatie juist en relevant? Was dit een aantrekkelijke kandidaat voor die functie? Miste er nog wat in de brief of het cv? Waren er nog bepaalde cursussen of kwalificaties waarover iemand moest beschikken? Hierna kregen alle experts de beschikking over beide brieven en cv's. Nu werd met name gefocust op de vergelijkbaarheid: was een bepaald cv aantrekkelijker dan de ander. En zo ja, waar lag dit dan aan? Waren het de kwalificaties, het format (opmaak en lettertype), de motivatie of iets anders dat verschil maakte?

Met behulp van de informatie uit de vijf bijeenkomsten werden de cv's en brieven bijgesteld, zodat we per beroep konden beschikken over twee gelijkwaardige en adequate brieven met cv's. De definitieve brieven en cv's werden tot slot opgemaakt in een bepaald format. Voor ieder beroep werd één cv en bijbehorende brief opgemaakt in Times New Roman, en één cv en bijbehorende brief in Arial. 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 invoerden. Uit de panelbeoordelingen kwam naar voren dat de lettertypen geassocieerd worden met andere eigenschappen. Arial wordt geassocieerd met modern en zakelijk; terwijl Times New Roman gezien wordt als creatief en commercieel. Na uitvoering van de tests is daarom statistisch getoetst of werkgevers verschil maken tussen de formats. Het zou immers kunnen dat werkgevers een bepaald format aantrekkelijker vinden en daarom kandidaten eerder uitnodigen. Dit bleek niet het geval te zijn.<sup>5</sup>

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

#### *Telefonische tests*

Voor de telefonische tests maakten we gebruik van trainingsacteurs. Naast het spelen van een rol is een trainingsacteur erop getraind de spelsituatie te monitoren. Beide capaciteiten waren vereist voor de telefonische tests, aangezien het vergelijkbaar spelen door de fictieve sollicitanten (de acteurs) cruciaal is in praktijktests. Voor de telefonische tests is samengewerkt met een acteursbureau, dat ruime ervaring heeft met het werken met trainingsacteurs. Nadat het acteursbureau geselecteerd was werd de training van de acteurs voorbereid. De regisseur

5  $(\chi^2(1)=0,81, p=.37, n=2286)$ .

ontving hiertoe een lijstje met beroepen, per beroep twee aan elkaar gematchte cv's, een lijst met vragen die een werkgever mogelijk aan de telefoon zou kunnen stellen aan de kandidaat en mogelijke antwoorden op deze vragen. Op iedere vraag die een werkgever zou kunnen stellen zijn steeds twee antwoorden geformuleerd die zoveel mogelijk dezelfde inhoud hebben (gelijkwaardig antwoord), maar anders van vorm zijn. Wanneer een werkgever aan beide sollicitanten bijvoorbeeld zou vragen: 'Wat verdien je nu in je huidige baan?', dan zou de eerste acteur een uurloon als antwoord geven, en de tweede acteur hetzelfde loon uitgedrukt als maandloon. Op deze manier werd zoveel mogelijk bereikt dat de acteurs dezelfde kenmerken hebben, zodat een eventuele verschillende behandeling zoveel mogelijk terug te voeren is op de verschillende etnische achtergrond.

Het acteursbureau zorgde voor de screening van de acteurs. Er werden 12 acteurs geselecteerd; twee Antilliaanse vrouwen, twee Surinaamse mannen, vier autochtone vrouwen, en vier autochtone mannen. Twee van de autochtone vrouwen speelden steeds Marokkaanse vrouwen, en twee autochtone mannen speelden Turkse mannen. Ieder had dus een vaste rol. De acteurs die Marokkaanse vrouw of Turkse man speelden, spraken zonder accent (abn). 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/Antilliaans accent. Hier werd voor gekozen aangezien 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 'dik' was. Het accent had alleen als doel de werkgever 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 MBO2). Nadat één 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. Ook werd er geoefend met situaties waarbij de werkgever zich bij beide sollicitanten niet op dezelfde wijze opstelt. In deze situaties was het extra belangrijk dat de acteurs niet meegingen met de situatie, door bijvoorbeeld defensief te reageren, maar op gelijke wijze als de vorige acteur bleven acteren. Zo werd ervoor gezorgd dat in ieder geval de sfeer aan de kant van de acteurs vergelijkbaar bleef.

#### *Selectie van namen*

De fictieve sollicitanten moesten namen krijgen die een werkgever makkelijk zou kunnen identificeren als behorend tot de juiste/beoogde etnische groep. Op internet is gezocht naar veel voorkomende Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en

Antilliaanse namen. De keus voor veel voorkomende namen vergroot de kans dat werkgevers bekend zijn met de naam en daardoor de etnische afkomst van een sollicitant makkelijker kunnen 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. 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 zodanig vroege leeftijd naar Nederland waren gekomen dat zij hun opleidingen in Nederland hebben gevolgd. De Marokkaanse en Turkse sollicitanten kregen een Nederlandse geboorteplaats in hun cv, omdat we verwachten dat de gekozen Turkse en Marokkaanse namen snel herkend 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 niet zonder voorbehoud aan de etnische achtergrond alleen worden toegeschreven. Het onderzoek zou echter niet uitgevoerd kunnen worden zonder een 'marker' in het cv aan te brengen waaraan de etnische achtergrond van de sollicitant te herkennen is.

#### *De uitvoering van de praktijktests*

Via internet werden geschikte vacatures gezocht, voornamelijk op banensites, zoals gemeentebanen.nl, de nationale vacaturebank en monsterboard. Daarnaast zijn sites van bedrijven bezocht om te bekijken of er geschikte vacatures waren (bijvoorbeeld sites van accountantsbureaus of van zorginstellingen).

Wanneer er een geschikte vacature werd gevonden, werd deze samen met de twee standaardcv's opgestuurd naar het bureau dat de sollicitatiebrieven schreef. In de standaardbrieven werd de alinea over de reden van de sollicitant om bij het betreffende bedrijf te solliciteren 'verpersoonlijkt', dat wil zeggen: toegespitst op het specifieke bedrijf waarbij werd gesolliciteerd. Via random toewijzing per vacature werd de ene cv en brief toegewezen aan de autochtone sollicitant en de andere cv en brief aan de niet-westerse sollicitant. Er was dus geen 'allochtoon' of 'autochtoon' cv.

Op de cv's en de brieven 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 van de werkgevers voor de fictieve sollicitanten aan ons door in door ons verstrekte antwoordenvoloppen.

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



Voor de telefonische tests zijn 24 dagdelen gereserveerd voor het telefonisch benaderen van de werkgevers. 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 het telefonisch benaderen van de werkgevers werd aan de acteurs een lijst met vacatures gestuurd (bij voorkeur van hetzelfde beroep, bijvoorbeeld medewerker bediening of magazijnmedewerker) en twee cv's met een omschrijving van de functie waarop zij solliciteerden. De acteurs konden zich zo voorbereiden op de rol die zij moesten spelen. In een schema werd aangegeven wie wanneer zou bellen met welke cv. De cv's en de volgorde waarin de acteurs belden werd systematisch tussen de acteurs gewisseld. Dit om uit te kunnen 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.<sup>6</sup> Dit betekende concreet dat op de eerste vacature bijvoorbeeld de autochtone acteur als eerste belde met cv1. De niet-westerse acteur/de acteur die een niet-westerse migrant speelde belde dan als eerste op de tweede vacature ook met cv1. Hierna belde de autochtone acteur met cv2 op de derde vacature, en dan de niet-westerse acteur weer met cv2 naar de vierde vacature. Zo werden achter elkaar acht tot tien werkgevers gebeld door één van beide acteurs. Dezelfde werkgevers werden vervolgens nogmaals door de andere acteur gebeld. Dus nu belde de niet-westerse acteur op de eerste vacature met cv2.

Tussen de gesprekken naar dezelfde werkgever door beide fictieve sollicitanten zat altijd minimaal een uur. De gesprekken werden door de acteurs op de luidspreker gevoerd. De andere acteur kon daardoor meeluisteren en aantekeningen maken, zodat hij/zij het gesprek op vergelijkbare manier zou kunnen voeren. Bovendien luisterden altijd tenminste twee onderzoekers of onderzoeksassistenten met het gesprek mee. Zij bewaakten de voortgang en de vergelijkbaarheid van de gesprekken.

Wanneer de uitslag van de sollicitatiegesprekken bij dezelfde werkgever verschillend was, werd geverifieerd of er echt sprake was van ongelijke behandeling of van iets anders. Bijvoorbeeld: de autochtone acteur belde als eerste en werd uitgenodigd om langs te komen voor een sollicitatiegesprek. Een uur later belde de niet-westerse acteur. Aan deze sollicitant werd echter verteld dat de sollicitatieprocedure was gesloten en dat ze al met de gesprekken bezig waren. Om uit te sluiten dat degene aan de telefoon zich bij de eerste sollicitant had vergist en zich na de uitnodiging van de eerste acteur pas had gerealiseerd dat de procedure eigenlijk al gesloten was, werd er nogmaals teruggebeld door de autochtone sollicitant (maar nu met een andere autochtone naam). Wanneer de werkgever weer zei dat de procedure gesloten was, concludeerden we dat er geen sprake was van ongelijke behandeling. Kreeg de 'nieuwe' autochtone sollicitant echter opnieuw

6 Immers, wanneer de autochtone sollicitant steeds als eerste zou bellen en vaker uitgenodigd zou worden voor een gesprek dan de niet-westerse sollicitant; dan zou ook een mogelijke verklaring kunnen zijn dat de werkgever dacht een goede kandidaat te pakken te hebben en dat het daarom niet nodig was nog tijd en energie aan de eventuele andere kandidaten te besteden.



een uitnodiging, dan was duidelijk dat alleen de niet-westerse sollicitant werd geweigerd.

Eventuele vervolgarties 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. De cv werd dan dezelfde of de volgende dag aan de werkgever toegestuurd. De reactie van de werkgever werd afgewacht en geregistreerd bij de telefonische test.

Het kwam ook voor dat de eerste beller wel de werkgever te pakken kreeg en de tweede beller niet (bijvoorbeeld omdat de werkgever inmiddels in een vergadering zat). Als de werkgever diezelfde dag niet meer bereikbaar was solliciteerde de tweede sollicitant schriftelijk op de 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.

In het geval een fictieve kandidaat een uitnodiging van een werkgever ontving voor een sollicitatiegesprek werd deze uitnodiging zo snel mogelijk na ontvangst afgezegd. Op deze manier werd geprobeerd de overlast voor werkgevers zo veel mogelijk te beperken. Er werden twee verschillende afzegmails gebruikt, in het geval dat beide sollicitanten werden uitgenodigd. Eén afzegmail gaf als reden op dat de kandidaat al een andere baan had geaccepteerd en daarom afzag van zijn/haar sollicitatie; de andere mail vermeldde persoonlijke redenen om niet verder te willen gaan in de procedure.

## Analyse

Vanwege de hiërarchische structuur in onze data is gebruik gemaakt van logistische multilevel analyse. In onze data zijn drie niveaus te onderscheiden. Op het laagste niveau bevinden zich de individuele sollicitanten, 2684 in totaal. Twee gelijkgeschakelde sollicitanten hebben steeds gesolliciteerd op een vacature, waardoor de 1342 vacatures het tweede niveau vormen. Op het hoogste niveau onderscheiden we de beroepen ( $n=62$ ). Binnen multilevel analysetechnieken kunnen alle variabelen simultaan geanalyseerd worden op het niveau waarop zij gemeten zijn. Aggregeren of disaggregeren van gegevens is dus niet nodig, wat een voordeel is omdat dat doorgaans de resultaten vertekent.

Multilevel analyses maken het ook mogelijk rekening te houden met het onderzoeksdesign waarin verschillende categorieën sollicitanten (bijvoorbeeld mannen en vrouwen) hebben gereageerd op verschillende beroepen. De kans op een uitnodiging verschilt sterk tussen de beroepen. Om toch een vergelijking te kunnen maken tussen die categorieën moeten we rekening houden met verschillen tussen de beroepen. Dit kan in een zogenaamde multilevel analyse.

In de multilevelmodellen wordt steeds de kans op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek voorspeld, waarbij gezien wordt of deze verschilt voor autochtone Nederlanders en niet-westerse allochtonen (dummy-variabele). Met behulp van een interactie-effect tussen etnische afkomst en gender wordt bekeken of discriminatie een grotere rol speelt bij niet-westerse mannen of vrouwen. Op een vergelijkbare wijze berekenen we eventuele verschillen in discriminatie tussen lager,

middelbaar en hoger opgeleide allochtonen. De analyses zijn uitgebreid met controlevariabelen, die tussen categorieën van fictieve sollicitanten verschillen en een effect kunnen hebben op de kans om uitgenodigd te worden. Deze controlevariabelen zijn: leeftijd, geslacht, aantal jaren werkervaring, opleidingsniveau, of er sprake is van klantcontact in de functie waarop gesolliciteerd wordt, het concurrentieniveau in een bepaald beroep<sup>7</sup>, sector en of het een schriftelijke dan wel telefonische test betrof. Variabelen die als voorspellende variabelen in de analyses zijn opgenomen, worden uiteraard niet ook als controlevariabele in de analyse betrokken. Om te bezien of alle allochtone groepen te maken hebben met discriminatie, hebben we per groep een vergelijking gemaakt met het deel van de autochtone sollicitanten dat op dezelfde vacatures heeft gereageerd (voor meer uitleg zie de paragraaf over het verschil tussen etnische groepen).

De coëfficiënten van de groepen die we willen vergelijken uit de multilevelmodellen zijn omgerekend naar de voorspelde kans op een uitnodiging. Daarbij zijn de controlevariabelen op hun gemiddelde genomen.

## Resultaten

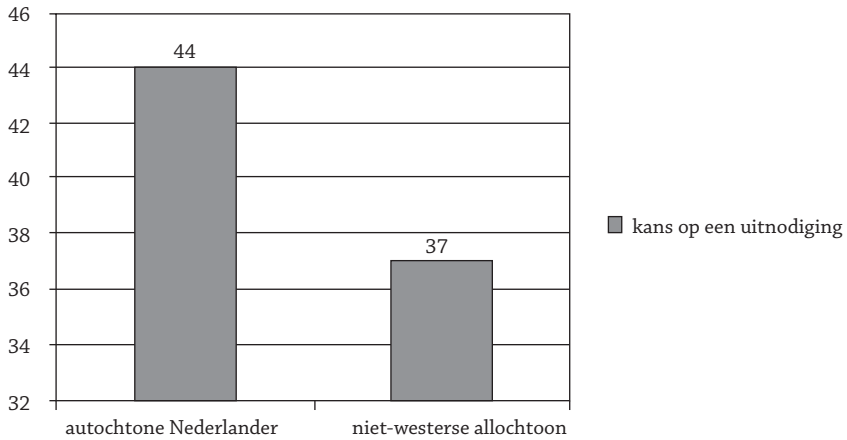
Er zijn in de periode mei tot en met december van 2008 1342 valide tests uitgevoerd: 1142 schriftelijke en 200 telefonische tests. Een test bestaat uit twee sollicitaties op dezelfde vacature: van een autochtone sollicitant en van een gelijkwaardige niet-westerse sollicitant van hetzelfde geslacht. Redenen om een test niet valide te verklaren waren: de procedure verliep via een arbeidsbemiddelende organisatie en niet direct via een werkgever, de reactie van de werkgever was niet duidelijk, er waren fouten gemaakt in het cv en/of de brief, of er was argwaan ontstaan bij de werkgever. Van de in totaal 1409 tests werden 67 tests uit de analyses verwijderd vanwege een van deze redenen.

### *Discriminatie van niet-westerse allochtonen?*

Als eerste hebben we getoetst of de totale groep niet-westerse allochtonen minder kans maakt op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan gelijkwaardig gekwalificeerde autochtonen. Hiervoor is een model gespecificeerd met alleen een dummy voor de etnische achtergrond. Toevoeging van controlevariabelen was niet nodig omdat beide groepen per definitie bestaan uit evenveel mannen en vrouwen, hoger en lager opgeleiden en op precies dezelfde vacatures hebben gereageerd. Model 1 in tabel 1 geeft de coëfficiënten bij deze analyse weer. Niet-westerse sollicitanten hebben een significant lagere kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. De coëfficiënt (-0.65) is omgerekend naar een voorspelde kans voor beide groepen. Het blijkt dat niet-westerse allochtonen 37%

7 Idealiter zouden we voor deze variabele informatie hebben over het aantal personen dat op een specifieke vacature heeft gesolliciteerd. Die informatie was echter niet voorhanden. Daarom is gekozen gebruik te maken van informatie uit de tests zelf. Door het aantal test waarin beide kandidaten zijn afgewezen per beroep te delen door het totale aantal tests dat we per beroep hebben gedaan verkrijgen we het relatieve aandeel dubbele afwijzingen per beroep. Deze maat beschouwen we als een indicatie van de verschillen tussen beroepen in de kans om afgewezen te worden.

**Figuur 1.** *Voorspelde kans op een uitnodiging voor autochtone Nederlanders en niet-westerse allochtonen*

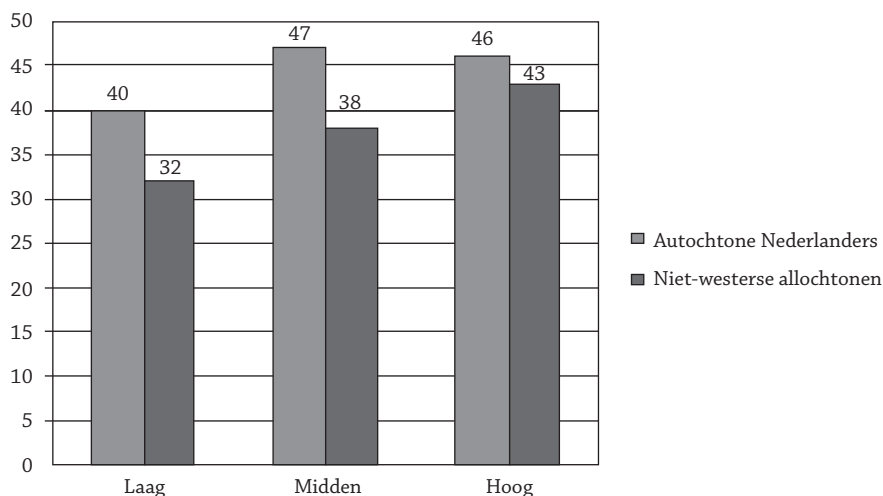


kans hebben te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, terwijl deze kans voor vergelijkbare autochtone kandidaten 44% bedraagt. Niet-westerse sollicitanten hebben dus minder kansen dan autochtone werkzoekenden (16 procent minder kans, in absolute termen: - 7 procentpunten). Aangezien autochtone en niet-westerse sollicitanten identiek waren wat betreft arbeidsrelevante kenmerken kunnen we concluderen dat een niet-westers klinkende naam of een geboorteplaats buiten Nederland op zichzelf tot een substantiële afname in kansen op de arbeidsmarkt leidt.

#### *Verskil naar functieniveau*

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. Büyükbozkoyum et al, 1991; Bovenkerk et al., 1995; Altintas et al. 2009). Er wordt wel geopperd dat (vermeende) verschillen in sociaal-normatieve kwaliteiten (denk aan (werk)houding, naleven van geschreven en ongeschreven regels zoals op tijd komen) tussen lager en hoger opgeleide allochtonen debet zouden zijn aan het verschil in positie. Hoger opgeleiden zouden de mores van de arbeidsmarkt beter begrijpen en aanvoelen en daar dan ook beter bij kunnen aansluiten. Het is verder denkbaar dat werkgevers een hogere opleiding associëren met gunstiger sociaal-normatieve kwalificaties, en andersom een lagere opleiding met minder gunstig sociaal-normatief kapitaal. In een studie van Nievers en Andriessen (2010) gaven werkgevers aan dat zij laagopgeleide allochtonen meer associëren met negatieve zaken als onvoldoende taalbeheersing of het spreken van straattaal, een onverschillige of nonchalante houding of ongepaste kleding. Als deze associaties zich doorvertalen in selectiepro-

**Figuur 2.** *Voorspelde kans op een uitnodiging voor autochtone Nederlanders en niet-westerse allochtonen naar opleidingsniveau (in procenten)*



cessen verwachten we dat lager opgeleide allochtonen meer te maken zullen hebben met discriminatie dan hoger opgeleide allochtonen.

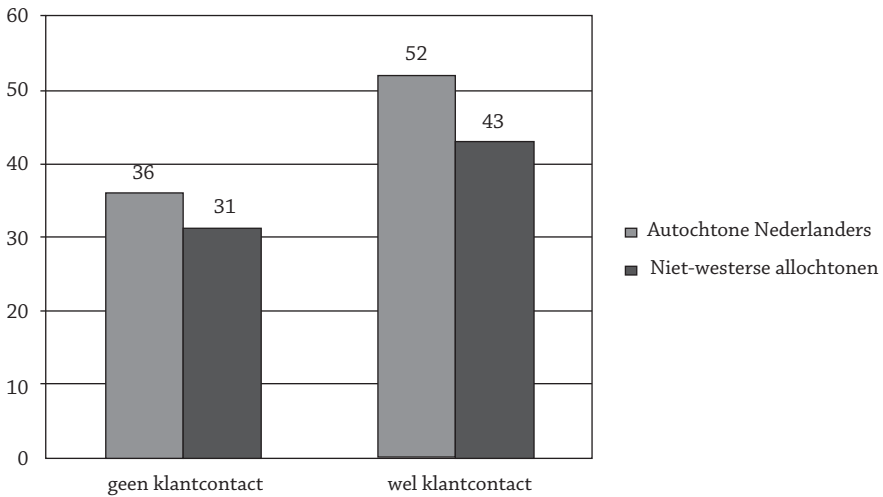
Via multilevel analyse hebben we getoetst of er verschillen bestaan in de kansen van autochtonen en niet-westerse allochtonen tussen de verschillende functieniveaus (zie model 2 in Tabel 1). Aan het model zijn naast de hoofdeffecten voor etnische achtergrond en functieniveau ook controlevariabelen toegevoegd zodat met betrekking tot het interactie-effect gecontroleerd is voor andere invloeden als geslacht of klantcontact. Opnieuw zijn de coëfficiënten uit het model omgerekend tot voorspelde kansen, waardoor het verschil tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen in de verschillende functieniveaus ook grafisch weergegeven kan worden. De voorspelde kansen zijn weergegeven in figuur 2.

Uit ons model blijkt inderdaad dat er verschil bestaat in de kansenongelijkheid op de verschillende functieniveaus. De kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen is het kleinst bij functies van hoog niveau. Hoger opgeleide niet-westerse allochtonen hebben dus minder te maken met discriminatie dan niet-westerse allochtonen met een middelbaar of laag opleidingsniveau. Uit onderzoek naar de arbeidspositie van allochtonen blijkt dat een groot deel van de niet-westerse allochtonen vanwege hun gemiddeld genomen lagere opleidingsniveau juist aangewezen zijn op dit deel van de arbeidsmarkt voor werk (Dagevos, 2009).

#### *Meer discriminatie in functies met klantencontact*

In het onderzoek zijn zowel functies meegenomen waar contact met klanten geen onderdeel is van de functie-eisen als functies waarin wel sprake is van klantcontact. Deze opzet maakt het mogelijk om te toetsen of er tussen die twee typen

**Figuur 3.** *Voorspelde kansen voor autochtone en niet-westerse sollicitanten in functies met en zonder klantcontact*



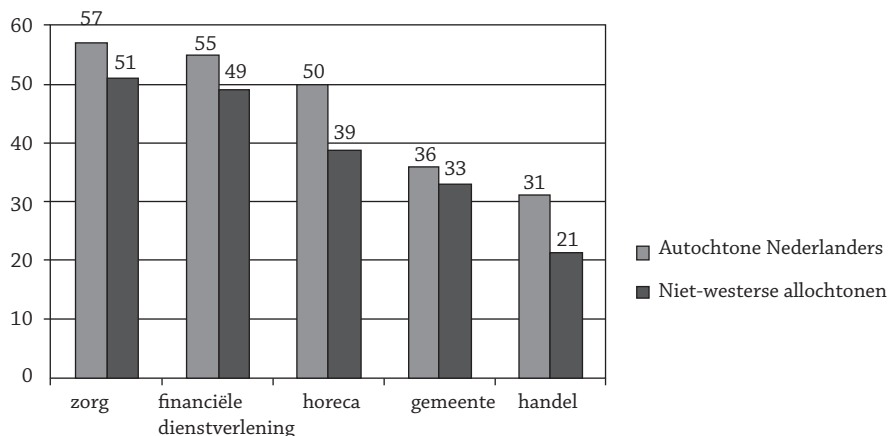
functies verschillen bestaan in de mate van discriminatie. Wij verwachten dat discriminatie meer voorkomt bij functies waar klantcontact een rol speelt. Werkgevers kunnen anticiperen op de vooroordelen of negatieve stereotypen van hun klanten en ervoor kiezen om in functies met klantcontact bij voorkeur geen niet-westerse allochtoon aan te nemen. Dit fenomeen staat bekend als *customer discrimination* (Becker, 1957). De werkgever zelf hoeft daarbij geen vooroordelen jegens niet-westerse allochtonen te hebben. Hij veronderstelt dat zijn klanten een voorkeur hebben voor iemand uit de autochtone bevolking. Zijn voorkeur voor autochtonen heeft een commerciële inslag: wanneer bevooroordeelde klanten wegblijven als zij geholpen worden door een niet-westerse allochtoon lijdt de ondernemer hiervan schade.

Uit het model (model 3 in Tabel 1) blijkt dat allochtonen voor beide type functies minder kans hebben om uitgenodigd te worden dan autochtone Nederlanders. Dat verschil in kansen is echter niet even groot voor functies met en functies zonder klantcontact. Zoals verwacht, blijkt dat het verschil in de kans op een uitnodiging tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen groter is in functies met klantcontact (negen procentpunten) dan in functies zonder klantcontact (vijf procentpunten). Met andere woorden: er is meer discriminatie in functies met klantcontact (zie figuur 3).

#### *Verschillen naar sectoren: meer discriminatie in detailhandel en horeca*

De fictieve sollicitanten uit dit onderzoek hebben gereageerd op vacatures van vijf sectoren: de gemeentelijke overheid, de zorg, de financiële dienstverlening, de detailhandel en de horeca. Uit de studie van Bovenkerk et al. (1995) blijkt dat er significant vaker sprake was van discriminatie in de private sector dan bij de over-

**Figuur 4.** *Voorspelde kansen voor autochtone en niet-westerse sollicitanten naar sector*

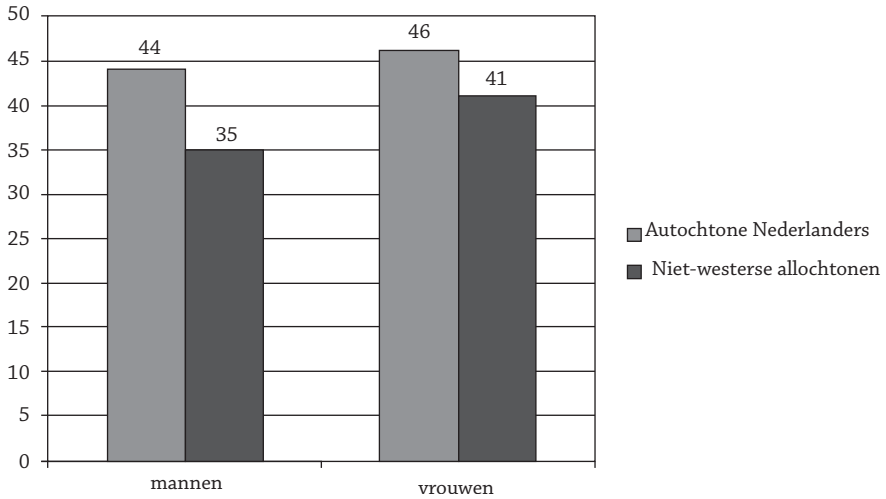


heid. In de detailhandel worden relatief veel klachten ingediend over discriminatie (Boog, Coenders en Kik, 2007). Verder zijn er aanwijzingen dat er in de horeca relatief weinig sprake is van discriminatie van niet-westerse allochtonen (Dolfing en Van Tubergen, 2005). Uit dit onderzoek blijkt dat er in alle sectoren, behalve bij de gemeentelijke overheid, verschil wordt gemaakt tussen de gelijkwaardige autochtone en niet-westerse kandidaten, waarbij de niet-westerse kandidaten steeds minder kans maken (model 4 in Tabel 1). De kansenongelijkheid verschilt ook tussen de sectoren. De kansenongelijkheid tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen is het grootst in de horeca en in de detailhandel. De zorg en de financiële dienstverlening zitten tussen de gemeente en de horeca/detailhandel in. Figuur 4 geeft de voorspelde kansen voor autochtonen en niet-westerse allochtonen naar sector weer.

#### *Verskil tussen mannen en vrouwen*

In deze paragraaf bekijken we of allochtone mannen of allochtone vrouwen meer te maken hebben met discriminatie. In de literatuur zijn hierover twee hypothesen te vinden. Ten eerste is er de hypothese van de dubbele last. Deze stelt dat lidmaatschap van een lage statusgroep negatief inwerkt op de sociale positie, en dat die negatieve gevolgen zich stapelen (Berdahl & Moore, 2006; Nelson & Probst, 2004). Wanneer iemand behoort tot een etnische minderheidsgroep (lage statusgroep 1) en vrouw is (lage statusgroep 2), dan tellen de negatieve effecten van de afzonderlijke lage statusgroepen zich op. Volgens deze hypothese zouden allochtone vrouwen meer last hebben van discriminatie dan allochtone mannen. Een alternatieve hypothese (de subordinate male target hypothese) voorspelt juist meer discriminatie van allochtone mannen, omdat zij als meer bedreigend gezien worden (Sidanius & Pratto, 1999; Sidanius & Veniegas, 2000). We veronderstellen dat meer negatieve beelden hieraan ten grondslag liggen. Sociaal-psy-

**Figuur 5.** *Voorspelde kans op een uitnodiging voor autochtone Nederlanders en niet-westerse allochtonen naar geslacht (in procenten)*



chologische theorieën verklaren het voorkomen van discriminatie uit het bestaan van beelden die geassocieerd zijn met een bepaalde sociale categorie en die (onbewust) onze oordelen over personen die tot die betreffende categorie behoren beïnvloeden. Werkgevers hebben minder positieve beelden over niet-westerse mannen dan over niet-westerse vrouwen. Wellicht onder invloed van media-berichterijding over niet-westerse mannen die betrokken zijn bij criminaliteit en overlast (Arai, Bursell en Nekby, 2011). Vrouwen uit migrantengroepen worden eerder in verband gebracht met een voorspoedige integratie, onder meer blijkend uit een succesvolle schoolloopbaan (Gijsberts en Dagevos 2009).

Om vast te stellen of niet-westerse mannen en vrouwen in verschillende mate worden gediscrimineerd, toetsten we een model met een interactie-effect van etnische achtergrond (niet-westers vs. autochtoon) en geslacht (zie model 5 in tabel 1). Het interactie-effect blijkt significant: de kansenongelijkheid tussen niet-westerse en autochtone vrouwen is kleiner dan tussen niet-westerse en autochtone mannen. De gevonden coëfficiënten zijn weer omgerekend naar voorspelde kansen, waarbij de controlevariabelen op hun gemiddelde waarde zijn gesteld (zie figuur 5). Autochtone mannen hebben 44% kans op een uitnodiging; vergelijkbare niet-westerse mannen 35%. Autochtone vrouwen hebben 46% kans op een uitnodiging, niet-westerse vrouwen 41%. Het verschil in kans tussen autochtone vrouwen en niet-westerse vrouwen bedraagt dus 5 procentpunten; het verschil tussen autochtone mannen en niet-westerse mannen 9 procentpunten. Niet-westerse mannen hebben meer dan niet-westerse vrouwen te maken met discriminatie.

Tabel 1 geeft een overzicht van de uitgevoerde multilevelanalyses.



**Tabel 1:** *overzicht van de multilevelmodellen 1 t/m 3 met regressiecoëfficiënten (en standaardfouten)*

	model 1	model 2	model 3	model 4	model 5
allochtoon	-0.65 (.12)	-0.87 (0.23)	-0.46 (0.19)	-0.31 (0.27)	-0.86 (0.18)
vrouw		-0.11 (0.31)	-0.20 (0.29)	-0.20 (0.29)	-0.37 (0.31)
leeftijd		0.22 (0.13)	0.17 (0.12)	0.17 (0.12)	0.18 (0.12)
werkervaring		-0.01 (0.13)	0.03 (0.12)	0.03 (0.12)	0.03 (0.12)
opleidingsniveau			-0.27 (0.16)	-0.27 (0.16)	-0.27 (0.16)
midden functieniveau (t.o.v. laag)		-0.46 (0.48)			
hoog functieniveau(t.o.v laag)		-1.54 (0.69)			
klantcontact		-0.04 (0.36)	0.25 (0.36)	0.07 (0.34)	0.06 (0.34)
concurrentieniveau		-7.97 (1.40)	-7.70 (1.34)	-7.69 (1.35)	-7.72 (1.35)
zorg		0.41 (0.51)	0.37 (0.49)	0.47 (0.53)	0.36 (0.50)
horeca (t.o.v. gemeente)		0.42 (0.49)	0.28 (0.47)	0.59 (0.51)	0.28 (0.47)
finance (t.o.v. gemeente)		0.45 (0.55)	0.70 (0.59)	0.83 (0.63)	0.69 (0.59)
detailhandel (t.o.v. gemeente)		0.44 (0.51)	0.19 (0.47)	0.51 (0.50)	0.18 (0.47)
telefonische test		-0.21 (0.47)	-0.26 (0.42)	-0.25 (0.42)	-0.24 (0.42)
allochtoon * midden functie		0.05 (0.31)			
allochtoon * hoog functie		0.45 (0.55)			
allochtoon * klantcontact			-0.38 (0.25)		
allochtoon * zorg				-0.24 (0.37)	
allochtoon * horeca				-0.63 (0.38)	
allochtoon * finance				-0.28 (0.42)	
allochtoon * detailhandel				-0.68 (0.39)	
allochtoon * vrouw					0.35 (0.25)
constante	-0.57 (.17)	-1.07 (2.45)	0.32 (2.10)	0.27 (2.12)	0.48 (2.11)
$\nu_{0k}$	3.30 (0.75)	0.66 (0.46)	0.44 (0.41)	0.43 (0.41)	0.46 (0.41)
$u_{0jk}$	6.95 (0.76)	8.31 (0.82)	8.18 (0.79)	8.24 (0.80)	8.22 (0.79)

*Discriminatie van verschillende etnische groepen*

Een laatste vraag die we willen beantwoorden is of discriminatie alle etnische groepen treft; of alleen bepaalde groepen. Verondersteld zou kunnen worden dat groepen waartoe een minder grote culturele afstand wordt ervaren (Surinamers, Antillianen) minder te maken hebben met discriminatie op de arbeidsmarkt dan groepen die op een grotere ervaren afstand staan (Turken, Marokkanen) (Hagendoorn and Hraba, 1987; Sniderman, Hagendoorn & Prior, 2004; Snellman, 2007; Snellman and Ekehammer, 2005; Verkuyten & Zaremba, 2005). De keuzes die in de onderzoeksofzet zijn gemaakt beperken echter de mogelijkheden tot een directe vergelijking van de mate van discriminatie tussen de verschillende etnische groepen. In de ofzet is weliswaar voorzien in een spreiding binnen etnische groepen naar sector en functieniveau van de beroepen en of het een baan met of

**Tabel 2.** *Overzicht van de multilevelmodellen 6 t/m 9 met regressiecoëfficiënten en standaardfouten*

	<b>Model 6 Marokkanen</b>	<b>Model 7 Turken</b>	<b>Model 8 Surinamers</b>	<b>Model 9 Antillianen</b>
Autochtoon vs. niet-westers	-0.46 (0.23)	- 0.59 (0.23)	-0.85 (0.25)	-0.68 (0.25)
Constante	0.12 (0.30)	-0.56 (0.31)	-0.81 (0.36)	-0.79 (0.34)
v0k	0.77 (0.76)	2.86 (1.18)	4.50 (1.81)	2.37 (1.28)
u0jk	7.65 (1.41)	5.60 (1.17)	7.26 (1.70)	7.29 (1.53)

Bron: SCP

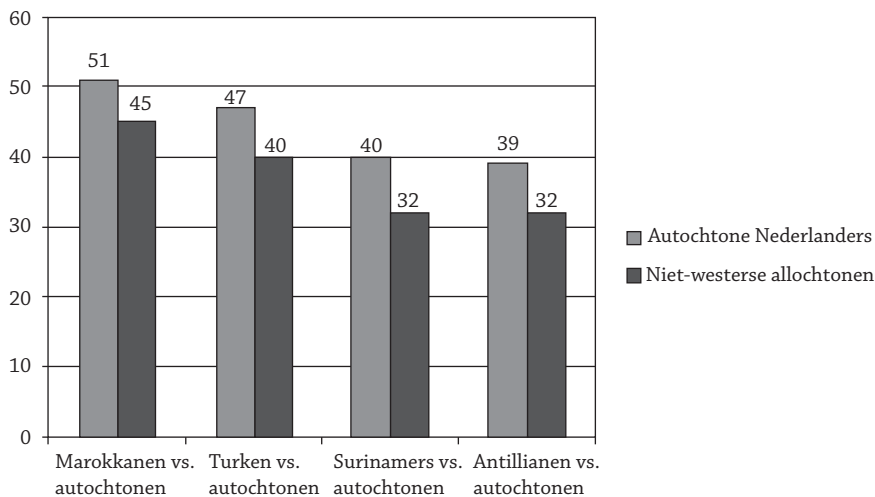
a Als gevoeligheidsanalyse zijn model 6 t/m model 9 ook multivariaat uitgevoerd met de controlevariabelen geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring. Voor de uitkomsten van de analyses maakt deze toevoeging geen verschil.

zonder klantcontact betrof. Met andere woorden: alle groepen hebben gesolliciteerd op banen uit alle sectoren, van alle functieniveaus, en op banen met en zonder klantcontact. Maar de verschillende etnische groepen hebben binnen deze randvoorwaarden op verschillende beroepen gesolliciteerd. De mogelijkheid bestaat dat de mate van discriminatie tussen beroepen (binnen sectoren) verschilt, bijvoorbeeld onder druk van de vraag naar arbeidskrachten. De mate van discriminatie blijkt een samenhang te vertonen met de economische situatie van de arbeidsmarkt: de mate van discriminatie is hoger in tijden van laagconjunctuur (lage vraag naar arbeid) en vermindert in een hoogconjunctuur (veel vraag naar arbeid) (Andriessen, 2010). Indien bij selectie van kandidaten voor het beroep van accountant bijvoorbeeld meer discriminatie voorkomt dan bij het beroep van acceptant, dan zou dat onze resultaten kunnen vertekenen: Marokkanen in onze studie hebben als accountant gesolliciteerd, en Surinamers op vacatures voor acceptanten.

In de analyses is het niet mogelijk een eventueel effect van beroep volledig uit te sluiten. We kijken dan ook uitsluitend naar de verschillen tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen binnen de set van beroepen waar zij op hebben gereageerd. Concreet betekent dit dat we, wanneer we bijvoorbeeld een vergelijking tussen autochtone Nederlanders en Marokkanen maken, alleen die autochtone Nederlanders selecteren die op dezelfde vacatures gereageerd hebben als de Marokkanen. De coëfficiënten uit deze vier modellen (model 6 t/m 9) zijn opgenomen in tabel 2.

De coëfficiënten van etnische achtergrond zijn omgerekend naar voorspelde kansen. Deze worden weergegeven in figuur 6. Voor iedere groep kunnen we nu een vergelijking maken met autochtonen die op dezelfde vacatures hebben gereageerd. Bij Marokkanen bestaat er een verschil met gelijk gekwalificeerde autochtonen van ruim vijf procentpunten, tussen Surinamers en gelijk gekwalificeerde autochtonen acht procentpunten en tot slot vinden we zowel voor Turken als voor Antillianen en de aan hen gematchte autochtonen zeven procentpunten verschil. Op basis hiervan kunnen we concluderen dat elk van de niet-westerse groe-

**Figuur 6.** *Voorspelde kans op een uitnodiging voor autochtone Nederlanders en niet-westerse allochtonen naar etnische herkomst (in procenten)*



pen wordt gediscrimineerd. Het gevonden verschil tussen de studies van Derous (2007) en Dolfing en van Tubergen (2005) enerzijds en die van Büyükbozkoyum et al. (1991) anderzijds tussen Marokkanen (wel discriminatie) en Turken (geen discriminatie) heeft mogelijk te maken met het verschil in functieniveau (Marokkanen reageerden op banen van een lager functieniveau, Turken op banen van hoog functieniveau). In welke mate discriminatie tussen etnische groepen nu precies verschilt is interessant voor vervolgonderzoek.

## Discussie

### *Discriminatie van allochtone groepen op de arbeidsmarkt komt voor*

In het begin van 2011 vlogen werknemers- en werkgeversorganisaties elkaar in de haren over de vraag of etnische discriminatie nu wel of niet een rol speelt op de arbeidsmarkt. Werkgevers wezen in de verklaring van de achterstand van allochtonen op de arbeidsmarkt vooral naar de rol van menselijk kapitaal, met name opleiding, terwijl er volgens de werknemersorganisaties ook sprake was van meer systematische achterstelling en uitsluiting. Dit onderzoek richtte zich op de vraag of er sprake is van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Onze analyses laten zien dat werkgevers inderdaad etnische achtergrond betrekken in hun selectiepraktijken. Niet-westerse allochtonen worden op basis van hun niet-westerse klinkende naam en/of een geboorteplaats in het buitenland minder vaak uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek dan autochtonen die wat betreft arbeidsrelevante kenmerken niet verschillen. Van de autochtone sollicitanten krijgt 44% een uitnodiging, tegen 37% van de allochtone sollicitanten.

In het verleden zijn in Nederland meer studies uitgevoerd die gebruik maken van veldexperimenten en concluderen dat discriminatie voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt (bijv. Bovenkerk et al., 1995; Derous, 2007; Dolfing en van Tubergen, 2005). Door de arbeidsintensiviteit van veldexperimenten zijn de Nederlandse studies in opzet beperkt gebleven: men richtte zich op een specifieke etnische groep, of op een bepaald segment van de arbeidsmarkt. Het beeld dat hierdoor ontstond van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt was op zijn minst gefragmenteerd. Marokkanen werden bijvoorbeeld in de studies van Bovenkerk, Derous en Dolfing en Van Tubergen gediscrimineerd; maar de Turken uit de studie van Büyükbözkoyum ondervonden geen discriminatie. Omdat naast de etnische achtergrond van de sollicitanten ook het opleidingsniveau en soms ook de gender tussen de studies verschilde kunnen geen overkoepelende conclusies getrokken worden. De grootschalige opzet van onze studie maakte het mogelijk te differentiëren naar persoonskenmerken als etniciteit en gender, en ook naar baankenmerken als arbeidssegment, sector en klantcontact.

*Persoonskenmerken: gender en etniciteit*

Niet-westerse vrouwen ondervinden minder vaak discriminatie dan niet-westerse mannen. Deze bevinding ondersteunt de subordinate male target hypothese. Blijkbaar ervaren werkgevers allochtone mannen als bedreigender dan allochtone vrouwen, mogelijk door hun negatievere associaties van allochtone mannen met overlast gevend gedrag en omgekeerd door positievere associaties van allochtone vrouwen met een ambitieuze werkhouding.

Onze analyses toonden aan dat alle door ons onderzochte etnische groepen te maken hebben met discriminatie. Of er significante verschillen zijn in de mate van discriminatie tussen de etnische groepen is vanwege de beperkingen in het onderzoeksdesign niet getoetst. De verschillen lijken evenwel niet groot te zijn. Dit is niet conform de verwachtingen. Vervolgonderzoek is nodig opdat de mate van discriminatie tussen verschillende etnische groepen zuiverder met elkaar kan worden vergeleken. Dit is bijvoorbeeld gebeurd in een Australische studie waarin Chinese, Italiaanse en sollicitanten met Arabisch klinkende namen werden vergeleken met sollicitanten die Angelsaksisch klinkende namen hadden (Booth, Leigh en Varganova, 2010). Migrantengroepen met een langere verblijfsgeschiedenis in Australië (Italianen) hadden te maken met minder discriminatie dan meer recent gearriveerde migrantengroepen (Chinezen en migranten uit het Midden-Oosten).

*Baankenmerken: arbeidssegment, sector en klantcontact*

Overeenkomstig resultaten uit eerdere onderzoeken (Andriessen et al., 2007; Büyükbözkoyum et al., 1991; Van Gent et al., 2006) lijkt een hoger opleidingsniveau niet-westerse allochtonen enige (doch geen totale) bescherming te bieden tegen discriminatie. Dit zou erop kunnen duiden dat werkgevers een positievere inschatting maken van de sociaal-normatieve kwalificaties van hoger opgeleiden dan van lager opgeleiden. Deze associaties spelen blijkbaar ook een rol wanneer er geen concrete aanwijzingen voor deze zaken zijn: de cv's bieden immers geen aanwijzingen waaruit opgemaakt zou kunnen worden dat de lager opgeleide allochtonen minder goed geïntegreerd zouden zijn, het Nederlands minder goed zouden

beheersen of om een andere reden in vergelijking met vergelijkbare autochtone Nederlandse kandidaten minder productief zouden zijn. Het is juist zo dat de kandidaten op deze zaken gelijk zijn aan elkaar. Maar kennelijk leeft er onder werkgevers de gedachte dat de categorie lager opgeleide allochtonen een groter risico inhouden dan de categorie hoger opgeleide allochtonen en wordt deze gedachte toegepast op *individuele* lager opgeleide allochtonen.

Een andere mogelijke verklaring kan gevonden worden aan de vraagkant van de arbeidsmarkt. Wellicht kunnen werkgevers zich voor banen op de hogere functieniveaus een minder kieskeurige houding permitteren dan voor functies op lagere niveaus omdat er zich minder potentiële werknemers aandienen. In dat geval hebben criteria als etnische herkomst waarschijnlijk minder invloed op selectieprocedures.

We toetsten ook of er meer sprake was van discriminatie in functies met of zonder klantcontact. Overeenkomstig onze verwachting vonden we dat er sprake is van *customer discrimination* (Becker, 1957). Werkgevers houden blijkbaar rekening met vooroordelen of negatieve stereotypen van hun klanten en kiezen er dan voor om in functies met klantcontact bij voorkeur geen niet-westerse migrant aan te nemen. Tot slot vonden we ook verschillen tussen sectoren: met name in de detailhandel en de horeca vonden we discriminatie, meer dan in de andere onderzochte sectoren. Bij de gemeentelijke overheid bleek geen discriminatie voor te komen.

#### *Discriminatie op de arbeidsmarkt: veel of weinig?*

Deze studie toont aan dat discriminatie voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt. In dat opzicht heeft de in het begin van dit artikel aangehaalde vakbondsbestuurder gelijk. Toch geven de uitkomsten ook aanleiding om de vraag op te werpen naar de ernst van de gevonden uitkomsten.

Laten we allereerst vaststellen dat niet-westerse allochtonen met de juiste kwalificaties en een goede sollicitatiebrief een behoorlijke kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. In combinatie met de gevonden verschillen in de mate van discriminatie naar opleidingsniveau (minder last van discriminatie met een hogere opleiding) wijst dat er op dat investeren in human capital loont. Met een goede opleiding en een zorgvuldige sollicitatiebrief zijn er kansen op de arbeidsmarkt. Dat neemt echter niet weg dat sollicitaties met *dezelfde* kwalificaties en motivaties meer kans maken op een uitnodiging wanneer er een autochtone naam boven prijkt. En die uitkomst geeft dan weer te denken. Immers, onze fictieve kandidaten waren zeer aantrekkelijk gemaakt voor werkgevers: zij hadden op de functie toegespitste kwalificaties, toonden een motivatie die bij het betreffende bedrijf of de betreffende instelling paste en hadden ook anderszins een smetteloos cv. In de praktijk zal bij niet-westerse allochtonen minder vaak sprake zijn van een dergelijke ideale sollicitatie, onder meer vanwege problemen met de Nederlandse taal en het vaak ontbreken van bijbanen en activiteiten naast school en studie (zie Nievers, 2010). Wanneer werkgevers alleen al op basis van een naam onderscheid maken, wat gebeurt er dan bijvoorbeeld wanneer de brief spelfouten bevat? Interessant vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op een andere beoordeling van dezelfde (of hetzelfde aantal) spelfouten in sollici-

tatiebrieven van autochtonen en allochtonen. Worden allochtonen hierop strenger beoordeeld? En wat gebeurt er wanneer de sollicitant bijvoorbeeld een hoofddoek draagt? Deze en andere variaties (bijvoorbeeld accent, haardracht) zouden de kennis van discriminatie op de arbeidsmarkt (waar en bij wie doet het zich voor) nog verder kunnen vergroten.

Een andere reden om minder optimistisch te zijn betreft de economische context waarin de tests zijn uitgevoerd. Het veldwerk vond plaats in 2008, ten tijde van een hoogconjunctuur. In een dergelijke periode kunnen werkgevers minder kieskeurig zijn in hun selectiebeslissingen. Bovendien is er gebruik gemaakt van beroepen waar veel vacatures van beschikbaar waren (en er dus veel vraag naar nieuwe werknemers was). Op basis hiervan verwachtten we dat werkgevers *alle* geschikte kandidaten zouden uitnodigen voor een gesprek. Dit blijkt dus niet zo te zijn. Ook onder deze omstandigheden worden geschikte kandidaten met een buitenlandse naam eerder afgewezen. Dat de mate van discriminatie alleen maar zal oplopen ten tijde van een laagconjunctuur ligt in de rede (en daar zijn ook empirische indicaties voor, zie Nievers en Andriessen, 2010). Zelfs in een periode waarin alle arbeidskrachten nodig zijn worden geschikte kandidaten uitgesloten vanwege hun etnische achtergrond. Dit is niet alleen onrechtvaardig voor de betrokken kandidaten zelf, maar ook een verlies van talent en potentieel voor de arbeidsmarkt.

## Literatuur

- Altintas, N., Maniram, W. & Veenman, J. (2009). Discriminatie bij sollicitaties van hoger opgeleide allochtonen? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1) 83-96.
- Andriessen, I. (2010). Ontwikkelingen in kansenongelijkheid: meritocratisering, conjunctuur of sociale acceptatie? In E. Nievers, I. Andriessen, L. Faulk & J. Dagevos (red.). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (pp. 30-51). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E. & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L. (2011). *The reverse gender gap in ethnic discrimination: employer priors against men and women with Arabic names*. Paper gepresenteerd op RSAEM, maart 2011.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Berdahl, J. & Moore, C. (2006). Workplace harassment: double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91, 426-436.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.
- Boog, I., Coenders, M & Kik, J. (2007). Klachten over ervaren discriminatie. In: I. Andriessen, J. Dagevos, E. Nievers & I. Boog (red.). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 176-213.
- Booth, A., Leigh, A. & Varganova, E. (2010). *Does racial and ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from three experiments*. IZA Discussion paper.

- Bovenkerk, F., Gras, M.J.I. & Ramsøedh, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneve: ILO.
- Büyükbözkoyun, Ö., Stamatiou, M. & Stolk, M. (1991). Turkse HTS'ers zoeken werk. Verslag van een sollicitatie-experiment. *Sociologische Gids*, 38 (3) 187-192.
- CBS (2010). *Jaarrapport Integratie 2010*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS & WODC (2006). *Integratiekaart 2006*. Den Haag: Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum & Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dagevos, J. (2007). Arbeid en inkomen. In: J. Dagevos en M. Gijsberts (red.) (2007). *Jaarrapport Integratie 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dagevos, J. (2009). Werkloosheid, uitkeringen en werk. In M. Gijsberts, & J. Dagevos (red.). *Jaarrapport Integratie 2009* (pp.139-167). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Derous, E. (2007). Naamdiscriminatie bij cv-screening: kandidaat-, functie- en beoordeelaarskenmerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23, 366-380.
- Dolfing, M. & Tubergen, F. van (2005). Besaïdi of Veenstra? Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. *Sociologie*, 1(4) 407-422.
- Gent, M.J. van, Hello, E., Ode, A.W.M., Tromp, E. & Stouten, J. (2006). *Hogeropgeleide allochtonen op weg naar werk: successen en belemmeringen*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- Gijsberts, M. & M. Vervoort (2007). Wederzijdse beeldvorming. In J. Dagevos & M. Gijsberts (red.). *Jaarrapport Integratie 2007* (pp.282-310). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gijsberts, M. & Dagevos, J. (2009). *Jaarrapport integratie 2009*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in multiple group systems: the perception of ethnic hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6, 199-228.
- Hagendoorn, L., & Hraba, J. (1989). Foreign, different, deviant, seclusive and working class: Anchors to an ethnic hierarchy in The Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 12, 441-468.
- Kruisbergen, E.W. & Veld, T. (2002). *Een gekleurd beeld. Over beelden, beoordeling en selectie van jonge allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- Nelson, N.L. & Probst, T.M. (2004). Multiple minority individuals: multiplying the risk of workplace harassment and discrimination. In: J.L.Chin (Ed.) *The Psychology of prejudice and discrimination: Ethnicity and multiracial identity*, vol 2, 193-217. Westport CT: Praeger Publishers?Greenwood Publishing Group, Inc.
- Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie. In E. Nievers & I. Andriessen (red.). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (pp. 52-85). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E. & Andriessen, I. (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, vol. 14(3), 693-709.
- Ours, J.C. van & Veenman, J. (2002). *Van ouder op kind. De arbeidsmarktchansen van tweedegeneratie allochtone jongeren*. Paper voor 3<sup>e</sup> Vlaams Nederlands Arbeidsmarktcongres, 10 oktober 2002 Rotterdam.
- Rooth, D. (2009). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3) 523-534.
- Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. New York: Cambridge University Press.



- Sidanius, J. & Veniegas, R.C. (2000). Gender and race discrimination: the interactive nature of disadvantage. In S. Oskamp (Ed.). *Reducing Prejudice and Discrimination The Claremont Symposium on Applied Social Psychology* (pp. 47-69). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Snellman, A. (2007). *Social hierarchies, prejudice and discrimination*. Uppsala University: Dissertation.
- Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, racial prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15, 1-12.
- Sniderman, P., Hagendoorn, L. & Prior, M. (2004). Dispositional factors and situational triggers: exclusionary reactions to immigrant minorities. *American Political Science Review*, 98, 35-49.
- Stanley, D, Phelps, E.A, & Banaji, M.R. (2008). The Neural Basis of Implicit Attitudes. *Current Directions in Psychological Science*, 17(2), 164-170.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- 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. *Beleid en Maatschappij*, 30(2), 90-99.
- Veenman, J. & Bijwaard, G. (2006). Verschillen in actuele transitiekansen. In: J. Veenman (red.) *Nieuwe ongelijkheden op de transitionele arbeidsmarkt* (34-62). Amsterdam: Aksant.
- Verkuyten, M. & Zaremba, K. (2005). Interethnic relations in a changing political context. *Social Psychology Quarterly*, 68(4), 375-386.
- Wrench, J. (1996) *Preventing Racism at the Workplace*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg

## Bijlage A: Onderzoeksdesign

Aan iedere specifieke combinatie van kenmerken in het onderzoeksdesign is een letter gegeven (van A tot en met T). Bij iedere letter zijn één of twee beroepstypen gezocht die de betreffende kenmerken hebben, en waar bovendien relatief veel vacatures te vinden zijn. Dit laatste was van belang om de snelheid in het onderzoek te houden. Bij de specifieke combinatie van kenmerken onder de letter A is bijvoorbeeld gezocht naar vacatures binnen de gemeentelijke overheid, waarvoor een hoog opleidingsniveau vereist is. De functie van beleidsmedewerker past hier goed bij. Meer specifiek is gesolliciteerd op de functie van beleidsmedewerker welzijn en beleidsmedewerker onderwijs. De functie 'activiteitenbegeleider' past goed bij de combinatie onder B, waar het gaat om vacatures binnen de zorg waarvoor MBO-niveau is vereist.

rij	tweetal	geslacht	sector	functieniveau	klantcontact
a	autochtoon- marokkaan	man	gem. overheid	hoog	nee
b	autochtoon- marokkaan	man	zorg	midden	ja
c	autochtoon- marokkaan	vrouw	horeca	midden	ja
d	autochtoon- marokkaan	vrouw	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/nee
e	autochtoon- marokkaan	vrouw	fin dienst	hoog	nee

*(Vervolg)*

rij	tweetal	geslacht	sector	functieniveau	klantcontact
f	autochtoon- turk	vrouw	gem. overheid	midden	ja / nee
g	autochtoon- turk	vrouw	zorg	hoog	ja
h	autochtoon- turk	man	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja / nee
i	autochtoon- turk	man	detail	midden	ja
j	autochtoon- turk	man	fin dienst	hoog	nee
k	autochtoon- surinamer	man	gem. overheid	midden	nee
l	autochtoon- surinamer	man	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/ nee
m	autochtoon- surinamer	vrouw	horeca	hoog	ja
n	autochtoon- surinamer	vrouw	detail	hoog	nee
o	autochtoon- surinamer	man	fin dienst	midden	ja / nee
p	autochtoon – antilliaan	vrouw	gem. overheid	hoog	nee
q	autochtoon – antilliaan	vrouw	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	ja/ nee
r	autochtoon – antilliaan	man	horeca	midden	ja
s	autochtoon – antilliaan	man	detail	hoog	nee
t	autochtoon – antilliaan	vrouw	zorg	midden	ja

**Bijlage B: Beroepstypen waar op is gesolliciteerd**

rij	sector	functieniveau	beroepen
a	gemeente	hoog	<i>beleidsmedewerker (welzijn, jeugd, onderwijs)</i>
b	zorg	midden	<i>activiteitenbegeleider, persoonlijk begeleider</i>
c	horeca	midden	<i>receptionist, zelfstandig werkend kok</i>
d	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	<i>verkoopmedewerker, medewerker bediening, helpende niveau 2, telefoniste/archiefmedewerker</i>
e	financiële dienstverlening	hoog	<i>assistant accountant, actuariële beroepen</i>
f	gemeente	midden	<i>bestuurssecretaresse, managementassistent, medewerker burgerzaken, ict-er, systeembeheerder,</i>
g	zorg	hoog	<i>(seh) verpleegkundige</i>
h	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	<i>medewerker bediening, medewerker reinigingsdienst, medewerker plantsoendienst, afwasser, magazijnmedewerker/orderpicker, keukenmedewerker, facilitair medewerker, schoonmaakmedewerker</i>
i	detail	midden	<i>debiteurenbeheerder/credit-manager, verkoopmedewerker, filiaalmanager, assistent filiaalmanager</i>

*(Vervolg)*

<b>rij</b>	<b>sector</b>	<b>functienniveau</b>	<b>beroepen</b>
<i>j</i>	financiële dienstverlening	hoog	<i>belastingadviseur</i>
<i>k</i>	gemeente	midden	<i>medewerker burgerzaken, bouwplantoetsers/handhaver, ict-er, div-medewerker</i>
<i>l</i>	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	<i>medewerker bediening, medewerker reinigingsdienst, medewerker plantsoendienst, afwasser, magazijnmedewerker/orderpicker, keukenmedewerker, facilitair medewerker, schoonmaakmedewerker</i>
<i>m</i>	horeca	hoog	<i>food and beverage manager, supervisor bediening, restaurant-/horecamanager</i>
<i>n</i>	detail	hoog	<i>inkoper, inkoopmedewerker/-assistent, productmanager, hr-adviseur, filiaalmanager, accountmanager</i>
<i>o</i>	financiële dienstverlening	midden	<i>servicedeskmedewerker, acceptant, teleadviseur, commercieel assistent</i>
<i>p</i>	gemeente	hoog	<i>beleidsmedewerker ruimtelijke ordening, juridisch medewerker milieu</i>
<i>q</i>	gemeente, zorg, horeca, detailhandel	laag	<i>verkoopmedewerker, medewerker bediening, helpende niveau 2, telefoniste/archiefmedewerker</i>
<i>r</i>	horeca	midden	<i>receptionist</i>
<i>s</i>	detail	hoog	<i>productmanager, inkoper, inkoopmedewerker/-assistent, accountmanager, hr-adviseur</i>
<i>t</i>	zorg	midden	<i>activiteiten begeleider, pedagogisch medewerker</i>