

Mirjam Dolfing en Frank van Tubergen

BENSAÏDI OF VEENSTRA?

Een experimenteel onderzoek naar discriminatie van Marokkanen in Nederland¹

In deze studie wordt gekeken naar discriminatie van Marokkanen in Nederland. Dolfing en Van Tubergen bestuderen de reacties van werkgevers op Marokkaanse en autochtone proefpersonen die over de telefoon solliciteren naar een stageplaats in het mbo en vergelijken de uitkomsten voor verschillende bedrijfstakken. Uit ons onderzoek blijkt dat Marokkanen vaker worden afgewezen voor een stageplek. De mate van discriminatie verschilt echter per bedrijfstak. Veruit de sterkste discriminatie van Marokkanen is in de bouw.

Achtergrond

Het is een bekend gegeven dat allochtonen in Nederland een economische achterstand hebben op autochtonen. In 2004 bedroeg de werkloosheid onder de autochtone beroepsbevolking 5,2 procent en onder allochtonen van de eerste generatie (in het buitenland geboren) en tweede generatie (in Nederland geboren met ten minste één buitenlandse ouder) 11,9 procent (CBS 2005). Met name de arbeidspositie van Turken en Marokkanen is zorgwekkend. Van de Turken in Nederland is 13,7 procent werkloos, bij de Marokkanen zelfs 22,3 procent. Van de Turken en Marokkanen tussen de 15 en 24 jaar zit meer dan 25 procent zonder werk. De slechte economische positie van allochtonen, en die van Turken en Marokkanen in het bijzonder, tekent zich ook af met betrekking tot het functieniveau van banen en het inkomen (Dagevos, Gijsberts en Van Praag 2003).

Een mogelijke verklaring voor de achterstand van allochtonen is het voorkomen van discriminatie op grond van etniciteit. Dit idee wordt vaak besproken in de media, in publieke debatten en in de politiek. Ook zijn er veel geluiden van allochtonen die menen te worden gediscrimineerd. Zo beschrijft de Turkse studente Ayse Yilmaz haar ervaringen met het zoeken naar een stageplek voor haar mbo opleiding als volgt:

Ik heb alle overheidsinstellingen van alle stadsdelen een brief geschreven of ik stage bij ze mocht komen lopen. Ik kreeg alleen afwijzingen. Klasgenoten met Nederlandse achternamen die na mij solliciteerden kwamen wel op gesprek (*NRC Handelsblad*, 9 februari 2005).

Een Marokkaanse man vertelt zijn ervaringen met het vinden van werk:

Het is moeilijk te bewijzen hoe het zit met discriminatie, maar het komt wel voor. Ze letten onder andere op je naam. Ik kan daar zo drie voorbeelden van geven. Voorbeeld 1: ik werd bij een vacature afgewezen omdat deze al vervuld was, maar later kwam ik de vacature toch weer tegen op internet. Voorbeeld 2: ik was vergeten mijn cv op te sturen met mijn sollicitatiebrief. Het bedrijf was positief maar ik moest nog wel even mijn cv meesturen. Toen was opeens de vacature al ingevuld, waarschijnlijk omdat ze pas toen mijn naam zagen. Voorbeeld 3: een Marokkaanse kennis had bij een sollicitatie op het cv een verzonnen Nederlandse naam ingevuld en werd plotsklaps uitgenodigd en kreeg uiteindelijk de baan (Klaver, Mevissen en Odé 2005: 30).

Ondanks de indrukken van allochtonen dat er in Nederland wordt gediscrimineerd, is dit nog geen bewijs. Dat verleidde Minister Verdonk (Integratie) ertoe te zeggen dat zij niet gelooft in discriminatie op de arbeidsmarkt:

Je hoort ook in Nederland wel gonzen dat sollicitanten worden geweigerd, alleen maar omdat ze een buitenlandse naam hebben. Niemand kan mij tot dusver een geval tonen waarin dit is bewezen. Je moet mensen niet zomaar van discriminatie beschuldigen. Je moet goed kijken naar de reden waarom iemand is geweigerd. Is dat toch niet omdat hij of zij het Nederlands onvoldoende beheerst? (*Trouw*, 19 januari 2005).

Er is altijd weer het voorbeeld dat iemand die Achmed heet niet wordt uitgenodigd voor een gesprek en dezelfde persoon met een Nederlandse naam wel. Maar als ik dan vraag aan de allochtonen of zij dat zelf hebben meegemaakt, reageert niemand. Het lijkt wel of er geen ander voorbeeld is dan het verhaal van Achmed (*Trouw*, 2 februari 2005).

Het doel van dit artikel is tweeledig. Ten eerste wordt een overzicht gegeven van eerdere bevindingen van etnische discriminatie in Nederland, waarbij met name wordt gekeken naar de methodiek. Op welke manier is discriminatie onderzocht? Wat laten die onderzoeken zien? Ten tweede volgt een empirische uitbreiding van eerder onderzoek naar discriminatie. We zullen onderzoeken in hoeverre Marokkanen gediscrimineerd worden bij het zoeken naar een stageplek. En we zullen dat doen met een methode die het dichtst aanzit tegen een 'bewijs' van discriminatie, danwel non-discriminatie.

Eerder onderzoek naar discriminatie

In de wetenschappelijke literatuur is op verschillende manieren onderzoek gedaan naar discriminatie (Blank, Dabady en Citro 2004; Riach en Rich 2002; Veenman 2003).

Achterstand allochtonen

Een eerste manier om inzicht te krijgen in mogelijke discriminatie van allochtonen op de arbeidsmarkt, is door de arbeidspositie van vergelijkbare allochtonen en autochtonen te onderzoeken. In dit type onderzoek kijkt men naar bijvoorbeeld arbeidsparticipatie, werkloosheid, beroepsstatus of inkomen van beide groepen. Gegevens daarover zijn afkomstig uit grootschalige databestanden, zoals volkstellingen of andere algemene populatiesurveys. In de analyses tracht men zoveel mogelijk factoren die verschillen tussen de groepen, en die van invloed zijn op de arbeidspositie, op te nemen in het model.

Eén belangrijke set van factoren komt voort uit de humaan kapitaal theorie. Volgens deze theorie wordt de arbeidspositie van allochtonen en autochtonen bepaald door het menselijk kapitaal: hoe meer vaardigheden, kennis en talenten mensen hebben, des te beter presteren ze op de arbeidsmarkt. Op grond van dit idee wordt rekening gehouden met het bereikte opleidingsniveau, maar ook met andere 'skills' zoals arbeidsmarktervaring en kennis van de Nederlandse taal. Ook wordt in dit type onderzoek vaak demografische verschillen, zoals geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, en het aantal kinderen betrokken.

Dergelijk grootschalig onderzoek kan aanwijzingen vinden voor discriminatie indien allochtonen een slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben dan *vergelijkbare* autochtonen. Dat betekent dat allochtonen en autochtonen worden vergeleken met hetzelfde opleidingsniveau, leeftijd, geslacht, taalbeheersing, enzovoorts. Uit onderzoek uit het buitenland en in Nederland kwamen inderdaad op deze manier empirische aanwijzingen voor discriminatie naar voren. Deze studies laten zien dat opleiding, taalvaardigheid, leeftijd en andere factoren van invloed zijn op de positie op de arbeidsmarkt, maar dat daarnaast verschillen blijven bestaan tussen allochtonen en autochtonen. Dat verschil wordt dan toegeschreven aan discriminatie.

Een voorbeeld van dergelijk onderzoek is van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP), dat laat zien dat onder controle van leeftijd, geslacht en opleidingsniveau de werkloosheidskansen van allochtonen groter zijn dan van autochtonen (Dagevos, Gijsberts en Van Praag 2003). Het SCP laat zien dat dergelijke verschillen ook optreden nadat rekening is gehouden met verschillen in Nederlandse taalvaardigheid en het behalen van een opleiding in Nederland. Een andere belangrijke bevinding van het SCP is dat, nadat rekening is gehouden met individuele factoren, niet-westerse allochtonen meer kans hebben op werkloosheid dan westerse allochtonen. Dergelijke groepsverschillen

komen overeen met wat men zou verwachten op grond van theorieën over discriminatie. Met name grotere migrantengroepen en groepen die in sociaal-cultureel opzicht verschillen van autochtonen hebben, overeenkomstig theorieën over discriminatie, een slechtere positie op de arbeidsmarkt (Van Tubergen 2005, 2006; Van Tubergen, Maas en Flap 2004).

Een nadeel van dit type onderzoek is dat het overgebleven verschil tussen allochtonen en autochtonen niet noodzakelijk hoeft te wijzen op discriminatie. Het onverklaarde verschil tussen allochtonen en autochtonen is eigenlijk een black box. Immers het is mogelijk dat deze 'onverklaarde rest' te interpreteren valt in termen van andere factoren dan discriminatie die relevant zijn voor de positie op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan menselijk kapitaal dat niet is opgenomen in de modellen, zoals talenten of motivatie. De onverklaarde rest kan ook worden geïnterpreteerd door andere theorieën over arbeidspositie. Eén zo'n theorie is die van het sociaal kapitaal. Volgens dit idee wordt de positie op de arbeidsmarkt mede bepaald door het aantal en de kwaliteiten van sociale contacten die men heeft. Het kan zijn dat allochtonen minder goede contacten hebben dan autochtonen, zodat zij minder snel aan een baan komen en genoeg moeten nemen met mindere banen.

Een dergelijke redenering geldt ook voor de verschillen in arbeidspositie tussen allochtone groepen. Hoewel die verschillen systematisch overeenkomen met theorieën over discriminatie, valt niet uit te sluiten dat de verschillen toe te schrijven aan andere, niet geobserveerde factoren.

Voorkeuren van autochtonen

Een andere manier om discriminatie te onderzoeken, is het ondervragen van autochtonen, de (potentiële) 'daders'. In dit type onderzoek worden autochtonen gevraagd naar hun opvattingen, meningen en houdingen tegenover allochtonen (Scheepers, Coenders en Lubbers 2003). Sommigen onderzoeken de autochtone populatie in het algemeen, anderen richten zich specifiek op werkgevers en personeelsfunctionarissen. En terwijl sommige onderzoekers gebruik maken van algemene populatiesurveys of vignetteonderzoek, maken andere gebruik van experimenten in het laboratorium. Deze onderzoekslijn probeert te achterhalen of autochtonen mensen uit hun eigen groep prefereren boven allochtonen. Indien dat zo is, dan wordt dat als een aanwijzing voor discriminatie gezien.

Studies gedaan onder de gehele bevolking laten zien dat ongeveer twintig procent van de Nederlanders grove negatieve vooroordelen heeft tegenover allochtonen (Scheepers, Eisinga en Linssen 1994). Ook blijkt uit onderzoek dat ruim 48 procent van de Nederlanders 'subtiele' vooroordelen heeft over allochtonen (Verberk, Scheepers en Felling 2002). Een voorbeeld van specifiek onderzoek naar houdingen onder werkgevers is dat van Kruisbergen en Veld (2002). In hun onderzoek gaf 25 procent van de werkgevers uit het midden- en

kleinbedrijf aan liever helemaal geen allochtonen aan te nemen voor een vacature. Uit een ander onderzoek blijkt dat 53 procent van de ondervraagde werkgevers liever autochtoon personeel inzet op functies met klantcontact (Motivation 2004). Uit soortgelijk onderzoek van Hooghiemstra (1991) blijkt dat 37 procent van de ondervraagde personeelsmanagers zegt bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan autochtonen. Additionele aanwijzingen voor etnische discriminatie komen uit vignettestudies, waarin werkgevers wordt gevraagd naar hun voorkeuren voor bepaalde profielkenmerken (Van Beek 1993; Van Beek en Van Praag 1992).

Hoewel er ook bij dit type onderzoek aanwijzingen worden gevonden voor discriminatie van allochtonen in Nederland, zitten er ook nadelen aan de methode. Het betreft onderzoek naar houdingen van mensen, niet naar feitelijk gedrag. Onderzoek dat zich ruim 70 jaar bezighoudt met dit vraagstuk laat zien dat gedragingen niet altijd consequent voortvloeien uit houdingen (Lapierre 1934; Pager en Quillian 2005). In het bijzonder moet bij dit type onderzoek rekening worden gehouden met sociaal wenselijke antwoorden.

Ervaringen van allochtonen

Bij dit type onderzoek staat de vraag naar ervaringen van allochtonen, de 'slachtoffers', met discriminatie centraal. Sommige onderzoeken maken gebruik van cijfers over officiële klachten van allochtonen. Indien allochtonen aangeven dat zij systematisch te maken hebben met discriminatie, dan wordt dit opgevat als een aanwijzing voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

Onderzoek naar ervaringen van allochtonen in Nederland geeft inderdaad aanwijzingen voor discriminatie. Veenman (1990) liet zien dat 20 procent van de Molukkers in Nederland ervaringen heeft met discriminatie bij sollicitaties. Uit ander onderzoek blijkt dat 63 procent van de jongeren in het mbo en hbo van mening is dat er sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt (Klaver, Mevissen en Odé 2005). Een studie onder 300 Marokkanen, Turken en Surinamers liet zien dat 82 procent het eens is met de stelling dat bij het zoeken naar werk Nederlanders vaak de voorkeur krijgen boven buitenlanders (NCB 1995). Verder zijn er in het jaar 2003 bij Antidiscriminatiebureaus in Nederland 2183 klachten binnengekomen over (vermeende) discriminatie op grond van ras, afkomst of huidskleur (Coenders, Lindner, Silversmith en Visser 2003).

Een nadeel van deze methodiek is dat het onduidelijk is in hoeverre de ervaringen van allochtonen juist zijn. In sommige gevallen zullen ervaringen ten onrechte worden toegeschreven aan discriminatie, in andere gevallen zullen ze ten onrechte onopgemerkt blijven. En aan cijfers over officiële klachten kleven ook nadelen: zij vormen waarschijnlijk een onderschatting van discriminatie. Veel allochtonen die ervaringen hebben met discriminatie, zullen geen aangifte doen. Zo vermelden Klaver, Mevissen en Odé (2005) dat on-

danks wijdverbreide ervaringen met discriminatie in het mbo en hbo, bijna geen enkele scholier actie heeft ondernomen.

Situatietest

Een vierde manier om discriminatie te onderzoeken, is door gebruik te maken van een situatietest. De kern van deze methode is het gedrag van werkgevers ten opzichte van vergelijkbare allochtonen en autochtonen te bestuderen. De allochtone en autochtone proefpersonen reageren op dezelfde vacature of proberen beide een open sollicitatie bij dezelfde werkgever. De proefpersonen zijn hetzelfde op alle relevante kenmerken (zoals opleiding, taalbeheersing, leeftijd, werkervaring), behalve etniciteit. Met andere woorden: de proefpersonen verschillen qua etnische herkomst, maar zijn verder identiek. Er wordt per telefoon of per brief gesolliciteerd en er wordt gekeken of autochtonen de voorkeur krijgen boven allochtonen. Indien dat op systematische wijze het geval is, dan wordt dit gezien als een aanwijzing voor discriminatie.

Dit type onderzoek bestaat al bijna 40 jaar en is veelvuldig in het buitenland toegepast. Uit talloze onderzoeken blijkt dat allochtonen significant minder vaak worden uitgenodigd voor een gesprek en minder vaak een baan krijgen dan identieke autochtonen (Riach en Rich 2002). Ook uit onderzoek uitgevoerd door Bovenkerk in Nederland is dat gebleken, zowel uit zijn studies uit de jaren '70 (Bovenkerk 1977) als uit zijn onderzoek uit de jaren '90 (Bovenkerk, Gras en Ramsoedh 1995; Gras, Bovenkerk, Gorter, Kruiswijk en Ramsoedh 1996). In zijn meest recente onderzoek werden verschillende situatietests uitgevoerd om discriminatie te meten jegens laaggeschoolde Marokkaanse en Surinaamse mannen en vrouwen en jegens hooggeschoolde Surinaamse mannen. Daaruit bleek dat terwijl het percentage uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek voor laagopgeleide autochtonen tussen de 54 en 61 lag, slechts 29 tot 34 procent van de laagopgeleide allochtonen werd uitgenodigd. Ook onder hoger opgeleiden werd discriminatie van allochtonen geconstateerd.

De situatietesten komen het dichtst in de buurt van een bewijs voor discriminatie. Dergelijk onderzoek is niet onderhevig aan problemen die aan ander soort onderzoek kleven. In vergelijking met onderzoek naar achterstand van allochtonen zijn in situatietesten allochtonen en autochtonen geheel identiek. En in tegenstelling tot onderzoek naar ervaringen van allochtonen en voorkeuren van autochtonen meten situatietesten feitelijk gedrag.

Uitbreiding onderzoek naar discriminatie

Onderhavige studie is een uitbreiding van bestaand onderzoek naar etnische discriminatie in Nederland. We doen dat door gebruik te maken van de metho-

de die de meest directe aanwijzingen geeft voor het al dan niet bestaan van discriminatie, de situatietest. Tot zover is Bovenkerk de enige geweest in Nederland die gebruik heeft gemaakt van deze methode. Zijn meest recente onderzoek is echter 10 jaar geleden gedaan.

Onze studie is echter geen replicatie van zijn onderzoek. Ten eerste verschuiven we de aandacht naar het solliciteren naar stageplaatsen onder mbo-scholieren. Tot op heden is daar alleen door middel van kwalitatieve interviews onderzoek naar gedaan (Vitalis 2004). Sollicitaties naar stages is een interessante testcase voor het bestuderen van discriminatie, aangezien stagiaires tijdelijk in dienst zijn. Om die reden is het minder waarschijnlijk dat discriminatie optreedt bij het solliciteren voor stages dan voor een baan. Indien we wel aanwijzingen voor discriminatie bij stages vinden, dan betekent het dat etnische discriminatie wijdverbreid is in Nederland. Het betekent ook dat reeds in het begin van de arbeidsloopbaan sprake is van ongelijke kansen tussen allochtonen en autochtonen. Het verwerven van een stageplek is belangrijk voor het opdoen van werkervaring en de kansen op een baan. Ten tweede onderzoeken we, naast discriminatie, ook de toon van het gesprek. Werden de sollicitanten onvriendelijk te woord gestaan en verschilt dit naar etniciteit? De gegevens van ons onderzoek zijn afkomstig van Marokkaanse en autochtone proefpersonen uit het mbo die telefonisch solliciteerden naar een stageplek.

Data en methoden

Het meten van discriminatie gebeurt door middel van een situatietest, waarin Marokkaanse en autochtone proefpersonen ‘undercover’ bedrijven in verschillende bedrijfstakken benaderen.

Bedrijven

Er is gekozen voor midden- en kleinbedrijven (mkb) die tussen de 5 en 250 medewerkers in dienst hebben. Bedrijven met een werknemersaantal tot 250 personen worden tot het mkb gerekend. Ongeveer 99 procent van de Nederlandse bedrijven behoort tot het mkb. Voor het onderzoek zijn bedrijven geselecteerd uit de regio Utrecht. Via de Kamer van Koophandel zijn bestanden uit het bedrijvenregister opgevraagd, met bedrijven die aan de genoemde criteria voldoen (bedrijfstak, vestigingsplaats en bedrijfsgrootte). In deze bestanden zijn zowel erkende als niet-erkende leerbedrijven opgenomen. Vanwege het tekort aan stageplaatsen, mogen scholieren van sommige onderwijsinstellingen bij uitzondering stage lopen bij niet-erkende leerbedrijven. In het onderzoek zijn niet-erkende leerbedrijven dan ook niet op voorhand uitgesloten. De bedrijven waar wordt geïnformeerd naar een stageplaats, moeten aansluiten bij de verschillende gekozen opleidingen. Daarom zijn van de verschillende

bedrijfstakken niet alle bedrijven geselecteerd, maar alleen bedrijven met (voor de opleiding) geschikte werkzaamheden.

Proefpersonen

Om discriminatie te onderzoeken, is het belangrijk dat de proefpersonen gelijkwaardig zijn op alle relevante kenmerken, behalve op etnische achtergrond. Een eerste manier waarop we deze harmonisatie bewerkstelligden, is door proefpersonen met een uitstekende beheersing van de Nederlandse taal te selecteren. Ook mochten de proefpersonen geen zwaar accent hebben. Een zwaar accent kan door werkgevers gezien worden als een teken voor een slechte beheersing van de Nederlandse taal. Om in te kunnen spelen op onverwachte situaties, werd van potentiële proefpersonen verder verwacht dat zij het vermogen hebben om te improviseren en dat zij flexibel zijn.

Om verdere harmonisatie te bewerkstelligen maken de proefpersonen gebruik van (fictieve) persoonsprofielen. Dit betekent dat de proefpersonen niet van hun eigen naam en persoonsgegevens gebruikmaken, maar zich presenteren als de persoon die in het profiel beschreven staat. In de profielen staat kort aangegeven wat de personalia van de fictieve persoon zijn, zoals: naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, geboorteplaats en geboortedatum, vooropleiding, huidige opleiding en eventuele werkervaring. De Marokkaanse proefpersonen stelden zich voor als Murat of Fatima Bensaidi en de autochtonen als Rob of Anne Veenstra. Voor beide groepen is gekozen voor een naam die makkelijk als Marokkaans of Nederlands te herkennen is. Voor de Marokkaanse proefpersonen is een geboorteplaats in Marokko gekozen. Hun gehele (fictieve) schoolloopbaan is wel geheel in Nederland gevolgd. Behalve het geboorteland zijn alle andere variabelen uit het profiel voor sollicitanten gelijk: opleiding, werkervaring, leeftijd, geslacht.

De proefpersonen werden geïnformeerd over het onderzoek, over het mbo, over de opleiding, de bedrijfstak, en over de manier waarop zij werkgevers te woord moeten staan. Zo was er een lijstje opgenomen met mogelijke vragen van werkgevers en de antwoorden die proefpersonen daarop moesten geven. Het bellen werd onder supervisie van de eerste auteur van dit artikel uitgevoerd. Dit maakte het mogelijk meer gelijkwaardigheid tussen de verschillende proefpersonen te waarborgen en controle uit te oefenen op de manier waarop het onderzoek door de proefpersonen werd uitgevoerd.

Een probleem voor ons onderzoek was dat in de bouw overwegend mannen werken. In het onderzoek hebben wij geprobeerd hierop aan te sluiten door alleen mannelijke proefpersonen in te zetten bij het benaderen van bedrijven uit de bouwwereld. Vanwege praktische en financiële redenen zijn bedrijven uit de detailhandel en de horeca alleen benaderd door vrouwelijke proefpersonen. Het personeelsbestand van de detailhandel en de horeca is niet overwegend mannelijk of vrouwelijk. Al met al wordt het door deze onderzoeksopzet

lastiger om vergelijkingen te maken tussen de bedrijfstakken. We komen daarop terug in de conclusie.

Afhankelijke variabelen

In ons onderzoek kijken we naar discriminatie en de toon van het gesprek. In zijn onderzoek hanteerde Bovenkerk de volgende definitie van discriminatie: 'Discriminatie is de achterstelling van individuen of groepen op grond van kenmerken die in de context van de handeling geen aanvaardbaar motief vormen' (Gras, Bovenkerk, Gorter, Kruiswijk en Ramsoedh 1996). In onderhavig onderzoek betekent dat dat Marokkanen op basis van hun etnische achtergrond worden benadeeld.

We meten discriminatie op twee manieren. Allereerst kijken we naar de reactie van de werkgever op de vraag of in het bedrijf wel eens stagiaires werken. Deze vraag volgt op een korte introductie van de proefpersoon. Deze zegt: 'Goedemorgen/goedemiddag, u spreekt met... (bijvoorbeeld Murat Bensaïdi). Ik wil graag informatie over mogelijke stageplaatsen, met wie zou ik daarover kunnen spreken?' Vervolgens volgt de vraag, na herhaling van de eigen naam: 'Heeft u wel eens stagiaires bij uw bedrijf werken?' De antwoordmogelijkheden zijn gestandaardiseerd in (1) nooit, heel soms, soms en (2) regelmatig, vaak. Als Marokkanen significant meer te horen krijgen dan autochtonen dat er niet of nauwelijks stagiaires werken, dan vatten we dit op als discriminatie. Het is een eerste aanwijzing dat de werkgever een voorkeur heeft voor het aannemen van autochtonen, en wel door te zeggen dat er normaliter geen stageplekken zijn en dus ook niet voor de kandidaat.

Een tweede manier waarop we discriminatie meten is door te kijken naar het wel of niet worden afgewezen voor een gesprek. Ongeacht het antwoord van de werkgever op de vraag of er wel eens stagiaires werken in het bedrijf, zegt de proefpersoon dat hij of zij op zoek is naar een stageplaats van een paar maanden. De proefpersoon vertelt vervolgens dat hij/zij flexibel is: hij of zij kan zich qua duur en periode aanpassen aan de wensen van het bedrijf. Dan volgt de vraag: 'Zijn er nu mogelijkheden voor een stageplaats binnen uw bedrijf?' De uitkomst van deze vraag was dat er wel of geen uitnodiging volgde voor een kennismakingsgesprek. Als Marokkanen significant meer te horen krijgen dan autochtonen dat er geen mogelijkheden zijn, dus dat ze niet worden uitgenodigd voor een gesprek voor een stageplek, dan vatten we dit op als discriminatie. Het is een tweede aanwijzing dat de werkgever een voorkeur heeft voor het aannemen van autochtonen.

Naast discriminatie kijken we naar de toon van het gesprek. Na afloop van het gesprek hebben de proefpersonen aangegeven hoe ze te woord werden gestaan. We hebben de antwoorden ingedeeld in twee categorieën: (1) bot, kortaf en (2) zakelijk, vriendelijk, zeer vriendelijk.

De methode

In eerdere soortgelijke onderzoeken, zoals van Bovenkerk (1995), reageerden proefpersonen in koppels op openstaande vacatures: elk bedrijf werd zowel door een autochtone als door een allochtone proefpersoon benaderd. Ons onderzoek verschilt daarvan op twee punten. Ten eerste worden bedrijven benaderd door middel van open sollicitaties, er wordt dus niet op openstaande vacatures gereageerd. Ten tweede wordt elk bedrijf dat in het onderzoek is betrokken, één keer gebeld: door een Marokkaanse óf door een Nederlandse sollicitant. We hebben er om verschillende redenen van afgezien om proefpersonen naar hetzelfde bedrijf te laten bellen. Een praktische reden was dat de proefpersonen niet op dezelfde dag of in dezelfde week konden worden ingezet. Dan is het moeilijk om te verklaren dat een verschillende uitkomst een bewijs levert van discriminatie. Mogelijk is in de tussentijd (die varieert) de vacature al opgevuld en wijst men daarom de tweede sollicitant af. Een andere reden is dat werkgevers argwaan kunnen krijgen als hij of zij binnen korte tijd te maken krijgt met twee open sollicitaties die min of meer hetzelfde stramien volgen.

Met de alternatieve methode die in dit onderzoek wordt gehanteerd, zijn we evenwel ook in staat om discriminatie goed te onderzoeken. Immers, de allochtone en autochtone sollicitanten hebben *random* een lijst met bedrijven gekregen en bij een voldoende hoog aantal benaderingen van bedrijven kunnen eventuele verschillen tussen allochtonen en autochtonen worden vastgesteld.

Het gesprek

Het enige contact met de werkgever is telefonisch. In het gesprek informeren de proefpersonen naar de mogelijkheden voor een stageplaats. De proefpersonen hebben dus geen face-to-face gesprekken gevoerd met de werkgevers. De eerste auteur van dit onderzoek was altijd aanwezig tijdens het bellen, zodat deze controle uit kon oefenen op de manier waarop de proefpersonen werkgevers te woord stonden. In de maanden april en mei van 2005 hebben de proefpersonen telefonisch contact opgenomen met de verschillende bedrijven. Deze periode komt overeen met de periode waarin scholieren van de gekozen opleidingen zelf op zoek zijn naar een stage. In het onderzoek zijn in totaal 336 bedrijven benaderd, waarvan 176 bedrijven door Marokkaanse proefpersonen en 160 door autochtonen.

Het telefonisch benaderen van bedrijven zal er niet altijd toe leiden dat de proefpersonen direct worden afgewezen of worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Werkgevers kunnen vragen om een sollicitatiebrief. Daarom zijn voor aanvang van het onderzoek twee gelijkwaardige standaardbrieven opgesteld. Deze zijn ingezet wanneer werkgevers daarom vroegen. De

verschillende brieven waren niet systematisch gekoppeld aan een proefpersoon van een bepaalde etnische achtergrond. Op die manier wordt voorkomen dat eventuele fouten in het matchen van de brieven een stempel drukken op de uitkomsten. Tijdens het onderzoek hebben we slechts twee keer gebruik hoeven maken van standaardbrieven. Om de registratie van de gesprekken te standaardiseren, is gebruik gemaakt van antwoordformulieren. De proefpersonen vullen dit formulier in nadat zij contact hebben gehad met een werkgever. De gemaakte afspraken werden door de proefpersonen weer afgezegd. Daarbij vertelden zij dat zij niet op gesprek konden komen, omdat zij indoor middel van een stageplaats aangeboden hadden gekregen.

Resultaten

Wat laten onze bevindingen zien met betrekking tot discriminatie?² Model 1 laat zien dat in vergelijking met autochtonen Marokkanen drie keer zo vaak te horen krijgen dat er niet of nauwelijks stagiaires werken in het bedrijf. Model 2 toont aan dat ook na rekening te houden met de sectoren waarnaar is gebeld, het verschil in afwijzingen significant is. Aangezien beide groepen naar een groot aantal willekeurig gekozen bedrijven hebben gebeld, mag dit verschil worden opgevat als een onevenredig grote kans voor Marokkanen om te horen krijgen dat er normaal gesproken geen stagiaires werken in het bedrijf. Deze conclusie wordt bevestigd door af te gaan op de andere indicator van discriminatie: afwijzing. Uit Model 4 valt af te lezen dat voor Marokkanen de odds om te worden afgewezen voor een gesprek versus te worden uitgenodigd 1.6 keer hoger is dan voor autochtonen. Dit verschil is significant.

We kijken ook naar mogelijke interacties tussen etniciteit en bedrijfstak. Het blijkt dat Marokkanen in de bouw het meest worden gediscrimineerd; in die sector wordt tegen Marokkanen vaker dan tegen autochtonen gezegd dat er geen stages zijn en is het verschil in afwijzing met autochtonen het grootst. Marokkanen in de detailhandel krijgen vaker te horen dat er normaliter niet of nauwelijks stages zijn en ze worden vaker afgewezen dan in de horeca. Het verschil is weliswaar niet significant volgens conventionele maatstaven, maar gezien het geringe aantal cases en aantal 'succesvolle pogingen' vatten we dit toch op als een aanwijzing voor een significant verschil.

Naast discriminatie kijken we ook naar de toon waarop de sollicitanten te woord werden gestaan. Wat laten de resultaten zien? We vinden geen significant verschil in de manier waarop Marokkanen en autochtonen te woord worden gestaan. Significante verschillen worden wel gevonden als we kijken naar interacties tussen etniciteit en bedrijfstak. In de bouw worden Marokkanen het meest onvriendelijk te woord gestaan, en dat is in mindere mate in de detailhandel ook het geval. Een opmerkelijke bevinding is dat in de horeca Marokkanen vriendelijker worden bejegend dan autochtonen. Dit verklaart

ook waarom het algemene verschil tussen Marokkanen en autochtonen niet significant is: de negatievere ervaringen van Marokkanen in de detailhandel en met name in de bouw worden gecompenseerd door de positievere ervaringen in de horeca.

We hebben de resultaten van ons onderzoek op verschillende manieren gecontroleerd. Zo hebben we gekeken of de verschillen die we hebben gevonden tussen Marokkanen en autochtonen toegeschreven kunnen worden aan een verschil in de mate van contact met erkende en niet-erkende leerbedrijven. Erkende leerbedrijven zijn bedrijven die stageplaatsen aanbieden en daarvoor gecertificeerd zijn. Niet-erkende leerbedrijven kunnen ook stages aanbieden, maar zij zijn niet gecertificeerd. Uit nadere analyses (niet gepresenteerd) blijkt dat de bevindingen niet veranderen nadat rekening is gehouden met verschillen tussen erkende en niet-erkende leerbedrijven. Op een zelfde manier hebben we gekeken naar de invloed van de grootte van bedrijven en verschillen in afzonderlijke scores van proefpersonen. Ook die factoren beïnvloeden de conclusies niet.

TABEL 1 Logistische regressieanalyse van het zoeken naar een stageplaats onder Marokkaanse en autochtone proefpersonen. Gepresenteerd zijn odds ratio's

	<i>Weinig stages</i>			<i>Afwijzing</i>			<i>Onvriendelijke toon</i>		
	<i>Model 1</i>	<i>Model 2</i>	<i>Model 3</i>	<i>Model 4</i>	<i>Model 5</i>	<i>Model 6</i>	<i>Model 7</i>	<i>Model 8</i>	<i>Model 9</i>
<i>Etniciteit</i>									
Marokkaans	3.000**	2.376**	.881	1.654*	1.617*	.853	.653	.667	.125**
Nederlands (ref.)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
<i>Bedrijfstak</i>									
Bouw		.581	.238**		1.223	.588		.837	.092**
Detailhandel		.211**	.129**		.572*	.434*		1.060	.536
Horeca (ref.)		1.000	1.000		1.000	1.000		1.000	1.000
<i>Interacties</i>									
Marokkaans* bouw			6.186*			4.669*			47.636**
Marokkaans* detailhandel			2.583			1.690			5.320*
Marokkaans* horeca (ref.)			1.000			1.000			1.000
Chi ² model	16.533	37.225	43.407	4.702	12.477	18.968	2.740	3.315	30.561
Δ Chi ² model	16.533**	20.691**	6.182*	4.702*	7.775*	6.492*	2.740	.575	27.246**
Df model	1	3	5	1	3	5	1	3	5
N	256	256	256	335	335	335	305	305	305

* p < 0,05, ** p < 0,01

Conclusie en discussie

In dit artikel hebben we laten zien dat het ‘bewijs’ voor discriminatie van allochtonen in Nederland komt uit vier verschillende bronnen. Het blijkt dat allochtonen in Nederland een achterstand op de arbeidsmarkt hebben, zelfs nadat rekening wordt gehouden met andere factoren zoals opleidingsniveau en taalbeheersing. Verder heeft een aanzienlijk deel van de Nederlanders een negatieve houding jegens allochtonen en geven werkgevers aan liever geen allochtonen in dienst te nemen. Voorts zijn er de ervaringen met discriminatie van allochtonen zelf. Ten slotte wijst experimenteel onderzoek uit dat allochtonen die verder identiek zijn aan autochtonen minder kans hebben op een baan. Kortom, de gedachte dat vergelijkbare allochtonen en autochtonen gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt in Nederland wordt *tegengesproken* door empirisch onderzoek.

In ons onderzoek hebben we voortgebouwd op bestaande studies door te kijken naar discriminatie bij het zoeken naar stageplaatsen en door te kijken naar de toon van het gesprek. Uit ons onderzoek blijkt dat Marokkanen te maken hebben met discriminatie in het zoeken naar een stageplek in het mbo. Marokkanen krijgen vaker dan autochtonen te horen dat er in het desbetreffende bedrijf niet of nauwelijks stagiaires werken en Marokkanen worden vaker afgewezen voor een stageplek. De mate van discriminatie verschilt echter sterk per bedrijfstak. Veruit de sterkste discriminatie van Marokkanen is in de bouw. Bovendien worden in die sector Marokkanen veel vaker dan autochtonen onvriendelijk te woord gestaan. Ook in de detailhandel zijn werkgevers onvriendelijker tegen Marokkanen dan tegen autochtonen en zijn er aanwijzingen dat Marokkanen worden gediscrimineerd bij het zoeken naar een stageplek. Daarentegen worden Marokkanen in de horeca niet gediscrimineerd en worden zij zelfs vriendelijker te woord gestaan dan autochtonen.

Hoewel onze studie aanwijzingen vindt voor discriminatie en ook licht werpt op diverse hypothesen uit de economie en sociologie, zijn er ook problemen met ons onderzoek. Eén serieus probleem is de overlap van geslacht en sector. In de bouw werden mannelijke proefpersonen ingezet, in de detailhandel en de horeca alleen vrouwen. Het is om die reden mogelijk dat de verschillen die we vonden tussen de bouw aan de ene kant en de detailhandel en de horeca aan de andere kant, niet zijn toe te schrijven zijn aan verschillen in de kenmerken van die sectoren. Wellicht gaat het om een verschil in behandeling van Marokkaanse mannen en vrouwen. Zo kan uit de statistische discriminatietheorie (Phelps 1973) worden afgeleid dat met name Marokkaanse mannen vaker te maken krijgen met discriminatie dan Marokkaanse vrouwen, omdat de arbeidsprestatiebeelden over de Marokkaanse mannen minder positief zijn. Helaas kunnen we met de informatie uit ons onderzoek niet zeggen of de gevonden verschillen toegeschreven moeten worden aan verschillen in sector of geslacht. We merken echter op dat uit eerder onderzoek, eveneens gebruik-

makend van situatietests, is gebleken dat Marokkaanse mannen in de horeca relatief weinig te maken hebben met discriminatie (Gras et al. 1996).

Op verschillende manieren kan toekomstig onderzoek vooruitgang boeken op onze studie. Ten eerste door te kijken naar mogelijke discriminatie van Marokkaanse mannen in de detailhandel en in de horeca. Zo kunnen verschillen in discriminatie tussen mannen en vrouwen en tussen de bedrijfstakken beter in kaart worden gebracht. Ten tweede zou vervolgonderzoek zich kunnen richten op de etniciteit van de werkgevers. Op die manier kan worden onderzocht of de bevinding dat Marokkaanse meisjes in de horeca vriendelijker te woord worden gestaan dan autochtone meisjes kan worden verklaard door de sterke voorkeur van Marokkaanse ondernemers voor werknemers uit de eigen groep. Ten derde kan het onderzoek worden uitgebreid naar andere bedrijfstakken, zodat meer inzicht wordt verkregen waarom discriminatie verschilt naar bedrijfstak. Ten vierde zou het onderzoek ook andere etnische groepen, zoals Polen, Chinezen, en Irakezen kunnen betrekken. Ten slotte kan de studie van de loopbaan van migranten worden verlengd, zodat niet alleen inzicht wordt verkregen in de fase van het uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, maar ook in de uitkomsten van dat gesprek en de aanstelling in het bedrijf na de stage. Aangezien het uitnodigen voor een gesprek voor een stage minder van invloed is op de economische positie van een bedrijf en op de concurrentie tussen groepen dan het aanstellen in het bedrijf na een stage, kan (vanuit verschillende economische en sociologische theorieën) verwacht worden dat discriminatie van Marokkanen in deze latere fase van de loopbaan sterker zal zijn. Als die gedachte juist is, dan hebben we met ons onderzoek het bewijs voor discriminatie geleverd op één terrein waar men het niet snel zou verwachten.

Noten

¹ Dit artikel is gebaseerd op het afstudeeronderzoek van Mirjam Dolfing voor de Master 'Vraagstukken van Beleid en Organisatie', dat wordt aangeboden door de Capaciteitsgroep Sociologie, Universiteit Utrecht. Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van de Tweede Kamerfractie van GroenLinks. Frank van Tubergen is als universitair docent verbonden aan de Capaciteitsgroep Sociologie, Universiteit Utrecht. Correspondentie kan men richten aan: Frank van Tubergen, Capaciteitsgroep Sociologie, Universiteit Utrecht, Heidelberglaan 2, 3584 cs, Utrecht. E-mail: f.vantubergen@fss.uu.nl.

² In een uitgebreidere versie van dit artikel beschrijven we welke voorspellingen economische en sociologische theorieën doen voor verschillen in de mate van discriminatie tussen bedrijfstakken en voor verschillen tussen 'toon van het gesprek' enerzijds en 'feitelijke discriminatie' anderzijds. In deze uitgebreidere versie gaan we ook in op de implicaties van onze bevindingen voor deze theorieën. Deze versie is te verkrijgen bij de auteurs.

Literatuur

- Beek, K.W.H. van en B.M.S. van Praag (1992) *Kiezen uit sollicitanten: concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*. Den Haag: WRR.
- Beek, K.W.H. van (1993) *To be hired or not to be hired, the employer decides*. Dissertatie, Amsterdam.
- Blank, R.M., M. Dabady en C.F. Citro (2004) *Measuring racial discrimination*. Washington, The National Academies Press.
- Bovenkerk, F. (red.) (1978) *Omdat zij anders zijn: Patronen van rasdiscriminatie in Nederland*. Meppel: Boom.
- Bovenkerk, F., M.J.I. Gras en D. Ramsoedh (1995) *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Genève, International Labour Organisation.
- CBS (2005) *Statline*. Voorburg/Heerlen: Centraal Bureau voor de statistiek.
- Coenders, M., L. Lindner, J. Silversmith en J. Visser (2003) *Kerncijfers 2003: Jaaroverzicht discriminatieklachten bij Antidiscriminatiebureaus en meldpunten*. Amsterdam: Landelijke Vereniging Anti-Discriminatie Bureaus.
- Dagevos, J., M. Gijssberts en C. van Praag (2003) *Rapportage minderheden 2003; onderwijs arbeid en sociaal-culturele integratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gras, M., F. Bovenkerk, K. Gorter, P. Kruiswijk en D. Ramsoedh (1996) *Een schijn van kans. Twee empirische onderzoeken naar discriminatie op grond van handicap en etnische afkomst*. Arnhem: Quint.
- Hooghiemstra, E. (1991) Gelijke kansen voor allochtonen op een baan? In: *Migrantenstudies* 1, 15-23.
- Klaver, J., J.W.M. Mevissen en A.W.M. Odé (2005) *Etnische minderheden op de arbeidsmarkt, beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen*. Amsterdam: Regioplan.
- Kruisbergen, E.W. & Th. Veld (2002) *Een gekleurd beeld: Over beoordeling in selectie van allochtone werknemers*. Assen: Koninklijke Van Gorcum.
- LaPiere, R. (1934) Attitudes vs actions. *Social Forces* 13, 230-37.
- Motivaction (2004) *Trendmeter van het middenbedrijf*. Amsterdam: Motivaction.
- Nederlands Centrum Buitenlanders (1995) *Allochtonen over Nederland(ers)*. Utrecht: Nederlands Centrum Buitenlanders.
- NRC *Handelsblad* (2005) Aboutaleb, heb je een baantje voor me?, 9 februari.
- Pager, D. en L. Quillian (2005) Walking the talk? What employers say versus what they do. *American Sociological Review* 70, 355-380.
- Phelps, E.S. (1972) The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review* 62, 659-661.
- Riach, P.A. en Rich J. (2002) Field experiments of discrimination in the market place. *The Economic Journal* 112, 480-518.
- Scheepers, P., M. Coenders en M. Lubbers (2003) Historisch overzicht van ethnocentrische reacties in Nederland aan het eind van de twintigste eeuw. *Beleid en Maatschappij* 30, 80-89.
- Scheepers, P., R. Eisinga en L. Linssen (1994) Ethnocentrisme in Nederland: Veranderingen bij kansarme categorieën? *Sociologische Gids* 3, 185-201.
- Trouw* (2005) Verdonk ziet afwijzen door afkomst niet, 19 januari.
- Trouw* (2005) Verdonk wil voorbeelden discriminatie, 2 februari.
- Tubergen, F. van (2004) *The integration of immigrants in cross-national perspective. Origin, destination, and community effects*. Utrecht: Sociologie/1cs, dissertatie.
- Tubergen, F. van (2006) Occupational status of immigrants in cross-national perspective. A multilevel analysis of 17 western societies. In: G. Parsons en T. Smeeding (red.) *Immigration and the transformation of Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Tubergen, F. van, Ineke Maas en Henk Flap (2004) The economic incorporation of immigrants in 18 western societies. Origin, destination, and community effects. In: *American Sociological Review* 69, 701-24.
- Veenman, J. (1990) *De arbeidspositie van allochtonen in Nederland, in het bijzonder Molukkers*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Veenman, J. (2003) Discriminatie op de arbeidsmarkt. De resultaten van Nederlands onderzoek. *Beleid en Maatschappij* 30, 90-100.
- Verberk, G., P. Scheepers & A. Felling (2002) Attitudes and behavioural intentions towards ethnic minorities. An empirical test of several theoretical explanations for the Dutch case. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2, 197-217.
- Vitalis, C. (2004) *Gekleurde stages. Discriminatie van stagiaires in het MBO*. Rotterdam, LBR.