

Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt

Verschillen tussen etnische groepen en de rol van beschikbare informatie over sollicitanten

Lex Thijssen, Marcel Coenders en Bram Lancee

MEM 94 (2): 141–176

DOI: 10.5117/MEM2019.2.002.THIJ

Abstract

Ethnic discrimination in the Dutch labour market: Differences between ethnic minority groups and the role of personal information about job applicants

In this study, we present the results of a large-scale field experiment on ethnic discrimination in the Dutch job market. We sent fictitious job applications (N = 4,211) to vacancies for jobs in ten different occupations in the Netherlands. By examining 35 different ethnic minority groups, we detect considerable differences in discrimination rates between western (discrimination rate 1.2) and non-western minorities (discrimination rate 1.4). Furthermore, we find little systematic variation in discrimination with regard to gender, regions, and occupations, pointing to the existence of an ethnic hierarchy that is widely shared among employers. Finally, we do not find empirical support for the hypothesis that adding personal information in job applications reduces discrimination.

Keywords: ethnic discrimination, ethnic hierarchy, individual information in resumes, field experiment, labour market

1 Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door hardnekkige ongelijkheden tussen etnische groepen. Vergeleken met mensen met een

Nederlandse achtergrond, zijn mensen met een migratieachtergrond vaker werkloos (zie tabel 1), werken zij vaker in de lagere segmenten van de arbeidsmarkt en hebben zij een lager inkomen (Huijnk & Andriessen, 2016). Verschillende verklaringen zijn geopperd om deze ongelijkheden te verklaren, zoals verschillen in menselijk, cultureel en sociaal kapitaal (Gracia, Vázquez-Quesada, & Van de Werfhorst, 2016; Koopmans, 2016; Lancee, 2012; Van Tubergen, Maas, & Flap, 2004). Een vierde verklaring die veel aandacht krijgt in de wetenschappelijke literatuur is arbeidsmarktdiscriminatie (Gaddis, 2018): werkgevers zouden een duidelijke voorkeur hebben voor kandidaten met een Nederlandse achtergrond.

Tabel 1 Werkloosheid naar leeftijdsgroep en migratieachtergrond in 2017

| Migratieachtergrond | 15 tot 75 jaar | | | 15 tot 25 jaar | | |
|---|------------------|---------------------|--------------------|------------------|---------------------|--------------------|
| | GWL ^a | Abs. Δ ^b | Ratio ^c | GWL ^a | Abs. Δ ^b | Ratio ^c |
| Nederlandse achtergrond | 3,9 | | | 7,2 | | |
| Migratieachtergrond | 8,5 | -4,6 | 2,2 | 14,9 | -7,7 | 2,1 |
| Westerse migratieachtergrond | 5,7 | -1,8 | 1,5 | 11,2 | -4 | 1,6 |
| Niet-westerse migratieachtergrond | 11,1 | -7,2 | 2,8 | 16,8 | -9,6 | 2,3 |
| Marokko | 11,3 | -7,4 | 2,9 | 16 | -8,8 | 2,2 |
| Turkije | 9,6 | -5,7 | 2,5 | 16,5 | -9,3 | 2,3 |
| Suriname | 11,1 | -7,2 | 2,8 | 18,9 | -11,7 | 2,6 |
| (voormalige) Nederlandse Antillen | 13,7 | -9,8 | 3,5 | 19,9 | -12,7 | 2,8 |
| Overige niet-westerse migratieachtergrond | 11,2 | -7,3 | 2,9 | 15,9 | -8,7 | 2,2 |

Noot: ^a GWL (geregistreerde werkloosheid): de werkloze beroepsbevolking als percentage van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking. ^b Absoluut verschil in werkloosheidspercentage tussen personen met een Nederlandse achtergrond en personen met een (specifieke) migratieachtergrond. ^c De ratio van het werkloosheidspercentage van personen met een Nederlandse achtergrond en personen met een (specifieke) migratieachtergrond.
BRON: CBS, 2017 (eigen berekeningen)

Er is sprake van etnische discriminatie als mensen met een migratieachtergrond systematisch minder kans hebben op een baan dan mensen met een Nederlandse achtergrond, ondanks gelijke geschiktheid en in vergelijkbare omstandigheden (vgl. Bertrand & Duflo, 2017). Etnische discriminatie is moeilijk te observeren, omdat het lastig is te achterhalen of werkgevers etnische minderheden anders behandelen omwille van hun etnische afkomst of vanwege verschillen in andere (productie-relevante) eigenschappen (Bertrand & Duflo, 2017). Om discriminatie vast te stellen maken onderzoekers daarom in toenemende mate gebruik van een experiment. Een experimenteel onderzoekdesign heeft als groot voordeel dat het mogelijk is om gelijk gekwalificeerde sollicitanten te vergelijken die alleen verschillen met betrekking tot hun etnische

achtergrond. Het verschil in kansen tussen etnische groepen geeft op deze manier een zuivere indicatie van de mate waarin etnische minderheden worden gediscrimineerd.

In tegenstelling tot laboratorium- of surveyexperimenten is het met een veldexperimenteel design (ook wel praktijktesten, situatietesten of *audits* genoemd) mogelijk om het causale effect van etniciteit op arbeidsmarktuitkomsten te bestuderen in echte rekruteringsituaties. Er wordt bij dit type onderzoek onderscheid gemaakt tussen twee designs: de *in-person* praktijktest en de correspondentietest (Pager, 2007). Terwijl bij de eerste methode met acteurs wordt gesolliciteerd (*face-to-face* of per telefoon), wordt bij de tweede methode discriminatie onderzocht door met sollicitatiebrieven en CV's van fictieve werkzoekenden te reageren. Een bijzondere variant van de correspondentietest is een online CV-test, waarbij er niet gereageerd wordt op bestaande vacatures, maar fictieve CV's geplaatst worden op online CV-databanken.

In zowel Nederland (zie ook tabel 2) als het buitenland is met behulp van *in-person* praktijktesten en correspondentietesten veel onderzoek gedaan naar etnische discriminatie (Neumark, 2018; Quillian, Pager, Hexel, & Midtbøen, 2017; Zschirnt & Ruedin, 2016). Tabel 2 geeft een zo volledig mogelijk overzicht van alle (bij ons bekende) veldexperimenten naar etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is belangrijk om daarbij te vermelden dat er grote methodologische verschillen bestaan tussen studies. Uitkomsten kunnen variëren vanwege verschillen in onderzochte etnische groepen of beroepen, het aandeel mannen en vrouwen, designkeuzes (*in-person* praktijktest of correspondentietest), onderzoekspopulatie (krantenadvertenties of internetvacatures), studiegrootte, et cetera. Een aantal invloedrijke studies zullen wij daarom uitlichten.

In Nederland is pionierswerk verricht door Bovenkerk en collega's (Bovenkerk, 1977; Bovenkerk, Gras, & Ramsoedh, 1995). Gebruikmakend van zowel *in-person* praktijktesten als correspondentietesten werd in de jaren zeventig en negentig aangetoond dat de kans op een positieve reactie van een werkgever ongeveer 30 procent kleiner is voor sollicitanten met een Marokkaanse, Spaanse en Surinaamse migratieachtergrond dan de kans voor sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Meer recent is ook in veldexperimenten van het Sociaal Cultureel Planbureau vastgesteld dat zowel werkgevers (Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk, 2012; Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010; Andriessen, Van der Ent, Van der Linden, & Dekker, 2015) als uitzendbureaus (Andriessen, 2012) kandidaten met een Nederlandse achtergrond verkiezen boven kandidaten met een migratieachtergrond: de kans dat een kandidaat met een Nederlandse

Tabel 2 Overzicht van veldexperimenten naar etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt

| Publicatie | Onderzoeksdesign | Herkomstgroepen | Geslacht ^a | Onderzoekspopulatie | Observaties (n) ^b | Discriminatie? | Discriminatie ratio ^{c,d} |
|---|--|--|-----------------------|--|---------------------------------------|----------------|--|
| Bovenkerk, 1977 | In-person praktijktest + correspondentietest | Surinaams-Nederlands, Spaans-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Krantenadvertenties | 556 | Ja | 1,3 (alg.) |
| Büyükbözkoyun, Stamatou, & Stolk, 1991 | Correspondentietest | Turks-Nederlands | Mannen | Krantenadvertenties | 84 | Nee | 0,9 (alg.) |
| Bovenkerk, Gras, & Ramsodeh, 1995 | In-person praktijktest + correspondentietest | Marokkaans-Nederlands, Surinaams-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Krantenadvertenties | 554 (studie 1) + 598 (studie 2) | Ja | 1,3 (MAR) 1,3 (SUR) |
| Dolfig & Van Tubergen, 2005 | In-person praktijktest | Marokkaans-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Stageplaatsen bij leerbedrijven | 336 | Ja | - |
| Derous, 2007 | Correspondentietest | Marokkaans-Nederlands | Mannen + Vrouwen | - | 744 | Ja | - |
| Altintas, Maniram, & Veenman, 2009 | Correspondentietest + online cv-test | Marokkaans-Nederlands, Chinees-Nederlands | Mannen | Krantenadvertenties + Internetvacatures + online cv-bank | 468 (studie 1) + 665 kliks (studie 2) | Nee | - |
| Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010/ Andriessen, Nievers, Dagevos, & Faulk, 2012 | Correspondentietest + in-person praktijktest | Marokkaans-Nederlands, Turks-Nederlands, Surinaams-Nederlands, Antillaans-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Internetvacatures | 2680 | Ja | 1,2 (alg.) 1,1 (MAR) 1,2 (TUR) 1,2 (SUR) 1,2 (ANT) |

| | | | | | | | |
|---|---|--|---------------------|---------------------------------------|------------------------------------|----|---|
| Andriessen, 2012 | Correspondentietest + in-person praktijktest | Marokkaans- Nederlands, Turks-Nederlands, Surinaams-Nederlands, Antiliaans-Nederlands Arabisch-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Uitzendbureaus + internetvacatures | 263 (studie 1) + 460 (studie 2) | Ja | 1,6 (alg.) 1,1 (MAR) 1,8 (TUR) 1,6 (SUR) 2,1 (ANT) - |
| Derous, Ryan, & Nguyen, 2012 | Correspondentietest | | Mannen + Vrouwen | - | 768 | Ja | |
| Blommaert, Coenders, & Van Tubergen, 2014 | Online cv-test | Marokkaans- Nederlands | Mannen + Vrouwen | Online cv-bank | 636 | Ja | 1,5 (alg.) |
| Andriessen, Van der Ent, Van der Linden, & Dekker, 2015 | Correspondentietest | Marokkaans- Nederlands, Hindoestaans- Nederlands | Mannen + Vrouwen | Internetvacatures | 528 (studie 1) + 436 (studie 2) | Ja | 1,8 (MAR) 1,5 (SUR) |
| Dirkzwager, Blokland, Nannes, & Vroonland, 2015 | Correspondentietest | Niet-Westers- Nederlands | Mannen | Internetvacatures | 1152 | Ja | 1,8 - 2,1 (alg.) |
| Panteia, 2015 | Online cv-test | Marokkaans- Nederlands, Turks-Nederlands, Surinaams-Nederlands, Antiliaans-Nederlands, Pools-Nederlands | Mannen | Online cv-bank | 1346 | Ja | 2,0 (MAR) 2,2 (TUR) 1,9 (SUR) 1,8 (ANT) 2,0 (POL) |
| Abubaker & Bagley, 2017 | Correspondentietest | Arabisch-Nederlands | Mannen | Internetvacatures | 430 | Ja | 1,3 (alg.) |

Tabel 2 vervolg

| Publicatie | Onderzoekdesign | Herkomstgroepen | Geslacht ^a | Onderzoekpopulatie | Observaties (n) ^b | Discriminatie? | Discriminatie ratio ^{c,d} |
|---|---------------------|---|-----------------------|--------------------|------------------------------|----------------|---|
| Van den Berg, Blommaert, Bijleveld, & Ruiters, 2017 | Correspondentietest | Niet-Westers-Nederlands | Mannen | Internetvacatures | 520 | Ja | 3,0 - 5,0 (alg.) |
| Thijssen, Coenders & Lancee, 2018 | Correspondentietest | 35 westerse- en niet-westerse migrantengroepen, waaronder: Marokkaans-Nederland Turks-Nederlands Pools-Nederlands Bulgaars-Nederlands | Mannen + Vrouwen | Internetvacatures | 4211 | Ja | 1,3 (alg.) 1,2 (W) 1,4 (NW) 1,5 (MAR) 1,4 (TUR) 1,2 (POL) 1,3 (BUL) |

^a Als is aangegeven dat mannelijke en vrouwelijke kandidaten zijn onderzocht wil dit niet perse zeggen dat er sprake is van een gebalanceerd design. In een gebalanceerd design zijn er per type vacature evenveel mannelijke als vrouwelijke sollicitanten. In veel veldexperimenten is gebruik gemaakt van een ongebalanceerd design, waarbij bijvoorbeeld alleen mannelijke kandidaten op banen in de industrie of bouw solliciteerden en vrouwelijke kandidaten alleen solliciteerden op banen in de zorg of het onderwijs.

^b Tenzij anders aangegeven refereert N naar het aantal verstuurd frictieve sollicitaties

^c De discriminatieratio is berekend door de kans op een werkgeverreactie voor kandidaten met een Nederlandse achtergrond te delen door de kans op een werkgeverreactie voor kandidaten met een (specifieke) migratieachtergrond. Bij een aantal studies was te weinig informatie beschikbaar om de discriminatieratio weer te geven. Bij een aantal studies was het zelfs mogelijk om per onderzochte herkomstgroep een discriminatieratio te berekenen. Het is belangrijk om te vermelden dat er grote methodologische verschillen bestaan tussen studies die het lastig maken om uitkomsten met elkaar te vergelijken. Uitkomsten kunnen bijvoorbeeld variëren vanwege verschillen in onderzochte etnische groepen of beroepen, het aandeel mannen en vrouwen, overige experimentele manipulaties, designkeuzes, onderzoekspopulatie, studieperiode, et cetera.

^d Afkortingen: - = geen of onvoldoende informatie beschikbaar, Alg. = alle herkomstgroepen, MAR = Marokkaans-Nederlands, TUR = Turks-Nederlands, SUR = Surinaams-Nederlands, ANT = Antilliaans-Nederlands, POL = Pools-Nederlands, BUL = Bulgaars-Nederlands, W = westerse herkomst, NW = niet-westerse herkomst.

achtergrond wordt gecontacteerd is 20 tot 80 procent groter dan de kans dat iemand met een niet-westerse migratieachtergrond wordt benaderd.

Een laatste noemenswaardig veldexperiment is de studie van Blommaert, Coenders en Van Tubergen (2014) die profielen van fictieve werkzoekenden (met een Nederlandse of Marokkaanse naam) plaatsten op vacaturewebsites (zie ook Altintas, Maniram, & Veenman, 2009; Panteia, 2015). De auteurs waren daardoor in staat twee uitkomstmaten te analyseren: (1) of werkgevers wel of niet het volledige profiel van een werkzoekende bekeken en (2) of de werkzoekende vervolgens wel of niet is benaderd door een werkgever. Discriminatie bleek vooral in de eerste fase van het rekruteringstraject plaats te vinden. Profielen van werkzoekenden met een Marokkaanse naam werden 50 procent minder vaak bekeken dan profielen met een typisch Nederlandse naam en hadden uiteindelijk 60 procent minder kans om benaderd te worden door een werkgever.

In deze studie presenteren wij de resultaten van een nieuwe grootschalige correspondentietest naar etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt (Lancee et al., 2019). Hierbij zullen wij ons richten op de kansen van jonge werkzoekenden (leeftijd 23-25) met relatief weinig werkervaring (± 4 jaar). Een praktisch argument voor deze keuze is dat het zeer lastig is om realistische fictieve beroepsloopbanen voor oudere werkzoekenden samen te stellen. Een theoretisch argument om deze relatief jonge populatie te onderzoeken is dat diverse studies (Blau & Duncan, 1967; Luijkx & Wolbers, 2009) hebben aangetoond dat de start van de carrière van mensen een kritisch moment is met mogelijk blijvende (negatieve) gevolgen op het verdere verloop van loopbanen. Daarom is het belangrijk om meer inzichten te krijgen in de sociale barrières van mensen in het begin van hun arbeidsloopbaan. Wij leveren op drie manieren een bijdrage aan het bestaande (Nederlandse) onderzoek naar etnische discriminatie in wervings- en selectiebeslissingen.

De eerste vernieuwing is de schaal waarop dit onderzoek is uitgevoerd. Eerdere praktijktesten beperkten zich tot het onderzoeken van mannelijke of vrouwelijke kandidaten, een klein aantal beroepen, in een beperkt aantal regio's. In het huidige onderzoek is in de periode tussen november 2016 en april 2018 4.211 keer met zowel mannelijke als vrouwelijke fictieve baan-kandidaten gesolliciteerd op openstaande vacatures voor tien verschillende beroepsgroepen verspreid over heel Nederland. Tot op heden bestaat er nog onduidelijkheid over de vraag of discriminatie vooral mannelijke of vrouwelijke kandidaten met een migratieachtergrond treft, en of discriminatie in bepaalde beroepen en regio's vaker voorkomt.¹ Door de grote omvang van dit onderzoek zijn wij beter in staat om vast te stellen of en in

welke mate discriminatiepatronen variëren naar geslacht, beroepsgroep en regio.

Een tweede innovatie van deze studie is dat wij onderzoeken in hoeverre discriminatie varieert naar etnische herkomst. Een groot aantal praktijktesten vergeleek de kansen van slechts een of twee etnische minderheidsgroepen met die van autochtone Nederlanders, en slechts een klein aantal studies heeft de relatieve kansen van drie of meerdere etnische groepen in één veldexperiment onderzocht (zie tabel 2). Dit is een belangrijke tekortkoming om twee redenen. Ten eerste doet deze benadering weinig recht aan de grote en toenemende diversiteit aan inwoners met een migratieherkomst in de Nederlandse samenleving (Jennissen, Engbersen, Bokhorst, & Bovens, 2018). Ten tweede blijft daardoor onbelicht of discriminatie wel alle etnische minderheidsgroepen in gelijke mate treft. In hun onderzoek onder vier groepen met een niet-westerse migratieachtergrond vonden Andriessen et al. (2012) geen systematische verschillen in discriminatie, en zij concludeerden daarom dat werkgevers geen onderscheid maken tussen etnische minderheidsgroepen. Het is echter de vraag of deze conclusie ook stand houdt als we een groter aantal en meer verschillende etnische minderheidsgroepen in het onderzoek betrekken. Zo laat Tabel 1 bijvoorbeeld zien dat individuen met een westerse migratieachtergrond vaker werkloos zijn dan individuen met een Nederlandse achtergrond maar minder vaak dan individuen met een niet-westerse migratieachtergrond. Dit roept de vraag op of werkgevers bepaalde etnische groepen meer kansen bieden dan andere. In tegenstelling tot eerdere studies bestuderen wij in deze studie de relatieve kansen van een groot aantal verschillende etnische groepen, namelijk 35 groepen in totaal. We richten ons daarbij niet alleen op de 'klassieke' etnische minderheidsgroepen die veelvuldig geassocieerd worden met sociaaleconomische achterstanden, maar ook op (kleinere) minderheidsgroepen waarover meer positieve stereotypen bestaan en die meer geïntegreerd zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Op deze manier is na te gaan of dat etnische discriminatie is gericht tegen alle etnische groepen (Edo, Jacquemet, & Yannelis, 2017; Jacquemet & Yannelis, 2012) of dat bepaalde etnische minderheidsgroepen meer worden gediscrimineerd dan andere (Hagendoorn, 1995).

Een laatste belangrijke vernieuwing is dat wij stilstaan bij de vraag waarom werkzoekenden met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. We richten ons hierbij specifiek op het effect van persoonlijke informatie op etnische discriminatie. Theoretici hebben geopperd dat een gebrek aan relevante persoonlijke informatie in sollicitaties een belangrijke reden is waarom werkgevers onderscheid maken naar

etnische herkomst (Arrow, 1973; Phelps, 1972). Het toevoegen van persoonlijke informatie zou dergelijke informatieonzekerheden moeten verminderen en als gevolg hebben dat werkgevers minder discrimineren (Neumark, 2018). Tot dusverre hebben weinig studies deze hypothese met behulp van praktijktesten getest en bovendien heeft dit onderzoek wisselende resultaten opgeleverd (zie bijv. Agerström, Björklund, Carlsson, & Rooth, 2012; Andriessen et al., 2010; Kaas & Manger, 2012; Koopmans, Veit, & Yemane, 2018). In deze studie onderzoeken wij of etnische minderheden minder worden gediscrimineerd wanneer kandidaten in hun CV's en sollicitatiebrieven meer informatie toevoegen over hun *hard* en *soft skills*.

Samenvattend, eerder onderzoek heeft laten zien dat sollicitanten met een migratieachtergrond worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het doel van dit onderzoek is tweeledig: het probeert meer inzicht te krijgen of arbeidsmarktdiscriminatie bepaalde herkomstgroepen meer of minder treft, en bestudeert of etnische discriminatie afhangt van de hoeveelheid individuele informatie in sollicitatiematerialen. Onze onderzoeksvragen luiden aldus: (1) *In hoeverre varieert etnische discriminatie tussen verschillende herkomstgroepen?* En (2) *In hoeverre neemt etnische discriminatie af wanneer meer individuele informatie beschikbaar is?*

2 Theorie

Varieert etnische discriminatie naar etnische herkomst?

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

De etnische homofilietheorie veronderstelt dat etnische discriminatie is gericht tegen alle etnische minderheidsgroepen en sterk wordt gedreven door *ingroup*-preferenties (Edo et al., 2017; Jacquemet & Yannelis, 2012). Deze theorie sluit nauw aan bij een lange onderzoekstraditie in de psychologie naar sociale categorisatie en minimale groepseffecten (Dovidio & Gaertner, 2010; Fiske, 1998; Greenwald & Pettigrew, 2014). Het principe van sociale categorisatie houdt in dat om een complexe wereld begrijpelijk te maken, mensen niet alleen objecten maar ook individuen vrijwel automatisch en razendsnel in groepen indelen (Fiske, 1998). Mensen maken daarbij een onderscheid tussen individuen die tot de *ingroup* (eigen etnische groep) of tot de *outgroup* (andere etnische groep) worden gerekend. Onderzoek wijst uit dat sociale categorisatie resulteert in een sterke *bias* ten

aanzien van de ingroup (Dovidio & Gaertner, 2010; Fiske, 1998; Greenwald & Pettigrew, 2014). Mensen overschatten de individuele verschillen tussen de ingroup en outgroups, terwijl zij tegelijkertijd gelijkenissen tussen individuen binnen groepen overschatten (vooral binnen outgroups). Sociale categorisatie heeft daarnaast invloed op de manier waarop mensen groepsinformatie verwerken, waarbij nieuwe informatie over de ingroup gemakkelijker wordt verwerkt dan over een outgroup. Mensen voelen zich hierdoor ook sneller vertrouwd en verbonden met mensen die tot de ingroup worden gerekend.

Psychologisch onderzoek toont aan dat sociale categorisatie een belangrijke rol speelt in processen van sociale uitsluiting en discriminatie (Greenwald & Pettigrew, 2014; Tajfel, 1982; Tajfel & Turner, 1986). Zo is met behulp van zogenaamde minimale groepsexperimenten aangetoond dat mensen die op basis van arbitraire criteria in groepen werden ingedeeld bij allocatieopdrachten, meer hulpbronnen toekenden aan individuen uit de ingroup dan uit een outgroup, zelfs als zij daar geen persoonlijk voordeel uit haalden of als zij op de hoogte waren van het feit dat mensen op willekeurige basis over groepen waren verdeeld. Op basis van deze inzichten verwacht de etnische homofilietheorie dan ook dat discriminatie vooral voorkomt vanwege het onderscheid dat mensen maken tussen ingroup en outgroup.

Ondanks dat de minimale groepsexperimenten talloze malen (met succes) zijn gerepliceerd in laboratoriumexperimenten (Greenwald & Pettigrew, 2014), is tot op heden weinig onderzoek gedaan naar de rol van ingroup-preferenties ter verklaring van etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. Een uitzondering hierop is het werk van Jacquemet, Yannelis en Edo waarin zij vergeleken of gevestigde etnische of raciale minderheidsgroepen in dezelfde mate worden gediscrimineerd als een gefingeerde minderheidsgroep zonder duidelijke connotatie met een bestaande etnische groep. Zowel in Frankrijk als in de Verenigde Staten (Edo et al., 2017; Jacquemet & Yannelis, 2012) werden geen significante verschillen gevonden in de mate waarin deze etnische minderheidsgroepen worden gediscrimineerd, wat als bewijs werd gezien dat de specifieke herkomst en de reputatie van herkomstgroepen weinig uitmaken in selectiebeslissingen; werkgevers zouden vooral een sterke voorkeur hebben voor een kandidaat van de eigen etnische groep. Samenvattend, op basis van de etnische homofilietheorie kan worden verondersteld dat werkgevers een grote voorkeur hebben voor individuen met een Nederlandse herkomst, omdat zij zich daarmee sterker kunnen identificeren en zich meer verbonden en vertrouwd voelen dan met individuen met een migratieachtergrond.

De etnische hiërarchietheorie (Hagendoorn, 1995; Sidanius & Pratto, 1999; Snellman & Ekehammar, 2005) veronderstelt dat leden van etnische groepen specifieke voorkeuren hebben met welke etnische groepen zij sociale contacten willen aangaan (bijv. in relaties, in de buurt of op het werk). Overeenkomstig met de etnische homofiliethese wordt daarbij verondersteld dat mensen een duidelijke voorkeur hebben voor de ingroup. Een belangrijk verschil is echter dat de etnische hiërarchietheorie ervan uitgaat dat er in samenlevingen een wijd geaccepteerde hiërarchie bestaat tussen etnische groepen (Hagendoorn, 1995). De positie van etnische groepen hangt af van de sociaaleconomische status en de mate waarin groepen in cultureel opzicht afwijken van de dominante bevolkingsgroep in een samenleving. De verwachting is dat groepen die in sociaaleconomisch en cultureel opzicht meer afwijken van de autochtone Nederlandse bevolking, negatiever worden gestereotyperd en daardoor meer te maken krijgen met sociale uitsluiting en discriminatie.

Diverse onderzoeken geven aanwijzingen dat er in de Nederlandse samenleving een etnische hiërarchie bestaat. Dagevos en Huijnk (2014) toonden aan dat autochtone Nederlanders het meest positief zijn over hun eigen groep (gemiddelde score 72 op een schaal van 0 (negatief) tot 100 (positief)), en iets minder positief zijn over minderheden met een Chinese (68), Surinaamse (62) en Turkse (58) herkomst. Minderheden met een Poolse (53) en Antilliaanse (51) herkomst roepen nog minder positieve gevoelens op, terwijl minderheden van Marokkaanse herkomst duidelijk het laagst scoren met een gemiddelde score van 44. Voor zover ons bekend zijn dergelijke grootschalige vragenlijstonderzoeken niet uitgevoerd onder werkgevers, maar de inzichten van kwalitatief onderzoek van Nievers (2010) suggereren dat ook onder werkgevers een rangschikking van etnische groepen bestaat. Werkgevers zijn het meest positief over de werkmentaliteit van Turkse Nederlanders, terwijl ook Surinaamse Nederlanders als goed geïntegreerd en gezellig worden gezien. Minder positief zijn werkgevers over de kwaliteiten van Antilliaanse en Marokkaanse Nederlanders, die als onbetrouwbaar worden gezien en vaker met criminaliteit geassocieerd worden.

Tot dusverre heeft slechts een beperkt aantal studies onderzocht of er ook verschillen bestaan in de mate waarin etnische minderheidsgroepen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt, waarbij opvalt dat de bevindingen in deze studies veel minder eenduidig zijn dan die in studies naar houdingen ten aanzien van etnische minderheden. In het buitenland vinden studies in Canada (Oreopoulos, 2011), Ierland (McGinnity & Lunn, 2011)

en het Verenigde Koninkrijk (Wood, Hales, Purdon, Sejersen, & Hayllar, 2009) bijvoorbeeld geen significante verschillen tussen etnische minderheidsgroepen, terwijl studies in Australië (Booth, Leigh, & Varganova, 2012), Duitsland (Koopmans et al., 2018), Oostenrijk (Weichselbaumer, 2017), Rusland (Bessudnov & Shcherbak, 2018) en Zwitserland (Zschirnt, 2018) meer bewijs vinden voor het bestaan van een etnische hiërarchie op de arbeidsmarkt.

Het beeld dat naar voren komt in het Nederlandse onderzoek is dat etnische minderheidsgroepen in dezelfde mate worden getroffen door arbeidsdiscriminatie. Andriessen en collega's (Andriessen et al., 2012, 2010) vonden dat fictieve sollicitanten met een Marokkaanse, Turkse, Surinaamse en Antilliaanse migratieachtergrond weliswaar significant minder reacties ontvingen dan sollicitanten met Nederlandse achtergrond, maar dat er tussen deze minderheidsgroepen geen substantiële verschillen zijn te constateren. Panteia (2015) onderzocht of er verschillen bestaan in de mate waarin werkgevers interesse tonen in de CV's van fictieve kandidaten met een autochtone Nederlandse, Antilliaanse, Surinaamse, Marokkaanse, Turkse en Poolse achtergrond in online CV-databanken. Werkgevers klikten gemiddeld vaker op kandidaten met een autochtone Nederlandse herkomst, maar ook in dit experiment werden slechts minimale verschillen tussen etnische minderheidsgroepen gevonden.

Het is lastig om te zeggen waarom sommige studies (met name in het buitenland) meer verschillen observeren tussen groepen dan andere studies, zoals de genoemde Nederlandse studies. Factoren die mogelijk meespelen zijn het aantal observaties en de keuze van etnische minderheidsgroepen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat studies met een lager aantal observaties of beperkte variatie in de sociaaleconomische of culturele achtergrond van minderheidsgroepen moeilijker significante verschillen kunnen vaststellen. Door de kansen van kandidaten met een grotere diversiteit in achtergronden op grote schaal te analyseren, kunnen de resultaten van dit onderzoek hier meer uitsluitsel over geven.

Op basis van de hier besproken theorieën en de inconsistente bevindingen in de literatuur formuleren wij twee rivaliserende hypothesen: *Sollicitanten met een migratieachtergrond worden in gelijke mate gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt* (H1a: etnische homofiliehypothese). De tweede hypothese veronderstelt echter dat *sollicitanten met een migratieachtergrond niet in gelijke mate worden gediscrimineerd; etnische minderheidsgroepen worden meer gediscrimineerd naarmate zij in sociaal-economisch en cultureel opzicht verder afstaan van autochtone Nederlandse bevolking* (H1b: etnische hiërarchiehypothese).

Leiden informatieonzekerheden ertoe dat werkgevers discrimineren?

De statistische discriminatietheorie stelt dat discriminatie het gevolg is van onzekerheden in het selectieproces (Arrow, 1973; Phelps, 1972). Werkgevers ervaren onzekerheid, omdat zij op basis van een zeer beperkte hoeveelheid informatie in CV's en sollicitatiebrieven in korte tijd een belangrijke beslissing moeten nemen wie ze wel en niet aannemen. Om te voorkomen dat werkgevers de verkeerde beslissingen nemen, gebruiken zij groepsinformatie om de kwaliteiten van individuele sollicitanten beter in te kunnen schatten. Doordat werkgevers het idee hebben dat etnische minderheden gemiddeld minder productief zijn dan de autochtone bevolking, kiezen werkgevers daarom eerder voor een autochtone kandidaat.

Volgens de statistische discriminatietheorie is het gebrek aan productie-relevante informatie dus een belangrijke reden waarom werknemers selecteren op basis van etnische herkomst (Neumark, 2018). Een aantal onderzoekers heeft deze voorspelling getest door te bekijken of er minder etnische discriminatie plaatsvindt indien werkgevers meer informatie over individuele sollicitanten tot hun beschikking hebben (Neumark, 2018). De uitkomsten zijn wisselend. In lijn met de statistische discriminatietheorie, vonden Kaas en Manger (2012) in Duitsland geen discriminatie wanneer kandidaten een positieve referentiebrieven van een vorige werkgever meestuurd. In Zweden toonden Agerström, en collega's (2012) aan dat kandidaten met een Zweedse en Arabische herkomst weliswaar meer positieve reacties ontvingen wanneer zij zichzelf als een warme of competente kandidaat omschreven, maar dat het verschil in kansen tussen beiden groepen niet afnam en dus niet leidde tot minder discriminatie. Wederom in Duitsland onderzochten Koopmans en collega's (2018) de impact van het toevoegen van positieve informatie in een referentiebrieven en het vermelden van een goed gemiddeld eindcijfer in de laatste voltooide opleiding. Net als in de studie van Agerström en collega's werd ook in dit onderzoek geen bewijs gevonden dat werkgevers minder discrimineren wanneer positieve informatie over iemands kwaliteiten en motivatie werd toegevoegd.

In Nederland varieerden Andriessen et al. (2010) het aantal jaren werkervaring van sollicitanten. Het verhogen van het aantal jaren werkervaring leidde tot meer positieve reacties, maar tegelijkertijd bleek ook dat kandidaten met een niet-westerse achtergrond niet minder discriminatie onderzochten wanneer sollicitanten meer werkervaring hadden.

Een recentere studie van Andriessen et al. (2015) in de regio Haaglanden toonde opnieuw aan dat identiek gekwalificeerde kandidaten met een

migratieachtergrond (Marokkaanse en Hindoestaanse herkomst) minder gecontacteerd werden dan kandidaten met een Nederlandse herkomst. In de tweede fase van dit onderzoek werd nagegaan of sollicitanten met een migratieachtergrond meer kans maakten indien zij aangaven zich sterk verbonden te voelen met Nederland (integratieconditie) of meer werkervaring en motivatie hadden (werkervaringsconditie). Beide condities hadden andere effecten voor de twee minderheids-groepen. Hindoestaans-Nederlandse sollicitanten die aangaven sterk geïntegreerd te zijn (door te vermelden dat zij zich sterk verbonden voelen met Nederland en vrijwilligerswerk doen) maakten evenveel kans als Nederlandse sollicitanten (die dat niet vermeldden). Marokkaans-Nederlandse sollicitanten maakten evenveel kans als Nederlandse sollicitanten indien zij in vergelijking met de Nederlandse sollicitanten twee jaar extra werkervaring en meer relevante cursussen hadden en hun motivatie en competenties in de brief benadrukten. Met andere woorden, sollicitanten met een Marokkaanse herkomst moesten over extra kwalificaties beschikken om te kunnen concurreren met sollicitanten met een Nederlandse achtergrond die niet over deze kwalificaties beschikten. Omdat in dit onderzoek de informatie in de CV's en brieven van kandidaten met een Nederlandse achtergrond niet varieerde, kan uit dit onderzoek niet afgeleid worden of het toevoegen van extra informatie tot minder discriminatie leidt.

In de huidige studie varieerden wij de hoeveelheid persoonlijke informatie (zowel *hard* als *soft skills*) in sollicitatiematerialen voor kandidaten met een migratieachtergrond *en* kandidaten met een Nederlandse achtergrond. Op basis van de statistische discriminatietheorie verwachten wij dat het toevoegen van persoonlijke informatie de kansen op een reactie van beide groepen zal vergroten, maar dat dit in sterkere mate geldt voor kandidaten met een migratieachtergrond. Immers, het toevoegen van individuele informatie vermindert voor werkgevers de noodzaak om op groepsbeelden terug te vallen die voornamelijk voor de kansen van sollicitanten met een migratieherkomst nadelig zouden zijn. Door meerdere etnische minderheidsgroepen te onderzoeken is het bovendien mogelijk om te bestuderen of dit effect verschilt naar herkomstgroep. We toetsen de volgende hypothese: *Sollicitanten met een migratieachtergrond worden minder gediscrimineerd wanneer meer persoonlijke informatie in het CV of de sollicitatiebrief is toegevoegd* (H₂: informatiehypothese).

3 Data, metingen en analysestrategie

Data

In deze studie maken we gebruik van de Nederlandse data van een cross-nationaal geharmoniseerde correspondentiestudie naar etnische discriminatie in de eerste fase van het wervings- en selectieproces (Lancee et al., 2019).² Het veldexperiment werd uitgevoerd in de periode tussen november 2016 en april 2018.³ Bestaande CV's en motivatiebrieven zijn als voorbeeld gebruikt om realistische sollicitatiematerialen te ontwikkelen. Voordat gereageerd werd op openstaande vacatures zijn de fictieve CV's en sollicitatiebrieven aan recruiters voorgelegd om de geloofwaardigheid van de fictieve kandidaten te controleren. De sollicitatiebrieven en CV's bevatten informatie over de leeftijd van de sollicitant (23-25), contactgegevens (post- en e-mailadres, telefoonnummer), vooropleidingen (mbo of hbo) en eerder opgedane werkervaring (4 jaar) en de motivatie van de sollicitant om te solliciteren op de openstaande vacature. De fictieve sollicitanten solliciteerden op vacatures die werden geadverteerd op veelgebruikte vacaturesites. In tegenstelling tot eerdere veldexperimenten, lieten we in dit experiment slechts één fictieve sollicitant op een openstaande vacature solliciteren (Koopmans et al., 2018). Dit vermindert het risico om gedetecteerd te worden en maakt het mogelijk om meerdere experimentele manipulaties te onderzoeken zonder argwaan onder werkgevers te wekken. Om hinder voor werkgevers te minimaliseren, trokken we de fictieve sollicitant onmiddellijk terug (binnen één dag) nadat een werkgever de fictieve sollicitant contacteerde.⁴ In totaal hebben we op 4.211 vacatures gesolliciteerd, in tien beroepsgroepen, verspreid over Nederland.

Metingen

De afhankelijke variabele indiceert of de fictieve sollicitant wel of geen positieve werkgeverreactie ontving. Persoonlijke verzoeken om aanvullende informatie en (voor-)uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek zijn gecodeerd als een positieve reactie (1). Overige werkgeverreacties of geen reactie zijn gecodeerd als 0.

Om discriminatie vast te stellen varieerden we de etnische achtergrond van fictieve sollicitanten. In correspondentiestudies is het belangrijk dat werkgevers de etnische herkomst van fictieve kandidaten kunnen herleiden (Gaddis, 2017). De etniciteit van een fictieve sollicitant is daarom op verschillende manieren gesignaleerd: 1) met de voor- en achternaam van de sollicitant, 2) door naast Nederlands ook de taal van het land van herkomst

als moedertaal te vermelden en 3) door bij kandidaten met een migratieherkomst een passage toe te voegen waarin zij aangaven dat ofwel de ouders ofwel zijzelf in het buitenland waren geboren, maar dat zij alle belangrijke vooropleidingen (o.a. basisschool) in Nederland hebben doorgelopen. Op deze manier is uitgesloten dat werkzoekenden met een migrantenherkomst een kleinere kans hebben om te worden gecontacteerd omdat ze te weinig land-specifiek menselijk kapitaal bezitten (Oreopoulos, 2011).

In totaal onderzochten we in deze studie 36 verschillende herkomstgroepen (zie tabel A1 in de appendix). In de analyse zullen we deze groepen op verschillende wijzen groeperen en vergelijken. Ten eerste maken we onderscheid tussen fictieve sollicitanten met een Nederlandse achtergrond en sollicitanten met een migratieachtergrond. Ten tweede maken wij binnen de groep met een migratieachtergrond onderscheid tussen westerse en niet-westerse minderheden. Ten derde maken we een onderscheid naar acht herkomstregio's: West-Europa en Noord-Amerika, Oost-Europa en Rusland, Latijns-Amerika, Zuid-Azië, Zuidoost- en Oost-Azië, Midden-Oosten en Noord-Afrika en Zuid- en Midden-Afrika. Ten slotte zoomen we in op enkele grotere migrantenpopulaties in Nederland en onderscheiden we sollicitanten met een Marokkaanse, Turkse, Poolse, Bulgaarse, Surinaamse of Antilliaanse herkomst. De vier eerstgenoemde groepen zijn oververtegenwoordigd in het onderzoek, zodat we hiervoor meer verfijnde statistische analyses kunnen uitvoeren.

Naast etniciteit manipuleerden we vier soorten informatie, waarbij op basis van toeval elk type informatie bij de helft van alle sollicitanten werd vermeld. Dat betekent dat bij 50 procent van alle sollicitanten een professionele foto werd toegevoegd. De bijgevoegde foto's zijn geselecteerd en getest op basis van vergelijkbare gepercipieerde aantrekkelijkheid, competentie, warmte en leeftijd. Bij 50 procent van de sollicitanten werd het gemiddelde eindcijfer in de laatst voltooide opleiding ('cijfergemiddelde: 7,5') op willekeurige basis toegevoegd. Daarnaast gaf 50 procent van de fictieve kandidaat aan een warme persoonlijkheid te hebben: sollicitanten omschreven zichzelf als een vriendelijk en sociaal persoon die veel oog heeft voor de mensen om zich heen. Ten slotte werd bij de helft van de sollicitanten extra informatie over de competenties vermeld. De fictieve sollicitanten omschreven zichzelf als een hardwerkend persoon die verantwoordelijk is voor het begeleiden van nieuwe werknemers. Ook werd daarbij in de sollicitatiebrief en het CV vermeld welke extra taken en verantwoordelijkheden de fictieve sollicitant had bij de vorige werkgever. Voor de analyse construeerden we een schaal die indiceert hoeveel extra informatie is toegevoegd aan de sollicitatiebrief of het CV. Deze variabele varieert tussen 0

(geen informatiemanipluaties toegevoegd) en 4 (alle informatiemanipluaties toegevoegd).

Afgezien van deze kenmerken nemen we het geslacht en de religiositeit van de sollicitant mee als controle-variabelen. Ook deze kenmerken zijn op willekeurige basis aan de sollicitanten toegewezen, waarbij de helft van alle sollicitanten een vrouw was en de helft religieus was (dat wil zeggen aangaf vrijwilligerswerk te verrichten voor een religieus jongeren centrum).

In totaal onderzochten wij tien verschillende beroepen: kok, elektromonteur, loodgieter, timmerman, receptionist, verkoopmedewerker, kap- per, administratief medewerker, softwareontwikkelaar en accountmanager. Deze beroepen zijn gekozen om voldoende variatie te hebben met betrekking tot het vereiste opleidingsniveau en tot relationele vaardigheden. Omdat dit veldexperiment valt onder een groter internationaal project naar arbeidsmarktdiscriminatie is tevens getracht beroepen te kiezen die internationaal vergelijkbaar zijn. Verder is geregistreerd in welke regio een vacature is aangeboden. Wij zullen specifiek bekijken of etnische discriminatie varieert tussen provincies en ook of er verschillen bestaan tussen stedelijke en minder stedelijke gebieden. Voor dit laatste maken wij onderscheid tussen a) vacatures die worden aangeboden in de 31 grootste gemeentes van Nederland (G₃₁) en overige gemeentes, en b) tussen vacatures die worden aangeboden in de vier grootste gemeentes (G₄) en gemeentes die daar buiten vallen. Alle beschrijvende statistieken zijn weergegeven in tabel A2 in de appendix. In deze appendix besteden we ook aandacht aan de externe geldigheid van ons veldexperiment.

Analysestrategie

In de analyse maken we gebruik van *Lineaire kansmodellen*. Hierbij wordt de kans op een positieve werkgeverreactie geresseerd op de onafhankelijke variabelen. Daarnaast illustreren wij met behulp van diverse figuren de bevindingen door de voorspelde kans op een positieve werkgeverreactie per etnische groep of de discriminatieratio (berekend door de kans van autochtone kandidaten te delen door de kans van kandidaten met een bepaalde migrantenherkomst) te presenteren, waarbij wij rekening houden met de invloed van alle andere onafhankelijke variabelen. Naast etniciteit en de informatiemanipluaties, controleren we voor geslacht, beroep, regio, religie, en maand van dataverzameling. Voorts controleren we voor de gepercipieerde *fit* tussen de fictieve sollicitant en de advertentietekst. Deze variabele geeft aan of er een goede fit is tussen de sollicitant en de functie-eisen in de baanadvertentie, of dat de sollicitant enigszins onder- dan wel overgekwalificeerd is.

De opzet van de analyse is als volgt. Allereerst bekijken we of sollicitanten met een migratieherkomst worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarna onderzoeken we of etnische discriminatie verschilt naar herkomstregio. Vervolgens bestuderen we in welke mate etnische discriminatie varieert naar geslacht, beroep en regio. Tot slot staan we stil bij de vraag of dat toevoegen van informatie discriminatie van etnische minderheden kan verminderen.

4 Resultaten

Varieert etnische discriminatie naar etnische herkomst?

Allereerst analyseren we of de kans op een positieve reactie varieert naar etnische herkomst (zie tabel 3). In totaal verzonden we 4.211 sollicitaties; op 1.587 sollicitaties (dus 38 procent) volgde een positieve reactie van de werkgever. De resultaten laten zien dat de kans op een positieve reactie aanzienlijk verschilt naar etnische herkomst.

Ondanks identieke sollicitatiematerialen blijken sollicitanten met een migratieherkomst significant minder reacties te ontvangen (tabel 3, model 1). Rekening houdend met de invloed van de controle-variabelen vinden wij dat de voorspelde kans op een positieve reactie 46 procent is voor sollicitanten van autochtone herkomst en 35 procent voor sollicitanten met een migratieherkomst. Dit verschil is ongeveer elf procentpunten en statistisch significant. In lijn met eerdere studies vinden we dus ook in dit onderzoek bewijs voor het bestaan van etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Om hypothesen 1a en 1b te toetsen bekijken wij of discriminatie verschilt *tussen* etnische minderheden. Daarbij maken we allereerst onderscheid tussen minderheden met een westerse en niet-westerse herkomst (tabel 3, model 2). Het blijkt dat ook westerse minderheden worden gediscrimineerd; zij hebben acht procentpunt minder kans op een reactie en vergelijking met sollicitanten van autochtone herkomst. Westerse minderheden hebben echter een significant grotere kans op een positieve werkgeversreactie dan niet-westerse minderheden ($p < 0,01$): 38 procent van de sollicitanten met een westerse migratieherkomst ontvangt een positieve reactie terwijl dit slechts voor 33 procent van de sollicitanten met een niet-westerse migratieherkomst geldt. Kortom, etnische minderheden worden niet in gelijke mate getroffen door discriminatie, wat in lijn is met hypothese 1b (etnische hiërarchiehypothese).

Tabel 3 Lineaire kansmodel van het effect van etnische herkomst op de kans om een positieve reactie van een werkgever te ontvangen

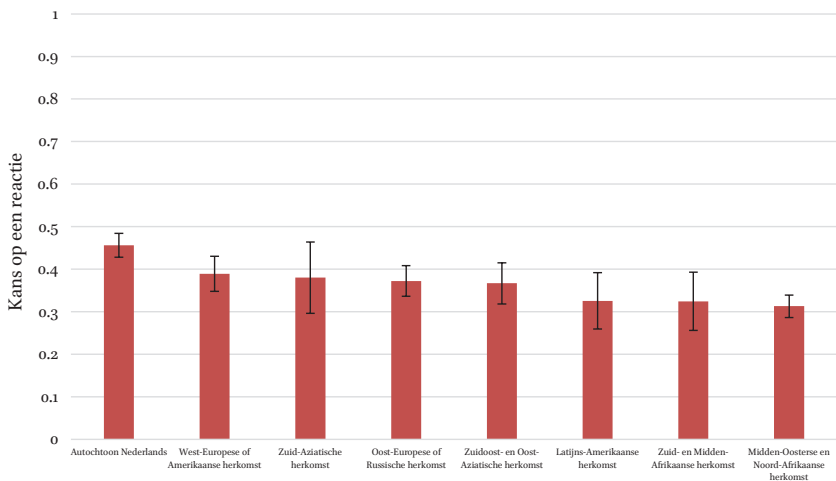
| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Autochtoon | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. |
| Migratieherkomst | -0,11** (0,02) | | | |
| Westerse herkomst | | -0,08** (0,02) | | |
| Niet-westerse herkomst | | -0,13** (0,02) | | |
| West-Europese of Amerikaanse herkomst | | | -0,07** (0,03) | |
| Zuid-Aziatische herkomst | | | -0,08 (0,05) | |
| Oost-Europese of Russische herkomst | | | -0,08** (0,02) | |
| Zuidoost- of Oost-Aziatische herkomst | | | -0,09** (0,03) | |
| Latijns-Amerikaanse herkomst | | | -0,13** (0,04) | |
| Zuid- of Midden-Afrikaanse herkomst | | | -0,13** (0,04) | |
| Midden-Oosterse of Noord-Afrikaanse herkomst | | | -0,14** (0,02) | |
| Poolse herkomst | | | | -0,06 (0,04) |
| Bulgaarse herkomst | | | | -0,11** (0,04) |
| Surinaamse herkomst | | | | -0,10 (0,06) |
| Antilliaanse herkomst | | | | -0,18** (0,07) |
| Marokkaanse herkomst | | | | -0,15** (0,03) |
| Turkse herkomst | | | | -0,14** (0,03) |
| Constant | 0,56** (0,04) | 0,56** (0,04) | 0,56** (0,04) | 0,58** (0,06) |
| R ² | 0,14 | 0,14 | 0,14 | 0,16 |
| n | 4211 | 4211 | 4211 | 2538 |

Standaardfouten tussen haakjes. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ (tweezijdig).

Noot: De afhankelijke variabele is de voorspelde kans op een positieve reactie van een werkgever. In model 1 wordt het verschil in de kans op een werkgeverreactie geschat tussen fictieve sollicitanten met een autochtone herkomst en sollicitanten met een migratieherkomst. In model 2 wordt het verschil in de kans op een werkgeverreactie geschat tussen fictieve sollicitanten met een autochtone herkomst en sollicitanten met een westerse en niet-westerse migratieherkomst. In model 3 wordt het verschil in de kans op een werkgeverreactie geschat tussen fictieve sollicitanten met een autochtone herkomst en sollicitanten met een West-Europese of Amerikaanse herkomst; een Oost-Europese of Russische herkomst; een Latijns-Amerikaanse herkomst; een Zuid-Aziatische herkomst; een Zuidoost- en Oost-Aziatische herkomst; een Midden-Oosterse en Noord-Afrikaanse herkomst; en een Zuid- en Midden-Afrikaanse herkomst. In model 4 wordt het verschil in de kans op een werkgeverreactie geschat tussen sollicitanten met een autochtone herkomst en sollicitanten met een Marokkaanse, Turkse, Bulgaarse, Poolse, Surinaamse en Antilliaanse herkomst. In elk model wordt gecontroleerd voor het toevoegen van het gemiddelde eindcijfer, productiviteit, warmte, en de foto; geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepericlieerde advertentieft.

BRON: GEMM, 2019

Door gebruik te maken van een meer verfijnde indeling van herkomstgroepen, kunnen wij onderzoeken of de voorspelde kans om benaderd te worden varieert naar herkomstregio (tabel 3, model 3). De voorspelde kansen per herkomstregio worden getoond in Figuur 1. Het minst gediscrimineerd worden kandidaten met een West-Europese of Amerikaanse herkomst (39 procent kans op een reactie), gevolgd door kandidaten met een Zuid-Aziatische (38 procent kans), Oost-Europese of Russische herkomst (37 procent kans) en een Zuidoost- of Oost-Aziatische herkomst (37 procent kans). De kans op een werkgeverreactie is echter beduidend kleiner voor kandidaten met een Latijns-Amerikaanse herkomst (33 procent kans), een Zuid- en Midden-Afrikaanse herkomst (32 procent kans) of een Midden-Oosterse en Noord-Afrikaanse herkomst (31 procent kans).⁵ Deze resultaten ondersteunen het idee van het bestaan van een etnische hiërarchie op de Nederlandse arbeidsmarkt en daarmee hypothese 1b (etnische hiërarchiehypothese) en zijn niet in lijn met hypothese 1a (etnische homofiliehypothese).



Figuur 1 Kans op een reactie voor sollicitanten naar herkomstregio

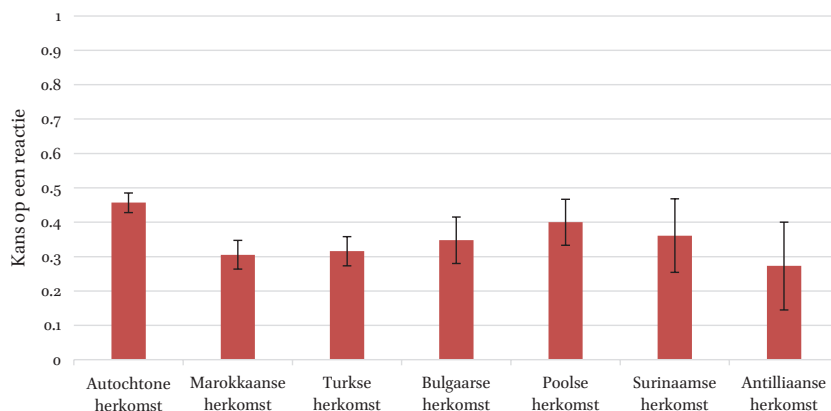
Noot: Weergegeven is de voorspelde kans op een positieve reactie van een werkgever. Per herkomstregio is een 95 procent-betrouwbaarheidsinterval berekend. In het lineaire kansmodel is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentiefit.

BRON: GEMM, 2019

In Figuur 2 zoomen we in op de kansen van de vier grootste niet-westerse migrantengroepen en twee belangrijke 'nieuwe' westerse migrantengroepen (zie tabel 3, model 4). In het veldexperiment zijn Marokkaanse,

Turkse, Bulgaarse en Poolse sollicitanten oververtegenwoordigd, waardoor wij de kansen van deze vier herkomstgroepen preciezer kunnen schatten dan die van Antilliaanse en Surinaamse minderheden. Sollicitanten van Marokkaanse en Turkse herkomst krijgen aanzienlijk minder positieve reacties dan sollicitanten met een Nederlandse achtergrond: de kans op een reactie is 31 procent voor sollicitanten met een Marokkaanse herkomst en 32 procent voor sollicitanten met een Turkse herkomst. De kans op een reactie is ook zeer laag voor sollicitanten van Antilliaanse herkomst: 27 procent. Sollicitanten van Surinaamse herkomst worden eveneens gediscrimineerd, maar in mindere mate (36 procent kans op een positieve reactie).

Het is vervolgens interessant om de kansen van deze klassieke migrantengroepen te vergelijken met die van Poolse en Bulgaarse minderheden. Wat opvalt, is dat de kans om benaderd te worden sterk verschilt tussen deze twee westerse minderheidsgroepen. Waar sollicitanten van Bulgaarse herkomst in vergelijkbare mate worden gecontacteerd als sollicitanten van Surinaamse herkomst (35 procent van alle gevallen), vinden wij geen significant bewijs voor het bestaan van discriminatie tegen sollicitanten met een Poolse herkomst (40 procent kans op een positieve reactie, $p > 0,10$).⁶ Dit suggereert dat werkgevers een duidelijk positiever beeld hebben van Poolse minderheden dan van de andere onderzochte etnische groepen.



Figuur 2 Kans op een reactie voor sollicitanten naar herkomstgroep

Noot: Weergegeven is de voorspelde kans op het ontvangen van een positieve reactie van een werkgever. Per herkomstgroep is een 95 procent-betrouwbaarheidsinterval berekend. In het lineaire kansmodel is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentieft.

BRON: GEMM, 2019

Varieert etnische discriminatie naar geslacht, beroep en regio?

Om de robuustheid van de bevindingen te bekijken hebben wij onderzocht of etnische discriminatie varieert naar geslacht, beroep en regio. Ten eerste blijkt dat etnische discriminatie niet verschilt naar geslacht: we vinden geen significante interactie tussen geslacht en etniciteit.⁷ Overigens vinden we in deze analyses ook geen significant verschil tussen mannen en vrouwen in de kans om benaderd te worden door een werkgever. Daarmee vinden wij dus geen bewijs dat vrouwen worden gediscrimineerd bij het zoeken naar een baan, althans niet in de onderzochte leeftijdsgroep.

Om verschillen in discriminatiepatronen tussen beroepen en regio's vast te stellen is enkel onderscheid gemaakt tussen kandidaten met een Nederlandse, westerse en niet-westerse achtergrond, om voldoende statistische *power* te waarborgen.

De voorspelde kans op een reactie van een werkgever varieert aanzienlijk tussen beroepen. Deze is het hoogst voor koks (58 procent) of softwareontwikkelaars (54 procent); en beduidend lager voor administratief medewerkers (18 procent), receptionisten (23 procent), verkoopmedewerkers (24 procent), en accountmanagers (27 procent). Elektromonteurs (45 procent), timmermannen (46 procent), loodgieters (47 procent) en kappers (49 procent) nemen een middenpositie in. In een lineair kansmodel vinden we echter geen significante interactie tussen de effecten van etnische herkomst en de dummyvariabelen per beroep.⁸

Op basis van vereiste relationele vaardigheden en opleidingsniveau hebben wij de beroepen ook ingedeeld naar vier typen: beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau en relatief weinig relationele vaardigheden vereist zijn (kok, elektromonteur, loodgieter, timmerman); beroepen waarvoor een lager opleidingsniveau en meer relationele vaardigheden vereist zijn (receptionist, verkoopmedewerker en kapper); beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau en minder relationele vaardigheden vereist zijn (administratief medewerker, software ontwikkelaar); en beroepen waarvoor een hoger opleidingsniveau en meer relationele vaardigheden vereist zijn (accountmanager). We vinden een significant interactie-effect tussen beroepstype en etnische herkomst.⁹ Figuur 3 geeft ter illustratie de discriminatieratio's per beroepstype weer. De discriminatieratio is de voorspelde kans op een reactie voor autochtone sollicitanten gedeeld door de voorspelde kans op een reactie voor sollicitanten met respectievelijk een westerse en niet-westerse herkomst. Figuur 3 laat zien

dat in drie van de vier typen beroepen niet-westerse minderheden meer worden gediscrimineerd dan westerse minderheden. Alleen bij functies als accountmanager (veel relationele vaardigheden en hogere opleiding vereist) vonden we geen verschil in de mate van discriminatie tussen westerse en niet-westerse minderheden.



Figuur 3 Discriminatie ratio voor vier typen beroepen

Noot: De discriminatie ratio is berekend door per type beroep de voorspelde kans op een positieve reactie voor sollicitanten met een autochtone herkomst te delen door de kans op een reactie voor sollicitanten met respectievelijk een westerse of niet-westerse herkomst. De kansen zijn geschat met behulp van een lineair kansmodel waarin de kans wordt voorspeld door etnische herkomst (autochtoon, westers, niet-westers), dummy's voor type beroep en de interactie tussen deze twee variabelen. Daarbij is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentiefit.

BRON: GEMM, 2019

Tot slot vinden we in onze analyses geen duidelijke verschillen in de mate van discriminatie tussen regio's. Etnische discriminatie varieert niet systematisch tussen provincies: in de lineaire kansmodellen vinden wij geen aanwijzingen voor een significant interactie-effect tussen etnische herkomst en dummyvariabelen voor provincies.¹⁰ Ook blijken discriminatiepatronen niet significant te verschillen tussen (zeer) verstedelijkte en minder verstedelijkte regio's. Het effect van etnische herkomst verschilt niet tussen respectievelijk de 31 grootste gemeentes en de vier grootste gemeentes van Nederland versus de overige gemeentes.¹¹

Leiden informatieonzekerheden ertoe dat werkgevers discrimineren?

Op basis van de statistische discriminatietheorie verwachten we dat werkgevers minder discrimineren wanneer zij over meer informatie beschikken om de vaardigheden en werkhouding van sollicitanten te beoordelen. De resultaten van onze lineaire kansmodellen zijn weergegeven in tabel 4. De bijbehorende Figuur 4 toont het effect van het toevoegen van informatie op de relatieve arbeidskansen voor sollicitanten van westerse herkomst, en Figuur 5 toont dit effect voor sollicitanten van niet-westerse herkomst.

Figuur 4 en 5 laten zien dat, ongeacht etnische herkomst, de kans op een werkgeverreactie significant toeneemt naarmate sollicitatiematerialen meer informatie bevatten (zie ook model 1 in tabel 4). Het toevoegen van informatie leidt er echter niet toe dat werkgevers minder discrimineren, zoals blijkt uit de niet-significante interacties in model 2 (tabel 4). Figuur 4 toont aan dat in sollicitaties waarin geen extra informatie was toegevoegd, sollicitanten van westerse herkomst ongeveer acht procentpunt minder kans hebben op een positieve reactie dan sollicitanten van autochtone herkomst. Dit verschil is echter nauwelijks kleiner wanneer sollicitatiematerialen de maximale hoeveelheid informatie bevatten en bedraagt ook dan (afgerond) acht procentpunten. In Figuur 5 is te zien dat sollicitanten van niet-westerse herkomst vijftien procentpunten minder kans hebben om een reactie te ontvangen dan sollicitanten van autochtone herkomst indien geen extra informatie aan sollicitatiematerialen was toegevoegd. Zodra het maximale aantal informatiemaniplaties was toegevoegd, was dit verschil iets kleiner (elf procentpunten), maar nog steeds significant. Het blijkt dat het positieve effect van het toevoegen van informatie niet significant sterker is voor sollicitanten van niet-westerse herkomst in vergelijking met sollicitanten van autochtone herkomst (tabel 4, model 2).

Ten slotte valt in Figuur 5 op dat sollicitanten van niet-westerse herkomst die veel extra informatie opstuurden (in totaal vier informatiemaniplaties) een vergelijkbare kans hebben op een reactie van een werkgever als sollicitanten van autochtone herkomst die weinig extra informatie opstuurden (vgl. Andriessen et al., 2015). Deze bevinding laat zien hoe groot de achterstand van niet-westerse minderheden is ten opzichte van autochtone Nederlanders op de Nederlandse arbeidsmarkt.¹² Kortom, in deze studie vinden wij dat westerse en niet-westerse minderheden niet minder

worden gediscrimineerd wanneer meer individuele informatie aan CV's of sollicitatiebrieven is toegevoegd, en daarmee vinden we dus geen empirische ondersteuning voor hypothese 2.

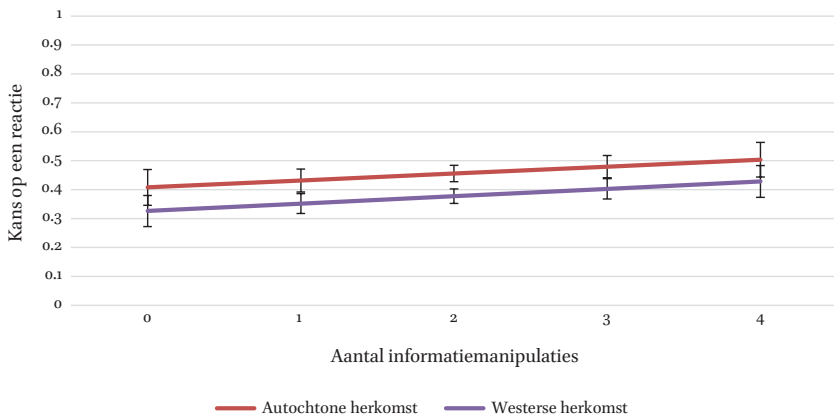
Tabel 4 Lineaire kansmodel van het effect van etnische herkomst, het toevoegen van informatie (lineaire schaal) en hun interactie op de kans om een reactie te ontvangen

| | Model 1 | Model 2 |
|--|-------------------|-------------------|
| Autochtoon | Ref. | Ref. |
| Westerse herkomst | -0,08** (0,02) | -0,08 (0,04) |
| Niet-westerse herkomst | -0,13** (0,02) | -0,15** (0,04) |
| Informatiemaniplaties in sollicitatiematerialen | 0,03** (0,01) | 0,02 (0,01) |
| Westerse herkomst * Informatiemaniplaties in sollicitatiematerialen | | 0,00 (0,02) |
| Niet-westerse herkomst * Informatiemaniplaties in sollicitatiematerialen | | 0,01 (0,02) |
| Constant | 0,56** (0,04) | 0,57** (0,05) |
| R^2 | 0,14 | 0,14 |
| n | 4211 | 4211 |

Standaardfouten tussen haakjes. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ (tweezijdig).

Noot: De afhankelijke variabele is de voorspelde kans op een positieve reactie van een werkgever. In model 1 wordt het verschil in de kans op een werkgeverreactie geschat tussen fictieve sollicitanten met een autochtone herkomst en sollicitanten met een westerse of niet-westerse migratieherkomst. Daarnaast wordt in model 1 het effect geschat van het toevoegen van informatie door een schaal mee te nemen die het totaal aantal informatiemaniplaties indiceert. In model 2 wordt naast de hoofdeffecten van etnische herkomst en de lineaire schaal voor het toevoegen van informatie ook het interactie-effect tussen deze twee variabelen toegevoegd. In de analyse is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentiefit.

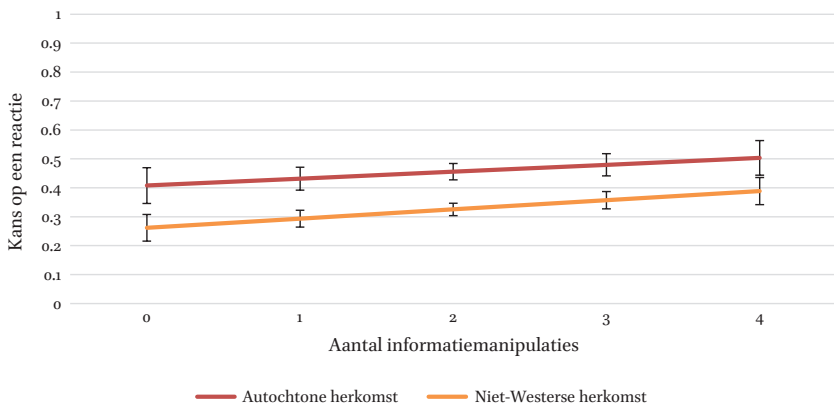
BRON: GEMM, 2019



Figuur 4 Het effect van extra informatie op de kans om een reactie te ontvangen voor sollicitanten van autochtone en westerse herkomst

Noot: Weergegeven is de voorspelde kans op een positieve reactie van een werkgever. Per etnische groep is een 95 procent-betrouwbaarheidsinterval berekend. In het lineaire kansmodel is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentiefit.

BRON: GEMM, 2019



Figuur 5 Het effect van extra informatie op de kans om een reactie te ontvangen voor sollicitanten van autochtone en niet-westerse herkomst

Noot: Weergegeven is de voorspelde kans op een positieve reactie van een werkgever. Per etnische groep is een 95 procent- betrouwbaarheidsinterval berekend. In het lineaire kansmodel is gecontroleerd voor geslacht; religiositeit; en dummy-variabelen voor beroep, maandjaar-combinaties, provincie, en gepercipieerde advertentiefit.

BRON: GEMM, 2019

5 Conclusie

Sinds de publicatie van de studie van Bovenkerk in 1977 hebben talloze studies met behulp van veldexperimenten geprobeerd om arbeidsdiscriminatie van etnische minderheden in Nederland in kaart te brengen. Meer dan veertig jaar na het pionierswerk van Bovenkerk presenteren wij de resultaten van het grootste veldexperiment dat tot dusverre is uitgevoerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. We richtten ons op de populatie werkzoekenden die aan het begin van haar arbeidsloopbaan staat (leeftijd 23-5 jaar, ± 4 jaar werkervaring) en onderzochten hoe etnische discriminatie varieert tussen etnische groepen en in welke mate een gebrek aan informatie in sollicitatiematerialen hieraan ten grondslag kan liggen.

In lijn met eerder onderzoek in Nederland vinden we dat sollicitanten met een migratieachtergrond minder reacties ontvangen dan identiek gekwalificeerde sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. Gemiddeld genomen worden sollicitanten met een migratieherkomst elf procentpunten minder gecontacteerd dan sollicitanten met een Nederlandse achtergrond. In relatief opzicht is de kans dat een sollicitant met een Nederlandse achtergrond wordt benaderd ongeveer 30 procent groter dan die voor kandidaten met een migratieherkomst en daarmee zeer vergelijkbaar met de resultaten van andere grootschalige Nederlandse studies één of meerdere decennia geleden (Andriessen et al., 2012; Bovenkerk et al., 1995). Discriminatie blijkt daarmee een hardnekkig probleem te zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een belangrijke vernieuwing ten opzichte van eerdere studies is dat wij 35 verschillende minderheidsgroepen onderzochten. Op deze manier konden wij aantonen dat discriminatie niet alle groepen in een gelijke mate treft. Minderheden met een Midden-Oosterse of Noord-Afrikaanse, overig-Afrikaanse en Latijns-Amerikaanse herkomst worden het meest gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij ontvangen dertien tot vijftien procentpunten minder reacties van Nederlandse werkgevers dan autochtone kandidaten. Daarnaast laten onze resultaten zien dat ook minderheden met een Europese, Amerikaanse en Aziatische herkomst een kleinere kans hebben op een reactie dan autochtone Nederlanders, al blijken deze verschillen een stuk kleiner te zijn, namelijk zeven tot negen procentpunten.

Van de vier grootste niet-westerse groepen worden minderheden van Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse herkomst in sterke mate gediscrimineerd door werkgevers. Tegelijkertijd lijken werkgevers minder negatief te staan tegenover minderheden van Surinaamse herkomst. Dit is grotendeels in

overeenstemming met de resultaten van eerder kwalitatief onderzoek onder werkgevers (Nievers, 2010) en kwantitatief onderzoek naar ervaren discriminatie onder etnische minderheden (Andriessen, Fernee, & Wittebrood, 2014).

Waar in het verleden de meeste migranten naar Nederland kwamen als gevolg van de gastarbeiderprogramma's of in de nasleep van de dekolonisatie is migratie tegenwoordig mede het gevolg van grootschalige economische migratie van Oost- naar West-Europa (Jennissen et al., 2018). In dit onderzoek focusten we daarom ook op twee belangrijke nieuwe migrantengroepen: de Bulgaren en Polen (Gijsberts & Lubbers, 2015; Lubbers & Gijsberts, 2013). Bulgaarse minderheden worden in vergelijkbare mate gediscrimineerd als Surinaamse minderheden. Daarentegen vinden wij geen duidelijk bewijs dat Poolse minderheden worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit is een opvallende bevinding, omdat zowel Bulgaarse als Poolse minderheden negatief geportretteerd worden in de media en Oost-Europese minderheden in surveyonderzoek aangeven relatief vaak negatief bejegend te worden (Andriessen et al., 2014; Gijsberts & Lubbers, 2015). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat werkgevers minder culturele of religieuze afstand ten aanzien van Europese minderheden ervaren, of een positiever beeld hebben over de vaardigheden en werkhouding van met name Poolse minderheden.

Op basis van deze bevindingen concluderen wij dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt sprake is van een etnische hiërarchie. Deze hiërarchie is mogelijkterwijs het resultaat van gepercipieerde sociaaleconomische en culturele verschillen tussen etnische groepen (Hagendoorn, 1995; Snellman & Ekehammar, 2005). Sollicitanten met een Nederlandse achtergrond hebben veruit de grootste kans om door werkgevers benaderd te worden. Ondanks gelijke geschiktheid ontvangen westerse minderheden significant minder reacties van werkgevers. De groepen die in sociaaleconomisch en cultureel opzicht het verst afstaan van de autochtoon Nederlandse bevolking en als gevolg daarvan het meest benadeeld worden, zijn minderheden met een niet-westerse achtergrond, en met name minderheden met een Afrikaanse of Arabische herkomst. Deze etnische hiërarchie lijkt bovendien wijdverspreid te zijn, aangezien wij nauwelijks systematische verschillen waarnemen tussen mannen en vrouwen, beroepen en regio's.

De conclusie dat discriminatie varieert tussen etnische groepen is niet in lijn met de etnische homofilietheorie (Edo et al., 2017; Jacquemet & Yannelis, 2012) en eerdere veldexperimenten naar discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo concludeerden Andriessen en collega's (2012) dat (p. 260, *vertaling door auteurs*): 'In overeenstemming met eerder

Nederlands onderzoek (Bovenkerk et al., 1995) vonden we geen duidelijke verschillen in discriminatie tussen etnische groepen. Blijkbaar maken werkgevers onderscheid tussen autochtonen en immigranten zonder verder onderscheid te maken tussen verschillende immigrantengroepen.' Eerder onderzoek kwam tot deze conclusie op basis van veldexperimenten waarin alleen een beperkt aantal grote niet-westerse minderheidsgroepen werd onderzocht. Deze selectieve focus negeert niet alleen de grote diversiteit aan inwoners met een migratieachtergrond in de Nederlandse samenleving (zoals recentelijk is vastgesteld in het WRR-rapport *De Nieuwe Verscheidenheid* (Jennissen et al., 2018)), maar ook dat werkgevers in hun wervings- en selectiebeslissingen duidelijk onderscheid maken tussen westerse en niet-westerse minderheden, en mogelijk zelfs nog fijnere distincties aanbrengen. Een belangrijke aanbeveling voor toekomstig onderzoek is daarom om meer oog te hebben voor de arbeidsmarktkansen van migrantengroepen met zeer verschillende achtergronden.

Naast het belichten van verschillen in discriminatie tussen etnische groepen, stonden wij stil bij de vraag waarom deze groepen gediscrimineerd worden. In het bijzonder onderzochten wij een belangrijke voorspelling uit de statistische discriminatietheorie (Arrow, 1973; Phelps, 1972) die stelt dat werkgevers minder discrimineren indien fictieve sollicitanten meer persoonlijke informatie prijsgeven (Neumark, 2018). Het onderliggende idee is dat werkgevers minder terugvallen op negatieve groepsbeelden of stereotypen, als zij meer individuele informatie hebben om de productiviteit en motivatie van sollicitanten te beoordelen. De resultaten van deze studie wijzen uit dat het toevoegen van meerdere vormen van individuele informatie (gemiddeld eindcijfer in laatst voltooide opleiding, productiviteit, warmte en een professionele foto) ertoe leidt dat fictieve sollicitanten (ongeacht hun herkomst) vaker worden gecontacteerd. Tegelijkertijd blijkt echter dat etnische discriminatie niet afneemt met het toevoegen van extra persoonlijke informatie. Dit geldt voor zowel westerse- als niet-westerse minderheden.

Al met al suggereren deze bevindingen dat een gebrek aan persoonlijke informatie over sollicitanten niet de enige of althans niet de belangrijkste verklaring is waarom etnische minderheden worden gediscrimineerd in Nederland. De resultaten zijn weliswaar niet in lijn met die van Kaas en Manger (2012, Duitsland), maar wel in overeenstemming met die van Andriessen en collega's (2010, Nederland), Agerström en collega's (2012, Zweden) en Koopmans en collega's (2018, Duitsland). In het licht van deze bevindingen lijkt het daarom raadzaam dat toekomstig onderzoek zich meer gaat richten op de vraag hoe negatieve groepsbeelden/stereotypen

en vooroordelen van werkgevers de kansen van etnische minderheden beïnvloeden in rekruteringsbeslissingen (al dan niet in combinatie met informatieonzekerheden en/of organisationele kenmerken – Midtbøen, 2015). Ook zou meer onderzoek gedaan kunnen worden naar manieren waarop werving- en selectieprocessen zodanig kunnen worden ingericht dat de invloed van groepsvoorkeuren minimaal is.

Hoewel de huidige studie op belangrijke vlakken een bijdrage levert aan de bestaande kennis over etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, is er ook een aantal tekortkomingen te noemen. Ondanks de reikwijdte van dit onderzoek konden niet alle segmenten van de Nederlandse arbeidsmarkt worden onderzocht. Zo valt een groot aantal banen in de publieke sector (onderwijs, zorg) en banen in de laagste (bediening in de horeca, magazijnwerker, schoonmaker) en hoogste segmenten (advocaat, dokter, manager, wetenschappelijk onderzoeker) van de arbeidsmarkt buiten deze studie. Tevens is onduidelijk of we dezelfde discriminatiepatronen zouden vinden onder, bijvoorbeeld, oudere werkzoekenden; in informele zoekkanalen (offline of online); in latere fases van het wervingsproces (sollicitatiegesprek); of op de werkvloer (inkomensonderhandelingen, promoties). Alhoewel we bij de ontwikkeling van de informatiemanipulaties dicht bij de manipulaties van eerdere studies zijn gebleven (Agerström et al., 2012; Andriessen et al., 2010; Koopmans et al., 2018), kunnen we voorts niet uitsluiten dat andere informatiemanipulaties effectiever zijn bij het tegengaan discriminatie. Toekomstig onderzoek zou daarom meer uitsluitel kunnen geven in welke mate deze beperkingen onze conclusies hebben beïnvloed.

Samengevat, de belangrijkste conclusies van dit artikel zijn dat westerse en niet-westerse minderheden in verschillende mate worden gediscrimineerd op de Nederlandse arbeidsmarkt en daarnaast dat het toevoegen van persoonlijke informatie weinig helpt om etnische discriminatie te reduceren. Hoewel het testen van adequate beleidsinstrumenten buiten de *scope* van dit onderzoek valt, suggereren de bevindingen dat beleidsmakers zich meer moeten gaan richten op de handelwijzen van werkgevers in plaats van op maatregelen die gericht zijn op het verbeteren van de kwaliteit van sollicitatiematerialen van etnische minderheden. Voor etnische minderheden is het lastig om hun etnische herkomst te verbergen (vgl. Kang, DeCelles, Tilcsik, & Jun, 2016) en ook blijken zij nog steeds minder kansen te krijgen dan autochtone Nederlanders, zelfs als zij in verhouding meer informatie prijsgeven over hun kwaliteiten, motivatie en persoonlijkheid (vgl. Agerström et al., 2012; Andriessen et al., 2010; Koopmans et al., 2018).

Ondanks het feit dat nog te weinig grootschalig (experimenteel) onderzoek is gedaan naar de effecten van dergelijke initiatieven (Neumark, 2018), lijkt het ons van belang om meer aandacht te besteden aan interventies gericht op het formaliseren van wervings- en selectietrajecten (Midtbøen, 2015), anoniem solliciteren (Krause, Rinne, & Zimmermann, 2012) of het verhogen van de pakkans voor discriminerende bedrijven door middel van periodieke praktijktesten door de overheid (Verhaeghe, 2017).

Dankwoord

We bedanken Wietske Boskma, Wendy Flikweert, Anne-Marie Fluit, Mathijs Kros, Anouk Manassen, Kieran Mephram, Wybren Nooitgedagt, Roos Schreurs, Sander Sleijpen, Hannah Soiné, Stephanie Sprong, Gijs Ybema en Dieuwke Zwier voor hun werkzaamheden tijdens de dataverzameling.

Dit onderzoek werd gefinancierd door het Horizon2020 programma van de Europese Commissie.

Noten

- 1 Discriminatie zou vaker voor kunnen komen in banen met een lager functieniveau of waarvoor meer communicatieve vaardigheden zijn vereist, of in banen waarbij werkgevers een ruimere keuze uit sollicitanten hebben en dus kieskeuriger kunnen zijn in selectiebeslissingen. Daarnaast zouden de demografische en sociaaleconomische omstandigheden van een regio van belang kunnen zijn vanwege de regionale arbeidsmarktomstandigheden, de mogelijkheden voor (positief) interetnisch contact of de zichtbaarheid van culturele verschillen. De empirische toetsing van elk van deze verklaringen valt buiten de scope van dit artikel.
- 2 Om discriminatie in vijf landen te kunnen meten zijn de sollicitatiebrieven en Cv's van fictieve sollicitanten evenals de onderzochte beroepen zo vergelijkbaar mogelijk gemaakt tussen landen.
- 3 Gedurende de onderzoeksperiode groeide de Nederlandse economie gestaag. Zowel de werkloosheid onder de algemene bevolking als de jeugdwerkloosheid nam sterk af (CBS, 2017). De economische groei en grote vraag naar arbeid hangt mogelijk samen met een lagere mate van etnische discriminatie. Afgezien van deze gunstige economische ontwikkelingen werd deze onderzoeksperiode gekenmerkt door enkele ingrijpende en beeldbepalende nieuwsincidenten. Zo vonden eind 2016 en in 2017 verschillende terroristische aanslagen plaats in diverse Europese landen. Het is niet uit te sluiten dat deze incidenten invloed hebben gehad op de gevonden mate van discriminatie in deze studie.
- 4 Veldexperimenten worden vaak gezien als de beste methode om etnische discriminatie vast te stellen, maar er zijn ook een aantal ethische bezwaren te noemen tegen

- het gebruik van veldexperimenten (voor een overzicht, zie Zschirnt, 2018). Voordat de dataverzameling plaatsvond is toestemming verleend door de Facultaire Ethische Toetsingscommissie van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht.
- 5 Het verschil in kansen is (marginaal) significant tussen sollicitanten van Midden-Oosterse of Noord-Afrikaanse herkomst enerzijds, en sollicitanten van West-Europese of Amerikaanse herkomst ($p < 0,01$), van Oost-Europese of Russische herkomst ($p < 0,05$), en van Zuidoost- of Oost-Aziatische herkomst ($p < 0,10$) anderzijds.
 - 6 De kans op een werkgeverreactie is voor sollicitanten van Poolse herkomst (marginaal) significant hoger dan voor sollicitanten van Marokkaanse ($p < 0,05$), Turkse ($p < 0,05$), en Antilliaanse herkomst ($p < 0,10$).
 - 7 Model 1: $F(1, 4162) = 0,28, p = 0,60$; model 2: $F(2, 4160) = 1,50, p = 0,22$; model 3: $F(7, 4150) = 1,26, p = 0,27$; model 4: $F(6, 2479) = 1,07, p = 0,38$.
 - 8 $F(18, 4144) = 1,15, p = 0,29$.
 - 9 $F(6, 4162) = 2,15, p = 0,05$.
 - 10 $F(22, 4140) = 1,00, p = 0,46$.
 - 11 G3: $F(2, 4170) = 0,59, p = 0,56$; G4: $F(2, 4170) = 1,14, p = 0,32$.
 - 12 In separate analyses hebben wij onderzocht wat de afzonderlijke effecten zijn van het toevoegen van informatiemanipulaties (gemiddelde eindcijfer in laatst voltooide opleiding, productiviteit, warmte, en foto). Het blijkt dat alleen het toevoegen van de foto tot significant meer positieve reacties leidt ($b = 0,08; p < 0,00$). Daarnaast stellen wij vast dat etnische discriminatie niet vermindert wanneer de interactie tussen afzonderlijke informatiemanipulaties (gemiddelde eindcijfer in laatst voltooide opleiding, productiviteit, warmte, en foto) en etnische herkomst worden geanalyseerd.

Referenties

- Abubaker, M., & Bagley, C. (2017). Methodology of Correspondence Testing for Employment Discrimination Involving Ethnic Minority Applications: Dutch and English Case Studies of Muslim Applicants for Employment. *Social Sciences*, 6, 1-9.
- Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, R., & Rooth, D.-O. (2012). Warm and Competent Hassan = Cold and Incompetent Eric: A Harsh Equation of Real-Life Hiring Discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(4), 359-366.
- Altintas, N., Maniram, W., & Veenman, J. (2009). Discriminatie bij sollicitaties van hogeropgeleide allochtonen? *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1), 83-96.
- Andriessen, I. (2012). Discriminatie door uitzendbureaus. In I. Andriessen, E. Nievers, & J. Dagevos (Eds.), *Op achterstand* (pp. 37-73). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., & Faulk, L. (2012). Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership. *Work and Occupations*, 39(3), 237-269.
- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van nietwesterse migranten via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). *Op afkomst afgewezen [Foreigners need not apply]*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field Experiments on Discrimination. In A. Banerjee & E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (pp. 309-393). Amsterdam: Elsevier B.V.
- Bessudnov, A., & Shcherbak, A. (2018). *Ethnic hierarchy in the Russian labour market: A field experiment*.
- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American Occupational Structure*. New York: John Wiley and Sons.
- Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: An internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, 92(3), 957-982.
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2012). Does ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74(4), 547-573.
- Bovenkerk, F. (1977). Rasdiscriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt. *Sociologische Gids*, 24(1-2), 58-75.
- Bovenkerk, F., Gras, M., & Ramssoed, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. F. Bovenkerk. *International Migration Papers*. Geneva.
- CBS (2017). *Arbeidsdeelname; migratieachtergrond*. Retrieved from <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82809NED/table?dl=F4DB>
- Dagevos, J., & Huijnk, W. (2014). Segmentatie langs etnische lijnen. In C. Vrooman, M. Gijsberts, & J. Boelhouwer (Eds.), *Vershil in Nederland* (pp. 253-280). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2010). Intergroup bias. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (pp. 1084-1121). New York: Wiley.
- Edo, A., Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2017). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, online access.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Gaddis, S. M. (2017). Racial/Ethnic Perceptions from Hispanic Names: Selecting Names to Test for Discrimination. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 3, 1-11.
- Gaddis, S. M. (2018). *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*. Los Angeles: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-71153-9_1
- Gijsberts, M., & Lubbers, M. (2015). *Langer in Nederland: Ontwikkelingen in de leefsituatie van migranten uit Polen en Bulgarije in de eerste jaren na migratie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Gracia, P., Vázquez-Quesada, L., & Van de Werfhorst, H. G. (2016). Ethnic penalties? The role of human capital and social origins in labour market outcomes of second-generation Moroccans and Turks in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(1), 69-87.
- Greenwald, A. G., & Pettigrew, T. F. (2014). With malice toward none and charity for some: ingroup favoritism enables discrimination. *The American Psychologist*, 69(7), 669-684.
- Hagendoorn, L. (1995). Intergroup Biases in Multiple Group Systems: The Perception of Ethnic Hierarchies. *European Review of Social Psychology*, 6(1), 199-228.
- Huijnk, W., & Andriessen, I. (2016). *Integratie in zicht? De integratie van migranten in Nederland op acht terreinen nader bekeken*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2012). Indiscriminate discrimination: A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market. *Labour Economics*, 19, 824-832.
- Jennissen, R., Engbersen, G., Bokhorst, M., & Bovens, M. (2018). *De nieuwe verscheidenheid: Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1-20.
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A. A., & Jun, S. (2016). Whiteness Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502.
- Koopmans, R. (2016). Does assimilation work? Sociocultural determinants of labour market participation of European Muslims. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(2), 197-216.
- Koopmans, R., Veit, S., & Yemane, R. (2018). *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung* (Discussion Paper No. SP VI 2018-104).
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2012). Anonymous job applications in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(5), 1-20.
- Lancee, B. (2012). *Immigrant performance in the labour market: Bonding and bridging social capital*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lancee, B., Birkelund, G. E., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernández Reino, M., Heath, A. F., ... Zwier, D. (2019). *The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination: Technical report*. University of Amsterdam, University of Oslo, University of Utrecht, Charles III University of Madrid, WZB Berlin Social Science Center. Retrieved from <http://gemm2020.eu/wp-content/uploads/2019/02/GEMM-WP3-technical-report.pdf>
- Lubbers, M., & Gijsberts, M. (2013). Een vergelijking van de arbeidsmarktpositie van Polen en Bulgaren voor en na migratie naar Nederland. *Mens & Maatschappij*, 88(4), 426-446.
- Luijckx, R., & Wolbers, M. H. J. (2009). The Effects of Non-Employment in Early Work-Life on Subsequent Employment Chances of Individuals in The Netherlands. *European Sociological Review*, 25(6), 647-660.
- McGinnity, F., & Lunn, P. D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: An Irish experiment. *Work, Employment and Society*, 25(4), 693-708.
- Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: Interpreting the findings of a field experiment. *British Journal of Sociology*, 66(1), 193-214.
- Neumark, D. (2018). Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866.
- Nievers, E. (2010). Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt. In *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010* (pp. 52-85). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-171.
- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609, 104-133.
- Panteia (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase: Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer: Panteia.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Quillian, L., Pager, D., Hexel, O., & Midtbøen, A. H. (2017). Meta-analysis of field experiments shows no change in racial discrimination in hiring over time. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(41), 10870-10875.

- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.2307/2655372>
- Snellman, A., & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, ethnic prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 15, 83-94.
- Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The psychology of intergroup relations* (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Van Tubergen, F., Maas, I., & Flap, H. (2004). The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects. *American Sociological Review*, 69(5), 704-727.
- Verhaeghe, P.-P. (2017). *Liever Sandra dan Samira? Een boek over praktijktesten, mystery shopping en discriminatie*. Antwerpen: Uitgeverij EPO.
- Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination Against Migrant Job Applicants in Austria: An Experimental Study. *German Economic Review*, 18(2), 237-265.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., & Hayllar, O. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. Norwich: National Centre for Social Research / Department for Work and Pensions.
- Zschirnt, E. (2018). *Ethnic Discrimination in the Swiss Labour Market: Ethnic Hierarchies in Correspondence Test Results*. Neuchâtel: Université de Neuchâtel / Faculté des Lettres et Sciences Humaines.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

Over de auteurs

Lex Thijssen is als promovendus verbonden aan het ICS en de sectie Sociologie van de Universiteit Utrecht. In zijn onderzoek richt hij zich op etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in vijf Europese landen.

Postadres: Sectie Sociologie, Universiteit Utrecht, Padualaan 14, 3584 CH Utrecht.

E-mail: l.d.j.thijssen@uu.nl

Marcel Coenders is als senior-onderzoeker en wetenschappelijk strateeg in- en uitsluiting werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. Hij richt zich op vraagstukken rond sociale in- en uitsluitingsprocessen. Ten tijde van het onderzoek waar in dit artikel verslag van wordt gedaan, was hij als universitair hoofddocent verbonden aan de afdeling Algemene Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht.

Postadres: SCP, Postbus 16164, 2500 BD Den Haag.

E-mail: m.coenders@scp.nl

Bram Lancee is als universitair hoofddocent verbonden aan de sectie Sociologie van de Universiteit van Amsterdam. Hij verricht onderzoek

naar etnische ongelijkheid op de arbeidsmarkt, sociaal kapitaal en sociale participatie, attitudes ten opzichte van etnische minderheden en etnische diversiteit.

Postadres: Sectie Sociologie, Universiteit van Amsterdam, Postbus 15508, 1001 NA Amsterdam.

E-mail: b.lancee@uva.nl