

Uitzending gemist?

Een onderzoek naar discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende binnen de Nederlandse uitzendbranche en de rol van het geslacht van de intercedent.

Bachelorthesis Sociologie
Universiteit Utrecht

Anne Zagt (3537455)
Ilse Zijlstra (3478386)
Angelique van Zon (3472701)

Begeleider: Lieselotte Blommaert
Tweede beoordelaar: Esther Havekes

Inleverdatum: 22-6-2012

Abstract

Door middel van een veldexperiment is onderzocht in hoeverre er wordt gediscrimineerd binnen de Nederlandse uitzendbranche. Dit is interessant te onderzoeken aangezien vooral lager opgeleiden, allochtonen en mannen via de uitzendbranche op zoek gaan naar een baan. Discriminatie is gespecificeerd naar de etniciteit en het geslacht van de werkzoekenden. Daarnaast is gekeken naar de rol van het geslacht van de intercedent gedurende de sollicitatieprocedure. De intercedent heeft namelijk een grote rol bij werknemersselectie en daarbij op de kans op baanaanbod voor werkzoekenden. Acteurs hebben zich voorgedaan als werkzoekenden en zijn met gelijkwaardige cv's langsgegaan bij uitzendbureaus. Er is gevonden dat allochtone werkzoekenden minder kans hebben op het krijgen van een baan dan autochtone werkzoekenden, ongeacht hun geslacht. Vrouwelijke werkzoekenden hebben meer kans op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden, ongeacht hun etniciteit. Hieruit volgt dat autochtone vrouwelijke werkzoekenden de meeste kans hebben op het krijgen van een baan en allochtone mannelijke werkzoekenden de minste kans hebben op baanaanbod. Ook is gevonden dat, ongeacht de etniciteit van de werkzoekenden, intercedenten een voorkeur hebben voor werkzoekenden van het andere geslacht.

Inhoudsopgave

	Bladzijde
Voorwoord	5
Inleiding	6
Hoofdstuk 1. Gang van zaken in de uitzendbranche	10
1.1 Behandeling van werkzoekenden	10
1.2 Brancheorganisaties	11
Hoofdstuk 2. Voorgaande studies	13
2.1 Voorgaande studies in Nederland	13
2.2 Voorgaande internationale studies	16
Hoofdstuk 3. Theorie	19
3.1 Discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende	19
3.1.1 Discriminatie op basis van de etniciteit van de werkzoekende	19
3.1.2 Discriminatie op basis van het geslacht van de werkzoekende	21
3.1.3 Discriminatie op basis van de combinatie van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende	22
3.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende	24
3.2.1 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit van de werkzoekende	25
3.2.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van het geslacht van de werkzoekende	26
Hoofdstuk 4. Methoden	27
4.1 Veldexperiment	27
4.1.1 Voorbereiding praktijkcases	30
4.1.2 Uitvoering praktijkcases	30
4.1.3 Nazorg praktijkcases	31

4.2 Variabelen	32
Hoofdstuk 5. Resultaten	34
5.1 Beschrijvende resultaten	34
5.2 Multivariate analyse	38
5.2.1 Discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende	39
5.2.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende	40
Conclusie en Discussie	42
Sterke punten, beperkingen en bijbehorende aanbevelingen	45
Beleidsimplicaties	48
Literatuurlijst	50
Bijlagen	55
Bijlage 1. Scoreformulier praktijkcases	55
Bijlage 2. Tabel 1. Gebruikte variabelen	57
Bijlage 3. Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod	58

Voorwoord

Februari 2011 zijn wij begonnen aan een stage bij het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) te Den Haag. Wij hebben meegewerkt bij de verzameling van de data voor de nog te verschijnen Discriminatiemonitor 2012. Een jaar later kregen wij de unieke kans om aan de hand van deze verzamelde data onze scriptie te schrijven. Na overleg met Dr. I. (Iris) Andriessen is besloten dat deze scriptie onder embargo geschreven mocht worden. Hierbij hebben wij de vrijheid gekregen om, binnen het bereik van de data, onze eigen onderzoeksvragen te formuleren.

Allereerst willen wij Dr. I. Andriessen en Dr. E.J. (Eline) Nievers bedanken voor alle begeleiding vanuit het SCP. Daarnaast willen wij MSc. E.C.C.A. (Lieselotte) Blommaert bedanken voor alle begeleiding tijdens het schrijven van deze scriptie.

Inleiding

November 2011 publiceerde de Volkskrant het artikel “*Driekwart uitzendbureaus schuldig aan discriminatie*”. Uit afstudeeronderzoeken van twee studenten van de Vrije Universiteit Amsterdam blijkt dat uitzendbureaus ingaan op verzoeken van bedrijven om werkzoekenden uit de vier grootste niet-westerse migrantengroepen in Nederland, namelijk Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen, niet door te sturen voor hun vacatures. In 76,8 procent van de gevallen gingen uitzendbureaus in op de discriminerende verzoeken van de bedrijven (Witteman, 2011). De onderzoeken van Backer (2011) en Loeters (2011) richten zich alleen op discriminerende verzoeken vanuit bedrijven.

Soortgelijk onderzoek is eerder gedaan door Meloen (1991), ander Nederlands onderzoek richt zich op discriminatie van niet-westerse migranten op de gehele Nederlandse arbeidsmarkt (Bovenkerk, Gras en Ramsodh, 1995; Andriessen, Dagevos, Nievers en Boog, 2007; Nievers en Andriessen, 2010). Deze onderzoeken tonen aan dat niet-westerse migranten een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt innemen dan autochtone Nederlanders. De Discriminatiemonitoren 2007 en 2010 bekijken in hoeverre discriminatie een rol speelt bij de minder gunstige arbeidsmarktpositie van migranten. Het onderzoek ‘Liever Mark dan Mohammed’ (Andriessen, Nievers, Faulk, en Dagevos, 2010) laat zien dat deze discriminatie voornamelijk plaatsvindt bij beroepen met een laag functieniveau. Daarbij komend stellen Heyma en de Graaf-Zijl (2009) dat uitzendbureaus in Nederland voor onder andere mannen, lager opgeleiden en allochtonen een grote rol spelen bij de zoektocht naar een baan. Met dit gegeven in gedachten gehouden is het interessant te onderzoeken in hoeverre werkzoekenden worden gediscrimineerd op basis van geslacht en etniciteit door uitzendbureaus. De rol van intercedenten bij de werving en selectie van personeel is erg groot. Intercedenten beslissen of een werkzoekende in aanmerking komt om voorgesteld te worden aan een bedrijf met een openstaande vacature. De voorkeur van intercedenten ten aanzien van de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden is daarom relevant om te onderzoeken en zal een bijdrage zijn aan de bestaande literatuur.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau voert momenteel een onderzoek uit dat in gaat op discriminatie door uitzendbureaus in Nederland (Discriminatiemonitor 2012, nog te publiceren). Aangezien deze Discriminatiemonitor nog niet gepubliceerd is, is

deze scriptie onder embargo geschreven. Tot de tijd dat het Sociaal en Cultureel Planbureau de Discriminatiemonitor 2012 publiceert, is deze scriptie vertrouwelijk. Deze bachelorscriptie haakt in op dit onderzoek met de volgende twee onderzoeksvragen:

1. *Worden werkzoekenden op basis van etniciteit en geslacht gediscrimineerd door intercedenten?*
2. *Welke rol speelt het geslacht van een intercedent bij het baanaanbod van mannelijke en vrouwelijke autochtone werkzoekenden en mannelijke en vrouwelijke allochtone werkzoekenden?*

De onderzoeksvragen zullen met behulp van een zestal hypothesen beantwoordt worden. De hypothesen zijn opgesteld aan de hand van verschillende theorieën. De theorieën die in deze scriptie aan bod komen zijn: de ‘Statistische Discriminatie-theorie’ (Phelps, 1972), het ‘Kruispuntdenken’ (Botman, Jouwe en Wekker, 2001; Kambel, 2001), de ‘Sociale Dominantie-theorie’ (Hagendoorn, 1995; Snellmann en Ekehammer, 2005), de ‘Double Burden Hypothese’ (Arai, Bursell en Nekby, 2011), de ‘Etnische Competitie-theorie’ (Jaspers, van Londen en Lubbers, 2009) en de ‘Sociale Identiteitstheorie’ (Tajfel, 1982).

Dit onderzoek zal complementair zijn aan de nog te verschijnen Discriminatiemonitor 2012. De Discriminatiemonitor 2012 wordt uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit gegeven toont al de maatschappelijke relevantie aan. Daarnaast zijn er nog een aantal redenen aan te dragen waarom dit onderzoek relevant is. Bovenkerk et al. (1995) toonde aan dat discriminatie cumulatief werkt. In de eerste fase van werving en werknemersselectie, selectie op basis van sollicitatiebrieven en curriculum vitae's, heeft een allochtone werkzoekende al te maken met discriminatie. In de daaropvolgende fasen van een eventuele uitnodiging voor een gesprek en de uiteindelijke keuze om een sollicitant aan te nemen, heeft een allochtone werkzoekende eveneens te maken met discriminatie. Uit het onderzoek van Bovenkerk et al. (1995) blijkt echter dat discriminatie van allochtone werkzoekenden het grootst is in de eerste fase. Kortom eventuele discriminatie in de fase van werving en werknemersselectie is van groot belang voor de uiteindelijke kans van allochtone

werkzoekenden op het krijgen van een baan. Ten derde zijn er verschillende signalen (Bovenkerk et al., 1995; Andriessen et al., 2007; Nievers en Andriessen, 2010; Andriessen et al., 2010) dat binnen de uitzendbranche wordt gediscrimineerd. Dit is zorgwekkend vanwege twee complementaire bevindingen. Allereerst was in 2011 3,9 procent van de autochtone mannen werkloos tegenover 10,4 procent van de allochtone mannen. Van de autochtone en allochtone vrouwen in Nederland kon in 2011 respectievelijk 4,5 procent en 10 procent geen werk vinden (Centraal Bureau voor de Statistiek StatLine, 2012). Daarnaast is gebleken dat uitzendbureaus juist een grote rol spelen bij de re-integratie van werklozen op de arbeidsmarkt (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Wanneer blijkt dat intercedenten bepaalde voorkeuren hebben ten aanzien van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekenden, of de combinatie van deze persoonskenmerken, kan dit als gevolg hebben dat er onnodig veel werkzoekenden in Nederland geen passende baan kunnen vinden.

Het begrip discriminatie is in deze scriptie geëxpliciteerd aan de hand van de juridische betekenis, gegeven door Commissie Gelijke Behandeling (CGB): ‘Juridisch gezien is discriminatie het anders behandelen of uitsluiten van mensen op basis van kenmerken die specifiek voor hen gelden, zoals afkomst, huidskleur, sekse, leeftijd en handicap. In de praktijk bestaan er twee vormen van discriminatie: 1. iets is pas discriminatie als het daadwerkelijk de bedoeling is om iemand uit te sluiten (bewuste discriminatie) en 2. ook als het niet iemands bedoeling is om te discrimineren kan iets wel discriminatie zijn (onbewuste discriminatie).’ (CGB, 2012). Om zuiver te kunnen meten of er discriminatie plaatsvindt op de arbeidsmarkt, gespecificeerd naar uitzendbureaus, wordt gebruik gemaakt van een veldexperiment (Riach en Rich, 2006). Het is een onderzoeksmethode die de mogelijkheid tot het geven van sociaal wenselijke antwoorden uitsluit. In een veldexperiment wordt de totale discriminatie gemeten, hierin wordt geen onderscheid gemaakt naar bewuste en onbewuste discriminatie.

Deze scriptie is opgebouwd aan de hand van vijf hoofdstukken. Na deze korte introductie van het onderwerp volgt hoofdstuk één waarin een toelichting wordt gegeven over de specifieke wijze van werken binnen de uitzendbranche. Het tweede hoofdstuk zal bestaan uit een beschrijving van nationale en internationale veldexperimenten. Vervolgens zal in hoofdstuk drie worden ingegaan op het theoretisch kader. De gebruikte theorieën ten aanzien van de etniciteit van de werkzoekende, het geslacht van de werkzoekende, het geslacht van de intercedent en

de combinatie van deze factoren zullen kort worden toegelicht en leiden tot het opstellen van zes hypothesen. In hoofdstuk vier worden de onderzoeksmethode en de kenmerken van de dataset uiteengezet. Hoofdstuk vijf zal bestaan uit de resultaten die volgen uit de analyses van de data. In de conclusie en discussie worden de onderzoeksvragen beantwoord en wordt een koppeling gelegd naar de theorieën en eerder verschenen studies. Daarnaast worden beperkingen van dit onderzoek, aanbevelingen voor eventueel toekomstig onderzoek en beleidsimplicaties gegeven.

Hoofdstuk 1. Gang van zaken binnen de uitzendbranche

Voor deze scriptie is het relevant om inzicht te hebben in de gang van zaken binnen de uitzendbranche. Uitzendbureaus hebben een specifieke manier van werken. Het is voor de lezer daarom nuttig om deze manier van werken te begrijpen en in te zien wat de rol van een intercedent is bij werknemersselectie. In dit hoofdstuk zal allereerst worden ingegaan op de behandeling van werkzoekenden binnen uitzendbureaus en ten tweede komen brancheorganisaties en de door deze organisaties opgestelde gedragscodes aan bod.

1.1 Behandeling van werkzoekenden

Wanneer een werkzoekende een uitzendbureau binnenkomt, is het gebruikelijk dat hij of zij vrijwel meteen begroet wordt. Daarna is het mogelijk dat de werkzoekende verzocht wordt even te wachten of meteen plaats te nemen. Als de werkzoekende plaats heeft genomen aan het bureau van een intercedent zal er eerst globaal door de intercedent geïnventariseerd worden naar het doel van het bezoek. De intercedent is een werknemer van het uitzendbureau die werkzoekenden helpt bij het vinden van een geschikte openstaande vacature om op te reageren. De intercedent is ook wel de persoon die bemiddelt tussen bedrijven met een openstaande vacature en werkzoekenden (Encyclo, 2012). Een werkzoekende kan gericht met een vacature, meestal geprint van de website van het uitzendbureau, binnenkomen. De andere mogelijkheid is dat de werkzoekende binnenkomt met de vraag of er werk voor hem of haar beschikbaar is, bijvoorbeeld nadat de werkzoekende een interessante vacature op de ruit van het uitzendbureau heeft zien hangen. De intercedent zal aan de hand van een aantal vragen over onder andere leeftijd, afgeronde opleiding en eerdere werkervaring inschatten welke baan bij de werkzoekende past. Wanneer een intercedent deze informatie in kaart heeft gebracht, zal hij of zij op zoek gaan in de database van de uitzendorganisatie naar openstaande vacatures waarvoor de werkzoekende mogelijk in aanmerking komt. Wanneer het profiel van de werkzoekende past bij een openstaande vacature, is de volgende stap dat de werkzoekende voorgesteld gaat worden aan het bedrijf met de openstaande vacature. Het bedrijf zal vervolgens de verdere sollicitatieprocedure overnemen. Deze verdere sollicitatieprocedure kan bestaan uit gesprekken en/of tests. Het bedrijf met de openstaande vacature zal beslissen of de werkzoekende wel of niet wordt aangenomen

voor de desbetreffende functie. Samenvattend schakelt een bedrijf met een openstaande vacature een uitzendbureau in om geschikte sollicitanten te leveren. Een intercedent selecteert de geschikte kandidaten en stuurt hen door naar het bedrijf.

Echter, gedurende het onderzoek is gebleken dat het voor werkzoekenden tegenwoordig gebruikelijker is om via de website van het desbetreffende uitzendbureau te reageren op een openstaande vacature. Aan de hand van deze reactie kunnen werkzoekenden worden uitgenodigd voor een gesprek bij het uitzendbureau. Veel uitzendbureaus werken daardoor steeds meer uitsluitend op afspraak.

1.2 Brancheorganisaties

Binnen de Nederlandse uitzendbranche kennen we veel verschillende soorten uitzendbureaus en werving- en selectiebureaus. Voorbeelden zijn uitzendbureaus voor oudere werkzoekenden, detachingsbureaus, uitzendbureaus gericht op hoger opgeleide werkzoekenden, studentenuitzendbureaus, uitzendbureaus gericht op Oost-Europese werkzoekenden en uitzendbureaus die specifiek gericht zijn op bepaalde sectoren zoals de horeca en de zorg. Daarnaast zijn er commerciële uitzendbureaus en uitzendbureaus zonder winstoogmerk. Een voorbeeld van een niet-commercieel uitzendbureau is het UWV werkbedrijf.

De uitzendbranche kent twee grote vakbonden waar uitzendbureaus en werving- en selectiebureaus zich bij aan kunnen sluiten: de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Uitzendbureaus die aangesloten zijn bij een van de brancheorganisaties moeten voldoen aan door de organisatie gestelde kwaliteitseisen. De kwaliteitseisen zijn voornamelijk gericht op veiligheid op de werkvloer, gedragsregels, arbeidsvoorwaarden en de afdracht van sociale premies. Binnen deze gedragsregels is onder andere afgesproken dat er niet gediscrimineerd mag worden op basis van geslacht, godsdienst, ras, nationaliteit, levensovertuiging, politieke gezindheid, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, chronische ziekte, handicap en leeftijd (ABU, 2011). Uitzendbureaus die aangesloten zijn bij een belangenbehartiger bieden opdrachtgevers en uitzendkrachten garantie voor kwaliteit, zekerheid en financiële betrouwbaarheid (ABU, 2012).

De ABU vertegenwoordigt 60 procent van de uitzendbureaus (ABU, 2012). De NBBU vertegenwoordigt ongeveer 800 uitzendbureaus (NBBU, 2012). Lidmaatschap van de ABU of de NBBU brengt voor uitzendbureaus verschillende

voordelen met zich mee, bijvoorbeeld individuele dienstverlening en belangenbehartiging (ABU, 2012; NBBU, 2012). Niet alle uitzendbureaus kiezen ervoor om zich aan te sluiten bij een belangenbehartiger. Het is echter duidelijk dat het overgrote deel van uitzendbureaus in Nederland zich heeft aangesloten bij een belangenbehartiger. Dit zou moeten betekenen dat er nauwelijks tot geen discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekenden binnen de uitzendbranche te verwachten is door de opgestelde kwaliteitseisen.

Hoofdstuk 2. Voorgaande studies

Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar discriminatie in de uitzendbranche. Wel zijn er meerdere onderzoeken gedaan naar discriminatie op de algemene arbeidsmarkt in Nederland en in andere landen. In dit hoofdstuk wordt een aantal nationale en internationale studies beschreven die de mate van discriminatie op de arbeidsmarkt onderzoeken. Dit is nuttig om een beeld te schetsen van de bestaande literatuur naar discriminatie op de arbeidsmarkt. Er wordt beschreven op welke manier deze onderzoeken zijn uitgevoerd, wat de gevonden resultaten zijn en hoe deze scriptie zich verhoudt tot deze onderzoeken.

2.1 Voorgaande studies in Nederland

In deze paragraaf zullen ten eerste twee veldexperimenten uit 1991 en 1995 worden besproken. Het onderzoek van Meloen (1991) focust zich op discriminerende verzoeken door bedrijven in de uitzendbranche, terwijl het onderzoek van Bovenkerk et al. (1995) zich richt op discriminatie in de gehele Nederlandse arbeidsmarkt. Omdat deze onderzoeken twintig jaar oud zijn is het interessant om te bekijken of de resultaten anno 2012 nog opgaan. Vervolgens worden de recentere Discriminatiemonitoren 2007 en 2010 en het veldexperiment ‘Liever Mark dan Mohammed’ nader toegelicht.

Meloen heeft in 1991 een onderzoek uitgevoerd naar de naleving van de, door het Landelijk Bureau Racismebestrijding (LBR) en de ABU opgestelde, gedragscodes voor uitzendbureaus om discriminatie te voorkomen. De uitzendbureaus die bij ABU zijn aangesloten moeten zich houden aan deze regels en zouden dus niet in mogen gaan op discriminerende verzoeken van bedrijven. Uit telefonische praktijktests blijkt dat slechts drie procent van de intercedenten geen zaken doet met bedrijven die een discriminerend verzoek indienen, terwijl 88 procent van de intercedenten zegt de gedragscode na te leven. Ruim 90 procent van de intercedenten werkt, op verschillende manieren, mee aan discriminerende verzoeken en schendt de gedragscode (Meloen, 1991). Daarnaast heeft Meloen gevonden dat vrouwelijke intercedenten meer weerstand bieden dan mannelijke intercedenten tegen bedrijven die een discriminerend verzoek indienen. In deze scriptie wordt ingehaakt op de deze laatste bevinding. Er wordt onderzocht of mannelijke en vrouwelijke intercedenten

een verschillende voorkeur hebben ten aanzien van het geslacht en de etniciteit van werkzoekenden.

Naar aanleiding van de hoge werkloosheid gedurende de jaren '90 onder allochtonen in Nederland hebben Bovenkerk, Gras en Ramssoedh (1995) een studie gedaan naar discriminatie van etnische minderheden ten aanzien van de toegang tot werkgelegenheid. Er zijn telefonische- en correspondentie praktijktests uitgevoerd met als 'nieuwere etnische groep' Marokkanen, als 'oudere etnische groep' Surinamers en als 'referentie groep' autochtone Nederlanders, zowel op lager - als universitair beroepsniveau. Bovenkerk et al. (1995) vinden dat een Marokkaanse mannelijke sollicitant op lager beroepsniveau vier keer minder kans heeft op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek dan een autochtone sollicitant terwijl beide kandidaten over dezelfde kwalificaties beschikken. Surinaamse mannen hebben op het lagere beroepsniveau in 40 procent van de gevallen te maken met discriminatie. Surinaamse vrouwen en Marokkaanse vrouwen hebben respectievelijk in 35 procent en 36 procent van de gevallen te maken met discriminatie. Ook Surinaamse mannelijke sollicitanten op universitair beroepsniveau hebben in 18 procent van de sollicitaties te maken met discriminatie. Discriminatie neemt dus af naarmate het opleidingsniveau stijgt. Bovenkerk et al. (1995) concluderen dat de hoge werkloosheid onder etnische minderheden in Nederland verklaard kan worden aan de hand van discriminatie bij werving en selectie. Deze scriptie haakt in op de conclusie van Bovenkerk et al. (1995). Er wordt specifiek ingegaan op discriminatie door uitzendbureaus aangezien zij voor veel bedrijven de eerste fase van werving en selectie uitvoeren.

In 2005 besloot de Nederlandse overheid de arbeidsmarktparticipatie van niet-westerse allochtonen te bevorderen en de discriminatie van niet-westerse allochtonen tegen te gaan. Om deze ontwikkelingen met behulp van verschillende methoden te onderzoeken werd een Discriminatiemonitor opgezet (Andriessen et al., 2007). Er werden kwantitatieve analyses uitgevoerd waaruit bleek dat niet-westerse allochtonen belemmerd worden bij het vinden van een vaste baan. Niet-westerse allochtonen hebben een lage positie op de arbeidsmarkt door ongunstige kenmerken als een laag opleidingsniveau, een minder goede taalbeheersing en het hebben van minder werkervaring. Vervolgens werden focusgroeps gesprekken gehouden met niet-westerse allochtonen. De uitkomsten van de gesprekken kwamen met de eerder gevonden resultaten overeen. Lager- en middelbaar opgeleide allochtonen ervaren

discriminatie terwijl hoger opgeleide allochtonen daar weinig van merken. Discriminatie vindt, volgens Andriessen et al. (2007) vooral plaats bij de instroming van niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt, waardoor zij moeite hebben met het vinden van een vaste baan.

Het onderzoek is uitgebreid met de Discriminatiemonitor 2010 (Nievers en Andriessen, 2010). Uit verdere analyses van werkloosheidscijfers blijkt dat er in de periode 2000-2008 een schommelend patroon wordt gevonden wat betreft discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt. Dit patroon hangt samen met de conjunctuur en de mate waarin het uiten van vooroordelen en stereotypen over migrantengroepen sociaal geaccepteerd wordt. Daarnaast zijn er interviews afgenomen met personeelsselecteurs. Zij verklaren de afwijzing van allochtone sollicitanten aan de hand van beperkte kwaliteiten van de kandidaat, zoals een curriculum vitae (cv) met fouten en een minder enthousiaste, bescheiden, houding tijdens het sollicitatiegesprek. Tevens baseren sommige werkgevers hun keuze op (negatieve) ervaringen met werknemers uit dezelfde etnische groep of negatieve beeldvorming in de media. De inventarisatie van klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt toont aan dat er voornamelijk wordt geklaagd over discriminatie op de werkvloer. Deze vorm van discriminatie is meer zichtbaar voor de werknemer en wordt daardoor eerder als zodanig ervaren. Discriminatie bij werving en selectie blijft vaak voor de sollicitant verborgen.

Andriessen, Nievers, Faulk en Dagevos (2010) hebben in het rapport 'Liever Mark dan Mohammed' door middel van schriftelijke- en telefonische praktijktests de mate van discriminatie van niet-westerse migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt onderzocht. De baankans van Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen werd vergeleken met de baankans van autochtone Nederlanders. Er werden per vacature twee gelijkwaardige sollicitanten gecreëerd, vergelijkbaar qua opleiding en werkervaring. De sollicitanten verschilden alleen wat etniciteit betreft. Er is gevonden dat 44 procent van de autochtone sollicitanten een uitnodiging kreeg voor een gesprek, terwijl maar 37 procent van de allochtone sollicitanten werd uitgenodigd. Er is dus sprake van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast is gevonden dat er meer wordt gediscrimineerd bij de werving van kandidaten voor lagere - en middenfuncties dan bij de werving van kandidaten voor hogere functies. In de sectoren horeca en detailhandel wordt het meest gediscrimineerd bij de selectie van werknemers.

Uit onderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau (Andriessen et al., 2007; Nievers en Andriessen, 2010; Andriessen et al., 2010) blijkt dat er op de Nederlandse arbeidsmarkt wordt gediscrimineerd ten aanzien van de etniciteit van werkzoekenden. Er wordt gevonden dat deze discriminatie voornamelijk voorkomt bij de werving van werkzoekenden voor lagere- en middenfuncties. Uitzendbureaus bieden veel vacatures voor lagere functieniveaus. Daarom is deze scriptie specifiek gericht op discriminatie in de uitzendbranche en op beroepen met een lager functieniveau.

2.2 Voorgaande internationale studies

Ook in andere landen is veel onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie. In deze paragraaf worden vier veldexperimenten uit Westerse landen beschreven: Groot-Brittannië, de Verenigde Staten, Canada en Zweden. Er is gekozen voor twee Europese en twee Noord-Amerikaanse onderzoeken. Ten eerste wordt het onderzoek van Firth (1982) over de Britse arbeidsmarkt besproken. Het onderzoek is 30 jaar oud, waardoor de resultaten gedateerd kunnen zijn. Echter, het is een van de weinige onderzoeken waarin zowel het geslacht en de etniciteit van de werkzoekende als het geslacht van de werkgever is behandeld. Vervolgens worden de resultaten van de onderzoeken van Bertrand en Mullainathan (2003), Oreopoulos (2009) en Arai, Bursell en Nekby (2011) toegelicht.

In 1982 deed Firth onderzoek in Groot-Brittannië naar discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van het geslacht van de werkzoekende. Er werd met gelijkwaardige cv's gereageerd op accountancy vacatures door mannelijke en vrouwelijke werkzoekenden met verschillende achtergronden wat betreft etniciteit, burgerlijke staat en kinderen. Daarnaast werd rekening gehouden met het geslacht van de werkgever. Er werd gevonden dat mannelijke werkzoekenden meer kans hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan vrouwelijke werkzoekenden. Vrouwelijke werkzoekenden die gehuwd waren en kinderen hadden werden significant meer gediscrimineerd dan mannelijke werkzoekenden met dezelfde kenmerken. Uit de resultaten bleek verder dat vrouwelijke werkzoekenden de meeste kans hadden om uitgenodigd te worden voor een gesprek bij vrouwelijke werkgevers. Het onderzoek constateert dat er sprake is van discriminatie op basis van het geslacht van werkzoekenden bij de werving en selectie van werknemers in de Britse accountancybranche. In deze scriptie wordt onderzocht of er discriminatie op basis

van de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden plaatsvindt binnen de Nederlandse uitzendbranche. Hierbij wordt ook gekeken naar de voorkeur van intercedenten voor de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden.

Bertrand en Mullainathan (2003) hebben op experimentele wijze aangetoond dat werkzoekenden in de Verenigde Staten worden gediscrimineerd op basis van hun etniciteit. Zij reageerden met fictieve cv's op vacatures geplaatst in kranten uit Boston en Chicago. Om duidelijk onderscheidt te maken in etniciteit werd aan elke cv een zeer Afro-Amerikaans klinkende naam of een zeer blank klinkende naam toegewezen. In de gevallen dat alleen gevarieerd werd in naam op de cv's en de overige informatie als adres gelijkwaardig waren, werd gevonden dat werkzoekenden met een blank klinkende naam 50 procent meer kans hadden om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan werkzoekenden met een Afro-Amerikaans klinkende naam. Tot slot hebben Bertrand en Mullainathan (2003) gekeken of de buurt waarin een werkzoekende woont invloed heeft op de kans om uitgenodigd te worden voor een gesprek. Werkzoekenden die in betere wijken wonen hebben een hogere kans om uitgenodigd te worden, dan werkzoekenden die in slechtere wijken wonen. Interessant is dat dit effect niet verschilt naar etniciteit. Kortom, zowel werkzoekenden met Afro-Amerikaans klinkende namen als werkzoekenden met blank klinkende namen hebben minder kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek wanneer zij in een slechtere buurt wonen.

Oreopoulos (2009) heeft onderzoek gedaan naar discriminatie ten aanzien van de etniciteit van werkzoekenden in de Canadese stad Toronto. Oreopoulos (2009) heeft duizenden aan elkaar gelijk gestelde cv's, waarin alleen in naam werd gevarieerd, gestuurd als reactie op vacatures die op het internet werden aangeboden. De resultaten wijzen uit dat Canadese werkzoekenden met een Engels klinkende naam 40 procent meer kans hebben om uitgenodigd te worden voor een gesprek dan Canadese werkzoekenden met een Chinees, Indiaas of Pakistaans klinkende naam.

Arai, Bursell en Nekby (2011) hebben onderzoek gedaan naar arbeidsmarktdiscriminatie in Zweden. Er zijn in dit onderzoek twee vergelijkbare cv's, één met een autochtone Zweedse naam en één met een Arabische naam, opgestuurd naar bedrijven. Arai et al. (2011) volgden de 'Double Burden Hypothese' (zie paragraaf 3.1.3) en verwachtten dat allochtone vrouwen de minste kans zouden hebben op een baan. Echter, er werd gevonden dat allochtone mannen de minste kans hebben op een baan. De verklaring voor de grotere discriminatie van Arabische

mannen zoeken Arai et al. (2011) in de stereotypering van etnische groepen naar geslacht. De stereotypering van (etnische) groepen is vooral gebaseerd op de stereotypering van de mannen uit deze groep. In deze bachelorscriptie wordt nagegaan of de 'Double Burden Hypothese' al dan niet toepasbaar is op de Nederlandse uitzendbranche.

In de bovenstaande onderzoeken is gevarieerd in autochtoon klinkende en allochtoon klinkende namen op gelijkwaardige fictieve cv's. Binnen deze scriptie wordt ook de focus gelegd op de etnische herkomst van de werkzoekende. Echter, het effect van de allochtoon klinkende naam op het cv werd versterkt door de in-person tests van allochtoon uitziende acteurs. Zo was het tijdens het onderzoek van deze scriptie voor intercedenten nog duidelijker dat er sprake was van een sollicitatie van een allochtone werkzoekende.

Hoofdstuk 3. Theorieën

In het voorgaande hoofdstuk is te lezen dat er onderzoek is gedaan naar de kansen voor allochtonen op de arbeidsmarkt. Echter, de rol van intercedenten is hierbij buiten beschouwing gelaten. De voorkeur van intercedenten kan invloed hebben op de baankans van werkzoekenden. Met als gevolg dat bepaalde groepen minder kansen hebben op de arbeidsmarkt. Het gevolg van het geringe onderzoek naar dit onderwerp is dat er geen alomvattende theorie bestaat die de onderzoeksvraag kan beantwoorden.

Het hoofdstuk is ingedeeld aan de hand van de twee hoofdvragen van deze scriptie. Het eerste deel geeft een overzicht van de theorieën die discriminatie, op basis van etniciteit, geslacht en de combinatie van deze aspecten, verklaren. Het aspect discriminatie op basis van etniciteit wordt uiteengezet aan de hand van de ‘Statistische Discriminatie-theorie’. Deze theorie wordt tevens toegepast op discriminatie op basis van het geslacht van werkzoekenden. Discriminatie op basis van de combinatie van etniciteit en geslacht van werkzoekenden wordt uiteengezet met behulp van het ‘Kruispunt denken’, ‘Sociale Dominantietheorie’ en de ‘Double Burden Hypothese’. Het tweede deel geeft een overzicht van de theorieën die de invloed van het geslacht van de intercedent op de baankans van werkzoekenden beschrijven. De ‘Sociale Dominantietheorie’ beschrijft de voorkeur van intercedenten voor de etniciteit van de werkzoekende. De voorkeur van intercedenten voor het geslacht van de werkzoekende volgt uit de ‘Sociale Identiteitstheorie’. De combinatie van bovenstaande theorieën uit deel twee beschrijven de voorkeur van intercedenten voor de combinatie van etniciteit en geslacht van de werkzoekende.

3.1 Discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

In deze paragraaf wordt aan de hand van de ‘Statistische Discriminatie-theorie’, het ‘Kruispunt denken’, de ‘Sociale Dominantietheorie’ en de ‘Double Burden Hypothese’ hypothesen opgesteld ten aanzien van de eerste deelvraag.

3.1.1 Discriminatie op basis van de etniciteit van de werkzoekende

De ‘Statistische Discriminatie-theorie’ is een verklaring vanuit de economische hoek. Phelps (1972) kwam met het begrip ‘Statistische Discriminatie’ als verklaring voor loondiscriminatie ten aanzien van etnische minderheden en vrouwen op de

Amerikaanse arbeidsmarkt. Werkgevers willen hun opbrengsten maximaliseren en hun kosten minimaliseren (Phelps, 1972; Arrow, 1972). Een werkgever zal daarom op zoek gaan naar werknemers die het meeste opbrengen en de minste kosten met zich meebrengen. Phelps betreft deze redenering onder andere op de etnische achtergrond van werknemers. Het aannemen van een autochtoon brengt voor de werkgever minder risico's met zich mee dan het aannemen van een allochtoon. Phelps redeneert dat werkgevers allochtonen minder betrouwbaar en gekwalificeerd achten dan autochtonen (Phelps, 1972). Daarnaast kwam Arrow (1972) met het idee dat het hebben van onvoldoende informatie over de werknemer tot 'Statistische Discriminatie' kan leiden. De werkgever verkrijgt alleen informatie via het cv van de werkzoekende. Door middel van stereotypering kan een werkgever aanvullende informatie krijgen over de werkzoekende. De werkgever zal bewust of onbewust een werkzoekende in een groep indelen. De werkgever zal de kenmerken van deze groep ook toeschrijven aan de werkzoekende (Andriessen et al., 2007). Deze extra informatie neemt de werkgever mee in zijn beslissing, wat tot 'Statistische Discriminatie' kan leiden (Arrow, 1973).

Uit de economisch georiënteerde 'Statistische Discriminatie-theorie' komt naar voren dat allochtone werknemers gemiddeld meer risico's vormen voor werkgevers dan autochtone werknemers, waardoor werkgevers ervoor kiezen om een autochtone werkzoekende aan te nemen. De sociaalpsychologische theorieën de 'Sociale Dominantie-theorie', de 'Sociale Identiteitstheorie' en de 'Etnische Competitie-theorie' leiden tot dezelfde voorspelling. Uit de 'Sociale Dominantie-theorie' (Hagedoorn, 1995; Snellmann en Ekehammer, 2005), verder toegelicht in paragraaf 3.1.3, volgt dat allochtonen onderaan in de hiërarchie van sociale groepen staan terwijl autochtonen de dominante sociale groep zijn. Groepen onderaan in de hiërarchie worden gediscrimineerd omdat zij de positie van de dominante groep bedreigen. Allochtone werkzoekenden zullen dus door autochtonen gediscrimineerd worden in hun zoektocht naar een baan. De 'Sociale Identiteitstheorie' (Tajfel, 1982), toegelicht in paragraaf 3.2.2, stelt dat mensen de eigen sociale groep bevoordelen. Wanneer een werkgever of intercedent zelf autochtoon is zal hij of zij waarschijnlijk een autochtone werkzoekende aannemen. De 'Etnische Competitie-theorie' (Jaspers, Van Londen en Lubbers, 2009) stelt dat competitie om schaarse goederen leidt tot een sterkere identificatie met de eigen sociale groep en minder binding met andere sociale groepen. Autochtonen kunnen de competitie rond het krijgen van een baan, een baan

is immers een schaars goed, ervaren als een bedreiging door allochtonen. Het ervaren van deze competitie leidt tot ethnocentrische reacties en het bevoordelen van de eigen sociale groep. Dit zou betekenen dat autochtone werkgevers en intercedenten autochtone werkzoekenden bevoordelen bij het proces van werving en selectie.

Kortom, uit de ‘Statistische Discriminatie­theorie’, de ‘Sociale Dominantie­theorie’, de ‘Sociale Identiteitstheorie’ en de ‘Etnische Competitie­theorie’ komt naar voren dat allochtone werkzoekenden minder kans hebben om aangenomen te worden dan autochtone werkzoekenden. De hypothese hierbij is als volgt:

H 1: Allochtone werkzoekenden hebben een lagere kans op baanaanbod dan autochtone werkzoekenden.

3.1.2 Discriminatie op basis van het geslacht van de werkzoekende

Zoals in paragraaf 3.1.1 is beschreven, blijkt uit de ‘Statistische Discriminatie­theorie’ dat werkgevers hun opbrengsten willen maximaliseren en hun kosten willen minimaliseren (Phelps, 1972; Arrow, 1972). Een werkgever zal op zoek gaan naar de werknemer die de meeste opbrengst zal realiseren en de minste kosten met zich meebrengt. De beredenering die Phelps hier maakt kan ook worden doorgetrokken naar het geslacht van een werknemer. Een vrouwelijke werknemer zal meer risico’s met zich meebrengen dan een mannelijke werknemer. Er bestaat een grotere kans dat een vrouwelijke werknemer (gedeeltelijk) uit de arbeidsmarkt zal treden vanwege zorgtaken (Phelps, 1972).

Uit de ‘Statistische Discriminatie­theorie’ komt naar voren dat vrouwelijke werknemers gemiddeld meer risico’s vormen voor een werkgever dan mannelijke werknemers, waardoor vrouwelijke werkzoekenden minder kans hebben aangenomen te worden. Ook de ‘Sociale Dominantie­theorie’ leidt tot deze voorspelling. De ‘Sociale Dominantie­theorie’ (Hagedoorn, 1995; Snellmann en Ekehammer, 2005), verder toegelicht in paragraaf 3.1.3, volgt dat vrouwen lager in de hiërarchie van sociale groepen staan terwijl mannen de dominante sociale groep zijn. Groepen lager in de hiërarchie worden gediscrimineerd omdat zij de positie van de dominante groep bedreigen. Vrouwelijke werkzoekenden zullen dus door mannen gediscrimineerd worden in hun zoektocht naar een baan. De voorspelling uit de ‘Statistische Discriminatie­theorie’ en de ‘Sociale Dominantie­theorie’ leidt tot de volgende hypothese:

H 2: Vrouwelijke werkzoekenden hebben een lagere kans op baan aanbod dan mannelijke werkzoekenden.

3.1.3 Discriminatie op basis van de combinatie van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

Om de discriminatie ten aanzien van de combinatie van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende te verklaren, zijn meerdere aspecten uit verschillende theorieën nodig. Uit zowel het 'Kruispunt denken', als de 'Double Burden Hypothese', als de 'Sociale Dominantiethorie' worden relevante aspecten gehaald, die tot twee hypothesen leiden.

Botman et al. (2001) stelde dat verschillende vormen van discriminatie gelijktijdig op gaan. Het 'Kruispunt denken' of 'Intersectioneel denken' gaat er vanuit dat ieder individu zich op een kruispunt bevindt waar maatschappelijke betekenisgevers als geslacht, etniciteit, klasse, seksuele voorkeur en nationaliteit samen komen en waardoor de maatschappelijke positie wordt bepaald. Echter, niet iedereen bevindt zich op hetzelfde kruispunt. Sommige positioneringen zijn machtiger dan andere positioneringen (Kambel, 2001). Dat sommige positioneringen machtiger zijn dan andere positioneringen heeft te maken met sociale ordeningsprincipes. Ordeningsprincipes vallen volgens Komter (1985) uiteen in tweedelingen, dichotomieën, bijvoorbeeld de man versus de vrouw. De ene term is de norm, terwijl de andere term de uitzondering vormt. Bij geslacht geldt het man zijn als norm en bij etniciteit geldt een blanke huidskleur als norm (Komter, 1985).

De 'Double Burden Hypothese' beredeneert dat negatieve beelden en vooroordelen over allochtonen ervoor zorgen dat zij als minder betrouwbaar worden ervaren door werkgevers. De voorkeuren die een werkgever heeft bij het selecteren van een nieuwe werknemer kunnen gebaseerd zijn op stereotypen over verschillende kenmerken van bepaalde groepen. Uit onderzoek binnen de sociale psychologie blijkt dat stereotypen die men heeft over een groep gerelateerd zijn aan de stereotypen over de man uit die groep. Stereotypen over de vrouwen uit dezelfde sociale groep kunnen erg verschillen van de groepsstereotypen. Dit geldt vooral wanneer de verschillen in gelijkheid tussen de seksen erg groot zijn (Arai et al., 2011). Dit gaat bijvoorbeeld op voor allochtone vrouwelijke werkzoekenden. Zij ondervinden dubbele lasten, een double burden, wanneer zij een baan zoeken omdat zij te maken krijgen met zowel

seksediscriminatie als etnische discriminatie. Allochtone vrouwen ervaren volgens deze ‘Double Burden Hypothese’ de meeste discriminatie (Arai et al., 2011).

Aan de hand van de bovenstaande theorieën kan een hiërarchie opgesteld worden ten aanzien van de kans op baanaanbod. Uit het ‘Kruispunt denken’ komt naar voren dat het man en autochtoon zijn de norm is. De ‘Double Burden Hypothese’ voegt toe dat allochtone vrouwelijke werkzoekenden de minste kans hebben op baanaanbod. De bijbehorende hypothese, de hiërarchie, die hieruit volgt is:

H 3a: Allochtone vrouwelijke werkzoekenden hebben de minste kans op baanaanbod gevolgd door autochtone vrouwelijk werkzoekenden, allochtone mannelijke werkzoekenden en autochtonen mannelijke werkzoekenden.

Echter, er zijn ook wetenschappers die een andere ordening ten aanzien van kans op baanaanbod en de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende op hebben gesteld. Hagendoorn (1995) en Snellman en Ekehammar (2005) stellen dat er in de samenleving een hiërarchische ordening wordt gevormd van alle sociale groepen, dit wordt de ‘Sociale Dominantiethorie’ genoemd. Deze ordening kan gebaseerd zijn op verschillende kenmerken, zoals leeftijd, etniciteit en geslacht. De dominante groep in de samenleving, bijvoorbeeld autochtone Nederlanders, staat bovenaan in de hiërarchie. De plaatsen die de andere groepen hebben in de hiërarchie hangen samen met de mate van negatieve stereotypen over deze groepen en in hoeverre de groepen zich hebben aangepast aan de cultuur van de dominante sociale groep. De groep die de meeste bedreiging vormt voor de positie van de dominante groep staat onderaan in de hiërarchie. Hoe lager de plaats van een sociale groep in de hiërarchie, hoe meer deze groep te maken krijgt met discriminatie. Aan de hand van deze ‘Sociale Dominantiethorie’ hebben Sidanius en Pratto (1999) de ‘Subordinate Male Target Hypothesis’ opgesteld. Deze hypothese stelt dat allochtone mannen meer gediscrimineerd worden dan allochtone vrouwen omdat zij een grotere bedreiging vormen voor de sociale - en arbeidsmarktpositie van de dominante groep.

Aan de hand van het ‘Kruispunt denken’ en de ‘Sociale Dominantiethorie’ kan een tegenstrijdige hypothese geformuleerd worden. Het ‘Kruispunt denken’ stelt dat man en autochtoon zijn de norm is. Uit de ‘Sociale Dominantiethorie’ komt naar voren dat de dominante groep de hoogste plaats inneemt in de hiërarchie van sociale

groepen, terwijl allochtone mannen de laatste plaats innemen en dus de meeste discriminatie ervaren. De hypothese die hieruit volgt is:

H 3b: Allochtone mannelijke werkzoekenden hebben de minste kans op baanaanbod gevolgd door allochtone vrouwelijke werkzoekenden, autochtone vrouwelijke werkzoekenden en autochtone mannelijke werkzoekenden.

3.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

In deze paragraaf worden aan de hand van ‘Sociale Dominantietheorie’, de ‘Sociale Identiteitstheorie’ en de combinatie van aspecten uit deze twee theorieën hypothesen opgesteld om de tweede deelvraag te kunnen beantwoorden.

3.2.1 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit van de werkzoekende

Om te verklaren of mannelijke intercedenten meer discrimineren op basis van de etniciteit van werkzoekenden dan vrouwelijke intercedenten, is gebruik gemaakt van de ‘Sociale Dominantietheorie’. De ‘Sociale Dominantietheorie’ is al aan bod gekomen in paragraaf 3.1.3, maar wordt hier onder nog eens kort besproken. De ‘Sociale Dominantietheorie’ stelt dat er in een samenleving een hiërarchische ordening wordt gevormd van alle sociale groepen (Hagedoorn, 1995; Snellmann en Ekehammer, 2005). De hiërarchische orde is gebaseerd op verschillende kenmerken zoals leeftijd en geslacht. Sidanius en Pratto bevestigden in 1999 dat de ‘Sociale Dominantietheorie’ positief is gecorreleerd aan etniciteit. Hoe lager de plaats van een sociale groep in een hiërarchie is, hoe meer deze groep te maken krijgt met discriminatie. Mannen hebben een hogere plaats in de hiërarchie, een hogere sociale oriëntatie, dan vrouwen. Mannen zullen daarom meer dreiging van allochtonen ervaren dan vrouwen. Naar verwachting zullen mannen meer ‘geweld’ gebruiken om hun hogere oriëntatie ten opzichte van allochtonen te vergroten of te behouden (Henry, Sidanius, Levin en Pratto, 2005). Binnen deze scriptie wordt ervan uit gegaan dat discriminatie gezien kan worden als vorm van geweld, dit leidt tot de vierde hypothese:

H 4: Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor autochtone werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een minder sterke voorkeur hebben wat de etniciteit van de werkzoekende betreft.

3.2.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van het geslacht van de werkzoekende

Het centrale concept van de ‘Sociale Identiteitstheorie’ (Tajfel, 1982) is categorisering. Hierbij worden groepen ingedeeld, waarbij gelijkenissen binnen groepen en de verschillen tussen groepen vergroot worden. Mensen categoriseren om de informatie die op hen afkomt makkelijker te kunnen verwerken. Het verwerken van informatie gaat sneller wanneer bepaalde verschillen tussen mensen genegeerd worden en bepaalde overeenkomsten benadrukt worden. Dit leidt tot stereotypering van groepen mensen.

Uit experimenten van Tajfel (1982) is gebleken dat mensen meer overeenkomsten ervaren tussen de leden van de andere sociale groepen dan tussen de leden van de eigen sociale groep. Sociale categorisatie alleen is al voldoende voor het discrimineren van anderen die niet behoren tot de eigen groep. Het bevoordelen van de eigen sociale groep leidt tot de benadeling van de andere groep. Het benadelen van andere sociale groepen duidt op discriminatie. Daarnaast streven mensen naar het hebben van een positieve sociale identiteit. Mensen evalueren de eigen persoon, de zelf, door middel van groepskenmerken van de groepen waar de persoon toe behoort. De sociale identiteit wordt gezien als het intermediërende proces tussen collectieve fenomenen en individueel sociaal gedrag (Hogg en Ridgeway, 2003). Om een positieve sociale identiteit te verkrijgen zal men de groep waar men toe behoort afzetten tegen andere groepen, dit wordt sociale vergelijking genoemd. Door deze vergelijking kan een individu zijn of haar relatieve status bepalen. Men zal altijd de eigen groep positief onderscheiden van de andere groepen omdat men de eigen groep sterker waardeert dan andere groepen (Hogg en Terry, 2000).

Wanneer de ‘Sociale Identiteitstheorie’ toegepast wordt op de voorkeuren van intercedenten bij de selectie van werkzoekenden naar geslacht wordt verwacht dat intercedenten de sociale groep waar zij toe behoren, het eigen geslacht, bevoordelen. Uit deze verwachting kan de volgende hypothese geformuleerd worden:

H 5: Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor mannelijke werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor vrouwelijke werkzoekenden.

3.2.3 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de combinatie van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

Om een compleet beeld te krijgen van de voorkeuren van de intercedent ten aanzien van werkzoekenden is het nodig om componenten uit eerder genoemde theorieën over etniciteit en geslacht te combineren. Uit de ‘Sociale Dominantiethorie’ (Hagedoorn, 1995; Snellmann en Ekehammer, 2005) is te verwachten dat mannen meer discrimineren dan vrouwen. Mannen hebben een grotere voorkeur voor de dominante sociale groep. Mannelijke intercedenten zullen dus een voorkeur hebben voor autochtone werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten geen voorkeur hebben ten aanzien van de etniciteit van de werkzoekende. De ‘Sociale Identiteitstheorie’ (Tajfel, 1982) stelt dat mensen hun eigen groep bevoordelen, wat er toe zal leiden dat intercedenten een voorkeur hebben voor een werkzoekende van het eigen geslacht. Wanneer deze twee theorieën gecombineerd worden volgt de laatste hypothese van deze scriptie:

H 6: Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor autochtone mannelijke werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor vrouwelijke werkzoekenden maar geen voorkeur hebben wat betreft de etniciteit van de werkzoekende.

Hoofdstuk 4. Methoden

Voor de nog te verschijnen Discriminatiemonitor 2012 hebben wij als studenten Sociologie van de Universiteit Utrecht stage gelopen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. De inhoud van onze stage bestond uit de voorbereiding en uitvoering van de dataverzameling voor dit onderzoek. Wij gebruiken deze data om de hypothesen die in voorgaand hoofdstuk zijn opgesteld te toetsen. In dit hoofdstuk wordt de gebruikte onderzoeksmethode uiteengezet.

4.1 Veldexperiment

Het onderzoeksteam van het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft ervoor gekozen om door middel van praktijkcases data te verzamelen voor de Discriminatiemonitor 2012. Hier heeft zij een aantal redenen voor. Allereerst is het lastig om door middel van alleen een enquête of interview volledige informatie te verkrijgen. Enquêteren of interviewen is binnen dit onderzoek een minder sterke manier van testen, omdat resultaten mogelijk beïnvloed worden door sociaal wenselijke antwoorden. Men zal vanwege de algemeen geldende norm van gelijkheid niet snel toegeven dat hij of zij discrimineert (Boeije, 't Hart en Hox, 2009). Uit het onderzoek van Meloen (1991) bleek bijvoorbeeld dat intercedenten zelf aangaven dat ze de ABU regels ten aanzien van discriminatie naleefden. Uit de resultaten volgde echter dat wanneer er daadwerkelijk een discriminerend verzoek ingediend werd, intercedenten toch hierop ingingen. Dit duidt erop dat mensen sociaal wenselijke antwoorden geven maar in de praktijk toch anders handelen. Daarom is het goed om praktijkcases te gebruiken voor dit soort onderzoeken.

Ook vragen aan mensen of zij gediscrimineerd worden levert geen volledige informatie op. Enerzijds kan iemand discriminatie ervaren hebben zonder dat er feitelijk sprake van discriminatie was. Anderzijds kan iemand gediscrimineerd zijn, maar dit zelf niet ervaren hebben.

Ten tweede is de kwantitatieve methode waarin grote datasets over de arbeidspositie van allochtonen worden vergeleken met de positie van autochtonen niet volledig. De onverklaarbare rest die overblijft, hoeft niet te duiden op discriminatie. Echter, er is gebleken dat de onverklaarbare rest bij allochtonen groter is dan bij autochtonen. Wanneer uiteenlopende arbeidsmarktindicatoren toegevoegd kunnen

worden aan de onverklaarbare rest, is het mogelijk meer inzicht te krijgen in die domeinen van de arbeidsmarkt waar discriminatie de grootste rol speelt.

Ten derde is het mogelijk om met behulp van sociaal psychologische tests vooroordelen en voorkeuren van werkgevers in kaart te brengen. Echter, werkgevers en intercedenten hoeven zich niet bewust te zijn dat zij discrimineren, het kan een onbewust proces zijn (Blommaert, Van Tubergen en Coenders, 2012). Daarnaast speelt bij deze methode sociale wenselijkheid een rol, waardoor informatie niet volledig zal zijn. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft uiteindelijk geconcludeerd dat er een combinatie van meerdere methoden noodzakelijk is om een beeld te krijgen van de aard, de omvang en de ontwikkeling van discriminatie door de tijd (Andriessen et al., 2007).

Veldexperimenten of praktijktesten zijn quasi-experimenten: experimenten die niet in een laboratorium plaatsvinden maar in de maatschappelijke werkelijkheid. De omstandigheden waarin het onderzoek is uitgevoerd zijn beperkt waardoor het onderzoek niet voldoet aan een echte experimentele opzet (Meloan, 1991). Dit wordt gecompenseerd doordat het een experiment is in de alledaagse setting is (Agresti en Finlay, 2009). Veldexperimenten, mits ze goed worden uitgevoerd, vormen een goede methode om het bestaan van discriminatie overtuigend aan te tonen (Riach en Rich, 2006). De methode maakt het mogelijk om groepen onderling met elkaar te vergelijken en oorzaak – gevolg relaties aan te tonen (Agresti en Finlay, 2009). In praktijktests wordt het gedrag in de context van het alledaagse leven bestudeerd, waarbij gebruik wordt gemaakt van een bepaalde manipulatie van de werkelijkheid (Andriessen et al., 2010).

Zo zijn in dit onderzoek cv's en werkzoekenden gemanipuleerd. Er zijn vergelijkbare cv's wat betreft opleiding en werkervaring gecreëerd en acteurs zijn getraind om een geloofwaardige werkzoekende te spelen. Twee kwesties moeten hierbij in het oog worden gehouden. Ten eerste is het de vraag of de relevante kenmerken wel vergelijkbaar zijn tussen de acteurs. Dit is geprobeerd op te vangen door acteurs zo goed mogelijk te trainen op gelijke verbale- en non-verbale communicatie. Ten tweede bestaat er het gevaar van selffulfilling prophecy. Wanneer de acteur op de hoogte is van het doel van de studie kan dat de resultaten beïnvloeden (Boeije, 't Hart en Hox, 2009). Een allochtoon kan bijvoorbeeld in de verwachting leven afgewezen te worden en zich daardoor nerveuzer of defensiever gedragen. De acteurs waren wel op de hoogte van de inhoud van het onderzoek, maar doordat er

getraind is op gelijke verbale- en non-verbale communicatie is dit geprobeerd op te vangen.

Alleen de vier grootse groepen etnische minderheden in Nederland zijn opgenomen in het onderzoek. Onder ‘allochtoon’ wordt daarom verstaan Nederlanders van Marokkaanse, Turkse, Antilliaanse of Surinaamse herkomst. In totaal hebben twintig acteurs meegewerkt aan het onderzoek, twee vrouwelijke en twee mannelijke acteurs van iedere etnische groep. Binnen dit onderzoek hebben een autochtoon en een allochtoon niet op één en dezelfde vacature gereageerd. In het onderzoek is dus niet gewerkt met tests in de zin van koppels, twee sollicitanten reageren op dezelfde vacature, zoals in eerder onderzoek gebruikelijk was (Bovenkerk et al., 1995). Daarom gaat het hier niet over tests maar over cases. Een case bestaat in dit onderzoek uit één reactie op een unieke vacature door een autochtoon of een allochtoon. Voor iedere case zijn vacatures van een vergelijkbaar niveau geselecteerd. Bij de zes beroepen hoorden standaard cv’s die voor iedere case gebruikt werden. Dit standaard cv bestond telkens uit hetzelfde opleidingsniveau, werkervaring en opmaak. Gevarieerd werd op adres, geboortedatum, telefoonnummer en naam. Aan de hand van de naam op het cv kon de intercedent de etnische afkomst van de werkzoekende afleiden. Er zijn in het onderzoek namenlijsten gebruikt met de meest voorkomende namen van iedere etniciteit.

In totaal zijn er 477 valide praktijkcases uitgevoerd. Omdat wij deze scriptie onder embargo schrijven, de Discriminatiemonitor 2012 is immers nog niet gepubliceerd door het Sociaal en Cultureel Planbureau, is er besloten dat wij gebruik mogen maken van een steekproef van de dataset. De uiteindelijke dataset die wij hebben gebruikt bevat 317 valide in-person praktijkcases.

De data is representatief voor de doelgroep werkzoekenden op MBO-niveau, met een leeftijd van 22 of 23 jaar. Er zijn zes beroepen geselecteerd waarvan het selectieproces vaak via uitzendbureaus verloopt. Het gaat om de beroepen horecamedewerker, schoonmaker, assistent bedrijfsleider, financieel administratief medewerker, helpende en callcenter medewerker. Sectoren als techniek en de bouw worden dus buiten beschouwing gelaten. Daarnaast is het onderzoek representatief voor grote en middelgrote steden in de Randstad.

De acteurs zijn getraind om onderling vergelijkbaar te zijn qua verbale en non-verbale communicatie en om op ieder beroepsniveau te kunnen solliciteren. Voor de functie schoonmaker behoorde een acteur bijvoorbeeld terughoudender over te komen

op een intercedent, dan bij de functie assistent bedrijfsleider. Daarnaast spraken alle acteurs correct Nederlands en droegen representatieve kleding. Er mag van uitgegaan worden dat de gebruikte cv's en de acteurs representatief zijn geweest voor de jongere Nederlandse werkzoekende op MBO-niveau.

4.1.1 Voorbereiding praktijkcases

Allereerst is begonnen met het samenstellen van aansluitende cv's voor de beroepen horecamedewerker, schoonmaker, assistent bedrijfsleider, financieel administratief medewerker, helpende en callcenter medewerker. Deze beroepen zijn gekozen omdat uit eerder onderzoek is gebleken dat discriminatie meer voorkomt op een lager functieniveau (Andriessen et al., 2010). Er is informatie verzameld over de inhoud van deze beroepen en de nodige vooropleidingen voor op de cv's.

Na het opstellen van de cv's zijn er lijsten gemaakt van alle uitzendbureaus die er waren in een bepaalde stad. Vervolgens zijn er looproutes gemaakt van uitzendbureaus die bij elkaar in de buurt waren. Er zijn alleen commerciële uitzendbureaus geselecteerd voor dit onderzoek. Uitzendbureaus voor studenten, oudere werkzoekenden, hoger opgeleide werkzoekenden, Oost-Europeanen en detacheringbureaus zijn buiten beschouwing gelaten. Dit is gedaan omdat het onderzoek is gericht op jongere werkzoekenden met een Nederlandse nationaliteit op zes MBO-functieniveaus. Er is wel getest bij uitzendbureaus die zich hebben gespecialiseerd op de beroepentakken horeca en zorg.

Vervolgens heeft een extern acteursbureau acteurs geselecteerd en getraind om bovenstaande beroepen zo gelijk en representatief mogelijk uit te voeren. De acteurs zijn getraind aan de hand van rollenspellen die vergelijkbaar zijn met de praktijk. Tijdens de laatste training zijn de acteurs in een identieke scene gefilmd. Aan de hand van deze filmpjes hebben onafhankelijke intercedenten de acteurs beoordeeld op hun representativiteit.

Na het trainen van de acteurs kon aan de slag worden gegaan met de testdagen. De voorbereiding van een testdag bestond uit het zoeken naar vacatures en uitdraaien van bijbehorende cv's en looproutes.

4.1.2 Uitvoering praktijkcases

Vanaf april 2011 tot en met december 2011 hebben de testdagen plaatsgevonden. Op een testdag is er in een desbetreffende stad om 10.00 uur

afgesproken met een acteur op een centraal punt. De acteur heeft tijdens de trainingen de cv's uit het hoofd geleerd. Aan het begin van de testdag werd dit nog even geoefend zodat de acteur de kennis paraat had. Vervolgens werd de acteur naar een uitzendbureau gestuurd om te vragen of hij/zij voor een vacature in aanmerking kwam. Na het bezoek aan het uitzendbureau vulde de acteur samen met de onderzoeker(s) een scoreformulier (bijlage 1) in en werd zijn/haar ervaring opgenomen met een voicerecorder. Op het scoreformulier werden onder andere de volgende dingen ingevuld: stad, naam acteur, functie, naam uitzendbureau, vacature mee etc.

4.1.3 Nazorg praktijkcases

Aan het einde van de testdag volgde de nazorg. De nazorg bestond uit het coderen van de resultaten van het scoreformulier in een SPSS 18.0 bestand. Ook werd er gekeken naar de eventueel gemaakte afspraken van de acteur met de verschillende intercedenten van de uitzendbureaus. Aan de hand van deze gemaakte afspraken werden aan het eind van de testdag acteurs online ingeschreven via de site van het uitzendbureau of werd eventuele verdere correspondentie afgehandeld en gearchiveerd. Verdere correspondentie bestond bijvoorbeeld uit het digitaal versturen van een cv, het nasturen van verdere informatie of het afzeggen van een sollicitatiegesprek bij een werkgever. In alle gevallen is geprobeerd het uitzendbureau zo min mogelijk (verdere) werkzaamheden te bezorgen.

Na de correspondentie werd uiteindelijk gekeken of de werkzoekende (acteur) een baan aangeboden had gekregen, of te wel baanaanbod had gerealiseerd. Baanaanbod houdt in dat de werkzoekende wat betreft het uitzendbureau geschikt is om de baan uit te voeren. In het onderzoek is alleen de fase bij het uitzendbureau getest, omdat anders in valsheid van geschifte werd getreden. Echter, het uitzendbureau stelt de werkzoekende slechts voor aan de werkgever. De werkgever beslist na een sollicitatiegesprek of de voorgestelde werkzoekende wordt aangenomen.

Wanneer er significante verschillen worden gevonden in baanaanbod tussen autochtone en allochtone werkzoekenden en/of tussen mannelijke en vrouwelijke werkzoekenden, wordt er gesproken over discriminatie. Alle cv's zijn immers gelijk gesteld en de acteurs beschikten over gelijke capaciteiten. Er zijn dus geen verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, beheersing van de Nederlandse taal en houding.

Het verschil in uitnodiging is dan gebaseerd op etniciteit of geslacht, wat duidt op discriminatie.

4.2 Variabelen

De analyses bevatten allemaal als afhankelijke variabele ‘baanaanbod’. Deze afhankelijke variabele is een dummyvariabele, 0; niet uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek en 1; uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. De afhankelijke variabele is het resultaat van het bezoek bij het uitzendbureau en de eventuele correspondentie achteraf. Deze variabele wordt gebruikt om aan te tonen of er sprake is van discriminatie. Wanneer blijkt dat autochtonen vaker baanaanbod scoren dan allochtonen is er sprake van discriminatie.

De onafhankelijke variabelen die bij de beantwoording van de eerste hoofdvraag van deze scriptie aan bod komen zijn ‘eticiteit werkzoekende’ en ‘geslacht werkzoekende’. De onafhankelijke variabele ‘eticiteit werkzoekende’ is een dummyvariabele, 0; autochtoon en 1; allochtoon. In tabel 1 (bijlage 2) is aan het gemiddelde 0.791 te zien dat er een oververtegenwoordiging van allochtonen is in de dataset. De onafhankelijke variabele ‘geslacht werkzoekende’ is eveneens een dummyvariabele, 0; man en 1; vrouw. In tabel 1 (bijlage 2) is aan het gemiddelde 0.534 te zien dat er een oververtegenwoordiging van vrouwen is in de dataset. Deze oververtegenwoordiging is echter te verwaarlozen. In deel 2 wordt ook nog de onafhankelijke variabele ‘geslacht intercedent’ toegevoegd aan de analyses. De variabele ‘geslacht intercedent’ is tevens een dummyvariabele, met als waarde: 0; man en 1; vrouw. Het gemiddelde 0.693 van ‘geslacht intercedent’ in tabel 1 laat zien dat er meer vrouwelijke dan mannelijke intercedenten waren in dit onderzoek.

Verder zijn er in tabel 1 (bijlage 2) nog de controlevariabelen ‘vacature mee’, ‘functie’ en ‘stad’ af te lezen. De controlevariabele ‘vacature mee’ is een dummyvariabele met als score 0; geen vacature meegenomen door de werkzoekende en score 1; vacature meegenomen door de werkzoekende. Aan het gemiddelde 0.642 in tabel 1 (bijlage 2) is te zien dat een acteur in de meeste gevallen een geprinte vacature bij zich had op het moment dat hij/zij een uitzendbureau bezocht. De controlevariabele ‘functie’ is een nominale variabele. Van de categorieën zijn dummy’s gemaakt, om van elke categorie apart het effect te bepalen. De categorieën zijn schoonmaker, helpende, callcenter medewerker, horecamedewerker, financieel administratief medewerker en assistent bedrijfsleider. In tabel 1 (bijlage 2) is af te

lezen dat de functie callcenter medewerker het meest is getest. De controlevariabele ‘stad’ is tevens een nominale variabele. Van de categorieën zijn dummy’s gemaakt, om eveneens van elke categorie apart het effect te meten. De categorieën zijn Haarlem, Zaandam, Hilversum, Gouda, Amsterdam, Amersfoort, Dordrecht, Delft, Rotterdam, Zoetermeer, Den Haag, Leiden en Utrecht. In tabel 1 (bijlage 2) is te zien dat de meeste cases hebben plaats gevonden in de stad Rotterdam.

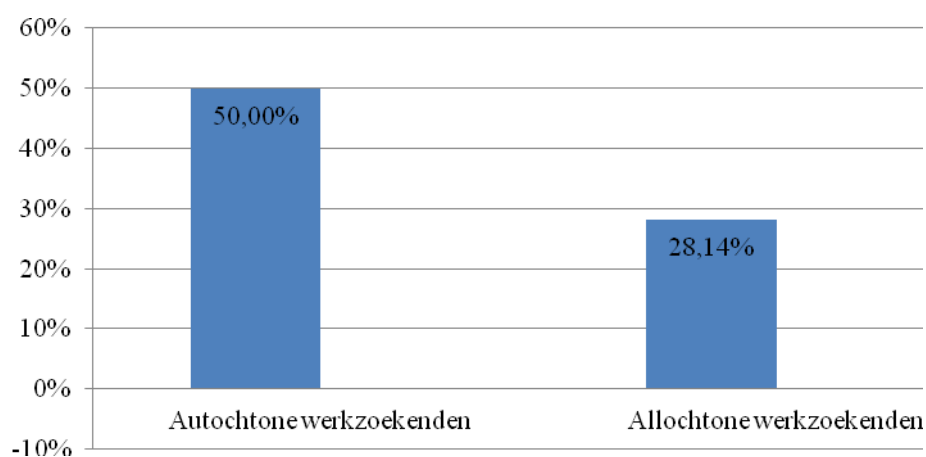
Hoofdstuk 5. Resultaten

In dit hoofdstuk volgt een uiteenzetting van de gevonden resultaten. Ten eerste worden de beschrijvende resultaten van dit onderzoek gegeven. Vervolgens worden de modellen, die gebruikt zijn om de verzamelde data te analyseren, toegelicht. Het derde deel van dit hoofdstuk bestaat uit de toetsing van de zes, in hoofdstuk 3 opgestelde, hypothesen.

5.1 Beschrijvende resultaten

In grafiek 1 is af te lezen dat er binnen de Nederlandse uitzendbranche wordt gediscrimineerd op basis van de etniciteit van werkzoekenden. Autochtone werkzoekenden hebben vaker baanaanbod bij een uitzendbureau gerealiseerd dan allochtone werkzoekenden. In 50 procent van de gevallen hebben autochtone werkzoekenden een baan aangeboden gekregen tegenover 28 procent van de allochtone werkzoekenden. Autochtone werkzoekenden kunnen gemiddeld na twee keer solliciteren rekenen op baanaanbod via een uitzendbureau. Terwijl allochtone werkzoekenden gemiddeld drie tot vier keer moeten solliciteren tot dat zij door een uitzendbureau een baan aangeboden krijgen.

Grafiek 1. Kans op baanaanbod naar de etniciteit van werkzoekenden

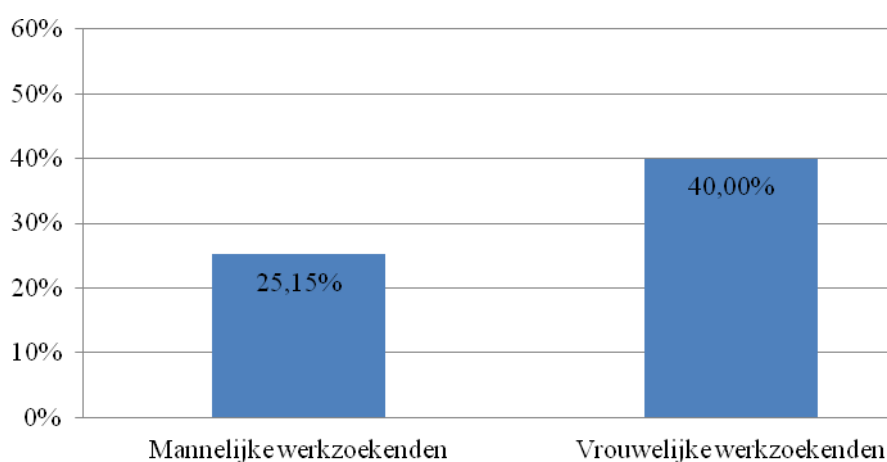


Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

Zoals af te lezen in grafiek 2 wordt binnen de Nederlandse uitzendbranche tevens gediscrimineerd op basis van het geslacht van werkzoekenden. Vrouwelijke werkzoekenden hebben vaker baanaanbod bij een uitzendbureau gerealiseerd dan

mannelijke werkzoekenden. In 40 procent van de gevallen hebben vrouwelijke werkzoekenden een baan aangeboden gekregen tegenover 25 procent van de mannelijke werkzoekenden. Vrouwelijke werkzoekenden hebben gemiddeld bijna twee keer meer kans op baanaanbod via een uitzendbureau dan mannelijke werkzoekenden. Mannelijke werkzoekenden moeten gemiddeld drie tot vier keer solliciteren voordat zij een baan aangeboden krijgen bij een uitzendbureau.

Grafiek 2. Kans op baanaanbod naar het geslacht van werkzoekenden

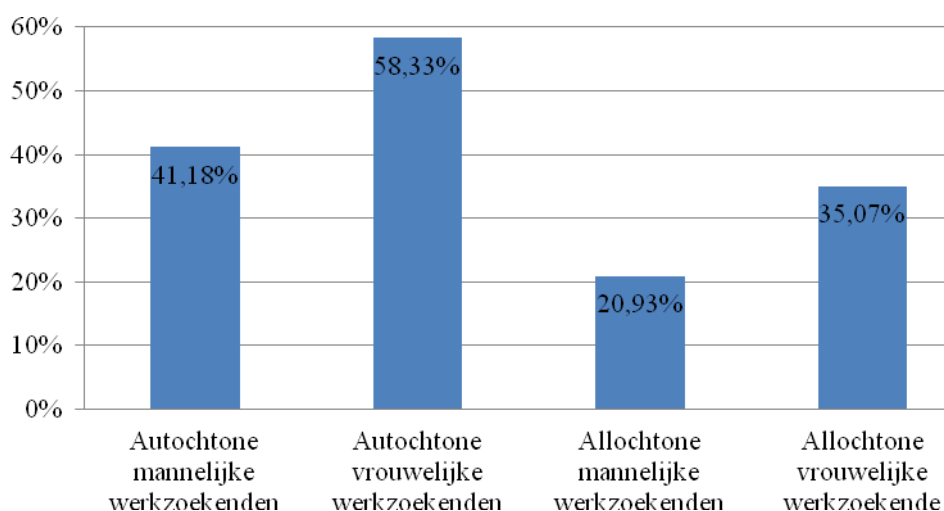


Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

In grafiek 3 wordt een combinatie gemaakt van de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden en de kans op baanaanbod. Autochtone vrouwelijke werkzoekenden hebben de meeste kans op baanaanbod, namelijk 58 procent. Zij worden gevolgd door autochtone mannelijke werkzoekenden met 41 procent kans op baanaanbod. Allochtone vrouwelijke werkzoekenden komen op de derde plaats wat betreft baanaanbod. Zij hebben in 35 procent van de gevallen een baan aangeboden gekregen door een uitzendbureau. Allochtone mannelijke werkzoekenden hebben de laagste kans op baanaanbod. In 21 procent van de gevallen kregen zij een baan aangeboden. Het aantal keren dat een werkzoekende moet solliciteren voordat hij of zij een baan krijgt aangeboden door een uitzendbureau loopt uiteen van 1 tot 2 keer voor autochtone vrouwelijke werkzoekenden tot 4 tot 5 keer voor allochtone mannelijke werkzoekenden. Ook deze resultaten wijzen op discriminatie binnen de uitzendbranche. De etniciteit van de werkzoekende lijkt de belangrijkste indicator voor baanaanbod te zijn. Zowel mannelijke als vrouwelijke autochtone werkzoekenden hebben een gemiddeld 22 procent hogere kans om een baan

aangeboden te krijgen dan mannelijke en vrouwelijke allochtone werkzoekenden. Daarnaast hebben vrouwelijke werkzoekenden, ongeacht de etnische herkomst van de werkzoekende, gemiddeld 16 procent meer kans op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden.

Grafiek 3. Kans op baanaanbod naar de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden



Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

Vervolgens is gekeken naar de voorkeuren van mannelijke en vrouwelijke intercedenten wat betreft de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden. Ten eerste is gekeken naar de voorkeuren van intercedenten voor de etniciteit van werkzoekenden. Autochtone werkzoekenden krijgen, wanneer zij worden geholpen door een mannelijke intercedent, in 39 procent van de gevallen een baan aangeboden. Wanneer autochtone werkzoekenden worden geholpen door vrouwelijke intercedenten krijgen ze in 55 procent van de gevallen baanaanbod. Mannelijke intercedenten bieden allochtone werkzoekenden in 30 procent van de gevallen een baan aan. Vrouwelijke intercedenten doen dat in 27 procent van de gevallen. Uit deze percentages komt naar voren dat zowel mannelijke als vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor autochtone werkzoekenden. Allochtone werkzoekenden hebben de grootste kans op baanaanbod wanneer zij worden geholpen door mannelijke intercedenten. Vrouwelijke intercedenten hebben een grotere voorkeur voor autochtone werkzoekenden dan mannelijke intercedenten.

Ten tweede is gekeken naar de voorkeuren van intercedenten voor het geslacht van werkzoekenden. Mannelijke werkzoekenden hebben, wanneer zij werden

geholpen door mannelijke intercedenten, in 19 procent van de gevallen een baan aangeboden gekregen. Wanneer zij door vrouwelijke intercedenten werden geholpen kregen zij in 49 procent van de gevallen een baan aangeboden. Vrouwelijke werkzoekenden hebben 28 procent kans op baanaanbod wanneer zij worden geholpen door een mannelijke intercedent en 37 procent kans op baanaanbod wanneer zij worden geholpen door een intercedent van het vrouwelijke geslacht. Werkzoekenden hebben dus meer kans om een baan aangeboden te krijgen wanneer zij worden geholpen door een vrouwelijke intercedent. Daarnaast wordt gevonden dat intercedenten een voorkeur hebben voor een werkzoekende van het andere geslacht.

Tot slot zijn de voorkeuren van mannelijke en vrouwelijke intercedenten voor de combinatie van de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden onderzocht. Mannelijke autochtone werkzoekenden krijgen in 33 procent van de gevallen een baan aangeboden wanneer zij worden geholpen door een mannelijke intercedent. Wanneer zij worden geholpen door een vrouwelijke intercedent stijgt de kans op baanaanbod naar 48 procent. Autochtone vrouwelijke werkzoekenden hebben bij een mannelijke intercedent 50 procent kans op baanaanbod en 60 procent bij een vrouwelijke intercedent. Voor een allochtone mannelijke werkzoekenden zijn deze percentages respectievelijk 16 en 24. Allochtone vrouwelijke werkzoekenden hebben 49 procent kans op een baan bij een mannelijke intercedent en 29 procent kans bij een vrouwelijke intercedent. Opvallend is dat alle groepen werkzoekenden, met uitzondering van de allochtone vrouwelijke werkzoekenden, meer kans hebben om een baan aangeboden te krijgen wanneer zij of zij wordt geholpen door een vrouwelijke intercedent. Er wordt voor zowel mannelijke als vrouwelijke intercedenten gevonden dat zij een grotere voorkeur hebben voor autochtone werkzoekenden dan allochtone werkzoekenden, ongeacht het geslacht van deze werkzoekenden. Daarnaast hebben mannelijke en vrouwelijke intercedenten een voorkeur voor vrouwelijke werkzoekenden ongeacht de etniciteit van deze werkzoekenden.

Aan de hand van de percentages die gevonden zijn in deze paragraaf wordt er in het vervolg van dit hoofdstuk door middel van statistische toetsen nagegaan of deze verschillen significant zijn en niet berusten op toeval.

5.2 Multivariate analyse

Om de opgestelde hypothesen uit het hoofdstuk Theorie te kunnen toetsen, zijn statistische toetsen nodig. De toetsen die hiervoor zijn gebruikt zijn logistische lineaire regressies, logistische regressies met interactie en een logistische regressie met drieweginteractie. Alle toetsen hebben als afhankelijke variabele baanaanbod. Alle toetsresultaten zijn af te lezen in tabel 2 (bijlage 3). De analyses van de data zijn opgebouwd uit tien modellen die hieronder worden toegelicht.

Model 1 bestaat alleen uit controle variabelen, vacature mee, stad en functie. Dit is gedaan om te kijken of de controle variabelen afzonderlijk al iets zeggen over baanaanbod. In tabel 2 (bijlage 3) is af te lezen dat het meenemen van een geprinte vacature een positief significant effect heeft op baanaanbod. Wanneer een werkzoekende een geprinte vacature meeneemt zal hij of zij een grotere kans hebben op het krijgen van een baan. Dit gegeven blijft in alle modellen een positief significant effect behouden. Model 2 bestaat uit de voorspelde kans van de etniciteit van de werkzoekende met de eerder genoemde controle variabelen op de baankans. In het derde model is opgebouwd uit het geslacht van de werkzoekende en de controlevariabelen. Model 4 bestaat uit de voorspelde kans van het geslacht van de intercedent met de controle variabelen op de kans van baanaanbod van de werkzoekende. In het vijfde model worden de hierboven staande hoofdeffecten samengevoegd met de controle variabelen. Model 6 bevat de eerste getoetste interactie van de etniciteit van de werkzoekende met het geslacht van de werkzoekende, plus alle hoofdeffecten en controle variabelen. Model 7 bestaat uit de getoetste interactie tussen de etniciteit van de werkzoekende en het geslacht van de intercedent, samen met alle hoofdeffecten en controle variabelen. Het achtste model is opgebouwd uit de interactie tussen het geslacht van de werkzoekende en het geslacht van de intercedent. Tevens zijn in dit model de hoofdeffecten en controle variabelen opgenomen. Model 9 bevat alle interacties, hoofdeffecten en controle variabelen. Het laatste model, model 10 beslaat de drieweginteractie tussen de etniciteit van de werkzoekende, het geslacht van de werkzoekende en het geslacht van de intercedent, samen met alle hoofdeffecten en controle variabelen.

5.2.1 Discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

De eerste hoofdvraag ‘*Worden werkzoekenden op basis van etniciteit en geslacht gediscrimineerd door intercedenten?*’ kan beantwoord worden aan de hand van drie hypothesen. Hieronder zijn deze hypothesen stuk voor stuk getoetst. De eerste hypothese ‘*Allochtonen hebben een lagere kans op baanaanbod dan autochtonen*’ heeft als onafhankelijke variabele ‘*eticiteit werkzoekende*’. Wanneer deze toets wordt uitgevoerd wordt een significant effect gevonden. Dit is af te lezen in het tweede model in tabel 2 (bijlage 3). Er is een negatief verband gevonden tussen ‘*eticiteit*’ en ‘*baanaanbod*’. Er kan geconcludeerd worden dat allochtone werkzoekenden minder kans hebben op baanaanbod dan autochtone werkzoekenden, waarmee hypothese 1 wordt bevestigd.

Hypothese 2 ‘*Vrouwen hebben een lagere kans op baanaanbod dan mannen*’ met als onafhankelijke variabele ‘*geslacht werkzoekende*’, is getoetst in model 3. Er is een positief effect gevonden van ‘*geslacht*’ op ‘*baanaanbod*’, dit houdt in dat vrouwelijke werkzoekenden een grotere kans hebben op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden. Hypothese 2 wordt dus verworpen.

Hypothese 3a ‘*Allochtone vrouwelijke werkzoekenden hebben de minste kans op baanaanbod gevolgd door autochtone vrouwelijk werkzoekenden, allochtone mannelijke werkzoekenden en autochtonen mannelijke werkzoekenden*’, en de tegenstrijdige hypothese 3b ‘*Allochtone mannelijke werkzoekenden hebben de minste kans op baanaanbod gevolgd door allochtone vrouwelijke werkzoekenden, autochtone vrouwelijke werkzoekenden en autochtone mannelijke werkzoekenden*’ hebben als interactievariabelen ‘*geslacht werkzoekende*’ en ‘*eticiteit werkzoekende*’. Er is in model 6 geen interactie-effect gevonden tussen ‘*geslacht werkzoekende*’ en ‘*eticiteit werkzoekende*’ en de kans op baanaanbod. Hypothese 3a en 3b worden verworpen. De hiërarchie in kans op baanaanbod zoals genoemd in hypothese 3a en 3b gaan dus niet op.

De eerste hoofdvraag van deze scriptie ‘*Worden werkzoekenden op basis van etniciteit en geslacht gediscrimineerd door intercedenten?*’ kan beantwoord worden met de resultaten van de eerste drie hypothesen. Uit hypothese 1 wordt een hoofdeffect van de etniciteit van de werkzoekende gevonden, terwijl uit hypothese 2 een hoofdeffect van het geslacht van de werkzoekende volgt. Hypothese 3a en 3b worden verworpen. Er is dus geen interactie-effect tussen deze twee hoofdeffecten.

Uit bovenstaande resultaten blijkt dat vrouwelijke werkzoekenden meer kans hebben op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden, ongeacht hun etniciteit. Daarnaast blijkt ook dat autochtone werkzoekenden meer kans hebben op baanaanbod dan allochtone werkzoekenden, ongeacht hun geslacht. Aan de hand van deze twee bevindingen kan worden aangenomen dat autochtone vrouwelijke werkzoekenden de meeste kans hebben op baanaanbod. Zij worden gevolgd door autochtone mannelijke werkzoekenden. Allochtone vrouwelijke werkzoekenden staan op de derde plaats wat kans op baanaanbod betreft. Allochtone mannelijke werkzoekenden hebben de minste kans op baanaanbod.

5.2.2 De invloed van het geslacht van de intercedent op discriminatie op basis van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende

Hoofdvraag 2 *‘Welke rol speelt het geslacht van een intercedent bij het baanaanbod van mannelijke en vrouwelijke autochtone werkzoekenden en mannelijke en vrouwelijke allochtone werkzoekenden?’* zal met de volgende drie hypothesen beantwoord worden. In model 7 is een analyse gemaakt van hypothese 4 *‘Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor autochtone werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een minder sterke voorkeur hebben wat de etniciteit van de werkzoekende betreft.’* De interactievariabelen zijn ‘geslacht intercedent’ en ‘eticiteit werkzoekende’. Er is geen interactie-effect gevonden tussen het geslacht van de intercedent en de etniciteit van de werkzoekende en de kans op baanaanbod, waardoor hypothese 4 wordt verworpen. Mannelijke intercedenten hebben geen grotere voorkeur voor autochtone werkzoekenden dan vrouwelijke intercedenten.

Hypothese 5 *‘Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor mannelijke werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor vrouwelijke werkzoekenden’* is getoetst in model 8. In deze toets zijn ‘geslacht intercedent’ en ‘geslacht werkzoekende’ de interactievariabelen. Hypothese 5 is significant, er is een negatief interactie-effect gevonden tussen het geslacht van de intercedent en het geslacht van de werkzoekende en de kans op baanaanbod. Intercedenten hebben dus een duidelijke voorkeur voor een werkzoekende van het andere geslacht.

De laatste hypothese, hypothese 6, luidt: *‘Mannelijke intercedenten hebben een voorkeur voor autochtone mannelijke werkzoekenden, terwijl vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor vrouwelijke werkzoekenden maar geen*

voorkeur hebben wat betreft de etniciteit van de werkzoekende.' De interactievariabelen zijn 'geslacht intercedent', 'geslacht werkzoekende' en 'eticiteit werkzoekende'. Het effect van deze drieweginteractie, af te lezen in model 10, is niet significant, daarom is hypothese 6 verworpen. Er wordt niet gevonden dat de voorkeur van vrouwelijke intercedenten anders is dan mannelijke intercedenten met betrekking tot het geslacht en de etniciteit van de werkzoekenden.

De tweede hoofdvraag van deze scriptie: *'Welke rol speelt het geslacht van een intercedent bij het baanaanbod van mannelijke en vrouwelijke autochtone werkzoekenden en mannelijke en vrouwelijke allochtone werkzoekenden?'* wordt beantwoord met hypothesen 4, 5 en 6. Hypothese 4 en 6 zijn weerlegd terwijl hypothese 5 wordt aangenomen. Er is geen interactie-effect gevonden tussen het geslacht van de intercedent en de etniciteit van de werkzoekende. Er is echter wel een interactie-effect gevonden tussen het geslacht van de intercedent en het geslacht van de werkzoekende. De drieweginteractie is niet significant, dit betekent dat het geslacht van de intercedent geen invloed heeft op baanaanbod aan werkzoekenden op basis van de combinatie van etniciteit en geslacht.

Conclusie en Discussie

Verschillende onderzoeken hebben de afgelopen jaren aangetoond dat er gediscrimineerd wordt op de arbeidsmarkt (Meloen, 1991; Bovenkerk et al., 1995; Andriessen et al., 2007; Andriessen et al., 2010; Nievers en Andriessen, 2010; Backer, 2011; Loeters, 2011; Firth, 1982; Bertrand en Mullainathan, 2003; Oreopoulos, 2009; Arai et al., 2011). Andriessen et al. (2010) hebben in hun onderzoek aangetoond dat lager opgeleide werkzoekenden meer gediscrimineerd worden dan hoger opgeleide werkzoekenden. Uitzendbureaus faciliteren vooral banen voor mannen, lager opgeleiden en allochtonen (Heyma en de Graaf-Zijl, 2009) en spelen voor deze doelgroepen een grote rol bij re-integratie op de arbeidsmarkt (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008). Deze constatering maken het relevant om te kijken naar discriminatie in de uitzendbranche op basis van etniciteit en geslacht van de werkzoekenden. Daarnaast is het interessant om de voorkeuren van intercedenten ten aanzien van de etniciteit en het geslacht van werkzoekenden te onderzoeken wat betreft de kans op baanaanbod. Meloen (1991) toonde al eerder aan dat vrouwelijke intercedenten minder vaak ingaan op discriminerende verzoeken van bedrijven dan mannelijke intercedenten. In deze scriptie wordt onderzocht of het geslacht van de intercedent invloed heeft op de kans op baanaanbod voor een werkzoekende op basis van hun etniciteit en hun geslacht.

De eerste hoofdvraag is ‘*Worden werkzoekenden gediscrimineerd op basis van etniciteit en geslacht door uitzendbureaus?*’. Uit de resultaten blijkt dat werkzoekenden gediscrimineerd worden door uitzendbureaus op basis van etniciteit en geslacht. Allochtone werkzoekenden hebben minder kans op baanaanbod dan autochtone werkzoekenden, ongeacht hun geslacht. Autochtone werkzoekenden hebben 50 procent kans op baanaanbod, terwijl allochtone werkzoekenden 28 procent kans hebben. Dit is een aanzienlijk verschil autochtone werkzoekenden hebben gemiddeld bijna twee keer meer kans op baanaanbod in de uitzendbranche dan allochtone werkzoekenden. Vrouwelijke werkzoekenden hebben meer kans op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden, ongeacht hun etniciteit. Vrouwelijke werkzoekenden hebben 40 procent kans op baanaanbod, terwijl mannelijke werkzoekenden 25 procent kans hebben. Dit betekent dat mannen gemiddeld vier keer moeten solliciteren voor dat zij baanaanbod krijgen en vrouwen twee tot drie keer. Interessant is dat er in deze scriptie ook is gekeken naar de combinatie van het

geslacht en de etniciteit van de werkzoekende. Er is gevonden dat autochtonen werkzoekenden gemiddeld 22 procent meer kans hebben op baanaanbod dan allochtone werkzoekenden ongeacht het geslacht. Vrouwelijke werkzoekenden hebben gemiddeld 16 procent meer kans op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden ongeacht de etniciteit. Aangenomen kan worden dat er de volgende hiërarchie bestaat in kans op baanaanbod: autochtone vrouwelijke werkzoekenden (58 procent), autochtone mannelijke werkzoekenden (41 procent), allochtone vrouwelijke werkzoekenden (35 procent), allochtone mannelijke werkzoekenden (21 procent). De tweede hoofdvraag is *‘Welke rol speelt het geslacht van een intercedent bij het baanaanbod van mannelijke en vrouwelijke autochtone werkzoekenden en mannelijke en vrouwelijke allochtone werkzoekenden?’*. Het geslacht van de intercedent speelt geen rol bij de kans op baanaanbod wanneer alleen wordt gekeken naar de etniciteit van de werkzoekende. Het geslacht van de intercedent speelt echter wel een rol wanneer wordt gekeken naar het geslacht van de werkzoekende. Intercedenten hebben namelijk een voorkeur voor een werkzoekende van het andere geslacht. Er wordt gevonden dat mannelijke intercedenten, mannelijke werkzoekenden in 19 procent van de gevallen een baan aanbieden, terwijl vrouwelijke werkzoekenden in 28 procent van de gevallen een baan aangeboden krijgen. Vrouwelijke intercedenten bieden vrouwelijke werkzoekenden in 37 procent van de gevallen een baan aan. Mannelijke werkzoekenden krijgen in 49 procent van de gevallen een baan aangeboden wanneer zij door een vrouwelijke intercedent worden geholpen. Echter, er wordt geen effect gevonden van het geslacht van de intercedent wanneer wordt gekeken naar de combinatie van de etniciteit en geslacht van de werkzoekende.

De bevinding dat allochtone werkzoekenden minder kans hebben op baanaanbod dan autochtone werkzoekenden komt overeen met de verwachting die is af te leiden uit de ‘Statistische Discriminatie-theorie’ (Phelps, 1972; Arrow, 1972). Uit de ‘Sociale Dominantie-theorie’ (Hagendoorn, 1995; Snellman en Ekehammar, 2005) ‘Etnische Competitie Theorie’ (Jaspers, van Londen en Lubbers, 2009) en ‘Sociale Identiteittheorie’ (Tajfel, 1982) zijn dezelfde verwachtingen af te leiden. Bovenkerk et al. (1995), Bertrand en Mullainathan (2003), Oreopoulos (2009), Andriessen et al. (2010) en Arai et al. (2011) toonden al aan dat er sprake is van etnische discriminatie op de gehele arbeidsmarkt. Deze scriptie voegt toe dat er ook wordt gediscrimineerd op basis van etniciteit in de uitzendbranche. In toekomstig onderzoek naar discriminatie door de uitzendbranche kan ten aanzien van etniciteit van de

werkzoekende weer gebruikt worden gemaakt van de bovengenoemde ondersteunende theorieën.

Opvallend is dat in deze scriptie wordt gevonden dat vrouwelijke werkzoekenden een grotere kans hebben op baanaanbod dan mannelijke werkzoekenden. Dit komt niet overeen met de verwachtingen die afgeleid kunnen worden aan de hand van de 'Statistische Discriminatie-theorie' (Phelps, 1972; Arrow, 1972) en de 'Sociale Dominantie-theorie' (Hagendoorn, 1995; Snellman en Ekehammar, 2005). Phelps (1972) redeneerde namelijk dat mannelijke werkzoekenden de grootste kans hebben op baanaanbod omdat zij de minste risico vormen voor de werkgever. Firth (1982) vond dat mannelijke werkzoekenden een grotere kans hebben op baanaanbod dan vrouwelijke werkzoekenden. In deze scriptie wordt dus het tegenover gestelde gevonden. Het onderzoek van Firth (1982) is wellicht gedateerd en daarbij richt Firth (1982) zich op accountancy vacatures en dit onderzoek is gespecificeerd op de uitzendbranche. Er is een aantal mogelijke verklaringen voor het gevonden resultaat in deze scriptie. Ten eerste kunnen de geteste beroepen door de intercedenten gezien worden als beroepen waar vrouwen meer geschikt voor zijn dan mannen. Er is immers getest met de beroepen schoonmaker, helpende en financieel administratief medewerker. Dit zijn beroepen waarin traditioneel meer vrouwen werkzaam zijn (CBS, 2010). Daarnaast moet in gedachte worden gehouden dat het onderzoek gaat over baanaanbod bij vacatures op MBO-niveau in de uitzendbranche. Omdat het hier vaak over tijdelijke of parttime vacatures gaat, vormt het aannemen van een vrouwelijke werkzoekende niet meer risico voor een werkgever dan het aannemen van een mannelijke werkzoekende. In de literatuur stelt men immers dat het aannemen van een vrouw meer risico met zich meebrengt omdat zij minder uren zal maken of uit de arbeidsmarkt zal treden vanwege zorgtaken (Phelps, 1972).

De bevinding dat allochtone mannelijke werkzoekenden de minste kans hebben op baanaanbod komt overeen met de verwachting die volgde uit de combinatie van het 'Kruispunt denken' (Kambel, 2001) en de 'Subordinate Male Target Hypothesis' (Sidanius en Pratto, 1999). Deze hypothese verwacht daarnaast dat autochtone mannelijke werkzoekenden de meeste kans hebben op baanaanbod. Echter, dit wordt niet gevonden in onze resultaten. De 'Subordinate Male Target Hypothesis' wordt dus gedeeltelijk bevestigd. Voor de combinatie van het 'Kruispunt denken' (Kambel, 2001) en de 'Double Burden Hypothese' (Arai et al., 2011) wordt

geen bevestiging gevonden. Deze hypothese voorspelde dat allochtone vrouwelijke werkzoekenden de minste kans hebben op baanaanbod. Dit resultaat komt overeen met het onderzoek van Arai et al. (2011) naar de Zweedse arbeidsmarkt.

In deze scriptie zijn ook een aantal voorspellingen gedaan die niet worden gevonden, aan de hand van de resultaten. Uit de ‘Sociale Dominantiethorie’ (Hagendoorn, 1995; Snellman en Ekehammar, 2005) is af te leiden dat er een verband is tussen de het geslacht van de intercedent en de etniciteit van de werkzoekende. Echter, er wordt niet gevonden dat mannelijke en vrouwelijke intercedenten verschillen in voorkeur wat betreft de etniciteit van de werkzoekende. Tevens wordt de voorspelling die volgde uit de ‘Sociale identiteitstheorie’ (Tajfel, 1982) niet gevonden. De voorspelling luidde dat intercedenten een voorkeur zouden hebben voor een werkzoekende van het eigen geslacht. Uit de resultaten blijkt echter dat mannelijke intercedenten een voorkeur hebben voor vrouwelijke werkzoekenden en dat vrouwelijke intercedenten een voorkeur hebben voor mannelijke werkzoekenden. Dit komt niet overeen met het resultaat van Firth (1982) dat vrouwelijke werkzoekenden de grootste kans op baanaanbod hebben wanneer zij worden geholpen door een vrouwelijke werkgever. Daarnaast voorspelden de ‘Sociale Dominantiethorie’ (Hagendoorn, 1995; Snellman en Ekehammar, 2005) en de ‘Sociale Identiteitstheorie’ (Tajfel, 1982) dat er een verband is tussen het geslacht van de intercedent en de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende. Eveneens komt dit in de resultaten van deze scriptie niet naar voren. Kortom, het geslacht van een intercedent speelt geen rol bij de kans op het krijgen van een baan, via een uitzendbureau, voor autochtone en allochtone werkzoekenden naar geslacht. Wellicht zijn de theorieën waaruit de weerlegde hypothesen voort kwamen beter geschikt om discriminatie op de gehele arbeidsmarkt te verklaren.

Sterke punten, beperkingen en bijbehorende aanbevelingen

Dit onderzoek is bijzonder omdat de data is verzameld door middel van in-person praktijkcases. Het is een intensieve onderzoeksmethode waardoor deze methode weinig wordt gebruikt. Echter, het is de enige manier om discriminatie zuiver te meten (Riach en Rich, 2006). De methode sluit namelijk sociaal wenselijk gedrag uit (Meloan, 1991). In dit onderzoek zijn door middel van opgestelde cv’s en acteurstrainingen ideale sollicitanten gecreëerd die een aan elkaar gelijkgesteld opleidingsniveau, werkervaring, taalbeheersing en houding hadden. Er kan dus

geconcludeerd worden dat er sprake is van discriminatie op basis van etniciteit en geslacht in de uitzendbranche. De sollicitanten waren op alle gebieden aan elkaar gelijk, maar verschilden wat betreft etniciteit en geslacht. Wanneer een allochtone werkzoekende een minder goede beheersing van de Nederlandse taal heeft, een minder goed opgesteld cv of een afwachtende bescheiden houding zal de kans op baanaanbod nog verder afnemen.

Een aantal aspecten dat in gedachten moeten worden gehouden tijdens het interpreteren van de conclusies is de vergelijking van acteurs, externe factoren, onderliggende mechanismen, laagconjunctuur en politiek klimaat. Allereerst zijn er beperkingen ten aanzien van de subjectiviteit van de resultaten. Binnen het veldexperiment is gewerkt met acteurs of te wel mensen. Men kan zich echter afvragen in hoeverre mensen onderling vergelijkbaar zijn. Dit probleem is geprobeerd te ondervangen door acteurs in te zetten. De acteurs zijn getraind op zo representatief mogelijke en het zo vergelijkbaar mogelijk uiten van verbale en non-verbale communicatie. Daarnaast is er overwogen te controleren voor verschillen tussen acteurs. Onafhankelijke intercedenten hebben alle acteurs apart een score gegeven van één tot en met tien. De controlevariabele zou bestaan uit een gemiddelde van alle scores die de onafhankelijke intercedenten hebben toebedeeld aan de acteurs. Echter, hier is niet voor gekozen. Intercedenten hebben een voorkeur ten aanzien van werkzoekenden wat betreft hun etniciteit en geslacht. Dit kan betekenen dat de controlevariabele ‘intercedentbeoordelingen’ ook voorkeuren van intercedenten ten aanzien van etniciteit en geslacht van de werkzoekenden bevat. Het gevolg is dat er alsnog niet gecontroleerd wordt voor verschillen tussen acteurs.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met externe factoren. Een uitzendbureau mag officieel niet ingaan op discriminerende verzoeken van bedrijven, zij moeten zich houden aan de door de branche opgestelde gedragscodes. Een discriminerend verzoek vanuit een bedrijf kan bijvoorbeeld bestaan uit de vraag geen allochtonen of vrouwen door te sturen voor een vacature. Uit onderzoek van Meloen (1991), Backer (2011) en Loeters (2011) is gebleken dat uitzendbureaus wel degelijk ingaan op discriminerende verzoeken van uitzendbureaus. Dit brengt ons bij het volgende punt ten aanzien van subjectiviteit. Er is geen exact zicht op de onderliggende beweegredenen van een intercedent om iemand wel of geen baan aan te bieden. Wellicht is het zo dat een intercedent zelf geen voorkeur heeft ten aanzien van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende, maar dat de intercedent ingaat op

het discriminerende verzoek van een bedrijf. Zoals in de inleiding naar voren kwam zijn er twee vormen van discriminatie, bewuste en onbewuste discriminatie (CGB, 2012). Discussabel is dan of je de bewuste of onbewuste voorkeur van de intercedenten aanzien van etniciteit en geslacht van de werkzoekende meet of de bewuste voorkeur van een bedrijf ten aanzien van de etniciteit en het geslacht van de werkzoekende. Kortom door middel van de veldexperimenten zoals toegepast in dit onderzoek zijn mechanismen achter discriminatie niet te verklaren (Pettigrew, Wagner and Christ, 2010). Het meten van onderliggende mechanismen is over het algemeen lastig tijdens veldexperimenten, dit is een nadeel van deze onderzoeksmethode. Interessant voor verder onderzoek kan zijn om deze mechanismen te achterhalen. Een mogelijkheid om dit te achterhalen is de waardeoriëntaties van intercedenten in kaart brengen.

Ten tweede kent dit onderzoek beperkingen ten aanzien van de generaliseerbaarheid van de resultaten, aangezien het onderzoek is afgebakend voor de periode april 2011 tot en met december 2011. In deze periode is sprake geweest van laagconjunctuur, de arbeidsmarkt was krap (CBS, 2012). Dit kan betekenen dat er tijdens hoogconjunctuur, wanneer er een ruimere arbeidsmarkt is, er minder sprake is van discriminatie op de arbeidsmarkt (Nievers en Andriessen, 2010). Daarnaast kende Nederland gedurende deze periode een specifiek politieklimaat. Volgens de politieke barometer van Ipsos Synovate had de Partij Voor de Vrijheid (PVV) gedurende heel 2011 meer dan 23 zetels in de zetelpeilingen (Ipsos Synovate, 2012). Dit betekent dat veel Nederlanders het gedurende de periode van testen eens zijn met het gedachtegoed van de PVV. Het gedachtegoed van de PVV houdt onder meer in dat we af moeten van cultuurrelativisme (PVV, 2012). Wellicht is gedurende 2011 het uiten van vooroordelen en stereotypen over migrantengroepen meer sociaal geaccepteerd, waardoor discriminatie van etnische minderheden meer wordt geaccepteerd onder intercedenten en werkgevers (Nievers en Andriessen, 2010).

Verder zijn er nog aanbevelingen voor verder onderzoek ten aanzien van kenmerken van de werkzoekende, geografische kenmerken en kenmerken van de intercedent. Het onderzoek zou zo kunnen worden uitgebreid dat de generaliseerbaarheid voor heel Nederland wordt vergroot. Dit onderzoek is beperkt tot de vier grote groepen etnische minderheden in Nederland. Het is interessant om het onderzoek naar discriminatie in de uitzendbranche uit te breiden met meerdere etnische groepen. Ook is het interessant te kijken naar verschillen in baanaanbod per

etnische groep. De ene groep zou meer gediscrimineerd kunnen worden dan de andere groep, waardoor cijfers over de gehele allochtone groep misschien niet representatief zijn. Ook beperkt dit onderzoek zich tot de leeftijd van 22 jaar en 23 jaar. Het onderzoek zou uitgebreid kunnen worden door meerdere leeftijdscategorieën toe te voegen. Het is mogelijk dat oudere allochtone werkzoekenden meer gediscrimineerd worden dan jongere allochtone werkzoekenden. Ten eerste geldt voor zowel autochtonen als voor allochtonen geldt dat na een leeftijd van 45 jaar het steeds lastiger wordt een baan vinden (de Graaf-Zijl en Hop, 2007). Ten tweede verschillen allochtone werkzoekenden van de eerste generatie meer van autochtone werkzoekenden dan allochtone werkzoekenden van de tweede of latere generatie. Verder is in dit onderzoek alleen getoetst in de grote(re) steden in de Randstad. Een onderzoek door heel Nederland zou andere resultaten kunnen genereren. Echter, het onderzoek zal meer tijd innemen en de kosten zullen stijgen wanneer door heel Nederland praktijkcases worden uitgevoerd.

Voor toekomstig onderzoek zou het interessant kunnen zijn om te kijken naar de invloed van de etniciteit van de intercedent. Hebben autochtone intercedenten een voorkeur voor autochtone werkzoekenden, terwijl allochtone intercedenten een voorkeur hebben voor allochtone werkzoekenden? Het zal echter lastig zijn om de etniciteit van intercedenten te achterhalen. De etniciteit zou eventueel afgeleid kunnen worden van de naam van de intercedent.

Beleidsimplicaties

Dit onderzoek kan een bijdrage leveren aan het beleid voor uitzendbureaus en brancheorganisaties wanneer het om werknemersselectie gaat. Er zijn mogelijkheden om discriminatie te verminderen binnen de uitzendbranche. Ten eerste moeten intercedenten en uitzendbureaus bewust gemaakt worden van hun selectiegedrag en houding ten aanzien van etnische minderheden. Deze bewustheid zou door middel van trainingen gerealiseerd kunnen worden. Ten tweede zouden de brancheorganisaties ABU en NBBU strenger kunnen controleren op discriminatie, hier eventueel sancties op kunnen zetten, en hun leden hierover voorlichten. Signalen die wijzen op discriminatie behoren zorgvuldig in behandeling te worden genomen door de Commissie Gelijke Behandeling.

Daarnaast zullen allochtone werkzoekenden beter voorgelicht moeten worden over het effect dat hun cv en houding heeft op de kansen op baanaanbod. Wanneer de

overheid investeert in scholing, kunnen zij leren om een betere cv en sollicitatiebrief op te stellen en hun beheersing van de Nederlandse taal verbeteren, om zo de kans op baanaanbod te vergroten.

Literatuurlijst

Algemene Bond Uitzendondernemingen (2011). *Gedragsregels voor uitzendondernemingen*. Geraadpleegd op 15-5-2012
<http://www.abu.nl/stream/gedragsregels>

Algemene Bond Uitzendondernemingen (2012). *Lid worden*. Geraadpleegd op 15-5-2012
<http://www.abu.nl/lid-woorden>

Algemene Bond Uitzendondernemingen (2012). *Organisatie*. Geraadpleegd op 15-5-2012
<http://www.abu.nl/abu/organisatie>

Andriessen, I., Dagevos, J., Nievers, E., & Boog, I. (2007). *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt 2007*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. (2010). *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktest*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Agresti, A. & Finlay, B. (2009). *Statistical Methods for the Social Sciences*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Arai, M., Bursell, M. & Nekby, L. (2011) *The Reverse Gender Gap in Ethnic Discrimination: Employer Priors against Men and Women with Arabic Names*. (CEB Working Paper No. 11/027) Geraadpleegd op 15-03-2012
<https://dipot.ulb.ac.be/dspace/bitstream/2013/91901/3/wp11027.pdf>

Arrow, K. (1973). *The theory of discrimination*. (Princeton University Working Paper No. 30A). Geraadpleegd op 19-03-2012
<http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/rosburg/Arrow%20-%20The%20Theory%20of%20Discrimination.pdf>

Backer, A. (2011). *Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken? Passieve discriminatie bij uitzendbureaus*. (Masterthesis, Vrije Universiteit van Amsterdam). Geraadpleegd op 2-06-2012 http://www.vu.nl/nl/Images/Scriptie%20Anne%20Backer_tcm9-241356.pdf

Bertrand, M. & Mullainathan, S. (2003). *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. (NBER Working Paper 9873). Geraadpleegd op 15-06-2012 <http://www.nber.org/papers/w9873>

Blommaert, L., Van Tubergen, F., & Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*, vol. 41, pp. 61-73.

Boeije, H., 't Hart, H. & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom onderwijs

Botman, M., Jouwe, N. & Wekker, G. (2001). *Caleidoscopische Visies, De zwarte, migranten- en vluchtelingen- vrouwenbeweging in Nederland*. Amsterdam: Kit Uitgeverij

Bovenkerk, F., Gras, M.J.I., & Ramsোধ, D. (1995). *Discrimination against migrant workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands*. Geneva: International Labour Office (ILO), Employment Department.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). *Vrouwen vaak verkoopster, mannen vaak vrachtwagenchauffeur*. Geraadpleegd op 19-06-2012 <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3241-wm.htm>

Centraal Bureau voor de Statistiek StatLine (2012). *Beroepsbevolking; geslacht en leeftijd*. Geraadpleegd op 05-06-2012 <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=22,26&D2=1-2&D3=0&D4=0,5-6&D5=60-61&HDR=T,G1&STB=G3,G2,G4&VW=T>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2012). Conjunctuurbeeld verslechterd. Conjunctuurklok. Geraadpleegd op 26-05-2012 <http://www.cbs.nl/nl-nl/menu/themas/dossiers/conjunctuur/publicaties/conjunctuurbericht/inhoud/conjunctuurklok/conjunctuurklok2.htm>

Commissie Arbeidsparticipatie (2008). *Naar een toekomst die werkt. Hoofddlijnen advies*. Rotterdam: Commissie Arbeidsparticipatie.

Commissie Gelijke Behandeling (2012). *Wat is discriminatie*. Geraadpleegd op 15-5-2012 http://www.cgb.nl/over_de_cgb/wat_is_discriminatie

Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2012 (nog te verschijnen).

Encyclo Online Encyclopedie (2012). Opzoeken: intercedent. Geraadpleegd op 15-5-2012 <http://www.encyclo.nl/begrip/Intercedent>

Firth, M. (1982). Sex Discrimination in Job Opportunities for Women. *Sex Roles*, vol. 8(8), pp. 891-901.

Graaf- Zijl, M. de, Hop, J.P. (2007). *45-plus en 55-plus in de SUWI-keten. Hoe vergaat het oudere werklozen op zoek naar werk?* Amsterdam: Raad voor Werk en Inkomen.

Hagendoorn, L. (1995). Intergroup biases in Multiple Group systems: the perception of ethnic hierarchies. *European Review of Social Psychology*, vol. 6, pp. 199-228.

Henry, P.J., Sidanius, T., Levin, S., & Pratto, F. (2005). Social dominance orientation, authoritarianism, and support for intergroup violence between the Middle East and America. *Political Psychology*, vol. 26, pp. 569-583.

Heyma, A., & de Graaf-Zijl, M. (2009). De rol van uitzendarbeid binnen de publieke arbeidsbemiddeling. *TPEdigitaal*, vol. 3(2), pp. 142-162.

- Hogg, M.A. & Ridgeway, C.L. (2003). Social Identity: Sociological and Social Psychological Perspectives. *Social Psychology Quarterly*, vol. 33(2), pp. 97-100.
- Hogg, M.A. & Terry, D.J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *Academy of Management Review*, vol. 25(1), pp. 121-140.
- Ipsos Synovate (2012). *Trend politieke peilingen*. Geraadpleegd op 26-05-2012
<http://www.ipsos-nederland.nl/content.asp?targetid=622>
- Jaspers, E, van Londen, M. en Lubbers, M. (2009). Een longitudinale studie naar veranderde ethnocentrische reacties in Nederland. *Migranten studies*, vol. 25(2), pp. 106 -122.
- Kambel, E. (2001). Op het kruispunt van gender en etniciteit. Zmv-vrouwen in het Nederlandse werkverkeer. *Nemesis*, vol. 17(4), pp. 103-106.
- Komter, A.E. (1985). *De macht van de vanzelfsprekendheid; relaties tussen mannen en vrouwen*. Den Haag: VUGA.
- Loeters, E. (2011). Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland. (Masterthesis, Vrije Universiteit van Amsterdam). Geraadpleegd op 2-06-2012
http://www.vu.nl/nl/Images/Scriptie%20Evelien%20Loeters_tcm9-241575.pdf
- Meloen, J.D. (1991). *'Makkelijker gezegd...'* Een onderzoek naar de werking van een gedragscode voor uitzendbureaus ter voorkoming van discriminatie. 's-Gravenhage: VUGA
- Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (2012). *Over NBBU*. Geraadpleegd op 15-5-2012 <https://www.nbbu.nl/pagina/over-nbbu>
- Nievers, E. & Andriessen, I. (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Oreopoulos, P. (2009). *Why do Skilled Immigrants struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes*. (NBER Working Paper 15036).

Geraadpleegd op 15-06-2012

http://www.nber.org/papers/w15036.pdf?new_window=1

Partij voor de Vrijheid (2010). *Verkiezingsprogramma PVV 2010-2015. De agenda van hoop en optimisme. Presentatie Geert Wilders*. Geraadpleegd op 01-06-2012

http://pvv.nl/images/stories/Presentatie_GeertWilders.pdf

Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, vol. 62(4), pp. 659-661.

Pettigrew, T. F., Wagner, U. and Christ, O. (2010). Population Ratios and Prejudice Modelling Both Contact and Threat Effects. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. vol. 36 pp. 635-650.

Riach, P.A. & Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *The B.E. Journal of Economic Analyses & Policy*, vol. 6(2), pp. 1-20.

Snellman, A. & Ekehammar, B. (2005). Ethnic hierarchies, racial prejudice, and social dominance orientation. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, vol. 15, pp. 83-94.

Sidanius, J. & Pratto, F. (1999). *Social Dominance: An Intergroup Theory of Social Hierarchy and Oppression*. New York: Cambridge University Press.

Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, vol. 33, pp. 1-39.

Witteman, J. (2011, november 2). Driekwart uitzendbureaus schuldig aan discriminatie. *De Volkskrant*.

Bijlagen

Bijlage 1. Scoreformulier praktijkcases

Scoreformulier praktijktests

Datum:

Acteur (echte naam, cv naam, categorie):

	Uitzendbureau	Functie	Vacature mee?	Tijd start	Duur in minuten	Duur totdat geholpen	Aantal gestelde vragen	Ingeschreven?	Baan besproken?	Baan Aanbod?	Voorstel klant	Baan Status	Cv achter
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													

Scores:

Functie:	baan besproken:	0 nee	baan status	1 lager	voorstel klant	0 nee
1 schoonmaker		1 ja, van meegenomen vacature		2 passend		1 ja, meegenomen vacature
2 helpende		2 ja, van andere vacature		3 hoger		2 ja, andere vacature
3 callcenter medewerker		3 van beide vacatures		9 n.v.t.		3 beide
4 horeca medewerker						4 niet nodig om voor te stellen
5 fin administratief	baan aanbod	0 nee	cv achtergelaten?	0 nee		5 ja, gaat gebeuren (intentie)
6 bedrijfsleider		1 ja, van meegenomen vacature		1 ja		
		2 ja, van andere vacature			vacature mee?	0 nee
		3 ja, van beide vacatures				1 ja
Ingeschreven		0 nee; 1 ja; 2 afspraak om in te schrijven; 3 uitzendbureau belt voor afspraak; 4 inschrijving na toesturen cv/contact met de opdrachtgever				

Vervolg scoreformulier

	Uitzendbureau	Functie	Druk?	Staan of zitten?	Hand?	Showstoppers?	Moeite 1-10	Vriendelijk 1-10	Interesse 1-10	Ontmoediging 1-10	Sekse intercedent
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											

Scores:

Druk	1 leeg 2 rustig 3 beetje druk 4 druk 5 erg druk	Hand	0 nee 1 ja	Showstoppers	1 nu geen tijd 2 bijna sluitingstijd 3 collega doet dit 4 via de website 5 vacature vergeven 6 geen werk 7 vacature is on hold 8 stuur cv maar digitaal 9 geen showstoppers 11 kwalificaties passen niet (opleiding, werkervaring) 12 eerst referenties zien voordat sollicitatie in behandeling wordt genomen 13 ander filiaal	sekse intercedent	0 man 1 vrouw
Staan?	1 hele tijd staan 2 eerst staan daarna pas zitten 3 meteen zitten						

Bijlage 2. Tabel 1. Gebruikte variabelen

Tabel 1. Gebruikte variabelen

	<i>Range</i>	<i>Gemiddelde</i>	<i>Standaarddeviatie</i>
<i>Afhankelijke variabele</i>			
Baanaanbod	0.00/1.00	0.327	0.470
<i>Onafhankelijke variabelen</i>			
Allochtone werkzoekende	0.00/1.00	0.791	0.407
Vrouwelijke werkzoekende	0.00/1.00	0.534	0.500
Vrouwelijke intercedent	0.00/1.00	0.693	0.462
<i>Controle variabelen</i>			
Vacature mee	0.00/1.00	0.642	0.480
Functie			
Schoonmaker	0.00/1.00	0.100	0.301
Helpende	0.00/1.00	0.106	0.308
Callcenter medewerker	0.00/1.00	0.374	0.485
Horecamedewerker	0.00/1.00	0.111	0.315
Financieel administratief medewerker	0.00/1.00	0.252	0.435
Assistent bedrijfsleider	0.00/1.00	0.057	0.232
Stad			
Haarlem	0.00/1.00	0.060	0.237
Zaandam	0.00/1.00	0.033	0.178
Hilversum	0.00/1.00	0.063	0.242
Gouda	0.00/1.00	0.100	0.301
Amsterdam	0.00/1.00	0.114	0.318
Amersfoort	0.00/1.00	0.084	0.278
Dordrecht	0.00/1.00	0.035	0.185
Delft	0.00/1.00	0.043	0.204
Rotterdam	0.00/1.00	0.138	0.346
Zoetermeer	0.00/1.00	0.030	0.170
Den Haag	0.00/1.00	0.103	0.304
Leiden	0.00/1.00	0.087	0.282
Utrecht	0.00/1.00	0.111	0.315

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

Bijlage 3. Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

	<i>Model 1</i>		<i>Model 2</i>	
	Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error
Constante	-1.383**	0.645	-0.863	0.681
Controle variabelen				
Vacature mee	0.660**	0.275	0.614**	0.282
Stad, referentie is Haarlem				
Zaandam	0.851	0.805	1.217	0.825
Hilversum	1.220*	0.687	1.219*	0.702
Gouda	0.562	0.650	0.798	0.669
Amsterdam	-0.051	0.706	0.065	0.721
Amersfoort	1.121*	0.664	1.275*	0.680
Dordrecht	-1.294	1.190	-0.963	1.202
Delft	0.954	0.768	1.088	0.786
Rotterdam	-0.300	0.662	-0.192	0.676
Zoetermeer	0.174	0.884	0.535	0.902
Den Haag	1.061*	0.634	1.079*	0.648
Leiden	0.499	0.657	0.607	0.673
Utrecht	0.380	0.638	0.569	0.655
Functie, referentie is schoonmaker				
Helpende	0.260	0.511	0.393	0.522
Callcenter medewerker	-0.120	0.423	-0.059	0.431
Horecamedewerker	-0.636	0.539	-0.558	0.549
Financieel administratief medewerker	-0.524	0.463	-0.421	0.472
Assistent bedrijfsleider	-1.066	0.695	-1.088	0.708
Hoofdeffecten				
Allochtone werkzoekende			-0.907***	0.303
Vrouwelijke werkzoekende				
Vrouwelijke intercedent				
Interacties				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Drieweginteractie				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
LR Chi ² (df)	34.18 (18)		43.17 (19)	

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

*= $p < 0.1$, **= $p < 0.05$, ***= $P < 0.01$

Vervolg Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

	<i>Model 3</i>		<i>Model 4</i>	
	Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error
Constante	-1.354**	0.647	-1.510**	0.687
Controle variabelen				
Vacature mee	0.644**	0.280	0.639**	0.277
Stad, referentie is Haarlem				
Zaandam	0.115	0.853	0.883	0.806
Hilversum	0.801	0.708	1.228*	0.687
Gouda	0.246	0.667	0.588	0.652
Amsterdam	-0.293	0.717	-0.206	0.730
Amersfoort	0.816	0.676	1.110*	0.665
Dordrecht	-1.999	1.221	-1.290	1.190
Delft	0.737	0.785	0.949	0.767
Rotterdam	-0.600	0.678	-0.278	0.662
Zoetermeer	-0.203	0.898	0.158	0.883
Den Haag	0.603	0.660	1.052*	0.633
Leiden	-0.232	0.714	0.482	0.656
Utrecht	-0.084	0.666	0.373	0.637
Functie, referentie is schoonmaker				
Helpende	0.190	0.520	0.349	0.517
Callcenter medewerker	-0.134	0.429	-0.002	0.432
Horecamedewerker	-0.708	0.549	-0.505	0.547
Financieel administratief medewerker	-0.613	0.471	-0.423	0.471
Assistent bedrijfsleider	-0.939	0.696	-0.937	0.704
Hoofdeffecten				
Allochtone werkzoekende				
Vrouwelijke werkzoekende	0.756**	0.292		
Vrouwelijke intercedent			0.065	0.278
Interacties				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Drieweginteractie				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
LR Chi ² (df)	40.98 (19)		33.68 (19)	

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

*= $p < 0.1$, **= $p < 0.05$, ***= $P < 0.01$

Vervolg Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

	<i>Model 5</i>		<i>Model 6</i>	
	Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error
Constante	-0.880	0.726	-0.797	0.752
Controle variabelen				
Vacature mee	0.576**	0.286	0.568**	0.287
Stad, referentie is Haarlem				
Zaandam	0.599	0.878	0.602	0.881
Hilversum	0.865	0.728	0.945	0.752
Gouda	0.533	0.690	0.589	0.705
Amsterdam	-0.280	0.750	-0.282	0.755
Amersfoort	0.989	0.692	0.995	0.697
Dordrecht	-1.572	1.235	-1.572	1.237
Delft	0.882	0.796	0.891	0.802
Rotterdam	-0.416	0.692	-0.384	0.699
Zoetermeer	0.185	0.916	0.220	0.923
Den Haag	0.673	0.672	0.691	0.677
Leiden	-0.047	0.732	-0.011	0.739
Utrecht	0.156	0.685	0.206	0.698
Functie, referentie is schoonmaker				
Helpende	0.430	0.539	0.436	0.540
Callcenter medewerker	0.039	0.447	0.042	0.447
Horecamedewerker	-0.508	0.567	-0.505	0.567
Financieel administratief medewerker	-0.404	0.489	-0.392	0.489
Assistent bedrijfsleider	-0.906	0.721	-0.915	0.723
Hoofdeffecten				
Allochtone werkzoekende	-0.927***	0.309	-1.080**	0.464
Vrouwelijke werkzoekende	0.670**	0.299	0.449	0.581
Vrouwelijke intercedent	-0.024	0.283	-0.017	0.284
Interacties				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende			0.285	0.642
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
Drieweginteractie				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
LR Chi ² (df)	48.60 (21)		48.80 (22)	

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

*= $p < 0.1$, **= $p < 0.05$, ***= $P < 0.01$

Vervolg Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

	<i>Model 7</i>		<i>Model 8</i>	
	Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error
Constante	-1.227	0.837	-1.462*	0.789
Controle variabelen				
Vacature mee	0.579**	0.287	0.635**	0.293
Stad, referentie is Haarlem				
Zaandam	0.623	0.881	0.671	0.891
Hilversum	0.874	0.730	0.879	0.742
Gouda	0.513	0.693	0.666	0.707
Amsterdam	-0.243	0.753	-0.116	0.761
Amersfoort	1.014	0.696	1.130	0.710
Dordrecht	-1.527	1.238	-1.458	1.245
Delft	0.906	0.798	0.985	0.808
Rotterdam	-0.393	0.697	-0.422	0.702
Zoetermeer	0.190	0.917	0.284	0.927
Den Haag	0.683	0.676	0.846	0.688
Leiden	-0.024	0.737	0.100	0.747
Utrecht	0.184	0.690	0.169	0.695
Functie, referentie is schoonmaker				
Helpende	0.425	0.541	0.498	0.540
Callcenter medewerker	0.037	0.447	-0.000	0.447
Horecamedewerker	-0.507	0.570	-0.582	0.573
Financieel administratief medewerker	-0.419	0.490	-0.422	0.489
Assistent bedrijfsleider	-0.887	0.717	-0.764	0.718
Hoofdeffecten				
Allochtone werkzoekende	-0.499	0.584	-0.983***	0.311
Vrouwelijke werkzoekende	0.654**	0.299	1.648***	0.515
Vrouwelijke intercedent	0.433	0.601	0.733*	0.438
Interacties				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke intercedent	-0.584	0.675		
Vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent			-1.417**	0.593
Drieweginteractie				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent				
LR Chi ² (df)	49.36 (22)		54.52 (22)	

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

*= $p < 0.1$, **= $p < 0.05$, ***= $P < 0.01$

Vervolg Tabel 2. Logistische regressie analyse ten aanzien van baanaanbod

	<i>Model 9</i>		<i>Model 10</i>	
	Coef.	Std. Error	Coef.	Std. Error
Constante	-1.634*	0.900	-1.443	0.952
Controle variabelen				
Vacature mee	0.628**	0.294	0.608**	0.296
Stad, referentie is Haarlem				
Zaandam	0.690	0.897	0.679	0.896
Hilversum	0.944	0.769	0.936	0.766
Gouda	0.692	0.724	0.677	0.723
Amsterdam	-0.097	0.769	-0.108	0.765
Amersfoort	1.151	0.718	1.122	0.716
Dordrecht	-1.432	1.250	-1.437	1.249
Delft	1.010	0.816	0.987	0.813
Rotterdam	-0.378	0.715	-0.397	0.711
Zoetermeer	0.312	0.935	0.289	0.935
Den Haag	0.863	0.696	0.838	0.694
Leiden	0.142	0.758	0.129	0.755
Utrecht	0.229	0.713	0.222	0.709
Functie, referentie is schoonmaker				
Helpende	0.498	0.542	0.516	0.544
Callcenter medewerker	0.002	0.448	0.024	0.450
Horecamedewerker	-0.575	0.575	-0.552	0.576
Financieel administratief medewerker	-0.423	0.491	-0.409	0.493
Assistent bedrijfsleider	-0.762	0.718	-0.770	0.721
Hoofdeffecten				
Allochtone werkzoekende	-0.769	0.673	-1.013	0.801
Vrouwelijke werkzoekende	1.423*	0.762	0.950	1.149
Vrouwelijke intercedent	1.038	0.666	0.780	0.807
Interacties				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende	0.205	0.657	0.788	1.252
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke intercedent	-0.429	0.702	-0.080	0.945
Vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent	-1.348**	0.599	-0.735	1.269
Drieweginteractie				
Allochtone werkzoekende * vrouwelijke werkzoekende * vrouwelijke intercedent			-0.771	1.411
LR Chi ² (df)	54.95 (24)		55.25 (25)	

Bron: Steekproef Discriminatiemonitor 2012

N= 317

*= $p < 0.1$, **= $p < 0.05$, ***= $P < 0.01$