

EMBARGO TOT DONDERDAG 21 JANUARI 2010, 00:01 UUR

Parnassusplein 5  
Postbus 16164  
2500 BD Den Haag  
T 070 340 70 00  
F 070 340 70 44  
www.scp.nl

**Inlichtingen bij**  
drs. Kees M. Paling  
k.paling@scp.nl  
T 070 340 7256

# persbericht

Den Haag, 14 januari 2010

## **Discriminatie van niet-westerse migranten vooral in lagere functies**

### **Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests.**

- Autochtoon Nederlandse sollicitanten hebben gemiddeld 44% kans een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen. Vergelijkbare niet-westerse migranten hebben echter gemiddeld 37% kans op een sollicitatiegesprek.
- Op lager en midden functieniveau liggen de kansen voor niet-westerse migranten respectievelijk 8 en 9 procentpunten lager. In functies op HBO/WO-niveau hebben niet-westerse migranten bijna dezelfde kansen als autochtonen.
- Bij functies met klantcontact bedraagt het verschil 9 procentpunten, bij functies zonder klantcontact is dit 5 procentpunten.
- Het verschil in kans tussen autochtone mannen en niet-westerse mannen bedraagt 9 procentpunten, het verschil in kans tussen autochtone vrouwen en niet-westerse vrouwen is 5 procentpunten.
- Met name in de horeca en de detailhandel liggen de kansen van autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten ver uit elkaar (resp. 11 en 10 procentpunten).

Dit zijn de belangrijkste conclusies uit de SCP-publicatie *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests*, die op donderdag 21 januari jl. is verschenen. In het rapport gaan de onderzoekers dr. Iris Andriessen, dr. Eline Nievers, drs. Laila Faulk en dr. Jaco Dagevos in op de vraag of er sprake is van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het rapport kwam tot stand op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en is een verdiepende studie bij de *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt*.

### **Onderzoek via praktijktests**

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van zogenoemde praktijktests: twee fictieve kandidaten solliciteren op een bestaande vacature van dezelfde

werkgever. Zij zijn gelijkwaardig wat betreft arbeidsrelevante kenmerken (opleiding, leeftijd, geslacht, werkervaring, nevenactiviteiten) en verschillen alleen in etnische achtergrond: de ene sollicitant heeft een autochtoon Nederlands klinkende naam; de andere sollicitant een niet-westers klinkende naam en/of een geboorteplaats buiten Nederland.

Er zijn in de periode mei tot en met december van 2008 1342 tests uitgevoerd; 1142 schriftelijke en 200 telefonische tests. Bij de schriftelijke tests werden twee cv's en brieven, die vooraf op vergelijkbaarheid waren beoordeeld, opgestuurd naar dezelfde werkgever. De ene brief werd dus ondertekend met een autochtoon Nederlandse naam, de ander met een niet-westerse naam. Bij de telefonische tests werd de werkgever gebeld door twee fictieve kandidaten (acteurs) met een verschillende etnische achtergrond.

De tests hebben betrekking op vacatures in vijf sectoren (horeca, detailhandel, financiële dienstverlening, gemeentelijke overheid en zorg). De fictieve kandidaten waren tussen de 17 en 33 jaar oud.

### **Niet-westerse migranten hebben minder kans op gesprek**

Autochtoon Nederlandse sollicitanten hebben 44% kans een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek te ontvangen. Vergelijkbare niet-westerse migranten hebben echter 37% kans op een uitnodiging. Niet-westerse migranten hebben dus alleen vanwege hun naam of geboorteplaats minder kans dan vergelijkbare autochtone Nederlanders om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

Het onderzoek toont derhalve aan dat discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomt. Tegelijkertijd laat het zien dat investeren in human capital loont: met de juiste opleiding en kwalificaties hebben ook niet-westerse migranten een behoorlijke kans uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek.

### **Meer discriminatie in lagere en midden functies**

Op lagere functieniveaus vindt meer discriminatie plaats dan op hoog functieniveau. Op laag en midden functieniveau liggen de kansen van niet-westerse sollicitanten resp. 8 en 9 procentpunten lager dan die van gelijkwaardige autochtone sollicitanten; terwijl het verschil in kansen voor banen op hbo of wo niveau maar 3 procentpunten is. Dat de drempel voor niet-westerse migranten met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt duidelijk hoger is, is zorgelijk omdat velen van hen vooral op dit deel van de arbeidsmarkt aangewezen zijn.

### **Meer discriminatie bij functies met klantcontact**

In functies waarin contact met klanten geen onderdeel is, hebben autochtone Nederlanders 36% kans een uitnodiging voor een gesprek te ontvangen. De kansen van vergelijkbare niet-westerse migranten op een uitnodiging liggen 5 procentpunten lager. In functies met klantcontact loopt het verschil in kans tussen autochtone Nederlanders en niet-westerse migranten op tot 9 procentpunten.

### **Niet-westerse mannen meer gediscrimineerd dan niet-westerse vrouwen**

Discriminatie treft niet-westerse mannen vaker dan niet-westerse vrouwen. Het verschil tussen niet-westerse mannen en vergelijkbare autochtone mannen bedraagt 9 procentpunten. Het verschil tussen niet-westerse vrouwen en autochtone vrouwen met hetzelfde profiel is 5 procentpunten.

Discriminatie treft alle vier onderzochte groepen niet-westerse migranten (Marokkanen, Turken, Surinamers en Antillianen). Er zijn geen grote verschillen in de mate waarin de verschillende groepen getroffen worden door discriminatie.

Persbericht

### **Horeca en detailhandel meest afwijzend tegenover niet-westerse sollicitanten**

Van de onderzochte sectoren staan de horeca en de detailhandel – grote sectoren in de dienstensector – het meest afwijzend tegenover niet-westerse sollicitanten. Het verschil in de kans op een uitnodiging tussen autochtone en vergelijkbare niet-westerse migranten bedraagt 11 procentpunten in de horeca en 10 procentpunten in de detailhandel. Bij de gemeentelijke overheid is het verschil tussen autochtone en niet-westerse sollicitanten statistisch niet significant. De financiële dienstensector en de zorg ontlopen elkaar niet veel; het verschil bedraagt in beide sectoren 6 procentpunten.

### **Telefonische tests: kleine verschillen tussen autochtonen en niet-westerse migranten**

Niet-westerse migranten die telefonisch solliciteren worden over het algemeen correct te woord gestaan. De gesprekken die werkgevers met hen voeren worden echter wel als iets minder prettig en vriendelijk ervaren. Werkgevers tonen minder interesse voor kandidaten met een buitenlandse naam of licht accent en proberen hen vaker te ontmoedigen te solliciteren. De verschillen zijn echter niet groot.

SCP-publicatie 2010/1, *Liever Mark dan Mohammed? Discriminatie op de arbeidsmarkt*, Iris Andriessen, Eline Nievers, Laila Faulk, Jaco Dagevos, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, januari 2010, ISBN 978 90 377 0421 1, prijs € 19,50.

De publicatie is verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel of te bestellen via de website: [www.scp.nl](http://www.scp.nl)

Voor meer informatie: drs. Kees M. Paling, Communicatie en Voorlichting, tel: 070 – 340 7256/7000, e-mail: [k.paling@scp.nl](mailto:k.paling@scp.nl)