



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



Herhaling virtuele praktijktests arbeidsmarktdiscriminatie

Eindrapportage

Zoetermeer, Juni 2019

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Discriminatie op de arbeidsmarkt – met name in de wervings- en selectiefase - is een substantieel maatschappelijk probleem. Onder meer met het voormalige Actieplan en nieuwe Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 pakt het kabinet dit probleem aan. Een van de (flankerende) maatregelen in het kabinetsbeleid op het onderhavige gebied is onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. Dit kan onder meer door zogenaamde virtuele praktijktests uit te voeren. Daarin worden fictieve CV's geplaatst op online CV-databanken en wordt vervolgens gekeken hoe werkgevers/ recruiters reageren op inhoudelijk dezelfde CV's waarbij het om personen uit verschillende groepen gaat. Deze aanpak is voor het eerst toegepast door dr. E.C.C.A. Blommaert in haar promotieonderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie naar etniciteit. Hierbij ging het om een vergelijking van reacties op CV's van fictieve kandidaten met een Arabische respectievelijk Nederlandse naam.

In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Panteia in 2014 onderzocht in hoeverre de 'methode Blommaert' ook is toe te passen op andere groepen met een migratieachtergrond en andere wettelijke discriminatiegronden: leeftijd, geslacht en handicap/ chronische ziekte. Mede op basis van de resultaten van dit haalbaarheidsonderzoek heeft Panteia in 2015 een onderzoek opgezet en uitgevoerd, waarin voor de discriminatiegronden migratieachtergrond, geslacht en leeftijd het gedrag van werkgevers door middel van 'virtuele praktijktests' daadwerkelijk is gemeten. Dit is gedaan door het registreren en analyseren van zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal reacties (per e-mail en telefoon) van werkgevers/ recruiters.

In 2018/2019 voerde Panteia een herhaling van deze virtuele praktijktests uit. Om de ontwikkeling in de afgelopen periode op valide wijze in kaart te kunnen brengen, is het uitsluiten van methode-effecten cruciaal. Daarom is de in 2015 gehanteerde onderzoeksopzet zo nauwgezet mogelijk gevolgd. Voorliggend rapport doet verslag van de resultaten van het onderzoek.

Douwe Grijpstra,
Projectleider



Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusies	5
1 Achtergrond en opzet van het onderzoek	11
1.1 Beleidscontext	11
1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek	16
1.3 Opzet van het onderzoek	18
1.4 Leeswijzer	21
2 Geplaatste CV's en reacties	23
2.1 Algemene resultaten van de praktijktests	23
3 Analysemethode	27
3.1 Methode van onderzoek	28
4 Verschillen naar totaal aantal kliks en reacties	31
4.1 Verschillen naar geslacht	31
4.2 Verschillen naar leeftijd	34
4.3 Verschillen naar migratieachtergrond	38
4.4 Vergelijking met 2015 naar migratieachtergrond	47
5 Conclusie	53
Bijlage 1 Geraadpleegde bronnen	55

Samenvatting en conclusies

Achtergrond van het onderzoek

Het kabinet wilde met het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie het - met name in de wervings- en selectiefase substantiële - probleem van discriminatie op de arbeidsmarkt aanpakken. Onderdeel van dit actieplan was aanvullend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Panteia in 2015 na een haalbaarheidsstudie met de 'methode Blommaert' onderzoek naar discriminatie in de wervings- en selectiefase uitgevoerd. Deze methode bestaat eruit dat CV's in CV-databanken op internet worden geplaatst van fictieve personen, waarbij het enige verschil bestaat uit de al dan niet aanwezigheid van bepaalde kenmerken die passen bij discriminatiegronden. Er is gekeken naar groepen met een migratieachtergrond (naast Nederlands en Marokkaans ook Turks, Antilliaans, Surinaams en Pools) en andere wettelijke discriminatiegronden (geslacht en leeftijd). Uit het toenmalige onderzoek kwam naar voren dat er sprake zou zijn van discriminatie naar migratieachtergrond en leeftijd.

Diverse onderzoeken wezen er de afgelopen jaren op dat er nog steeds sprake is van discriminatie bij werving en selectie van personeel. Dit heeft geleid tot verder beleid van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, uitmondend in een hoofdlijnenbrief van juni 2018, waarin de contouren van een Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie waren vastgelegd. In het kader daarvan besloot het ministerie ook tot een herhaling van de praktijktest uit 2015, die opnieuw door Panteia is uitgevoerd.

Problemen met de uitvoering van de nieuwe praktijktests

De directies van bedrijven met CV-databanken zijn van tevoren door het ministerie van SZW geïnformeerd. Deze informatie lijkt echter niet te zijn aangekomen bij de beheerders van de CV-databanken en heeft waarschijnlijk daardoor niet ertoe geleid dat de beheerders welwillend met de fictieve CV's zijn omgegaan wanneer ze deze aantreffen.

Omdat er veel progressie is gemaakt met het parsen van CV's, konden de vrijwel gelijke CV's beter door de beheerders van de CV-databanken worden geïdentificeerd. Daardoor werden veel profielen vrijwel direct geblokkeerd. Ook werden door de CV-databanken niet altijd meer de aantallen kliks op de CV's getoond. Om die reden is noodzakelijkerwijs afgeweken van het oorspronkelijke onderzoeksdesign. Door deze problemen zijn onder meer aanzienlijk minder CV's geplaatst dan gepland waardoor vele (sub)analyses onmogelijk zijn geworden.

Opzet van het onderzoek

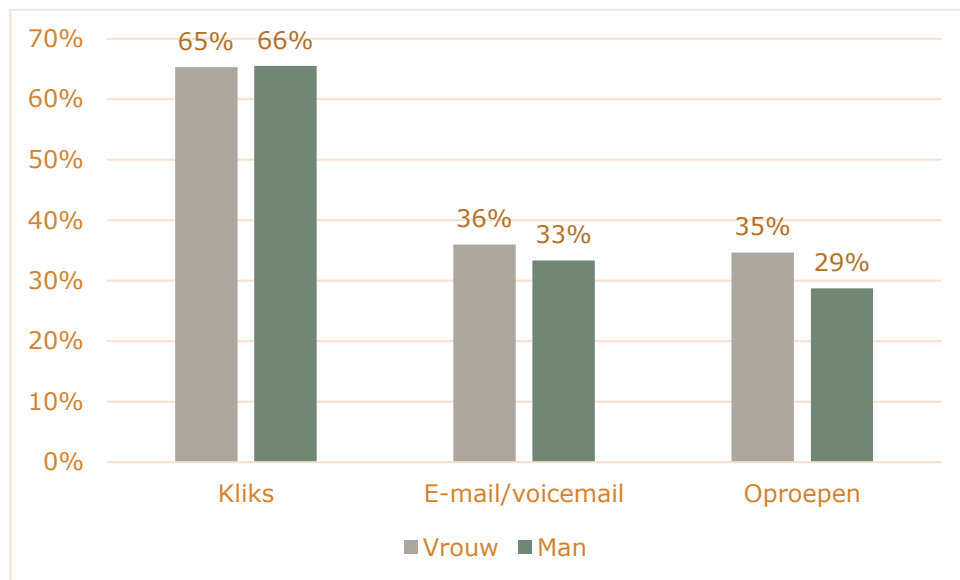
In deze nieuwe 'virtuele' praktijktests zijn in totaal 707 fictieve CV's gedurende enige tijd op internet geplaatst, waarvan er vanwege geringe bruikbaarheid van de CV's van één CV-databank uiteindelijk 638 in de analyses konden worden betrokken. We werkten in de tests met één controlegroep (autochtone mannen van lagere of middelbare leeftijd, i.e. rond 23 jaar respectievelijk rond 35 jaar) en zeven praktijktestgroepen van fictieve kandidaten (vijf migratieachtergrond [Antilliaans, Marokkaans, Pools, Surinaams, Turks] één geslacht [vrouw] en één leeftijd [oud, i.e. 40 tot 45 jaar]). In de praktijktestgroepen is alleen gedifferentieerd naar de betreffende discriminatiegrond; de overige kenmerken zijn gelijk gehouden aan die van de controlegroep. Per fictieve kandidaat is zoveel mogelijk zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal



reacties van werkgevers/ recruiters (e-mails/voicemails en gemiste oproepen) geregistreerd. In de analyse van de aantallen kliks, e-mails/voicemails en gemiste oproepen is steeds een vergelijking gemaakt tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijktestgroepen.

Resultaten van de 'virtuele' praktijktests naar geslacht

Gemiddelde kans op interactie per fictieve Nederlandse kandidaat (rond 23 jaar en 35 jaar) naar geslacht

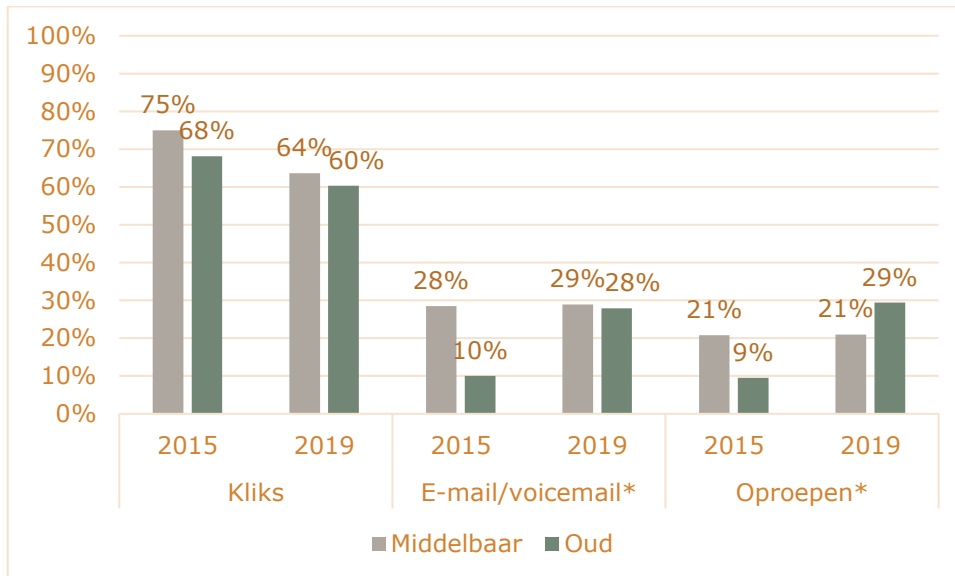


De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase niet of nauwelijks in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar geslacht. De gevonden verschillen zijn niet significant.

Het aantal te hanteren CV's van mannen uit de controlegroep was vaak te gering om betrouwbare analyses op de overige discriminatiekenmerken mogelijk te maken. Daarom zijn de mannen uit de controlegroep voor verdere analyses samengevoegd met de vrouwen tot één controlegroep.

Resultaten van de 'virtuele' praktijktests naar leeftijd

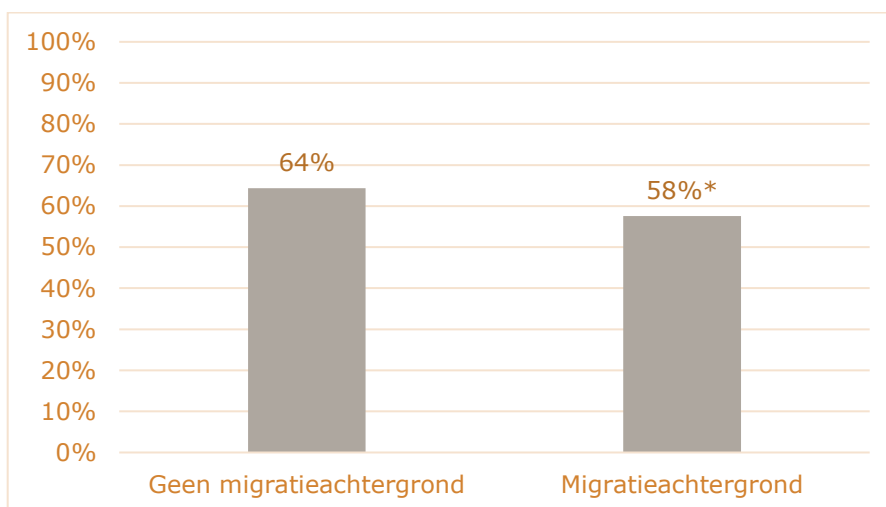
Gemiddelde kans op interactie per fictieve Nederlandse kandidaat naar leeftijdsgroep



Voor de personen op oudere leeftijd was in 2015 vastgesteld dat er een kleinere kans op kliks was dan bij de andere leeftijdsgroepen. Voor 2019 is er geen significant tussen de leeftijdsgroepen vast te stellen. Tegelijkertijd is het verschil tussen de verhoudingen in 2015 en 2019 ook niet significant. Voor een e-mail/voicemail is de kans tussen de leeftijdsgroepen in 2019 gelijk en wat betreft het aantal oproepen is de kans hoger voor de oudere leeftijdsgroep. Ten opzichte van 2015 is het verschil in kansen, zeker voor e-mails/voicemails en oproepen, teruggelopen. Dit wijst erop dat er, in tegenstelling tot de meting in 2015, geen sprake is van discriminatie bij werving en selectie op leeftijd. Ook ander onderzoek wijst erop dat ouderen bij deze krappe arbeidsmarkt gemakkelijker aan een baan komen en dus eerder voor vacatures worden geselecteerd.

Resultaten van de 'virtuele' praktijktests naar migratieachtergrond

Gemiddelde kans op interactie per fictieve kandidaat naar migratieachtergrond



* Significant verschil bij $\alpha < 0,05$

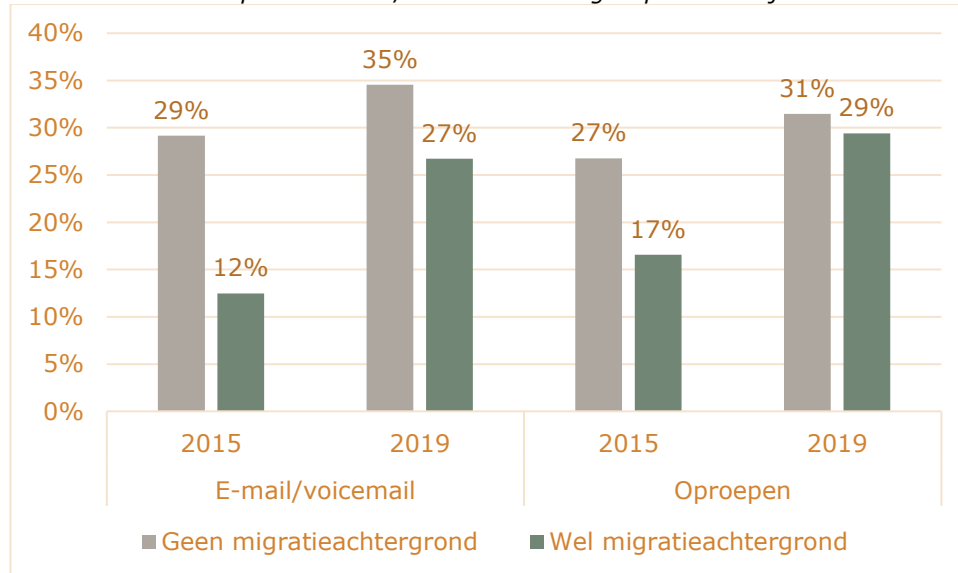


De uitkomsten van de 'virtuele' praktijktests wijzen voor de online wervings- en selectiefase in de richting van arbeidsmarktdiscriminatie naar migratieachtergrond. De kans dat van kandidaten van middelbare leeftijd van Nederlandse herkomst het CV wordt bekeken is groter dan die van groepen met een andere migratieachtergrond. Bij de e-mails/voicemails en de gemiste oproepen zijn verschillen tussen enerzijds de Nederlandse groep en anderzijds de groepen met een andere migratieachtergrond nog wat groter. De verschillen zijn significant voor de Turkse en Marokkaanse profielen.

Verschillen naar migratieachtergrond: 2015 en 2019

Wat verder opvalt, is de ontwikkeling in de verschillen tussen controlegroep en praktijktestgroepen met een migratieachtergrond tussen 2015 en 2019. Wat betreft de kans op een klik, wijzen de resultaten nog steeds op arbeidsmarktdiscriminatie. De kans op een e-mail/voicemail en de kans op een oproep is wel veranderd over de jaren heen.

Gemiddelde kans op een e-mail/voicemail naar groep en naar jaar van onderzoek



Hoewel er nog steeds (kleine) verschillen bestaan tussen de personen met en zonder migratieachtergrond, zijn die verschillen ten opzichte van 2015 gereduceerd. In 2019 vindt er door recruiters en werkgevers die de CV-databanken gebruiken aanzienlijk minder discriminatie plaats dan in 2015. Een verklaring hiervoor zou naar alle waarschijnlijkheid de krapte van de arbeidsmarkt kunnen zijn waardoor werkgevers/recruiters weinig geschikte kandidaten kunnen vinden. Daarnaast kan de vergrote aandacht voor het thema discriminatie een rol spelen.

Slotconclusie

Het onderzoek wijst in de richting van discriminatie door werkgevers of recruiters in de online wervings- en selectiefase naar de grond migratieachtergrond. Hoewel hiervan ten opzichte van 2015 minder sprake lijkt, blijft de discriminatie naar migratieachtergrond in 2019 nog steeds bestaan. Voor de grond geslacht is net als in 2015 geen aanleiding voor het bestaan van discriminatie bij werving en selectie te vinden. Voor de grond leeftijd geldt dat er in 2018/9 geen sprake is van significante verschillen tussen de benadering door werkgevers en recruiters van ouderen en jongeren, terwijl dat er in 2015 wel waren. Ouderen werden destijds minder vaak benaderd voor vacatures.

Het onderzoek onderstreept daarmee het belang van het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie. Daarbij zou, gezien de uitkomsten van deze studie, de focus vooral moeten liggen op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie naar migratieachtergrond. Het is daarnaast goed mogelijk dat de krappe arbeidsmarkt de arbeidsmarktdiscriminatie naar leeftijd heeft verminderd. Als de arbeidsmarkt weer ruimer wordt, is mogelijk meer aandacht voor dit aspect ook weer noodzakelijk.





1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Beleidscontext

Wet- en regelgeving op het gebied van (arbeidsmarkt)discriminatie

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan." Zo luidt artikel 1 van de Grondwet, de eerste steen van het fundament van onze rechtstaat. Artikel 90 van het Nederlands Wetboek van Strafrecht vult dit (ook met betrekking tot de voor burgers onderling geldende straf- en civielrechtelijke verbodsbepalingen) aan en definieert discriminatie als: *"..... elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt tenietgedaan of aangetast."*

Het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoons)kenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen staat het grondbeginsel dat zegt dat alle mensen gelijkwaardig zijn (gelijkheidsbeginsel) in de weg. Daarom is discriminatie – in principe – verboden.¹ Om het recht op gelijke behandeling – zowel tussen overheid en burgers als tussen burgers onderling – te garanderen is artikel 1 van de Grondwet in een aantal wetten uitgewerkt.² In die wetten zijn in totaal twaalf formele discriminatiegronden vastgelegd: ras, geslacht³, hetero- of homoseksuele gerichtheid, politieke overtuiging, godsdienst, levensovertuiging, handicap of chronische ziekte, burgerlijke staat, leeftijd, nationaliteit, arbeidsduur (fulltime of parttime) en soort contract (vast of tijdelijk). Wordt iemand op een van deze gronden onterecht ongelijk behandeld, dan kan men een beroep doen op de gelijke behandelingswetgeving.

Kern van de gelijke behandelingswetgeving vormt de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). Deze wet bakent de terreinen waarop bescherming tegen discriminatie is in te roepen af tot arbeid, goederen en diensten, het vrije beroep, lidmaatschap van vakbond of vereniging van beroepsgenoten en sociale bescherming.⁴ Met discriminatieklachten op deze terreinen kunnen burgers terecht bij de politie, de gemeentelijke anti-

¹ Daarbij is nog wel een onderscheid te maken tussen direct en indirecte discriminatie. Directe discriminatie is als iemand vanwege persoonlijke kenmerken of eigenschappen anders wordt behandeld. Dat is altijd verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. Van indirecte discriminatie is sprake als een neutrale bepaling, regel of handelwijze specifieke gevolgen heeft voor een groep mensen met een van de in Artikel 1 van de Grondwet (en andere relevante wetgeving) genoemde kenmerken of eigenschappen. Dat is in beginsel verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is. Zie: <http://wetten.overheid.nl>; <http://www.art1.nl/>; <https://www.mensenrechten.nl/nl>; W. Dinsbach en S. van Bon (2012). *Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland*.

² Het betreft: Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM); Algemene wet gelijke behandeling (AWGB); Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL); Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ); Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB); Wet onderscheid arbeidsduur (WOA); Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT). Daarnaast zijn in dit verband verschillende artikelen in het Wetboek van Strafrecht relevant (waaronder het eerder genoemde artikel 90). Zie: [mensenrechten.nl](https://www.mensenrechten.nl).

³ Discriminatie vanwege zwangerschap valt ook onder discriminatie op grond van geslacht, evenals discriminatie van transgenders en mensen die niet of niet helemaal bij het ene of het andere geslacht horen (mensen met een intersekse conditie). Zie: <https://www.discriminatie.nl/over-discriminatie/discriminatiegronden>.

⁴ <https://www.mensenrechten.nl/nl>



discriminatievoorzieningen (ADV's)⁵, het meldpunt internetdiscriminatie (MiND) en het College voor de Rechten van de Mens.⁶

Omvang en uitingsvormen van arbeidsmarktdiscriminatie

Art. 1 schetst in 'Discriminatiecijfers in 2018' het volgende beeld van de omvang van arbeidsdiscriminatie:

- Net als in 2017 speelde 28 procent van de bij ADV's gemelde ervaringen zich in 2018 af op de arbeidsmarkt. Het betrof 1.196 meldingen. Naast herkomst waren leeftijd en geslacht de discriminatiegronden die de ADV's het vaakst registreerden bij meldingen over arbeidsmarktdiscriminatie. Vaak ging het om mensen die bij een sollicitatie onterecht werden afgewezen, op basis van hun naam, leeftijd of vanwege zwangerschap. Enkele melders werden stelselmatig op hun werk gepest.
- De politie registreerde 297 incidenten als werkgerelateerd (9 procent van het totaal).
- 54 procent van de verzoeken om een oordeel (277) bij het College voor de Rechten van de Mens betrof mogelijke discriminatie op het terrein van arbeid. De Front Office van het College ontving 1.533 vragen over arbeidsmarktdiscriminatie, 63 procent van het totaal.⁷

Van de 583 meldingen over uitingen op internet bij MiND in 2018 had 6% betrekking op arbeidsmarktdiscriminatie. Dat is hetzelfde percentage als in de twee daaraan voorafgaande jaren.⁸

Het College voor de Rechten van de Mens maakt binnen het terrein arbeid onderscheid tussen de volgende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie:

1. Werving- en selectie
2. Aanstelling
3. Beëindiging arbeidsrelatie
4. Arbeidsvoorwaarden
5. Arbeidsomstandigheden en overig.

De meeste verzoeken om een oordeel waren er de afgelopen jaren steeds over arbeidsmarktdiscriminatie in fase van de werving- en selectie.⁹

Niet alleen werkgevers maar ook recruiters (zoals uitzendbureaus en wervings- en selectiebureaus) maken zich in de wervings- en selectiefase schuldig aan arbeidsmarktdiscriminatie. Het onderzoek 'Verkoopster gezocht (m/v)' van Panteia stelden dat eerder onomstotelijk vast.¹⁰ Andere onderzoeken kwamen tot vergelijkbare conclusies.¹¹ Dat het hier om een hardnekkig en groot probleem gaat, blijkt ook wel uit recent onderzoek door het consumentenprogramma Radar.

⁵ Op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) dient elke gemeente haar burgers toegang te bieden tot een ADV. Doel hiervan is dat burgers zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand als zij zich gediscrimineerd voelen. Een ADV kijkt samen met degene die zich gediscrimineerd voelt naar de best te bewandelen weg en geeft onder andere advies en ondersteuning bij juridische procedures.

⁶ Het College voor de Rechten van de mens ziet formeel toe op de naleving van de gelijke behandelingswetgeving.

⁷ Art.1 (2019). Discriminatiecijfers in 2018. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland.

⁸ MiND (2019). Jaarcijfers 2018.

⁹ College voor de rechten van de Mens (2018). Monitor Discriminatiezaken 2017

¹⁰ Panteia (2013). Verkoopster gezocht (m/v). Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche; Panteia (2016). Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche. Rapportage van de 1-meting.

¹¹ A. Backer (2011). Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?; E. Loeters (2011). De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland; Möbius (2013). Mystery calling.

Discriminatie door uitzendbureaus

Redacteuren van Radar deden zich voor als medewerkers van een bedrijf dat op zoek is naar mensen voor een tijdelijke callcenter-klus. De redacteuren belden met 78 uitzendbureaus. In het gesprek werd door de redactie gezegd dat het kantoor recentelijk een vervelende ervaring had gehad met Marokkanen, Surinamers of Turken. De vraag was of de intercedent daar rekening mee kon houden. Van de 78 benaderde uitzendbureaus beantwoordde 47 procent de vraag positief, 14 procent legde de verantwoordelijkheid bij de opdrachtgever neer, 36 procent zei 'nee' en 3 procent nam geen beslissing.¹²

Een variant van arbeidsmarktdiscriminatie in de wervings- en selectiefase is discriminatie bij het vinden van een stageplek. In recente onderzoeken van ROA respectievelijk het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) van het Verweij-Jonker Instituut wordt de conclusie getrokken dat 'stagediscriminatie' naar migratieachtergrond in het mbo nog steeds vaak voorkomt.¹³

Stagediscriminatie

Het onderzoek van ROA laat zien dat het de helft van de mbo-studenten met een migratieachtergrond niet lukt om in één keer een stageplek te vinden, terwijl 70% van de studenten zonder migratieachtergrond dit wel voor elkaar krijgt. Van de mbo-studenten met een niet-westerse achtergrond moet een kwart zelfs vier keer of vaker solliciteren voor een stageplek, tegenover 10% van de studenten met een westerse migratieachtergrond.¹⁴

Het Kennisplatform Integratie en Samenleving concludeerde in 2016 al dat stagediscriminatie in het mbo vaak voorkomt. Vooral jongens van Nederlands-Marokkaanse afkomst of meisjes met een hoofddoek hebben hier last van. Uit dat onderzoek blijkt verder dat discriminatie relatief vaak voorkomt bij kleine en middelgrote bedrijven in de detailhandel (zoals de modebranche), horeca, administratie en techniek. De zorg- en welzijnssector staat meer open voor studenten met een niet-westerse achtergrond.¹⁵

Beleid gericht op de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie

Discriminatie op de arbeidsmarkt vormt dus een substantieel maatschappelijk probleem. In versterkte mate geldt dat voor discriminatoir onderscheid in de wervings- en selectiefase. Het kabinet acht arbeidsmarktdiscriminatie ontoelaatbaar en staat dan ook een stevige aanpak voor. Hieronder schetsen we (de ontwikkeling van) het kabinetsbeleid op dit gebied vanaf 2014:

- Met het – mede op het SER-advies 'Discriminatie werkt niet!' gebaseerde - Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie opende het ministerie van SZW in 2014 de aanval op arbeidsmarktdiscriminatie. Deze loopt langs vijf sporen: 1) handhaving; 2) melding en registratie; 3) kennis en bewustwording; 4) diversiteitsbeleid; 5) onderzoek.¹⁶ In 2017 kwam daar het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie bij. Dit voorziet onder

¹² Zie voor een reportage over dit onderzoek: <https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/29-01-2018/discriminatie-door-uitzendbureaus>

¹³ [https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/stagediscriminatie-in-het-mbo-wat-je-niet-kent-is-enger-liever-een-hans-of-jasper-dan-een-ahmad-~bdf7f7c0;](https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/stagediscriminatie-in-het-mbo-wat-je-niet-kent-is-enger-liever-een-hans-of-jasper-dan-een-ahmad-~bdf7f7c0;_rct=nl)

¹⁴ Slechts een klein deel van de verschillen is te verklaren door de studiekeuze. Niet-westerse mbo-studenten kiezen vaker voor een (economische opleiding, waarbij door de minder gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt het vinden van een stageplek lastiger is dan in andere sectoren. De cijfers zijn gebaseerd op het meest recente schoolverlatersonderzoek Van ROA (i.s.m. CBS). Ze hebben betrekking op mbo-gediplomeerden van het schooljaar 2015-2016 die aan BVE-Monitor 2017 hebben deelgenomen. Wel dient te worden opgemerkt dat niet naar alle andere mogelijke verklarende variabelen, zoals de woonplaats, kon worden gekeken. Zie ook: ROA (2018). Gelijke kansen op gelijke stages.

¹⁵ KIS (2016) Wat is er bekend over discriminatie van mbo- studenten bij toegang tot de stagemarkt?

¹⁶ Ministerie van SZW (2014). Kamerbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!'



meer in extra controle, meer aandacht voor een betere melding en registratie van zwangerschapsdiscriminatie en extra voorlichting aan aanstaande moeders en werkgevers over hun rechten en plichten rond zwangerschap.¹⁷

Zwangerschapsdiscriminatie

Volgens het College voor de Rechten van de Mens heeft bijna de helft van de vrouwen in meer of mindere mate te maken met zwangerschapsdiscriminatie. Zo worden zwangere vrouwen soms afgewezen bij sollicitaties, wordt hun contract niet verlengd of kunnen ze geen promotie maken. Ook krijgen zwangere vrouwen soms openlijke kritiek of hebben ze problemen met hun werkgever rond het regelen en opnemen van verlof.¹⁸

Samen bevatten beide actieplannen meer dan 60 maatregelen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.¹⁹

- Op 30 maart 2018 publiceerde de minister van SZW het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt. Eén van de maatregelen uit dit programma is onderzoek gericht op het beter vormgeven van wervings- en selectieprocessen (onder meer op basis van gedragswetenschappelijke inzichten), zodanig dat onbewuste vooroordelen minder een rol spelen bij de selectiebeslissing. De aanpak van deze onbewuste vooroordelen, die ook al is verankerd in de hierboven genoemde actieplannen, blijft onverminderd van belang.²⁰
- Het Regeerakkoord van het kabinet Rutte III voorziet in een vervolg op het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij onder meer aandacht wordt gegeven aan het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW.²¹
- Begin mei 2018 kondigde de staatssecretaris van SZW – mede naar aanleiding van bovengenoemd Radar-onderzoek – aan uitzendbureaus, die discrimineren, harder aan te pakken. Onderzocht zal worden "hoe aanpassingen van wetgeving de Inspectie SZW een steviger instrumentarium kan geven". Tevens wordt meer geld vrijgemaakt voor de Inspectie SZW. De brancheorganisaties ABU en NBBU zelf hebben ook een aantal maatregelen aangekondigd. Zo worden de statuten van het keurmerk aangescherpt, komt er meer training en voorlichting voor medewerkers van uitzendbureaus en een onafhankelijke controle en gaat de branche aan de hand van 'mystery calls' zelf onderzoek doen naar de misstanden.²²
- In een in juni 2018 verschenen hoofdlijnenbrief schetst het ministerie van SZW de contouren van een nieuw – nog uit te werken – Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie voor de periode 2018-2021. Het actieplan richt zich op drie pijlers: 1) Toezicht en handhaving; 2) Onderzoek en instrumenten; 3) Kennis en bewustwording. Het plan bouwt voort op de hierboven genoemde Actieplannen Arbeidsmarktdiscriminatie (2014) en Zwangerschapsdiscriminatie (2017). Een groot aantal maatregelen uit deze plannen lopen door, zoals aangegeven in de

¹⁷ Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief 'Actieplan zwangerschapsdiscriminatie' d.d. 22 maart 2017.

¹⁸ College voor de rechten van de Mens (2018). Monitor Discriminatiezaken 2017.

¹⁹ Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in uitzendsector' d.d. 1 mei 2018; <https://www.abu.nl/actueel/persberichten/abu-gaat-discriminatie-te-lijf-actieplan-diversiteit-arbeidsmarkt-verstuurd-naar-tweede-kamer>; <https://www.nbbu.nl/nieuws/nbbu-gaat-toetsen-op-naleving-gelijkheidsbeleid/>

²⁰ Ministerie van SZW (2018) Kamerbrief 'Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig!', d.d. 30 maart 2018. Een goed voorbeeld van het streven naar diversiteit en inclusiviteit is het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid. Inmiddels 125 bedrijven en organisaties zich aangesloten bij het Charter Diversiteit, waarbij bedrijven zich committeren aan een goede aanpak van diversiteit in hun personeelsbeleid. Zie: <https://www.stvda.nl/nl/diversiteit.aspx>; <http://diversiteitinbedrijf.nl/charte-diversiteit-wat-is-het>.

²¹ VVD, CDA, D66 en ChristenUnie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021.

²² Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in uitzendsector' d.d. 1 mei 2018; <https://www.abu.nl/actueel/persberichten/abu-gaat-discriminatie-te-lijf-actieplan-diversiteit-arbeidsmarkt-verstuurd-naar-tweede-kamer>; <https://www.nbbu.nl/nieuws/nbbu-gaat-toetsen-op-naleving-gelijkheidsbeleid/>

voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie.²³ In het nieuwe Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie wordt ook een aantal nieuwe maatregelen geïntroduceerd. Tevens wordt aansluiting gezocht bij initiatieven van het kabinet op andere terreinen, zodat het beleid rondom emancipatie, inburgering en integratie en discriminatie elkaar versterkt.

In november 2018 is het Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 gepubliceerd, de uitwerking van bovengenoemde hoofdlijnenbrief. De maatregelen in het plan spitsen zich toe op handhaving en bewustwording. Werkgevers zijn straks verplicht om beleid te voeren ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie. Doen ze dat niet dan riskeren ze een boete. De Inspectie SZW gaat hier namelijk op inspecteren en toezien. Zij wordt bevoegd om bestuursrechtelijk op te treden op dit terrein als daar aanleiding voor is. Hiervoor wordt een wetwijziging voorbereid. Daarbij wordt ook gekeken welke rol voor de Inspectie SZW is weggelegd bij de werving en selectie door derden, zoals uitzend- en recruitmentbureaus. Ook geautomatiseerde systemen en algoritmen op het terrein van recruitment worden erbij betrokken. Vooruitlopend op de wetwijziging voert de Inspectie in 2019 al verkennende inspecties uit bij werkgevers en intermediairs. Verder zet de Inspectie het huidige toezicht op discriminatie op de werkplek, waaronder ook zwangerschapsdiscriminatie, onverminderd voort.

Omdat uitsluiting en discriminatie soms moedwillig, maar vaker onbewust gebeurt, wil het kabinet ook de kennis over en bewustwording van de impact van discriminatie, uitsluiting en ongelijke kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Daarbij gaat het niet alleen om discriminatie bij werving en selectie, maar ook om beloningsdiscriminatie bij vrouwen, zwangerschapsdiscriminatie, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie van mensen met een beperking en discriminatie op achtergrond.²⁴

- In de kamerbrief Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie van eind augustus 2018 geeft het ministerie van OCW aan hoe zij de stagediscriminatie in het mbo wil bestrijden. Zo worden in het schooljaar 2018-2019 honderden bedrijfsbezoeken georganiseerd waarbij studenten en bedrijven elkaar ontmoeten, krijgen bedrijven trainingen aangeboden hoe zij studenten onbevooroordeeld kunnen ontmoeten en komt er een campagne om het Meldpunt Stagediscriminatie van SBB²⁵ een grotere bekendheid te geven.²⁶

Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie tijdens de wervings- en selectiefase

In het kader van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie heeft Panteia in opdracht van het ministerie van SZW – na een haalbaarheidsonderzoek in 2014 – in 2015 aan de hand van zogenaamde virtuele praktijktests een studie verricht naar arbeidsmarktdiscriminatie tijdens de wervings- en selectiefase.

Virtuele praktijktests

Praktijktests - waarbij sollicitanten met identieke CV's die slechts op één aspect van elkaar verschillen (bijvoorbeeld migratieachtergrond, geslacht of leeftijd) solliciteren op een vacature - zijn een goede, betrouwbare methode om feitelijke discriminatie bij werving en selectie vast te stellen. Het betreft immers een experimenteel model, waarbij alle

²³ Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief inzake kabinetsaanpak en voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie

²⁴ Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021',

²⁵ <https://www.s-bb.nl/studenten/meldpunt-stagediscriminatie>

²⁶ Ministerie van OCW (2018). Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie.



variabelen onder controle staan en verschillen in sollicitatiesucces uitsluitend zijn toe te schrijven aan de variabele die is gevarieerd.

Praktijktests zijn ook een gangbare methode. De lange traditie van dergelijke tests gaat terug tot de jaren zeventig van de vorige eeuw, toen Bovenkerk het instrument inzette in een veldexperiment om discriminatie op de Amsterdamse arbeidsmarkt te onderzoeken.²⁷ Ook in deze eeuw is de methode ingezet om te bepalen of en zo ja in welke mate er daadwerkelijk sprake is discriminatorisch onderscheid door werkgevers tussen groepen.²⁸

Het nadeel van deze methode is dat hij zeer arbeidsintensief (en dus duur) is. Mede daardoor moet de omvang noodzakelijkerwijze beperkt blijven. Dit heeft implicaties voor zowel de breedte van het onderzoek als de nauwkeurigheid van de bevindingen. Bovendien leidt het actief op vacatures solliciteren voor werkgevers/recruiters tot extra belasting en verstoring.

In 2012 ontwikkelde Blommaert een variant op de methode, door gebruik te maken van het uploaden van CV's op online CV-databanken. Met een dergelijke virtuele praktijktest werd het mogelijk de schaal van het experiment en daarmee de precisie te vergroten. Tegelijkertijd werd de belasting en verstoring van werkgevers/recruiters geminimaliseerd. Net als de traditionele praktijktests richtte de methode van Blommaert zich uitsluitend op de discriminatiegrond migratieachtergrond.²⁹

In 2014 is in opdracht van het ministerie van SZW door Panteia onderzocht of de 'Blommaert-methode' ook te gebruiken is voor het onderzoeken van discriminatie bij werving en selectie naar andere gronden dan migratieachtergrond, zoals geslacht, leeftijd en arbeidshandicap.³⁰ Vervolgens heeft Panteia in 2015 voor de gronden migratieachtergrond, geslacht en leeftijd daadwerkelijk virtuele praktijktests uitgevoerd.³¹

In de virtuele praktijktests van Panteia in 2015 zijn in totaal 1.742 fictieve CV's geplaatst op online CV-databanken en is vervolgens gekeken hoe werkgevers/ recruiters reageren op inhoudelijk dezelfde CV's van personen uit verschillende groepen. Zowel het aantal kliks (i.e. bekeken CV's) als het aantal reacties (per e-mail en telefoon) van werkgevers/recruiters is geregistreerd en geanalyseerd. De bevindingen van het onderzoek wezen duidelijk in de richting van discriminatie door werkgevers/recruiters tijdens de wervings- en selectiefase naar de gronden migratieachtergrond en leeftijd. Voor de grond geslacht was deze conclusie niet te trekken.

1.2 Doel- en vraagstelling van het onderzoek

Doel- en probleemstelling

Bij het ministerie van SZW bestond behoefte aan een herhaling van het door Panteia in 2015 uitgevoerde onderzoek. Doel van het onderzoek is – net als in 2015 – het aan de hand van virtuele praktijktests bepalen van de omvang van arbeidsmarktdiscriminatie tijdens de wervings- en selectiefase. Centraal daarbij staat de vraag of, en zo ja, op

²⁷ Frank Bovenkerk en Elsebeth Breuning- Van Leeuwen (1978), "Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt", in: Frank Borvenkerk (red), Omdat zij anders zijn, Patronen van rasdiscriminatie in Nederland, Meppel, Amsterdam: Boom.

²⁸ Voorbeelden zijn studies van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), zoals Liever Mark dan Mohammed, SCP (2010), en Op afkomst afgewezen? SCP (2015).

²⁹ Blommaert, L (2013), Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira?, Universiteit van Utrecht (proefschrift)

³⁰ Panteia (2014). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van het haalbaarheidsonderzoek

³¹ Panteia (2015). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests. Panteia (2015). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Methodologische verantwoording.

welke wijze werkgevers/recruiters (discriminatoire) onderscheid maken tussen verschillende groepen werkzoekenden die een online CV plaatsen. Het onderzoek moet tevens inzicht bieden in de ontwikkeling hierin in de afgelopen drie jaar. Daarbij gaat het vooral om signalering/monitoring en niet om effectevaluatie van het beleid in de afgelopen periode.

Afbakening

In dit onderzoek wordt onder arbeidsmarktdiscriminatie verstaan het door werkgevers/recruiters in de online wervings- en selectiefase op basis van migratieachtergrond, geslacht of leeftijd ongelijk behandelen van groepen die verder op alle andere kenmerken gelijk zijn. Het gaat hierbij om discriminatie in onderzoekstechnische/ kwantitatieve zin. Het onderzoek stelt vast of er sprake is van significant onderscheid tussen naar discriminatiegrond onderscheiden groepen. Het onderzoek is niet gericht op de aard van de discriminatie (direct of indirect) of de hieraan ten grondslag liggende motieven. De vraag of het in het onderzoek aangetoonde onderscheid in het specifieke geval ook kan worden aangemerkt als verboden onderscheid (discriminatie) is ter beoordeling van de rechter dan wel het College voor de Rechten van de Mens.

Net als in 2015 richtte het onderzoek zich op de discriminatiegronden etniciteit (migratieachtergrond), geslacht en leeftijd. Daarbij zijn de volgende categorieën onderscheiden.

Etniciteit (migratieachtergrond)

- a. Zonder migratieachtergrond (Nederlandse achtergrond);
- b. Antilliaanse migratieachtergrond;
- c. Marokkaanse migratieachtergrond;
- d. Poolse migratieachtergrond;
- e. Surinaamse migratieachtergrond;
- f. Turkse migratieachtergrond.

Geslacht

- a. Man;
- b. Vrouw.

Leeftijd

- a. Jong (rond de 23 jaar);
- b. Middelbaar (rond de 35 jaar);
- c. Ouder (45 – 50 jaar).



Vraagstelling

De hoofdvraag van het onderzoek luidt als volgt:

In hoeverre maken werkgevers/recruiters tijdens de wervings- en selectiefase in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen?

Deze hoofdvraag is vertaald in de volgende vier subvragen:

1. In welke mate is bij werkgevers/recruiters in hun reactie op online CV's sprake van discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen? Het gaat om onderscheid naar de volgende wettelijke discriminatiegronden:
 - a. etniciteit (migratieachtergrond);
 - b. geslacht;
 - c. leeftijd.
2. In welk stadium van het wervings- en selectieproces maken werkgevers/recruiters in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid tussen verschillende groepen? Het gaat erom in hoeverre:
 - a. zij de volledige online CV's van de verschillende groepen (kliks, stadium 1) bekijken;
 - b. zij actief reageren op de online CV's van de verschillende groepen sollicitanten via vragen om aanvullende informatie, uitnodigen voor gesprek et cetera (reacties per e-mail en telefoon, stadium 2).
3. In hoeverre zijn er verschillen in de mate en het stadium waarin werkgevers/recruiters in hun reactie op online CV's discriminatoir onderscheid maken? Het gaat om verschillen tussen groepen naar:
 - a. beroep;
 - b. regio;
 - c. type werkgever ('normale' werkgever, recruiter);
 - d. CV-databank.
4. Wat is op de hiervoor genoemde aspecten de ontwikkeling sinds 2015?³²

1.3 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek betreft een herhaling van het onderzoek van Panteia uit 2015. Om de ontwikkeling in de afgelopen periode op valide wijze in kaart te kunnen brengen, is het uitsluiten van methode-effecten cruciaal. Daarom is de in 2015 gehanteerde onderzoeksopzet zo nauwgezet mogelijk gevolgd.

In de methodologische verantwoording van het onderzoek wordt gedetailleerd ingegaan op de opzet van het onderzoek. In hoofdlijnen is de opzet van het onderzoek als volgt te beschrijven:

- Het onderzoek had de vorm van virtuele praktijktests. Getracht is de onderzoeksvragen uit paragraaf 1.2. te beantwoorden door CV's van verschillende groepen fictieve kandidaten op online CV-databanken te plaatsen en vervolgens de reacties van werkgevers daarop te registreren en (statistisch) te analyseren.
- Anders dan in 2015 zijn de CV-databankbedrijven vooraf van de virtuele praktijktests op de hoogte gebracht. Dit gebeurde middels een brief van SZW waarin

³² Bij vraag 4 worden de verschillen naar CV-databank buiten beschouwing gelaten. In 2015 zijn geen analyses op deze variabele uitgevoerd.

achtergrond, doel en opzet van het onderzoek is toegelicht, het maatschappelijk belang van het onderzoek is benadrukt en een beroep is gedaan op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de CV-databankbedrijven. Overweging hierbij was het voorkomen van eventuele problemen bij het onverhoopt voortijdig uitlekken van de virtuele praktijktests.³³

- In de virtuele praktijktests hebben we acht regio's betrokken, waarin de personen, waarop de fictieve CV's betrekking zouden hebben, woonachtig zijn (Amsterdam e.o., Apeldoorn e.o., Den Haag e.o., Eindhoven e.o., Groningen e.o., Rotterdam e.o., Sittard/Geleen e.o. en Utrecht e.o.). We hebben verder ook gezorgd voor spreiding van postcodegebieden binnen deze regio's. Dit alles om voor een zo groot mogelijk representativiteit voor heel Nederland te zorgen.
- Het onderzoek richtte zich op zes beroepen: logistiek medewerker (mbo 2), commercieel medewerker binnendienst (mbo 3), financieel-administratief medewerker (mbo 3), servicemonteur installatietechniek (mbo 3), mbo-verpleegkundige (mbo 4) en applicatieontwikkelaar (mbo 4).
- We werkten in de 'virtuele praktijktests' met één controlegroep (mannen zonder migratieachtergrond van lagere/ middelbare leeftijd, i.e. rond 23 jaar resp. rond 35 jaar)³⁴ en zeven praktijktestgroepen (vijf etniciteit/migratieachtergrond [Antilliaanse, Marokkaanse, Poolse, Surinaamse en Turkse migratieachtergrond] één geslacht [vrouw] en één leeftijd [ouder, i.e. 40 tot 45 jaar]). In de praktijktestgroepen is alleen gedifferentieerd naar de betreffende discriminatiegrond; de overige kenmerken zijn gelijk gehouden aan die van de controlegroep.
- Gebruik is gemaakt van de in 2015 opgestelde CV's. Destijds zijn per beroep profielen opgesteld en deze zijn vervolgens – door differentiatie in onder meer discriminatiegronden, overige persoonskenmerken en arbeidsmarkt-gerelateerde kenmerken – verbijzonderd tot 680 unieke fictieve CV's (waarvan 120 controlegroep CV's en 560 praktijktestgroep CV's). Om eventuele herkenning te voorkomen, zijn de bestaande CV's – zonder afbreuk te doen aan de inhoud – op punten aangepast³⁵ en waar nodig geactualiseerd. Verder is meer variatie aangebracht in de open tekstvelden door bijvoorbeeld andere (bestaande) scholen bij de opleiding of werkgevers bij de werkervaring te vermelden of de volgorde van woorden te veranderen
- De bedoeling was de CV's in twee tranches van elk drie maanden online te plaatsen. Per tranche zou de set van 680 CV's tweemaal geplaatst worden, verspreid over drie CV-databanken. Aannames hierbij waren dat werkgevers/ recruiters, die personeel zoeken, gebruik maken van één bepaalde CV-databank én dat werkgevers/ recruiters die in de tweede tranche personeel zoeken andere zijn dan die in de eerste tranche. Een CV op de ene databank is daarmee te beschouwen als een andere case dan hetzelfde CV op de andere databank en een CV in de tweede tranche (op een aantal kenmerken aangepast) als een andere case dan die in de eerste tranche. Op die manier zouden we 2.720 (2x2x680) 'unieke' fictieve CV's in het onderzoek kunnen betrekken. Door problemen bij de plaatsing (zie verderop) is dit aantal echter niet gehaald. Ook zijn de CV's niet in twee tranches geplaatst.
- De plaatsing van de fictieve CV's ging als volgt. Per fictieve kandidaat is een uniek e-mail account en een account bij één van de CV-databanken aangemaakt. Voor het 'anoniem' aanmaken van en inloggen op de accounts is gebruik gemaakt van laptops

³³ In 2015 zijn twee van de drie CV-databanken er in de loop van het onderzoek – na tips van recruiters – achter gekomen dat fictieve CV's waren geplaatst. De betreffende CV-databankbedrijven hebben ons toen opgedragen de plaatsing van CV's te stoppen.

³⁴ Mannen van 45-50 jaar behoren dus niet tot de controlegroep.

³⁵ Bijvoorbeeld nieuwe koppelingen voornaam - achternaam, kandidaat – NAW-gegevens, kandidaat – onderwijsinstellingen, kandidaat – werkgevers, andere woord volgordes, etc.



en dongles (dongles maken bij opnieuw verbinding maken met internet steeds een ander IP-adres aan).

- Bij de plaatsing van de CV's liepen we bij twee van de drie CV-databanken tegen problemen op. Allereerst bleek bij de invoer van CV's dat eerder in 2015 aangemaakte e-mailadressen onbruikbaar waren geworden. Blijkbaar is de controle op niet-gebruik van e-mailadressen door partijen als Google, Microsoft en Yahoo versterkt. Bij een van CV-databanken bleek verder dat na plaatsing een relatief groot deel van de CV's werd geblokkeerd. Dit gebeurde veel eerder en vaker dan in 2015, toen vooral het feit dat de CV's telkens dezelfde kenmerken moesten hebben (waarop niet teveel variaties mogelijk waren) tot herkenning leidde. Oorzaak hiervan zou mogelijk het gebruik van steeds verder doorontwikkelde CV-parsing software kunnen zijn. Het parsen van een CV betekent dat de informatie die in een CV staat, wordt ontleed en daarna automatisch en op de juiste plek wordt opgeslagen in het recruitmentsysteem. CV-parsing vergroot de kans op ontdekking van en het als fictief bestempelen van sterk op elkaar gelijkende CV's.

We hebben getracht deze problemen op te lossen door nieuwe e-mailadressen aan te maken, nog meer variatie in de teksten van de CV's aan te brengen en de CV's nog meer gespreid te plaatsen. Uiteindelijk hebben we echter minder CV's in het onderzoek kunnen betrekken dan vooraf gepland.

- Reacties van werkgevers/ recruiters op de geplaatste CV's zijn opgevangen door middel van hosted VoIP in combinatie met e-mail.³⁶ De e-mail accounts waren ingesteld op automatisch doorsturen van inkomende berichten. Op deze wijze kwamen zowel de voicemails (en gemiste oproepen) van de hosted VoIP als de e-mails binnen in een centrale mailbox bij Panteia. Uiterlijk de volgende dag (en in het weekend de eerst volgende werkdag) verstuurd we namens de fictieve kandidaat een e-mail naar betreffende werkgever/ recruiter, waarin dank werd uitgesproken voor de reactie en werd aangegeven dat men inmiddels al een baan had.
- De telefonische reacties en reacties per e-mail zijn gedurende beide tranches geregistreerd en per fictieve kandidaat geaggregeerd toegevoegd aan een Excel-bestand 'Fictieve kandidaten' met alle overige gegevens over de fictieve kandidaten. Na afloop is aan de hand van tellers op de CV-databanken per fictieve kandidaat ook het aantal maal dat werkgevers/ recruiters het betreffende volledige CV hebben bekeken (kliks) bepaald en opgenomen in betreffend bestand.
- Het bestand 'Fictieve kandidaten' is allereerst onderworpen aan beschrijvende statistische analyses (frequentieverdelingen, kruistabellen, gemiddeldes).
- Afhankelijke variabelen waren het gemiddeld aantal kliks, e-mails/voicemails en gemiste oproepen. Als onafhankelijke, en tevens controlevariabelen, zijn in de analyses naast de aan de discriminatiegronden gelieerde persoonskenmerken (etniciteit/migratieachtergrond, geslacht, leeftijd), het beroep, de regio (Randstad vs. de rest van Nederland), het type werkgever ('normale' werkgever' versus recruiter) en de CV-databank van plaatsing betrokken.³⁷

In de analyse van de aantallen kliks en reacties is voor 2018/2019 steeds een vergelijking gemaakt tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijktestgroepen. Bij vergelijking naar leeftijd zijn de mannen van hogere leeftijd uit betreffende praktijktestgroep vergeleken met de mannen van middelbare leeftijd uit de controlegroep. Overweging bij dit laatste was dat jongeren per definitie weinig werkervaring hebben. Het is niet goed te meten of een bepaald

³⁶ De afkorting VoIP staat voor 'Voice over IP', een technologie die internet (of een ander IP-netwerk) gebruikt om spraak te transporteren.

³⁷ De variabelen opleidingsniveau (direct gerelateerd aan beroep) en jaren werkervaring en aantal werkgevers (direct gerelateerd aan leeftijd) zijn in de analyses buiten beschouwing gelaten.

aantal benaderingen te maken heeft met de leeftijd dan wel de werkervaring van de fictieve kandidaat.

- Door middel van lineaire regressieanalyses en logistische regressieanalyses gecorrigeerde schattingen van discriminatie berekend. Om voldoende aantallen CV's in de analyses te betrekken zijn de controlegroep van mannen van circa 35 jaar en de testgroep vrouwen samengevoegd tot een nieuwe controlegroep. Zie voor meer uitleg paragraaf 3.2. Als significantieniveaus wordt 0,05 (*) en 0,01 (**) gehanteerd.
- Ten slotte is op basis van een inhoudelijke interpretatie van de resultaten van de statistische analyses voorliggende rapportage opgesteld.

Voor een uitgebreidere methodologische verantwoording verwijzen naar de desbetreffende eigenstandige bijlage bij dit rapport.

1.4 Leeswijzer

Nadat in dit inleidende hoofdstuk de beleidscontext, de doel- en vraagstelling en de opzet van het onderzoek zijn beschreven, gaat hoofdstuk 2 in algemene zin in op discriminatie in de wervings- en selectiefase naar migratieachtergrond, geslacht en leeftijd. De hoofdstukken 3 tot en met 5 nemen vervolgens elk een de van drie genoemde discriminatiegronden nader onder de loep. Daarbij wordt - waar mogelijk en zinvol - uitgesplitst naar beide overige discriminatiegronden (geslacht en leeftijd) en naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank.

Voor in het rapport is een samenvatting met conclusies opgenomen. Bijlage 1 aan het eind van dit rapport bevat een overzicht van de ten behoeve van het (haalbaarheids- en hoofd)onderzoek geraadpleegde bronnen. Een uitgebreide methodologische verantwoording van het onderzoek is opgenomen in een eigenstandige bijlage bij dit rapport.





2 Geplaatste CV's en reacties

Dit hoofdstuk beschrijft na een beschrijving van de algemene resultaten in paragraaf 2.2 tot en met 2.4 de verschillen in de gemiddelde aantallen kliks, e-mails of voicemails en gemiste oproepen voor de in de praktijktests betrokken fictieve kandidaten naar de drie discriminatiegronden (migratieachtergrond, geslacht en leeftijd). Paragraaf 2.5 gaat in op de ontwikkeling ten opzichte van de vorige meting in 2015. Het gaat hierbij steeds om gewogen gemiddelden.

2.1 Algemene resultaten van de praktijktests

Hier komen eerst de resultaten van de praktijktests in algemene zin alsmede verschillen in aantal kliks en reacties op kenmerken die niet te duiden zijn als discriminatie (beroep, regio en type werkgever) aan de orde.

2.1.1 Fictieve kandidaten, kliks en reacties

2.1.2

In totaal hebben we voor 707 fictieve kandidaten een CV op een online CV-databank geplaatst. Onderstaande tabel geeft de verdeling hiervan weer naar CV-databank.

Tabel 2.1 Fictieve kandidaten naar CV-databank

	Controle groep	Antilliaans	Marokkaans	Ouderen	Pools	Surinaams	Turks	Vrouw	Totaal
CV-databank A	65	62	76	51	63	52	56	53	478
CV-databank B	22	21	18	17	21	21	18	22	160
CV-databank C	13	11	10	8	9	6	4	8	69
Totaal	100	94	104	76	93	79	78	83	707

CG=Controlegroep; PA=PTG Antilliaans; PM=PTG Marokkaans; PP=PTG Pools, PS=PTG Surinaams; PT=PTG Turks; PV=PTG Vrouwen; PO=PTG Ouderen (45-50 jaar)

Veruit de meeste CV's zijn geplaatst op CV-databank A (479 CV's). In de CV databanken B en C zijn er met respectievelijk 160 en 69 CV's aanzienlijk minder CV's geplaatst. Dit had met name te maken met het blokkeren van profielen door betreffende CV-banken. Bij CV databank C werden profielen vrijwel direct geblokkeerd. Die konden we verder dan ook niet in de analyses betrekken. Bij CV-databank B was vaak na enkele dagen sprake van een blokkade. Hierdoor is het nog wel mogelijk om gegevens van deze profielen te gebruiken in de analyses. Uit een aanvullende analyse blijkt namelijk dat vrijwel alle reacties in de eerste dagen na plaatsing van een CV plaatsvinden. De meeste CV's zijn geplaatst voor de groep Marokkanen. Het minste aantal CV's zijn geplaatst voor de praktijktestgroepen ouderen en Turks-Nederlanders.

Tabel 2.2 laat het gemiddeld aantal kliks (i.e. bekeken CV's), e-mails/voicemails en gemiste oproepen naar CV-databank zien.³⁸

³⁸ Daarbij verdient vermelding dat, doordat de gemiste oproepen gekoppeld aan telefoonnummers behorende bij een fictief CV werden geregistreerd, ze niet direct aan bepaalde CV-databanken waren toe te kennen. Dit



Tabel 2.2 Gemiddeld aantal kliks, e-mails voicemails en gemiste oproepen per fictieve kandidaat naar CV-databank

	CV-databank A	CV-databank B	CV-databank C
Kliks	0,77	1,37	onbekend
E-mails+voicemails	0,33	1,44	2,0
Gemiste oproepen	0,36	3,67	5

De CV databanken kennen relatief grote verschillen wat betreft de mate van interactie met de profielen. Op CV-databank C is het aantal kliks niet te achterhalen maar krijgen de CV's gemiddeld wel aanzienlijk meer e-mailsvoicemails en oproepen. Op de databank waar de minste CV's zijn geplaatst (CV-bank A), vindt gemiddeld genomen de minste interactie plaatst.

2.1.3 Verschillen in kliks naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank

Tabel 2.3 laat voor een aantal niet aan de discriminatiegronden gerelateerde achtergrondkenmerken de gemiddelde aantallen kliks per fictieve kandidaat zien.

Vanwege het feit dat enkele profielen vroegtijdig zijn geblokkeerd, is het niet bij elk profiel mogelijk om het definitief aantal kliks op te halen. Het totaal aantal kliks komt daardoor in 2019 lager uit dan in 2015. Een klein aantal profielen heeft wel een reactie gehad maar daarvan is niet meer te achterhalen hoeveel kliks deze profielen hebben gehad. Maar van deze groep weten we in ieder geval zeker dat deze een klik hebben gehad, omdat een mail/voicemail voorafgegaan moet worden door een klik op het profiel. Daarnaast blijft er nog een groep over die waarschijnlijk wél kliks hebben gehad, maar waarvan we deze niet (meer) hebben kunnen achterhalen. Na een blik op de data is te zien dat dit probleem evenredig voorkomt bij de verschillende groepen en beroepen. Daardoor is dit voor de vergelijkende analyse geen probleem.

Werkervaring (aantal werkgevers, aantal jaren) en opleiding (niveau, richting) zijn eveneens relevante achtergrondkenmerken. In de in de praktijktests gebruikte fictieve CV's is werkervaring echter gekoppeld aan de leeftijdscategorie en opleiding aan het betreffende beroep. Leeftijd en beroep zijn betrokken in de analyses. De achtergrondkenmerken werkervaring en opleiding blijven in deze analyses daarom buiten beschouwing. De resultaten zouden immers exact hetzelfde zijn als bij de analyses op leeftijdscategorie (werkervaring) en beroep (opleidingsniveau).

hebben we opgelost door er bij de plaatsing voor te zorgen dat het CV van een bepaalde fictieve kandidaat met het bijbehorende telefoonnummer niet op twee CV-databanken tegelijk online stond. Aan de hand van de plaatsings- en verwijderingsdatum van een CV op een CV-databank was daardoor dan in het masterbestand 'Fictieve kandidaten' de koppeling te maken met de juiste CV-databank. Doordat de datum van de gemiste oproep gekoppeld was aan de plaatsingsperiode, zoals geregistreerd in het masterbestand, kon bepaald worden van welke CV-databank de betreffende oproep afkomstig is.

Tabel 2.3 Gemiddeld aantal kliks per fictieve kandidaat naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank

	Gem	N	St dev	Min	Max
<i>Beroep</i>					
Applicatieontwikkelaar	1,54	109	2,38	0	14
Commercieel mw binnendienst	1,06	124	1,44	0	7
Financieel-administratief mw	0,91	95	1,69	0	14
Logistiek mw	0,82	111	1,07	0	5
Mbo-verpleegkundige	0,9	98	1,58	0	9
Servicemonteur installatietechniek	2,01	101	3,39	0	26
<i>Regio</i>					
Randstad	1,34	308	2,39	0	26
Rest van NL	1,08	330	1,74	0	15
<i>CV-databank</i>					
CV-databank A	0,97	478	1,27	0	9
CV-databank B	1,88	160	3,45	0	26
CV-databank C ³⁹					

De beroepen applicatieontwikkelaar en servicemonteur installatietechniek scoren aanzienlijk hoger wat betreft het aantal interacties.

2.1.4 Verschillen in reacties (e-mails/voicemails en gemiste oproepen) naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank

Tabel 2.4 Gemiddeld aantal e-mails/voicemails per fictieve kandidaat naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank

	Gem	N	St dev	Min	Max
<i>Beroep</i>					
Applicatieontwikkelaar	0,41	109	0,88	0	5
Commercieel mw binnendienst	0,45	124	0,99	0	8
Financieel-administratief mw	0,35	95	0,8	0	5
Logistiek mw	0,3	111	0,96	0	8
Mbo-verpleegkundige	0,45	98	1,21	0	9
Servicemonteur installatietechniek	1,84	101	3,7	0	20
<i>Regio</i>					
Randstad	0,68	308	1,8	0	16
Rest van NL	0,57	330	1,8	0	20
<i>CV-databank</i>					
CV-databank A	0,35	478	0,86	0	8
CV-databank B	1,44	160	3,14	0	20

³⁹ CV databank C is uit alle volgende analyses gelaten. Dit heeft te maken met het feit dat het aantal geplaatste CV's op databank C zeer laag is in verband met vrijwel directe blokkades van geplaatste profielen. Daarnaast zijn door de vrijwel directe blokkades geen zuivere resultaten op te halen wat betreft de aantallen interacties.



Veruit de meeste benaderingen vinden plaats via recruiters. Vanwege het lage aantal benaderingen van werkgevers is er weinig variatie binnen de verschillende groepen. Daarom is gekozen om voor verdere analyses de aantallen e-mails en voicemail van recruiters en werkgevers samen te nemen.

Tabel 2.5 Gemiddeld aantal gemiste oproepen per fictieve kandidaat naar beroep, regio, type werkgever en CV-databank

	Gem	N	St dev	Min	Max
<i>Beroep</i>					
Applicatieontwikkelaar	0,73	109	1,53	0	7
Commercieel mw binnendienst	0,69	124	1,49	0	11
Financieel-administratief mw	0,25	95	0,55	0	2
Logistiek mw	0,34	111	1,29	0	10
Mbo-verpleegkundige	0,44	98	0,95	0	5
Servicemonteur installatietechniek	2,54	101	4,91	0	26
<i>Regio</i>					
Randstad	0,87	308	2,33	0	20
Rest van NL	0,79	330	2,43	0	26
<i>CV-databank</i>					
CV-databank A	0,48	478	1,31	0	13
CV-databank B	1,87	160	4,01	0	26

Ook bij het aantal gemiste oproepen scoort de servicemonteur installatietechniek aanzienlijk hoger dan de andere beroepen. Bij de applicatieontwikkelaar is qua gemiste oproepen het verschil met de overige beroepen veel kleiner.

3 Analysemethode

Door de problemen met de plaatsing van CV's op de CV-banken (zie voor meer informatie de methodische verantwoording) is het onderzoeksdesign aangepast ten opzichte van de methode die in het vorige onderzoek is gehanteerd. De belangrijkste problemen waren:

- Beperkt aantal CV's geplaatst ten opzichte van de originele doelstelling.
- Ongelijke verdeling van groepen met een migratieachtergrond per CV-bank.
- Ongelijke verdeling van groepen met een migratieachtergrond over de verschillende beroepen en regio's.

Door deze verschillen is het niet mogelijk om de oorspronkelijke onderzoeksmethode op exact dezelfde manier te hanteren. Aanvankelijk was de doelstelling om steeds een vergelijking te maken van de aantallen kliks, e-mails/voicemails en gemiste oproepen tussen enerzijds de controlegroep en anderzijds de afzonderlijke praktijkgroepen. De praktijkgroepen zouden dus steeds op één discriminatiegrond afwijken van de controlegroep, maar zouden op alle andere kenmerken gelijk zijn aan de controlegroep. Vanwege de geringe omvang van de controlegroep mannen hebben we echter deze voor de analyses op de effecten van de factoren leeftijd en migratieachtergrond gecombineerd met de groep vrouwen van dezelfde leeftijd. Verderop blijkt dat de scores van de fictieve CV's van vrouwen over het algemeen bezien redelijk dicht bij die van de controlegroep liggen. Op die basis valt te beargumenteren dat deze samenvoeging niet tot grote problemen zou moeten lijden bij de interpretatie.

In de volgende tabel staat de gerealiseerde verdeling van de geplaatste CV's over de verschillende beroepen, regio's en de twee CV-banken.



Tabel 3.1 Verdeling van CV's naar beroep, regio en CV-bank

	Controlegroep plus vrouwen ⁴⁰	Antilliaans	Marokkaans	Ouderen	Pools	Surinaams	Turks	Totaal	N
Beroepsnaam									
applicatieontwikkelaar	19%	21%	11%	15%	17%	21%	16%	17%	109
commercieel medewerker	17%	22%	16%	24%	20%	18%	23%	19%	124
financieel administratief	14%	13%	14%	16%	20%	15%	12%	15%	95
logistiek medewerker	17%	13%	25%	18%	18%	15%	15%	17%	111
mbo-verpleegkundige	17%	16%	17%	15%	11%	16%	14%	15%	98
servicemonteur installatietechniek	15%	16%	18%	13%	14%	15%	20%	16%	101
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	638
Regio									
Rest van Nederland	57%	55%	50%	49%	50%	44%	50%	52%	330
Randstad	43%	45%	50%	52%	50%	56%	50%	48%	308
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	638
Vacaturesite									
Vacaturesite A	73%	75%	81%	75%	75%	71%	76%	75%	160
Vacaturesite B	27%	25%	19%	25%	25%	29%	24%	25%	478
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	638

Ten opzichte van de eerste meting zijn er – bij aanzienlijk minder geplaatste CV's - de verhoudingen wat betreft plaatsingskenmerken ongeveer hetzelfde.

3.1 Methode van onderzoek

Doordat de groepen niet zoals beoogd zijn verdeeld over de CV-databanken en beroepen, is het niet mogelijk om simpelweg de gemiddeldes te vergelijken zoals in het voorgaande onderzoek is gebeurd. Om te corrigeren voor deze verschillen wordt daarom gebruikt gemaakt van regressieanalyse. Hierdoor wordt er voor het presenteren van gemiddeldes gecorrigeerd voor enkele kenmerken van de geplaatste CV's (leeftijd, beroep, regio, CV-bank). In de ongecorrigeerde gemiddeldes scoren Surinamers bijvoorbeeld hoger op verschillende interactievormen. Dit heeft er echter mee te maken dat er relatief meer CV's met Surinaamse namen zijn geplaatst op functies waarmee sowieso meer interactie plaatsvindt. Door voor deze aantallen te corrigeren in de analyse, wordt een nauwkeuriger beeld gekregen van de werkelijke situatie.

3.1.1 Gegevens van geplaatste CV's

Van de geplaatste fictieve CV's zijn de volgende gegevens geregistreerd:

1. Aantal kliks op het profiel (waar beschikbaar)
2. Aantal mails/voicemailen van recruiters/werkgevers
3. Aantal gemiste oproepen

⁴⁰ Vanwege statistische redenen (zie paragraaf 4.1.1) is gekozen om de controlegroep samen te voegen met de praktijktestgroep vrouwen.

3.1.2 Uitgevoerde analyses

Op deze kenmerken worden steeds twee verschillende analyses uitgevoerd:

1. De eerste analyse die steeds wordt uitgevoerd, is een logistische regressieanalyse. Hierbij wordt de kans op één of meer interactievormen steeds gerelateerd aan diverse variabelen. Zo wordt bijvoorbeeld de kans (wel versus niet) dat een profiel wordt bekeken voor elke groep geschat. In dit onderzoek gaat het met name om mogelijk discriminatoire variabelen als geslacht, leeftijd en migratieachtergrond. Voor deze verschillende groepen wordt steeds een gemiddelde kans op interactie berekend, uitgedrukt in een percentage en tussen de groepen vergeleken.
2. De tweede analyse die wordt uitgevoerd, is een lineaire regressieanalyse. Hierbij wordt voor de elke praktijktestgroep een coëfficiënt geschat die de gemiddelde totale afwijking ten opzichte van de controlegroep schat. Deze geschatte coëfficiënt uit het regressiemodel wordt afgetrokken van het gemiddelde van de referentiegroep. Op basis van het regressiemodel wordt getoetst of de verschillen tussen de groepen statistisch significant zijn. Omdat de variabelen geen normale verdeling kennen⁴¹, zijn steeds enkele aanvullende analyses uitgevoerd om te kijken in hoeverre de lineaire regressies afwijken van deze aanvullende analyses. Dit is gedaan door het snijpunt van de logistische regressies aan te passen en door multinomiale logistische regressies uit te voeren. Het aanpassen van het snijpunt gebeurt bij de variabelen waar er nog voldoende respondenten (meer dan 10%) hoger dan 0 of 1 interacties scoren. Indien het overgrote merendeel namelijk 0 en 1 scoort, is het weinig informatief om een ander snijpunt te kiezen. Indien de aanvullende analyses noemenswaardige resultaten oplevert, worden deze gepresenteerd. De lineaire regressie is met name bruikbaar bij de variabele waarbij alle interacties (kliks, e-mails/voicemailen en oproepen) zijn opgeteld. Logistische regressie is hier minder informatief omdat een e-mail altijd voorafgegaan moet worden door een klik.

Significante verschillen worden steeds aangeduid met behulp van een ster in de grafieken.

De aantallen voor de drie interactiemogelijkheden uit paragraaf 3.1.1. worden steeds afzonderlijk opgeteld en geanalyseerd. Voor enkele analyses worden de drie groepen ook samengevoegd/opgeteld. Voor de logistische regressie levert de opgetelde analyse hetzelfde resultaat op als de analyse op het aantal kliks op het profiel. Voor de lineaire regressie levert het echter extra inzichten in de gemiddelde afwijkingen tussen de groepen.

In de analyses wordt ook een vergelijking gemaakt met de resultaten uit 2015. Dit wordt gedaan door 'jaartal' en een interactieterm op te nemen tussen 'jaartal' en een relevante

⁴¹ Sommige variabelen zijn scheef verdeeld zijn; veel fictieve werkzoekenden kregen geen of een klein aantal kliks of reacties, terwijl een klein aantal fictieve werkzoekenden een hoger aantal kliks of reacties kreeg. Dit schendt enkele assumpties van lineaire regressieanalyse.



variabele zoals geslacht. Hiermee wordt getoetst in hoeverre er significante verschillen tussen de jaartallen bestaan.

De variabelen 'soort beroep' (gedummificeerd), 'regio' (Randstad versus rest van Nederland), en het geplaatst zijn in Vacaturebank B versus geplaatst zijn in CV-bank A, en 'leeftijd' worden meegenomen als achtergrondvariabelen in de regressieanalyses.



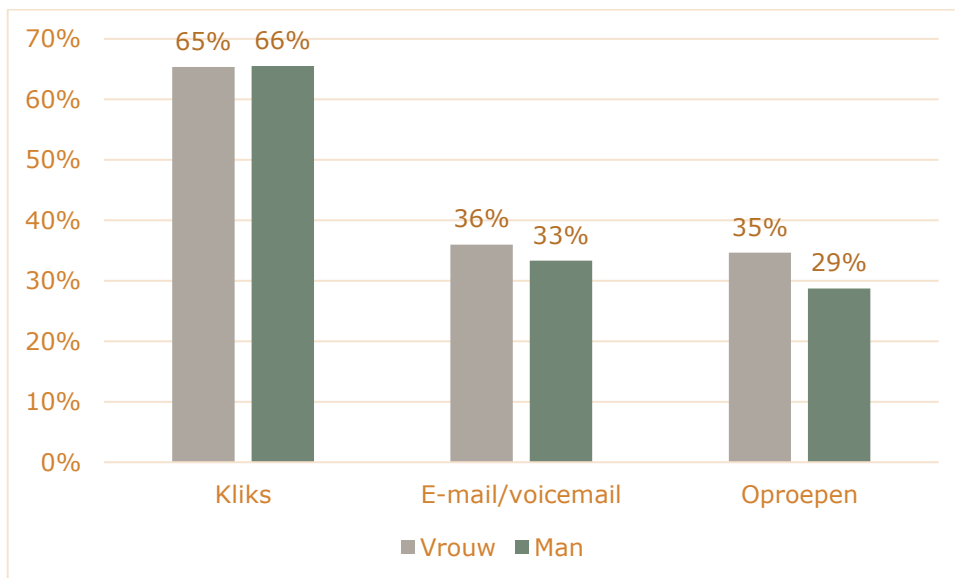
4 Verschillen naar totaal aantal kliks en reacties

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar verschillen in het aantal interacties. Daarbij gaat het om het aantal kliks op het profiel, het aantal e-mails van werkgevers en recruiters, het aantal voicemailen en het aantal (gemiste) oproepen. Daarna gaat de aandacht nog uit naar de verschillen tussen de metingen in 2015 en 2019.

4.1 Verschillen naar geslacht

Ten eerste komt het verschil tussen vrouwen en mannen aan bod. Voor deze analyse wordt de controlegroep vergeleken met de groep vrouwen. Hierbij wordt voor iedere interactievorm de kans weergegeven dat interactie heeft plaatsgevonden. Personen die dus niet gebeld zijn, geen mail hebben gehad en waar niet op geklikt is, worden als "geen interactie" gecategoriseerd en afgezet tegen de groep die wel één of meer interacties laat zien. Per groep wordt vervolgens een gemiddelde kans berekend en per groep gepresenteerd.

Figuur 4.1 Gemiddelde kans op interactie per geslacht



Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

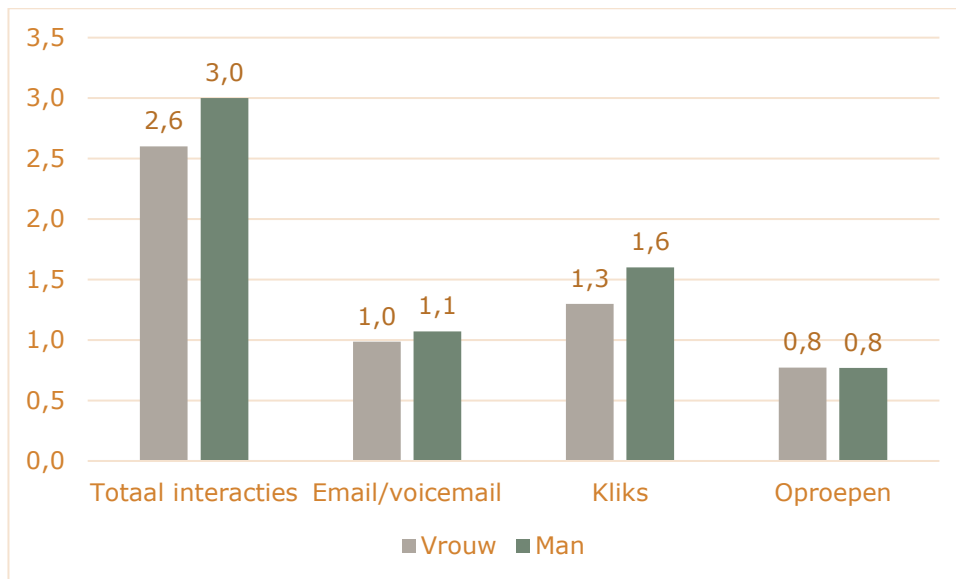
Te zien is dat circa 65% van de profielen één of meer kliks heeft gehad. Op 35% van de profielen is dus niet geklikt. Uit de andere analyses blijkt dat iets meer vrouwelijke dan mannelijke profielen een mail krijgen en ook dat meer vrouwen dan mannen gebeld worden. De verschillen zijn, mede door het gebrek aan voldoende respondenten, niet statistisch significant.

Naast het bekijken van de kans op interactie, is ook de hoeveelheid interacties interessant. In de vorige analyse telde een profiel dat bijvoorbeeld tien keer telefonisch is benaderd even sterk mee als een profiel dat één keer is bekeken. De resultaten zijn namelijk gedichotomiseerd in die zin dat er hierboven alleen is gekeken of er wel of niet



een interactie is geweest. In de volgende analyse wordt daarom aanvullend gekeken naar het gemiddeld totaal aantal interacties voor mannen en vrouwen.

Figuur 4.2 Gemiddeld aantal interacties per geslacht



Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

De verschillen die zijn waargenomen zijn niet significant en er is dus weinig zekerheid dat deze resultaten niet op toeval berusten. Dit zou te maken kunnen hebben met de kleine n waardoor er te weinig power is om verschillen goed vast te stellen. De gevonden resultaten lijken er licht op te wijzen dat mannen gemiddeld genomen iets vaker aangeklikt worden en dat mannen iets meer e-mails/voicemails ontvangen. Het totaal aantal interacties komt daarmee voor mannen gemiddeld op 3,0 uit ten opzichte van 2,6 voor vrouwen. Daar staat (zie vorige figuur) tegenover dat CV's van vrouwen gemiddeld genomen vaker verschillende soorten reacties krijgen.

Het uitvoeren van alternatieve analyses⁴² leidt tot dezelfde conclusie dat mannen gemiddeld genomen iets vaker aangeklikt worden en e-mails of voicemails krijgen. Er is echter geen sprake van significante verschillen.

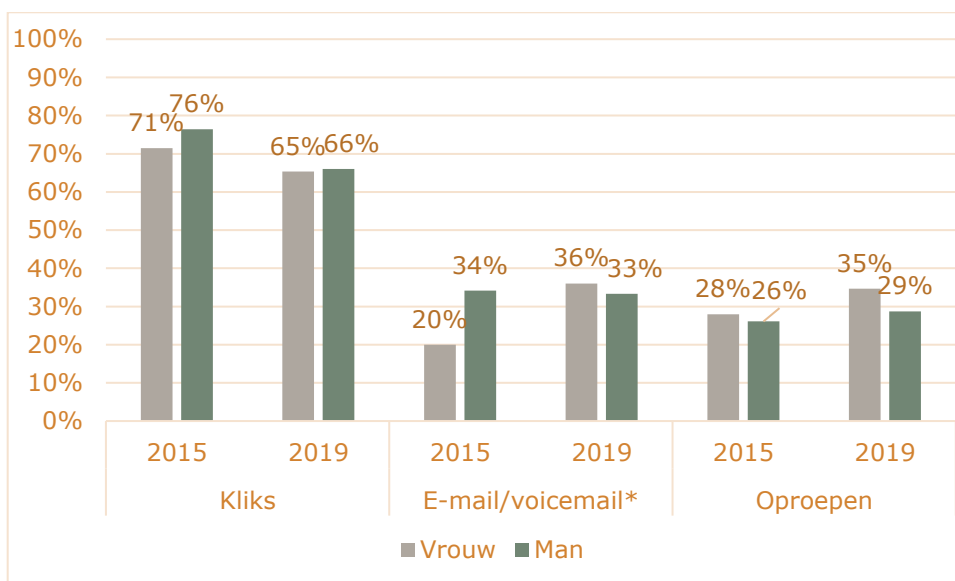
4.1.1 Verschillen met 2015

In de volgende figuur is een vergelijking tussen mannen en vrouwen tussen 2015 en 2019 gepresenteerd. Voor deze analyse zijn steeds interactietermen jaar*geslacht opgenomen voor de verschillende interactievormen.

Van belang is bij deze vergelijkingen steeds te bedenken dat bij de huidige meting door de blokkades de CV's vaak korter open stonden en dat niet alle kliks konden worden geregistreerd. Daardoor kunnen percentages en absolute aantallen lager uitvallen dan in 2015. Het is dan ook niet correct uit die vergelijking op absolute aantallen en percentages conclusies te trekken, maar alleen te kijken naar de verschillen in de verhoudingen tussen groepen (in dit geval mannen en vrouwen) voor 2015 en 2019.

⁴² multinomiale logistische regressie en binomiale regressies met verschillende afkappunten resulteren niet in significante verschillen.

figuur 4.3 Kans op één of meer interactievormen naar geslacht naar jaar



* interactie-effect is significant bij $\alpha < 0,05$

De verschillen tussen mannen en vrouwen lijken in vergelijking met 2015 te zijn afgenomen. Waar de mannen in 2015 nog een vijf procentpunt grotere kans hadden op ten minste één klik, is het verschil tussen mannen en vrouwen in 2019 nihil. In beide gevallen zijn verschillen niet significant.

Voorals ten aanzien van het aantal e-mails/voicemails is het aantal benaderingen gelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen in 2019 ten opzichte van 2015. Waar mannen in 2015 een 14 procentpunt grotere kans hadden om een e-mail/voicemail te krijgen, hebben vrouwen in 2019 zelfs een licht grotere kans (3 procentpunt, significant interactie-effect) dan mannen.

Daarentegen hadden mannen in 2015 juist een licht kleinere kans om een oproep te krijgen. Dit verschil lijkt in 2019 zelfs iets groter te zijn geworden. Het interactie-effect voor oproepen is echter niet significant waardoor niet met zekerheid valt te concluderen of het verschil tussen mannen en vrouwen groter is geworden.

4.1.2 Mannen en vrouwen samenvoegen tot één controlegroep

Door de onmogelijkheid om een toereikend aantal CV's op de CV-banken te plaatsen zijn niet de gewenste aantallen respondenten bereikt. Om toch betrouwbare uitspraken te doen, is het ten behoeve van de statistische power verstandig gebleken om enkele categorieën samen te voegen. De meest voordehand liggende optie daarvoor was het samenvoegen van de controlegroep (mannen) en de groep vrouwen. Deze groepen lijken namelijk qua overige kenmerken sterk op elkaar (groep met eenzelfde migratieachtergrond en zelfde leeftijdsindeling). Hierboven is gebleken dat de groepen mannen en vrouwen in 2019 slechts licht afwijken qua aantallen kliks en overige reacties. Door deze twee groepen samen te nemen, zijn verdere analyses zoals het schatten van het effect van leeftijd en migratieachtergrond wel mogelijk. Hierdoor komen we uit op 183 geplaatste CV's in de controlegroep.



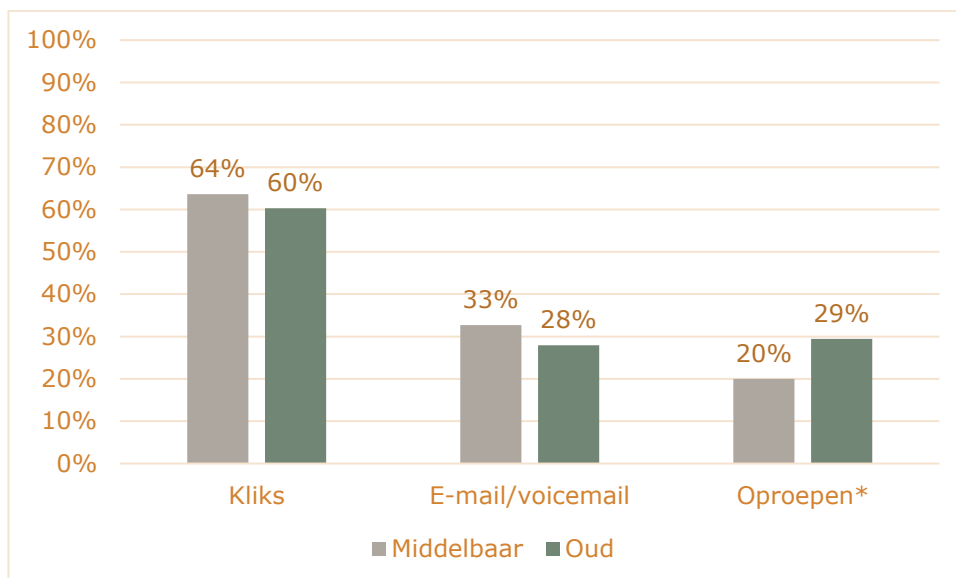
4.2 Verschillen naar leeftijd

Een tweede categorie analyses betreft het effect van leeftijd op de kans op interactie en het gemiddelde aantal interacties.

In dit onderzoek is zoals boven uitgelegd een aantal fictieve CV's van "ouderen" geplaatst. Het gaat om personen in de leeftijdscategorie 45 tot 50 jaar. Die worden hieronder vergeleken met personen van middelbare leeftijd met verder dezelfde profielen (rond de 35 jaar). Het gaat om 68 personen in de groep ouderen ten opzichte van 88 personen uit de controlegroep. De overige groepen (i.e. die met een migratieachtergrond) zijn niet betrokken bij deze analyse.

Voor de drie groepen is in de volgende figuur de kans op één of meer interacties weergegeven.

Figuur 4.4 Gemiddelde kans op interactie per leeftijdsgroep



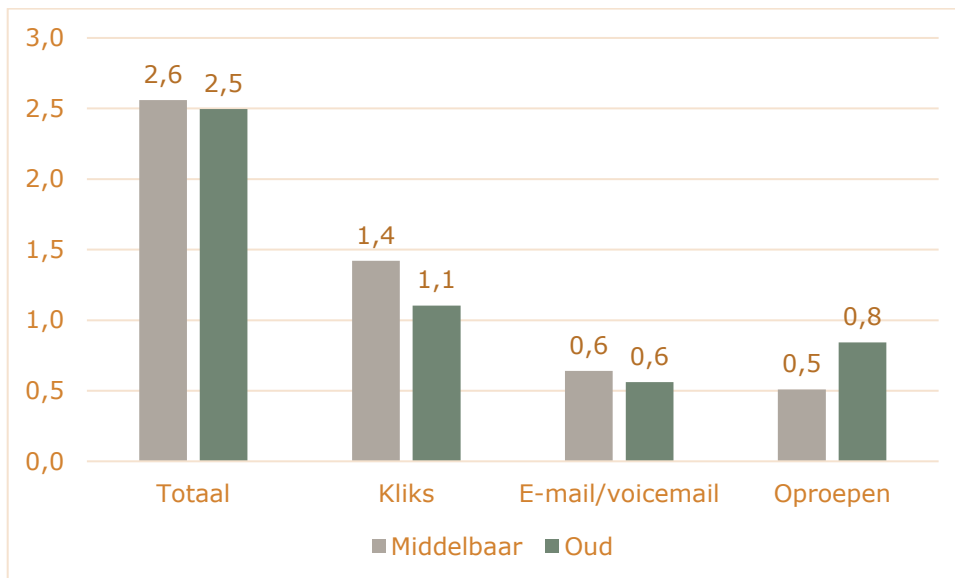
* significant bij $\alpha < 0,05$

Uit deze analyse blijkt dat de kans op een klik van de verschillende profielen iets kleiner is voor de groep ouderen ten opzichte van de groep op middelbare leeftijd. Ook als gekeken wordt naar de kans op een benadering via mail of telefoon, lijken ouderen een iets kleinere kans te hebben om gemaïld te worden. Beide verschillen zijn echter niet significant. In tegenstelling tot het aantal kliks en e-mails/voicemails ligt de kans op een gemiste oproep 9 procentpunt hoger dan voor personen op middelbare leeftijd en dat verschil is wel significant.

4.2.1 Gemiddelde aantal interacties per leeftijdscategorie

De volgende figuur geeft het gemiddeld aantal interacties per fictieve Nederlandse kandidaat naar leeftijdscategorie weer. Alle interactiemogelijkheden (kliks, e-mails/voicemails en oproepen) zijn hierbij opgeteld.

Figuur 4.5 Gemiddeld aantal interacties per leeftijdsgroep



Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

In totaal kennen de twee leeftijdsgroepen gemiddeld evenveel interactie op de profielen. Bij beide gaat het om ongeveer 2,5 interacties. Wel zijn er bij de afzonderlijke interactievormen kleine verschillen te signaleren. Deze verschillen zijn (waarschijnlijk vanwege de lage 'n') niet significant maar dienen ter indicatie. Zo worden personen van middelbare leeftijd iets vaker aangeklikt. Maar als er een klik plaatsvindt, lijken ouderen vervolgens vaker gebeld te worden. Wat betreft e-mails/voicemails worden geen verschillen gevonden.

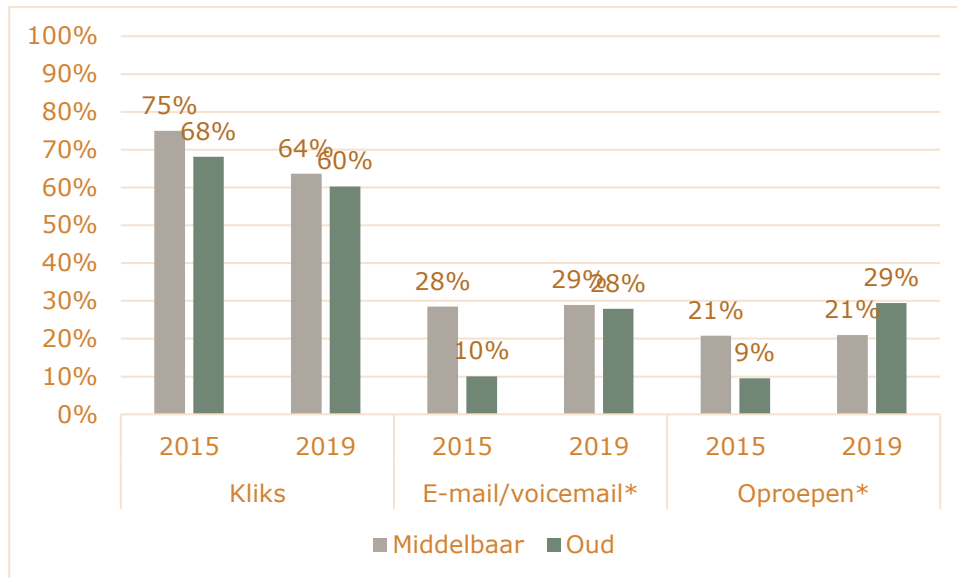
Omdat de verdeling van deze variabele niet normaal verdeeld is, is ter controle gebruik gemaakt van andere technieken (zie paragraaf 3.1.2.). Na het kiezen van andere snijpunten in de binomiale regressie en het gebruik van multinomiale regressie blijkt dat de resultaten overeenkomen met de lineaire regressie. Deze resultaten worden daarom hier niet in de vorm van figuren gepresenteerd.

4.2.2 Vergelijking met 2015

In de volgende figuur staan de verschillen tussen 2015 en 2019 gepresenteerd.



Figuur 4.6 Kans op interactie naar soort interactie per leeftijdsgroep per jaar



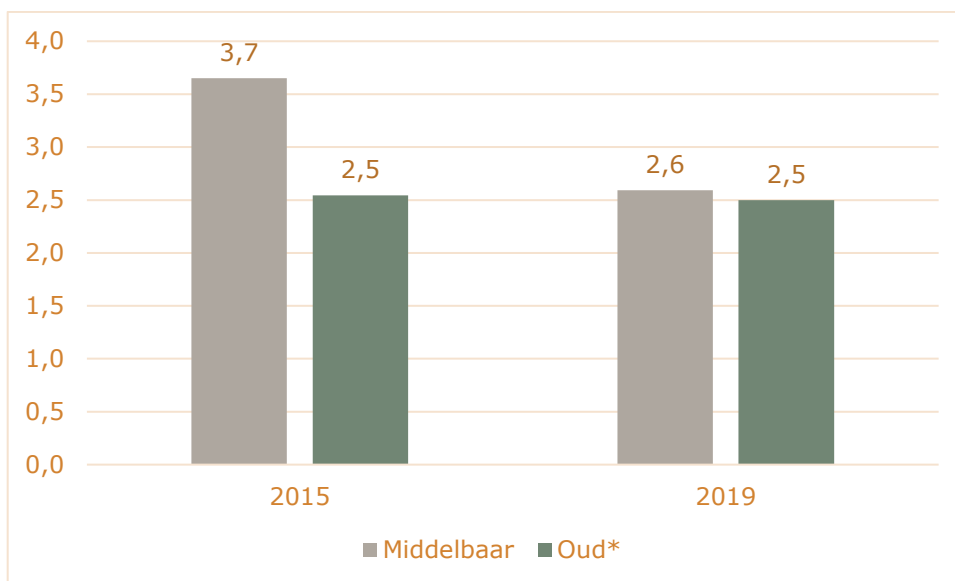
* interactie-effect is significant bij $\alpha < 0,05$

Het gemiddeld totaal aantal kliks over alle groepen ligt, zoals we in 4.1.1. ook al zagen, in 2019 lager dan in 2015. Dit heeft echter vooral een technische verklaring: de CV's hebben minder lang open gestaan voor werkgevers of recruiters. Het gaat er in deze vergelijking echter om of het verschil tussen de groepen over de jaren heen is veranderd. De omvang van het verschil tussen het aantal kliks tussen de twee leeftijdsgroepen lijkt iets afgenomen, maar dit verschil is niet significant. Er kan dus niet met 95% zekerheid worden geconcludeerd dat er daadwerkelijk een afname in discriminatie is.

Wat betreft de kans op een e-mail/voicemail en een oproep is er duidelijk te zien dat het grote verschil dat in 2015 bestond tussen de leeftijdsgroepen, nagenoeg is verdwenen. Zo is het verschil in kans op een e-mail/voicemail van 18 procentpunt, gereduceerd naar 1 procentpunt. In 2019 hebben ouderen zelfs een grotere kans dan middelbaar opgeleiden om een oproep te krijgen waar dat verschil in kans in 2015 nog 12 procentpunt was in het nadeel van ouderen. De interactie-effecten voor e-mails/voicemails en oproepen zijn statistisch significant. Voor de kans op een e-mail/voicemail of oproep, is de discriminatie dus afgenomen.

Naast het kijken naar een kans op wel versus geen interactie is in de volgende figuur ingezoomd op het totaal aantal interacties.

Figuur 4.7 Totaal gemiddeld aantal interacties naar jaar en naar leeftijdsgroep

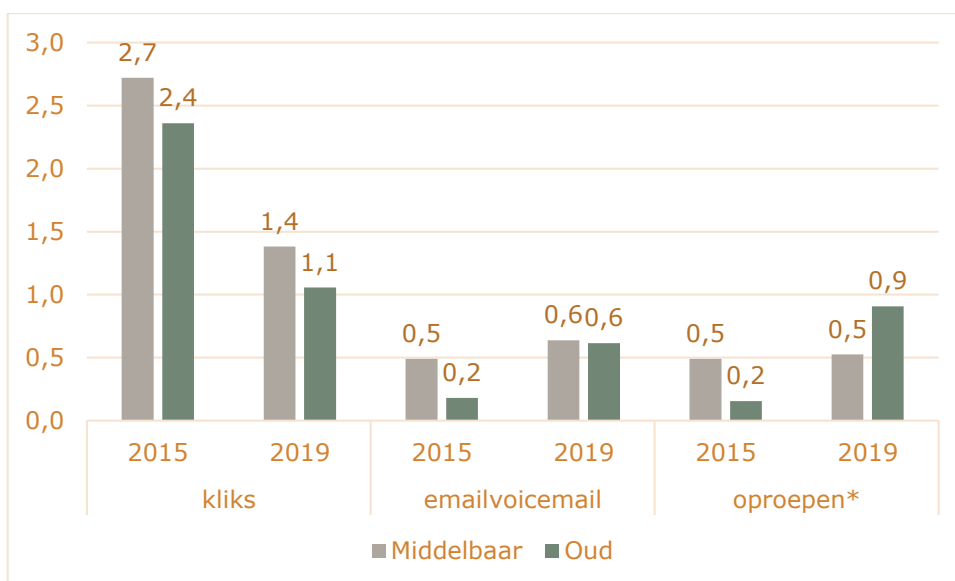


* interactie-effect is significant bij $a < 0,05$

In 2015 was het gemiddeld aantal interacties voor de groep met een middelbare leeftijd nog 3,7 en voor de groep met een oude leeftijd 2,5. In 2019 is te zien dat het verschil in het gemiddeld aantal interacties tussen de groepen gereduceerd is tot vrijwel nihil. Ook als de resultaten getoetst worden door middel van aanvullende analyses (binomiale logistische regressie met andere afkappunten en multinomiale regressie) worden dezelfde resultaten gevonden. Om die reden worden deze resultaten niet gepresenteerd.

Mogelijk bestaan er nog wel verschillen door de jaren heen voor de verschillende interactievormen. In de volgende figuur staan de gemiddelde aantallen daarvoor gepresenteerd.

Figuur 4.8 Gemiddeld aantal interacties per vorm naar jaar en leeftijdsgroep



* interactie-effect is significant bij $a < 0,05$



Bij de gemiddelde aantallen wordt eenzelfde beeld verkregen als bij de kansen op een interactie uit figuur 4.6. Zo is te zien dat waar het gemiddeld aantal e-mails/voicemails of een oproep in 2015 voor ouderen nog aanzienlijk lager lag ten opzichte van de leeftijdsgroep middelbaar, dit verschil in 2019 niet meer is te zien. Wat betreft het gemiddeld aantal oproepen is zelfs te zien dat het aantal ouderen in 2019 zelfs gemiddeld 0,4 meer oproepen krijgen waar ze in 2015 nog 0,3 oproepen minder kregen. Het totaal aantal kliks ligt voor de groep ouderen in 2019 evenals in 2015 lager dan het totaal aantal kliks voor de groep middelbaren.

Concluderend lijkt de discriminatie op het gebied van leeftijd in 2019 lager te zijn dan in 2015. Deze resultaten kunnen te maken hebben met de krappe arbeidsmarkt. Er zijn in bepaalde beroepen vaak nauwelijks jongeren en personen van middelbare leeftijd op de arbeidsmarkt beschikbaar. Daardoor zijn ook oudere werkzoekenden met die beroepen zeer gewild bij werkgevers.

4.3 Verschillen naar migratieachtergrond

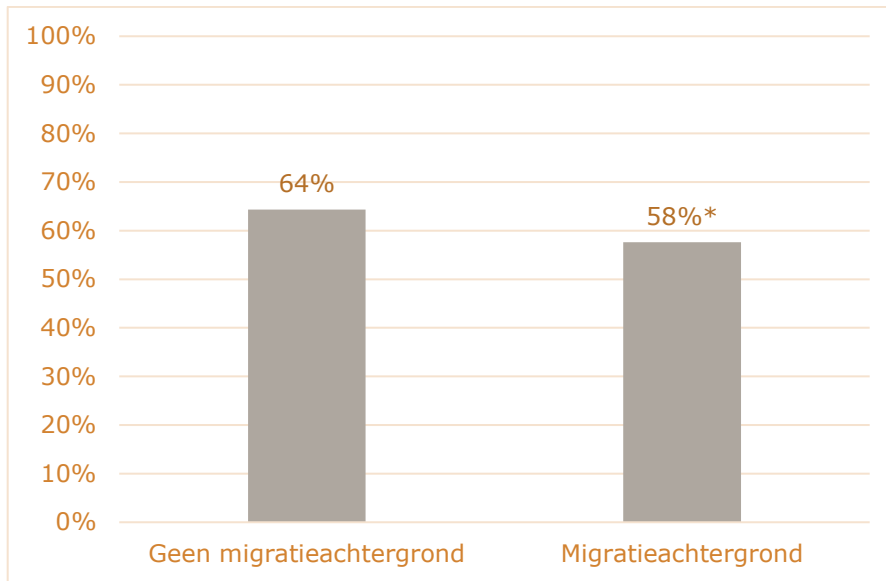
In deze paragraaf gaat de aandacht uit naar verschillen tussen diverse groepen met een migratieachtergrond. Er wordt weer vergeleken tussen fictieve CV's met verder dezelfde kenmerken waarbij alleen de migratieachtergrond steeds afwijkt. Dit blijkt ook uit een daarbij passende voor- en achternaam. Op deze manier kunnen de groepen eerlijk vergeleken worden. De controlegroep van mannen en vrouwen dient steeds als vergelijking.

4.3.1 Gemiddelde kans op één interactie

Allereerst komt de gemiddelde kans op een klik op het profiel aan bod. Dit kan eveneens beschouwd worden als überhaupt een 'kans op interactie'. Omdat de profielen eerst moeten worden aangeklikt om de contactinformatie van de persoon boven water te krijgen, wordt een e-mail/voicemail altijd voorafgegaan door een klik. Er zijn wel enkele uitzonderingen van geblokkeerde profielen die geen e-mail/voicemail of oproep hebben gehad, waarbij wel geklikt is. Van slechts enkele profielen hebben we deze gegevens niet meer op kunnen halen (zie paragraaf 3.1.2.)

In de volgende figuur zijn de verschillende groepen met een migratieachtergrond samengevoegd en afgezet tegen de controlegroep. De groep ouderen is hierbij buiten de analyse gelaten.

Figuur 4.9 Gemiddelde kans op één of meer interacties naar migratieachtergrond

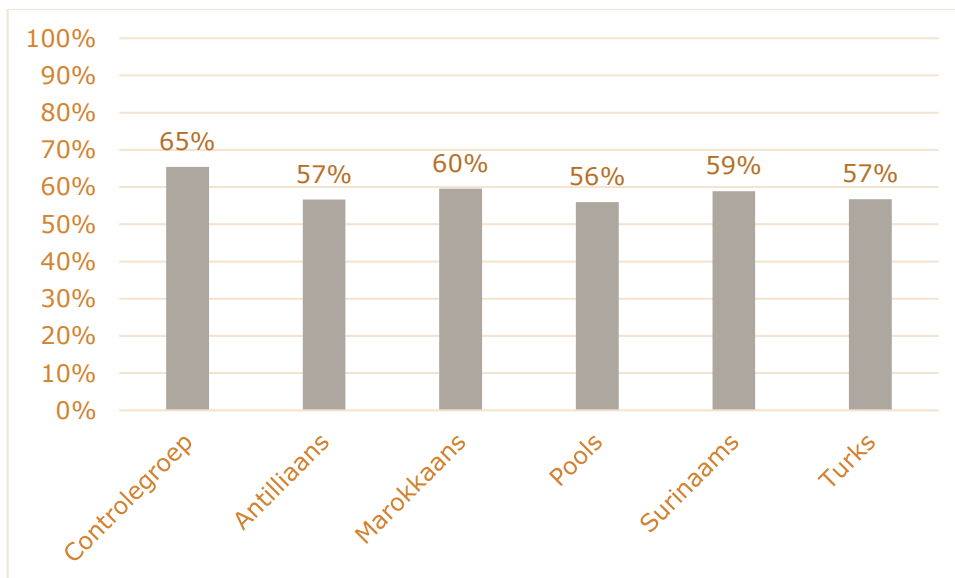


* *Significant verschil bij $\alpha < 0,05$*

Gemiddeld scoren de groepen met een migratieachtergrond samen een interactiekans van 58%. Van de personen met een migratieachtergrond wordt dus 58% één of meer keer aangeklikt. Dit aantal is 6 procentpunt lager dan de groep zonder migratieachtergrond. CV's van een persoon met een migratieachtergrond hebben dus een significant (bij een alpha van 0,05) mindere kans om klik te krijgen. Doordat de overige kenmerken van de CV's gelijk zijn over alle groepen met een migratieachtergrond, duidt dit op selectiviteit op CV-databanken op dit aspect.

De volgende figuur laat de resultaten van dezelfde analyse zien, maar nu met de verschillende groepen met een migratieachtergrond uitgesplitst. De groep ouderen is hierbij wederom buiten de analyse gelaten.

Figuur 4.10 Gemiddelde kans op één of meer interacties naar migratieachtergrond



Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

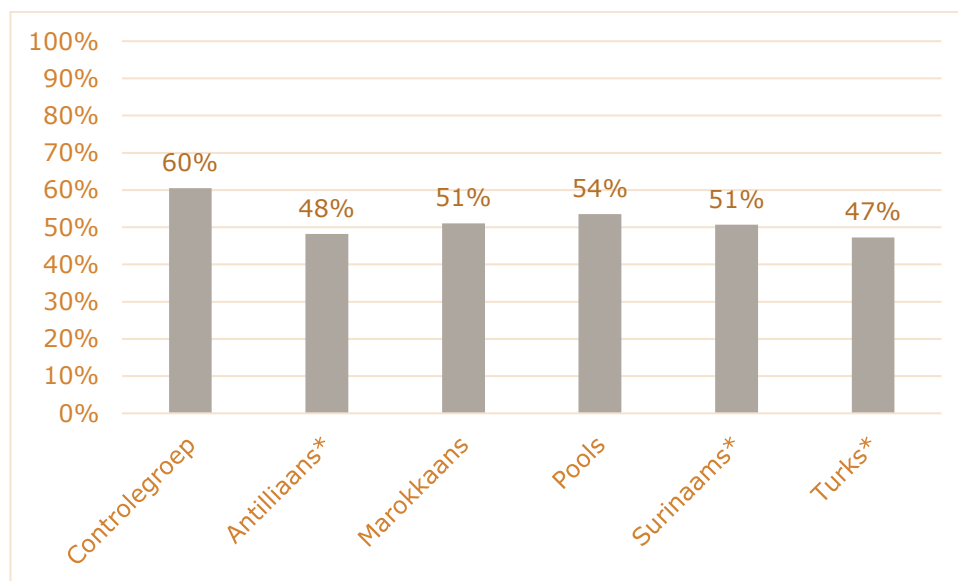


De groep Polen scoort met 56% het laagste, op de voet gevolgd door Antilliaans-Nederlanders en Turks-Nederlanders (beide 57%). Surinamers en Marokkanen scoren met 59% en 60% licht hoger. Zoals te zien zijn de verschillen tussen de verschillende groepen met een migratieachtergrond relatief klein. Het gebrek aan een significant resultaat komt naar alle waarschijnlijkheid door een gebrek aan voldoende respondenten. De resultaten liggen wel zeer dicht bij de alpha grens van 0,05. Een groter aantal respondenten had waarschijnlijk wel significante verschillen opgeleverd.

4.3.2 Afkappunt twee of meer interacties

Naast het afkappunt wel versus geen interactie is ook gekeken naar het afkappunt 0 en 1 versus 2 of meer. Deze analyse is uitgevoerd omdat veel profielen slechts één klik op het profiel hebben gekregen en verder geen reacties of benaderingen hebben gehad. De groep die voor de volgende analyse in de hoogste categorie zit, hebben dus meer dan twee interacties gehad. Dit kunnen bijvoorbeeld twee kliks zijn maar bijvoorbeeld ook één klik en één e-mail. In de volgende figuur wordt dus de kans op twee of meer interacties per groep gepresenteerd.

Figuur 4.11 Gemiddelde kans op twee of meer interacties



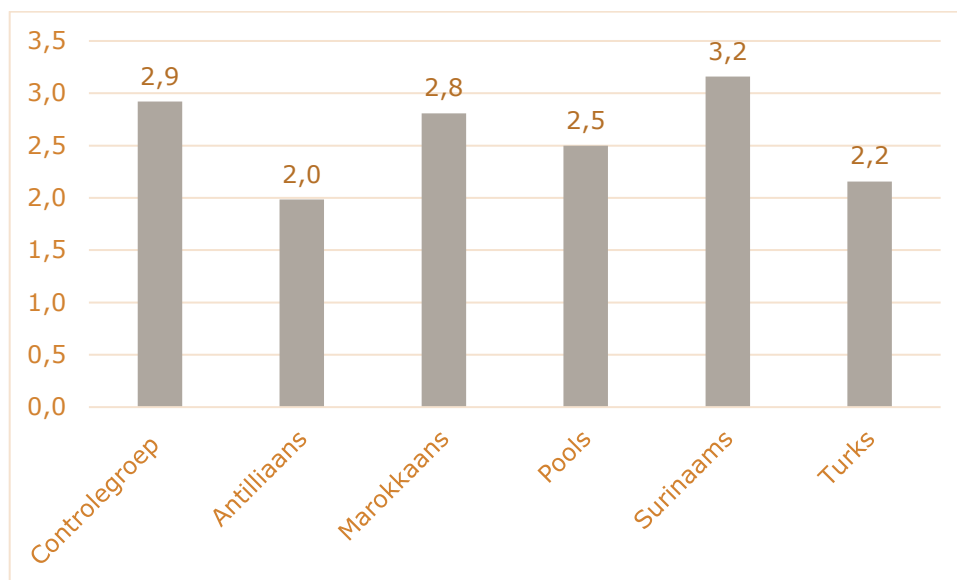
* Significant verschil bij $\alpha < 0,05$

Verschillende praktijktestgroepen hebben een significant lagere kans om twee of meer interacties met het profiel te hebben dan de controlegroep. Turkse profielen hebben bijvoorbeeld een 13 procentpunt lagere kans om twee of meer keer aangeklikt of benaderd te worden door werkgevers of recruiters. Ook Antilliaanse en Surinaamse profielen scoren significant lager. Marokkaanse en Poolse profielen scoren ook lager maar niet statistisch significant.

4.3.3 Gemiddeld aantal interacties

In deze paragraaf wordt analoog aan de vorige paragrafen gekeken naar het gemiddeld aantal interacties.

Figuur 4.12 Gemiddeld totaal aantal interacties voor de verschillende groepen



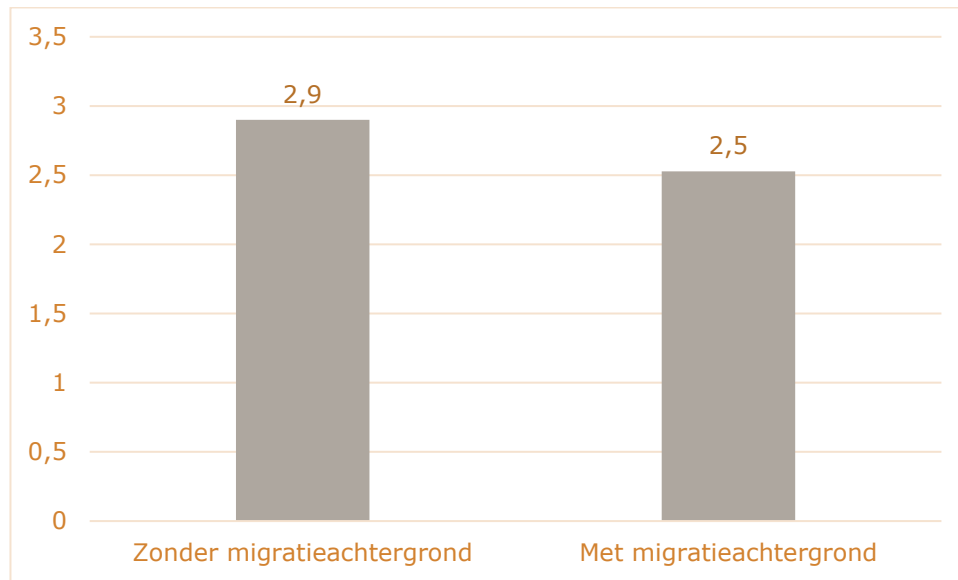
Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

Fictieve Antilliaanse en Turkse CV's kennen gemiddeld genomen de laagste interactiegraad. Opgeteld worden deze CV's dus het minst aangeklikt en/of gecontacteerd. Surinaamse CV's kennen de hoogste interactiegraad met gemiddeld 2,9 interacties per Surinaams CV. Dit is zelf nog 0,3 hoger dan de controlegroep. De gepresenteerde verschillen zijn, waarschijnlijk vanwege het lage aantal respondenten, echter niet significant. Na het toepassen van andere analyses (verschillende afkappunten en het gebruik van multinomiale logistische regressie) zijn de resultaten licht wisselend maar wijzen grotendeels dezelfde kant op. Vanwege dezelfde strekking, worden deze figuren niet weergegeven.

In de volgende figuur zijn evenals in figuur 4.9 de CV's van de groepen met migratieachtergrond samengenomen en afgezet tegenover de profielen zonder migratieachtergrond. Er wordt gekeken naar het gemiddeld aantal interacties op de profielen. Hierbij zijn het aantal kliks, het aantal e-mails/voicemailen en het aantal oproepen bij elkaar opgeteld.



Figuur 4.13 Gemiddeld totaal aantal interacties voor de groepen zonder en met migratieachtergrond



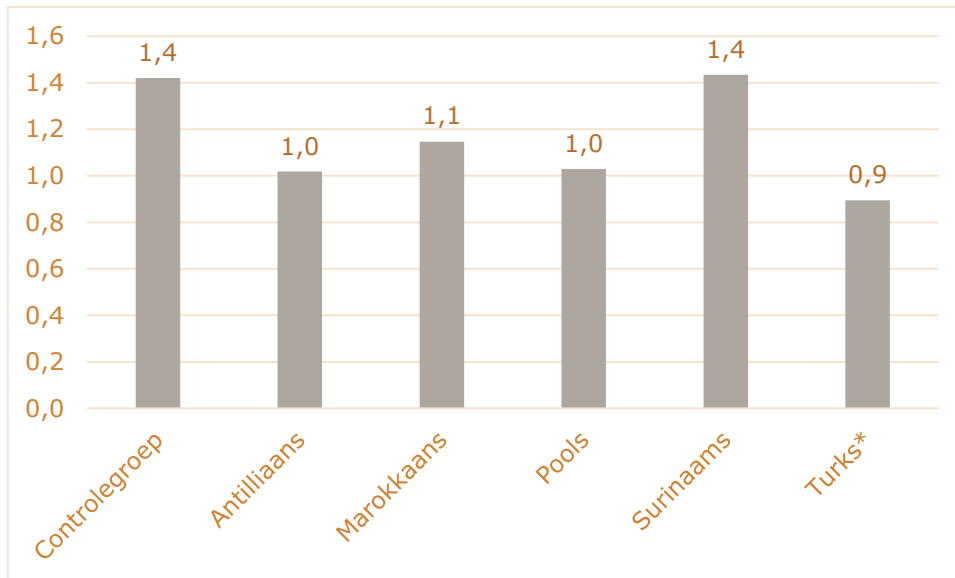
Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

In Figuur 4.9 was te zien dat de kans op interactie lager is voor personen met een migratieachtergrond. Als gekeken wordt naar het gemiddelde aantal interacties, is ook te zien dat personen met migratieachtergrond lager scoren. De verschillen zijn echter niet statistisch significant.

4.3.4 Aantal kliks naar migratieachtergrond

In figuur 4.9 en figuur 4.10 werd in feite al de kans op een klik gepresenteerd. Omdat elke benadering via e-mail of telefoon immers voorafgegaan moet worden door een klik op het profiel zijn de cijfers voor 'een kans op een klik' hetzelfde als die op 'kans op een interactie'. Om deze reden komt in deze paragraaf alleen het gemiddeld aantal kliks dat de verschillende groepen hebben gekregen aan bod en niet naar de verhouding wel/niet.

Figuur 4.14 Gemiddeld aantal kliks per groep



* Significant bij $\alpha < 0,05$

Uit de lineaire regressieanalyse blijkt dat diverse praktijktestgroepen lager scoren dan de controlegroep. Alleen de groep Surinamers scoort even hoog. Het verschil is alleen voor de Turkse fictieve CV's significant. Gemiddeld krijgt de groep Turkse CV's 0,5 keer minder kliks dan een profiel uit de controlegroep. Naast de lineaire regressieanalyse hebben ook andere analyses plaatsgevonden zoals het verhogen van het afkappunt van de binomiale regressieanalyse naar 2 en 3. Hier komen dezelfde resultaten uit en daarom worden deze hier niet gepresenteerd.

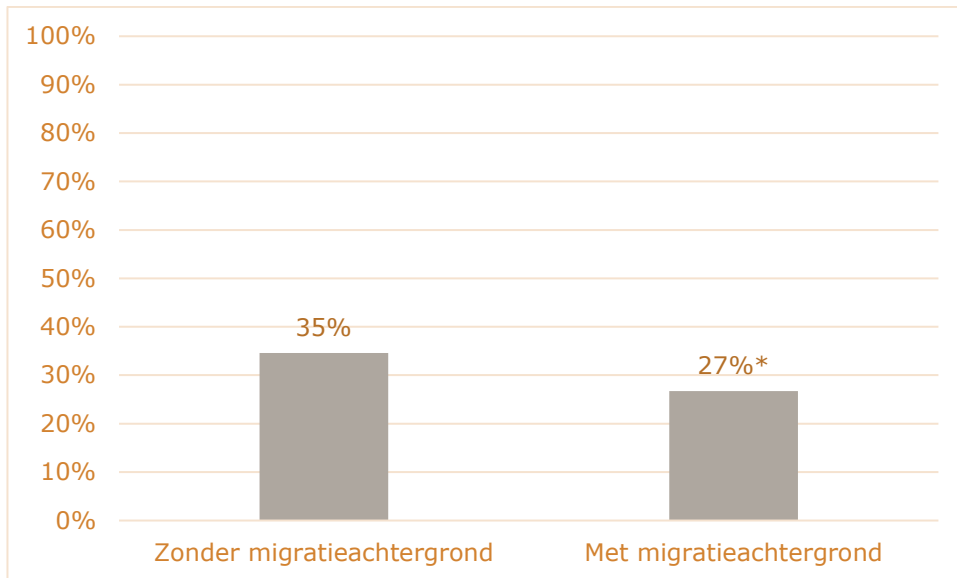
4.3.5 Aantal e-mails/voicemailen naar migratieachtergrond

Na het aantal kliks gaat de aandacht hieronder uit naar het totaal aantal benaderingen door werkgevers of recruiters. Voor deze analyse zijn evenals het vorige onderzoek het aantal e-mails van werkgevers en recruiters samengevoegd met het aantal ingesproken voicemails door werkgevers en recruiters.

In de volgende figuur zijn de kansen voor enerzijds de controlegroep, en anderzijds voor de samengevoegde groepen met een migratieachtergrond gepresenteerd.



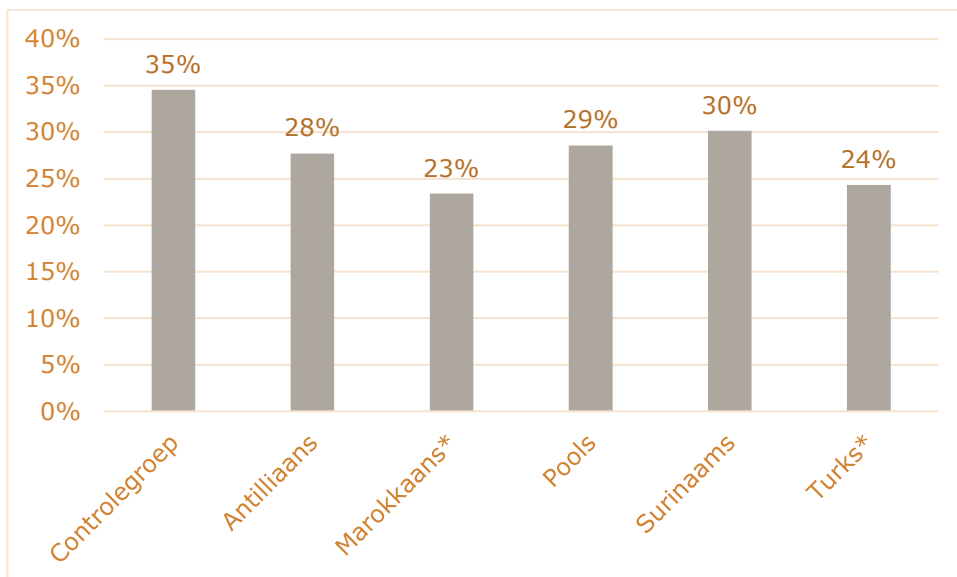
Figuur 4.15 Gemiddelde kans op één of meer e-mails/voicemails



* significant bij $a < 0,05$

Uit de analyse van de samengevoegde groepen, blijkt dat de samengevoegde groep met een migratieachtergrond een significant lagere kans heeft om daadwerkelijk benaderd te worden door een recruiter of werkgever dan de groep zonder migratieachtergrond. Om te kijken bij welke groepen dit verschil het meest manifest is, is in de volgende figuur de kans op een e-mail/voicemail gepresenteerd voor de verschillende groepen met een migratieachtergrond.

Figuur 4.16 Gemiddelde kans op één of meer e-mails/voicemails per groep



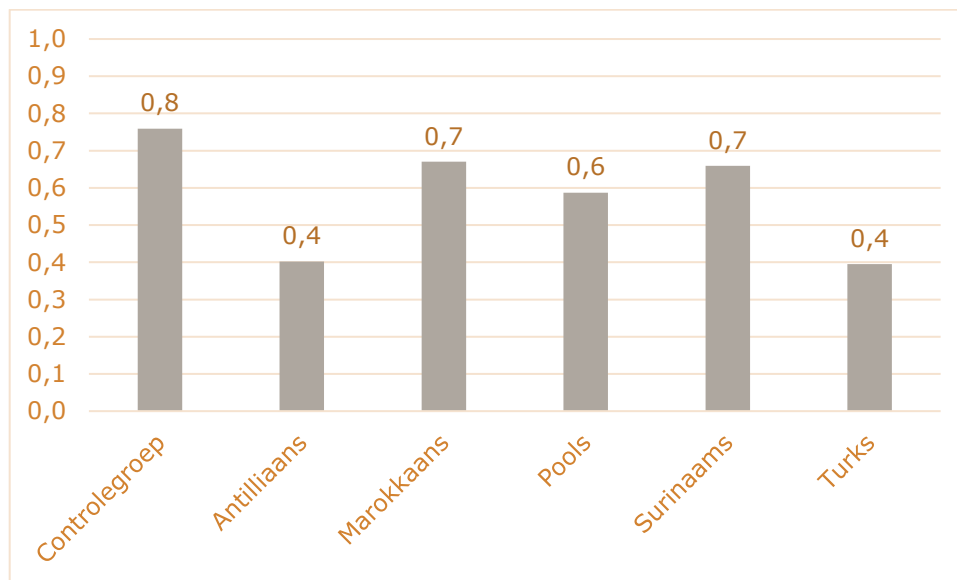
* significant bij $a < 0,05$

Uit deze analyse blijkt opnieuw dat de controlegroep de grootste kans heeft om benaderd te worden door een werkgever of recruiter. Van de geplaatste profielen met een Nederlandse naam had 35% één of meer benaderingen door een werkgever of recruiter. Marokkaanse en Turkse profielen worden aanzienlijk minder vaak benaderd (23% en 24%). Deze resultaten zijn significant bij een alpha van 0,05. Hoewel

Antilliaanse, Poolse en Surinaamse profielen beter scoren dan Turkse en Marokkaanse profielen, scheelt dit nog steeds 5 procentpunt met de controlegroep. Ook hebben ouderen opvallend genoeg een aanzienlijk lagere kans om benaderd te worden door een werkgever of recruiter.

Na de kans op een benadering komt hier het gemiddeld aantal benaderingen aan bod.

Figuur 4.17 Gemiddeld aantal e-mails/voicemails per groep



Geen significante verschillen bij $\alpha < 0,05$

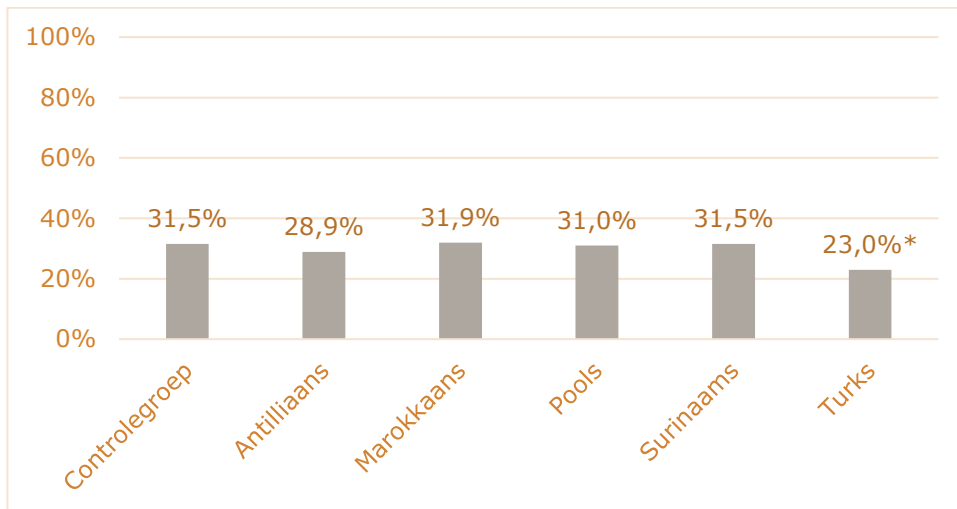
Hieruit blijkt dat de profielen van de controlegroep gemiddeld genomen het vaakst worden benaderd. Evenals de kans om überhaupt benaderd te worden, is ook het gemiddeld aantal benaderingen onder Antilliaanse en Turkse profielen het laagste. De verschillen zijn echter vanwege het lage aantal respondenten niet significant.

4.3.6 Aantal oproepen

Als laatste gaat de aandacht uit naar het aantal ontvangen oproepen.



Figuur 4.18 Kans op een oproep per groep

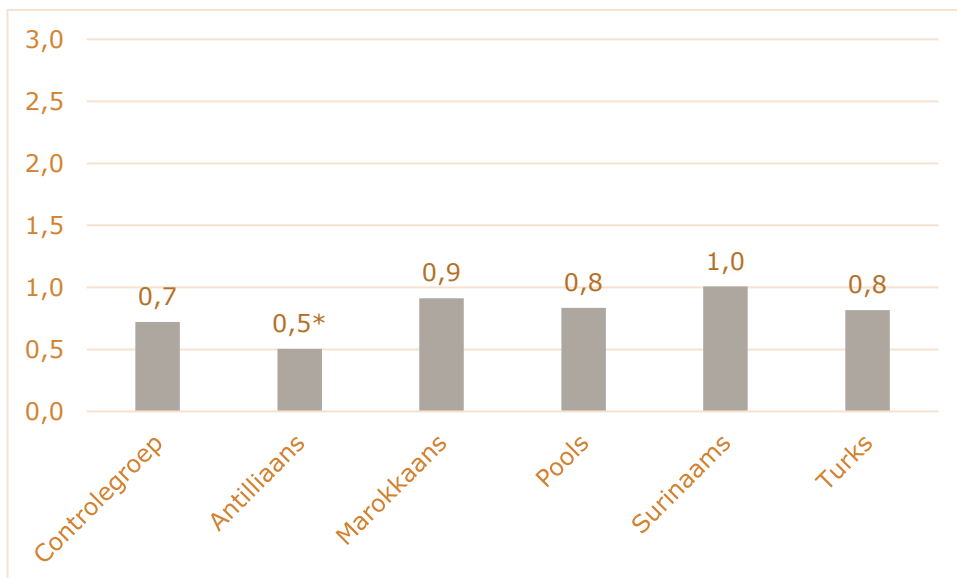


* Significant bij $\alpha < 0,05$

De kans op een oproep is over alle groepen ongeveer gelijk, behalve voor de groep Turkse fictieve CV's. Waar de meeste groepen rond de 30% kans hebben op een telefonische oproep, is dat voor Turks-Nederlanders ongeveer 23%. Dit aantal wijkt significant af van de rest van de groepen.

Na de kans op een oproep, is in de volgende figuur ingezoomd op het gemiddeld aantal oproepen per persoon.

Figuur 4.19 Gemiddeld aantal oproepen per groep



* Significant bij $\alpha < 0,05$

Er zijn in de data kleine verschillen in het gemiddeld aantal ontvangen oproepen te traceren. De fictieve CV's van Surinamers krijgen de meeste oproepen. De overige groepen zitten hier circa 0,1 tot 0,3 onder behalve de groep Antillianen die slechts

gemiddeld 0,5 oproepen krijgen. Alleen het verschil van Antillianen ten opzichte van de controlegroep is significant.

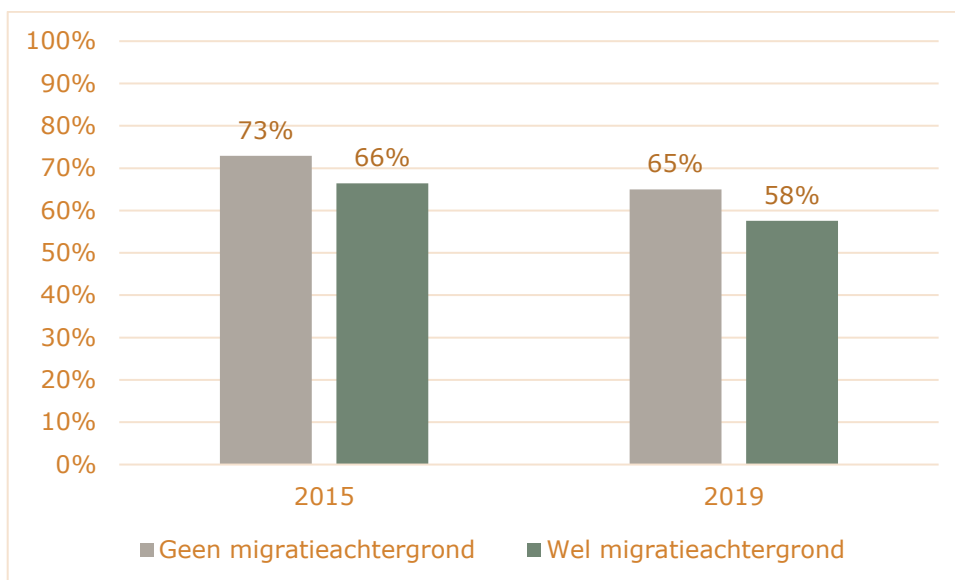
4.4 Vergelijking met 2015 naar migratieachtergrond

Vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen de verzamelde gegevens uit 2015 en de recent verzamelde gegevens uit 2019. Om te zien waar de verschillen tussen de groepen met een migratieachtergrond precies zitten, wordt ingezoomd op de verschillende interactiemogelijkheden die op CV-databanken mogelijk zijn. Allereerst gaat de aandacht uit naar het aantal kliks op de profielen, vervolgens het aantal e-mails/voicemails en uiteindelijk wordt gekeken naar het aantal oproepen.

4.4.1 Aantal kliks

In figuur 4.21 is een vergelijking gemaakt tussen de groepen met en zonder migratieachtergrond wat betreft de kans op een klik op het profiel.

Figuur 4.20 Kans op een klik voor fictieve CV's met en zonder migratieachtergrond



Geen significante verschillen bij $a < 0,05$

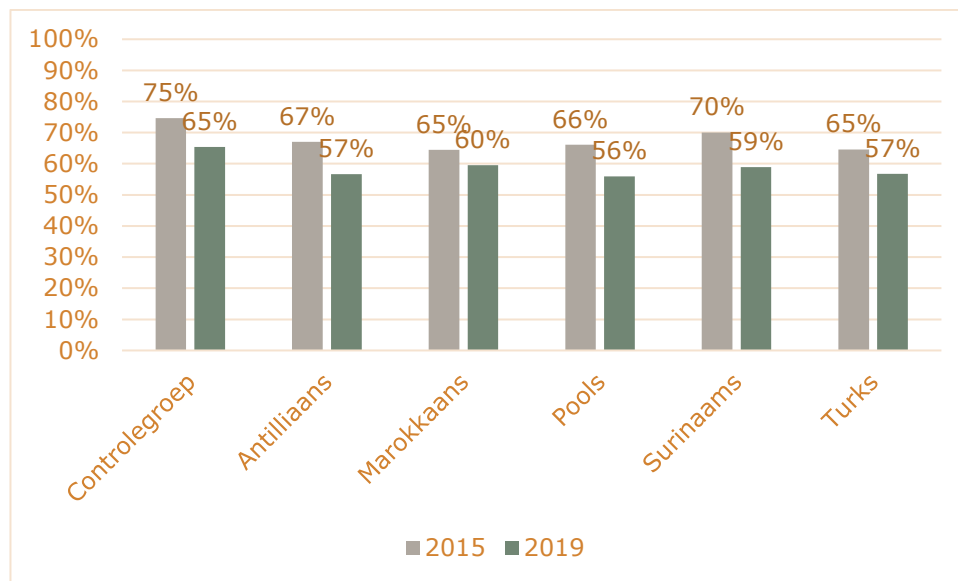
Te zien is dat wat betreft de verschillen in kans om aangeklikt te worden, er geen veranderingen zijn opgetreden tussen 2015 en 2019. Wat betreft de kans op een klik is er dus geen afname in discriminatie.⁴³

Mogelijk zijn er wel verschillen opgetreden binnen verschillende praktijkgroepen. Vandaar wordt in de volgende figuur ingezoomd op de verschillende groepen.

⁴³ Het gaat in deze vergelijking nadrukkelijk om de verschillen tussen de twee groepen in de jaren 2015 en 2019. Ten opzichte van 2015 is de kans op een klik in 2019 circa 8 procentpunt lager. Dit geldt voor beide groepen (met en zonder migratieachtergrond). Dit heeft er mee te maken dat de cv's in 2019 minder lang online hebben gestaan.



Figuur 4.21 Gemiddelde kans op één of meer kliks per groep



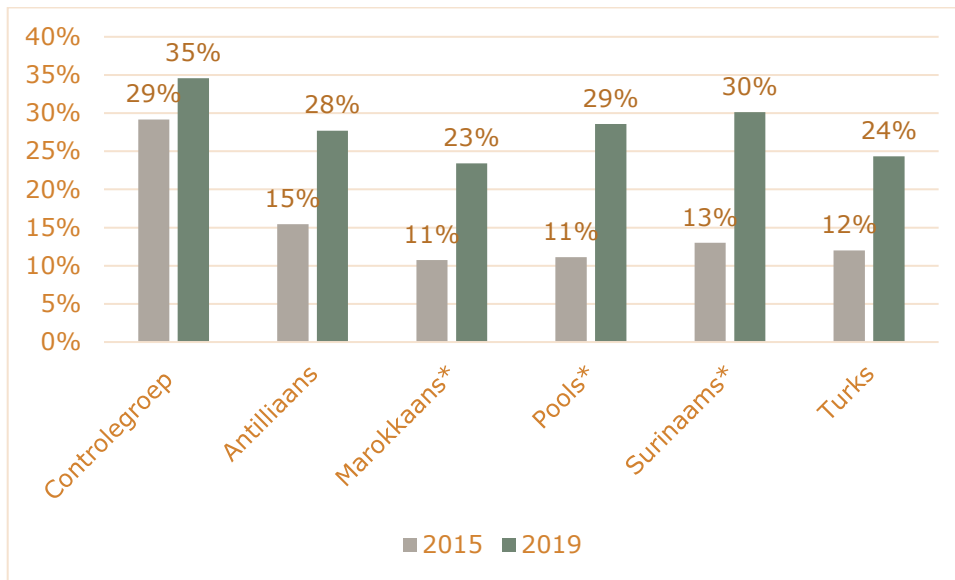
Geen significante verschillen bij $a < 0,05$

Als gekeken wordt naar de verschillende groepen zijn er geen signalen dat het verschil met de controlegroep voor de verschillende groepen tussen 2015 en 2019 zou zijn afgenomen. Discriminatie op basis van migratieachtergrond lijkt bij elke groep nog steeds aanwezig wat betreft het klikken op profielen door werkgevers en recruiters.

4.4.2 E-mail/voicemail

In de vorige paragraaf zagen we dat de verschillen in de kans op een klik in de periode 2015 – 2019 gelijk gebleven is. Na een klik op het profiel is het als recruiter of werkgever mogelijk om personen daadwerkelijk te benaderen via een mail of oproep. In de volgende figuur staan de gemiddelde kansen voor de verschillende groepen in de jaren 2015 en 2019 gepresenteerd.

Figuur 4.22 Gemiddelde kans op een e-mail/voicemail naar groep en naar jaar van onderzoek



* *Interactie-effect is significant bij $a < 0,05$*

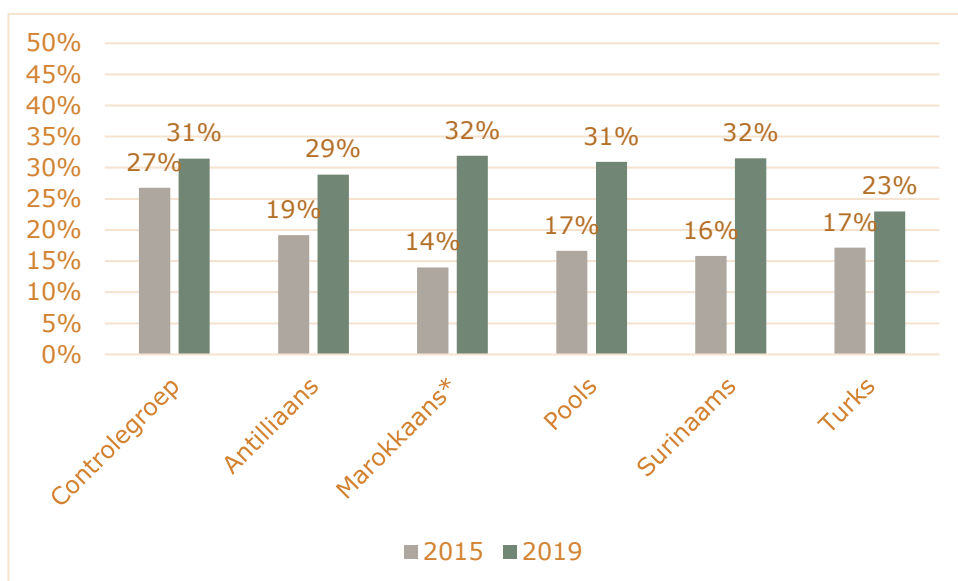
Wat betreft het aantal e-mails/voicemails is er een duidelijke trend te zien. In 2015 hadden de praktijkgroepen allen een aanzienlijk lagere kans op een e-mail/voicemail dan de controlegroep. In 2019 scoort de controlegroep weliswaar met 35% nog steeds hoger dan alle praktijktestgroepen, maar dit verschil is aanzienlijk kleiner dan in 2015. Voor alle praktijktestgroepen is duidelijk te zien dat de kans op een e-mail/voicemail sterk is toegenomen ten opzichte van 2015. Voor nagenoeg alle groepen is er ook een significant interactie-effect te constateren. Dit betekent dat de omvang van de verschillen tussen de groepen in 2019 zijn afgenomen ten opzichte van 2015. Wat betreft het daadwerkelijk benaderen van personen lijkt de discriminatie dus afgenomen te zijn.

4.4.3 Aantal Oproepen

Uiteindelijk is een vergelijking gemaakt tussen 2019 en 2015 wat betreft het aantal telefonische oproepen die personen hebben gekregen. Naast een e-mail is dit een manier van benadering van een profiel.



figuur 4.23 Gemiddelde kans op een oproep naar jaar en naar groep



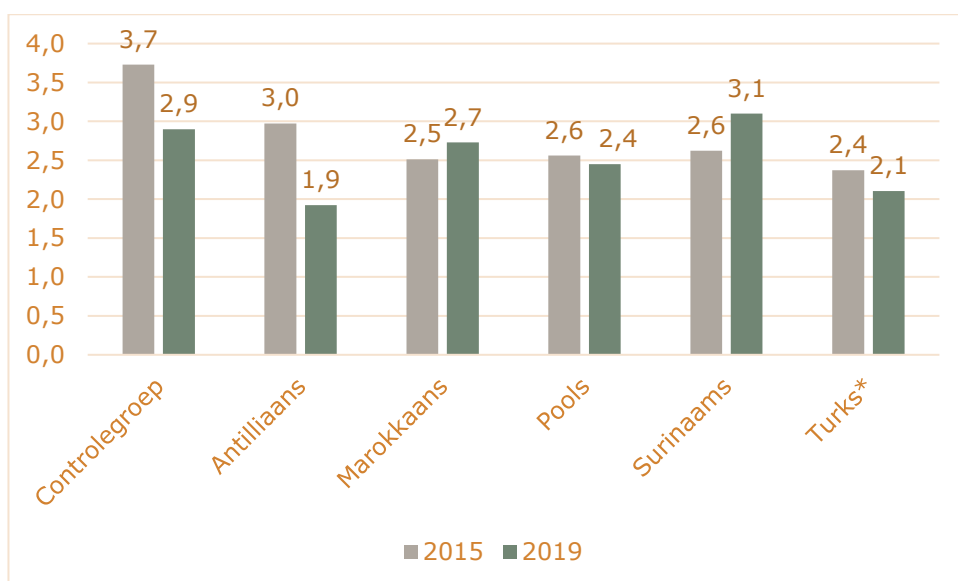
* *Interactie-effect significant bij $\alpha < 0,05$*

Ook hier is een soortgelijk effect te zien als bij het aantal e-mails/voicemails. Waar de verschillen in 2015 nog aanzienlijk waren, waarbij de controlegroep aanzienlijk meer oproepen ontving, lijkt dit verschil in 2019 niet meer te bestaan. Voor Marokkanen was het interactie-effect zelfs statistisch significant. De kans op een oproep nam voor Marokkanen toe van 14 naar 32%. Hoewel de kans op een oproep voor Turken ook toenam (van 17% naar 23%), is de kans op een oproep voor Turken nog steeds aanzienlijk lager dan voor andere groepen.

4.4.4 Totaal aantal interacties

Als laatste wordt gekeken naar het opgeteld aantal interacties (kliks, e-mail/voicemail, oproepen).

Figuur 4.24 Totaal gemiddeld aantal interacties per groep



* *Interactie-effect significant bij $\alpha < 0,05$*

Het gemiddeld aantal interacties verschilt tussen de jaren 2015 en 2019 voor de verschillende groepen. Voor de controlegroep nam net als bij de groep Antillianen het aantal interacties af. Voor Surinamers is in 2019 het aantal interacties hoger. Voor de andere groepen bleef het ongeveer gelijk. Over het algemeen liggen het aantal interacties voor de verschillende praktijktestgroepen in 2019 dichterbij de controlegroep dan in 2015. Dit wijst in de richting van een reductie van arbeidsdiscriminatie.

Concluderend kan gesteld worden dat de verschillen naar migratieachtergrond die in 2015 aanzienlijk waren in 2019 te zijn afgenomen. Hoewel de controlegroep nog steeds vaker gecontacteerd wordt, lijkt de discriminatie naar migratieachtergrond op vacaturebanken sterk verminderd te zijn.

Een belangrijke verklaring hiervoor is mogelijk de krappe arbeidsmarkt in combinatie met de selectie van (zeer) krappe beroepen in het project. Waar op een ruime arbeidsmarkt de werkgevers en recruiters veel keuze hebben uit arbeidskrachten is dat op de huidige krappe arbeidsmarkt veel minder het geval. Als er veel keuze is, is er de mogelijkheid om op verschillende kenmerken (relevant al dan niet) te selecteren. Volgens deze logica zijn de resultaten in 2019 ten opzichte van 2015 te begrijpen.





5 Conclusie

Het onderhavige onderzoek had een herhaling van de praktijktest uit 2015 moeten zijn. Het was dan ook de bedoeling om het onderzoek op precies dezelfde manier uit te voeren. Een belangrijk van tevoren bekende verschil was dat de arbeidsmarktsituatie sindsdien behoorlijk is veranderd. Er is voor dezelfde functies gekozen als bij de vorige meting. Destijds waren dit al functies met een redelijk krappe arbeidsmarkt. Kandidaten die kunnen voldoen aan de functie-eisen die bij die functies horen, zijn in 2018 nog veel moeilijker te vinden.

Om de problemen die we destijds hadden met de CV-databanken te ondervangen zijn deze van tevoren door het ministerie van SZW geïnformeerd. We hebben niet de indruk dat deze informatie is beland bij de personen die daadwerkelijk over het beheer van de CV-databanken gaan. Daardoor heeft dit geen directe protesten opgeleverd, maar heeft het er ook niet voor gezorgd dat soepel met de fictieve CV's is omgegaan. Tegelijkertijd is er veel progressie gemaakt met het parsen van CV's. Daardoor konden de vrijwel gelijke CV's beter door de beheerders van de CV-databanken worden geïdentificeerd. En ten slotte laten de meeste CV-databanken inmiddels de aantallen kliks op een CV niet meer zien, hoewel dat gedurende het grootste deel van de onderzoeksperiode nog wel het geval was bij de voor de analyse ingezette CV banken.

De onderzoeksmethode is als volgt gegaan. Door het plaatsen van nagenoeg exact dezelfde CV's en daarbij enkel te variëren op kenmerken waarop mogelijk gediscrimineerd kan worden, is in kaart te brengen óf en in welke mate er gediscrimineerd wordt op CV-databanken – door recruiters en reguliere werkgevers.

Door problemen met het plaatsen van CV's op CV-banken, waarbij veel profielen vrijwel direct geblokkeerd zijn, is noodzakelijkerwijs afgeweken van het oorspronkelijke onderzoeksdesign. Door deze problemen zijn onder meer aanzienlijk minder CV's geplaatst dan gepland waardoor vele (sub)analyses onmogelijk zijn geworden.

Indicaties voor discriminatie

De statistisch significante resultaten die zijn gevonden, wijzen in de richting van minder interacties met profielen van personen met een migratieachtergrond. Omdat alle overige kenmerken gelijk zijn behalve deze achtergrond, zou sprake kunnen zijn van discriminatie op basis van migratieachtergrond. Ook de niet significante resultaten wijzen op een lagere interactiegraad met profielen van (fictieve) personen met een migratieachtergrond. Wel zijn er indicaties dat de discriminatie op basis van migratieachtergrond ten opzichte van het vorige onderzoek in 2015 sterk zou zijn verminderd. CV's van personen met en zonder migratieachtergrond verschillen minder van elkaar waar dit in 2015 erg sterk was. Het aantal kliks verschilt evenals in 2015 nog wel tussen de groepen, maar vooral de grote verschillen tussen het aantal e-mails/voicemail en het aantal oproepen dat de groepen kregen, is sterk kleiner geworden.

Voor verschillen op basis van de mogelijke discriminatiegronden leeftijd en geslacht, zijn in dit onderzoek geen verschillen gevonden. Op de discriminatiegrond geslacht is dat bij de vorige meting ook reeds vastgesteld. Ander onderzoek wijst nog wel op discriminatie bij zwangerschap maar dit specifieke aspect is in de praktijktests niet meegenomen omdat het lastig is in te bouwen in de fictieve CV's.



De verschillen tussen leeftijdsgroepen die gevonden werden in 2015, lijken te zijn verdwenen. Waar ouderen in 2015 minder werden benaderd, lijkt dat verschil in 2019 niet meer te bestaan en hebben alle leeftijdsgroepen evenveel kans om benaderd te worden. Dat discriminatie op leeftijd is afgenomen, zeker voor de categorie werkzoekenden van tussen de 45 en 50 jaar, klopt met de bevindingen van ander onderzoek en cijfers van CBS en UWV. Een mogelijke verklaring hiervoor is de krappe arbeidsmarkt. Dit geldt zeker voor de beroepen met schaars personeel waarvoor in de praktijktests is gekozen. Bij een ruime arbeidsmarkt hebben werkgevers en recruiters een grotere keuze uit werknemers en kunnen daardoor 'selecteren'. Bij een krappe arbeidsmarkt doen achtergrondkenmerken er minder toe want er zijn simpelweg arbeidskrachten tekort en er is geen keuze mogelijk.

Al met al lijkt de discriminatie op CV-databanken sterk teruggedrongen en bestaat er enkel nog een klein verschil tussen groepen met en zonder migratieachtergrond.

Conclusies over het instrument

De resultaten van deze tweede test wijzen erop dat onderzoek met plaatsing van fictieve CV's op zich goede informatie kan bieden over discriminatie bij werving en selectie. Tegelijkertijd wijst de gang van zaken bij dit onderzoek erop dat aanpassingen nodig zijn:

1. Bij een krappe arbeidsmarkt is het mogelijk beter fictieve CV's in te zetten waarbij sprake is van minder schaarse functies. Die functies zijn dan te selecteren door bijvoorbeeld door de UWV spanningsindicator als uitgangspunt te nemen. De selectie bestaat bij verschillende meetmomenten uit beroepen die op deze indicator op het moment van meting vergelijkbaar scoren.
2. Het lijkt vrijwel onmogelijk om blokkades van CV-databanken te voorkomen. Alleen wanneer zeer veel tijd wordt genomen voor de plaatsing van CV's of wanneer er veel wordt gevarieerd qua inhoud van de profielen kunnen deze blokkades mogelijk worden omzeild. Daartoe bestaan echter niet altijd de mogelijkheden. Daarom is in de toekomst medewerking van de beheerders van deze CV-databanken, zowel op managerial als werkvloerniveau, nodig.

Bijlage 1 **Geraadpleegde bronnen**

Art.1 (2019). Discriminatiecijfers in 2018. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland.

Backer, A. (2011). Uitzendbureaus, gekleurde doorgeefluiken?

Blommaert, L (2013), Are Joris and Renske more employable than Rashid and Samira?, Universiteit van Utrecht (proefschrift)

Bovenkerk, F en E. Breuning- Van Leeuwen (1978), "Rasdiscriminatie en rasvoordeel op de Amsterdamse arbeidsmarkt", in: Frank Bovenkerk (red), Omdat zij anders zijn, Patronen van rasdiscriminatie in Nederland, Meppel, Amsterdam: Boom.

College voor de rechten van de Mens (2018). Monitor Discriminatiezaken 2017.

Dinsbach, W en S. van Bon (2012). Gegevens en informatie over discriminatie: Onderzoeksmethodes en beschikbare bronnen in Nederland.

<http://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het>

<http://wetten.overheid.nl>

<http://www.art1.nl>

<https://radar.avrotros.nl/uitzendingen/gemist/29-01-2018/discriminatie-door-uitzendbureaus>

<https://www.abu.nl/actueel/persberichten/abu-gaat-discriminatie-te-lijf-actieplan-diversiteit-arbeidsmarkt-verstuurd-naar-tweede-kamer>

<https://www.abu.nl/actueel/persberichten/abu-gaat-discriminatie-te-lijf-actieplan-diversiteit-arbeidsmarkt-verstuurd-naar-tweede-kamer>

<https://www.discriminatie.nl/over-discriminatie/discriminatiegronden>

<https://www.mensenrechten.nl/nl>

<https://www.nbbu.nl/nieuws/nbbu-gaat-toetsen-op-naleving-gelijkheidsbeleid>

<https://www.s-bb.nl/studenten/meldpunt-stagediscriminatie>

<https://www.stvda.nl/nl/diversiteit.aspx>

<https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/stagediscriminatie-in-het-mbo-wat-je-niet-kent-is-enger-liever-een-hans-of-jasper-dan-een-ahmad-~bdf7f7c0>

KIS (2016) Wat is er bekend over discriminatie van mbo- studenten bij toegang tot de stagemarkt?



Loeters, E. (2011). De klant is koning. Een onderzoek naar het honoreren van discriminerende verzoeken van werkgevers door intercedenten van uitzendbureaus in Nederland.

MiND (2019). Jaarcijfers 2018.

Ministerie van OCW (2018). Gelijke kansen mbo en stagediscriminatie.

Ministerie van SZW (2014). Kamerbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!'

Ministerie van SZW (2017). Kamerbrief 'Actieplan zwangerschapsdiscriminatie' d.d. 22 maart 2017.

Ministerie van SZW (2018). Hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021.

Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie in uitzendsector' d.d. 1 mei 2018.

Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Implementatieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021',

Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief inzake kabinetsaanpak en voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie.

Ministerie van SZW (2018). Kamerbrief 'Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt: de economie heeft iedereen nodig!', d.d. 30 maart 2018.

Möbius (2013). Mystery calling.

Panteia (2013). Verkoopster gezocht (m/v). Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche.

Panteia (2014). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van het haalbaarheidsonderzoek

Panteia (2015). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Methodologische verantwoording.

Panteia (2015). Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van virtuele praktijktests.

Panteia (2016). Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche. Rapportage van de 1-meting.

ROA (2018). Gelijke kansen op gelijke stages.

SCP (2010). Liever Mark dan Mohammed.

SCP (2015). Op afkomst afgewezen?

VVD, CDA, D66 en ChristenUnie (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 - 2021.

