

Liever Jacob dan Yusuf?

Veldonderzoek naar gelijke toegang tot de
arbeidsmarkt, in de context van
overheidsopdrachten door de lokale overheid

Prof. dr. Stijn Baert (Universiteit Gent)

Abstract

Dit rapport presenteert de gehanteerde onderzoeksmethode en de belangrijkste bevindingen van drie veldonderzoeken naar ongelijke toegang tot de Gentse arbeidsmarkt in opdracht van de Stad Gent. In de twee eerste veldonderzoeken wordt discriminatie op basis van etnische origine en functiebeperking gemeten. Daartoe worden paren van fictieve sollicitaties die slechts in één kenmerk (gereveleerde migratieachtergrond via naam of functiebeperking) verschillen uitgestuurd naar werkgevers die in het verleden een opdracht voor de Stad Gent uitvoerden. Via het bestuderen van de respons van de werkgevers wordt ongelijke behandeling op basis van hetzij etnische origine hetzij functiebeperking gemeten. Daarnaast wordt bestudeerd hoe deze discriminatie varieert naar bepaalde persoons, vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken. In het laatste veldonderzoek wordt via een telefonische praktijktest nagegaan in welke mate de Gentse interimkantoren overbodige administratieve drempels opwerpen ten overstaan van personen met een vreemde nationaliteit.

Inhoudsopgave

Abstract.....	3
Inhoudsopgave.....	5
I. Inleiding.....	7
II. Onderzoeksteam.....	9
II.1. Bio Stijn Baert	9
II.2. Sherppa – UGent.....	10
III. Veldonderzoek naar ongelijke behandeling op basis van etnische afkomst.....	11
III.1. Dataverzameling.....	11
III.1.1. Selectie van de vacatures	12
III.1.2. Sjablonen voor cv's en sollicitatiebrieven	13
III.1.3. Lukrake toekenning van migratieachtergrond.....	14
III.1.4. Lukrake toekenning van geslacht en aantal jaren ervaring.....	15
III.1.5. Registratie van antwoorden	15
III.1.6. Koppeling met externe data.....	16
III.1.7. Ethische reflecties.....	16
III.1.8. Beperkingen.....	17
III.2. Resultaten	18
III.2.1. Was er discriminatie op basis van migratieachtergrond?	18
III.2.2. Door welke deelgroepen van kandidaten, vacatures, beroepen, werkgevers en sectoren werden onze resultaten gedreven?	20
III.2.3. Voor welke deelgroepen van kandidaten, vacatures, beroepen, werkgevers en sectoren was de discriminatie hoger?.....	26
III.2.4. Hoe verhoudt de gevonden discriminatie zich ten opzichte van eerdere metingen?	27
IV. Veldonderzoek naar ongelijke behandeling op basis van functiebeperking.....	29
IV.1. Dataverzameling.....	29
IV.2. Resultaten.....	30
V. Veldonderzoek naar administratieve drempels jegens personen met niet-Belgische nationaliteit	35
V.1. Dataverzameling.....	35

V.2. Resultaten	38
VI. Beleidsaanbevelingen.....	41
VI.1 Proactief optreden.....	42
VI.1.1 Vermoeden en bewijs van discriminatie op groepsniveau.....	42
VI.1.2 Vermoeden en bewijs van discriminatie op individueel niveau.....	43
VI.2 Faciliterend optreden	45
VII. Conclusie.....	47
Referenties.....	49
Appendix: achterliggende tabellen	53

I. Inleiding

Cijfers van Eurostat leren dat personen met een migratieachtergrond het nog steeds niet onder de markt hebben op de Belgische arbeidsmarkt. In 2013 bedroeg de werkloosheidsgraad, i.e. het aantal niet-werkende werkzoekenden voor de 15- tot 64-jarigen, in ons land voor personen met de Belgische nationaliteit 7.6% terwijl deze voor personen met een EU-28-nationaliteit 11.0% was en voor personen met een nationaliteit van buiten de EU-28 zelfs 24.0% (Bron: Eurostat, “Unemployment rates by sex, age and nationality”). Inzoomen op de Stad Gent kan op basis van cijfermateriaal van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. Deze geeft aan dat de [werkzaamheidsgraad in Gent eind 2013 enerzijds 68.9% bedroeg voor personen met de Belgische nationaliteit, en anderzijds slechts 36.7% voor personen met een Turkse of Maghrebijnse nationaliteit en 31,8% voor personen met een andere niet-EU-nationaliteit](#). Gelijkaardige statistieken kunnen gepresenteerd worden met betrekking tot werkloze personen met een functiebeperking (Baert, 2016).

De achterstand van personen met een migratieachtergrond en personen met een functiebeperking op de arbeidsmarkt kan verklaard worden door drie mechanismen (Baert, 2015c; Baert et al., 2015a; Baert & Decuypere, 2014; Baert et al., 2016b; Verhaest & Baert, 2014). Vooreerst is het mogelijk – en deels ook in de feiten zo, bijvoorbeeld met betrekking tot gemiddeld scholingsniveau (Baert & Cockx, 2013; Baert et al., 2015b) – dat deze minderheidsgroepen, gemiddeld genomen, over minder menselijk kapitaal beschikken en daardoor minder productief zijn, dan personen zonder migratieachtergrond of functiebeperking. Een tweede mogelijke verklaring ligt in verschillen in gedragingen en voorkeuren aan de werknemerskant (Deschacht et al., In druk) – mogelijk kijken personen met een migratieachtergrond of functiebeperking, gemiddeld genomen, anders naar de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld naar de afruil tussen inkomen en vrije tijd). Een laatste mogelijke verklaring ligt in gedragingen en voorkeuren aan de werkgeverskant, discriminatie dus (Baert & De Pauw, 2014). [Om een arbeidsmarktbeleid uit te tekenen, zowel op nationaal, regionaal als stedelijk niveau, dat effectief is inzake de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond of functiebeperking, is het belangrijk inzicht te verwerven in welke mate de besproken drie mogelijke mechanismen de achterstand van personen met een migratieachtergrond in de praktijk kunnen verklaren](#) (Baert, 2015c). Zo is inzetten op het vermijden van arbeidsmarktdiscriminatie, i.e. (de bij wet verboden) ongelijke behandeling op basis van een kenmerk dat de productiviteit van een kandidaat in principe niet beïnvloedt, slechts wenselijk als deze ook in de praktijk een drempel vormt in ons land, onze regio en onze stad. Of dat zo is, vormt de rode draad doorheen de drie studies die in dit rapport worden besproken.

[Er bestaat in de wetenschappelijke literatuur geen enkele twijfel over dat veldexperimenten de “gouden standaard” zijn inzake het meten van ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt](#). In een veldexperiment gericht op arbeidsmarktdiscriminatie worden fictieve sollicitanten uitgestuurd naar bestaande vacatures. Deze sollicitanten verschillen slechts in één kenmerk, namelijk het kenmerk op basis van hetwelk ongelijke behandeling wordt nagegaan, dat lukraak aan deze kandidaten wordt toegekend. Op die manier kan discriminatie ondubbelzinnig gemeten worden door de reacties van werkgevers op te delen naar die ene discriminatiegrond. Bovendien kan de gemeten ongelijke behandeling een oorzakelijke interpretatie gegeven worden. Werkgevers beschikken, betreffende de kandidaten met dewelke zij geconfronteerd worden, immers enkel over de informatie die de onderzoekers hen verschaffen. Statistisch significante ongelijke behandeling kan dan ook enkel ingegeven zijn door de discriminatiegrond. Ongelijke behandeling

door werkgevers wordt immers perfect onderscheiden van verschillen aan de werknemerszijde (Neumark, In druk; Riach & Rich, 2002).

In wat volgt, worden de **precieze methode en de voornaamste resultaten van drie dergelijke veldexperimenten** gepresenteerd. De twee eerste experimenten betreffen zogenaamde “correspondentie-experimenten”. In dergelijke praktijktesten worden typisch paren van fictieve geschreven sollicitaties, bestaande uit een cv en een motivatiebrief, opgestuurd naar bestaande vacatures. Deze sjablonen zijn gelijkaardig in termen van productiviteit beïnvloedende kenmerken maar verschillen in lay-out en details zodat werkgevers, die beide sjablonen voorgelegd krijgen, het experiment niet detecteren. De discriminatiegrond wordt dan voor de helft van de vacatures aan het ene sjabloon toegevoegd en voor de helft aan het andere. Op die manier zijn de fictieve sollicitanten, over alle vacatures heen, volstrekt gelijkaardig, behalve inzake de discriminatiegrond. Vervolgens wordt gemeten in welke mate de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek enerzijds en de kans op om het even welke positieve reactie anderzijds wordt beïnvloed door deze discriminatiegrond. In **Hoofdstuk III** en **Hoofdstuk IV** van dit rapport bespreken we de correspondentietesten die we uitvoerden om ongelijke behandeling te meten op basis van etnische origine respectievelijk functiebeperking in hoofde van werkgevers die eerder diensten aan de Stad Gent verleenden. In **Hoofdstuk V** rapporteren we omtrent een telefonische praktijktest waarin werd getest in welke mate de Gentse interimkantoren overbodige administratieve drempels opwerpen ten overstaan van personen met een vreemde nationaliteit. Op basis van de voorgestelde resultaten doen we in **Hoofdstuk VI** enkele beleidsaanbevelingen. **Hoofdstuk VII** concludeert.

II. Onderzoeksteam

De drie praktijktests die in dit rapport besproken worden, werden uitgevoerd onder leiding van Prof. dr. Stijn Baert. Hij werd hierbij ondersteund door [Sofie du Gardein](#), [Jolien Ovaere](#) en [Jarno Stappers](#), die in het kader van hun Masterproef de fictieve sollicitaties in het kader van de in Hoofdstuk III en Hoofdstuk IV besproken experimenten uitvoerden en de respons op deze sollicitaties registreerden en codeerden (du Gardein, 2016; Ovaere, 2016; Stappers, 2016). [Simon Amez](#) linkte als jobstudent de verzamelde, experimentele data voor deze delen met beroepsgegevens. Verder voerde hij de telefoons in het kader van het in Hoofdstuk V beschreven onderzoek uit en hield hij mee de pen van dit rapport. Doorlopend konden de onderzoekers rekenen op de zeer gewaardeerde inhoudelijke en praktische ondersteuning door [Luc Vanden Berge](#) van de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen van de Stad Gent.

II.1. Bio Stijn Baert

Prof. dr. Stijn Baert (*14/10/1983, Lokeren) promoveerde achtereenvolgens tot Burgerlijk Ingenieur (in 2006), Master of Science in de economische wetenschappen (in 2008) en Doctor in de economische wetenschappen (in 2013) aan de Universiteit Gent. Hij is sinds 1 oktober 2015 verbonden als [voltijds professor aan de Universiteit Gent](#). Daarnaast is hij verbonden met de Universiteit Antwerpen, de Université catholique de Louvain en IZA (het Europese referentie-instituut voor Arbeidseconomie in Bonn).

Stijn Baert is qua onderwijs betrokken bij [diverse \(sociaal-\) economische cursussen](#) aan de Universiteit Gent en Universiteit Antwerpen. Zowel in 2012, 2013, 2014 als 2015 ontving hij de Best Teaching Assistant Award na een verkiezing door de laatstejaarsstudenten van de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent.

Het onderzoek van Stijn Baert is gesitueerd in het brede veld van de arbeidseconomie, met inhoudelijke klemtonen op [arbeidsmarktdiscriminatie en succesfactoren in de overgang van school naar werk](#). Methodologisch is hij onderlegd in micro-econometrische technieken en experimenteel onderzoek. Zijn onderzoekswerk werd gepubliceerd in toonaangevende internationale tijdschriften. Hij fungeert als “associate editor” voor Journal of Population Economics en Brussels Economic Review. Stijn Baert ontving voor zijn onderzoek verschillende erkenningen. Zo werd zijn doctoraal proefschrift onder andere bekroond door de Koning Boudewijnstichting en McKinsey. IDEAS nam hem recent ook op in [hun top 100 van meest beloftevolle economen wereldwijd](#).

Stijn Baert investeert bewust in de [vulgarisering van wetenschappelijk onderzoek](#) naar de bredere sociaaleconomische omgeving. Laagdrempelige syntheses en aanbevelingen op basis van zijn studies vonden hun weg naar (beleidsgerichte) tijdschriften zoals Eos, Over.Werk, Impuls, Economisch Statistische Berichten en Regards économiques. Zijn onderzoek kwam ook reeds veelvuldig aan bod in de geschreven en audiovisuele pers. In 2015 kreeg hij een Jaarprijs Wetenschapscommunicatie van de Koninklijke Vlaamse Academie van België. In 2013 werd hij verkozen tot voorzitter van de European Association of Young Economists.

Bekijk <http://users.UGent.be/~sbaert> voor meer informatie.

II.2. Sherppa – UGent

Sherppa is een onderzoeksgroep binnen de faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit Gent die onderzoekers verenigt die wetenschappelijk onderzoek doen naar het **ontwerp en de effectiviteit van sociaaleconomisch beleid**. Aspecten die aan bod komen zijn arbeidsmarktbeleid, internationaal economisch beleid, macro-economische politiek en publiek-economisch beleid. De onderzoekers binnen de onderzoeksgroep publiceren hun onderzoek in belangrijke nationale en internationale tijdschriften. Meer informatie omtrent Sherppa is te vinden via <http://www.Sherppa.be>.

Binnen Sherppa behoort Stijn Baert tot de cluster die werkzaam is rond Arbeidseconomie. Deze cluster bestaat uit drie professoren (Stijn Baert, Bart Cockx en Eddy Omev), twee gastprofessoren (Walter Van Trier en Dieter Verhaest), twee geaffilieerde onderzoekers en drie voltijdse onderzoekers op het niveau van doctoraatstudent of postdoctoraal onderzoeker. Inhoudelijk legt de onderzoeksgroep zich toe op drie onderzoekslijnen:

- **Micro-econometrische beleidsevaluatie van (actief) arbeidsmarktbeleid**
- **Overgang van school naar werk en eerste arbeidsmarktuitskomsten**
- **Veld- en labexperimenten toegepast op arbeidsmarktdiscriminatie**

Het onderzoek dat in dit rapport wordt besproken, situeert zich binnen de laatst vernoemde onderzoekslijn. De internationale appreciatie voor het onderzoek van de groep ter zake wordt onder meer duidelijk door de uitgebreide aandacht voor dit onderzoek in het overzichtsartikel “Experimental Research on Labor Market Discrimination” dat in druk is voor publicatie in het gezaghebbende Journal of Economic Literature (Neumark, In druk).

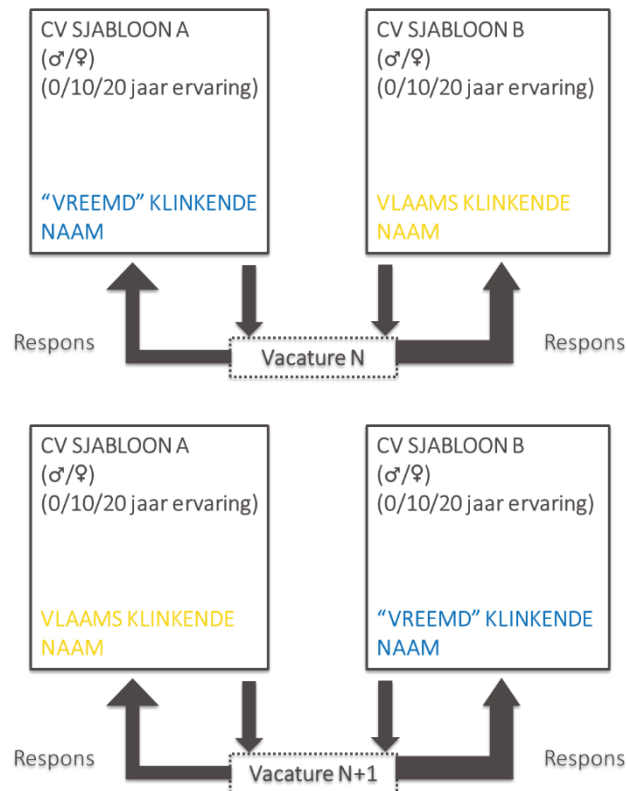
III. Veldonderzoek naar ongelijke behandeling op basis van etnische afkomst

In dit hoofdstuk bespreken we de correspondentietest die werd uitgevoerd om ongelijke behandeling jegens personen met een migratieachtergrond door werkgevers die in het verleden door de Stad Gent gecontracteerd werden, te meten.

Het ontwerp van dit experiment is **gebaseerd op de eerdere, analoge experimenten die in het verleden aan de Universiteit Gent werden uitgevoerd om het effect van, onder andere, etniciteit, geslacht, functiebeperking, leeftijd, seksuele geaardheid, eerdere depressie, werkloosheidsduur, overscholing, Facebook-profielfoto, studentenarbeid, vakbondslidmaatschap, jeugddelinquentie, vrijwilligerswerk en legerervaring op aanwervingskansen te meten** (Baert, 2015a; Baert, 2015b; Baert, 2016; Baert & Balcaen, 2013; Baert et al., 2016a; Baert et al., In druk; Baert et al., 2015c; Baert & Omeij, 2015; Baert et al., 2016b; Baert & Verhaest, 2014; Baert & Verhofstadt, 2015; Baert & Vujić, 2015; Baert & Vujić, 2016; Verhaest & Baert, 2015).

De beschrijving van het experiment werd geïnspireerd door de in bovenstaande alinea geciteerde studies en door du Gardein (2016), Ovaere (2016) en Stappers (2016).

Figuur III.1 – Onderzoeksontwerp correspondentie-experiment discriminatie migratieachtergrond



III.1. Dataverzameling

Van **december 2015 tot en met maart 2016** werden 384 paren van sollicitaties (*ergo*, **768 sollicitaties** in totaal) uitgestuurd naar evenveel vacatures van werkgevers die in de loop van 2014 een overheidsopdracht voor de stad kregen toegewezen. Op het niveau van elke vacature werd aan één van beide sollicitanten een typisch Vlaams klinkende naam gekoppeld en aan de andere een niet-Vlaams klinkende naam. Tussen de vacatures werd gevarieerd over mannelijke en vrouwelijke paren en over kandidaten met geen, 10 jaar of 20 jaar relevante ervaring. Via het meten van de respons op deze sollicitaties kon ongelijke behandeling op basis van het al dan niet typisch Vlaams klinken van de naam van de sollicitant, worden vastgesteld. De experimenteel verzamelde data werd, op basis van de inhoud van de vacature en het ondernemingsnummer van de werkgever, aan vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken gekoppeld. Zodoende kon nagegaan worden hoe de ongelijke behandeling varieerde naar deze kenmerken. Figuur III.1 vat het onderzoeksontwerp visueel samen. In wat volgt, wordt dit design verder toegelicht.

III.1.1. Selectie van de vacatures

Voor dit veldexperiment werden, zoals eerder vermeld, vacatures geselecteerd van bedrijven die in de loop van 2014 een aanbesteding kregen van de Stad Gent. De Stad Gent neemt sinds 2010 in het bestek van de overheidsopdrachten een **non-discriminatieclausule** op. Deze clausule kadert in de missie van de Stad Gent inzake gelijke kansen voor al haar burgers. De clausule gaat als volgt (Vanden Berge, 2015):

“De dienstverlener:

- duldt geen enkele vorm van discriminatie op grond van geslacht, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst;
- verbindt er zich toe toegankelijk te zijn voor iedereen;
- verbindt zich ertoe elk discriminerend gedrag op de werkplaats te voorkomen en indien nodig te bestrijden en bestraffen;
- leeft de wetten en reglementen die de toepassing van de non-discriminatie en gelijke kansen bevorderen en verdedigen na;
- verbindt er zich toe onderhavige code eveneens ter kennis te brengen aan zijn onderaannemers en ervoor te zorgen dat ook zij die naleven in de bijdrage die zij leveren in de uitvoering van deze opdracht van diensten.

Bovenstaande clausule geldt zowel voor de dienstverlener – natuurlijke persoon als voor de dienstverlener – rechtspersoon en hun zaakvoerder(s), bestuurder(s) en andere personeelsleden met enige vertegenwoordigings-, beslissings- of controlebevoegdheid binnen de rechtspersoon.

Indien de aanbestedende overheid kan aantonen dat de dienstverlener voormelde bepalingen niet naleeft bij de uitvoering van onderhavige overheidsopdracht, kan zij ten aanzien van de opdrachtnemer toepassing maken van art. 45 tot 49 en 155 van het KB uitvoering.”

Een lijst met alle 3751 ondernemingen met een projectbedrag van minstens 1000 euro werd ter beschikking gesteld door de Stad Gent. Om het solliciteren voor vacatures van deze ondernemingen vlot te laten verlopen, werden voorafgaand aan het eigenlijke experiment voor elk van deze ondernemingen de volgende kenmerken opgezocht en

handmatig ingegeven: (i) URL van de homepage van de onderneming (in 93% van de gevallen beschikbaar), (ii) een indicator voor de aanwezigheid van een vacaturesectie op de homepage van de onderneming (aanwezig in 47% van de gevallen), (iii) een indicator voor de beschikbaarheid van minstens één gepubliceerde vacature op het moment van het bezoeken van de homepage (minstens één vacature in 38% van de gevallen), (iv) een omschrijving van de beroepen waarvoor desgevallend vacatures gepubliceerd werden en (v) een omschrijving van de diploma's waarop deze vacatures desgevallend gericht waren.

Er werd gesolliciteerd **via de gevonden pagina's** van de ondernemingen en **via de VDAB-databank** (na het zoeken op de naam van de onderneming). Meer concreet werd gesolliciteerd voor twintig beroepen (in ruime zin) waarvoor op de pagina's van de vernoemde ondernemingen veel vacatures te vinden waren (cf. supra: iv). Het ging hierbij enerzijds om **tien relatief laaggeschoolde beroepen**: keukenmedewerker, kelner, winkelmedewerker, magazijnier, productiemedewerker, verpakker, productie-operator voeding, schoonmaker, commercieel medewerker (niveau technisch secundair onderwijs) en administratief medewerker. Anderzijds solliciteerden we voor **tien relatief hooggeschoolde beroepen**: vertegenwoordiger, netwerkbeheerder, "Java developer", boekhouder, verpleegkundige, commercieel medewerker (Bachelor-niveau), werfleider, calculator bouw, personeelsbeheerder en logistiek verantwoordelijke. Deze relatief hooggeschoolde beroepen bevonden zich op het Bachelor-niveau (hoger onderwijs van één cyclus). Dit is een bewuste keuze. Gegeven de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in beroepen op een hoger niveau dan het Bachelor-niveau, zouden sollicitaties voor dit hoger niveau minder representatief zijn en bij werkgevers argwaan kunnen wekken (Baert et al., 2015a).

Om methodologische redenen (en om de overlast voor de werkgevers te beperken) werd elke werkgever, over de experimenten besproken in Hoofdstuk III en IV heen, hoogstens één keer getest (*ergo*, één paar sollicitanten voor hoogstens één vacature van de werkgever).

III.1.2. Sjablonen voor cv's en sollicitatiebrieven

Voor elk van de in de vorige deelsectie beschreven beroepen werden, op basis van voorbeelden van de VDAB, twee sjablonen voor cv's en motivatiebrieven ontworpen. We noemen deze sjablonen de **cv-sjablonen van type 'A' en type 'B'**. Deze sjablonen waren zeer gelijkaardig maar verschilden in details en lay-out om geen argwaan te wekken bij de geteste werkgevers. Beide sjablonen werden immers naar alle geteste vacatures gestuurd. **De Vlaamse dan wel vreemde naam werd op een lukrake manier aan deze sjablonen gekoppeld. Op die manier konden de detailverschillen tussen de cv-sjablonen het onderzoek niet vertekenen**: de Vlaamse en vreemde namen werden even vaak aan het sjabloon van type A als aan het sjabloon van type B gekoppeld. In wat volgt in deze deelsectie, gaan we in op de kenmerken van de cv-sjablonen die over alle sollicitaties heen dezelfde waren. In de volgende deelsecties bekijken we de factoren die werden gevarieerd.

Onze fictieve sollicitanten waren woonachtig in een deelgemeente van Gent: Mariakerke (type A) en Sint-Denijs-Westrem (type B). Het opgegeven adres in de cv-sjablonen bestond verder uit een bestaande straatnaam (in een vergelijkbare middenklassebuurt) en een onbestaand huisnummer.

De opleiding die gekoppeld werd aan de cv-sjablonen verschilde naargelang het beroep waarvoor gesolliciteerd werd. Bij de relatief laaggeschoolden waren de volgende richtingen mogelijk: Sociale en technische wetenschappen (TSO),

Toerisme (TSO), Boekhouden-informatica (TSO), Elektromechanica (TSO), Verzorging (BSO), Kantoor (BSO), Onthaal en public relations (TSO), Gezondheids- en welzijnswetenschappen (TSO), Elektrische Installatietechnieken (TSO) en Onthaal en recreatie (BSO). Bij de hooggeschoolden ging het om de volgende Bachelor-opleidingen: Bedrijfsmanagement (met Financiering en verzekeringswezen, Accountancy en fiscaliteit, Marketing en Logistiek als afstudeerrichtingen), Elektronica: ICT, Toegepaste informatica, Verpleegkunde (algemeen), Bouw, Elektromechanica en Sociaal werk: Personeel. De instellingen waaraan deze diploma's werden behaald, waren voor beide cv-sjablonen vergelijkbaar qua reputatie. Alle sollicitanten rondde hun opleiding af zonder studievertraging.

De sollicitanten van type A en type B hadden telkens evenveel werkervaring (zie deelsectie III.1.4). Indien de kandidaten effectief werkervaring hadden, ging het om een gelijkaardige job als degene waarvoor ze solliciteerden. Indien het paar van kandidaten recht van de schoolbanken kwam, hadden de kandidaten wel een vakantiejob uitgeoefend.

Daarnaast werden extra vaardigheden aan de cv-sjablonen toegevoegd. Zo hadden alle sollicitanten Nederlands als moedertaal – zodat discriminatie op basis van dit kenmerk werd uitgesloten – en spraken de kandidaten van beide types ook Engels en Frans. Ook beschikte elk type over een zeer goede kennis van Microsoft Office en waren hun internet- en e-mailcapaciteiten goed.

Tot slot werd de volgende informatie toegevoegd om de cv's te vervolledigen: het geslacht (zie deelsectie III.1.4) van de kandidaten, hun geboortedatum (een willekeurige dag in hetzelfde jaar voor beide cv-sjablonen) en hun nationaliteit (telkens de Belgische om geen discriminatie op basis van nationaliteit te capteren).

Aan elk type van cv-sjabloon werd ook een **motivatiebrief** gekoppeld. Om deze gelijkaardig te kunnen houden voor beide types, werd deze brief erg kort gehouden. In de motivatiebrief werd telkens vermeld of de vacature via de vacaturesectie op de homepage van het bedrijf werd gevonden dan wel via de vacaturebank van de VDAB. Door de kandidaten van beide types werd aangegeven, in verschillende bewoordingen, dat zij bereid waren om zich eventueel bij te scholen. Indien het ging om een job waarvoor ervaring vereist was, werd vermeld dat de kandidaat al waardevolle kennis had opgedaan tijdens zijn carrière. Tot slot vermeldde ook elke kandidaat dat zij graag werden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek.

III.1.3. Lukrake toekenning van migratieachtergrond

De eventuele migratieachtergrond van onze kandidaten werd, in lijn met de bestaande literatuur (Baert et al., 2015a; Baert & Vujić, 2016; Neumark, In druk; Riach & Rich, 2002), **enkel gereveleerd door de naam van de sollicitanten**. Alle vacatures waarvoor één van onze twintig sjabloon-paren adequaat gekwalificeerd was, kregen een vacaturenummer. Voor de vacatures met een oneven nummer werd een typisch Vlaams klinkende naam gekoppeld aan het cv-sjabloon van type A en een “vreemd” (niet-Vlaams) klinkende naam aan het cv-sjabloon van type B. Voor vacatures met een even nummer gold het omgekeerde: hier werd de typisch Vlaams klinkende naam gekoppeld aan het cv-sjabloon van type A en de “vreemd” (niet-Vlaams) klinkende naam aan het cv-sjabloon van type B.

De grootste etnische minderheidsgroepen in Gent hebben één van de volgende landen als land van origine: Bulgarije, Turkije, Slowaakse Republiek, Polen, Marokko, Rusland, Ghana, China en India (Gent, 2013). Voor de keuze van de etnisch-culturele minderheden jegens dewelke discriminatie zou worden getest, werd gemikt op vier minderheden die in Gent substantieel vertegenwoordigd zijn en voldoende verschillen. Omdat statistische analyses uitvoeren op basis van

substantieel minder dan 100 vacatures geen zin heeft en in totaal voor dit experiment het testen van 384 vacatures werd beoogd, was vier minderheden de bovengrens. Een lager aantal minderheden zou de statistische kracht per minderheid verhogen ten koste van een minder “diverse” studie. In samenspraak met de Stad Gent werd zodoende gekozen om de **kandidaten met een Vlaams klinkende naam binnen elk paar af te zetten tegenover hetzij een Turkse, hetzij een Marokkaanse, hetzij een Ghanese, hetzij een Slowaakse kandidaat**. De exact gebruikte “vreemde” (mannelijke en vrouwelijke; zie deelsectie III.1.4) namen werden aangeleverd door de Stad Gent, met die richtlijn dat ze frequent dienden gebruikt te worden binnen de etnisch-culturele minderheden maar niet stereotypisch mochten zijn. Ook voor wat betreft de “Vlaamse” namen werd gekozen voor frequent voorkomende voor- en achternamen die geen specifieke lage of hoge sociaaleconomische achtergrond signaleerden, in de lijn met Baert et al. (2016a).

Voor elke naam die kandideerde werd een gsm-nummer geregistreerd. Ook werd voor elke kandidaat een persoonlijk e-mailadres aangemaakt. De e-mailadressen werden gevarieerd opgesteld maar telkens werd wel de voor- en achternaam van de kandidaat vermeld.

III.1.4. Lukrake toekenning van geslacht en aantal jaren ervaring

Naast de factoren die gelijk gehouden werden binnen elk paar van sollicitanten (deelsectie III.1.2) en de migratieachtergrond die verschilde *binnen* het paar (deelsectie III.1.3) werden ook twee factoren **afgewisseld tussen de paren** (maar gelijk gehouden voor elk van beide paarleden): geslacht en aantal jaren ervaring. Zodoende kon op basis van de experimenteel verzamelde data later nagegaan worden hoe ongelijke behandeling varieert naar deze kenmerken. Meer concreet werd afgewisseld tussen vrouwelijke en mannelijke paren enerzijds en paren met hetzij geen, hetzij 10, hetzij 20 jaar relevante werkervaring.

III.1.5. Registratie van antwoorden

De verschillende mogelijke combinaties van twee cv-sjablonen (type A en type B), vier specifieke origines voor de kandidaten met een vreemde naam, twee geslachten en drie ervaringsniveaus werden, in een afwisselende volgorde en met ongeveer 24 uur tussen beide sollicitanten verstuurd.

Werkgevers konden vervolgens, **hetzij via e-mail, hetzij via de voicemail van de kandidaten**, reageren op de fictieve sollicitaties. Aangezien we fictieve huisnummers gebruikten (zie deelsectie III.1.2), konden werkgevers niet reageren via de post. Anno 2016 worden kandidaten echter nog zelden via de post voor een kennismakingsgesprek uitgenodigd (Baert et al., 2015a).

We definiëren twee niveaus van positieve respons. **In enge zin wordt positieve respons gedefinieerd als het ontvangen van een uitnodiging voor een jobgesprek aangaande de in de vacature aangekondigde baan. In ruime zin definiëren we een positieve respons als het ontvangen van om het even welke positieve (geïnteresseerde) reactie.** Dit kan gaan om drie mogelijke reacties: een uitnodiging voor een jobgesprek aangaande de in de vacature aangekondigde baan, maar ook een uitnodiging voor een alternatieve positie of een vraag om meer informatie.

III.1.6. Koppeling met externe data

Om na te gaan hoe etnische discriminatie varieert naar vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken, werd de experimenteel verzamelde data gekoppeld aan externe gegevens.

Vooreerst werd, op basis van de beschikbare informatie in de berichten, elke geteste vacature gelinkt aan een beroep in de beroepenclassificatie van de VDAB. Voor die beroepen werd dan nagegaan of zij voorkwamen op de lijst van **knelpuntberoepen** zoals gecommuniceerd door de VDAB, voor 2015.

Verder werd voor elk bedrijf, op basis van het via de Stad Gent verkregen ondernemingsnummer, de bedrijfsgrootte, in termen van voltijdse equivalenten in 2010, opgezocht via de Belfirst-databank. Dit aantal voltijdse equivalenten zien we als een benadering ("proxy") van het aantal werknemers anno 2016. In overeenstemming met het classificatiesysteem van de Europese Commissie, werd een **microbedrijf gedefinieerd als een bedrijf met minder dan 10 werknemers, een klein bedrijf als een bedrijf met minstens 10 maar minder dan 50 werknemers, een middelgroot bedrijf als een bedrijf met minstens 50 maar minder dan 250 werknemers en een groot bedrijf als een bedrijf met minstens 250 werknemers**.

Ten slotte werd, op basis van de voornoemde ondernemingsnummers en de bedrijvendatabank van Trends, ook de **sector** (volgens de NACEBEL-classificatie) van elk bedrijf opgezocht. Deze sectoren werden vervolgens geaggregeerd tot drie groepen: (i) de primaire en secundaire sector (aangezien er slechts één onderneming uit de primaire sector getest werd), (ii) de tertiaire sector en (iii) de quataire sector. Dit gebeurde aan de hand van de sectorindeling van het Steunpunt Werk en Sociale Economie die kan geraadpleegd worden via http://www.steunpuntwerk.be/system/files/methodologie_classificatie_wse-sectoren.pdf. De primaire sector (of agrarische sector) levert grondstoffen en voedsel. De secundaire sector (of industriële sector) verwerkt de grondstoffen van de primaire sector. De tertiaire sector (of dienstensector of "diensten, handel en verkeer") focust op de winstgevende verkoop van geproduceerde goederen en diensten. De quataire sector, ten slotte, focust op niet-commerciële, gesubsidieerde en collectief gefinancierde dienstverlening.

De NACEBEL-codes werden verder ook gekoppeld aan de **fractie van het aantal werknemers in de sector met een niet-Westerse nationaliteit** in Vlaanderen op 31 december 2009 (data van de Kruispuntdatabank Sociale Zekerheid).

III.1.7. Ethische reflecties

Minstens twee ethische bekommernissen zijn relevant om in deze te erkennen. Ten eerste is er in zekere zin sprake van misleiding: de geteste werkgevers waren niet op de hoogte van het onderzoek. Ten tweede maakten we, ongevraagd, gebruik van de schaarse tijd van de betrokken werkgevers. Beide elementen worden uitgebreid besproken in de studie "Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical?" door Peter A. Riach en Judith Rich zoals in 2004 gepubliceerd in het internationale wetenschappelijke tijdschrift *Kyklos* (volume 57, p. 457—470). Hieronder geven we beknopt de argumenten van deze studie weer, aangevuld met een aantal eigen reflecties.

Een noodzakelijke voorwaarde om het gebruik van misleiding als onderzoeksmethode te verantwoorden is dat zonder misleiding de onderzoeksvraag niet beantwoord mag kunnen worden. Volgens ons is aan deze voorwaarde voldaan. Het is, zoals in de inleiding van dit rapport aangegeven, **algemeen aanvaard in de wetenschappelijke literatuur dat het**

veldexperiment de enige betrouwbare methode is om discriminatie te detecteren. De resultaten van andere onderzoekstechnieken zijn niet als oorzakelijk te interpreteren doordat niet-experimentele technieken (i) er niet in slagen te controleren voor alle relevante verschillen aan de werknemerszijde (bijvoorbeeld algemene aanleg en motivatie) en (ii) aanleiding kunnen geven tot vertekening door het sociaal wenselijk antwoordgedrag van respondenten.

Indien aan deze noodzakelijke voorwaarde is voldaan, dient men nog te verantwoorden dat de maatschappelijke baten van het onderzoek opwegen tegen de maatschappelijke kosten. In correspondentieonderzoek bestaat deze kost in hoofdzaak uit de tijd die de werkgevers besteden aan het selecteren en contacteren van een kandidaat voor een eerste gesprek. Van zodra een werkgever een kandidaat contacteert om deze al dan niet uit te nodigen voor een gesprek, wordt immers het onderzoek stilgelegd: de werkgever wordt geïnformeerd dat de kandidaat al een andere baan heeft gevonden en niet meer is geïnteresseerd. Deze kost weegt volgens ons niet op tegen de maatschappelijke baat van dit onderzoek, i.e. de identificatie van discriminatie op de arbeidsmarkt. **Discriminatie is een schending van een fundamenteel mensenrecht. Weten of in een samenleving fundamentele mensenrechten al dan niet geschonden worden, is van essentieel belang en compenseert de voornoemde kosten voor de werkgevers** (Riach & Rich, 2004).

De anonimiteit van deze werkgevers wordt bovendien verzekerd, zodat zij geen enkel risico lopen om de kosten van een gerechtelijke vervolging te dragen. Een dergelijke vervolging zou ten andere niet wenselijk zijn. Het bewijzen van discriminatie *op het niveau van de individuele werkgever* kan enkel gebeuren op basis van tientallen fictieve sollicitaties op diens vacatures (zie sectie VI.1.2). Zelfs indien werkgevers op basis van één of twee fictieve sollicitaties enkel zouden aangesproken worden op hun gedrag (en niet vervolgd worden), zou dit onrechtvaardig kunnen zijn daar ongelijke behandeling in reactie op één of twee fictieve sollicitaties kan ingegeven zijn door toeval in plaats van discriminatoir gedrag.

III.1.8. Beperkingen

Een correspondentie-experiment kent echter ook beperkingen. De belangrijkste beperking is dat een dergelijke experiment zich enkel focust op de **allereerste stap in het aanwervingsproces**. Op basis van de resultaten die zullen besproken worden in sectie III.2 kunnen geen uitspraken gedaan worden over discriminatie in uiteindelijke aanwervingen, laat staan in lonen of promotie. Eerder onderzoek wijst echter uit dat discriminatie typisch voorkomt in deze allereerste stap (Baert et al., 2016b). Dat is ook logisch: werkgevers zijn er bij gebaat om enkel kandidaten uit te nodigen voor een jobgesprek die een substantiële kans maken. Bovendien is discriminatie, voor wie deze ondergaat, moeilijker te detecteren tijdens de allereerste stap van het aanwervingsproces, zodat de kans op juridische problemen voor werkgevers die desgevallend discrimineren lager is.

Verder kunnen de in de volgende sectie voorgestelde resultaten **niet zomaar veralgemeend** worden naar andere soorten kandidaten (met andere vreemde origines, andere diploma's of andere werkervaringen) en andere vacatures (voor andere beroepen en in andere sectoren) dan deze die opgenomen werden in ons experiment.

Daarnaast bieden onze onderzoeksresultaten weliswaar **inzicht in of en wanneer gediscrimineerd wordt door de geteste werkgevers, maar niet waarom**. Verschillende theorieën zijn wat dat betreft voorhanden. De belangrijkste economische theorieën zijn die van de voorkeursdiscriminatie (werkgevers, hun werknemers of hun klanten ervaren

mogelijk een “onnut” door samen te werken met minderheidsgroepen en gaan dit zodoende vermijden) en de statistische discriminatie (een werkgever beschikt op basis van een cv en motivatiebrief over slechts beperkte informatie en gaat aan de hand van kenmerken zoals etniciteit en functiebeperking andere, onzichtbare productiviteit beïnvloedende kenmerken voorspellen) (Baert & De Pauw, 2014).

Ten slotte werd het experiment opgesteld volgens de regels van de kunst zodat de kans op **detectie** van het experiment in principe klein zou moeten zijn. Toch is het mogelijk dat bepaalde werkgevers het experiment detecteerden. De Stad Gent communiceerde voorafgaand aan de dataverzameling gedragstesten te zullen laten uitvoeren. Bovendien werd tijdens de periode van de dataverzameling een parallel lopend correspondentie-onderzoek aan de Universiteit Gent gedetecteerd door een werkgever. Deze werkgever lanceerde daarop een (beperkte) discussie in Het Nieuwsblad omtrent het gebruik van dergelijke experimenten. Dit kan de kans op detectie verhoogd hebben. De reacties van de geteste werkgevers wijzen echter niet in die richting. Statistische testen reveleren verder ook geen evidentie voor een evolutie in de resultaten rond de periode van de discussie van de testen in de media. Bovendien zou een beperkte detectie van het experiment ook enkel leiden tot een (beperkte) onderschatting van de gemeten discriminatie daar verondersteld kan worden dat werkgevers die het experiment doorhadden geen ongelijke behandeling zullen gesteld hebben.

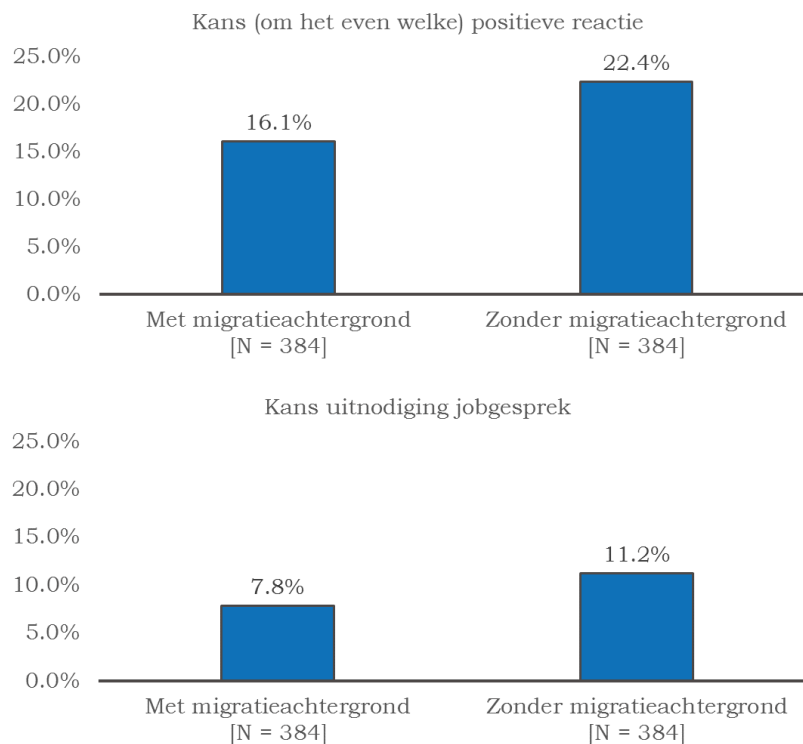
III.2. Resultaten

In deze sectie bespreken we de resultaten van het in de vorige sectie besproken correspondentie-experiment naar etnische discriminatie in hoofde van contractanten van de Stad Gent. We doen dit aan de hand van figuren die de gemeten ongelijke behandeling grafisch voorstellen. De achterliggende tabellen zijn evenwel ter beschikking in de Appendix.

III.2.1. Was er discriminatie op basis van migratieachtergrond?

Zoals eerder vermeld, werden in totaal in het kader van dit eerste experiment 768 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar 384 echte vacatures. Voor 287 van deze vacatures ontving geen de twee kandidaten een positieve reactie (in brede zin). In 51 van de gevallen ontvingen ze beide een positieve reactie. In 11 gevallen kreeg enkel de kandida(a)t(e) met een migratieachtergrond (gereveleerd door haar/zijn “vreemde” naam) een positieve reactie en in 35 gevallen enkel de kandidaat met de typisch Vlaamse naam. Zoals afgebeeld in Figuur III.2 komt dit neer op een (om het even welke) **positieve reactie voor de kandidaten met een migratieachtergrond in 16.1% (i.e. $(51 + 11)/384$) van hun sollicitaties. Hun tegenhangers met een typisch Vlaams klinkende naam kregen een positieve reactie voor 22.4% van dezelfde vacatures.** Met andere woorden: de “Vlaamse” kandidaten dienden ongeveer 4.46 (i.e. $1/0.224$) keer te solliciteren om een positieve reactie te krijgen, de “vreemde” ongeveer 6.21 keer.

Figuur III.2 – Positieve antwoordkans naar migratieachtergrond



De verhouding van deze positief antwoordkansen naar migratieachtergrond geeft aanleiding tot een maatstaf voor discriminatie die dominant is in de wetenschappelijke literatuur: de positief antwoordratio. Meer concreet: **de positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten met een migratieachtergrond een positieve reactie ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor kandidaten zonder migratieachtergrond.** Een positief antwoordratio hoger (lager) dan 1 duidt dan ook op een voordeel (nadeel) voor kandidaten met een migratieachtergrond.

Op basis van de ruime definitie van wat een positief antwoord is, bekomen we een positief antwoordratio van 0.72 (i.e. 16.1/22.4). **Dat wil zeggen dat de kandidaten met een migratieachtergrond in ons experiment 28% minder positieve reacties in ruime zin ontvingen.** Anders gesteld: een kandidaat met een vreemde naam had, zuiver door die naam, 28% minder kans op een positieve reactie. Op basis van de in Tabel III.3 (in de Appendix) besproken t-toets kunnen we met bijzonder hoge waarschijnlijkheid het toeval in deze uitsluiten (in technische bewoordingen: de positief antwoordratio was statistisch significant verschillend van 1 op het 1%-significantieniveau). **Met andere woorden, etnische discriminatie in hoofde van de geteste werkgevers is duidelijk nog steeds een belangrijke drempel voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt.**

Hetzelfde besluit kan getrokken worden op basis van de uitkomsten voor onze strikte definitie van wat een positief antwoord is. De kandidaten met een migratieachtergrond in ons experiment kregen in 7.8% van de vacatures meteen een uitnodiging voor een jobgesprek aangaande de in de vacature besproken baan. Voor hun "Vlaamse" tegenhangers was het overeenkomstig percentage 11.2%. De positief antwoordratio, zoals afgebeeld in Figuur III.2, is 0.70. **Ergo, de kandidaten met een "vreemd" klinkende naam hadden 30% minder kans op een jobgesprek in vergelijking met**

hun Vlaamse tegenhangers die voor dezelfde vacatures solliciteerden en, dankzij het ontwerp van ons experiment, op hun naam na perfect dezelfde kenmerken hadden.

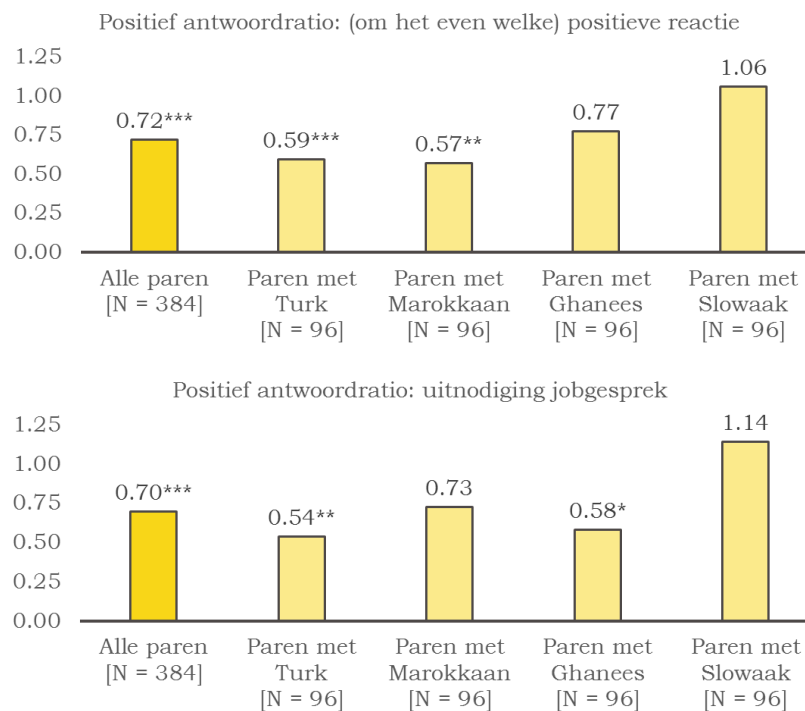
III.2.2. Door welke deelgroepen van kandidaten, vacatures, beroepen, werkgevers en sectoren werden onze resultaten gedreven?

Het is interessant de volledige experimenteel verzamelde dataset op te delen naar deeldatasets volgens kandidaats-, vacature-, beroeps- en sectorkenmerken. Op die manier kan bekeken worden door welke deelgroepen naar deze kenmerken onze algemene resultaten gedreven werden. Bovendien kan nagegaan worden of ook op het niveau van deze deeldatasets discriminatie statistisch significante ongelijke behandeling kan vastgesteld worden, wat op zich minder evident is gegeven het lagere aantal observaties (en *ipso facto* de lagere statistische kracht) op dat niveau.

Figuur III.3 presenteert de positief antwoordratio's per deeldataset naar de specifieke migratieachtergrond van de kandidaat met de migratieachtergrond binnen elk paar. De positief antwoordratio's liggen onder 1 voor de deeldatasets met een Turkse, Marokkaanse of Ghanese kandidaat, zowel wanneer onze enge als wanneer onze ruime definitie van wat een positief antwoord is gevolgd worden. Zij ontvingen dus minder positieve reacties in het algemeen en uitnodigingen voor een jobgesprek in het bijzonder dan kandidaten met een Vlaams klinkende naam. Als we kijken naar het krijgen van om het even welke positieve reactie, dan is deze positief antwoordratio statistisch significant lager dan 1 voor de paren met Turkse en de paren met Marokkaanse kandidaten. Als we kijken naar het meteen uitgenodigd worden voor een jobgesprek, dan is deze positief antwoordratio statistisch significant lager dan 1 voor de paren met Turkse en de paren met Ghanese kandidaten. **We kunnen dus, voor minstens één van beide uitkomsten, verwerpen dat kandidaten met een Turkse, Marokkaanse of Ghanese naam gelijk behandeld werd als kandidaten met een Vlaamse naam.** Beide positief antwoordratio's zijn daarentegen hoger dan 1 wanneer Slowaakse kandidaten afgezet worden ten opzichte van Vlaamse kandidaten. Deze ratio's liggen echter erg dicht bij 1 en zijn statistisch niet significant. **Onze resultaten tenderen dus naar gelijke behandeling van kandidaten met een Vlaamse en kandidaten met een Slowaakse naam.**

Op basis van Figuur III.3 kan echter geen uitspraak gedaan worden omtrent het verschil in discriminatie jegens de verschillende etnische minderheden. Deze figuur geeft immers weliswaar aan of het aantal positieve reacties statistisch significant verschilden tussen de kandidaten van bepaalde origines enerzijds en kandidaten met een typisch Vlaamse naam anderzijds, maar presenteert geen statistische toetsen die kandidaten van verschillende origines vergelijken. Daar nooit kandidaten van verschillende etnische minderheden solliciteerden voor dezelfde vacatures, zal daaromtrent pas een uitspraak kunnen gedaan worden op basis van een regressieanalyse die controleert voor verschillen tussen de geteste vacatures. Deze worden besproken in de volgende deelsectie.

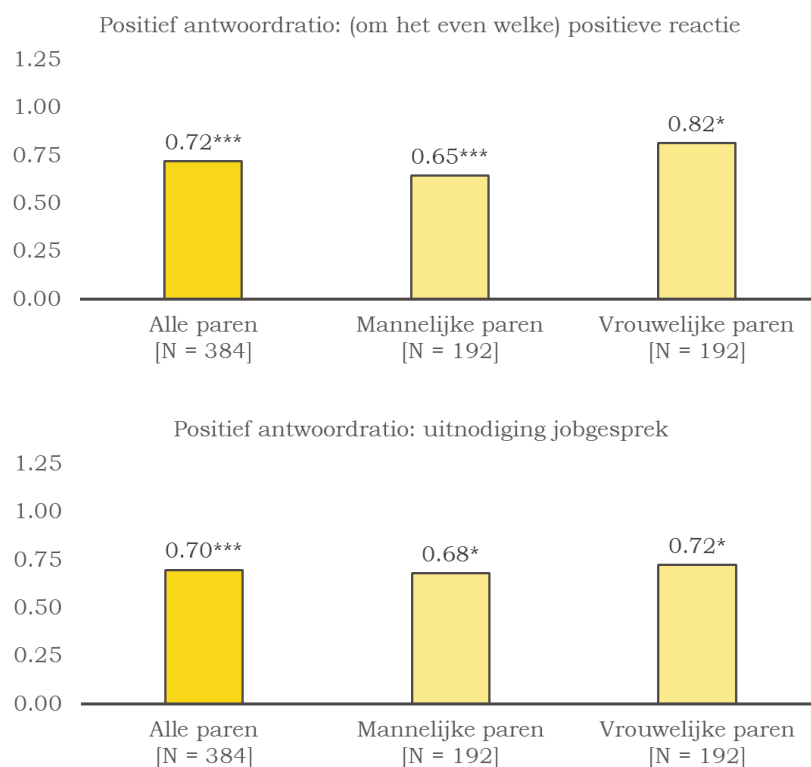
Figuur III.3 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets specifieke migratieachtergrond van kandidaat met migratieachtergrond



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

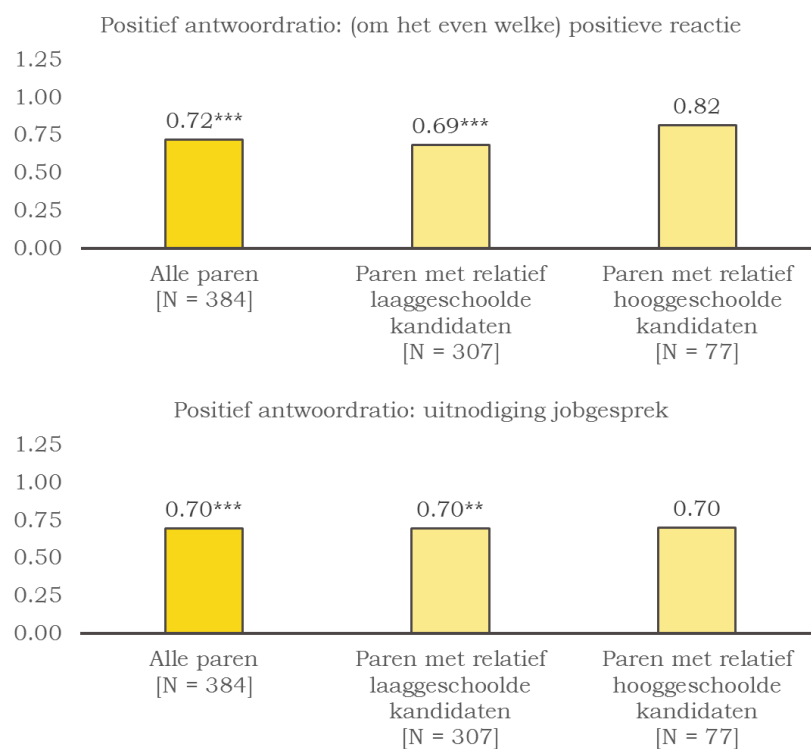
Vervolgens delen we de verzamelde data op naar drie andere kandidaatskenmerken: geslacht, scholingsniveau en werkervaring. Pro memorie: de paren van “relatief laaggeschoolde” kandidaten in ons experiment bezitten een diploma secundair onderwijs (en zijn dus eigenlijk “midden(-laag)geschoold”) en de paren van “relatief hooggeschoolde” kandidaten een Bachelor-diploma (deze zijn eigenlijk “midden(-hoog)geschoold”). **Figuur III.4 maakt duidelijk dat etnische discriminatie zowel kon vastgesteld worden binnen de deeldataset van mannelijke als binnen de deeldataset van vrouwelijke kandidaten.** We komen in deelsectie III.2.3 terug op de eventuele significantie van de (beperkt) hogere discriminatie jegens mannen. Verder wordt, zo toont Figuur III.5, de algemeen gemeten discriminatie gedreven door onze sollicitaties met relatief laaggeschoolde kandidaten. Gegeven echter het beperkte verschil in de positief antwoordratio's voor relatief laaggeschoolden en relatief hooggeschoolden, lijkt dit eerder een gevolg van het grote aandeel aan laaggeschoolden (80%) binnen de totale dataset (zie Tabel III.3 in Appendix). **Ten slotte wordt de gevonden etnische discriminatie duidelijk gedreven door de paren van kandidaten zonder werkervaring en, in mindere mate, degenen met 10 jaar werkervaring.** Wanneer zowel de “Vlaamse” kandidaat als de “vreemde” kandidaat kunnen bogen op 20 jaar relevante ervaring, liggen de positief antwoordratio's dicht bij 1.

Figuur III.4 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets geslacht



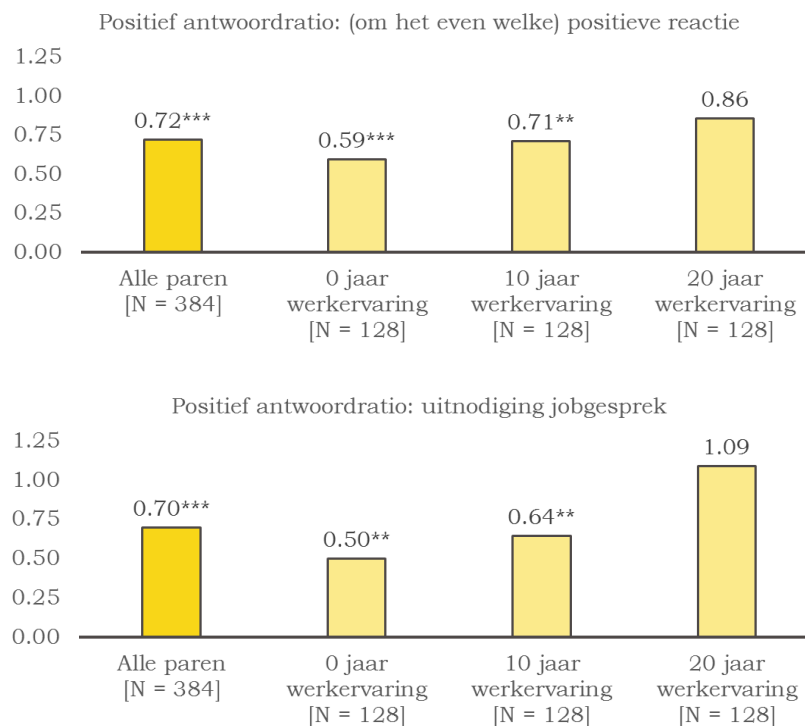
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantienniveau aan.

Figuur III.5 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets scholingsniveau



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantienniveau aan.

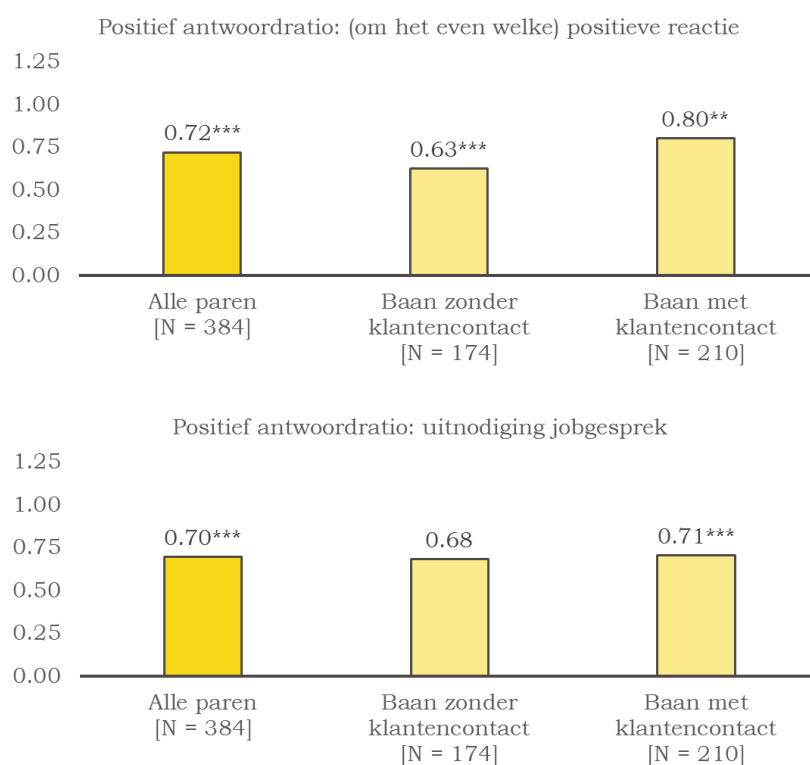
Figuur III.6 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets werkervaring



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) (1%-) significantieniveau aan.

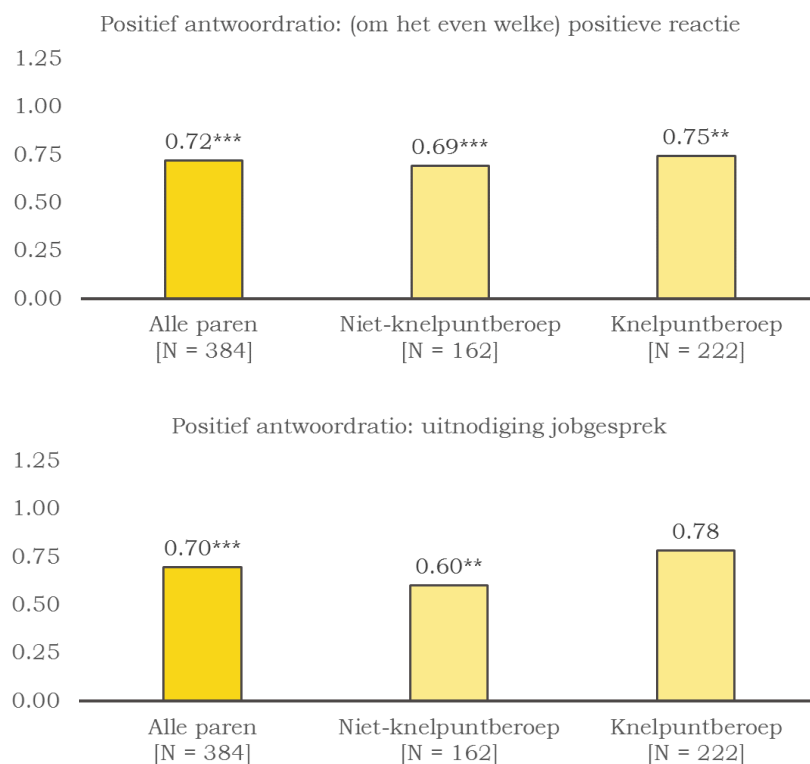
Ten slotte delen we de data op naar vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken. Uit Figuur III.7, Figuur III.8 en Figuur III.11 blijkt dat onze resultaten licht gedreven worden door de sollicitaties voor banen met klantencontact, niet-knelpuntberoepen en sectoren met relatief weinig niet-Westerse werknemers. Deze drie bevindingen stroken met de wetenschappelijke literatuur (Baert et al., 2015a; Neumark, 2016; Riach & Rich, 2002). De positief antwoordratio's naar deze kenmerken liggen echter niet ver uit elkaar, zodat we, op basis van de regressieanalyse gepresenteerd in de volgende deelsectie, vermoedelijk niet zullen kunnen uitsluiten dat de verschillen in discriminatie gedreven zijn door het toeval. Dit is echter anders wanneer we de dataset opdelen naar de grootte van de werkgever en de precieze sector (primair/secundair, tertiair of quartair) in Figuur III.9 en Figuur III.10. **Daar waar de positief antwoordratio's weinig of niet afwijken van 1 voor de vacatures bij middelgrote en grote werkgevers, wordt significante ongelijke behandeling door micro- en kleine bedrijven gevonden.** Wat de opdeling naar sectoren betreft, is het verder duidelijk dat de gevonden etnische discriminatie vooral gedreven wordt door de geteste vacatures in de tertiaire sector. Dit hangt echter nauw samen met het feit dat meer dan 60% van de geteste vacatures uit deze sector kwamen.

Figuur III.7 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets klantencontact in baan



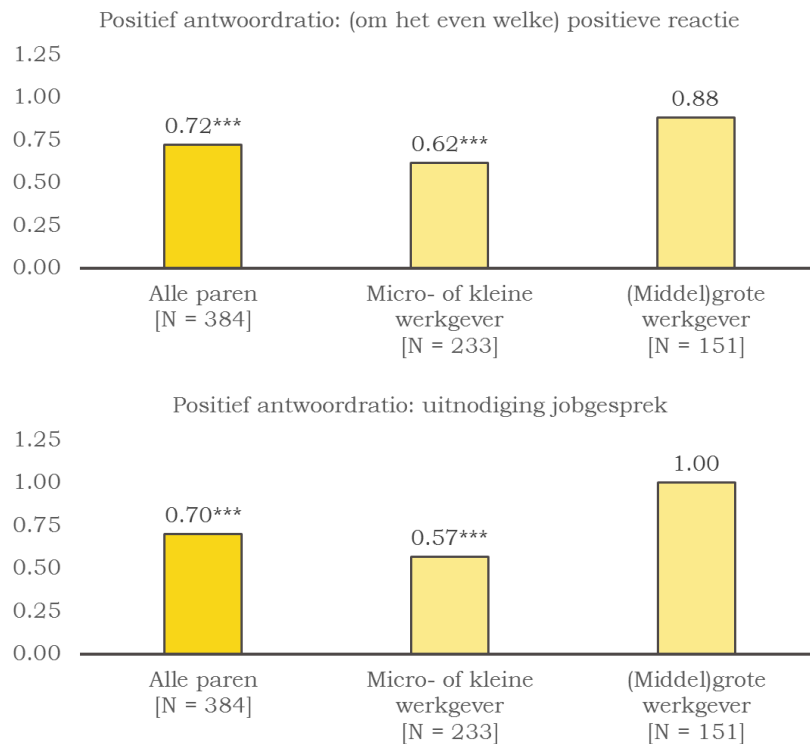
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) (1%-) significantieniveau aan.

Figuur III.8 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets knelpuntstatus beroep



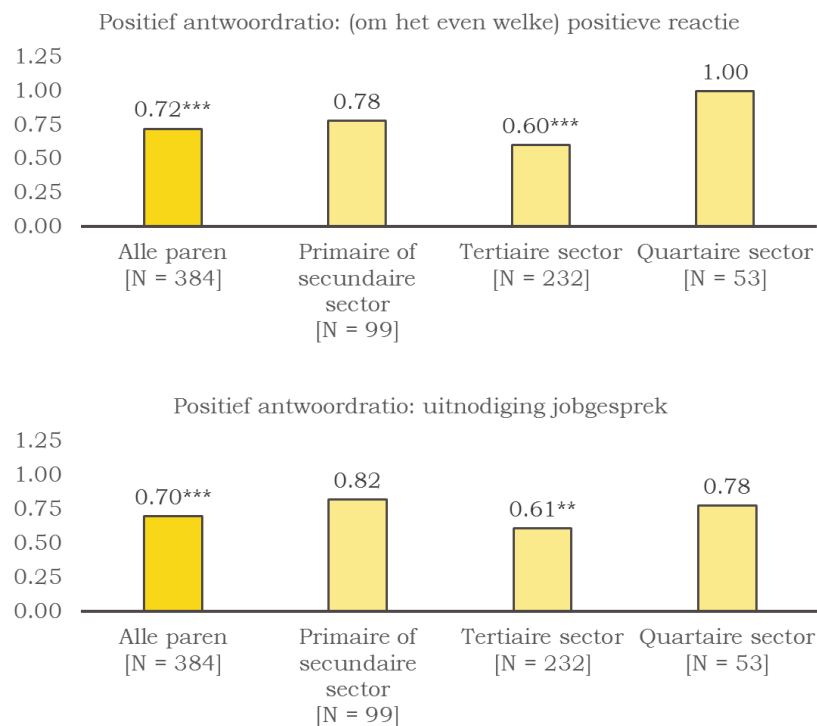
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) (1%-) significantieniveau aan.

Figuur III.9 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets bedrijfsgrootte



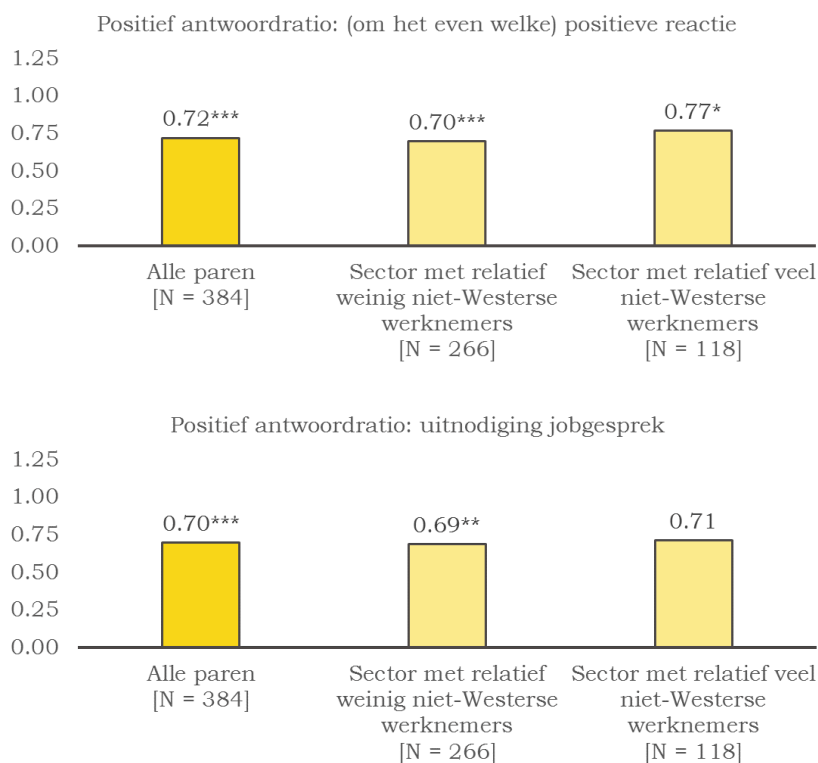
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

Figuur III.10 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets sector



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

Figuur III.11 – Positieve antwoordratio's naar migratieachtergrond: deeldatasets percentage niet-Westerse werknemers in sector



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

III.2.3. Voor welke deelgroepen van kandidaten, vacatures, beroepen, werkgevers en sectoren was de discriminatie hoger?

Zoals vermeld in de vorige deelsectie, laten de Figuren III.3 tot III.11 niet toe om uitspraken te doen inzake een eventuele statistisch significante hogere of lagere discriminatie jegens etnische minderheden voor bepaalde deelgroepen van kandidaten, vacatures, beroepen, werkgevers en sectoren. Zoals aangegeven, presenteren deze figuren enkel statistieken betreffende vergelijkingen tussen kandidaten met een migratieachtergrond en kandidaten zonder migratieachtergrond, maar geen statistische toetsen inzake hoe eventuele verschillen variëren tussen deeldatasets. Daar deze deeldatasets niet dezelfde vacatures omvatten, dient voor dergelijke toetsen gecorrigeerd te worden voor alle kenmerken van deze vacatures. We deden dit aan de hand van een regressieanalyse waarin het al dan niet krijgen van een positieve reactie (in ruime of enge zin) geregresseerd (i.e. zo goed mogelijk voorspeld) werd aan de hand van (i) het al dan niet hebben van een migratieachtergrond, (ii) de eerder vernoemde kandidaats-, vacature-, beroeps-, werkgevers- en sectorkenmerken in interactie met die migratieachtergrond en (iii) vaste effecten op het vacatureniveau. De resultaten van deze analyses worden gepresenteerd in Tabel III.5 (in Appendix). Deze resultaten zijn erg in lijn met wat aan bod kwam in de vorige deelsectie en kunnen als volgt samengevat worden:

- **Het reveleren van een “vreemde” naam verlaagt, in het algemeen, de kans op om het even welke positieve reactie met 6.3 procentpunt en de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek met 3.4**

procentpunt. Dit komt overeen met het verschil tussen de kans op om het even welke positieve reactie van 22.4% voor “Vlamingen” en 16.1% “niet-Vlamingen” en de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek van 11.2% voor “Vlamingen” en 7.8% voor “niet-Vlamingen”, vermeld in Tabel III-3 en besproken in deelsectie III.2.1.

- **In vergelijking met kandidaten met een Slowaakse (of Vlaamse) naam, is de kans op om het even welke positieve reactie statistisch significant lager voor kandidaten met een Turkse naam en kandidaten met een Marokkaanse naam en de kans om onmiddellijk voor een jobgesprek uitgenodigd te worden statistisch significant lager voor kandidaten met een Turkse naam en kandidaten met een Ghanese naam.** Hoewel het moeilijk is de vergelijking voor deze specifieke groepen in een internationaal perspectief te plaatsen, is het feit dat er dergelijke verschillen zijn in overeenstemming met de studie van Booth et al. (2012) voor Australië.
- **De gevonden discriminatie is statistisch significant lager wanneer kandidaten kunnen bogen op 20 jaar werkervaring en wanneer ze solliciteren voor (middel)grote bedrijven.** Beide bevindingen zijn in overeenstemming met de internationale wetenschappelijke literatuur. De bevinding dat discriminatie lager is wanneer kandidaten meer ervaren zijn congrueert met de eerder vernoemde theorie van de statistische discriminatie. Deze ervaring biedt werkgevers enige garantie omtrent de productiviteit van kandidaten, zodat zij deze niet moeten afleiden uit (mis)percepties op basis van de origine van de naam van de kandidaten. De bevinding dat discriminatie lager (en onbestaande, zoals blijkt uit de vorige deelsectie) is voor vacatures bij (middel)grote bedrijven komt overeen met wat Carlsson & Rooth (2007), Kaas & Manger (2012) en Wood et al. (2009) vonden in Zweden, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. De voornaamste verklaring die zij voor deze bevinding geven, is dat grotere ondernemingen vaak op meer uitgebouwde HR-departementen en beter uitgewerkte rekruterings- en selectieprocedures kunnen rekenen. Deze verklaring kan een reden zijn om enig mededogen te tonen ten opzichte van de gevonden (hogere) etnische discriminatie door kleinere ondernemingen. In deze ondernemingen is het vaak de eigenaar zelf die de selectie van kandidaten dient te doen, zonder enige professionele ondersteuning. In overeenstemming met de eerder vernoemde theorie van de statistische discriminatie is de kans derhalve groot dat zij zich onder tijdsdruk genoodzaakt voelen niet-waargenomen productiviteitsdeterminanten af te leiden uit persoonskenmerken op basis van dewelke ongelijke behandeling in feite verboden is.
- **De data die we in het kader van dit onderzoek verzamelden laat niet toe statistisch significante verschillen in discriminatie vast te stellen naar het geslacht en scholingsniveau van de kandidaten, het klantencontact in de vacature, de knelpuntstatus van het beroep en de sector.**

III.2.4. Hoe verhoudt de gevonden discriminatie zich ten opzichte van eerdere metingen?

Het is onmogelijk een absoluut oordeel te vellen omtrent of de gemeten ongelijke behandeling hoog dan wel laag is. Wat wel mogelijk is, is de gevonden positief antwoordratio's vergelijken met de overeenkomstige ratio's in eerdere studies. De meeste van deze studies hanteerden de enge definitie van wat een positief antwoord is (een uitnodiging voor een jobgesprek dus), zodat we hun resultaten, die worden samengevat in Tabel III.6 (in Appendix), vergelijken met onze positief antwoordratio in enge zin van 0.70. De tabel toont aan dat deze positief antwoordratio **zeer dicht**

aanleunt bij de gemeten etnische discriminatie in de Verenigde Staten (0.67 in een studie van 2004 en 0.68 in een studie van 2012), Zweden (0.67) en Canada (0.68). In Australië en Frankrijk was de gemeten discriminatie hoger met 0.60 en 0.56 als positief antwoordratio's, respectievelijk. In Nederland, ten slotte, was de discriminatie lager (positief antwoordratio van 0.86). Er dient evenwel een duidelijke *caveat* bij deze vergelijking geplaatst te worden. De geteste beroepen zijn niet dezelfde, zoals blijkt uit Tabel III.6, en de periode van dataverzameling (en dus economische conjunctuur) ook niet.

Interessant is de vergelijking met eerdere correspondentie-experimenten die in Vlaanderen werden uitgevoerd. Baert et al. (2015a) en Baert & Vujić (2016) zetten in hun experimenten fictieve kandidaten met een typisch Vlaams klinkende naam af tegenover fictieve kandidaten met een typisch Turks klinkende naam. De uitnodigingsratio voor Turkse kandidaten ligt in het in dit rapport besproken experiment met 0.54 duidelijk onder wat gevonden werd in Baert et al. (2015a) en Baert & Vujić (2016). Om deze vergelijking te beoordelen, is het belangrijk na te gaan of de drie experimenten vergelijkbaar zijn in de karakteristieken op kandidaats-, vacature-, beroeps- of sectorniveau die in de regressieanalyse besproken in de vorige deelsectie aanleiding gaven tot verschillende discriminatie (naast specifieke origine): aantal jaren werkervaring en bedrijfsgrootte. Wat de bedrijfsgrootte betreft, is de verdeling in de drie experimenten vergelijkbaar. Wat het ervaringsniveau van de kandidaten betreft, is deze ervaring in het experiment besproken in dit rapport duidelijk hoger. Daar ervaring discriminatie lijkt te doen afnemen, betekent dit dat onze uitnodigingsratio van 0.54 voor Turken in principe nog lager zou geweest zijn wanneer enkel met schoolverlaters zou gesolliciteerd worden zijn. **We kunnen dan ook stellen dat de etnische discriminatie in hoofde van de werkgevers die de non-discriminatieclausule van de Stad Gent ondertekenden dus minstens even hoog lijkt als de discriminatie die gevonden werd in eerdere Vlaamse studies.**

IV. Veldonderzoek naar ongelijke behandeling op basis van functiebeperking

In dit hoofdstuk bespreken we het tweede correspondentie-experiment dat we in het kader van de opdracht uitvoerden. Zoals eerder aangegeven, werd dit tweede experiment uitgevoerd om ongelijke behandeling jegens personen met een functiebeperking te meten. Opnieuw testten we vacatures van werkgevers die in 2014 in het kader van overheidsopdrachten voor de stad leverden of werkten. De beschrijving van de dataverzameling en onderzoeksresultaten is substantieel korter dan die voor het vorige experiment. Dat komt enerzijds omdat de dataverzameling volstrekt parallel verliep met die in het eerste experiment en anderzijds omdat de verzamelde data, zoals aangekondigd bij de uitgeschreven offerte, minder omvangrijk was, zodat minder statistische kracht voorhanden was om doorgedreven analyses uit te voeren.

IV.1. Dataverzameling

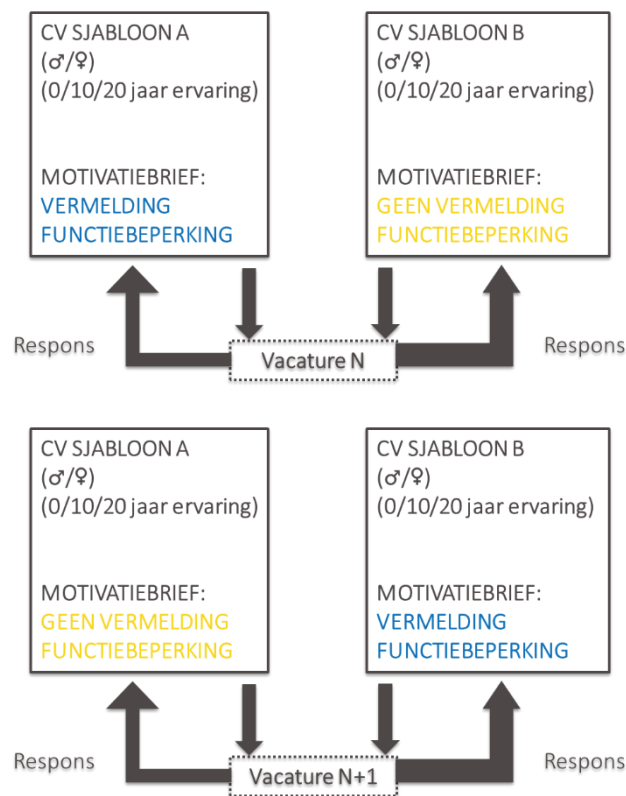
Het tweede correspondentie-experiment verliep volstrekt gelijkaardig als (en parallel met) dat beschreven in de deelsecties van sectie III.1, op het feit na dat geen datakoppeling gebeurde zoals beschreven in deelsectie III.1.6. Dezelfde cv-sjablonen werden gebruikt en dezelfde terminologie, ethische reflecties en beperkingen zijn geldig. Gegeven de verschillende grond voor discriminatie die getest werd, waren er evenwel twee belangrijke verschilpunten, die we in wat volgt bespreken.

De discriminatiegrond die in het kader van dit tweede correspondentie-experiment aan de paren van cv-sjablonen werden gekoppeld, was ditmaal niet een migratieachtergrond, maar een functiebeperking. **Het hebben van een functiebeperking werd, in overeenstemming met onder andere Baert (2016), gereveleerd via één of meerdere zinnen in de motivatiebrief. Deze zinnen werd op een lukrake manier gekoppeld aan de cv-sjablonen van type A en type B.** Naar analogie met het roteren over de verschillende etnische minderheidsgroepen in het experiment besproken in Hoofdstuk III, wisselden we af tussen paren waarin de kandidaat met de functiebeperking hetzij blindheid, doofheid of autisme reveleerde. Deze kandidaat gaf telkens aan dat zij/hij naar een open samenwerking toe reeds bij het solliciteren wenste aan te geven onder de desbetreffende functiebeperking te lijden. Tevens vermeldde zij/hij dat zij/hij zich daarom zou laten vergezellen door een tolk (indien doof) of een blindengeleidehond (indien blind). Eveneens werd ook benadrukt dat de kandidaat mits aanpassingen aan de werkplek (zoals een aangepast toetsenbord voor de computer, tolkenuren of een plaats voor een blindengeleidehond) even productief kon zijn als een kandidaat zonder functiebeperking. Wanneer de kandidaat autisme had, werd vermeld dat zij/hij nood had aan structuur en regelmaat maar dat dit niet betekende dat zij/hij niet hield van uitdaging in haar/zijn werk. Deze formuleringen werden in het kader van Baert (2016) bepaald in samenspraak met werknemers van organisaties die individuen met een functiebeperking begeleiden op de arbeidsmarkt (GTB Gent vzw, Cursief vzw and UBCO). De gebruikte cv's van type A en

type B verschilden op geen enkel punt naargelang zij werden vergezeld door een motivatiebrief zonder dan wel met de vermelding van een functiebeperking.

Daarnaast werden enkel **vacatures geselecteerd voor dewelke, op basis van de inhoud van de vacatureberichten, van de kandidaat met de functiebeperking kon verwacht worden dat hij/zij even productief zou zijn als een voor de rest gelijkaardige kandidaat zonder beperking**. Dat neemt vanzelfsprekend niet weg dat het altijd mogelijk is dat werkgevers niet alle informatie omtrent de vacatures die zij dienen te vullen vermelden in hun vacatureberichten. Mogelijk hielden deze banen dan ook niet-waargenomen facetten in door dewelke onze kandidaten met een beperking toch minder productief zouden zijn in realiteit dan onze kandidaten zonder een beperking. Dat impliceert dat we **dienen te vermijden de ongelijke behandeling die in de volgende sectie wordt beschreven meteen gelijk te schakelen aan discriminatie**.

Figuur IV.1 – Onderzoeksontwerp correspondentie-experiment ongelijke behandeling functiebeperking



IV.2. Resultaten

Net zoals voor het eerste correspondentie-experiment, bespreken we de resultaten voor het correspondentie-experiment betreffende ongelijke behandeling op basis van functiebeperking aan de hand van figuren en gaan de achterliggende tabellen in de Appendix. Opnieuw bespreken we de resultaten achtereenvolgens op het niveau van de volledige dataset en voor enkele deeldatasets. Het aantal opdelingen is hier evenwel, zoals aangekondigd, beperkter gehouden, gegeven het beperkte aantal vacatures die voor elke deeldataset beschikbaar zijn.

Figuur IV.2 presenteert de eerste bevindingen. In totaal kregen de kandidaten die een functiebeperking reveleerden in 13.9% van hun sollicitaties een positieve reactie in ruime zin. Hun volstrekt gelijkaardige tegenhangers zonder beperking, die voor dezelfde vacatures solliciteerden, kregen een positieve reacties in 17.1% van de gevallen. Dit geeft aanleiding tot een positief antwoordratio van 0.81. **De kandidaten met een beperking kregen dus 19% minder positieve reacties in ruime zin. Deze positief antwoordratio is echter niet statistisch significant verschillend van 1, zodat we niet kunnen uitsluiten dat de vastgestelde ongelijke behandeling in positieve reacties in ruime zin het gevolg is van toeval.** Opmerkelijk is dat deze ratio ook hoger is (en dus een lager niveau van discriminatie impliceert) dan de overeenkomstige ratio in het correspondentie-experiment rond etnische discriminatie.

Wanneer we positieve respons verenigen tot het uitgenodigd worden voor een jobgesprek aangaande de in de vacature aangekondigde baan, krijgen we een ander beeld. Slechts 3.7% van onze sollicitaties met een kandidaat met een beperking werden beantwoord met een uitnodiging voor een jobgesprek tegenover 6.0% van onze sollicitaties met een kandidaat zonder beperking. Dit geeft aanleiding tot een positief antwoordratio van 0.62, wat betekent dat **de kandidaten met een beperking 38% minder kans hadden op een uitnodiging voor een jobgesprek.** Deze ratio is wel significant, zij het, slechts op het 10%-significantieniveau. Het feit dat we geen hoger significantieniveau bekomen, hangt samen met de beperkte dataverzameling voor dit experiment en het lage aantal positieve reacties in enge zin in het bijzonder. Het feit dat ook voor de kandidaten zonder beperking de kans op een jobgesprek veel lager lag dan die in het eerste correspondentie-experiment (11.2% voor de "Vlaamse" kandidaten) kan verklaard worden door de specifieke selectie van vacatures waarvoor kandidaten met hetzij blindheid, hetzij doofheid, hetzij autisme konden solliciteren.

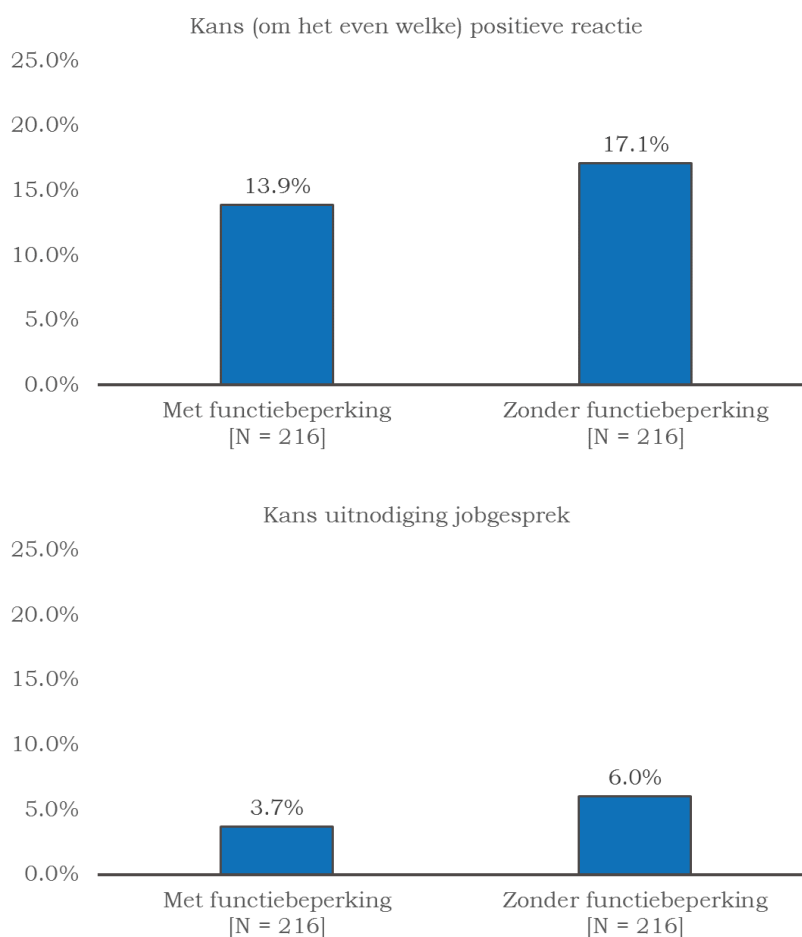
Samen genomen kunnen de besproken positief antwoordratio's op minstens twee manieren geïnterpreteerd worden. Mogelijk zien werkgevers het aannemen van een persoon met een beperking als een **risico**. Vandaar stellen ze eerst een aantal bijkomende vragen aan deze kandidaten (vandaar geen statistisch significante ongelijke behandeling inzake positieve respons in brede zin) alvorens deze uit te nodigen voor een jobgesprek (vandaar (zwak)significante ongelijke behandeling inzake het uitnodigen voor een jobgesprek). Wat ook mogelijk is, is dat de werkgevers in ons experiment de kandidaten met een beperking **uit beleefdheid (of voorzichtigheid)** een enigszins positieve reactie gaven maar geen intentie hadden deze ooit voor een jobgesprek uit te nodigen.

Vervolgens beschouwen we de ongelijke behandeling op basis van functiebeperking voor verschillende deeldatasets naar kandidaatskenmerken. Figuur IV.3, Figuur IV.4, Figuur IV.5 en Figuur IV.6 geven de positief antwoordratio's weer voor de deeldatasets naar de specifieke beperking van de kandidaat binnen het paar met een beperking en naar het geslacht, scholingsniveau en ervaringsniveau van het paar van kandidaten, respectievelijk. Deze figuren tonen aan dat hoewel over de hele dataset heen geen statistisch significante ongelijke behandeling in positieve reacties in ruime zin werd gevonden, dit wel het geval is voor bepaalde deeldatasets. **De sollicitaties met een blinde kandidaat kregen gemiddeld 33% minder positieve reacties in ruime zin. Ook binnen de deeldataset van mannelijke kandidaten werd een 33% lagere kans op om het even welke positieve reactie voor degenen met een functiebeperking (in vergelijking met degenen zonder beperking) vastgesteld.** De gerelateerde positief antwoordratio's zijn statistisch significant verschillend van 1 op het 5%- en 10%-significantieniveau, respectievelijk.

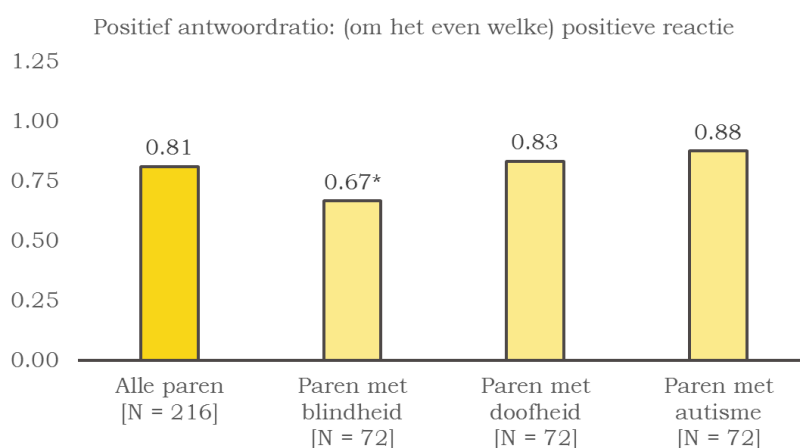
Gegeven de besproken beperkte variatie in de uitkomst van positieve reacties in enge zin, heeft het weinig zin deze maatstaf te beschouwen voor deeldatasets naar kandidaatskenmerken.

Wel relevant is nagaan welke reacties de kandidaat met een beperking kreeg indien deze geen positief antwoord (in enge of brede zin) kreeg en de kandidaat zonder beperking binnen hetzelfde paar van sollicitanten wel. Zoals eerder aangegeven, is het immers mogelijk dat de banen waarvoor gesolliciteerd werd, bepaalde kenmerken inhielden die niet werden vermeld in de vacatureberichten maar wel de kandidaat met de beperking minder productief maakten, zodat van discriminatie bij ongelijke behandeling van de kandidaten geen sprake kon zijn. In dat geval zou men echter van werkgevers kunnen verwachten dat zij open zijn over deze (geoorloofde) grond voor ongelijke behandeling. Figuur IV.7 toont echter aan dat dit slechts in 6.3% van de gevallen waarin de kandidaat zonder beperking wel een positieve reactie kreeg en degene met beperking niet, dit ook zo gebeurde. In de helft van deze gevallen was er helemaal geen reactie naar de kandidaat met de beperking en in 6.3% van deze gevallen was er wel een reactie maar geen motivatie. Problematischer zijn evenwel de 37.5% overige reacties. Dit waren immers drogredenen aangezien de kandidaten met en zonder beperking binnen elk paar op hun beperking na volstrekt gelijkaardig waren: werkgevers verwezen toch naar “een beperkte match met de vacature” (25.0%) en onvoldoende ervaring (6.3%).

Figuur IV.2 – Positieve antwoordratio's naar functiebeperking: deeldatasets specifieke functiebeperking van kandidaat met functiebeperking

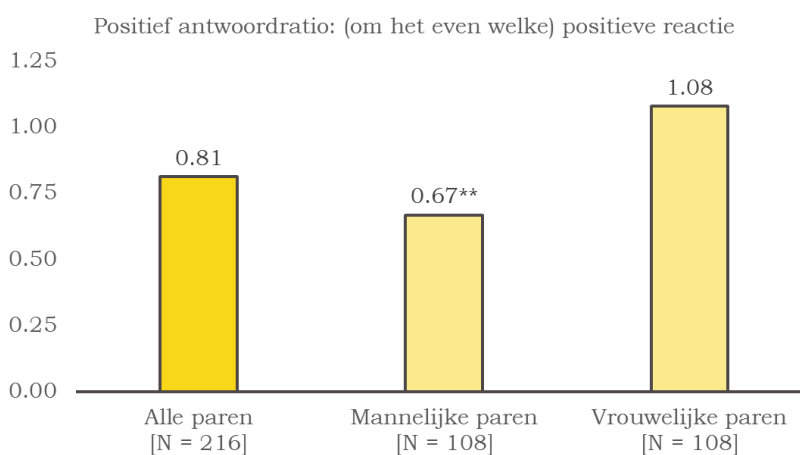


Figuur IV.3 – Positieve antwoordratio naar functiebeperking: deeldatasets specifieke functiebeperking



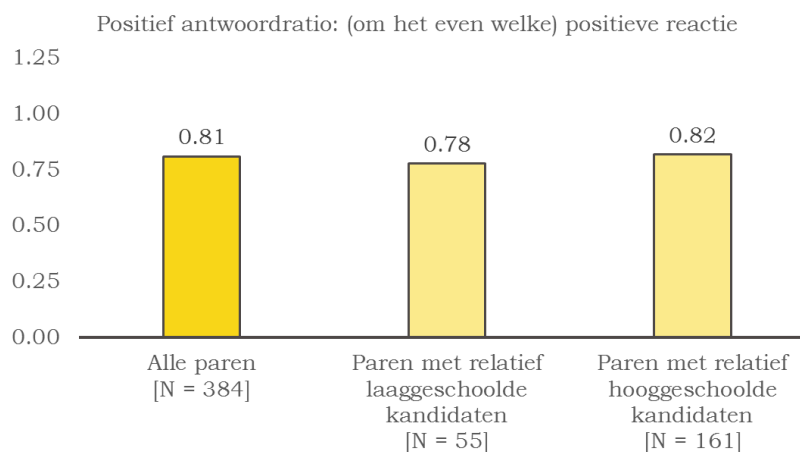
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

Figuur IV.4 – Positieve antwoordratio naar functiebeperking: deeldatasets geslacht



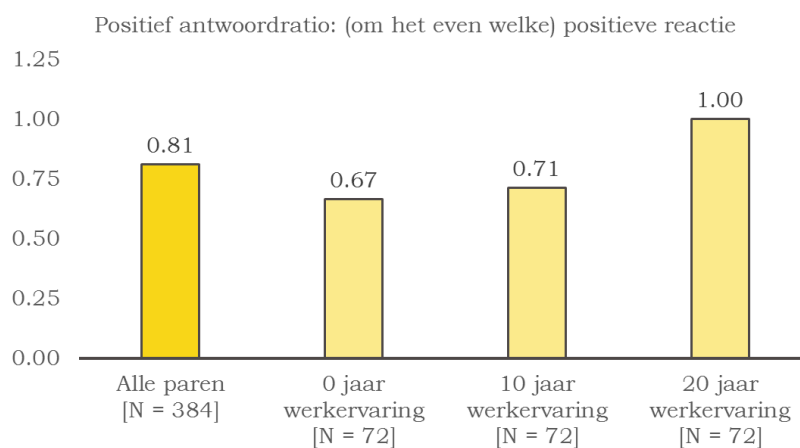
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

Figuur IV.5 – Positieve antwoordratio naar functiebeperking: deeldatasets scholingsniveau



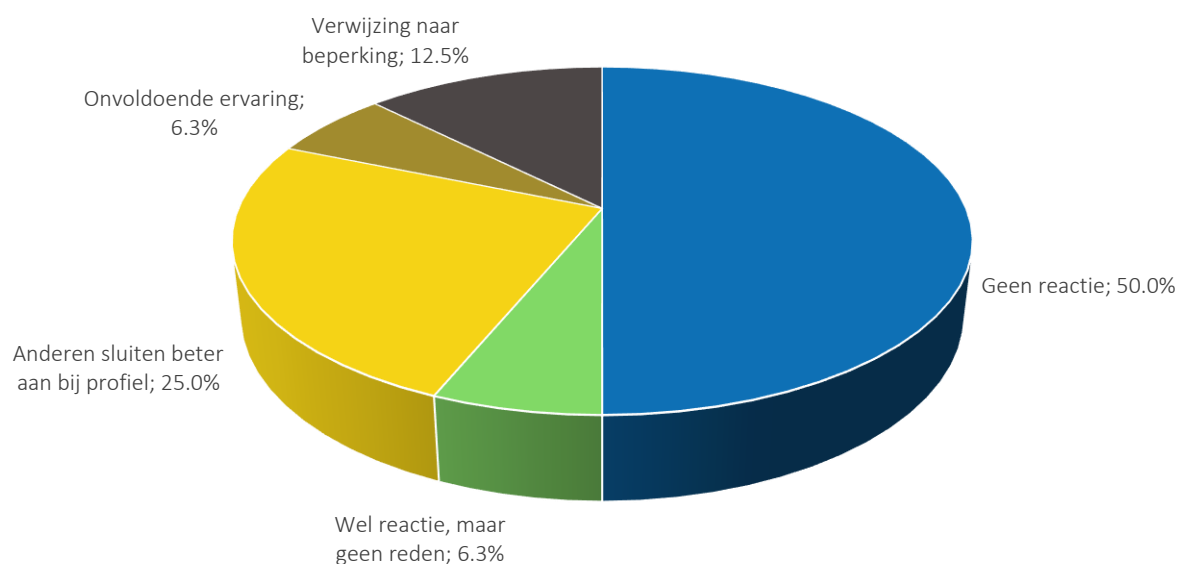
* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantieniveau aan.

Figuur IV.6 – Positieve antwoordratio naar functiebeperking: deeldatasets werkervaring



* (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) (1%-) significantieniveau aan.

Figuur IV.7 – Aard reacties voor persoon met beperking indien geen positief antwoord (enge of brede zin) kreeg en kandidaat zonder beperking wel



V. Veldonderzoek naar administratieve drempels jegens personen met niet-Belgische nationaliteit

In dit hoofdstuk bespreken we het opzet en de bevindingen van een derde veldexperiment met de bedoeling na te gaan of er bij Gentse interimkantoren aan niet-Belgen naar nationaliteit administratief juridische voorwaarden worden opgelegd die niet wettelijk zijn vastgelegd. Niettegenstaande het aandeel van personen met vreemde nationaliteit die tewerkgesteld zijn in de interimsector relatief groot is, waren er immers vanop het terrein aanwijzingen dat er aan niet-Belgen naar nationaliteit wettelijk niet vereiste administratief-juridisch voorwaarden werden opgelegd. Een steekproef uitgevoerd in 2014 had dit bevestigd (Vanden Berge, 2015). Sedertdien heeft Federgon, de Federatie van HR-dienstverleners, echter belangrijke inspanningen geleverd om diversiteit belemmerende drempels binnen de sector weg te werken.

V.1. Dataverzameling

Dit derde veldexperiment was een tussen 15 maart en 15 april 2016 uitgevoerd telefonisch scenario-experiment. De concrete bedoeling van dit experiment was tweërlei. Enerzijds was het de bedoeling te achterhalen **of en welke administratieve drempels de Gentse interimkantoren opwerpen voor Europeanen**. Hiertoe dienden we ons telefonisch aan bij de helft van de kantoren als een persoon met de Bulgaarse nationaliteit, gegeven de belangrijke vertegenwoordiging van deze nationaliteit in Gent (zie deelsectie III.1.3). Anderzijds was het de bedoeling te onderzoeken **of en welke administratieve drempels interimkantoren opwerpen voor derdelanders met een toelating tot het verrichten van arbeid**. Hiertoe dienden we ons telefonisch aan bij de andere helft van de kantoren als een persoon met de Turkse nationaliteit.

Beide fictieve werkzoekers beschikten over de nodige documenten om in België te kunnen werken. Voor de Bulgaar kon dit per definitie, gegeven zijn Europese nationaliteit. Andere documenten die hij potentieel zou kunnen bezitten ("Bijlage 19", "E-kaart" en "E+-kaart") na een bepaalde periode van verblijf zijn daarvoor immers niet nodig. De Turk beschikte over een zogenaamde "Elektronische B-kaart". Deze kaart kan bekomen worden na 5 jaar wettig, ononderbroken verblijf in België of als vluchteling. Een "C-kaart", die men kan verwerven nadat men vijf jaar in het bezit is van een Elektronische B-kaart, is niet nodig om te kunnen werken (Vanden Berge, 2016).

Met het oog op dit experiment werden we door de Stad Gent in het bezit gesteld van een Excel-file met alle 87 Gentse interimkantoren met hun adres en telefoonnummer. Voor elk van deze interimkantoren werd een fictief adres genoteerd in een "normale" straat op maximaal twee kilometer van het kantoor voor de zich telefonisch aandienende kandidaten, voor het geval men daar zou naar vragen.

De kantoren met een oneven rijnummer in de Excel-file werden opgebeld door een fictieve persoon met de Bulgaarse nationaliteit. Hiervoor werd het **protocol** in Tabel V.1 strikt gevolgd. De kantoren met een even nummer ontvingen een telefoon van een Turkse kandidaat volgens het protocol in Tabel V.2.

Tabel V.1. Protocol telefonisch scenario-experiment administratieve drempels: Bulgaarse nationaliteit

A. NOODZAKELIJKE COMPONENTEN GESPREK	
A.1. Aanhef.	Goeiemorgen/goeiemiddag. Mijn naam is ... <i>(uit te spreken "op zijn Vlaams")</i> Ik ben Bulgaar van nationaliteit. Ik heb sinds juni gedaan met mijn zesde jaar beroeps Elektromechanica/Kantoor/Onthaal en recreatie/BSO Organisatiehulp <i>(afhankelijk van de eventuele specialisatie van het kantoor)</i>. Ik ben op zoek naar een job die ik kan doen met dat diploma. Ik zou me willen komen inschrijven bij uw bureau. Heb ik daarvoor iets nodig van papieren? Moet ik iets meebrengen?
A.2.a. Indien verwezen wordt naar bijlage 19/E-kaart/E+kaart in antwoord op aanhef.	Heb ik <i>echt</i> een bijlage 19/E-kaart/E+kaart nodig om te kunnen werken?
A.2.b. Indien niet verwezen wordt naar bijlage 19/E-kaart/E+kaart in antwoord op aanhef.	Heb ik een bijlage 19/E-kaart/E+kaart nodig om te kunnen werken?
A.3. Bijkomende vraag na reactie op A.1. en A.2.	Dus ik moet niks meebrengen? / Moet ik verder iets meebrengen?
<i>Na het bekomen van een antwoord op bovenstaande vragen, wordt het gesprek zo snel mogelijk afgerond. Er wordt aangegeven dat de kandidaat ...</i> ... <i>hetzij de mogelijkheid om een bijlage 19/E-kaart/E+kaart te bekomen, zal onderzoeken: "kijken hoe ik daar aan geraak";</i> ... <i>hetzij zal langskomen om zich in te schrijven;</i> ... <i>hetzij zal terugbellen wanneer hij zijn kalender bij de hand heeft voor een afspraak.</i>	
B. ANTWOORDEN OP ANDERE VRAGEN INDIEN NOODZAKELIJK OM ANTWOORD TE KRIJGEN OP A.2.	
B.1. Heb je geen bijlage 19/E-kaart/E+kaart?	Neen.
B.2. Waarom geen bijlage 19/E-kaart/E+kaart?	Ik wist niet dat dat nodig was.
B.3. Wat is je rijksregisternummer?	Heb ik nog niet.
B.4. Wil je een afspraak?	Ik heb mijn kalender nu niet bij me, mag ik gewoon langslipen? <i>Desnoods: Mag ik terugbellen? Eventueel te verwijzen naar "helpen in restaurant" om aan te geven waarom niet altijd vrij is.</i>
B.5. Mag ik dit navragen en je nadien terugbellen?	<i>Positief antwoord.</i>
B.6. Heb je het Vlaamse onderwijs doorlopen?	Ja, sinds het begin van het kleuteronderwijs.
C. VERDERE GEGEVENS VAN KANDIDAAT	
C.1. Adres	Adres op ongeveer 1 km van kantoor in "normale" straat.
C.2. Leeftijd	19 (jaar schoolvertraging).
C.3. Geboortedatum	4 september 1996.
C.4. Reden werkloosheid sinds juni	Familiale verplichtingen (helpen in restaurant nonkel).
C.5. Eerdere werkervaring	Geen (helpen in restaurant nonkel).
C.6. Verblijfsvergunning	Geen formele documenten (wel EU-burgerschap). Ook geen "bijlage 19, E-kaart, E+ kaart".

Tabel V.2. Protocol telefonisch scenario-experiment administratieve drempels: Turkse nationaliteit

A. NOODZAKELIJKE COMPONENTEN	
A.1. Aanhef.	Goeiemorgen/goeiemiddag. Mijn naam is ... <i>(uit te spreken "op zijn Vlaams")</i> Ik ben Turk van nationaliteit. Ik heb sinds juni gedaan met mijn zesde jaar beroeps Elektromechanica/Kantoor/Onthaal en recreatie/BSO Organisatiehulp <i>(afhankelijk van de eventuele specialisatie van het kantoor)</i>. Ik ben op zoek naar een job die ik kan doen met dat diploma. Ik zou me willen komen inschrijven bij uw bureau. Ik beschik over een verblijfskaart B van de gemeente. Is dat voldoende?
A.2. Bijkomende vraag na reactie op A.1.	Dus ik moet niks meebrengen? / Moet ik verder iets meebrengen?
<i>Na het bekomen van een antwoord op bovenstaande vragen, wordt het gesprek zo snel mogelijk afgerond. Er wordt aangegeven dat de kandidaat ...</i> <i>... hetzij zal langskomen om zich in te schrijven;</i> <i>... hetzij zal terugbellen wanneer hij zijn kalender bij de hand heeft voor een afspraak.</i>	
B. ANTWOORDEN OP ANDERE VRAGEN INDIEN NOODZAKELIJK OM ANTWOORD TE KRIJGEN OP A.2.	
B.1. Wat staat er op je B-kaart?	Daar staat: "soort titel" en dan "B punt Bewijs van inschrijving in het vreemdelingenregister".
B.2. Heb je geen verblijfskaart C?	Neen.
B.3. Waarom geen C-kaart?	Ik heb nog maar net een B-kaart.
B.4. Heb je een arbeidskaart?	Neen, ik dacht dat ik die niet nodig had.
B.5. Wat is je rijksregisternummer?	Ik heb mijn verblijfskaart nu niet bij me, maar ik zal ze meebrengen naar een gesprek.
B.6. Wil je een afspraak?	Ik heb mijn kalender nu niet bij me, mag ik gewoon langslipen? <i>Desnoods: Mag ik terugbellen? Eventueel te verwijzen naar "helpen in restaurant" om aan te geven waarom niet altijd vrij is.</i>
B.7. Mag ik dit navragen en je nadien terugbellen?	<i>Positief antwoord.</i>
B.8. Heb je het Vlaamse onderwijs doorlopen?	Ja, sinds het begin van het kleuteronderwijs.
B.9. Ben je al lang in België?	Ja, sinds mijn geboorte.
C. VERDERE GEGEVENS VAN KANDIDAAT	
C.1. Adres	Adres op ongeveer 1 km van kantoor in "normale" straat.
C.2. Leeftijd	19 (jaar schoolvertraging).
C.3. Geboortedatum	4 september 1996.
C.4. Reden werkloosheid sinds juni	Familiale verplichtingen (helpen in restaurant nonkel).
C.5. Eerdere werkervaring	Geen (helpen in restaurant nonkel).
C.6. Verblifsvergunning	Elektronische B-kaart (nog 4 jaar geldig).

Elk telefoongesprek ging van start met de fictieve werkzoekende die zich voorstelde met hetzij een Bulgaarse hetzij een Turkse naam. Deze naam werd "op zijn Vlaams uitgesproken". In het algemeen sprak de sollicitant zonder "vreemd" accent, zij het Nederlands dat neigde naar tussentaal. De kandidaat zei daarna expliciet hetzij een Bulgaar, hetzij een Turk te zijn. Hij gaf aan een getuigschrift van het zesde jaar beroepssecundair onderwijs te bezitten, op zoek te zijn naar werk in het verlengde van zijn diploma en zich eventueel te willen komen inschrijven in het kantoor. Indien gebeld werd in de rol van een Turkse kandidaat, werd aangegeven dat hij over een Elektronische B-kaart beschikte. De fictieve

werkzoekende beëindigde zijn aanhef met – de voor het experiment cruciale – vraag of hij, om zich in te schrijven, bepaalde documenten nodig had. Het antwoord op deze vraag werd zorgvuldig geregistreerd.

Indien de contactpersoon bij het interimkantoor te kennen gaf dat eerder genoemde (niet-noodzakelijke) documenten dienden of konden meegebracht worden, dan stelde de fictieve werkzoekende de vraag of die documenten echt nodig waren. Indien de contactpersoon niet refereerde aan dergelijke documenten, werd gevraagd of zij eventueel nodig waren.

Indien er naar gevraagd werd, konden ook, op een consequente wijze, andere kenmerken van de kandidaat omschreven worden. Deze staan opgelijst in secties B en C van Tabel V.1 en Tabel V.2.

V.2. Resultaten

In totaal werden 60 gesprekken geregistreerd en niet één gesprek voor alle 87 kantoren. De redenen daarvoor zijn dat (i) ketens van interimkantoren vaak één telefooncentrale gebruiken voor verschillende vestigingen in Gent, (ii) een bepaald kantoor niet langer bestond en (iii) een ander kantoor werkte met een stemcomputer die de werkzoekende meteen doorstuurde naar het registratieformulier van de keten.

Tabel V.3 vat de gesprekken samen. Sectie A van de tabel focust op de gesprekken waarin de rol van een Bulgaarse werkzoekende werd aangekomen. In 7 van deze 30 gesprekken kon de sleutelvraag (“papieren nodig?”) van ons experiment niet gesteld worden omdat meteen werd aangegeven dat (i) het kantoor niet actief was in beroepen en/of sectoren in het verlengde van het diploma van de kandidaat, (ii) een ander kantoor van dezelfde keten beter zou aansluiten bij de werkzoekende of (iii) geen informatie werd verschaft voorafgaand aan online registratie. **In 5 van de 23 gesprekken (i.e. 22%) waarin de sleutelvraag kon gesteld worden, werd een overbodige drempel opgeworpen voor de Bulgaarse werkzoekende: in vier gevallen werd om een “bijlage 19” gevraagd, in één geval om een E- of E+-kaart. In een ander geval kon niet meteen een antwoord gegeven worden, maar werd voorgesteld de noodzaak van extra documenten op te zoeken na het doorsturen van het cv. In nog een ander geval werd de Bulgaarse werkzoekende doorverwezen naar de administratie van de Stad Gent. In alle andere 16 van de 23 gesprekken (i.e. 70%) werden geen bijkomende administratieve drempels opgeworpen.**

Tabel V.3. Resultaten telefonische scenario-experimenten

Gespreknummer	Bijkomende kaart vereist?	Bijkomende kaart aanbevolen?	Andere administratieve zaken gevraagd?
A. TELEFONISCH SCENARIO-EXPERIMENT NATIONALITEITSGERELATEERDE DREMPELS BULGAAR			
A.1	Neen	Neen	Identiteitskaart
A.2	<i>Vermoeden dat geen bijkomende kaarten nodig zijn maar doorgestuurd naar meer gespecialiseerd kantoor</i>		
A.3	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.4	Neen	Neen	Identiteitskaart
A.5	Neen	Neen	Identiteitskaart
A.6	Ja (bijlage 19)		Cv en identiteitskaart
A.7	Ja (bijlage 19)	Neen	Cv en identiteitskaart
A.8	Neen	Neen	Cv

A.9	Ja (bijlage 19)		Cv, identiteitskaart, bankkaart en rijbewijs
A.10	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.11	Ja (E-kaart of E+-kaart)		Cv en identiteitskaart
A.12	<i>Kantoor wenst geen informatie te verstrekken voorafgaand aan registratie via website</i>		
A.13	Op te zoeken na doorsturen cv	Op te zoeken na doorsturen cv	Cv doorsturen op voorhand
A.14	<i>Geen banen beschikbaar voor type diploma</i>		
A.15	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.16	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.17	<i>Geen banen beschikbaar voor type diploma</i>		
A.18	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.19	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.20	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.21	<i>Doorgestuurd naar meer gespecialiseerd kantoor</i>		
A.22	Ja (bijlage 19)		Cv en identiteitskaart
A.23	Neen	Neen	Online formulier invullen op voorhand
A.24	<i>Doorgestuurd naar meer gespecialiseerd kantoor</i>		
A.25	Neen	Neen	Cv doorsturen op voorhand
A.26	<i>Doorgestuurd naar meer gespecialiseerd kantoor</i>		
A.27	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
A.28	Neen	Neen	Cv doorsturen op voorhand
A.29	Neen	Neen	Cv doorsturen op voorhand
A.30	Doorgestuurd naar administratie gemeente	Doorgestuurd naar administratie gemeente	Cv en identiteitskaart
B. TELEFONISCH SCENARIO-EXPERIMENT NATIONALITEITSGERELATEERDE DREMPELS TURK			
B.1	Neen	Neen	Cv
B.2	<i>Kantoor wenst geen informatie te verstrekken voorafgaand aan doorsturen cv</i>		
B.3	Neen	Neen	Nihil
B.4	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
B.5	Neen	Neen	Nihil
B.6	<i>Onderneming in lijst is geen interimkantoor</i>		
B.7	Neen	Neen	Nihil
B.8	Neen	Neen	Cv en bankkaart
B.9	Neen	Neen	Nihil
B.10	Neen	Neen	Cv
B.11	Op te zoeken (nadat cv is doorgestuurd)	Op te zoeken (nadat cv is doorgestuurd)	Cv doorsturen op voorhand
B.12	<i>Geen banen beschikbaar voor type diploma</i>		
B.13	Neen	Neen	Cv
B.14	Neen	Neen	Cv
B.15	Neen	Neen	Cv
B.16	Neen	Neen	Nihil
B.17	Neen	Neen	Cv en motivatiebrief
B.18	<i>Tot 2 maal toe gebeld en beide keren zelfde antwoord: "Ik geef het door aan mijn collega en die contacteert u dan." Echter geen telefoon gekregen</i>		
B.19	Neen	Neen	Cv, rijbewijs en bankkaart
B.20	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart
B.21	Neen	Neen	Cv
B.22	Neen	Neen	Cv
B.23	Neen	Neen	Nihil
B.24	<i>Doorgestuurd naar meer gespecialiseerd kantoor</i>		
B.25	Op te zoeken tijdens gesprek	Op te zoeken tijdens gesprek	Cv
B.26	Op te zoeken na doorsturen cv	Op te zoeken na doorsturen cv	Cv doorsturen op voorhand

B.27	Neen	Neen	Cv
B.28	Neen	Neen	Nihil
B.29	Op te zoeken bij afspraak	Op te zoeken bij afspraak	Cv
B.30	Neen	Neen	Cv en identiteitskaart

Sectie B van Tabel V.3 focust op de gesprekken waarin de rol van Turkse werkzoekende werd opgenomen. Bij deze gesprekken werd in 25 van de 30 gesprekken tot de sleutelvraag gekomen. **In geen enkele van de gesprekken werd de Turkse kandidaat om een andere verblijfskaart gevraagd dan degene waarover hij beschikte. In 4 van de 25 gevallen (16%) kon evenwel niet meteen geantwoord worden op een bepaalde kaart nodig was, maar werd aangegeven dit op te zoeken hetzij na het doorsturen van het cv hetzij tijdens een gesprek.**

Wanneer we de resultaten in Sectie A en Sectie B van Tabel V.3 vergelijken, valt op dat men, over de interimkantoren heen, schijnbaar beter geïnformeerd is omtrent de documenten waarover een derdelander dient te beschikken dan omtrent de documenten die een Europeaan nodig heeft.

VI. Beleidsaanbevelingen

In dit hoofdstuk formuleren we enkele beleidsaanbevelingen naar aanleiding van de onderzoeksresultaten besproken in dit rapport. We zullen bij de aanbevelingen die volgen **focussen op zaken die in het verlengde liggen van de gevonden discriminatie op basis van migratieachtergrond**. Er zijn drie redenen voor deze focus. Vooreerst betrof het eerst besproken correspondentie-experiment met voorsprong het meest uitgebreide experiment. Dit zorgde voor meer statistische kracht bij de analyse zodat meer dimensies van heterogeniteit in de gevonden discriminatie konden worden blootgelegd. Ten tweede leverde dit eerste experiment de meest ondubbelzinnige resultaten op. Ongelijke behandeling op basis van functiebeperking is moeilijker gelijk te stellen aan discriminatie gegeven, zoals besproken in Hoofdstuk IV, de mogelijkheid dat bepaalde baankenmerken die werkgevers niet vermelden in vacatures kandidaten met een functiebeperking toch minder productief maken (zodat van discriminatie bij de keuze voor een gelijkaardige kandidaat zonder beperking geen sprake is). Ten slotte leent ook het onderzoek besproken in het vorige hoofdstuk zich minder tot beleidsaanbevelingen. De nationaliteitsgerelateerde drempels die opgeworpen worden in de interimsector lijken eerder beperkt en de sector doet reeds geruime tijd aan zelfregulering in deze. Het spreekt evenwel voor zich dat een volgehouden inspanning om binnen deze sector elkeen die in contact komt met potentiële jobkandidaten grondig te blijven informeren omtrent wat wel en wat niet relevante administratieve drempels zijn voor tewerkstelling tot de aanbeveling strekt. In het bijzonder valt op dat de gecontacteerde personen van de interimkantoren beter geïnformeerd bleken omtrent de documenten waarover een derdelander (Turk) dient te beschikken dan omtrent de documenten die een Europeaan (Bulgaar) dient te hebben.

Daarnaast focussen we ons, gegeven de opdracht van deze studie, op **beleidsinitiatieven gericht op de werkgeverszijde**. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat wat voorligt in dit rapport irrelevant zou zijn voor de werknemerszijde. De beschreven resultaten in dit rapport samen met die geformuleerd in Baert et al. (2015a) en Baert & Vujić (2016) leren bijvoorbeeld dat personen met een migratieachtergrond minder of geen discriminatie ervaren indien zij in hun cv vrijwilligerswerk kunnen opnemen, indien zij zich kunnen richten op knelpuntberoepen en solliciteren bij (middel)grote bedrijven.

De bevinding dat de beschreven maatstaven met betrekking tot etnische discriminatie niet lager liggen dan degene die eerder werden bekomen bij een soortgelijk veldonderzoek over heel Vlaanderen, kan op twee manieren geïnterpreteerd worden. Enerzijds valt geen gunstige trend in ongelijke behandeling op de Vlaamse arbeidsmarkt te identificeren. Anderzijds lijkt de non-discriminatieclausule die de Stad Gent tot op heden hanteerde geen significant effect te hebben op de discriminatie door de gecontracteerde bedrijven.

Om discriminatie op de arbeidsmarkt te verlagen, dient men de kost ervan te verhogen (of de winst wanneer men actief inzet op een diversiteitsbeleid te verhogen). De “pakkans” is momenteel erg laag. Om aanwervingsdiscriminatie terug te dringen, dient deze echter voldoende hoog te zijn. Net zoals in het verkeer: snelheidsbeperkingen zullen geen effect hebben wanneer wie te snel rijdt niet kan geflitst worden. Dit kan op twee manieren gebeuren: ofwel gaat de overheid zelf proactief potentiële ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt testen, ofwel stimuleert de overheid in sterkere mate het aangeven van discriminatoir gedrag wanneer dat door

minderheidsgroepen op de arbeidsmarkt wordt ervaren. Beide richtingen worden in dit hoofdstuk verder uitgewerkt. De geformuleerde aanbevelingen zijn die van een onderzoeksteam dat buiten de financiële en politieke realiteit waar het stadsbestuur mee geconfronteerd wordt staat. Het is [aan de opdrachtgever van het in dit rapport voorgesteld onderzoek om de haalbaarheid van wat volgt te evalueren](#). Dat neemt vanzelfsprekend niet weg dat onze beleidsaanbevelingen het resultaat zijn van het voorliggende onderzoek, grondige reflectie en een brede kennis van de internationale (arbeidseconomische) literatuur inzake arbeidsmarktdiscriminatie.

VI.1 Proactief optreden

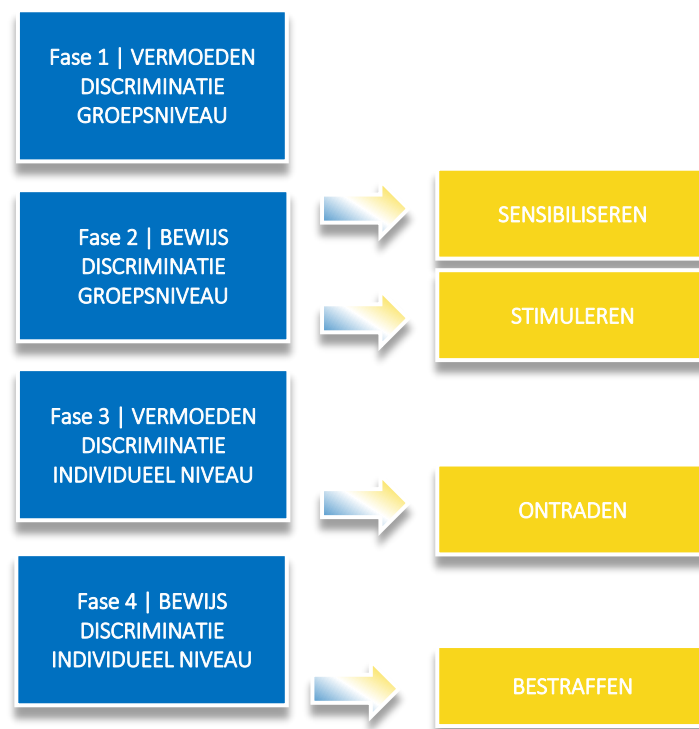
VI.1.1 Vermoeden en bewijs van discriminatie op groepsniveau

Figuur VI.1 geeft de verschillende fasen aan die kunnen doorlopen worden bij het meten van aanwervingsdiscriminatie. Fase 1, het vaststellen van een vermoeden van discriminatie op groepsniveau (i.e. de groep van werkgevers in onze regio) is daarbij al decennia een feit. Op basis van statistische micro- en macrogegevens en klachten vanuit minderheidsgroepen over gepercipieerde discriminatie, leeft reeds lang, bij verschillende overheden, de idee dat ongelijke behandeling in hoofde van werkgevers een drempel vormt voor deze groepen op de arbeidsmarkt. De waarde van een vermoeden op groepsniveau is echter laag: het kan zonder veel moeite van tafel geveegd worden wegens “geen bewijzen” en niemand voelt zich individueel aangesproken.

Dankzij het in dit rapport beschreven onderzoek (maar ook Baert et al. (2015a) en Baert & Vujić (2016)) bevinden we ons nu, in de Gentse en Vlaamse omgeving, in fase 2. Discriminatie is feitelijk vastgesteld en er is geanalyseerd in welke soort bedrijven en beroepen deze in het bijzonder aangrijpt. Deze resultaten kunnen gebruikt worden om werkgevers te sensibiliseren ([potentiële actie 1](#)). Het breed communiceren van de onweerlegbare onderzoeksresultaten beschreven in dit rapport, de resultaten met betrekking tot etnische discriminatie in het bijzonder, zal werkgevers(organisaties) nopen tot het blootleggen – en hopelijk aanscherpen – van hun diversiteitsbeleid.

Bovendien zou op basis van de onderzoeksresultaten aan toekomstige contractanten van de Stad Gent kunnen gevraagd worden hun diversiteitsbeleid op papier te zetten in het kader van een offerte ([potentiële actie 2](#)). Wanneer de overtuigingskracht en testbaarheid van dit beleid een onderdeel vormt van de gunningscriteria, kan deze actie stimulerend werken. Dit is echter geen vanzelfsprekende horde om te nemen. De operationalisering van een nieuwe non-discriminatieclausule, met opvolging van de contractanten, zou heel wat werk vragen aan de stadsdiensten. Bovendien dient een te grote administratieve last voor intekenaars op oproepen vermeden te worden. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat interessante bedrijven in de toekomst gaan afhaken om een offerte bij de Stad Gent in te dienen enkel uit schrik voor de administratieve overlast bij het indienen en het uitvoeren van een eventueel gegunde opdracht. De Stad Gent moet ook beseffen dat bedrijven mogelijk hun inspanningen naar meer diversiteit en aanpassing van hun (aanwervings)procedures zouden kunnen vertalen in een hogere prijs voor de diensten die zij aanbieden. Daarom is het vast aangewezen om, indien men voor een aangescherpte en opgevolgde non-discriminatieclausule wil gaan, deze (in eerste instantie) voor te leggen bij specifieke oproepen, bijvoorbeeld degene gericht op contracten met een lange looptijd.

Figuur VI.1 – Fases van meten en actie ondernemen



VI.1.2 Vermoeden en bewijs van discriminatie op individueel niveau

Discriminatie op groepsniveau meten is één zaak, (het vermoeden van) discriminatie op individueel niveau vaststellen een heel andere. Nochtans zijn er heel wat goede redenen vanuit beleidsperspectief om het tweede te beogen. Discriminatie op groepsniveau meten en communiceren kan, zoals hierboven beschreven, een instrument zijn om te sensibiliseren en eventueel zelfs een aanknopingspunt zijn om divers aanwervingsbeleid te stimuleren, maar munitie om te ontraden, laat staan te bestraffen, biedt het niet. Met andere woorden, vermoedens en bewijzen van discriminatie op groepsniveau bieden geen uitweg om de pakkans bij – en zodoende de kost van – discriminatie voldoende te verhogen. Daarvoor is het vaststellen van (een vermoeden van) discriminatie op individueel niveau een *conditio sine qua non*.

Zowel vanuit wetenschappelijk als vanuit juridisch standpunt is het een hachelijke zaak op een proactieve manier discriminatie te *bewijzen* met het oog op bestraffing. Wetenschappelijk lijkt het systematisch uitvoeren van een *klassieke* correspondentietest in deze geen optie. Zelfs indien werkgevers op basis van één of twee fictieve sollicitaties enkel zouden aangesproken worden op hun gedrag (zonder vervolgd te worden), zou dit onrechtvaardig kunnen zijn daar ongelijke behandeling in reactie op één of twee fictieve sollicitaties kan ingegeven zijn door toeval in plaats van werkelijk discriminatoir gedrag. Om de wetenschappelijke zekerheid van discriminatoir gedrag op het niveau van de individuele werkgever te bekomen, zouden, afhankelijk van het aantal reacties vanuit de werkgever in totaal, al gauw 30 paren van fictieve, geschreven sollicitaties moeten uitgestuurd worden naar deze werkgever, wat automatisch tot detectie van de test zou leiden.

Juridisch gezien is de memo “Discriminatie in het dienstenchequesysteem” die Eubelius opleverde op 3 april 2015 (dossier 151514) aan het Departement Werk & Sociale Economie van de Vlaamse Overheid relevant. In het bijzonder worden in de deelsectie “Toepassing van praktijktests in een burgerrechtelijke context” onder het hoofdstuk “De legaliteit van praktijktests” minstens drie zaken geformuleerd die het proactief testen van discriminatie bemoeilijken.

1. Bij een proactieve praktijktest is er geen sprake van de omkering van bewijslast: een vermoeden van discriminatie volstaat niet opdat een werkgever bewijs zou moeten leveren van non-discriminatie (artikel 59 in “Discriminatie in het dienstenchequesysteem”). Dit is anders wanneer een persoon die het slachtoffer meent te zijn van discriminatie deze ongelijke behandeling wenst aan te klagen (zie sectie VI.2 van dit rapport).
2. In de huidige regionale en federale anti-discriminatiewetgeving worden praktijktests niet langer uitdrukkelijk vermeld (artikel 55 en artikel 69 in “Discriminatie in het dienstenchequesysteem”). Er bestaat, met andere woorden, geen duidelijk kader voor het instellen van praktijktests om discriminatie op het niveau van de individuele werkgever op te sporen en te bestraffen.
3. Om tot bestraffing door een rechter te komen aan de hand van een proactieve praktijktest is haast het eerder beschreven (en haast onmogelijke) wetenschappelijke bewijs van discriminatie op het niveau van de individuele werkgever nodig (artikel 60).

Wat wel mogelijk moet zijn, is een *vermoeden* van (non-)discriminatie vaststellen dat kan gebruikt worden om te *stimuleren* of te *ontraden*. Om dit te doen, zou de Stad Gent op een systematische manier de werkgevers die diensten voor haar levert kunnen testen (**potentiële actie 3**). Hierbij zouden minstens tweemaal een paar van geschreven sollicitaties naar (een steekproef van) werkgevers kunnen gestuurd worden volgens de methode beschreven in dit rapport. Om op basis van deze twee paren van sollicitanten reeds een gesprek met de individuele werkgever te kunnen aanknopen, valt het te overwegen de minderheidskandidaat binnen deze paren een licht voordeel te geven, door deze telkens als eerste te versturen en deze op details “beter” te laten zijn (via hobby's waaruit prosociaal gedrag blijkt, een kortere afstand tot de werkplaats of kennis van dezelfde talen maar minstens op papier op een hoger niveau). Indien werkgevers dan toch tweemaal de meerderheidskandidaat zouden uitnodigen voor een gesprek en de minderheidskandidaat niet, dan is er, minstens informeel, een vermoeden – geen bewijs (zie eerder) – van discriminatie op basis van hetwelk een gesprek kan aangegaan worden met de werkgever.

Drie flankerende acties kunnen hierbij overwogen worden. Een dergelijke, systematische testing met daaraan gekoppelde gesprekken, verhoogt de kost van discriminatie. Werkgevers zullen zich “bekeken” voelen en de tijd (en dus het geld) die (dat) remediërende gesprekken (en de dreiging met een eventueel juridisch gevolg; zie verder) kosten, zal de kost van discriminatie verhogen. Dit maakt de financiële inspanning die systematische testing met zich meebrengt mogelijk de moeite waard. Aan de andere kant kunnen werkgevers dit beleid als betuttelend ervaren en klagen dat “de goede het met de slechte moeten bekopen”. In die context zou kunnen overwogen worden om de werkgevers die de testing goed doorstaan, een label van “fair employer” toe te kennen, dat zij kunnen afficheren bij volgende offertes, zowel bij de Stad Gent als elders (**potentiële actie 4**). Dit zou eventueel beperkt kunnen worden tot werkgevers die zelf de toestemming geven meermaals getest te worden.

Ten tweede zou de Stad Gent kunnen overwegen om partijen die offertes bij haar indienen zich akkoord te laten verklaren met het onderworpen worden aan praktijktesten naar discriminatie (**potentiële actie 5**). Dit geeft niet alleen

meer grond voor deze testen, maar zorgt er ook voor dat werkgevers van meet af aan weten dat ze getest zullen worden (en eventueel ook in welke remediërende stappen ze zich dienen in te schrijven bij een vermoeden van discriminatie).

Ten derde blijft het natuurlijk zo dat de eerder beschreven systematische testing geen grond voor juridische vervolging door de Stad Gent biedt en bij uitbreiding ook geen grond om een werkgever uit te sluiten van verdere contracten met de Stad Gent. Er is, met andere woorden, geen stok om hardleersheid mee te bestraffen. Anderzijds zou de Stad Gent, wanneer het vermoeden van discriminatie er is, dit vermoeden kunnen overmaken aan Unia. Zij zouden dit dan kunnen opnemen in het dossier van de werkgever, wat later toch aanleiding zou kunnen geven tot vervolging ([potentiële actie 6](#)). Op die manier kan verder tot ontrading gekomen worden.

VI.2 Faciliterend optreden

In tegenstelling tot wat het geval is bij proactieve praktijktests, vermeldt het eerder vernoemde rapport van Eubelius wel de mogelijkheid tot omkering van bewijslast wanneer een individueel persoon feiten kan aanvoeren waaruit een vermoeden van discriminatie blijkt (zie vorige sectie). Dit geeft aan dat de Stad Gent, wanneer zij de kost van discriminatie wil verhogen en daardoor deze ongelijke behandeling wil terugdringen, er alle baat bij heeft individuele personen te ondersteunen bij het overmaken van een klacht aan Unia ([potentiële actie 7](#)).

VII. Conclusie

In dit rapport werden de resultaten besproken van drie veldexperimenten rond aanwervingsdiscriminatie in brede zin, zoals uitgevoerd in opdracht van de Stad Gent.

In een eerste veldexperiment werden paren van fictieve sollicitaties uitgestuurd naar bestaande vacatures van werkgevers, die in 2014 in het kader van overheidsopdrachten voor de Stad Gent leverden of werkten. De kandidaten binnen elk paar verschilden slechts in één kenmerk: hun hetzij typisch Vlaams klinkende hetzij niet-Vlaams klinkende naam, die voor elke vacature op een lukrake manier aan één van beide kandidaten binnen het paar werd toegekend. Kandidaten met een niet-Vlaamse naam bleken daarbij gemiddeld 28% minder kans te hebben op een positieve reactie in ruime zin en 30% minder kans op een uitnodiging voor een jobgesprek. Deze ongunstige behandeling kon vastgesteld worden voor kandidaten met een typisch Turks, Marokkaans of Ghanees klinkende naam, maar niet voor kandidaten met een Slowaaks klinkende naam. Verder bleek deze discriminatie lager (en statistisch niet significant) wanneer de kandidaten konden bogen op meer werkervaring of wanneer zij solliciteerden voor (middel)grote bedrijven. Op basis van deze bevindingen werden proactieve en faciliterende beleidsmaatregelen voorgesteld om de gemeten etnische discriminatie terug te dringen.

Een analoog veldexperiment werd, zij het op een kleinere schaal, uitgerold om aanwervingsdiscriminatie jegens personen met een functiebeperking te meten. Hierbij werd enkel (zwaksignificante) ongelijke behandeling gevonden inzake het al dan niet uitgenodigd worden voor een jobgesprek (maar geen ongelijke behandeling inzake het krijgen van een positief antwoord in ruime zin). Belangrijk om vast te stellen is dat werkgevers die, om een geoorloofde of ongeoorloofde reden, kandidaten met een beperking niet en kandidaten zonder beperking wel een positieve reactie geven, de kandidaten met een functiebeperking nog te weinig op een open manier van feedback voorzien.

Ten slotte werd een telefonisch scenario-experiment uitgevoerd om na te gaan in welke mate de in Gent gevestigde interimkantoren overbodige administratieve drempels opwerpen jegens personen met een niet-Belgische nationaliteit. Daarbij werd aan de telefoon de rol van een werkzoekende met hetzij een Europese (Bulgaarse) hetzij een derdelandse (Turkse) nationaliteit aangenomen. Aan de Turkse werkzoekende werden geen overbodige documenten gevraagd, hoewel 16% van de geteste interimkantoren niet meteen konden antwoorden of bepaalde documenten nodig waren. De Bulgaarse werkzoekende ontmoette meer drempels: hem werd in 22% van de gevallen om een overbodig document gevraagd.

Referenties

- Andriessen, I., Nievers, E., Dagevos, J., Faulk L. (2012): Ethnic Discrimination in the Dutch Labor Market: Its Relationship With Job Characteristics and Multiple Group Membership. *Work and Occupations*, 39, 237-239.
- Baert, S. (2015a): Do They Find You on Facebook? Facebook Profile Picture and Hiring Chances. *IZA Discussion Papers*, 9584.
- Baert, S. (2015b): Field Experimental Evidence on Gender Discrimination in Hiring: Biased as Heckman and Siegelman Predicted? *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9, 2013-25.
- Baert, S. (2015c): Hiring a homosexual, taking a risk? A lab experiment on employment discrimination and risk-aversion. *IZA Discussion Papers*, 9536.
- Baert, S. (2016): Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. *European Journal of Health Economics*, 17, 71-86.
- Baert, S., Balcaen, P. (2013): The Impact of Military Work Experience on Later Hiring Chances in the Civilian Labour Market. Evidence from a Field Experiment. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 7, 2013-37.
- Baert, S., Cockx, B. (2013): Pure Ethnic Gaps in Educational Attainment and School to Work Transitions. When Do They Arise? *Economics of Education Review*, 36, 276-294.
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2015a): Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 467-500.
- Baert, S., Cockx, B., Verhaest, D. (2013): Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125, 270-273.
- Baert, S., De Pauw, A.-S., Deschacht, N. (2016a): Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial & Labor Relations Review*, 69, 714-736.
- Baert, S., De Visschere, S., Schoors, K., Vandenberghe, D., Omeij, E., (In druk): First Depressed, Then Discriminated Against? *Social Science & Medicine*.
- Baert, S., Decuyper, L. (2014): Better sexy than flexy? A lab experiment assessing the impact of perceived attractiveness and personality traits on hiring decisions. *Applied Economics Letters*, 21, 597-601.
- Baert, S., Heiland, F., Korenman, S. (2015b): Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the Second Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *Economist*, 164, 159-186.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2015c): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. *IZA Discussion Papers*, 9289.
- Baert, S., Omeij, E. (2015): Hiring Discrimination against Pro-Union Applicants: The Role of Union Density and Firm Size.

Economist, 163, 263-280.

Baert, S., Rotsaert, O., Verhaest, D., Omeij, E. (2016b): Student Employment and Later Labour Market Success: No Evidence for Higher Employment Chances. *Kyklos*, 69, 401-425.

Baert, S., Verhaest, D. (2014): Unemployment or Overeducation: Which is a Worse Signal to Employers? *IZA Discussion Papers*, 8312.

Baert, S., Verhofstadt, E. (2015): Labour market discrimination against former juvenile delinquents: evidence from a field experiment. *Applied Economics*, 47, 1061-1072.

Baert, S., Vujić, S. (2015): Does it Pay to Care? Prosocial Engagement and Employment Opportunities. *IZA Discussion Papers*, 9649.

Baert, S., Vujić, S. (2016): Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95-98.

Bertrand, M., Mullainathan, S. (2004): Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94, 991-1013.

Booth, A. L., Leigh, A., Varganova, E. (2012): Does Ethnic Discrimination Vary Across Minority Groups? Evidence from a Field Experiment. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 74, 547-573.

Carlsson, M., Rooth, D. O. (2007): Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716-729.

Deschacht, N., De Pauw, A.-S., Baert, S. (In druk): Do Gender Differences in Career Aspirations Contribute to Sticky Floors? *International Journal of Manpower*.

du Gardein, S. (2016): Arbeidsmarktdiscriminatie in Vlaanderen: de etniciteit-leeftijd-interactie getoetst via een veldonderzoek. *Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master of Science in de Economische Wetenschappen*. Gent: Universiteit Gent.

Duguet, E., Leandri, N., L'Horty, Y., Petit, P. (2010): Are young French jobseekers of ethnic immigrant origin discriminated against? A controlled experiment in the Paris area. *Annales d'Economie et Statistique*, 99, 187-215.

Gent (2013). Gent in cijfers 2013: Omgevingsanalyse. Geraadpleegd op 31 augustus 2016, via https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/omgevingsanalyseMETeng_frans.pdf.

Hanssens, L., Detollenaere, J., Van Pottelberge, A., Baert, S., Willems, S. (In druk): Perceived Discrimination in Primary Health Care in Europe: Evidence from the cross-sectional QUALICOPC-Study. *Health & Social Care in the Community*.

Jacquemet, N., Yannelis C. (2012): Indiscriminate discrimination: a correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market. *Labour Economics*, 19, 824-832.

Kaas, L., Manger, C. (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13, 1-20.

Neumark, D. (In druk): Experimental Research on Labor Market Discrimination. *Journal of Economic Literature*.

- Oreopoulos, P. (2011): Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3, 148-171.
- Ovaere, J. (2016): Etnische arbeidsmarktdiscriminatie in Vlaanderen anno 2015: de rol van bedrijfskenmerken. *Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master of Science in de Economische Wetenschappen*. Gent: Universiteit Gent.
- Riach, P.A., Rich, J. (2002): Field experiments of discrimination in the market place. *Economic Journal*, 112, 480-518.
- Riach, P.A., Rich, J. (2004): Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, 57, 457-470.
- Stappers, J. (2016): Ongeschikt of ongewenst? Aanwervingsdiscriminatie bij sollicitanten met een functiebeperking en de invloed van ervaring. *Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van Master of Science in de Economische Wetenschappen*. Gent: Universiteit Gent.
- Vanden Berge, L. (2015): Onderzoek 'gelijke toegang tot de Gentse Arbeidsmarkt. *Bestek overheidsopdracht van diensten Stad Gent*. Gent: Stad Gent.
- Vanden Berge, L. (2016): Verblijf & Werk. Vreemdelingen, hun mogelijkheden tot verblijf en hun toegang tot de arbeidsmarkt. *Presentatie van de Dienst Regie Samenleven en Welzijn*. Gent: Stad Gent.
- Verhaest, D., Baert, S. (2014): The Early Labour Market Effects of Vocational Higher Education: Is There a Trade-off? *IZA Discussion Papers*, 9137.
- Verhaest, D., Baert, S. (2015): Crowding Out in the Labour Market: Do Employers Lend a Hand? *IZA Discussion Papers*, 9654.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T., Hayllar, O. (2009): A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. *DWP Research Reports*, 607.

Appendix: achterliggende tabellen

Tabel III.1. Beschrijving van de dataset

Variabele (1)	Beschrijving (2)	% met waarde '1' (3)
A. UITKOMST POSITIEF ANTWOORD		
Om het even welke positieve reactie	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een uitnodiging voor een jobgesprek betreffende de geteste vacature, een geïnteresseerde vraag om meer informatie of het aanbod van een alternatieve baan ontving (en 0 anders)	19.3%
Uitnodiging voor jobgesprek	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een uitnodiging voor een jobgesprek betreffende de geteste vacature ontving (en 0 anders)	9.5%
B. MIGRATIEACHTERGROND		
Geen migratieachtergrond	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Vlaams klinkende naam had (en 0 anders)	50.0%
Migratieachtergrond	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een niet-Vlaams klinkende naam had (en 0 anders)	50.0%
Migratieachtergrond: Turk	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Turks klinkende naam had (en 0 anders)	12.5%
Migratieachtergrond: Marokkaan	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Marokkaans klinkende naam had (en 0 anders)	12.5%
Migratieachtergrond: Ghanees	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Ghanees klinkende naam had (en 0 anders)	12.5%
Migratieachtergrond: Slowaak	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Slowaaks klinkende naam had (en 0 anders)	12.5%
C. VERDERE KANDIDAATSKENMERKEN		
Man	Deze variabele is 1 indien de kandidaat het mannelijke geslacht vermeldde (en 0 anders)	50.0%
Vrouw	Deze variabele is 1 indien de kandidaat het vrouwelijk geslacht vermeldde (en 0 anders)	50.0%
Relatief laaggeschoold	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een diploma (6 ^{de} jaar) secundair onderwijs had (en 0 anders)	80.0%
Relatief hooggeschoold	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een Bachelor-diploma had (en 0 anders)	20.0%
0 jaar werkervaring	Deze variabele is 1 indien de kandidaat een schoolverlater was (en 0 anders)	33.3%
10 jaar werkervaring	Deze variabele is 1 indien de kandidaat 10 jaar relevante werkervaring had (en 0 anders)	33.3%
20 jaar werkervaring	Deze variabele is 1 indien de kandidaat 20 jaar relevante werkervaring had (en 0 anders)	33.3%
D. VACATUREKENMERKEN		
Baan zonder klantencontact	Deze variabele is 1 indien de vacature geen (mondeling of fysiek) klantencontact in het kader van de baan vermeldde (en 0 anders)	45.3%
Baan met klantencontact	Deze variabele is 1 indien de vacature (mondeling of fysiek) klantencontact in het kader van de baan vermeldde (en 0 anders)	54.7%
E. BEROEPSKENMERKEN		
Niet-knelpuntberoep	Deze variabele is 1 indien de vacature werd toegekend tot een beroep dat niet voorkwam op de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB in 2015 (en 0 anders)	42.2%
Knelpuntberoep	Deze variabele is 1 indien de vacature werd toegekend tot een beroep dat voorkwam op de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB in 2015 (en 0 anders)	57.8%

F. WERKGEVERSKENMERKEN		
Micro- of kleine werkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minder dan 50 bedroeg (en 0 anders)	60.7%
Microwerkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minder dan 10 bedroeg (en 0 anders)	24.5%
Kleine werkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minstens 10 maar minder dan 50 bedroeg (en 0 anders)	36.2%
(Middel)grote werkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minstens 50 bedroeg (en 0 anders)	39.3%
Middelgrote werkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minstens 50 maar minder dan 250 bedroeg (en 0 anders)	24.5%
Grote werkgever	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming in 2010 minstens 250 bedroeg (en 0 anders)	14.8%
G. SECTORKENMERKEN		
Primaire of secundaire sector	Deze variabele is 1 indien de werkgever tot de primaire of secundaire sector behoorde (en 0 anders)	25.8%
Tertiaire sector	Deze variabele is 1 indien de werkgever tot de tertiaire sector behoorde (en 0 anders)	60.4%
Quartaire sector	Deze variabele is 1 indien de werkgever tot de quaire sector behoorde (en 0 anders)	13.8%
Sector met relatief weinig niet-Westerse werknemers	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers met een niet-Westerse nationaliteit in de NACEBEL-2-digit-sector in 2009 minder dan 3.0 % bedroeg (en 0 anders)	69.3%
Sector met relatief veel niet-Westerse werknemers	Deze variabele is 1 indien het aantal werknemers met een niet-Westerse nationaliteit in de NACEBEL-2-digit-sector in 2009 minstens 3.0 % bedroeg (en 0 anders)	30.7%
Gegeven de binaire aard van de variabelen, worden percentages gegeven en geen gemiddelden en standaardfouten.		

Tabel III.2. Positieve antwoorden naar migratieachtergrond

Aantal vacatures (1)	Geen van beide kandidaten positieve reactie (2)	Beide kandidaten positieve reactie (3)	Enkel kandidaat met migratieachtergrond positieve reactie (4)	Enkel kandidaat zonder migratieachtergrond positieve reactie (5)
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE				
384	287	51	11	35
B. POSITIEVE REACTIE IN ENGE ZIN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK				
384	335	24	6	19

Tabel III.3. Positief antwoordkans en positief antwoordratio naar migratieachtergrond: volledige dataset

Positief antwoordpercentage kandidaat met migratieachtergrond	Positief antwoordpercentage kandidaat zonder migratieachtergrond	Positief antwoordratio: (1)/(2) [t-waarde]
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE		
16.1%	22.4%	0.721*** [3.593]
B. POSITIEVE REACTIE IN ENGE ZIN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK		
7.8%	11.2%	0.698*** [2.620]

De uitgevoerde (gepaarde) t-toets test of op de positief antwoordratio statistisch significant verschillend is van 1, i.e. of de twee groepen naar migratieachtergrond dezelfde kans hadden op een positief antwoord. * (**) [(***)] geeft significantie op het 10%- (5%-) [(1%-)]significantieniveau aan.

Tabel III.4. Positief antwoordkans en positief antwoordratio naar migratieachtergrond: deeldatasets

Deeldataset (1)	Positief antwoordpercentage kandidaat met migratieachtergrond (2)	Positief antwoordpercentage kandidaat zonder migratieachtergrond (3)	Positief antwoordratio: (1)/(2) [t-waarde] (4)
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE			
A.1. Opdeling naar specifieke migratieachtergrond van kandidaat met migratieachtergrond			
Paren met een Turkse kandidaat	0.167	0.281	0.593*** [3.194]
Paren met een Marokkaanse kandidaat	0.125	0.219	0.571** [2.380]
Paren met een Ghanese kandidaat	0.177	0.229	0.773 [1.394]
Paren met een Slowaakse kandidaat	0.177	0.167	1.062 [0.445]
A.2. Opdeling naar verdere kandidaatskenmerken			
Paren met mannelijke kandidaten	0.161	0.250	0.646*** [3.234]
Paren met vrouwelijke kandidaten	0.161	0.198	0.816* [1.706]
Paren met relatief laaggeschoolde kandidaten	0.143	0.208	0.687*** [3.210]
Paren met relatief hooggeschoolde kandidaten	0.234	0.286	0.818 [1.651]
Paren met 0 jaar werkervaring	0.125	0.211	0.593*** [2.923]
Paren met 10 jaar werkervaring	0.172	0.242	0.710** [2.549]
Paren met 20 jaar werkervaring	0.188	0.219	0.857 [0.942]
A.3. Opdeling naar vacaturekenmerken			
Baan zonder klantencontact	0.144	0.230	0.625*** [2.744]
Baan met klantencontact	0.176	0.219	0.804** [2.349]
A.4. Opdeling naar beroepskenmerken			
Niet-knelpuntberoep	0.167	0.241	0.692*** [2.737]
Knelpuntberoep	0.158	0.212	0.745** [2.378]
A.5. Opdeling naar werkgeverskenmerken			
Micro- of kleine werkgever	0.137	0.223	0.615*** [3.893]
Microwerkgever	0.085	0.160	0.533** [2.391]
Kleine werkgever	0.173	0.266	0.649*** [3.072]
(Middel)grote werkgever	0.199	0.225	0.882 [0.943]
Middelgrote werkgever	0.181	0.245	0.739* [1.751]
Grote werkgever	0.228	0.193	1.182 [0.814]
A.6. Opdeling naar sectorkenmerken			
Primaire of secundaire sector	0.141	0.182	0.778 [1.269]
Tertiaire sector	0.129	0.216	0.600*** [3.627]
Quartaire sector	0.340	0.340	1.000 [0.000]
Sector met relatief weinig niet-Westerse werknemers	0.158	0.226	0.700*** [3.138]
Sector met relatief veel niet-Westerse werknemers	0.169	0.220	0.769* [1.747]

B. POSITIEVE REACTIE IN ENGE ZIN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK**B.1. Opdeling naar specifieke migratieachtergrond van kandidaat met migratieachtergrond**

Paren met een Turkse kandidaat	0.073	0.135	0.538** [2.517]
Paren met een Marokkaanse kandidaat	0.083	0.115	0.727 [1.136]
Paren met een Ghanese kandidaat	0.073	0.125	0.583* [1.683]
Paren met een Slowaakse kandidaat	0.083	0.073	1.143 [0.575]

B.2. Opdeling naar verdere kandidaatskenmerken

Paren met mannelijke kandidaten	0.089	0.130	0.680* [1.898]
Paren met vrouwelijke kandidaten	0.068	0.094	0.722* [1.903]
Paren met relatief laaggeschoolde kandidaten	0.075	0.107	0.697** [2.251]
Paren met relatief hooggeschoolde kandidaten	0.091	0.130	0.700 [1.349]
Paren met 0 jaar werkervaring	0.070	0.141	0.500** [2.549]
Paren met 10 jaar werkervaring	0.070	0.109	0.643** [2.272]
Paren met 20 jaar werkervaring	0.094	0.086	1.091 [0.377]

B.3. Opdeling naar vacaturekenmerken

Baan zonder klantencontact	0.075	0.109	0.684 [1.418]
Baan met klantencontact	0.081	0.114	0.708*** [2.685]

B.4. Opdeling naar beroepskenmerken

Niet-knelpuntberoep	0.074	0.123	0.600** [2.341]
Knelpuntberoep	0.081	0.104	0.783 [1.390]

B.5. Opdeling naar werkgeverskenmerken

Micro- of kleine werkgever	0.073	0.129	0.567*** [3.035]
Microwerkgever	0.032	0.096	0.333** [2.518]
Kleine werkgever	0.101	0.151	0.667** [1.961]
(Middel)grote werkgever	0.086	0.086	1.000 [0.000]
Middelgrote werkgever	0.096	0.096	1.000 [0.000]
Grote werkgever	0.070	0.070	1.000 [0.000]

B.6. Opdeling naar sectorkenmerken

Primaire of secundaire sector	0.091	0.111	0.818 [1.000]
Tertiaire sector	0.060	0.099	0.609** [2.201]
Quartaire sector	0.132	0.170	0.778 [1.000]
Sector met relatief weinig niet-Westerse werknemers	0.075	0.109	0.690** [2.078]
Sector met relatief veel niet-Westerse werknemers	0.085	0.119	0.714 [1.645]

De uitgevoerde (gepaarde) t-toets test of op de positief antwoordratio statistisch significant verschillend is van 1, i.e. of de twee groepen naar migratieachtergrond dezelfde kans hadden op een positief antwoord. * (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantiëniveau aan.

Tabel III.5. Positief antwoord naar migratieachtergrond: regressieanalyse

Verklarende variabelen	A. UITKOMSTVARIABLE: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE			B. UITKOMSTVARIABLE: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Migratieachtergrond	-0.063*** (0.017)	-0.063*** (0.017)	-0.063*** (0.017)	-0.034*** (0.013)	-0.034*** (0.013)	-0.034*** (0.013)
Migratieachtergrond x Turk (genormaliseerd)	-0.127*** (0.043)	-0.128*** (0.044)	-0.128*** (0.044)	-0.073** (0.031)	-0.079** (0.033)	-0.079** (0.033)
Migratieachtergrond x Marokkaan (genormaliseerd)	-0.105** (0.046)	-0.103** (0.048)	-0.103** (0.048)	-0.042 (0.033)	-0.045 (0.034)	-0.045 (0.035)
Migratieachtergrond x Ghanees (genormaliseerd)	-0.061 (0.044)	-0.061 (0.044)	-0.060 (0.044)	-0.062* (0.036)	-0.061* (0.036)	-0.061* (0.036)
Migratieachtergrond x Slowaak (ref.)						
Migratieachtergrond x Vrouw (genormaliseerd)	0.050 (0.035)	0.045 (0.034)	0.045 (0.034)	0.015 (0.025)	0.018 (0.024)	0.018 (0.024)
Migratieachtergrond x Man (ref.)						
Migratieachtergrond x Relatief hooggeschoold (genormaliseerd)	0.019 (0.037)	0.012 (0.042)	0.013 (0.042)	0.001 (0.033)	-0.001 (0.033)	-0.001 (0.033)
Migratieachtergrond x Relatief laaggeschoold (ref.)						
Migratieachtergrond x 0 jaar werkervaring (ref.)						
Migratieachtergrond x 10 jaar werkervaring (genormaliseerd)	0.016 (0.039)	0.023 (0.040)	0.023 (0.040)	0.031 (0.032)	0.031 (0.033)	0.031 (0.033)
Migratieachtergrond x 20 jaar werkervaring (genormaliseerd)	0.057 (0.044)	0.056 (0.043)	0.056 (0.043)	0.078** (0.035)	0.075** (0.035)	0.075** (0.035)
Migratieachtergrond x Baan zonder klantencontact (ref.)						
Migratieachtergrond x Baan met klantencontact (genormaliseerd)		0.042 (0.040)	0.044 (0.040)		0.002 (0.029)	0.002 (0.029)
Migratieachtergrond x Niet-knelpuntberoep (ref.)						
Migratieachtergrond x Knelpuntberoep (genormaliseerd)		0.032 (0.036)	0.031 (0.036)		0.031 (0.029)	0.031 (0.029)
Migratieachtergrond x Micro- of kleine werkgever (ref.)						
Migratieachtergrond x (Middel)grote werkgever (genormaliseerd)		0.050 (0.035)	0.049 (0.036)		0.052** (0.025)	0.052** (0.025)
Migratieachtergrond x Primaire of secundaire sector (genormaliseerd)		-0.001 (0.054)	-0.001 (0.054)		0.024 (0.046)	0.023 (0.046)
Migratieachtergrond x Tertiaire sector (genormaliseerd)		-0.068 (0.049)	-0.070 (0.050)		0.004 (0.042)	0.004 (0.042)
Migratieachtergrond x Quartaire sector (ref.)						
Migratieachtergrond x Sector met relatief weinig niet-Westerse werknemers (ref.)						
Migratieachtergrond x Sector met relatief veel niet-Westerse werknemers (genormaliseerd)		-0.002 (0.036)	-0.000 (0.036)		-0.009 (0.029)	-0.009 (0.029)
Eerst verstuurde kandidaat binnen paar			0.007 (0.017)			-0.003 (0.013)
Tweede verstuurde kandidaat binnen paar (ref.)						
Kandidaat met cv-sjabloon A			0.013 (0.017)			0.002 (0.013)
Kandidaat met cv-sjabloon B (ref.)						
Constante	0.224*** (0.009)	0.214*** (0.016)	0.214*** (0.016)	0.112*** (0.006)	0.112*** (0.006)	0.113*** (0.012)
Controle voor vaste effecten op vacatureniveau	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observaties	768	768	768	768	768	768

De gepresenteerde resultaten zijn schattingen op basis van een lineair probabiliteitsmodel met standaardfouten tussen haakjes. Beschrijvende statistieken voor alle gebruikte variabelen kunnen gevonden worden in Tabel I.1. Om de resultaten vergelijkbaar te houden tussen de verschillende modellen, werden alle variabelen, behalve "migratieachtergrond" genormaliseerd door hen te verminderen met hun gemiddelde waarde onder de kandidaten met een migratieachtergrond. * (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) (1%-) significantieniveau aan.

Tabel III.6. Positief antwoordratio's in eerdere, vergelijkbare correspondentie-experimenten naar ongelijke behandeling op basis van migratieachtergrond

Studie	Land	Geteste beroepen/sectoren	Positief antwoordratio (in enge zin)
Andriessen et al. (2012)	Nederland	Een breed spectrum aan zowel laag-, midden- als hooggeschoolde jobs verspreid over vijf sectoren: financiële sector, overheidssector, horeca, gezondheidssector en kleinhandel	0.86
Baert et al. (2015a)	België	Een breed spectrum aan zowel laag-, midden- als hooggeschoolde starterjobs met een spreiding over knelpunt- en niet-knelpuntberoepen	0.70 (0.49 in niet-knelpuntberoepen en 0.97 in knelpuntberoepen)
Baert & Vujić (2016)	België	Laag-, midden- als hooggeschoolde jobs in administratie en handel	0.79 (0.62 voor paren die geen vrijwilligerswerk uitvoeren, 0.91 voor paren die vrijwilligerswerk uitvoeren)
Bertrand & Mullainathan (2004)	Verenigde Staten	Een breed spectrum aan zowel laag-, midden- als hooggeschoolde jobs in verkoop, administratieve diensten, administratieve ondersteuning en klantenservice	0.67
Booth et al. (2012)	Australië	Startersjobs als ober, gegevensinvoerder, verlener van klantenservice en verkoper	0.60
Carlsson & Rooth (2007)	Zweden	Beroepen van IT'er, commercieel medewerker, leerkracht, boekhouder, verpleger, bouwvakker, keukenmedewerker, winkelmedewerker en chauffeur	0.67
Duguet et al. (2010)	Frankrijk	Beroepen gerelateerd aan boekhoudkunde: assistent-boekhouder, administratief assistent en boekhoudkundig medewerker	0.56
Jacquemet & Yannelis (2012)	Verenigde Staten	Een breed spectrum aan jobs in drie sectoren: (financiële) administratie, gezondheid en IT	0.68
Oreopoulos (2011)	Canada	Beroepen van programmeur, onderhoudstechnicus, boekhouder, netwerkbeheerder, administratief assistent, vertegenwoordiger, ingenieur, financieel analist, kwaliteitsanalist, projectmanager, receptionist en HR-manager	0.68

Tabel IV.1. Positieve antwoorden naar functiebeperking

Aantal vacatures (1)	Geen van beide kandidaten positieve reactie (2)	Beide kandidaten positieve reactie (3)	Enkel kandidaat met functiebeperking positieve reactie (4)	Enkel kandidaat zonder functiebeperking positieve reactie (5)
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE				
216	170	21	9	16
B. POSITIEVE REACTIE IN ENGE ZIN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK				
216	201	6	2	7

Tabel IV.2. Positief antwoordkans en positief antwoordratio naar functiebeperking: volledige dataset

Positief antwoordpercentage kandidaat met functiebeperking	Positief antwoordpercentage kandidaat zonder functiebeperking	Positief antwoordratio: (1)/(2) [t-waarde]
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE		
13.9%	17.1%	0.811 [1.403]
B. POSITIEVE REACTIE IN ENGE ZIN: UITNODIGING VOOR JOBGESPREK		
3.7%	6.0%	0.615* [1.674]

De uitgevoerde (gepaarde) t-toets test of op de positief antwoordratio statistisch significant verschillend is van 1, i.e. of de twee groepen naar functiebeperking dezelfde kans hadden op een positief antwoord. * (**) [(***)] geeft significantie op het 10%- (5%-) [(1%-)]significantieniveau aan.

Tabel IV.3. Positief antwoordkans en positief antwoordratio naar functiebeperking: deeldatasets

Deeldataset	Positief antwoordpercentage kandidaat met functiebeperking	Positief antwoordpercentage kandidaat zonder functiebeperking	Positief antwoordratio: (1)/(2) [t-waarde]
(1)	(2)	(3)	(4)
A. POSITIEVE REACTIE IN RUIME ZIN: OM HET EVEN WELKE POSITIEVE REACTIE			
A.1. Opdeling naar specifieke functiebeperking van kandidaat met functiebeperking			
Paren met een blinde kandidaat	0.083	0.125	0.667* [1.000]
Paren met een dove kandidaat	0.139	0.167	0.833 [1.757]
Paren met een autistische kandidaat	0.194	0.222	0.875 [0.630]
A.2. Opdeling naar verdere kandidaatskenmerken			
Paren met mannelijke kandidaten	0.148	0.222	0.667** [2.029]
Paren met vrouwelijke kandidaten	0.130	0.120	1.077 [0.332]
Paren met relatief laaggeschoolde kandidaten	0.127	0.164	0.778 [0.814]
Paren met relatief hooggeschoolde kandidaten	0.143	0.174	0.821 [1.148]
Paren met 0 jaar werkervaring	0.083	0.125	0.667 [1.136]
Paren met 10 jaar werkervaring	0.139	0.194	0.714 [1.157]
Paren met 20 jaar werkervaring	0.194	0.194	1.000 [0.000]

De uitgevoerde (gepaarde) t-toets test of op de positief antwoordratio statistisch significant verschillend is van 1, i.e. of de twee groepen naar functiebeperking dezelfde kans hadden op een positief antwoord. * (**) (***) geeft significantie op het 10%- (5%-) ((1%-))significantiëniveau aan.