



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Waarom discrimineren werkgevers, waar en tegen wie? Bevindingen uit het GEMM-project

Di Stasio, V.; Lancee, B.

DOI

[10.5117/MEM2020.4.007.STAS](https://doi.org/10.5117/MEM2020.4.007.STAS)

Publication date

2020

Document Version

Final published version

Published in

Mens en Maatschappij

License

CC BY-NC-ND

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Di Stasio, V., & Lancee, B. (2020). Waarom discrimineren werkgevers, waar en tegen wie? Bevindingen uit het GEMM-project. *Mens en Maatschappij*, 95(4), 391-396. <https://doi.org/10.5117/MEM2020.4.007.STAS>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

meegewogen in beleid over (on)zekerheid op de arbeidsmarkt. Deze al kwetsbaardere groep van lager opgeleiden met baanonzekerheid staat hierdoor bloot aan nog een extra risico, namelijk minder goede relaties en de negatieve gevolgen die dit heeft voor welzijn en gezinsstabiliteit.

Funding

Blom's bijdrage aan dit artikel voor Mens & Maatschappij is ondersteund door de Europese Onderzoeksraad (ERC) Horizon 2020 – het programma voor onderzoek en innovatie van de Europese Unie (subsidieovereenkomst nr. 680958. L. P. Cooke, PI). Uitsluitend de mening van de auteur(s) wordt weergegeven en het Agentschap noch de Commissie is aansprakelijk voor het gebruik dat eventueel van de daarin opgenomen informatie wordt gemaakt.

Noot

- ¹ CBS (2017). *Werknemers met zorgen over baanbehoud*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2017/19/werknemers-met-zorgen-over-baanbehoud>

Waarom discrimineren werkgevers, waar en tegen wie? Bevindingen uit het GEMM-project

Valentina Di Stasio, Universiteit Utrecht
Bram Lancee, Universiteit van Amsterdam

Oorspronkelijk artikel: Di Stasio, V. & Lancee, B. (online 2020). Understanding why employers discriminate, where and against whom: The potential of cross-national, factorial and multi-group field experiments. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65.

Innovaties in het ontwerpen van veldexperimenten

Onlangs gaf een rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) aan dat van de mensen die in Nederland discriminatie ervaren, een op de vijf denkt dat dit te wijten is aan hun etnische afkomst (SCP 2020). In lijn met deze percepties heeft een lange traditie van veldexperimenten laten zien dat etnische minderheden worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt. Deze discriminatie is substantieel en niet beperkt tot de Nederlandse context: volgens een recente meta-analyse van veldexperimenten die tussen 1990 en 2015 in OESO-landen zijn uitgevoerd, moeten etnische minderheden gemiddeld vijftig procent meer sollicitatiebrieven schrijven dan de meerderheidsgroep om te worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek

(Zschirnt & Ruedin, 2016). Veldexperimenten vergelijken de reacties van werkgevers op fictieve sollicitaties die in alle opzichten identiek zijn, behalve wat betreft de etniciteit van de sollicitant. Vanwege hun interne validiteit worden veldexperimenten algemeen beschouwd als de ‘gouden standaard’ in discriminatieonderzoek en kunnen ze overtuigend bewijs leveren van discriminatie. Tegelijkertijd blijven bij veldexperimenten belangrijke vragen over de rol van de context, doelen en drijfveren van discriminatie onbeantwoord.

In deze studie presenteren we enkele bevindingen van de studie *Growth, Equal opportunities, Migration and Markets* (GEMM), een internationaal geharmoniseerd veldexperiment uitgevoerd in Groot-Brittannië, Duitsland, Noorwegen, Nederland en Spanje, gefinancierd door de Europese Commissie (projectnummer H2020 649255). Dankzij drie innovatieve aspecten van het experimentele ontwerp van GEMM kunnen we beter begrijpen waar, waarom en tegen wie werkgevers discrimineren (zie voor een overzicht van de GEMM data Lancee, 2019).

Ten eerste is de opzet van de GEMM-studie cross-nationaal en geharmoniseerd. De voordelen van een geharmoniseerd ontwerp zijn tweeledig. Ten eerste kan de mate van discriminatie worden vergeleken tussen landen, en zo kunnen beleidsmakers geïnformeerd worden over de ernst van discriminatie ten opzichte van andere landen. Een tweede voordeel van cross-nationale data is dat ze een vergelijking mogelijk maken van institutionele contexten, wat cruciaal is om in kaart te brengen *waarom* discriminatie verschilt tussen landen.

Een tweede innovatie van de GEMM-studie is het opnemen van een groot aantal etnische groepen in verschillende landen (‘dubbelvergelijkend’ design: Van Tubergen et al., 2004). Dit heeft verschillende voordelen. Ten eerste weerspiegelen dit soort designs de geografische en demografische complexiteit (‘superdiversity’: Vertovec, 2007) van hedendaagse migratiestromen. Als zodanig zijn ze ideaal om te begrijpen *wie* discriminatie ondervindt. Ten tweede bieden deze designs de mogelijkheid te testen of voorkeuren van werkgevers worden ingegeven door het voortrekken van de eigen groep (etnische homofilie; Edo, Jacquemet, & Yannelis, 2019) of dat discriminatie in gradaties plaatsvindt volgens een etnische hiërarchie (Hagendoorn, 1995). Met het opnemen van etnische groepen die verschillen wat betreft religie en huidskleur kan bijvoorbeeld onderzocht worden of discriminatie veroorzaakt wordt door racisme, islamofobie, of geografische en culturele afstand.

Een derde innovatie van de GEMM-studie is het ‘factoriele’ experimenteel design: de willekeurige toewijzing van andere variabelen aan

sollicitaties naast etniciteit geeft ons inzicht in de vraag *waarom* etnische minderheden worden gediscrimineerd. Onderzoekers kunnen bijvoorbeeld etnische discriminatie en religieuze discriminatie onderscheiden. Daarnaast kan ook gender worden onderzocht, bijvoorbeeld om te testen of de negatieve beeldvorming van moslimmannen in openbare debatten en in de media ook de perceptie van werkgevers beïnvloedt. In een poging om onderscheid te maken tussen statistische en smaakdiscriminatie, kunnen vaardigheden en andere informatie die relevant is om sollicitanten te beoordelen worden gevarieerd.

De GEMM-studie

Tussen augustus 2016 en juni 2018 hebben we gesolliciteerd op in totaal 19.181 vacatures in Groot-Brittannië, Duitsland, Noorwegen, Nederland en Spanje. Elke werkgever ontving slechts één fictieve sollicitatie. Naast etniciteit varieerden de sollicitaties naar geslacht, religieuze overtuiging, rapportcijfers, geboorteland (in het buitenland geboren versus tweede generatie migranten) en informatie over werkgerelateerde competenties en sociale vaardigheden. In totaal zijn 53 herkomstgroepen opgenomen, variërend van Europa tot het Afrikaanse continent, Azië en het Midden-Oosten, en variërend in taal, cultuur, koloniale banden met de gastlanden en religie. Etnische achtergrond werd genoemd in de begeleidende brief; vaardigheid in de taal van het herkomstland werd toegevoegd aan het cv als een verdere indicatie.

De leeftijd van de sollicitanten varieerde van 22 tot 26 jaar, afhankelijk van het beroep. We selecteerden zes beroepen die zeer vergelijkbaar zijn tussen landen: kok, winkelman, salarisadministrateur, receptionist, softwareontwikkelaar en verkopers. Alle sollicitanten waren voltijd in dienst met vier jaar ononderbroken werkervaring. We besloten om profiel-foto's op te nemen in de landen waar dit de norm is (Duitsland en Spanje) of vaak worden gebruikt bij sollicitaties (Nederland). In deze landen werden ook hoofddoek en huidskleur experimenteel gevarieerd. Een gedetailleerde beschrijving van de veldexperiment en de dataverzameling is te vinden in het codeboek (Lancee et al. 2019) en in Lancee (2019).

De afhankelijke variabele is een dichotome variabele die de reactie van de werkgevers op de sollicitatie aangeeft. We analyseerden zowel "callbacks", dat wil zeggen elk signaal van positieve interesse van een werkgever, als daadwerkelijke uitnodigingen voor een sollicitatiegesprek. We vergeleken eerst de discriminatieratio (DR) tussen landen om het voordeel van de meerderheidsgroep ten opzichte van etnische minderheden te laten zien. In een tweede stap schatten we lineaire kansmodellen met robuuste standaardfouten om oorzaken van discriminatie te onderzoeken.

Bevindingen: de context, slachtoffers en oorzaken van discriminatie

'Waar' werkgevers discrimineren

Om discriminatie tussen landen te vergelijken, hebben we eerst de steekproef beperkt tot de etnische groepen en beroepen die in alle landen zijn opgenomen en hebben we ze gelijk gewogen. We vonden sterkere discriminatie in Groot-Brittannië (DR = 1,54), gevolgd door Noorwegen (DR = 1,38) en Spanje (DR = 1,33). Nederland (DR = 1,20) en Duitsland (DR = 1,15) lieten de laagste discriminatie zien. De vraag is of deze verschillen in verband kunnen worden gebracht met institutionele verklaringen. In lijn met de meta-analytische resultaten (Quillian et al., 2019; Zschirnt en Ruedin, 2016) en de hypothese dat discriminatie lager is in contexten met een formelere en uitgebreidere sollicitatieprocedure, is discriminatie het zwakst in Duitsland. In ons onderzoek verschilt de discriminatie in Duitsland echter niet wezenlijk van die in Nederland, een land waar sollicitaties veel minder formeel zijn. De hoge mate van discriminatie die minderheden op de Britse arbeidsmarkt ervaren is gezien de relatief sterke anti-discriminatie-wetgeving opmerkelijk. Hoewel het moeilijk is om institutionele effecten te onderscheiden op basis van slechts een paar landen, suggereren onze resultaten dat beslissingen van werkgevers meer op gevoel ('taste') dan door rationale overwegingen worden gedreven, of dat anti-discriminatie-wetgeving van weinig waarde is als ze niet goed wordt gehandhaafd op de werkplek.

'Wie' wordt gediscrimineerd

Discriminatie verschilt enorm tussen etnische groepen. We hebben etnische minderheden gegroepeerd in vier categorieën: witte minderheden afkomstig uit de EU, Rusland of de Verenigde Staten; minderheden uit Oost- en Zuidoost-Azië; minderheden uit het Midden-Oosten, Noord-Afrika of Pakistan (MENAP); zwarte Afrikaanse minderheden uit Sub-Sahara Afrika (minderheidsgroepen buiten deze categorieën werden uit de steekproef geschrapt). Witte minderheden worden doorgaans minder gediscrimineerd dan zwarte minderheden, wat erop wijst dat ras een van de drijfveren is van de vooroordelen van werkgevers. Ten tweede ondervinden mensen uit het Midden-Oosten en Noord-Afrika relatief veel discriminatie (Di Stasio et al. 2019 toont dat dit vooral het geval is in Nederland, Noorwegen en Groot-Brittannië). Ten derde is de variatie in discriminatie tussen landen meer uitgesproken voor cultureel en geografisch ver verwijderde minderheids-groepen zoals MENAP en zwarte minderheden dan voor witte minderheden. Op basis van deze bevindingen kunnen de voorkeuren van de werkgever niet enkel verklaard worden door etnische homofilie (een algemene

voorkeur voor de eigen groep); de etnische hiërarchie die ten grondslag ligt aan hun wervingsbeslissingen impliceert een terughoudendheid om leden van cultureel verre groepen in dienst te nemen.

'Waarom' werkgevers discrimineren

Een van de redenen voor de sterkere discriminatie die MENAP en zwarte minderheden ondervinden is hun religieuze achtergrond, aangezien een grote meerderheid van de mensen afkomstig uit deze regio's moslim is. De islam wordt in openbare debatten vaak geïncrimineerd als onverenigbaar met de waarden en oriëntaties van West-Europese samenlevingen. Omdat religie en etniciteit sterk gecorreleerd zijn, is het moeilijk onderscheid te maken tussen etnische discriminatie en religieuze discriminatie.

Om dit identificatieprobleem op te lossen, hebben we de steekproef beperkt tot sollicitanten die afkomstig zijn uit landen waar zowel moslims als christenen grote groepen zijn (Albanië, Bulgarije, Egypte, Ethiopië, Indonesië, Libanon, Nigeria, Oeganda, Rusland). Religie *als zodanig* levert geen nadeel op: sollicitanten die een verbondenheid met christendom aangeven worden even positief behandeld als sollicitanten die hun religie niet bekendmaken. Sollicitanten met *dezelfde etnische afkomst* maar die een verbondenheid met de islam in plaats van het christendom aangeven, worden daarentegen gediscrimineerd (zie voor een gedetailleerdere bespreking Di Stasio et al. 2019). Deze analyse suggereert dat werkgevers (deels) worden gedreven door islamofobie.

Conclusie

De GEMM-studie levert een belangrijke bijdrage aan het discriminatieonderzoek. Etnische minderheden worden stelselmatig gediscrimineerd tijdens sollicitatieprocedures en de discriminatie verschilt tussen landen en tussen etnische groepen. In alle landen werden sollicitanten uit het Midden-Oosten en Afrika het meest gediscrimineerd, mede vanwege hun religie.

Realistisch gezien zijn cross-nationale veldexperimenten als GEMM vanwege de arbeidsintensiviteit beperkt tot slechts een handvol landen. In het ontwerp moet dus een zorgvuldige case-selectie plaatsvinden, waarbij wordt gekozen voor "meest/minst waarschijnlijk"-designs om zo theoretische vooruitgang te boeken. Als vergelijking tussen landen geen optie is zou het opnemen van een groot aantal etnische groepen (*factorial design*) schattingen van discriminatie opleveren met een hogere externe validiteit. Daarom moedigen we toekomstige onderzoekers aan om een of meer van de drie beschreven methodologische innovaties in hun onderzoeksontwerp te implementeren.

Literatuur

- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622826.
- Edo, A., Jacquemet, N., & Yannelis, C. (2019). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Review of Economics of the Household*, 17(1), 349-376.
- Lancee, B. (2019). Ethnic discrimination in hiring: Comparing groups across contexts. Results from a cross-national field experiment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622744.
- Lancee, B., Birkelund, E. B., Coenders, M., Di Stasio, V., Fernandez-Reino, M., Heath, A., ... Yemane, R. (2019). The GEMM study: A cross-national harmonized field experiment on labour market discrimination. Codebook. Bron: <http://gemm2020.eu/wp-content/uploads/2019/02/GEMM-WP3-codebook.pdf>.
- SCP (2020). *Ervaren Discriminatie in Nederland II*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag. SCP-publicatie 2020-5.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.
- Van Tubergen, F., Maas, I., & Flap, H. D. (2004). The economic incorporation of immigrants in 18 western societies: Origin, destination and community effects. *American Sociological Review*, 69(5), 704-727.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990-2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

De invloed van broers en zussen op studiekeuzes

Maaïke van der Vleuten, Stockholm University
Ineke Maas, Universiteit Utrecht

Oorspronkelijke titel: Vleuten, M. van der, Weesie, J., & Maas, I. (2020). Sibling influence in field of study choices. *Research in Social Stratification and Mobility*, 68(Augustus 2020), 100525. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100525>

De keuze voor een bepaald studieveld is belangrijk voor jongeren omdat het grote gevolgen heeft voor hun verdere loopbaan. Eerder onderzoek laat zien dat de sociale omgeving van jongeren, en specifiek hun ouders en vrienden, invloed heeft op deze keuze. We weten echter nog weinig over de invloed van een ander belangrijk onderdeel van de sociale omgeving, namelijk broers en zussen. Het is wel bekend dat oudere broers en zussen invloed hebben op veel houdingen en gedragingen van hun jongere broers en zussen. Bovendien hebben ze vaak zelf recentelijk een studiekeuze