

## Gespreksnotitie dr Lieselotte Blommaert, Radboud Universiteit Nijmegen

t.b.v. Rondetafelgesprek discriminatie en racisme vaste commissie Binnenlandse Zaken, 3 dec 2020  
*Lieselotte Blommaert, Radboud Universiteit Nijmegen* ([l.blommaert@ru.nl](mailto:l.blommaert@ru.nl) | [website](#))

In het onderstaande richt ik mij vooral op arbeidsmarktdiscriminatie. Op deze vorm van discriminatie hebben we het beste zicht; de meeste (kwantitatieve) onderzoeken richten zich op discriminatie in dit domein. Arbeidsmarktdiscriminatie staat echter niet los van discriminatie in andere domeinen van de samenleving; het beschikbare onderzoek laat vergelijkbare patronen zien voor andere domeinen (bijvoorbeeld op de woningmarkt of bij toegang tot stages). We kunnen dus aannemen dat wat volgt over arbeidsmarktdiscriminatie ook iets zegt over discriminatie en racisme in bredere zin.

### Ernst van het vraagstuk

*Discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt is een feit*

Dat discriminatie voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt is inmiddels onomstotelijk bewezen door een reeks aan onderzoeken waarin m.b.v. sollicitatiemateriaal van fictieve sollicitanten werd gesolliciteerd op openstaande vacatures (vaak omgeschreven als ‘veldexperimenten’, ‘praktijktesten’ of ‘correspondentietesten’). De fictieve sollicitanten zijn vergelijkbaar in alle relevante opzichten maar verschillen wat betreft het wel/niet hebben van een migratieachtergrond (herkenbaar aan een naam die op een migratieherkomst duidt of een typisch autochtoon-Nederlandse naam).<sup>1</sup> Sinds 10 jaar geleden het onderzoek ‘[Liever Mark dan Mohammed](#)’ van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) verscheen, groeide het aantal veldexperiment dat arbeidsmarktdiscriminatie in Nederland onderzocht explosief, met als oogst een reeks tests die overtuigend bewijs van discriminatie leveren.<sup>2</sup>

3 4 5 6 7 8 9 10

*Discriminatie is wijdverbreid*

Deze veldexperimenten omvatten samen verschillende typen banen, sectoren en baan-niveaus. Gezamenlijk toonden ze dus aan dat discriminatie niet alleen voorkomt maar ook wijdverbreid is.

*Vaak aanzienlijke verschillen in kansen tussen sollicitanten met/zonder migratieachtergrond*

Deze experimenten samen laten ook zien dat hoe groot de verschillen in kansen tussen sollicitanten met/zonder migratieachtergrond zijn, afhangt van waar het onderzoek plaatsvond, op welke vacatures en herkomstgroepen het zich richtte, etc. Sommige onderzoeken vonden relatief kleine verschillen tussen sollicitanten met en zonder migratieachtergrond (fictieve sollicitanten zonder migratieachtergrond hadden bijvoorbeeld 20% meer kans op een positieve reactie dan vergelijkbare sollicitanten met migratieachtergrond). Veel onderzoeken vonden echter omvangrijkere verschillen. Enkele recente veldexperimenten lieten zien dat sollicitanten zonder migratieachtergrond [1,5](#) keer, [2](#) keer of zelfs [3 keer](#) zo veel kans hebben op een reactie als sollicitanten met migratieachtergrond.

Ook op andere manier vertellen veldexperimenten soms iets over de ernst van zaak. Enkele studies laten zien dat sollicitanten met een migratieachtergrond niet alleen uiteindelijk een kleinere kans hebben op een positieve reactie van een werkgever (zoals een uitnodiging voor een gesprek), maar dat zelfs de kans dat hun cv (aandachtig) wordt gelezen al kleiner is. Dergelijk bewijs vonden collega’s en ik voor de Nederlandse [arbeidsmarkt](#) en werd elders ook op de [huizenmarkt](#) gevonden.

*In Nederland niet minder discriminatie dan in (veel) andere landen*

Als we kijken hoe sterk arbeidsmarktdiscriminatie in Nederlandse is in vergelijking met andere landen dan blijkt o.a. dat er in Nederland niet minder wordt gediscrimineerd dan in de VS.<sup>11</sup> Innovatieve landenvergelijkende veldexperimenten lieten recent zien dat sollicitanten met migratieachtergrond in Nederland meer gediscrimineerd worden dan in landen als [Spanje](#) en [Duitsland](#).

*Geen afname van discriminatie over de tijd*

Het onderzoek ‘[Liever Mark dan Mohammed](#)’ zette dit probleem 10 jaar geleden opnieuw op de kaart, maar was het zeker niet het eerste veldexperimenten over arbeidsmarktdiscriminatie in

Nederland. Dit soort onderzoeken werden [eind jaren 70](#) en in de [jaren 90](#) al gedaan door Frank Bovenkerk en collega's. Ook toen werd al bewijs van discriminatie gevonden. Dat discriminatie voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt weten we dus in feite al 40 jaar.

Neemt de mate van discriminatie af over de jaren? Daar lijkt het absoluut niet op. De geobserveerde verschillen tussen sollicitanten met en zonder migratieachtergrond in recente veldexperimenten (bijvoorbeeld van [Thijssen e.a. uit 2019](#), Van den Berg e.a. uit [2017](#), het SCP in [2015](#)) zijn geenszins kleiner dan de verschillen die Bovenkerk e.a. in de jaren 70 en 90 en het SCP-onderzoek 10 jaar geleden vonden. Hierin staat Nederland niet op zichzelf: (systematische) onderzoeken naar trends in discriminatie in de [Verenigde Staten](#) en het [Verenigd Koninkrijk](#) wijzen op vergelijkbare patronen: discriminatie van minderheden nam de afgelopen decennia niet af.

### **Oorzaken van discriminatie**

Wat de oorzaken van arbeidsmarktdiscriminatie zijn, is een veel lastiger vraagstuk, waarover (tot nu toe) veel minder eenduidig bewijs is (zie ook o.a. <sup>12 13</sup>).

Wat wel gezegd kan worden: er lijkt onder beleidsmakers en diversiteitsexperts consensus te zijn ontstaan dat arbeidsmarktdiscriminatie vooral voortkomt uit onbewuste attitudes (vooroordelen / stereotypen) bij recruiters en selecteurs (vaak 'impliciete' attitudes of 'impliciete bias' genoemd). Er is echter nog weinig daadwerkelijk (direct) bewijs van de invloed van impliciete vooroordelen en stereotypen op arbeidsmarktdiscriminatie, op een enkel onderzoek in [Nederland](#) en in [Zweden](#) na.

Het is zeker niet ondenkbaar dat onbewuste 'bias' inderdaad een factor is die discriminatie (deels) kan verklaren. Maar dat geldt evenzeer of sterker voor *bewuste* vooroordelen en stereotypen (men zou kunnen zeggen: racisme), statistische discriminatie (bij beperkte informatie terugvallen op kennis of aannames over kenmerken van de groep waartoe men een sollicitant rekent) en contextuele of institutionele factoren (o.a. normen, kenmerken werving- en selectieprocedures).<sup>14</sup>

Voor meerdere mogelijke maatregelen/interventies geldt overigens dat inzicht in oorzaken niet noodzakelijk is; er zijn interventies die discriminatie (kunnen) tegengaan, ongeacht de oorzaak.

### **Mogelijke oplossingsrichtingen**

Alleen de verankering van het recht op gelijke behandeling in de grondwet is onvoldoende gebleken om discriminatie te voorkomen of verminderen; het probleem blijft immers tot nu toe bestaan.

Bewezen effectieve maatregelen of interventies om discriminatie te verminderen zijn er echter nog niet of nauwelijks. Dat komt niet door gebrek aan ideeën over welke maatregelen of interventies zouden *kunnen* werken, maar door gebrek aan goede onderzoeken naar effectiviteit; gedegen evaluaties van goed opgezette 'pilots' zijn nog zeer zeldzaam. Er wordt daarmee hier en daar een begin gemaakt, bijvoorbeeld binnen het [programma VIA](#), maar er is zonder twijfel meer nodig. Vooralsnog zijn we aangewezen op wat experts op het gebied van discriminatie en inclusie bij werving en selectie zien als [veelbelovende interventies](#) om discriminatie te verminderen en de diversiteit te vergroten.

Voor oplossingen is niet alleen van belang wat werkgevers kunnen doen om discriminatie te verminderen. Ook cruciaal is in hoeverre werkgevers discriminatie erkennen, als problematisch ervaren en (dus) willen tegengaan en wie het voortouw neemt bij de opbouw van kennis over bewezen effectieve maatregelen of interventies. Hoe lastig dit kan zijn, zien we ook aan initiatieven bij gemeentes de afgelopen jaren. De gemeente Den Haag voerde een [veelbelovend, grootschalig experiment](#) uit, maar of dat een vervolg krijgt, is onduidelijk (de resultaten van de tweede monitor zijn zelfs nog niet openbaar). Er volgde een reeks proeven bij andere gemeenten, die allen kleiner waren van opzet en bovendien divers wat betreft de onderzoeksaanpak, de betrouwbaarheid en de conclusies die werden getrokken, al dan niet op basis van resultaten over effectiviteit.

Het politieke en maatschappelijk debat over discriminatie en racisme en in hoeverre (daarin) het bestaan van discriminatie erkend wordt en de wens daar tegen op te treden uitgedragen wordt, is hierbij een potentieel belangrijke factor.

## Voetnoten en referenties

---

- <sup>1</sup> Dit wordt in [Nederland](#) en [internationaal](#) gezien als beste methode om zicht te krijgen op de prevalentie van discriminatie.
- <sup>2</sup> Andriessen, I., Van der Ent, B., Van der Linden, M., & Dekker, G. (2015). [Op afkomst afgewezen](#). Den Haag: SCP.
- <sup>3</sup> Van den Berg, C., Bijleveld, C., Blommaert, L., & Ruiter, S. (2017). [Veroordeeld tot \(g\) een baan: Hoe delict-en persoonskenmerken arbeidsmarktkansen beïnvloeden](#). *Tijdschrift voor Criminologie*, 59(1-2), 113-135.
- <sup>4</sup> Van den Berg, C. J. W., Blommaert, L., Bijleveld, C. C. J. H., & Ruiter, S. (2020). Employment opportunities for ex-offenders: A field experiment on how type of crime and applicants' ethnic background affect employment opportunities for low-educated men in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, [100476](#).
- <sup>5</sup> Blommaert, L., Coenders, M., & Van Tubergen, F. (2014). Discrimination of Arabic-named applicants in the Netherlands: an internet-based field experiment examining different phases in online recruitment procedures. *Social Forces*, [92\(3\), 957-982](#).
- <sup>6</sup> Ramos, M., Thijssen, L., & Coenders, M. (2019). Labour market discrimination against Moroccan minorities in the Netherlands and Spain: a cross-national and cross-regional comparison. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, [1-24](#).
- <sup>7</sup> Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2019). Etnische discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. *Mens en maatschappij*, [94\(2\), 141-176](#).
- <sup>8</sup> Thijssen, L., Lancee, B., Veit, S., & Yemane, R. (2019). Discrimination against Turkish minorities in Germany and the Netherlands: field experimental evidence on the effect of diagnostic information on labour market outcomes. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, [1-18](#).
- <sup>9</sup> <https://www.panteia.nl/nieuws/discriminatie-in-online-werving-en-selectie/>
- <sup>10</sup> <https://www.panteia.nl/nieuws/werkgevers-discrimineren-nog-steeds-maar-minder-dan-eerst/>
- <sup>11</sup> 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](#).
- <sup>12</sup> [Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P., & Derous, E. \(2020\). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence.](#)
- <sup>13</sup> Thijssen, L., Coenders, M., & Lancee, B. (2020). Is There Evidence for Statistical Discrimination against Ethnic Minorities in Hiring? Evidence from a cross-national field experiment. *Social Science Research*, [102482](#).
- <sup>14</sup> Zie ook: [www.socialevraagstukken.nl/dat-arbeidsmarktdiscriminatie-bestaat-weten-we-nu-wel-tijd-voor-lessen/](http://www.socialevraagstukken.nl/dat-arbeidsmarktdiscriminatie-bestaat-weten-we-nu-wel-tijd-voor-lessen/)