

Opvolgmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering

Door prof. dr. Stijn Baert, dra. Louise Devos en dra. Kristen du Bois

Abstract

Dit rapport presenteert de belangrijkste bevindingen van een correspondentie-experiment naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt op basis van etniciteit en leeftijd in opdracht van de Stad Antwerpen dat werd uitgevoerd tussen februari 2024 en juli 2024. Het vormt de opvolging van een nulmeting die in 2020 en 2021 plaatsvond en focust op drie sectoren waar toen belangrijke ongelijke behandeling gemeten werd: groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten. De studie stelt zowel belangrijke etnische discriminatie als leeftijdsdiscriminatie vast. Wat bovenal opvalt, is dat de mate van leeftijdsdiscriminatie sterk boven het niveau van de nulmeting ligt.

Inhoudsopgave

Abstract.....	2
Inhoudsopgave	3
I. Inleiding	4
II. Data	5
II.1. Algemene methode	5
II.2. Experimenteel ontwerp.....	6
III. Analyse	8
III.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?	8
III.2. Werde discriminatie op basis van etniciteit vastgesteld?	8
III.3. Werde discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld?	11
III.4. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken?	12
III.5. Hoe verschilt de gemeten discriminatie van de statistieken in de nulmeting?	13
IV. Conclusie.....	18
Appendix A: details omtrent het onderzoeksontwerp	19

I. Inleiding

In 2021 presenteerden we de resultaten van een correspondentie-experiment (“nulmeting”) naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt. Aan de paren van sollicitanten werden lukraak kenmerken toegevoegd die aanleiding konden geven tot etnische discriminatie, discriminatie op basis van seksuele geaardheid en leeftijdsdiscriminatie. Het uitgevoerde experiment was innovatief door een kritisch aantal vacatures te testen binnen enkele focussectoren, zodat ook op dat niveau de mate van discriminatie kon getoetst worden. We vonden geen evidentie voor discriminatie op basis van seksuele geaardheid (of geslacht). Etnische discriminatie en leeftijdsdiscriminatie daarentegen kwamen wel voor. Op het niveau van de sectoren vonden we evidentie voor discriminatie in drie van de vijf focussectoren: (i) groot- en detailhandel, (ii) vervoer en opslag en (iii) administratieve en ondersteunende diensten. Het rapport van deze nulmeting van mei 2021 kan afgehaald worden [online](#).

In het voorjaar van 2024 voerden we dit experiment opnieuw (“opvolgmeting”) uit, zij het met een focus op de discriminatiegronden (etniciteit en leeftijd) en de sectoren (groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten) waar in 2021 significante problemen werden vastgesteld. Dit rapport stelt de voornaamste onderzoeksbevindingen voor, zowel met betrekking tot de meting voor 2024 als met betrekking tot een (voorzichtige) vergelijking met de nulmeting.

Het correspondentie-experiment dat in dit rapport besproken wordt, werd uitgevoerd onder leiding van professor arbeidseconomie Stijn Baert – www.stijnbaert.be. Doctoraal onderzoekers Louise Devos en Kristen du Bois draaiden mee in verschillende fasen van het onderzoek. Zij zijn allen verbonden aan UGent @ Work – <https://www.ugent.be/ugentatwork/nl>. Het onderzoek kadert in een breder project, waarbij discriminatie op de Antwerpse huur- en arbeidsmarkt in kaart werd gebracht, met professor Pieter-Paul Verhaeghe (VUB) als hoofdindienaar.

II. Data

Het experiment dat werd uitgevoerd, leunt erg aan bij de nulmeting, om de vergelijkbaarheid tussen de experimenten te maximaliseren. De beschrijving hieronder is dan ook grotendeels dezelfde als die in het rapport van mei 2021, zij het dat meer technische aspecten verhuisden naar Appendix A.

II.1. Algemene methode

Meer bepaald voerden we een correspondentie-experiment uit. Bij dergelijke experimenten worden paren van fictieve sollicitaties uitgestuurd naar echte vacatures. Doordat de geteste werkgevers niet op de hoogte zijn dat hun beslissingen geanalyseerd worden én aan de paren van sollicitanten lukraak kenmerken worden toegevoegd die aanleiding kunnen geven tot discriminatie, vormt deze methode de gouden standaard om aanwervingsdiscriminatie zuiver te meten. Voor een uitwerking van de argumenten pro dergelijke experimenten en ethische reflecties verwijzen we naar het expertenrapport [Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten](#) zoals opgemaakt in 2020, al worden de ethische reflecties ook in Appendix A hernomen.¹

Eerder wetenschappelijk onderzoek met dit soort experimenten stelde ongelijke behandeling op de Vlaamse arbeidsmarkt vast op basis van kenmerken zoals etniciteit, leeftijd, functiebeperking, gender, gezondheidskenmerken en vakbondslidmaatschap. Een [recente meta-analyse van de wereldwijd uitgevoerde correspondentie-experimenten tussen 2005 en 2020](#) stelde vast dat de in Vlaanderen gemeten discriminatie nauw aanleunt bij die elders ter wereld.² Zowel bij ons als elders is de gemeten discriminatie op basis van leeftijd, functiebeperking en etniciteit erg uitgesproken en wordt enkel in heel specifieke situaties genderdiscriminatie gevonden. De belangrijkste uitzondering is dat aanwervingsdiscriminatie op basis van seksuele geaardheid bij ons niet wordt vastgesteld (en elders wel). Daarnaast is globaal de gemeten leeftijdsdiscriminatie in Europa hoger dan in de Verenigde Staten.

In het experiment dat in dit rapport wordt besproken, wordt dus gefocust op twee gronden die volgens internationaal (en Vlaams) wetenschappelijk onderzoek in belangrijke mate aanleiding geven tot aanwervingsdiscriminatie: etniciteit (of migratieachtergrond) en leeftijd. Dat wil zeggen, van de drie voornoemde internationaal veelvuldig vastgestelde vormen van discriminatie ontbreekt de discriminatiegrond functiebeperking. De opdrachtgever stelde nochtans initieel de vraag deze grond wél op te nemen. Uiteindelijk ging de Stad Antwerpen bij de nulmeting akkoord dit niet te doen omwille van de volgende argumentatie vanuit onze kant. De discriminatiegrond functiebeperking heeft als nadeel dat ongelijke behandeling op basis van deze grond niet kan gelijkgeschakeld worden aan discriminatie. Wanneer een kandidaat met een functiebeperking niet en een kandidaat zonder beperking wel wordt

¹ Baert, S., Lamberts M., Verhaeghe, P.-P. (2020): Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten. Raadpleegbaar via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-terugdringen-van-arbeidsmarkt-discriminatie-in-de-vlaamse-sectoren-academische-visie-en-instrumenten>.

² Lippens, L., Vermeiren, S., Baert, S. (2023): The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. European Economic Review, 151, 104315. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2022.104315>.

uitgenodigd voor een jobgesprek voor een baan waarvoor zij op basis van de functieomschrijving in het vacaturebericht even productief kunnen worden gedacht, dan kan dat mogelijk toch op objectieve gronden gebeuren. Werkgevers kunnen immers over informatie beschikken die niet in het vacaturebericht staat, maar wel het functioneren met bijvoorbeeld een fysieke beperking die rolstoelgebruik noodzaakt, doofheid (of slechthorendheid), blind (of slechthoort) of autisme bemoeilijken.³

II.2. Experimenteel ontwerp

Van **februari 2024 tot en met juli 2024** werden 600 paren van fictieve sollicitaties uitgestuurd naar evenveel vacatures (ergo, **1200 sollicitaties** in totaal) met een werkplaats op het grondgebied van de Stad Antwerpen of waarvan (de hoofdzetel van) het bedrijf in Antwerpen gelegen is. 800 sollicitaties werden uitgestuurd om etnische discriminatie te meten en 400 om leeftijdsdiscriminatie te meten.

Daarbij werd gefocust op **drie focussectoren**, om uitspraken te kunnen doen over discriminatie op het niveau van deze sectoren. Zoals eerder aangegeven, gaat het om de sectoren die in het rapport van de nulmeting werden geïdentificeerd als sectoren met substantiële ongelijke behandeling (op basis van leeftijd en/of etniciteit):

- groot- en detailhandel (NACE-code G);
- vervoer en opslag (NACE-code H);
- administratieve en ondersteunende diensten (NACE-code N).

Binnen de dataverzameling voor de discriminatiegrond **etniciteit**, kreeg een van beide kandidaten binnen het paar (“minderheidskandidaat”) een (mannelijke of vrouwelijke) niet-Vlaamse klinkende naam. Naar analogie met wat bij de nulmeting gebeurde, wisselden daarbij af over Marokkaanse, Ghanese, Slowaakse en Turkse namen. Voor de discriminatiegrond **leeftijd** kreeg de ene kandidaat een zes of twaalf jaar oudere leeftijd, waarbij concreet werd gevarieerd over de leeftijden 38, 44, 50 en 56 jaar. Hierbij werd, naar analogie met de nulmeting en met eerder wetenschappelijk onderzoek, lukraak afgewisseld tussen drie soorten van paren: paren waarbij de oudere sollicitant met haar/zijn extra levensjaren bijkomende relevante ervaring opdeed, paren waarbij deze bijkomende irrelevante ervaring opdeed (i.e. een ander soort functie) en paren waarbij deze inactief was gedurende deze extra jaren.⁴

We definiëren twee niveaus van positieve respons, naar analogie met de wetenschappelijke literatuur. 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 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, een geïnteresseerde vraag om terug te bellen of een concrete vraag om meer informatie.

³ Baert, S. (2016): Wage Subsidies and Hiring Chances for the Disabled: Some Causal Evidence. European Journal of Health Economics, 17, 71–86. <https://ideas.repec.org/a/spr/eujhec/v17y2016i1p71-86.html>.

⁴ Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2016): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. Journal of Economic Psychology, 57, 86–101. <https://ideas.repec.org/a/eee/joepsy/v57y2016icp86-101.html>.

We verwijzen naar Appendix A voor meer details omtrent het onderzoeksontwerp.

III. Analyse

III.1. Is er globaal discriminatie vastgesteld?

Tabel 1 vat de belangrijkste algemene statistieken van het experiment samen. In Paneel A gaat het om een combinatie van beide deelexperimenten. Aangezien het aantal fictieve sollicitaties voor beide deelexperimenten (i.e. 800 voor etniciteit en 400 voor leeftijd) arbitrair gekozen is, hebben deze statistieken slechts een exploratieve waarde.

Over de 1200 fictieve sollicitaties heen, kregen de minderheidskandidaten (met een niet-Vlaams klinkende naam of oudere leeftijd) binnen het paar van sollicitanten in 28,7% van hun sollicitaties een positieve reactie (zie Sectie II.2 voor de definitie van wat als een positieve reactie wordt gezien). In 7,5% van de gevallen ging het meteen om een uitnodiging voor een jobgesprek. Voor de controlekandidaten liggen deze cijfers hoger: 36,8% en 10,5%, respectievelijk. McNemar chi-kwadraattoetsen maken duidelijk dat de verschillen statistisch sterksignificant zijn ($p = 0,008$ en $p = < 0,001$, respectievelijk).⁵

Wanneer we beide uitkomstmaten samennemen als een categorische variabele, waarbij een uitnodiging staat voor waarde '2', een andere positieve reactie (maar geen uitnodiging) voor waarde '1' en geen positieve reactie voor waarde '0', dan leert een Wilcoxon signed ranktoets dat ook deze variabele sterksignificant ($p < 0,001$) verschilt voor beide groepen.

III.2. Werd discriminatie op basis van etniciteit vastgesteld?

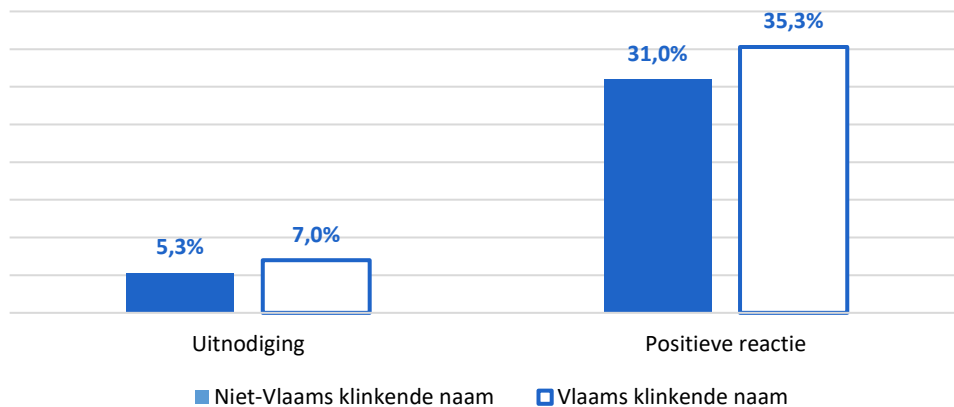
Interessanter is deze statistieken te bekijken per discriminatiegrond. Paneel B van Tabel 1 geeft in dat opzicht de resultaten weer voor het deelexperiment rond etniciteit. Figuur 1 vat de belangrijkste bevindingen. We zien we dat kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam in 31,0% van hun sollicitaties een positieve reactie ontvingen. Voor degenen met een Vlaamse naam was dat 35,3%. Het verschil tussen deze cijfers bedraagt dus 4,3 procentpunt (pp). Hun verhouding, die in de wetenschappelijke literatuur bekend staat als de positiefantwoordratio, is 0,878. Dat wil zeggen dat verhoudingsgewijze **degenen met een niet-Vlaams klinkende naam 12,2% minder vaak een positieve reactie kregen**, ofwel een achtste minder. Met andere woorden: voor elke zeven positieve reacties die de kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam kregen, kregen degenen met een Vlaams klinkende naam er acht. Dit verschil is statistisch significant ($p = 0,038$).

Wanneer we inzoomen op de uitkomst van meteen uitgenodigd te worden voor een jobgesprek, was deze gunstige uitkomst weggelegd voor 5,3% van de kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam en 7,0% van de kandidaten met een Vlaams klinkende naam. Het verschil tussen deze percentages is niet statistisch significant (hoewel kortbij zwaksignificantie; $p = 0,114$). Dit lijkt evenwel eerder gerelateerd aan het globaal lage aantal situaties waarin kandidaten meteen uitgenodigd worden, resulterend in een beperkte statistische kracht. Bovendien strookt de tendens van deze cijfers ook met

⁵ Is de p-waarde kleiner dan 0.100, dan spreken we in wat volgt over zwaksignificante evidentie; is dit kleiner dan 0.050 over significante evidentie; indien kleiner dan 0.010 over sterksignificante evidentie.

die voor het ontvangen van positieve reacties in brede zin (de uitnodigingsratio is met 0,757 zelfs lager dan de voornoemde positief antwoordratio van 0,878). Dat zien we ook wanneer we de categorische variabele die beide uitkomsten samenneemt (zie Sectie III.1) beschouwen: die is significant ($p = 0,018$). Globaal werd er dus absoluut ongelijke behandeling op basis van etniciteit vastgesteld.

Figuur 1 – Hoofdstatistieken discriminatiegrond etniciteit



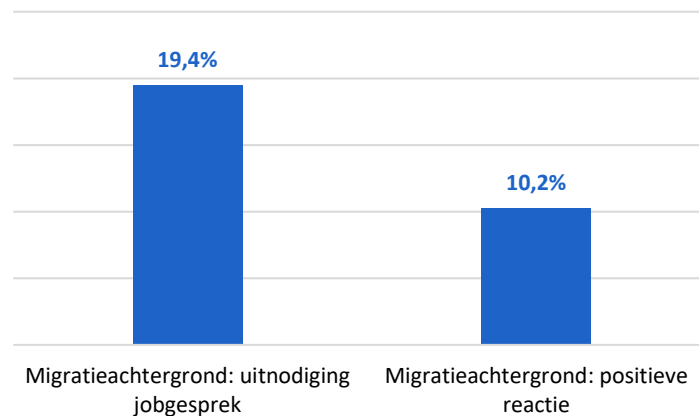
Een andere manier die in de internationale wetenschappelijke literatuur veelvuldig gebruikt wordt om de mate van ongelijke behandeling op basis van etniciteit te analyseren, is de nettodiscriminatiegraad. Deze wordt als volgt berekend:

$$\frac{(\text{aantal observaties waarbij enkel meerderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent} - \text{aantal observaties waarbij enkel minderheidskandidaat een gunstige uitkomst kent})}{\text{aantal observaties waarbij minstens één van hen een gunstige uitkomst kent}}.$$

Deze formule kan zowel berekend worden met betrekking tot de uitnodiging voor een jobgesprek als gunstige uitkomst als met betrekking tot om het even welke positieve reactie (zie eerder). Deze nettodiscriminatiegraad geeft zodoende het risico om gediscrimineerd te worden voor bepaalde groepen weer (i) na uitzuivering van situaties van toevallige ongelijke behandeling (die evenveel in de ene als in de andere richting voorkomen) en (ii) uitgedrukt tegenover alle vacatures waarvoor minstens één kandidaat een gunstige uitkomst kent. Dit laatste gebeurt omdat vacatures waarvoor geen enkele kandidaat een gunstige uitkomst kent worden verondersteld geen evidentie pro of contra discriminatie te bevatten (bijvoorbeeld omdat zij in werkelijkheid al is ingevuld of omdat beide kandidaten substantieel minder goed zijn dan andere kandidaten die de werkgever ontvangt).

Globaal vinden we hier een nettodiscriminatiegraad van 10,2%. Dat wil zeggen dat de **kandidaten met een niet-Vlaamse naam in 10,2% (i.e. meer dan 1 op 10) van de vacatures waarbij minstens één kandidaat een positieve reactie kreeg gediscrimineerd werden**, na uitzuivering van toevallige ongelijke behandeling. De nettodiscriminatiegraad met betrekking tot meteen uitgenodigd worden voor een jobgesprek ligt nog hoger. Die is 19,4%. Dit wil zeggen dat kandidaten met een niet-Vlaamse naam in 1 op 5 van de vacatures waarbij minstens één van beide kandidaten werd uitgenodigd discriminatie onderging, na uitzuivering van toevallige ongelijke behandeling. Nu, zoals eerder betoogd, deze laatste ratio is gebaseerd op erg beperkte statistische variatie, zodat we deze minder betrouwbaar achten.

Figuur 2 – Nettodiscriminatiegraden in positieve reactie op basis van etniciteit



Wat kan deze blijvende etnische discriminatie verklaren? Een recente overzichtsstudie van de wetenschappelijke literatuur ter zake wijst zowel naar smaakdiscriminatie als naar statistische discriminatie.⁶ Dat wil zeggen: er is enerzijds de inschatting bij werkgevers dat zij minder graag zullen samenwerken met werknemers met een migratieachtergrond of dat hun klanten of andere werknemers daar een “onnut” aan zullen beleven (met alle economische gevolgen van dien). Dat laatste, i.e. een vrees voor ontevredenheid bij collega’s en klanten, kwam ook naar voren als dominante verklaring voor etnische discriminatie op basis van Vlaamse data.⁷ Anderzijds is er internationale evidentie voor de ongunstige benadeling van individuele sollicitanten met een migratieachtergrond op basis van het vermoeden dat hun groep gemiddeld minder productief zou zijn. Zo kan een individu met een migratieachtergrond bijvoorbeeld afgerekend worden op de (vermoede statistiek van een) gemiddeld lagere talenkennis onder migranten.

De verdere rijen in Paneel B van Tabel 1 volgen uit een opdeling naar de precieze naam die gebruikt werd voor de kandidaat met een migratieachtergrond (Marokkaans, Ghanees, Slowaaks of Turks). Deze dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden, daar het telkens gaat over deelsteekproeven van ongeveer 200 fictieve sollicitaties. Deze maken evenwel duidelijk dat de gevonden etnische discriminatie gedreven is door de paren waarin een Slowaakse of Turkse naam werd gebruikt. Voor deze Slowaakse en Turkse sollicitanten is de ongunstige behandeling ook statistisch (zwak)significant op het niveau van het deexperiment met hun specifieke migratieachtergrond. Voor hen daalt de positiefantwoordratio tot 0,821 en 0,846 respectievelijk, wat wil zeggen dat voor hen 17,9% en 15,4% minder positieve antwoorden binnenliepen dan voor hun tegenhangers met een Vlaams klinkende naam.⁸

⁶ Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Deros, E. (2022): Is Labour Market Discrimination against Ethnic Minorities Better Explained by Taste or Statistics? A Systematic Review of the Empirical Evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48, 4243–4276. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2050191>.

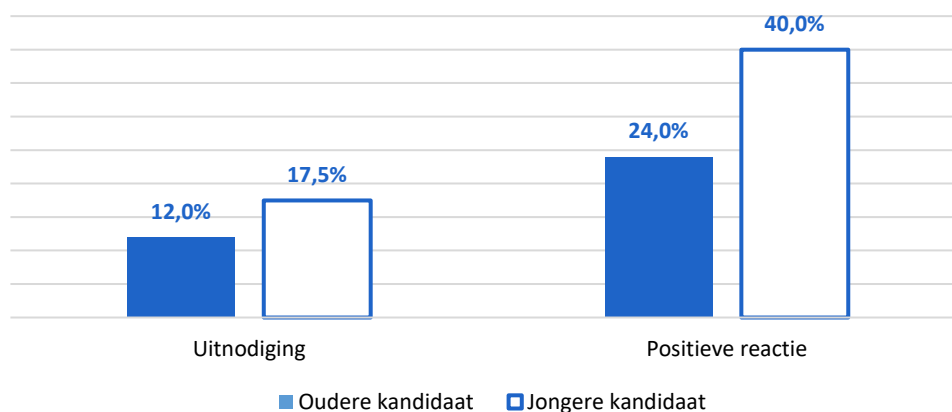
⁷ Baert, S., De Pauw, A.-S. (2014): Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125, 270–273. <https://ideas.repec.org/a/eee/econl/v125y2014i2p270-273.html>.

⁸ De ongelijke behandeling van de vier deelgroepen (met positiefantwoordratio’s van 0,940, 0,936, 0,821 en 0,846) is evenwel, zo toont een regressieanalyse aan, niet statistisch significant verschillend. We kunnen dus niet uitsluiten dat de bevinding dat Slowaken sterker ongunstig behandeld werden dan Ghanezen door toeval gedreven is.

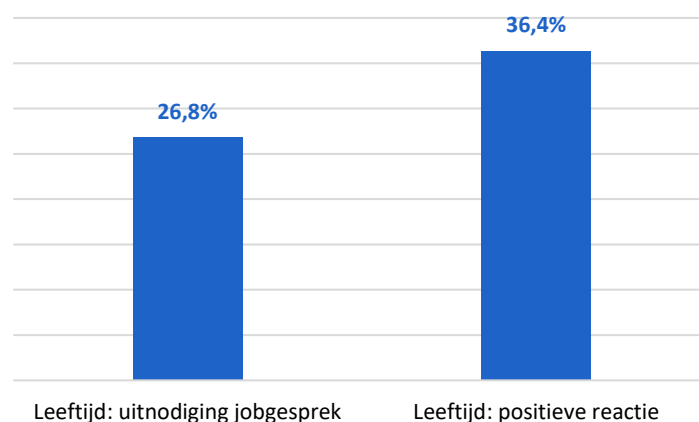
III.3. Werd discriminatie op basis van leeftijd vastgesteld?

De resultaten voor het deelexperiment rond leeftijd worden weergegeven onder Paneel C van Tabel 1 en in Figuur 3 en Figuur 4. In lijn met de voornoemde meta-analyse van de praktijktesten naar discriminatie wereldwijd (zie Sectie II.1), zien we dat **de vastgestelde leeftijdsdiscriminatie nog een stuk uitgesprokener is dan wat we vaststelden in het deelexperiment rond etniciteit.**

Figuur 3 – Hoofdstatistieken discriminatiegrond leeftijd



Figuur 4 – Nettodiscriminatiegraden in positieve reactie op basis van leeftijd



Concreet kreeg wie zes tot twaalf jaar ouder was in het experiment in 24,0% van haar/zijn sollicitaties een positieve reactie tegenover 40,0% gunstig beantwoorde sollicitaties voor de jongere tegenhanger. Dat wil zeggen: voor elke tien positieve antwoorden voor de jongere kandidaat, ontving de (amper) zes tot twaalf jaar oudere er slechts zes. Dit verschil is statistisch sterksignificant ($p < 0,001$).

Van de oudere kandidaten kreeg 12,0% meteen een uitnodiging voor een jobgesprek (ongeveer 1 op 8 dus), tegenover 17,5% onder de jongere (ongeveer 1 op 6 dus).⁹ Dit verschil is statistisch significant (p

⁹ Dat er binnen dit deelexperiment globaal meer uitnodigingen waren dan binnen het deelexperiment rond etniciteit hoeft niet te verbazen, aangezien de gemiddelde ervaring van de kandidaten in het leeftijdsexperiment hoger was (zie Appendix A).

= 0,022).

We vinden een nettodiscriminatiegraad met betrekking tot het ontvangen van een positieve reactie van 36,4%. Dat wil zeggen dat **onder de vacatures waarvoor minstens één kandidaat een positieve reactie ontving in meer dan 1 op 3 leeftijdsdiscriminatie in het krijgen van een positieve reactie werd vastgesteld**, na uitzuivering van situaties van toevallige ongelijke behandeling (zie eerder).

Recent wetenschappelijk onderzoek legde bloot wat in het hoofd van werkgevers die jongere kandidaten gunstiger behandelen gemiddeld omgaat. Namelijk statistische discriminatie op basis van vier vooroordelen omtrent oudere werknemers: dat ze minder flexibel zijn, minder mee met technologie, minder opleidbaar en duurder.¹⁰

Naar analogie met wat eerder onderzoek vaststelde, zijn deze resultaten gedreven door kandidatenparen waarbij de oudere kandidaat zijn extra levensjaren invulde met inactiviteit. Evenwel: ook voor de andere vergelijkingen (oudere kandidaat die extra jaren spendeerde aan irrelevante ervaring of relevante ervaring) zijn de positiefantwoordratio's in het nadeel van oudere kandidaten – wat opmerkelijk is wanneer ze op meer ervaring kunnen bogen. De verschillen tussen deze ratio's (0,547, 0,609 en 0,654 wanneer de oudere kandidaat extra inactieve jaren kenden dan wel irrelevante ervaring of relevante ervaring respectievelijk) zijn ook klein en, zo leert een regressieanalyse, statistisch niet significant.

III.4. In welke sectoren is de gevonden discriminatie uitgesproken?

Tabel 2 geeft soortgelijke analyses als die in Tabel 1 weer, maar dan met opsplitsingen naar de drie focussectoren (en een zesde groep die alle andere sectoren groepeerde). Figuur 5 en Figuur 6 vatten samen. In elk van de focussectoren wordt (een vorm van) discriminatie gevonden.

De sector van de administratieve en ondersteunende diensten kan de minst gunstige resultaten voorleggen. Dat wil zeggen: er wordt zowel statistisch significante etnische discriminatie als leeftijdsdiscriminatie vastgesteld. Kandidaten met een niet-Vlaams klinkende naam ontvingen er in 49,4% van hun sollicitaties een positieve reactie tegenover 60,0% voor kandidaten met een Vlaams klinkende naam. Een verschil van 17,7% (via deling van de voorgaande percentages) of 10,6 procentpunt (via aftrekking) dus. Een zes of twaalf jaar oudere leeftijd liet het percentage positieve antwoorden dan weer terugvallen van 44,4% naar 26,7%. De verschillen zijn telkens statistisch significant ($p = 0,011$ en $p = 0,050$,¹¹ respectievelijk). En dit ondanks de kleine deelsteekproefgrootte, die het a priori onwaarschijnlijker maakt dergelijke significanties vast te stellen.

In de sector van het vervoer en de opslag wordt enkel significante leeftijdsdiscriminatie vastgesteld. Een zes of twaalf jaar oudere leeftijd liet het percentage positieve antwoorden terugvallen van 41,5% naar 22,0% van de uitgevoerde fictieve sollicitaties, wat een bijzonder uitgesproken positiefantwoordratio van 0,530 geeft ($p = 0,011$).

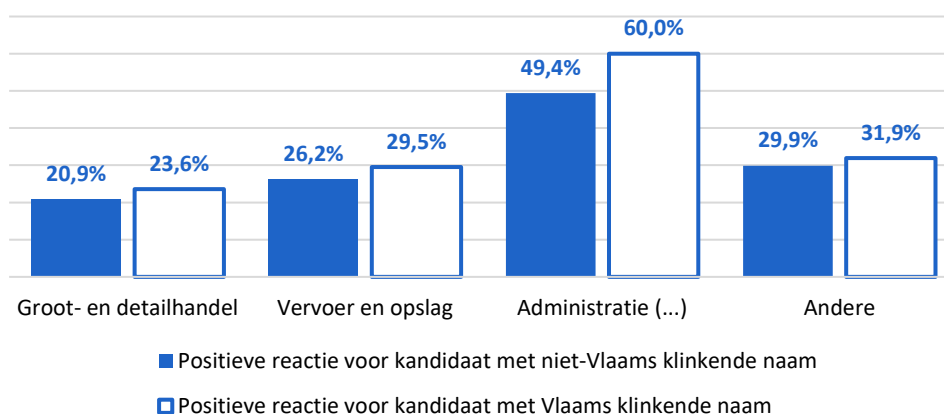
¹⁰ Van Borm, H., Burn, I., Baert, S. (2021): What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? Labour Economics, 71, e102003. <https://ideas.repec.org/a/eee/labeco/v71y2021ics0927537121000385.html>.

¹¹ Het betreft hier de afronding van een p-waarde die net kleiner is dan 0,050.

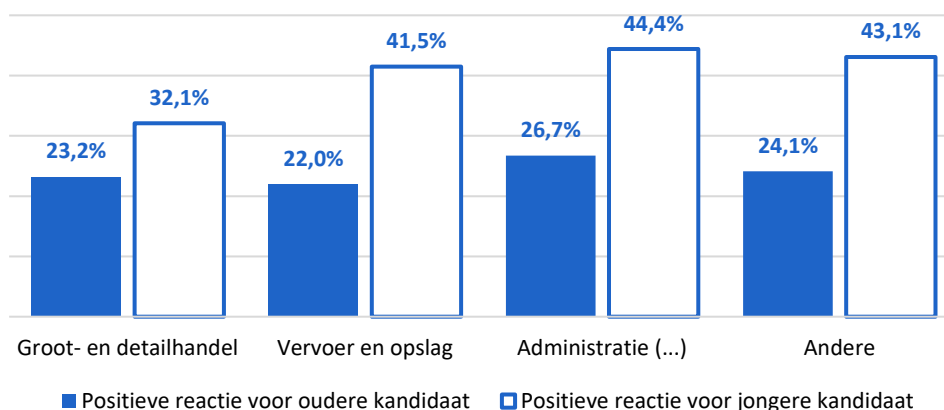
In de sector van de groot- en detailhandel wordt ook enkel significante leeftijdsdiscriminatie vastgesteld, maar dit niet met betrekking tot het aantal positieve antwoorden dat men in het algemeen kreeg maar wel met betrekking tot het aantal keer dat men direct werd uitgenodigd voor een jobgesprek. Hier gaat het wel om heel sterke discriminatie: wie zes of twaalf jaar ouder is ontving slechts de helft van de uitnodigingen die haar/zijn jongere tegenhanger in deze sector kreeg (i.e. in 21,4% versus 10,7% van de sollicitaties; $p = 0,034$).

Verdere regressieanalyse toont aan dat de gemeten verschillen in leeftijdsdiscriminatie tussen de sectoren onderling niet statistisch significant zijn. We kunnen dus niet uitsluiten dat de vastgestelde (kleine) verschillen in positiefantwoordratio's door toeval gedreven zijn.

Figuur 5 – Statistieken positieve reactie naar sector binnen migratieachtergrond-experiment



Figuur 6 – Statistieken positieve reactie naar sector binnen leeftijd-experiment



III.5. Hoe verschilt de gemeten discriminatie van de statistieken in de nulmeting?

Tabel 3 geeft een vergelijking van de ongunstige behandeling van etnische minderheden en oudere sollicitanten tussen de nulmeting van 2020 en 2021 enerzijds en de opvolgmeting van 2024 anderzijds.

Wat opvalt, is dat de gemeten leeftijdsdiscriminatie in 2024 hoger ligt dan drie tot vier jaar geleden. Bij de nulmeting waren er voor elke tien positieve reacties voor een jongere kandidaat

nog negen positieve reacties voor een zes tot twaalf jaar oudere, ondertussen zijn dit er nog maar zes. In kwantitatieve termen: de positiefantwoordratio daalde van 0,891 naar 0,600 ($p = 0,001$).¹²

We stellen ook vast dat specifiek binnen de sector van de administratieve en ondersteunende diensten de stijging in de leeftijdsdiscriminatie statistisch significant is ($p = 0,025$). Dit strookt ook met een vergelijking van de hoofdtabellen in dit rapport en dat van 2021: toen werd geen statistisch significante leeftijdsdiscriminatie vastgesteld op het niveau van deze sector.

Wat etnische discriminatie betreft, zien we globaal weinig evolutie. De positiefantwoordratio steeg licht, van 0,834 naar 0,878, maar dit verschil is statistisch niet significant. Net zoals bij de nulmeting is de gevonden discriminatie gedreven door die jegens Slowaakse kandidaten en stellen we quasi-identieke behandeling van degenen met een Ghanees en Vlaamse klinkende naam vast. Daar waar bij de nulmeting echter ook de substantiële ongunstige behandeling van Marokkaanse kandidaten de globaal gemeten etnische discriminatie dreef, vinden we dit nu niet meer. Echter, geen enkele evolutie op deelgroepniveau is statistisch significant.

Dit is ook op sectorniveau zo: de vastgestelde etnische discriminatie binnen de administratieve en ondersteunende diensten ligt niet statistisch significant hoger dan bij de nulmeting (toen dit ook de focussector met etnische discriminatie was).

Wat mogelijk dit globaal ongunstige plaatje kan verklaren, is dat in 2020 en 2021 er veel maatschappelijke aandacht was voor discriminatie naar aanleiding van Black Lives Matter en er in die jaren ook veelvuldig gecommuniceerd werd over het inzetten van correspondentie-experimenten als manier om de problematiek op te volgen. Eerder onderzoek op de huizenmarkt wees al in de richting van een “big brother”-effect,¹³ dat thans mogelijk (deels) weggevallen is.

¹² De significantie van de vastgestelde verschillen werd geëvalueerd door een regressieanalyse (zie de noot onder Tabel 3).

¹³ Verhaeghe, P.P., Ghekiere, A. (2020): Is de etnische discriminatie op de Gentse woningmarkt structureel gedaald? Raadpleegbaar via: https://www.researchgate.net/publication/342107347_Verhaeghe_PP_Ghekiere_A_2020_Is_de_etnische_discriminatie_op_de_Gentse_woningmarkt_structureel_gedaald.

Tabel 1: Aantal uitnodigingen en positieve reacties voor minderheids- en controlekandidaten

		Sollicitaties	Percentage met uitnodiging				Percentage met positieve reactie					Globale significantie (p)
			Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	
Paneel A: Volledige steekproef												
Volledige steekproef	1200	7,5%	10,5%	0,714	-3,0pp	0,008	28,7%	36,8%	0,780	-8,1pp	0,000	0,000
Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)												
Volledige deelsteekproef	800	5,3%	7,0%	0,757	-1,7pp	0,144	31,0%	35,3%	0,878	-4,3pp	0,038	0,018
Marokkaans	198	8,1%	6,1%	1,328	+2,0pp	0,414	31,3%	33,3%	0,940	-2,0pp	0,670	0,720
Ghanees	202	1,0%	1,0%	1,000	0,0pp	1,000	27,8%	29,7%	0,936	-1,9pp	0,564	0,568
Slowaaks	206	5,8%	10,7%	0,542	-4,9pp	0,060	31,1%	37,9%	0,821	-6,8pp	0,090	0,056
Turks	194	6,2%	10,3%	0,602	-4,1pp	0,157	34,0%	40,2%	0,846	-6,2pp	0,134	0,062
Paneel C: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)												
Volledige deelsteekproef	400	12,0%	17,5%	0,686	-5,5pp	0,022	24,0%	40,0%	0,600	-16,0pp	0,000	0,000
Extra inactieve jaren	142	11,3%	18,3%	0,617	-7,0pp	0,025	23,9%	43,7%	0,547	-19,8pp	0,001	0,000
Extra irrelevante ervaring	132	12,1%	15,2%	0,796	-3,1pp	0,527	21,2%	34,8%	0,609	-13,6pp	0,013	0,033
Extra relevante ervaring	124	12,9%	19,4%	0,665	-6,5pp	0,157	27,4%	41,9%	0,654	-14,5pp	0,039	0,061

Noten. De p-waarden die de significantie van het verschil in uitnodigingen of positieve reacties toetsen zijn gebaseerd op McNemar chi-kwadraattoetsen. Bij een p-waarde onder 0,05 staan de overeenkomstige ratio en het overeenkomstige verschil in **vet**. De p-waarde voor de globale significantie (geen positieve reactie versus positieve reactie maar geen uitnodiging versus uitnodiging) is gebaseerd op een Wilcoxon signed ranktoets.

Tabel 2: Aantal uitnodigingen en positieve reacties voor minderheids- en controlekandidaten naar sector

		Sollicitaties	Percentage met uitnodiging				Percentage met positieve reactie					Globale significantie (p)
			Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	p-waarde	Minderheid	Controle	Ratio	Verschil	
Paneel A: Volledige steekproef												
Groot- en detailhandel	332	8,4%	12,7%	0,661	-4,3pp	0,071	21,7%	26,5%	0,819	-4,8pp	0,131	0,089
Vervoer en opslag	204	5,9%	11,8%	0,500	-5,9pp	0,058	24,5%	34,3%	0,714	-9,8pp	0,025	0,011
Administratie (...)	260	8,5%	10,0%	0,850	-1,5pp	0,527	41,5%	54,6%	0,760	-13,1pp	0,002	0,006
Andere	404	6,9%	8,4%	0,821	-1,5pp	0,366	28,2%	35,1%	0,803	-6,9pp	0,020	0,017
Paneel B: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)												
Groot- en detailhandel	220	7,3%	8,2%	0,890	-0,9pp	0,706	20,9%	23,6%	0,886	-2,7pp	0,467	0,470
Vervoer en opslag	122	6,6%	11,5%	0,574	-4,9pp	0,257	26,2%	29,5%	0,888	-3,3pp	0,527	0,258
Administratie (...)	170	4,7%	7,1%	0,662	-2,4pp	0,414	49,4%	60,0%	0,823	-10,6pp	0,050	0,052
Andere	288	3,5%	4,2%	0,833	-0,7pp	0,564	29,9%	31,9%	0,937	-2,0pp	0,491	0,375
Paneel C: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)												
Groot- en detailhandel	112	10,7%	21,4%	0,500	-10,7pp	0,034	23,2%	32,1%	0,723	-8,9pp	0,132	0,075
Vervoer en opslag	82	4,9%	12,2%	0,402	-7,3pp	0,083	22,0%	41,5%	0,530	-19,5pp	0,011	0,011
Administratie (...)	90	15,6%	15,6%	1,000	0,0pp	1,000	26,7%	44,4%	0,601	-17,7pp	0,011	0,050
Andere	116	15,5%	19,0%	0,816	-3,5pp	0,480	24,1%	43,1%	0,559	-19,0pp	0,008	0,014

Noten. De p-waarden die de significantie van het verschil in uitnodigingen en positieve reacties toetsen zijn gebaseerd op McNemar chi-kwadraattoetsen. Bij een p-waarde onder 0,05 staan de overeenkomstige ratio en het overeenkomstige verschil in **vet**. De p-waarde voor de globale significantie (geen positieve reactie versus positieve reactie maar geen uitnodiging versus uitnodiging) is gebaseerd op een Wilcoxon signed ranktoets.

Tabel 3: Vergelijking met uitkomsten in nulmeting

	Vergelijking positieve reacties minderheids- en controlekandidaten: 2024		Vergelijking positieve reacties minderheids- en controlekandidaten: 2020–2021		Verskil in verschillen	Significantie evolutie
	Ratio	Vershil	Ratio	Vershil		
Paneel A: Naam die verwijst naar migratieachtergrond (versus Vlaamse naam)						
Volledige deelsteekproef	0,878	–4,3pp	0,834	–5,5pp	+1,2pp	0,599
Marokkaans	0,940	–2,0pp	0,700	–9,4pp	+7,4pp	0,164
Ghanees	0,936	–1,9pp	1,000	0,0pp	–1,9pp	0,623
Slowaaks	0,821	–6,8pp	0,735	–8,1pp	+1,3pp	0,766
Turks	0,846	–6,2pp	0,870	–4,4pp	–1,8pp	0,702
Paneel B: Zes of twaalf jaar oudere leeftijd (versus jongere leeftijd)						
Volledige deelsteekproef	0,600	–16,0pp	0,891	–3,8pp	–12,3pp	0,001
Extra inactieve jaren	0,547	–19,8pp	0,818	–6,3pp	–13,6pp	0,022
Extra irrelevante ervaring	0,609	–13,6pp	0,946	–1,9pp	–11,7pp	0,080
Extra relevante ervaring	0,654	–14,5pp	0,907	–3,1pp	–11,4pp	0,106
Paneel C: Opdeling naar sectoren binnen migratieachtergrond-deelsteekproef						
Groot- en detailhandel	0,886	–2,7pp	0,923	–1,6pp	–1,1pp	0,626
Vervoer en opslag	0,888	–3,3pp	0,909	–2,2pp	–1,1pp	0,881
Administratie (...)	0,823	–10,6pp	0,878	–5,6pp	–5,0pp	0,349
Andere	0,937	–2,0pp	0,784	–7,7pp	+5,7pp	0,121
Paneel D: Opdeling naar sectoren binnen leeftijd-deelsteekproef						
Groot- en detailhandel	0,723	–8,9pp	0,667	–7,4pp	–1,5pp	0,081
Vervoer en opslag	0,530	–19,5pp	0,412	–27,0pp	+7,5pp	0,469
Administratie (...)	0,601	–17,7pp	1,043	+1,8pp	–19,5pp	0,025
Andere	0,559	–19,0pp	0,983	–0,6pp	–18,4pp	0,003
Noten. De p-waarden die de significantie van het verschil in verschillen toetsen zijn gebaseerd op een regressieanalyse van de positieve reactie voor een kandidaat op diens minderheidsstatus, vaste effecten op het vacatureniveau en de minderheidsstatus in interactie met een indicator voor de opvolgmeting (de p-waarde voor de laatste variabele is weergegeven). Bij een p-waarde onder 0,05 staan de overeenkomstige ratio en het overeenkomstige verschil in vet .						

IV. Conclusie

Dit rapport besprak de resultaten van een opvolgmeting naar discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt. In totaal werden 1200 fictieve sollicitaties uitgestuurd naar 600 echte vacatures. Aan de paren van sollicitanten werden lukraak kenmerken toegevoegd die aanleiding konden geven tot etnische discriminatie of leeftijdsdiscriminatie.

We vonden evidentie voor etnische discriminatie: degenen met een niet-Vlaams klinkende naam kregen 12,2% minder vaak een positieve reactie. Deze mate van ongunstige behandeling ligt in de lijn van die in 2020 en 2021. Net als toen, is ze uitgesproken binnen de sector van de administratieve en ondersteunende diensten.

Een pak opmerkelijker is evenwel de gemeten leeftijdsdiscriminatie. Die ligt wel duidelijk hoger dan wat drie tot vier jaar geleden gemeten werd en ligt nu duidelijk boven de gemeten etnische discriminatie. Concreet kreeg wie zes tot twaalf jaar ouder was in het experiment in 24,0% van haar/zijn sollicitaties een positieve reactie tegenover 40,0% gunstig beantwoorde sollicitaties voor de jongere tegenhanger. Bovendien werd nu in elk van de drie focussectoren (groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten) leeftijdsdiscriminatie vastgesteld.

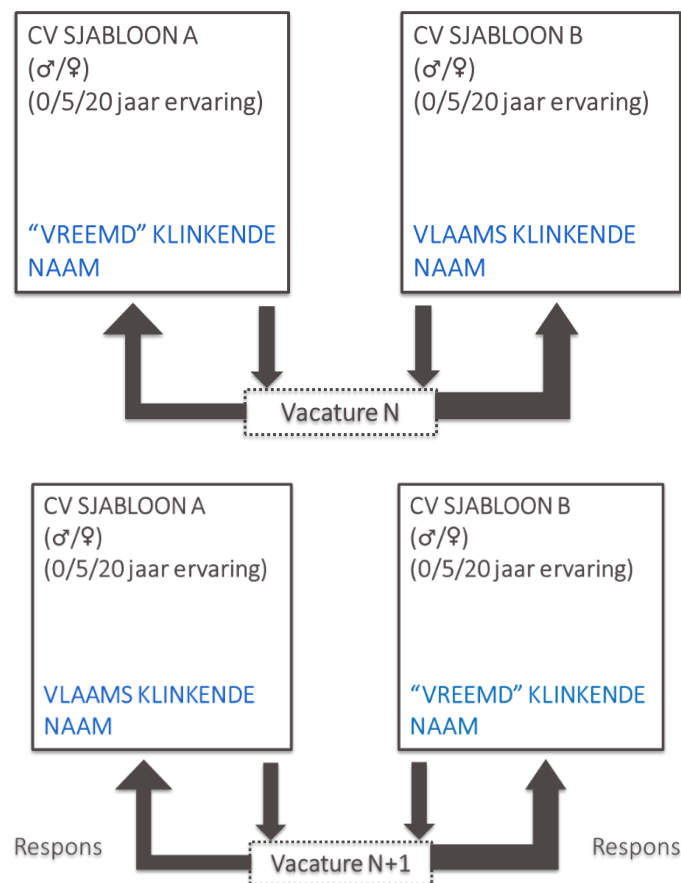
We menen dan ook dat een aanklappende opvolging van de aanwervingsdiscriminatie in Antwerpen, die op basis van leeftijd in het bijzonder, zich opdringt tijdens de volgende gemeentelijke legislatuur. Om discriminatie terug te dringen, stelde een expertencomité, aangesteld door de Vlaamse Regering, in 2021 in haar rapport voor een driestapsbenadering te volgen, waarbij eerst discriminatie wordt gemeten via correspondentie-experimenten op sectorniveau, waarna die sectoren eventueel via zelfregulering de gemeten discriminatie kunnen terugdringen, waarna een nieuwe meting volgt.¹⁴ Het dwingen van de sectoren van groot- en detailhandel, vervoer en opslag en administratieve en ondersteunende diensten, waar nu twee metingen op rij substantiële problemen worden vastgesteld, met eerder achteruit- dan vooruitgang, tot zelfregulering lijkt aan de orde. Dit zou idealiter gecombineerd worden met heldere consequenties wanneer bij een volgende meting er nog steeds geen gunstige evolutie is.

¹⁴ Baert, S., Lamberts M., Verhaeghe, P.-P. (2020): Het terugdringen van arbeidsmarktdiscriminatie in de Vlaamse sectoren: academische visie en instrumenten. Raadpleegbaar via: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/het-terugdringen-van-arbeidsmarkt-discriminatie-in-de-vlaamse-sectoren-academische-visie-en-instrumenten>.

Appendix A: details omtrent het onderzoeksontwerp

Figuur A.1 stelt het onderzoeksontwerp voor met betrekking tot de discriminatiegrond etniciteit. Hierbij werd op het niveau van elke vacature aan één van beide sollicitanten een typisch Vlaams klinkende naam gekoppeld en aan de andere een niet-Vlaams klinkende naam. **Aangezien de Vlaams en niet-Vlaams klinkende namen werden afgewisseld tussen de cv-sjablonen, konden kleine verschillen tussen deze sjablonen de onderzoeksresultaten niet vertekenen.** Tussen de vacatures werd bijkomend gevarieerd over enkele andere kenmerken, zoals (altijd) over mannelijke en vrouwelijke paren van kandidaten. 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.

**Figuur A.1 – Onderzoeksontwerp correspondentie-experiment
toegepast op discriminatiegrond etniciteit**



Concreet werd naar vacatures gezocht [via de VDAB-databank](#), aangevuld met andere bronnen zoals StepStone, Indeed en Jobat en LinkedIn, alsook via de [homepagina's van Antwerpse bedrijven](#), i.e. bedrijven die volgens de Bel-first-data in Antwerpen gevestigd zijn.

We solliciteerden binnen de drie focussectoren voor de volgende beroepen (volgens de VDAB-nomenclatuur), naar analogie met de nulmeting van 2020 en 2021:

- administratief en financieel verantwoordelijke;
- administratief medewerker;
- adviseur bedrijfsorganisatie en management;
- algemeen bediende;
- analist informatica;
- architect bouw;
- autobuschauffeur;
- bankbediende;
- bestuurder trekker-oplegger;
- bouwkundig tekenaar;
- calculator bouw;
- commercieel medewerker;
- commercieel verantwoordelijke;
- conducteur bouw;
- departementsverantwoordelijke winkel;
- dispatcher goederenvervoer over de weg;
- douanedeclarant;
- expeditie;
- expert onderzoek en ontwikkeling in de industrie;
- handlanger bouw;
- industrieel logistiek planner;
- juridisch medewerker;
- kapper;
- koerier-besteller;
- laborant industriële productie
- logistiek verantwoordelijke;
- magazijnbeheerder;
- magazijnmedewerker;
- managementassistent;
- medewerker boekhouding;
- medewerker callcenter;
- medewerker internationaal goederenverkeer;
- medewerker personeel;
- projectleider – IT-focus;
- receptionist;
- technicus studiebureau bouw;
- technisch commercieel afgevaardigde;
- technisch-administratief medewerker;
- technisch-commercieel adviseur;
- technisch productie verantwoordelijke;
- vastgoedbemiddelaar;
- veiligheidscoördinator;
- verantwoordelijke boekhoudkundige en financiële audit;

- verantwoordelijke onderhoud van gebouwen en infrastructuur;
- verantwoordelijke planning en productiebeheer;
- verantwoordelijke productiemethodes en industrialisatie;
- verantwoordelijke verkoop;
- verdeler post en drukwerk;
- verkoper elektrische toestellen;
- verkoper kleding accessoires;
- verkoper van voertuigen;
- vertegenwoordiger;
- werfleider;
- winkelmanager;
- winkelmanager kleinhandel;
- winkelmedewerker.

De relatief hooggeschoolde beroepen bevonden zich op het Bachelor-niveau (hoger onderwijs van één cyclus). Dit is een bewuste keuze, die niet alleen in de nulmeting, maar ook in eerder studiewerk gemaakt werd.¹⁵ 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. Verder werden deze beroepen gekozen op basis van (i) de meest voorkomende beroepen binnen de voornoemde sectoren binnen de VDAB-databank (zij het dat deze sectoren een andere indeling kennen daar) en (ii) gegevens omtrent de man-vrouw-verdeling qua werkzoekenden die geïnteresseerd zijn in deze beroepen (om beroepen die (bijna) enkel door een bepaald geslacht nagestreefd worden te mijden).

Voor elk van deze 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. Zo volgden beide kandidaten een gepaste, gelijkaardige opleiding binnen onderwijsinstellingen met een gelijkaardige reputatie. Het ging telkens om kandidaten met de Belgische nationaliteit en met een woonplaats in Antwerpen of omgeving. Ook hun werkervaring was gelijkaardig (behalve soms binnen het deexperiment gericht op leeftijdsdiscriminatie; zie verder).

Toch verschilden de sjablonen bewust in details en lay-out om geen argwaan te wekken bij de geteste werkgevers. Beide sjablonen werden immers naar dezelfde vacature gestuurd. **Deze verschillen kunnen echter de resultaten niet vertekenen, aangezien op het niveau van een vacature lukraak één fictieve kandidaat als “minderheidskandidaat” werd aangeduid en de andere als “controlekandidaat”.** Met andere woorden, de discriminatiegrond werd afgewisseld tussen de sjablonen van type A en type B.

Tussen de paren van sollicitanten binnen het etniciteitsexperiment, wisselden we ook opnieuw af over paren (i) met of zonder (5 of 20 jaar) ervaring en (ii) met of zonder reeds een jaar werkloosheid. Dit

¹⁵ Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., Vandamme, C. (2015): Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? *Industrial & Labor Relations Review*, 68, 467–500. <https://ideas.repec.org/a/sae/illrev/v68y2015i3p467-500.html>.

Baert, S., Albanese, A., du Gardein, S., Ovaere, J., Stappers, J. (2017): Does Work Experience Mitigate Discrimination? *Economics Letters*, 155, 35–38. <https://ideas.repec.org/a/eee/ecolet/v155y2017icp35-38.html>.

Baert, S., Vujić, S. (2016): Immigrant Volunteering: A Way Out of Labour Market Discrimination? *Economics Letters*, 146, 95–98. <https://ideas.repec.org/a/eee/ecolet/v146y2016icp95-98.html>.

enerzijds om de externe validiteit van het onderzoek te vergroten en anderzijds om na te gaan of eventuele discriminatie verschilt naar deze kenmerken.

De paren werden ingezonden voor bestaande vacatures met ongeveer een dag tussen beide kandidaten die werden uitgestuurd voor dezelfde vacature – de volgorde van versturing werd ook afgewisseld. Werkgevers konden vervolgens, hetzij via e-mail, hetzij via de voicemail van de kandidaten, reageren op de fictieve sollicitaties.

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 een artikel van Riach en Rich in het vakblad *Kyklos*.¹⁶ 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 correspondentie-experiment de enige betrouwbare methode is om discriminatie te detecteren.

Indien aan deze voorwaarde is voldaan, dient men nog te verantwoorden dat de maatschappelijke baten van het onderzoek opwegen tegen de maatschappelijke kosten van het onderzoek. In correspondentieonderzoek bestaat deze kost enkel uit de tijd die de geteste 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 de sollicitatie niet wenst verder te zetten (bijvoorbeeld omdat deze 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 weegt volgens ons niet op tegen de voornoemde kosten voor de werkgevers. Bovendien is dit een cruciale stap om een effectief beleid te kunnen ontwerpen om discriminatie tegen te gaan.

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. 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.

Ethische goedkeuring werd, net zoals voor de nulmeting op de huurmarkt, verkregen van de Ethische Commissie van de VUB, waar hoofdindiener Pieter-Paul Verhaeghe aan verbonden is.

¹⁶ Riach, P. A., Rich, J. (2004): Deceptive Field Experiments of Discrimination: Are they Ethical? *Kyklos*, 57, 457–470. <https://doi.org/10.1111/j.0023-5962.2004.00262.x>.

Een correspondentie-experiment kent echter ook **beperkingen**. De belangrijkste beperking is dat een dergelijk experiment zich enkel focust op de allereerste stap in het aanwervingsproces. Op basis van de resultaten die besproken worden in Hoofdstuk III van dit rapport 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.¹⁷ Dat is ook logisch: werkgevers zijn erbij 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 in het aanwervingsproces, zodat de kans op juridische problemen voor werkgevers die desgevallend discrimineren lager is.

Verder kunnen de in Hoofdstuk III 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 er gediscrimineerd wordt door de geteste werkgevers, maar niet waarom. Verschillende theorieën zijn wat dit laatste 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 leeftijd andere, onzichtbare productiviteit beïnvloedende kenmerken voorspellen). Op basis van recent wetenschappelijk onderzoek kunnen de mechanismen onderliggend aan discriminatie op basis van etniciteit en leeftijd evenwel al goed geduid worden; we bespreken dit onder Sectie III.2 en Sectie III.3.

¹⁷ Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., Van Hecke, M. (2016): Getting Grey Hairs in the Labour Market. A Realistic Experiment on Age Discrimination. Journal of Economic Psychology, 57, 86–101. <https://ideas.repec.org/a/eee/joepsy/v57y2016icp86-101.html>.