

# **De invloed van land van herkomst op werkgerelateerde autonomie**

*Bachelor Scriptie Sociologie*

Auteurs: Dumfries, D. F. E. (5585953) & Heijting, C. (5522595)  
Begeleider: J. Lössbroek  
Tweede beoordelaar: Kros, M.  
Datum: 16 juni 2017  
Faculteit: Sociale Wetenschappen  
Afdeling: Sociologie  
Ingeleverd door: Dumfries, D.F.E.



**Universiteit Utrecht**

## **Abstract**

*In dit paper kijken we naar de invloed van iemands land van herkomst op zijn de werkgerelateerde autonomie. De tasted-based discriminatietheorie en de statistische discriminatietheorie zijn gebruikt om verwachtingen te schetsen over de relatie tussen land van herkomst en autonomie. Op basis van deze theorieën zijn ook verwachtingen opgesteld met betrekking tot de invloed van de informatie die de werkgever heeft en de leeftijd van de werknemer. We beargumenteren, op basis van de statistische discriminatietheorie, dat werkgevers die meer informatie hebben over hun werknemers, minder snel zullen discrimineren op grond van land van herkomst dan werkgevers met weinig informatie. Daarnaast beargumenteren we dat naarmate de leeftijd stijgt, werkgevers meer discrimineren op grond van land van herkomst op basis van verschillen in etnische identiteit over de levensduur van werknemers en keuzeprocessen van werkgevers. Er wordt gebruik gemaakt van de vijfde data ronde van de European Social Survey (ESS) uit 2010 om de verwachtingen te toetsen onder 19036 respondenten. De resultaten in de lineaire regressieanalyse laten zien dat iemands land van herkomst invloed heeft op zijn autonomie. Verder laten de analyses zien dat de invloed van land van herkomst op autonomie niet zwakker is naarmate de werkgever over meer informatie beschikt. Ook is het effect van land van herkomst op autonomie niet sterker naarmate de leeftijd toeneemt.*

## Introductie

Bijna een kwart van de meldingen over discriminatie op grond van land van herkomst spelen zich in Nederland af op de arbeidsmarkt. Wanneer we ons richten op Europa, kunnen we zien dat 4% van de mensen denkt onderdeel uit te maken van een sociale minderheid op grond van land van herkomst. Daarnaast wordt discriminatie op grond van land van herkomst beschouwd als de meest voorkomende vorm van discriminatie in Europa (64%) (European Commission, 2015). Daarnaast is discriminatie onder immigranten op de arbeidsmarkt de laatste jaren gestegen. Wij zullen in dit onderzoek blijven verwijzen naar het begrip *immigrant*, wat een persoon inhoudt die als buitenlander in een bepaald, in dit geval, Europees land komt wonen. De term *discriminatie* in dit onderzoek verwijst naar een negatieve beoordeling en behandeling van iets, iemand of een groep op grond van bepaalde, niet ter zake doende kenmerken als herkomst (Encyclo.nl, 2017).

Op de arbeidsmarkt komen er verschillende vormen van discriminatie op grond van land van herkomst voor. De discriminatie met betrekking tot werkomstandigheden is hetgeen waar wij ons in dit onderzoek op richten. Binnen het concept werkomstandigheden kijken wij specifiek naar de mate van *autonomie* die een werknemer heeft. Autonomie verwijst naar de controle over bepaalde werkzaamheden en wordt al langere tijd gezien als een manier om het functioneren van individuen en teams te vergroten. Daarnaast zorgt autonomie voor een goede gezondheid en tevredenheid bij de werknemer en efficiënte werkprocessen, winst en tevreden van de klanten voor de werkgever (Van Mierlo, Rutte, Vermunt, Kompier, & Doorewaard, 2006).

Arbeidsmarktparticipatie is een centraal onderwerp binnen het Europese integratiebeleid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2005) Arbeidsmarktparticipatie speelt een belangrijke rol in de integratie van immigranten. Het is dus belangrijk voor immigranten zonder problemen, zoals discriminatie, te kunnen participeren op de arbeidsmarkt. Werk zorgt namelijk voor economische zelfstandigheid en is een plaats waar immigranten en autochtonen samenkomen, wat het een bron voor sociale contacten maakt (Huijnk, Gijsberts, Dagevos, 2014).

Het ervaren van discriminatie op grond van land van herkomst is belangrijk om te onderzoeken vanwege de negatieve gevolgen die discriminatie met zich mee kan brengen. Uit studies is gebleken dat mensen die veelvuldig worden gediscrimineerd, problemen kunnen ervaren op grond van gezondheid en welzijn. Uit onderzoek van Kessler, Mickelson, en Williams (1999) kwam naar voren dat ervaren discriminatie gerelateerd is aan depressiviteit

en verminderde gevoelens van welbevinden en geluk. Daarnaast kan aanhoudende discriminatie leiden tot lage zelfwaardering. Lage zelfwaardering kan ontstaan door het besef dat men bij een benadeelde groep hoort die geen eerlijke kans in de samenleving krijgt (Stroebe, Dovidio, Barreto, Ellemers & John, 2011).

Tegenover deze negatieve gevolgen staan de positieve gevolgen van het hebben van meer autonomie op het individu. Hoge individuele autonomie zorgt bijvoorbeeld voor betere werkmotivatie, werktevredenheid en prestaties en vermindert psychologische klachten. Ook hoge teamautonomie brengt positieve gevolgen met zich mee, bijvoorbeeld een toename in de productiviteit, kwaliteit van de prestaties, innovaties en werktevredenheid (Van Mierlo et al, 2006). Autonomie is dus een belangrijk onderdeel van iemands werkomstandigheden.

Naast discriminatie op basis van land van herkomst, is leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt een probleem dat vaak voorkomt. In 2006 werkte 58% van de mensen tussen 55 en 64 jaar en 80% van de ouderen tussen de 60 en 64 jaar niet (Van Dalen, Henkens & Schippers, 2007). Negatieve stereotypen die werkgevers hebben over ouderen komen hierbij kijken. Werkgevers zijn vaak in de veronderstelling dat ouderen minder goed bij een functie passen dan jongeren en kunnen vervolgens handelen uit discriminatorische motieven (Wouters-Megens, 2012). De consequenties ziet men zowel terug bij de mensen zelf, zoals sociale isolatie en inkomensachteruitgang, als wel in de samenleving (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014).

Tot slot zullen wij naast de invloed van land van herkomst en leeftijd, kijken naar de invloed van de hoeveelheid informatie die de werkgever heeft van zijn werknemers. Uit onderzoek van Altonji en Pierret (2001) blijkt dat wanneer bedrijven meer informatie hebben over een werknemer, het salaris van de persoon in kwestie meer gebaseerd zal zijn op productiviteit en minder op makkelijk observeerbare persoonlijke karakteristieken. Indien een werkgever dus handelt op basis van bepaalde, mogelijk niet ter zake doende kenmerken, kan men spreken van discriminatie.

In dit onderzoek kijken we niet alleen naar de invloed van land van herkomst op autonomie. We onderzoeken ook in welke mate autonomie verschillend is voor de hoeveelheid informatie waarover de werkgever beschikt en de leeftijd van werknemers. We bouwen voort op bestaande wetenschappelijke literatuur door antwoord te geven op de volgende vraag: *In*

*hoeverre versterken of verzwakken informatie van de werkgever en leeftijd het effect van herkomst op werkgerelateerde autonomie?*

Er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar discriminatie op de werkvloer op grond van land van herkomst. Dit onderzoek draagt bij aan de reeds bestaande onderzoeken over discriminatie van land van herkomst op de arbeidsmarkt op verschillende manieren.

Ten eerste draagt ons onderzoek bij aan het debat over de verklaring van discriminatie. In de jaren '70 en '80 van de vorige eeuw was er een actief debat in de literatuur over de vraag of discriminatie beter verklaard kan worden door het taste-based discriminatie model van Becker, of door het statistische discriminatie model van Arrow en Phelps. Recentelijk leefde dit debat weer op en biedt het een onderbouwing voor ons onderzoek (Guryan & Charles, 2013).

Ten tweede onderzoeken wij discriminatie op grond van land van herkomst onder verschillende leeftijdscategorieën. In vele bestaande onderzoeken wordt vaak enkel gekozen voor de doelgroep jongeren of ouderen. Het onderzoek van Stroebe et al (2011) heeft bijvoorbeeld als onderzoekspopulatie 79 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 18,6 jaar gebruikt. Het onderzoek van Weller (2007) focust zich daarentegen enkel op oudere werknemers die weer de arbeidsmarkt willen betreden.

Ten derde onderzoeken wij discriminatie op een vrij beperkt onderzocht terrein. Veelal beperken onderzoeken over discriminatie zich tot discriminatie in vaste aanstellingen en salarissen (Neumark, 1999; Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975). Ons onderzoek focust zich op een specifiek aspect van werkomstandigheden, namelijk autonomie. Onderzoek naar de relatie tussen land van herkomst en autonomie is vrijwel gelimiteerd.

Kortom, er zijn meerdere onderzoeken gedaan naar discriminatie op de werkvloer op grond van land van herkomst. Bestaande onderzoeken blijven echter beperkt in welke aspecten van discriminatie zij onderzoeken en welke doelgroepen er gebruikt worden. Daarnaast bouwen wij voort op een reeds bestaand debat.

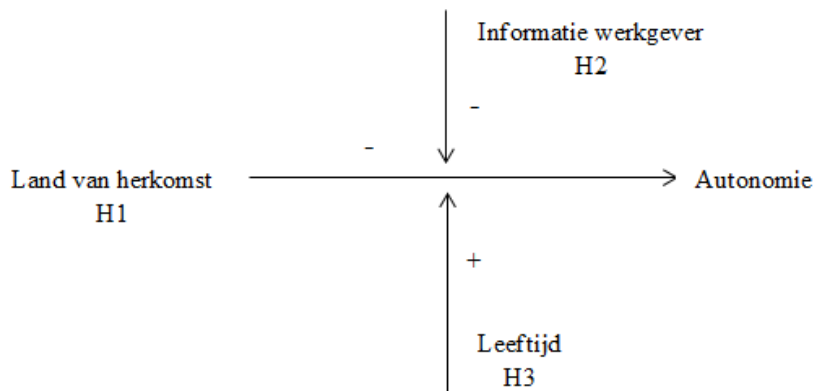
Wij zullen in dit onderzoek relevante literatuur bespreken die de basis vormt voor onze hypothesen die wij zullen toelichten in het theoretisch kader. Vervolgens zullen wij bij onze data en methode sectie bespreken welke dataset en variabelen we gebruikt hebben. In de operationalisering bespreken wij hoe we deze variabelen omgevormd hebben tot bruikbare variabelen voor ons onderzoek. Na de data en methoden zullen wij beschrijven welke

resultaten wij gevonden hebben en tot slot komen wij met een conclusie waarbij we onder andere aanbevelingen doen voor vervolgonderzoeken.

## Theoretisch kader

In ons theoretisch kader zullen wij bestaande theorieën gebruiken om toetsbare hypothesen voor ons onderzoek op te stellen. We kijken eerst naar het hoofdeffect van land van herkomst op autonomie, vervolgens naar het modererende effect van informatie van de werkgever en tot slot naar het modererende effect van leeftijd. In figuur 1 staan deze effecten schematisch weergegeven.

Figuur 1: *Hypothetisch model*



### *Land van herkomst*

Uit onderzoek van Hallberg en Schaufeli (2006) blijkt dat zaken als betrokkenheid bij het werk en organisatorische inzet iemands autonomie verhogen. Dit zijn relevante factoren, in tegenstelling tot iemands land van herkomst. Bij het vinden van een direct effect van land van herkomst op autonomie, zouden wij kunnen spreken van discriminatie.

Wij verklaren dit hoofdeffect aan de hand van de *taste-based discriminatietheorie*. Deze theorie stelt dat sommige mensen gewoonweg niet met mensen uit een bepaalde groep in contact willen zijn. In het geval van een werkgever zal hij liever met mensen uit de ene groep samenwerken dan met mensen uit de andere groep. Met welke groep mensen de werkgever liever samenwerkt, is afhankelijk van de houding van de werkgever ten opzichte van bepaalde groepen mensen. Becker kwam met deze theorie in *The Economics of Discrimination*, waarbij hij onderzoek deed naar de manier waarop iemands individuele voorkeuren mogelijk een rol spelen in een marktomgeving. Hij sprak over de houding ten opzichte van een bepaalde groep mensen, waarbij iemand zelfs bereid kan zijn een prijs te betalen om geen interactie met individuen uit die groep te hoeven hebben (Guryan et al, 2013). Daarnaast stelt Levitt (2004) dat volgens de taste-based discriminatietheorie economische actoren liever geen contact hebben met een bepaalde klasse of groep mensen.

Ook onderzoek van Rooth (2010) wees uit dat er vooroordelen bestaan die bepalen of een werkgever iemand wel of niet aanneemt. Als we ervan uitgaan dat de houding van een werkgever verschilt per groep mensen, kunnen we ook een verschil verwachten in de autonomie van verschillende groepen mensen die mede bepaald wordt door de werkgever. De taste-based discriminatietheorie kijkt niet naar óf er discriminatie plaatsvindt, maar naar de houding van werkgever tegenover zijn werknemers. Bij de taste-based discriminatietheorie gaat Becker er namelijk al vanuit dat discriminatie plaatsvindt (Guryan et al, 2013).

Op basis van de taste-based discriminatietheorie gaan wij ervanuit dat werkgevers een voorkeur hebben voor bepaalde groepen en het contact met andere groepen vermijden. Werkgevers hebben bijvoorbeeld aangegeven meer negatieve associaties te hebben bij Marokkanen en Antillianen dan bij autochtonen (Volkskrant, 2010). Een werkgever zal naar onze verwachting meer autonomie bieden aan iemand uit de groep van zijn voorkeur dan aan iemand uit de groep die niet zijn voorkeur heeft. Wij denken dat in de Nederlandse samenleving werkgevers vaker de voorkeur geven aan de autochtone groep werknemers in plaats van de immigrantengroep werknemers. Dit kan resulteren in betere arbeidsomstandigheden, waaronder autonomie, voor autochtonen dan voor immigranten. Hieruit kunnen we de volgende hypothese afleiden:

*H1: Autochtonen hebben meer werkgerelateerde autonomie dan immigranten.*

#### *Informatie werkgever*

Naast de taste-based discriminatietheorie kijken we ook naar de *statistische discriminatietheorie* van Becker. Deze vorm van discriminatie baseert zich op de hoeveelheid informatie waarover een werkgever beschikt over zijn werknemers. Bij onvolledige informatie zal de werkgever bepaalde keuzes moeten maken en deze baseert hij op karakteristieken van de groep waaruit de werknemer afkomstig is. Arrow en Phelps introduceerden dit nieuwe model als antwoord op het model van Becker. Volgens Guryan et al (2013) is dit nieuwe model gebaseerd op rationeel optimistisch gedrag en beperkte informatie. In statistische discriminatiemodellen proberen economische actoren karakteristieken van individuen in te schatten op basis van beperkte informatie. Hierbij probeert de werkgever bijvoorbeeld de productiviteit van een mogelijke werknemer in te schatten. De werkgever beschikt over onvolledige informatie, maar is zich daarentegen wel bewust van de groep waar de werknemer toe behoort.



Bij onvolledige informatie maakt de werkgever gebruik van beschikbare extensieve informatie om toch een beeld van de werknemer te kunnen vormen. Bij sollicitaties plaatst de werkgever de mogelijke werknemers in een denkbeeldige rij, volgens Oosterhuis en Glebbeek (2014). Deze rij vormt hij op basis van de hoeveelheid geld en moeite die het hem zal kosten om de persoon aan te nemen. Het kost de werkgever vaak veel moeite en tijd om alle sollicitanten persoonlijk te beoordelen en kijkt daarom vaak sneller naar de capaciteiten en eigenschappen van de groep waaruit de sollicitant afkomstig is. Wij gaan ervan uit dat de werkgever ook bij het bepalen van werkomstandigheden, waaronder iemands autonomie, handelt op basis van deze beperkte informatie en daarbij kijkt naar de groep waaruit de werknemer afkomstig is.

De werkgever schat in tot in hoeverre een werknemer in staat is over bepaalde autonomie te beschikken. Deze inschatting wordt bijvoorbeeld gedaan doordat hij in het nieuws over bepaalde groepen leest. In het nieuws worden immigranten vaak op een selectieve en stereotype wijze gepresenteerd (Shadid, 2005). Dit kan een negatieve invloed hebben op zijn perceptie van deze groep immigranten. Hij zal sneller kijken naar de capaciteiten en eigenschappen van de groep waaruit zijn werknemers afkomstig zijn en op basis van deze informatie de autonomie bepalen. Een werkgever hoeft dus niet veel moeite te doen om aan de beschikbare extensieve informatie te komen, in tegenstelling tot het verkrijgen van diepte-informatie van een werknemer. Boxman, Flap en Weesie (1994) hebben onderzoek gedaan naar het belang van deze diepte-informatie bij personeelsselectie door werkgevers. Het gebruiken van diepte-informatie om werknemers te selecteren of beoordelen, is de aantrekkelijke optie, omdat zo de productiviteit en betrouwbaarheid van de werknemer volledig in beeld wordt gebracht. Het uitsluitend selecteren of beoordelen op basis van extensieve informatie kan voor de werkgever een aantrekkelijker alternatief zijn om zo tijd en kosten te besparen. Wanneer de werkgever de werknemer beoordeelt op basis van deze extensieve informatie, heeft de werkgever een foutief beeld over de groep autochtonen en de groep immigranten.

Wij gaan ervan uit dat de onvolledige informatie van de werkgever over de werknemer een negatieve invloed heeft op de mate waarin de werkgever zijn werknemer discrimineert met betrekking tot autonomie. Hieruit leiden wij de volgende hypothese af:

*H2: Hoe meer informatie de werkgever heeft over de werknemer, hoe minder de werkgever zal discrimineren op basis van land van herkomst.*

## *Leeftijd*

Tot slot onderzoeken we of de invloed van land van herkomst op autonomie verschillend is voor verschillende leeftijden. Het is belangrijk leeftijd mee te nemen in ons onderzoek om twee noemenswaardige redenen.

Ten eerste stellen Yip, Gee en Takeuchi (2008) in hun onderzoek dat het belangrijk is de invloed van leeftijd te overwegen bij het onderzoeken van etnische identiteit, die gebaseerd is op land van herkomst, en de relatie tussen discriminatie en gezondheid, omdat de inhoud en stabiliteit van de etnische identiteit verschilt over de levensduur. Zij vonden dat iemands etnische identiteit het zwakst is op jongere leeftijd. Dit zou kunnen betekenen dat de invloed van land van herkomst van jongeren op autonomie minder sterk is.

Ten tweede kunnen werkgevers in een ruime arbeidsmarkt in hun aannamebeleid kiezen tussen jongere en oudere potentiële werknemers. Dit keuzeproces bevat rationele elementen, zoals kennis, flexibiliteit en motivatie, maar ook vooroordelen over oudere werknemers spelen een rol (Geldersblom & De Koning, 2016). Oudere werknemers worden vaak als minder wenselijk, minder productief en minder creatief ervaren dan jongere werknemers (McConnell, 1983). Dit keuzeproces is ook van toepassing op het toewijzen van autonomie aan zijn werknemers. Evenzo spelen eerdergenoemde rationele elementen en vooroordelen over ouderen een rol. Hierdoor verwachten wij dat het effect van land van herkomst op autonomie sterker is voor ouderen en minder sterk voor jongeren. Jongeren zullen minder snel benadeeld worden op hun land van herkomst dan ouderen. Hieruit leiden wij de volgende hypothese af:

*H3: Des te ouder een werknemer is, des te meer invloed land van herkomst heeft op de werkgerelateerde autonomie van de werknemer.*

## **Data en methode**

In dit hoofdstuk worden de data en methode van ons onderzoek besproken. Er zal eerst een beschrijving worden gegeven van de gebruikte data van de *European Social Survey (ESS)* ronde 5, jaar 2010. De daaropvolgende paragraaf gaat in op de operationalisering van de gebruikte variabelen uit de ESS-dataset. Tot slot wordt in de laatste paragraaf de gebruikte methode toegelicht.

### *Data*

De gegevens voor ons onderzoek zijn verzameld door de ESS. De ESS brengt de patronen van attitudes, gedragingen en overtuigingen van verschillende populaties in meer dan 30 Europese landen in kaart. De ESS legt stabiliteit en veranderingen in sociale structuren, condities en attitudes vast. Op deze manier kunnen Europa's sociale, politieke en morele structuren geïnterpreteerd worden (European Social Survey, 2017). Door onderzoek te doen naar discriminatie op de arbeidsmarkt zijn wij ook bezig met sociale structuren, condities en attitudes van mensen, waardoor het gebruiken van de ESS zeer relevant is voor ons. De ESS stelt ook indicatoren op voor nationale vooruitgang, gebaseerd op de percepties en oordelen van burgers van de verschillende Europese landen. De onderwerpen die in elke survey aan de orde komen zijn onder andere sociaal vertrouwen, politieke interesse en participatie, sociaal politieke oriëntaties, sociale cohesie, mensenwaarden en immigratie. Elke twee jaar worden er nieuwe face-to-face interviews gehouden van een uur waarin nieuwe data wordt verzameld uit verschillende Europese landen. Ongeveer 30 Europese landen nemen elke twee jaar deel aan deze survey. Een belangrijk principe bij de dataverzameling is de representativiteit van de samples, waarbij de minimale leeftijd 15 jaar is en iemands nationaliteit, burgerschap en taal er niet toe doen. De individuen worden geselecteerd op strikte toevalligheid bij elke stap van het proces. De dataset uit 2010 bevat 28 landen, namelijk, België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Engeland, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Israël, Kroatië, Litouwen, Nederland, Noorwegen, Oekraïne, Oostenrijk, Polen, Portugal, Rusland, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Zweden en Zwitserland. Het aantal interviews loopt hierbij van 1.083 in Cyprus tot 3.031 in Duitsland (European Social Survey, 2017). We hebben gekozen voor de dataset uit 2010 omdat deze verscheidene vragen bevat die betrekking hebben op de voor ons relevante variabelen.

In het algemeen doelen de onderzoekers op een respons cijfer van 70%. Een hoge respons is belangrijk voor de kwaliteit van een onderzoek. Alle landen moeten streven naar de 70% respons, tenzij het in een land een hoogst onwaarschijnlijk haalbare doelstelling is. In dat

geval moet het deelnemende land gaan voor een hogere respons dan het jaar daarvoor. De target response in deze dataset is 70%. Bij de dataset die wij gebruiken varieert de respons van 30,5% in Duitsland tot 81,4% in Bulgarije (European Social Survey, 2017).

Voor de selectie van onze data hebben we ervoor gekozen om te kijken naar mensen die op het moment van het onderzoek betaald werk verrichtten. Wij hebben hierdoor gefilterd op mensen die tijdens het beantwoorden van de vragenlijst gedurende de laatste 7 dagen een betaalde baan hadden en ook dit hun hoofdactiviteit was. Hiervoor hebben wij in onze dataset respondenten verwijderd die een andere score dan 1 hebben op de variabele *hoofdactiviteit van de respondent laatste 7 dagen na codering*. Het is voor ons onderzoek niet relevant om te kijken naar onder andere gepensioneerden, studenten, werkzoekenden aangezien wij een beeld willen vormen van de werkende populatie en hun autonomie. Het meenemen van niet werkenden in onze dataset zou een vertekend beeld kunnen geven.

Ook hebben wij respondenten uit de data verwijderd die een missing hebben op één van de gebruikte variabelen. Het oorspronkelijke respondentenaantal is 52458. Hiervan blijft na het verwijderen een effectief respondentenaantal over van 19036. Na het filteren op de variabele *hoofdactiviteit van de respondent laatste 7 dagen na codering* viel het grootste deel van de respondenten af. In tabel 1 zijn de beschrijvende statistieken van onze gebruikte variabelen weergegeven.

Tabel 1: *Beschrijvende Statistieken Meetinstrumenten*

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Autonomie	,00	10,00	5,058	2,857
Geboren in land (autochtoon=0)	,00	1,00	,097	,296
Leeftijd	16,00	81,00	41,888	11,731
Informatie werkgever	,00	10,00	7,204	2,380
Geslacht (man = 0)	,00	1,00	,512	,500
Opleiding in jaren	,00	29,00	13,697	3,602
Ambitie	1,00	6,00	2,978	1,329

*\*Voor alle beschrijvende statistieken geldt een gemeenschappelijke N van 19036*

### *Afhankelijke variabele*

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is *autonomie*. In de ESS-survey zijn drie variabelen opgenomen die een goed beeld geven van de autonomie van de respondenten. De respondenten werd gevraagd antwoord te geven op de volgende drie vragen: ‘*In hoeverre laat het management u beslissen over hoe u uw eigen werkdag indeelt, over de beleidsvoering van activiteiten en over het eigen werktempo?*’. Deze drie vragen sluiten aan bij de definitie van autonomie Van Mierlo et al (2006), namelijk de controle die een individu bezit over (onderdelen van) zijn of haar taken en uitvoerende werkzaamheden. De respondenten hebben op een schaal van 0 tot 10 antwoord gegeven op deze drie variabelen, waarbij 0 helemaal geen invloed en 10 complete invloed is. Voor de constructie van de variabele *autonomie* hebben wij de gemiddelden genomen van deze drie variabelen.

Voor het samenvoegen van deze drie variabelen hebben wij een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. De betrouwbaarheidsanalyse wijst uit dat de drie variabelen een hoge interne consistentie hebben met een Cronbach’s alpha van  $\alpha = .86$ .

### *Onafhankelijke variabelen*

Om het hoofdeffect van land van herkomst op autonomie te meten, maken wij gebruik van de variabele *land van herkomst*. In de ESS-survey is de variabele *geboren in land* opgenomen met de vraag ‘*Ben je geboren in dit land?*’. De antwoordmogelijkheden binnen deze vraag zijn ‘ja’, ‘nee’ of ‘geen idee’. De antwoordmogelijkheid ‘geen idee’ hebben wij hier, en bij alle andere gebruikte variabelen, tot missing gemaakt. De oorspronkelijke variabele was een 1-2 variabele. Deze hebben wij gehercodeerd naar een 0-1 variabele waarbij 0 = autochtoon en 1 = immigrant is. Met het begrip immigrant verwijzen wij naar iemand die niet geboren is in het land waar het interview is gehouden en met het begrip autochtoon verwijzen wij naar iemand die wel geboren is in het land waar het interview is gehouden.

De variabele *leeftijd* hebben wij in ons onderzoek opgenomen als modererende variabele. De leeftijdsrange loopt van 16 t/m 81 jaar. Deze variabele loopt lineair en is verder ongewijzigd.

De variabele *informatie werkgever* hebben wij ook in ons onderzoek opgenomen als modererende variabele. Deze variabele controleert hoe moeilijk het voor de werkgever is om informatie over de werknemer te verkrijgen. De vraag die de participanten in de survey konden beantwoorden is ‘*Hoe moeilijk of makkelijk denk jij dat het voor jouw baas is om te weten hoeveel moeite jij in jouw werk stopt?*’. De respondenten hebben op een schaal van 0

tot 10 antwoord gegeven, waarbij 0 extreem moeilijk en 10 extreem makkelijk is. Deze variabele is ongewijzigd.

### *Controlevariabelen*

Om te controleren of onze resultaten niet berusten op een schijnverband of toeval, gebruiken we controlevariabelen. De eerste controlevariabele die wij toevoegen is *geslacht*. Deze variabele hebben we gehercodeerd naar een dummy variabele waarbij 0 man is en 1 vrouw is. Wij willen zeker weten dat het effect dat wij vinden, verklaard wordt door iemands land van herkomst en niet door iemands geslacht. Er zijn namelijk grote verschillen te vinden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Schumann, Ahlburg en Mahoney (1994) dat werkpunten vaker bepaald zijn door de geslachtssamenstelling van het beroep dan door de vereiste kwaliteiten. Daarnaast constateerden Paulin en Mellor (1996) dat beroepen met een hoger percentage aan vrouwen ook lagere promotie waarschijnlijkheid hebben. Het is voor ons dus belangrijk te controleren voor geslacht, aangezien verschillen tussen mannen en vrouwen het effect van land van herkomst op autonomie kunnen beïnvloeden. Interessant om te vermelden is dat de verhouding man-vrouw in onze dataset vrijwel gelijk is.

Ten tweede gebruiken we *opleiding in jaren* als controlevariabele. Uit onderzoek van Ross en Reskin (1992) komt naar voren dat lager opgeleiden intrinsieke beloningen van het werk niet verwachten of waarderen, waardoor de mate van autonomie op het werk minder belangrijk is voor hen dan voor hoger opgeleiden. Wij meten het opleidingsniveau aan de hand van *opleiding in jaren*. In het onderzoek van Fokkema (2000) werd dit ook gedaan, door het onderscheiden van verschillende categorieën in opleidingsniveau aan de hand van opleiding in jaren. Hierbij ging Fokkema (2000) ervanuit dat wanneer iemand een langere opleiding genoten had, ook hoger opgeleid was. In ons onderzoek interpreteren wij de variabele *opleiding in jaren* op dezelfde manier. De variabele is ongewijzigd. De variabele loopt van 0 tot en met 29 jaar. Ook hier blijft de verhouding binnen de variabele vrijwel gelijk na het verwijderen van respondenten.

Tot slot gebruiken wij *ambitie* als derde controlevariabele. In het onderzoek van Benschop, Van den Brink, Doorewaard en Leenders (2013) waren individuele ontwikkeling, het beheersen van een taak en opwaartse carrière mobiliteit de drie meest gebruikte factoren door de respondenten om het begrip ambitie te omschrijven. Het tonen van je vaardigheden heeft te maken met je individuele ontwikkeling en deze vaardigheden heb je nodig voor het beheersen van een taak en om vervolgens opwaartse carrière mobiliteit te creëren. Deze

vaardigheden bevorderen de mate van te verkrijgen autonomie. In ons onderzoek gebruiken wij de variabele die antwoord geeft op de vraag ‘*Hoe belangrijk vindt u het om talent te laten zien en geliefd te zijn?*’ wat goed bij de beschrijving van ambitie uit het onderzoek van Benschop et al (2013) aansluit. De antwoordopties hier liepen van ‘helemaal niets voor mij’ als optie 0 tot ‘heel erg iets voor mij’ als optie 6.

### *Methode*

Wij maken in ons onderzoek gebruik van de lineaire regressieanalyse. Deze analyse laat zien of de onafhankelijke variabele invloed heeft op de afhankelijke variabele. We rapporteren steeds ongestandaardiseerde effecten en standaardfouten. We zullen voor elk model de  $R^2$  rapporteren om uitspraak te doen over de verklaringskracht van de analyses.

Voor het toetsen van onze eerste hypothese maken we gebruik van *geboren in land* als onafhankelijke variabele en *autonomie* als afhankelijke variabele. Voor het toetsen van onze tweede hypothese, voeren wij een analyse uit die bestaat uit het hoofdeffect en het modererende effect van *informatie werkgever* in de vorm van een interactie met *geboren in land*. Voor het toetsen van de derde hypothese, voeren wij een analyse uit met het hoofdeffect, maar dit keer voegen wij het modererende effect van *leeftijd* toe aan de analyse, ook in de vorm van een interactie met *geboren in land*. Tot slot voeren wij een vierde analyse uit, waarbij we het hoofdeffect toetsen met beide interacties als toevoeging. Wij zullen dus in totaal vier regressieanalyses uitvoeren om zo een hoofdeffect te toetsen met daarbij twee modererende effecten. Daarbij voegen we bij iedere regressieanalyse onze controlevariabelen toe, namelijk *geslacht*, *opleidingsniveau* en *ambitie*. We voeren onze analyses uit met behulp van programma SPSS, versie 20.

## Resultaten

De resultaten van de regressieanalyse voor land van herkomst op autonomie zijn weergegeven in tabel 2. Om te beginnen analyseren wij het effect van land van herkomst op autonomie en toetsen wij in model 1 onze eerste hypothese. Vervolgens analyseren wij de invloed van de informatie van de werkgever op het effect van land van herkomst op autonomie en toetsen wij in model 2 onze tweede hypothese. Tenslotte analyseren wij hoe leeftijd het effect van land van herkomst op autonomie beïnvloedt en toetsen wij in model 3 onze derde hypothese. Tot slot voegen wij in model 4 de twee modererende effecten van informatie en leeftijd toe. Tabel 2 laat de vier regressies zien waarvan model 1, 2 en 3 onze hypothesen testen.

Tabel 2: *Regressieanalyse van het hoofdeffect van land van herkomst op autonomie (model 1), het hoofdeffect met het modererende effect van informatie (model 2), het hoofdeffect met het modererende effect van leeftijd (model 3) en het hoofdeffect met beide modererende effecten (model 4)*

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.	b	S.E.
<b>Constante</b>	,858***	,133	,855***	,135	,832***	,135	,830***	,137
Land van herkomst	-,289***	,067	-,265	,207	-,043	,252	-,023	,317
Land van herkomst*Informatie			-,033	,027			-,003	,027
Land van herkomst*Leeftijd					-,006	,006	-,006	,006
Informatie	,053***	,008	,053***	,009	,053***	,008	,053***	,009
Leeftijd	,023***	,002	,023***	,002	,024***	,002	,024***	,002
Geslacht	-,228***	,040	-,228***	,040	-,228***	,040	-,228***	,040
Opleidingsniveau	,209***	,006	,209***	,006	,210***	,006	,210***	,006
Ambitie	,038**	,040	,038**	,015	,037**	,015	,037**	,015
<b>R<sup>2</sup></b>	,077		,077		,077		,077	

**Noot:** \* p < ,05; \*\* p < ,01; \*\*\* p < ,001

\*N = 19036. Gepresenteerde effecten zijn ongestandaardiseerd.

Model 1 geeft de resultaten van onze eerste hypothese weer. De verklaarde variantie (R<sup>2</sup>) van het algehele model is 7,7%. In model 1 van de resultatentabel kunnen we zien dat de toevoeging van de variabele land van herkomst een significant effect heeft op autonomie. Er is bewijs dat een toename van 1 op land van herkomst, oftewel het zijn van een immigrant, gepaard gaat met een afname van .289 op autonomie (b = -.289, t = -4.287, p < .001). Dit is een relatief zwak effect. We kunnen concluderen dat er voldoende bewijs is voor onze eerste hypothese. Dit houdt in dat autochtonen significant meer autonomie hebben dan immigranten.

Ter voorbereiding op de resultaten uit model 2 en 3 bespreken we kort de uitkomsten van de variabelen informatie en leeftijd. Uit tabel 1 is af te lezen dat informatie een significant effect heeft op autonomie (b= .053, t= 6.322, p < .001). Des te meer informatie de werkgever heeft over de werknemer, des te meer autonomie de werknemer heeft. Een stijging van 1 in



informatie geeft een stijging 0.053% op autonomie. Met betrekking tot leeftijd kunnen we concluderen dat des te ouder iemand is, des te meer autonomie diegene heeft ( $b = .023$ ,  $t = 13.589$ ,  $p < .001$ ). Dit houdt in dat een stijging van 1 jaar samen gaat met een stijging van .023 van de autonomie. Dit betekent dat het verschil in minimale leeftijd (16 jaar) en maximale leeftijd (81 jaar) een maximale autonomie van 1.495 oplevert.

Vervolgens voegen we de interactie tussen land van herkomst en informatie en de interactie tussen land van herkomst en leeftijd toe aan de regressievergelijking. Deze resultaten zijn af te lezen in model 2 voor de interactievariabele *herkomst\*informatie* en in model 3 voor de interactievariabele *herkomst\*leeftijd*. De toevoeging van de interactievariabelen zijn niet significant en resulteren niet in een toename van de verklaarde variantie. De totale verklaarde variantie van model 2 en 3 komen net zoals in model 1 uit op 7,7%. Ook in model 2 en 3 heeft de toevoeging van de variabelen leeftijd, informatie en de controlevariabelen een significant effect op autonomie. Hieruit kunnen we opmaken dat het informatie-effect en het leeftijdseffect onze verwachtingen bevestigen. Wij kunnen echter concluderen dat onze tweede hypothese niet bevestigd wordt. Het effect van land van herkomst is niet verschillend voor de hoeveelheid informatie die de werkgever heeft. Ook kunnen we concluderen dat onze derde hypothese niet wordt bevestigd. Het effect van land van herkomst op autonomie wordt niet groter naarmate de leeftijd toeneemt.

In het laatste model van de regressievergelijking voegen wij de twee interactievariabelen gezamenlijk toe aan de regressieanalyse. Uit model 4 is af te lezen dat beide interactietermen geen verhoogde verklaarde variantie geven. De verklaarde variantie in model 4 blijft 7,7%. Het toevoegen van de twee interactievariabelen doet niets met de significantie van land van herkomst op autonomie.

Ingaande op de controlevariabelen kunnen wij concluderen dat deze in alle modellen vrijwel onveranderd blijven. De controlevariabelen zijn in alle vier de modellen significant.

Ter controle hebben we de robuustheid van de resultaten bepaald aan de hand van een aantal analyses. We hebben de variabele informatie anders geoperationaliseerd door een andere variabele uit de vragenlijst te gebruiken, namelijk de frequentie van de vergaderingen tussen werkgever en werknemer. Het aantal vergaderingen tussen werkgever en werknemer heeft een positieve invloed op de hoeveelheid informatie van de werkgever. Het veranderen van de operationalisering van de variabele informatie leverde geen andere resultaten op. Daarnaast

hebben wij de variabele land van herkomst anders geoperationaliseerd door naast het eigen land van herkomst, ook het geboorteland van de vader en de moeder van de respondent mee te nemen. Dit veranderde weinig aan de eerdere resultaten. De eerste hypothese blijft bevestigd en de tweede en derde hypothesen blijven niet bevestigd na deze robuustheidsanalyse.

## Conclusie

Discriminatie op grond van land van herkomst wordt in Europa beschouwd als de meest voorkomende vorm van discriminatie. 4% van de Europeanen denkt onderdeel uit te maken van een sociale minderheid op grond van land van herkomst (European Commission, 2015). Onderzoeken wijzen uit dat deze vorm van discriminatie zich veelvuldig afspeelt op de arbeidsmarkt (Neumark, 1999; Phelps, 1972). De Europese lidstaten houden een actief integratiebeleid aan waarbinnen arbeidsmarktparticipatie centraal staat. Hierdoor neemt het aantal immigranten die participeren op de arbeidsmarkt toe (Akerboom & Wörmann, 2016). Het is van belang te onderzoeken of deze immigranten hetzelfde behandeld worden op de arbeidsmarkt als autochtonen, vanwege de negatieve gevolgen die discriminatie met zich mee kan brengen. Discriminatie op grond van herkomst is namelijk gerelateerd aan depressiviteit en verminderde gevoelens van geluk (Kessler et al, 1999).

In dit onderzoek gaan wij in op een specifiek aspect binnen de arbeidsmarkt, namelijk werkgerelateerde autonomie. Autonomie zorgt voor een verhoogde werkmotivatie, goede gezondheid en tevredenheid bij de werknemer (Van Mierlo et al, 2006). Wanneer een werknemer gediscrimineerd wordt op grond van zijn land van herkomst, zou dit negatieve invloed kunnen hebben op zijn autonomie.

Ons onderzoek draagt bij aan bestaande wetenschappelijke literatuur omdat het zich focust op een vrij beperkt onderzocht terrein, namelijk iemands werkgerelateerde autonomie. In vele onderzoeken wordt er gekeken naar andere aspecten van de arbeidsmarkt, zoals sollicitatieprocedures en salarissen (Neumark, 1999; Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975). Ook proberen we met ons onderzoek een bijdrage te leveren aan het reeds bestaande debat over de verklaring van discriminatie aan de hand van de *statistische discriminatietheorie* en de *tasted-based discriminatietheorie*. Er is getracht een bijdrage te leveren aan bestaand onderzoek door in te gaan op de effecten van land van herkomst op werkgerelateerde autonomie voor leeftijd en informatie van de werkgever. De vraag die centraal staat in dit onderzoek is: *In hoeverre versterken of verzwakken informatie van de werkgever en leeftijd het effect van herkomst op werkgerelateerde autonomie?*

Op basis van de vijfde dataronde van de ESS uit 2010 hebben wij een analyse uitgevoerd die bevestigt dat het land van herkomst een effect heeft op werkgerelateerde autonomie. Op basis van de analyse kunnen we concluderen dat autochtonen meer autonomie hebben dan immigranten. Onze eerste hypothese wordt dus bevestigd. Deze bevinding sluit aan bij de recente literatuur over arbeidsmarktdiscriminatie (Bryson & Chevalier, 2014). De theorie die

wij gebruiken om dit effect te verklaren is de *tasted-based discriminatietheorie*. Een werkgever handelt volgens deze theorie aan de hand van zijn persoonlijke ‘taste’, namelijk de individuele voorkeuren van de werkgever over groepen mensen. Deze persoonlijke voorkeur heeft invloed op de hoeveelheid autonomie die hij geeft aan zijn werknemers. Het kan hierdoor mogelijk zijn dat werkgevers op basis van hun persoonlijke ‘taste’ autochtonen meer autonomie verschaffen dan immigranten.

Wij gebruiken de *statistische discriminatietheorie* om de tweede hypothese te verklaren. Deze theorie bepleit dat bij onvolledige informatie werkgevers handelen aan de hand van beschikbare karakteristieken over de groep waar de werknemer toe behoort, wat kan leiden tot discriminatie. Wij kunnen concluderen dat herkomst hetzelfde effect heeft op werkgerelateerde autonomie ongeacht de hoeveelheid informatie die de werkgever over de werknemer heeft. Er kan dus worden gesteld dat informatieverschillen tussen werkgevers het effect van herkomst op werkgerelateerde autonomie niet versterkt. Een mogelijke methodische verklaring hiervoor is de operationalisering van de variabele informatie in ons onderzoek. De vraag in de survey die wij gebruikt hebben om deze variabele te operationaliseren is: ‘Hoe moeilijk of makkelijk denk jij dat het voor jouw baas is om te weten hoeveel moeite jij in jouw werk stopt?’ Deze vraag brengt enkel de perceptie van de werknemer over de informatie die zijn werkgever moeilijk of makkelijk kan bemachtigen, in kaart. De daadwerkelijke beschikbare informatie die de werkgever heeft, wordt hier niet gemeten. Wij kunnen dus geen uitspraken doen over de daadwerkelijke beschikbare informatie van werkgevers over werknemers en het modererende effect hiervan op de relatie van land van herkomst op autonomie. Vervolgonderzoek zou kunnen kijken naar de daadwerkelijk beschikbare informatie van de werkgever over de werknemer in plaats van de perceptie van de werknemer over de moeilijkheid om aan informatie te komen.

Op de laatste hypothese, die stelde dat het effect van land van herkomst op autonomie groter is naarmate de leeftijd van de werknemer stijgt, werd geen bewijs gevonden. Deze verwachting hebben wij opgesteld aan de hand van het onderzoek van Yip et al (2008) waaruit blijkt dat iemands etnische identiteit, gebaseerd op iemands land van herkomst, het zwakst is op jonge leeftijd. Jongeren zouden hierdoor meer autonomie hebben dan ouderen ongeacht zij allochtoon of immigrant zijn. Uit onze analyse komt daarentegen naar voren dat leeftijd geen invloed heeft op het effect van land van herkomst op autonomie. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het verschil in het participeren in inzetbaarheidspraktijken, zoals trainingen en cursussen, tussen jongere en oudere werknemers door de jaren heen kleiner is geworden. Uit onderzoek van Groot en Maassen van den Brink

(2000) komt naar voren dat formele trainingen en cursussen de inzetbaarheid van werknemers continueren binnen organisaties. Deze praktijken dragen bij aan de ‘job match’ van werknemers en daarbij hun werkomstandigheden. Van Dalen, Henkens, Henderikse en Schippers (2006) tonen aan dat jongeren vaker participeren in trainingen en cursussen om hun inzetbaarheid op de werkvloer te vergroten dan oudere werknemers. Desalniettemin staat het stimuleren van de inzetbaarheid van oudere werknemers tegenwoordig hoog op de agenda binnen organisaties. Organisaties investeren hierdoor in trainingen en cursussen speciaal voor ouderen. Onderzoek wijst namelijk uit dat hogere capaciteit de actieve participatie van ouderen op de arbeidsmarkt vergoot (Siegrist & Wahrendorf, 2010). Het is voor vervolgonderzoek aan te bevelen om te kijken, op basis van longitudinale data, naar de verschillen in inzetbaarheidspraktijken tussen jongere en oudere werknemers.

Een mogelijke reden dat we niet hebben gevonden wat we verwacht hadden, is te verklaren aan de hand van diversiteit van de dataset. Er is in ons onderzoek gebruik gemaakt van een grote betrouwbare internationale survey waardoor dit onderzoek toegepast kan worden op verschillende Europese landen. Het gebruiken een dataset met meerdere landen is vernieuwend maar niet geheel risicovrij. Een risico voor het samenvoegen van 28 landen is dat het de verschillen tussen landen op de gebruikte variabelen niet in kaart brengt. Zo komt het voor dat er verschillen zijn in de macro context van landen waardoor er verschillen kunnen zijn over de perceptie van autonomie op de werkvloer. Hofstede (2001) onderscheidt vijf dimensies van cultuurverschillen die managementstijlen verklaren. Eén van deze vijf dimensies is het individualisme vs. collectivisme. Deze dimensie is gecorreleerd aan onderhandelingsmogelijkheden op het werk. De mogelijkheid tot onderhandelen kan van invloed zijn op de maximaal haalbare autonomie die een werknemer kan verkrijgen. Dit kan van invloed zijn op de verschillen in perceptie en behoefte van de werknemer over tussen landen. Vervolgonderzoek zou meer rekening kunnen houden met de verschillen tussen landen, bij voorkeur het verschil tussen individualistisch en collectivistische georiënteerde Westerse landen.

Daarnaast hebben wij voor de operationalisering van de variabele *land van herkomst* alleen in acht genomen of de respondent in het land geboren is waar het interview is gehouden. Hierop hebben wij het onderscheid tussen autochtoon en immigrant gebaseerd. Het begrip immigrant kan echter veel uitgebreider onderzocht worden. In de robuustheidsanalyse die wij hebben uitgevoerd, hebben wij in de operationalisering van het begrip *land van herkomst* wel meegenomen of de moeder of vader van de respondent in het land geboren is

waar het interview is gehouden. Uit deze analyses kwam desalniettemin naar voren dat de effecten hetzelfde bleven. Vervolgonderzoek zou het onderscheid tussen een autochtoon en immigrant meer kunnen belichten door meerdere relevante kenmerken mee te nemen in de operationalisering, zoals de leeftijd van de immigrant ten tijde van de immigratie.

Tot slot wil ik ingaan op een beleidsaanbevelingen gebaseerd op onze gevonden resultaten. Om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan zijn er al maatregelen genomen. Zo voert de Europese Unie actief beleid om immigranten deel te laten nemen op de arbeidsmarkt. De Commissie Werkgelegenheid van het Europese Parlement heeft ingestemd met verbeteringen van integratie van de arbeidsmarkt van Europa. Een van deze voorstellen is dat het makkelijker moet worden werk te vinden in het buitenland en het creëren van een zo groot mogelijke pool aan vacatures (Europa Decentraal, 2015). Dit draagt bij aan de reduceren van discriminatie op de arbeidsmarkt. Ook in Nederland zijn er stappen genomen om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Eén van de maatregelen die in Nederland in de gemeente Den Haag genomen is, is de pilot anoniem solliciteren. Als gevolg hiervan solliciteren meer mensen met een migratieachtergrond, een toename van 24% naar 31% (NOS, 2016). Deze voorstellen en maatregelen gaan echter niet in op de werkomstandigheden van immigranten wanneer zij eenmaal een baan hebben gevonden. Daarom is het belangrijk dat er beleid wordt gemaakt over gelijke werkomstandigheden voor immigranten en autochtonen. Zo zou beleid zich kunnen splitsen op het vergroten van autonomie voor immigranten door meer in gesprek te gaan met organisaties over het belang van gelijke behandeling en mogelijkheden op de werkvloer. Dit zou voor de groep werkende immigranten positieve invloed kunnen hebben op hun autonomie.

## Literatuur

- Akkerboom, M., & Wörmann, H. (2016). *Arbeidsmarktintegratie van personen die internationale of humanitaire bescherming genieten in Nederland: Beleid en goede werkwijzen*. Rapport. Rijswijk: Nederlands nationaal contactpunt voor het Europees Migratienetwerk.
- Altonji, J. G., & Pierret, C. R. (2001). Employer learning and statistical discrimination. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(1), 313-350.
- Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Benschop, Y., van den Brink, M., Doorewaard, H., & Leenders, J. (2013). Discourses of ambition, gender and part-time work. *human relations*, 66(5), 699-723.
- Boxman, E., Flap, H., & Weesie, J. (1994). Personeelsselectie door werkgevers: het belang van diepte-informatie. *Mens en Maatschappij*, 69(3), 303-321.
- Bryson, A., & Chevalier, A. (2014). What happens when employers are free to discriminate? Evidence from the English Barclays Premier Fantasy Football League.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2005). *Bestemming Europa. Immigratie en Integratie in de Europese Unie*. Bijlage bij de Staat van de Europese Unie 2005.
- Dipboye, R. L., Fromkin, H. L., & Wiback, K. (1975). Relative importance of applicant sex, attractiveness, and scholastic standing in evaluation of job applicant resumes. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 39.
- Encyclo.nl. (2017). *Discriminatie*. Geraadpleegd op 15-06-2017, van <http://www.encyclo.nl/begrip/discriminatie>
- Europa Decentraal. (2015). *Voorstellen aangenomen over verdere integratie van de Europese arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 14 juli 2017, van <https://europadecentraal.nl/voorstellen-aangenomen-over-verdere-integratie-van-de-europese-arbeidsmarkt/>.
- European Commission. (2015). *Special Eurobarometer 437 "Discrimination in the EU in 2015"*
- European Social Survey. *About the European Social Survey European Research Infrastructure – ESS ERIC*. geraadpleegd op 8-5-2017, van <http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html>
- European Social Survey. *Data collection*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van [http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess\\_methodology/data\\_collection.html](http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/data_collection.html)
- European Social Survey. *ESS7 - 2014 Fieldwork Summary and Deviations*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van [http://www.europeansocialsurvey.org/data/deviations\\_7.html](http://www.europeansocialsurvey.org/data/deviations_7.html)
- European Social Survey. *Sampling*. Geraadpleegd op 8-5-2017, van [http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess\\_methodology/sampling.html](http://www.europeansocialsurvey.org/methodology/ess_methodology/sampling.html)
- Fokkema, T. (2000). Partner en kinderen: belemmerend of bevorderend voor beroepssucces? Beroepsmobiliteit van mannen en vrouwen met verschillende huwelijks-en ouderschapscarrières. *TEST-Import-Journal*, 75(2), 110-128.

Geldersblom, A. & De Koning, J. (2016). *De arbeidsmarktpositie van ouderen*: Eindrapport. SEOR BV

Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573– 581.

Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.

Hallberg & Schaufeli (2006) & “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European psychologist*, 11(2), 119-127.

Hofstede, G. (2001), *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, 2nd ed., Sage, Thousand Oaks, CA.

Huijnk, W., Gijsberts, M., Dagevos, J. (2014). *Jaarrapport Integratie 2013*. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt. Den Haag.

Kessler, R. C., Mickelson, K. D., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of health and social behavior*, 208-230.

Kessler, R. C., Mickelson, K. D., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of health and social behavior*, 208-230.

Levitt, S. D. (2004). Testing theories of discrimination: evidence from Weakest Link. *The Journal of Law and Economics*, 47(2), 431-452.

McConnell, S. R. (1983). Age discrimination in employment. *Parnes, HS (Ed.)*.

Neumark, D. (1999). Wage differentials by race and sex: The roles of taste discrimination and labor market information. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 38(3), 414-445.

Oosterhuis, G., & Glebbeek, A. (2014). Ras en geslacht bij de personeelsselectie. *Mens en maatschappij*, 63(3), 237-259.

Paulin, E. A. and J. M. Mellor (1996), "Gender, race and promotions within a private-sector firm", *Industrial Relations* 35 (2): 276-295.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661.

Roerdink, Y. (2016, 11 februari). *Den Haag voert anoniem solliciteren in*. Geraadpleegd op 14 juni 2017, van <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2141072-den-haag-voert-anoniem-solliciteren-in.html>.

Rooth, D. O. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring: Real world evidence. *Labour Economics*, 17(3), 523-534.

Ross, C. E., & Reskin, B. F. (1992). *Education, control at work, and job satisfaction*. *Social Science Research*, 21, No. 2, pp. 134–148.

Schumann, P. L., D. A. Ahlburg and C. B. Mahoney (1994), "The effects of human capital and job characteristics on pay", *Journal of Human Resources* 29 (2): 481-503.



Shadid, W. (2005). Berichtgeving over moslims en de islam in de westerse media: Beeldvorming, oorzaken en alternatieve strategieën. *Tijdschrift voor communicatiewetenschap*, 33(4), 330-346.

Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von dem Knesebeck, O., Jurges, H., & Borsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees – Baseline results from the SHARE study. *European Journal of Public Health*, 17, 62 – 68.

Stroebe, K., Dovidio, J. F., Barreto, M., Ellemers, N., & John, M. S. (2011). Is the world a just place? Countering the negative consequences of pervasive discrimination by affirming the world as just. *British Journal of Social Psychology*, 50(3), 484-500.

Van Dalen, H., Henkens, C. J. I. M., & Schippers, J. J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI).

Van Dalen, H., Henkens, K., Henderikse, W., & Schippers, J. (2006). Dealing with an ageing labour force: What do European employers expect and do? (Report No. 73). Den Haag: NIDI

Van Mierlo, H., Rutte, C. V., Vermunt, J. K., Kompier, M. A. J., & Doorewaard, J. A. M. C. (2006). Individual autonomy in work teams: The role of team autonomy, self-efficacy, and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 281-299.

Volkskrant (2010). *Werkgever kiest eerder voor autochtone werknemer*. Geraadpleegd op 19-04-2017, van <http://www.volkskrant.nl/economie/werkgever-kiest-eerder-voor-autochtone-werknemer~a1017264/>

Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417-437

Wouters-Megens, A. F. M. (2012). *Leeftijd geen Bezwaar? De Invloed van Vacatureteksten op Leeftijdsdiscriminatie* (Afstudeeronderzoek). Arbeids- en Organisationspsychologie: Universiteit Amsterdam

Yip, T., Gee, G. C., & Takeuchi, D. T. (2008). Racial discrimination and psychological distress: the impact of ethnic identity and age among immigrant and United States-born Asian adults. *Developmental psychology*, 44(3), 787.