

# Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Liever Jonas dan Okan?

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N. & Vandamme, C. 2013. Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. IZA Discussion Paper Series 7145.

*Dit artikel vat recent experimenteel onderzoek naar etnische discriminatie op de arbeidsmarkt voor schoolverlaters samen. Hierbij ligt de klemtoon op het onderzoeksresultaat dat discriminatie van jonge Turkse schoolverlaters de transitie naar werk bemoeilijkt, vooral wanneer zij laaggeschoold zijn en solliciteren voor beroepen waarvoor er geen tekort aan arbeidskrachten bestaat. Verder wordt uitgebreid op de beleidsimplicaties van dit resultaat ingegaan.*

## 1. Ter inleiding

In haar rapport *Jobs for Immigrants. Labour Market Integration in France, Belgium, the Netherlands and Portugal* roept de OESO (2008) op tot arbeidsmarktbeleid specifiek gericht op allochtone jongeren. Om deze vraag met gepaste initiatieven in te vullen, is het belangrijk te weten in welke mate discriminatie aan de grondslag ligt van de zorgwekkende werkloosheidsstatistieken voor allochtone jongeren. Bovendien toont wetenschappelijk onderzoek aan dat werkloosheid vroeg in de carrière littekens kan nalaten waardoor de betrokkenen later in de carrière blijvend geconfronteerd worden met een hoger werkloosheidsrisico (Arulampalam, 2001; Heylen, 2011). Op die manier kan discriminatie bij het verwerven van een startbaan verstrekende gevolgen hebben voor de volledige verdere carrière, zelfs in de afwezigheid van discriminatie op latere momenten.

Wat België betreft, toont het rapport *Diversiteitsbarometer Werk* van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2012) aan dat discriminatie van allochtonen anno 2012 nog steeds voorkomt op de arbeidsmarkt. Onderhavige bijdrage beschrijft aanvullende onderzoeksresultaten specifiek gericht op etnische discriminatie van schoolverlaters.

## 2. Samenvatting van het empirisch onderzoek

Om discriminatie ten opzichte van allochtone schoolverlaters in Vlaanderen zuiver te identificeren, zetten we een veldexperiment op. In vakjargon heet dit een “correspondentietest”. We voerden dit experiment uit tussen november 2011 en maart 2012. We zonden twee gelijkaardige sollicitaties uit naar 376 vacatures voor startersjobs. Daarbij koppelden we aan deze sollicitaties afwisselend een Vlaamse en een Turkse naam. We verzamelden de vacatures via de VDAB-databank, een zeer belangrijk jobzoekkanaal in Vlaanderen. Op basis van de mate waarin werkgevers de Vlaamse respectievelijk Turkse kandidaat uitnodigden voor een sollicitatiegesprek, kunnen we uitspraken doen over het belang van discriminatie in de arbeidsmarkt. In navolging van het baanbrekend onderzoek door

Bertrand & Mullainathan (2004) voor de Verenigde Staten, pasten onderzoekers deze methodologie de afgelopen jaren toe in verschillende Europese landen. Zij detecteerden op die manier ethnische discriminatie in Zweden, Nederland, Griekenland, Ierland en het VK (Bursell, 2007; Carlsson & Rooth, 2007; Derous, 2007; Drydakis & Vlassis, 2010; McGinnity et al., 2009; Wood et al., 2009).

Ons onderzoek onderscheidt zich in verschillende opzichten van eerdere correspondentiestudies. Vooreerst richten we ons op schoolverlaters. Ten tweede namen we bewust zowel vacatures voor hoog- en laaggeschoolden op als vacatures voor knelpunt- en niet-knelpuntberoepen. Voor de laaggeschoolde functies werden vacatures geselecteerd voor de volgende knelpuntberoepen: schoonmaker, tele-operator en televerkoper. Voor laaggeschoolde niet-knelpuntberoepen weerhielden we handarbeider verpakking, hulparbeider productie en administratief bediende.<sup>1</sup> Voor de hooggeschoolde functies werden vacatures geselecteerd die open stonden voor Professionele bachelors in het bedrijfsmanagement.<sup>2</sup> Enerzijds lieten we deze bachelors solliciteren voor de knelpuntberoepen boekhouder, logistiek planner, expediteur en douanedeclarant en anderzijds voor niet-knelpuntberoepen in de sectoren financie- en assurantiewezen, rechtspraak en marketing. Onze hypothese was dat discriminatie lager zou zijn voor knelpuntberoepen. Wanneer verschillende kandidaten om een vacature op te vullen elkaar in een laag tempo opvolgen, zoals bij knelpuntberoepen, is discriminatie immers kostelijker voor de werkgever omdat de vacature langer zal openblijven indien een minderheidskandidaat wordt doorgestuurd. Aangezien de arbeidsmarktspanning (het aantal vacatures per werkloze) hoger is voor hoog- dan voor laaggeschoolden (Herremans et al., 2011a; Herremans et al., 2011b), verwachtten we voor hooggeschoolden om dezelfde reden minder discriminatie.

*Tabel 1* beschrijft een selectie van de onderzoeksresultaten. Voor de in totaal 376 vacatures waarvoor werd gesolliciteerd, kreeg in 297 gevallen geen van beide kandidaten een

---

<sup>1</sup> Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor het langer dan gemiddeld duurt om vacatures in te vullen. Voor de selectie van knelpuntberoepen en niet-knelpuntberoepen baseerden we ons op de "Lijst van knelpuntberoepen in Vlaanderen 2011" van de VDAB. Meer informatie over de wijze waarop deze jaarlijkse lijst tot stand komt, is te vinden in VDAB (2009).

<sup>2</sup> In feite kunnen individuen met een Professionele bachelor in het bedrijfsmanagement, een driejarige hogeschoolopleiding, anno 2012 evengoed middengeschoold (of midden-hooggeschoold) in plaats van hooggeschoold genoemd worden. Een rondvraag leerde ons echter dat deze Professionele bachelor zowat de hoogste graad is die een substantieel aantal Turkse jongeren behaalt. Ook onze keuze om de andere groep schoolverlaters "laaggeschoold" te noemen is enigszins arbitrair omdat we kandidaten voor deze jobs een diploma technisch secundair onderwijs (TSO) of beroepssecundair onderwijs (BSO) toekenden. Hen zouden we ook middengeschoold (of midden-laaggeschoold) kunnen noemen.

uitnodiging voor een sollicitatiegesprek. In 43 gevallen was er een positief antwoord voor beide kandidaten. 29 keer kreeg enkel de Vlaamse kandidaat een positief antwoord en 7 keer enkel de Turkse kandidaat. De *nettodiscriminatiegraad* wordt dan berekend door het aantal situaties waarin de Vlaamse kandidaat werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de Turkse kandidaat werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positief antwoord ontving. De nettodiscriminatiegraad bedraagt globaal 0.28. De hypothese van gelijke behandeling wordt verworpen op het 1%-significantieniveau. Omdat deze ongelijke behandeling enkel kan ingegeven zijn door een voorkeur voor Vlaamse werknemers, kunnen we besluit dat er anno 2012 nog steeds sprake is van etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters. Wanneer de nettodiscriminatiegraad opsplitsen naar functieniveau en knelpuntstatus, zien we dat, overeenkomstig onze verwachtingen, de mate van ongelijke behandeling afneemt met functieniveau en knelpuntstatus. Enerzijds vinden we globaal voor knelpuntberoepen geen significante ongelijke behandeling. Anderzijds is de nettodiscriminatiegraad hoger voor (zowel knelpunt- als niet-knelpunt)beroepen voor laaggeschoolden.

Zoals in de literatuur meten we discriminatie eveneens met een alternatieve statistiek: de “positieve antwoordratio”. De *positieve antwoordratio* wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor kandidaten met de Vlaamse etniciteit een positief antwoord ontvingen (19.1%) te delen door het overeenkomstige percentage voor de kandidaten met de Turkse etniciteit (13.3%). Deze ratio bedraagt gemiddeld over de beroepsgroepen 1.44. Dat wil zeggen dat een Turkse kandidaat 44% meer sollicitaties moet verrichten om hetzelfde aantal positieve reacties te ontvangen. Ter vergelijking: de gevonden 1.44 voor de positieve antwoordratio is hoger dan de 1.26 die het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2012) rapporteert in de *Diversiteitsbarometer Werk* op basis van vergelijkbaar onderzoek. In deze studie werd, in tegenstelling tot onze, enkel discriminatie van fictieve jobkandidaten met beperkte werkervaring onderzocht. In dit experiment ontvingen Turkse kandidaten op 16.1% van hun sollicitaties een uitnodiging voor een interview ontvingen. Voor autochtonen was het overeenkomstige percentage 20.3%. Het verschil tussen deze en onze resultaten suggereert dat Turkse schoolverlaters meer discriminatie ondervinden dan Turkse kandidaten met een beperkte werkervaring.

Wanneer we de positieve antwoordratio opdelen naar de verschillende beroepsgroepen, valt meteen de enorm hoge ratio voor laaggeschoolde niet-knelpuntberoepen op. Voor deze betrekkingen moeten Turkse jongeren maar liefst 3.6 keer meer sollicitaties uitsturen om even

vaak als hun Vlaamse tegenhangers uitgenodigd te worden voor een interview. Deze ratio is niet significant verschillend van 1 voor de andere beroepsgroepen.

Tabel 1: selectie van onderzoeksresultaten									
Beroepen	Aantal jobs	Geen van beide positief antwoord	Beide positief antwoord	Enkel Vlaamse positief antwoord	Enkel Turkse positief antwoord	Netto-discriminatiegraad	$\chi^2$	Positieve antwoordratio	t
Alle beroepen	376	297	43	29	7	0.28***	13.44	1.44**	2.04
Laaggeschoold en niet-knelpunt	76	58	5	13	0	0.72***	13.00	3.60***	2.46
Laaggeschoold en knelpunt	119	102	8	6	3	0.18	1.00	1.27	0.49
Hooggeschoold en niet-knelpunt	119	95	14	9	1	0.33***	6.40	1.53	1.60
Hooggeschoold en knelpunt	62	42	16	1	3	-0.10	1.00	0.89	-0.40

De nettodiscriminatiegraad wordt berekend door het aantal situaties waarin de Vlaamse kandidaat werd bevoordeeld te verminderen met het aantal situaties waarin de Turkse kandidaat werd bevoordeeld en dit verschil te delen door het aantal situaties waarbij minstens één van beide een positief antwoord ontving. De chikwadraattoets voor de nettodiscriminatiegraad test de nulhypothese dat beide kandidaten even vaak ongunstig behandeld worden. \*\*\* geeft significantie op het 1%-significantieniveau aan, \*\* op het 5%-significantieniveau en \* op het 10%-significantieniveau.

De positieve antwoordratio wordt bekomen door het percentage sollicitaties waarvoor Vlaamse kandidaten een positief antwoord ontvingen te delen door het overeenkomstige percentage voor Turkse kandidaten. De t-toets voor de positieve antwoordratio test de nulhypothese dat de kans op een positief antwoord dezelfde is voor de kandidaten van beide etnische groepen.

We onderwerpen in ons onderzoeksartikel de hierboven beschreven experimentele data aan regressie-analyses waarbij we ondermeer onderzoeken in welke mate de verschillende discriminatiegraad tussen de onderzochte beroepsgroepen (knelpunt of niet, hoog- of laaggeschoold) geen andere factoren weerspiegelen. Het is immers mogelijk dat de gekozen beroepsgroepen toevallig in sterke mate gecorreleerd zijn met andere determinanten van discriminatie, zoals klantencontact of segmentatie (gemeten door het aandeel allochtone werkrachten in bepaalde beroepen of sectoren). Op basis van deze regressie-analyses besluiten we dat hogergenoemde resultaten robuust zijn voor deze gevoeligheidsanalyses.

### 3. Discussie

Op basis van de gepresenteerde onderzoeksresultaten besluiten we dat discriminatie de overgang van school naar werk bemoeilijkt voor Turkse schoolverlaters in Vlaanderen. Deze discriminatie in hoofde van Vlaamse selectieverantwoordelijken ligt lager wanneer zij geconfronteerd worden met moeilijk te vullen vacatures. Daarnaast worden hooggeschoolde schoolverlaters in mindere mate gediscrimineerd dan laaggeschoolde schoolverlaters. In deze laatste sectie duiden we de besproken resultaten en doen we enkele beleidsaanbevelingen.

In de literatuur maakt men een onderscheid tussen “voorkeursdiscriminatie” (Becker, 1957) en “statistische discriminatie” (Arrow, 1973). De eerstgenoemde discriminatievorm is ingegeven door de voorkeur om al dan niet met bepaalde groepen in aanraking te komen. Bij statistische discriminatie ligt de oorzaak van de verschillende behandeling van twee individuen bij het onvermogen van werkgevers om de productiviteit of vaardigheden van werknemers nauwkeurig te bepalen. In dit geval laten werkgevers zich in hun keuze leiden door de gemiddelde vaardigheden van de groep die ze als representatief beschouwen voor een bepaalde kandidaat-werknemer. Indien een sollicitant dan tot een allochtone bevolkingsgroep behoort waarvoor de vaardigheden gemiddeld beneden het niveau van de autochtone bevolking ligt, dan zullen werkgevers deze sollicitant minder makkelijk aanwerven dan een autochtone kandidaat-werknemer, zelfs indien deze twee individuen verder dezelfde jobrelevante kenmerken hebben, zoals in correspondentietesten het geval is.

Het onderscheid tussen deze twee vormen van discriminatie is belangrijk omdat werkgevers statistische discriminatie economisch kunnen verantwoorden. Werkgevers die niet statistisch discrimineren hebben immers gemiddeld een competitief nadeel tegenover werkgevers die dit wel doen, aangezien de laatstgenoemde werkgevers gemiddeld genomen productievere werknemers kunnen aanwerven dan de eerstgenoemde. Indien werkgevers bijgevolg niet zouden discrimineren, dan riskeren ze dat concurrenten die dit wel doen hen uit de markt prijzen. Indien werkgevers echter louter op basis van voorkeuren discrimineren, dan geldt dit economisch argument niet.

Onze studie laat jammer genoeg niet toe om een onderscheid te maken tussen deze twee vormen van discriminatie. Werkgevers discrimineren niet bij het invullen van vacatures voor knelpuntberoepen omdat de verwachte kosten bij niet-invulling groter zijn dan de kosten die ze moeten dragen indien ze een Turkse sollicitant aanwerven, ongeacht of deze kosten voortvloeien uit een gemiddeld productiviteitsverlies (zoals bij statistische discriminatie) of uit

hun voorkeur voor autochtone werknemers (zoals bij voorkeursdiscriminatie). Anderzijds geeft ons onderzoek wel aan dat werkgevers discrimineren omdat ze het zich kunnen permitteren: voor niet-knelpuntberoepen hebben ze een zekere “monopsoniemacht”. Dit suggereert dat de overheid discriminatie bij aanwerving volledig kan verbannen indien ze de kost ervan, zoals bij de aanwerving voor knelpuntberoepen, voldoende verhoogt. Indien de oorzaak van discriminatie “statistisch” is, dan dienen werkgevers niet failliet te gaan bij zulke kostenverhoging, zolang deze kostenverhoging maar gelijkmatig gespreid is over de concurrenten van deze werkgevers.

Dit brengt ons bij de boodschap van onze resultaten voor het beleid. Vooreerst is het duidelijk dat de strijd tegen discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt nog lang niet gestreden is. Discriminatie is niet enkel onaanvaardbaar vanuit ethisch perspectief, maar heeft ook belangrijke economische consequenties. Gegeven de belangrijke vergrijzingsuitdagingen waar ons land en onze regio voor staan, is het van groot belang een beroep te doen op alle bevolkingsgroepen zodat er geen ruimte is voor het (gedeeltelijk) uitsluiten van minderheidsgroepen. Bovendien wezen we er al op dat via littekeneffecten deze uitsluiting bij het begin van de loopbaan wel eens een permanent karakter kan krijgen en aldus meer structurele tekorten in de hand werkt.

We argumenteerden eerder dat de overheid discriminatie bij aanwerving kan terugdringen door de kosten ervan voldoende te verhogen. Dit kan op minstens twee manieren gebeuren. Ten eerste kan de overheid discriminatie systematisch opsporen en bestraffen. Het wettelijk kader om te bestraffen is voorhanden zodat de voornaamste winst lijkt te liggen in een geactiveerde opsporing van discriminatie. Men zou kunnen onderzoeken of dit niet zou kunnen gebeuren op basis van een systematische toepassing van de methode die we in deze studie hebben toegepast. Ten tweede dient de overheid het invoeren van aanwervingsquota ten voordele van migranten serieus te overwegen. Volgens internationaal onderzoek is de efficiëntiekost van zulke quota slechts gering in vergelijking met de mate waarin het discriminatie op de arbeidsmarkt kan terugdringen (Holzer en Neumark, 2000a, 2000b, 2006).<sup>3</sup>

In de mate dat discriminatie ingegeven is door afkeer om met autochtone kandidaten samen te werken, kunnen sensibiliseringscampagnes het imago van de autochtone arbeidskracht verbeteren door succesverhalen van allochtonen op de werkvloer te belichten. Omdat voorkeuren en vooroordelen op vroege leeftijd worden gevormd, kan de overheid zulke campagnes best integreren in het onderwijs. Aangezien de mentaliteitsverandering die beoogd

---

<sup>3</sup> De bevindingen van Myers (2007) zijn daarentegen minder optimistisch op dit punt.

wordt door dergelijke campagnes een werk van lange adem is, lijken de drie voorgaande maatregelen echter veel effectiever om op korte termijn discriminatie bij aanwerving terug te dringen.

**Stijn Baert** - Sherppa, Universiteit Gent.

**Bart Cockx** - Sherppa, Universiteit Gent; IRES, Université catholique de Louvain; IZA; CESifo.

**Niels Gheyle** - Sherppa, Universiteit Gent.

**Cora Vandamme** - Sherppa, Universiteit Gent.

## **Bibliografie**

Arrow, K.J. 1973. *The Theory of Discrimination*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Arulampalam, W., Gregg, P. & Gregory, M. 2001. Unemployment scarring. *The Economic Journal* 111, 577—584.

Becker, G.S. 1957. *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Bertrand, M. & Mullainathan, S. 2004. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review* 94, 991—1013.

Bursell, M. 2007. What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. *Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies Working Paper Series* 7.

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

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. 2012. *Diversiteitsbarometer Werk*. Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.



- Derous, E. 2007. Naamdiscriminatie bij cv-screening. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 23, 365—379.
- Drydakīs, N. & Vlassis, M. 2010. Ethnic discrimination in the Greek labour market: occupational access, insurance coverage and wage offers. *The Manchester School* 78, 201—218.
- Herremans, W., S. Braes, L. Sels & W. Vanderbiesen 2011a. Knelpunteconomie in het vizier. Naar een boordtabel over vacatures, arbeidsmarktkrapte en knelpunten. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie* 21, 10—37.
- Herremans, W., S. Braes, B. Neefs, G. Theunissen & L. Sels 2011b. *Trendrapport Vlaamse Arbeidsmarkt 2011 - synthese*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Heylen, V. 2011. *Scarring, effects of early career unemployment*. Leuven: HIVA - Steunpunt Werk en Sociale Economie
- Holzer, H. & Neumark, D. 2000a. Assessing affirmative action. *Journal of Economic Literature* 38, 483—568.
- Holzer, H. & Neumark, D. 2000b. What does affirmative action do? *Industrial and Labor Relations Review* 53, 240—271.
- Holzer, H. & Neumark, D. 2006. Affirmative Action: What Do We Know? *Journal of Policy Analysis and Management* 25, 463—490.
- McGinnity, F., Nelson, J., Lunn, P. & Quinn, E. 2009. *Discrimination in Recruitment: Evidence from a Field Experiment*. Dublin: The Equality Authority.
- Myers, C.K. 2007. A Cure for Discrimination? Affirmative Action and the Case of California's Proposition 209. *Industrial and Labor Relations Review* 60, 379—396.
- OESO. 2008. *Jobs for Immigrants. Labour Market Integration in France, Belgium, the Netherlands and Portugal*. Parijs: OESO.
- VDAB. 2009. *Analyse Vacatures 2009. Knelpuntberoepen*. Brussel: VDAB Studiedienst.
- Wood, M., Hales, J., Purdon, S., Sejersen, T. & Hayllar, O. 2009. A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities. *DWP Research Reports* 607.