



SAMENVATTING ONDERZOEK

VLAAMSE WERKGEVERS WIJZEN WAAELSE SOLLICITANTEN AF: TE WEINIG AMBITIEUS, VERANTWOORDELIJK EN PUNCTUEEL IN HUN OGEN

De arbeidsmobiliteit tussen Vlaanderen en Wallonië blijft beperkt, hoewel in Vlaanderen veel vacatures openstaan en de werkloosheid in Wallonië hoog ligt. Onderzoekers van UGent gingen na of deze beperkte mobiliteit mee verklaard kan worden door aanwervingsdiscriminatie en stigma's van Vlaamse werkgevers ten opzichte van Waalse werknemers. Uit het onderzoek blijkt dat Vlaamse werkgevers effectief minder geneigd zijn om Waalse sollicitanten aan te nemen. Ze schatten hen in als minder productief, willen minder graag met hen samenwerken, en gaan ervan uit dat ook collega's en klanten hier terughoudend tegenover staan.

Waalse kandidaten maken minder kans op aanwerving

In een experimentele studie bij Vlaamse recruiters in de buurt van de taalgrens werd onderzocht of Waalse kandidaten minder kans maken dan Vlaamse kandidaten om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek of aangenomen te worden. De onderzoekers legden hiervoor cv's van fictieve schoolverlaters voor aan recruiters. Deze cv's verschilden onder andere in naam, geboorteplaats, woonplaats, plaats van middelbare school en taalvaardigheid.

Hoewel alle kandidaten voldeden aan de taalvereisten van de fictieve functies waarvoor ze solliciteerden, bleken de recruiters opvallend minder geneigd om een kandidaat die ze als Waals beschouwden uit te nodigen voor een gesprek of aan te nemen.

“Zelfs wanneer Waalse kandidaten volledig beantwoorden aan de verwachtingen qua taal en opleiding, zien we dat Vlaamse werkgevers hen systematisch minder kansen geven dan gelijkaardige Vlaamse kandidaten. Deze vorm van discriminatie bleef tot nu toe onderbelicht op de Belgische arbeidsmarkt.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louise Devos (UGent)

Negatieve percepties over productiviteit en samenwerking

Naast de waarschijnlijkheid op uitnodiging of aanwerving, werd aan de recruiters ook gevraagd hoe zij de kandidaten inschatten op een aantal productiviteitsgerelateerde aspecten. Daarnaast moesten ze inschatten in welke mate zijzelf, hun collega's en klanten bereid zouden zijn om met de kandidaat samen te werken. Deze opzet is in lijn met de twee belangrijke raamwerken die discriminatie op de arbeidsmarkt verklaren: statistische discriminatie en voorkeursdiscriminatie.

Wat statistische discriminatie (productiviteitsgerelateerd) betreft, worden Waalse sollicitanten in het bijzonder als (1) minder ambitieus, (2) minder beschikbaar wanneer men ze nodig heeft, (3) minder sterk in de omgang met anderen, (4) minder verantwoordelijk en (5) minder punctueel beschouwd.

“Verder wordt hun productiviteit ook lager ingeschat doordat ze minder werk zouden verzetten, minder goed communiceren, minder fijn zijn om mee te interageren, minder matuur zijn, autoriteit minder respecteren en minder gemotiveerd zijn. Zoals dat altijd het geval is bij statistische discriminatie, kunnen we niet uitsluiten dat bepaalde stigma in lijn liggen met bestaande verschillen tussen de groepen van Vlaamse en Waalse werknemers, maar het is natuurlijk noch wettelijk noch ethisch om op basis hiervan een individuele sollicitant kansen te ontfangen.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert (UGent)

Wat voorkeursdiscriminatie betreft, gaven werkgevers aan dat zijzelf minder graag zouden samenwerken met Waalse dan met Vlaamse kandidaten, en vermoedden dat collega's en klanten dit eveneens minder graag zouden doen.

Implicaties: strategisch omgaan met cv's en structurele belemmering voor mobiliteit

Discriminatie op basis van regionale afkomst vormt zo een bijkomende drempel voor Waalse werkzoekenden die willen werken in Vlaanderen. Deze vorm van discriminatie bemoeilijkt de mobiliteit die Belgische arbeidsbemiddelingsdiensten nochtans actief proberen te stimuleren. In het experiment



leidden werkgevers de Waalse identiteit van kandidaten af uit elementen zoals de naam, geboorteplaats, woonplaats, plaats van middelbare school en taalvaardigheid. Waalse werkzoekenden die hun kansen willen verhogen, kunnen er daarom voor kiezen om bepaalde signalen van regionale afkomst weg te laten op hun cv — bijvoorbeeld door enkel het behaalde diploma te vermelden, zonder de onderwijsinstelling te vermelden waar het werd behaald.

“De Vlaamse arbeidsmarkt is al geruime tijd oververhit. De hoge vraag van Vlaamse werkgevers naar arbeidskrachten kunnen we deels ondervangen door naar werkzoekenden onder onze zuiderburen te kijken. Ook dat is arbeidsmigratie. Toch zijn Vlaamse recruiters niet overtuigd van hun potentieel, wat de nodige interregionale arbeidsmobiliteit bemoeilijkt. Waalse werkzoekenden die tegengewicht geven aan de blootgelegde stigma uit ons onderzoek door bijvoorbeeld (oprechte) ambitie, verantwoordelijkheid of punctualiteit in de verf te zetten, lijkt een goede aanpak.”

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louis Lippens (UGent)

Info

Het volledige opzet van de studie en alle resultaten kunnen op de homepagina van professor Baert geraadpleegd worden.