

Discriminatie bemoeilijkt overgang van school naar werk voor allochtone jongeren

Recente onderzoeksresultaten gepubliceerd in de Diversiteitsbarometer Werk tonen aan dat discriminatie jegens allochtonen anno 2012 nog steeds voorkomt op de Vlaamse arbeidsmarkt. UGent-onderzoek biedt complementaire inzichten aan.

Discriminatie? In hun onderzoek richtten UGent-onderzoekers Stijn Baert en Bart Cockx, in samenwerking met Masterproefstudenten Niels Gheyle en Cora Vandamme, zich op de vraag of discriminatie de overgang van school naar werk bemoeilijkt voor allochtone jongeren. Deze onderzoeksvraag is ingegeven door de alarmerende werkloosheidsstatistieken voor deze groep. Bovendien wijst recent internationaal onderzoek uit dat werkloosheid op jonge leeftijd verstrekken gevolgen kan hebben voor de verdere carrière. Om discriminatie zuiver te identificeren zetten de onderzoekers een correspondentietest op waarbij 376 paren van fictieve sollicitaties werden uitgestuurd naar bestaande Vlaamse vacatures voor startbanen. Deze paren verschilden wezenlijk enkel inzake de namen van de kandidaten: een Vlaams en Turks klinkende naam. De onderzoeksresultaten zijn stuitend. **Om even vaak uitgenodigd te worden voor een jobgesprek dienen Turkse schoolverlaters de helft meer sollicitaties uit te sturen dan Vlaamse jongeren.** Deze mate van discriminatie is hoger dan degene die in de Diversiteitsbarometer Werk werd gepubliceerd voor Turkse jobkandidaten met werkervaring.

Determinanten? Werkgevers laten duidelijk hun voorkeur voor autochtone kandidaten spelen voor zover hun vacatures makkelijk gevuld raken. Wanneer de fictieve jobkandidaten in het onderzoek solliciteren voor een knelpuntberoep, kiezen de werkgevers eieren voor hun geld en is er van ongelijke behandeling geen sprake. **Wanneer de fictieve jobkandidaten echter solliciteren voor niet-knelpuntberoepen, dienen Turkse schoolverlaters dubbel zoveel sollicitaties uit te sturen dan Vlaamse jongeren om even vaak een positieve reactie te krijgen.** Daarnaast blijkt dat laaggeschoolde allochtone schoolverlaters meer gediscrimineerd worden dan hooggeschoolde allochtone schoolverlaters.

Verklaring? Nederlands onderzoek geeft aan dat werkgevers het **aannemen van een allochtone kandidaat gelijkstellen met het nemen van substantiële risico's**. Risicovermijdend gedrag resulteert dan in een situatie waarbij allochtone jobkandidaten enkel worden aangenomen wanneer er onvoldoende alternatieven zijn (zoals bij knelpuntberoepen). De kwalificaties die hooggeschoolde schoolverlaters en ervaren werkrachten kunnen laten gelden tegenover lager geschoolde schoolverlaters vormen een tegengewicht voor de vermeende risico's die de aanwerving van deze kandidaten met zich meebrengt, wat tot een lagere mate van discriminatie leidt voor hen.

Beleidsaanbevelingen? De betrokken UGent-onderzoekers stellen drie beleidsopties voor. Vooreerst dient de huidige antidiscriminatiewetgeving gekoppeld te worden aan een systematische discriminatieopsporing om tot bestraffing te kunnen overgaan. Ten tweede is er nood aan sensibiliseringscampagnes die succesverhalen van allochtonen op de werkvloer in de picture zetten. Ten slotte lijkt het stimuleren van concurrentie op de arbeidsmarkt ook in deze context aan te bevelen.

Meer informatie

- Ter beschikking via het wetenschappelijk artikel: <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915570873>.