

VREEMDE NAAM VERLAAGT NOG STEEDS KANS OP JOBGESPREK

Vijf jaar geleden voerde professor Stijn Baert (UGent) een eerste onderzoek met fictieve sollicitaties uit naar etnische discriminatie op de arbeidsmarkt. In opdracht van de Stad Gent deed hij deze oefening opnieuw bij contractanten van de Stad Gent.

Ondertekening non-discriminatieclausule verlaagde discriminatie niet

Kandidaten met een Vlaamse naam kregen in 22.4% van hun sollicitaties een positieve reactie en in 11.2% meteen een uitnodiging voor een jobgesprek. Voor kandidaten met een vreemd klinkende naam lag dit met een kans van 16.1% op een positieve reactie en 7.8% op een uitnodiging duidelijk lager. Professor Stijn Baert: “De **kans op een uitnodiging voor personen met een migratie-achtergrond was zodoende 30% kleiner**, wat in lijn ligt met het onderzoek van vijf jaar geleden. Dit is verrassend aangezien de geteste werkgevers zich bij de Stad Gent schriftelijk verbonden hadden om niet te discrimineren.”

Discriminatie verschilt naar specifieke origine en bedrijfsgrootte

De resultaten zijn echter niet voor elke soort van kandidaten en bedrijven even alarmerend. Zo blijkt de **discriminatie tegenover personen met een Turkse naam duidelijk groter dan tegenover personen met een Slowaakse naam**. Die laatste groep sollicitanten bleek niet anders behandeld te worden dan kandidaten met een Vlaamse naam. Kandidaten met een Marokkaanse of Ghanese naam nemen een tussenpositie in. De gevonden discriminatie werd verder **gedreven door kleinere bedrijven**. Bij de grote bedrijven werd geen significante ongelijke behandeling vastgesteld.

Discriminatie verdwijnt wanneer men veel ervaring kan voorleggen

Interessant vanuit wetenschappelijk standpunt is dat de gemeten etnische discriminatie bleek af te nemen naarmate kandidaten meer werkervaring voorlegden. Professor Stijn Baert: “Indien men geen werkervaring voorlegde, kregen kandidaten met een Vlaamse naam dubbel zoveel uitnodigingen als kandidaten met een vreemde naam. **Indien men kon bogen op 20 jaar ervaring, dan was er geen discriminatie meer.**” Dit leidt tot een **paradox**: personen met een migratieachtergrond hebben werkervaring nodig om discriminatie te ontlopen, maar worden verhinderd deze ervaring op te doen.

Methode

De resultaten zijn gebaseerd op 768 fictieve sollicitaties bij 384 contractanten van de Stad Gent, uitgestuurd tussen december 2015 en maart 2016. Professor Stijn Baert leidde de studie, onderzoekers Andrea Albanese en Jarno Stappers boden inhoudelijke ondersteuning en masterstudenten Sofie du Gardein, Jolien Ovaere en Simon Amez stonden mee in voor de dataverzameling –en verwerking. De bevindingen werden door het vaktijdschrift Economics Letters opgenomen als [onderzoeksartikel](#).