

Allochtoon talent aan het werk

Vandevenne, G. & Lenaers, S. 2007. *Allochtoon talent aan het werk*. Diepenbeek: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen

Onderwijs wordt – terecht – beschouwd als de voornaamste hefboom om de kansen van kansarme en allochtone jongeren op de arbeidsmarkt te vergroten. Minister van Onderwijs Frank Vandebroucke (2006) spreekt dan ook over de nood aan een tweede democratiseringsgolf binnen het onderwijs. Nu de meisjes hun achterstand hebben goed gemaakt en de jongens zelfs hebben ingehaald, is het de beurt aan de allochtone jongeren om een inhaalbeweging te starten. Deze inhaalbeweging is maatschappelijk van het grootste belang. Door de vergrijzing en ontgroening wordt het steeds belangrijker om al het aanwezige – en dus ook allochtone – talent optimaal in te zetten. De meeste aandacht gaat hierbij naar de laaggeschoolde allochtone jongeren die binnen de werkloosheid een grote groep vormen. Deze studie richt zich echter op de hooggeschoolde allochtone jongeren. Hoe doen zij het op de arbeidsmarkt? In welke mate verschilt hun positie van die van hun autochtone collega's?

Onderzoek

De studie bestaat enerzijds uit een literatuurstudie van de arbeidsmarktpositie van hooggeschoolde allochtonen en anderzijds uit een kwantitatief onderzoek. Via een postenquête werden hooggeschoolde allochtonen, afgestudeerd aan de Xios Hogeschool, Provinciale Hogeschool Limburg en Universiteit Hasselt vanaf 1998 tot en met 2004, bevraged over hun arbeidsmarktpositie. De onderzoekspopulatie bestaat uit allochtonen van Italiaanse, Turkse en Marokkaanse afkomst. De ant-

woorden van deze respondenten (N = 203) worden telkens vergeleken met de antwoorden van een controlegroep (N = 221).

Deze controlegroep bestaat uit hooggeschoolde autochtonen die zo gelijkaardig mogelijk zijn aan de hooggeschoolde allochtonen wat betreft afstudeerjaar, geslacht, afstudeerrichting en gemeente. We maken gebruik van deze controlegroep omdat we appels met appels en niet met peren willen vergelijken. Allochtone studenten volgen immers vaak andere studierichtingen dan autochtonen, ze kiezen vaker voor een hogeschool en komen meestal uit een handvol Limburgse voormalige mijngemeenten. Dat we er evenwel niet helemaal in geslaagd zijn om appels met precies dezelfde soort appels te vergelijken, mag blijken uit de ver-

schillen in het sociaal-economisch milieu waaruit de allochtone studenten afkomstig zijn. Dit werd gemeten aan de hand van het diploma van de moeder. Vooral de sociaal-economische positie van de moeders van hooggeschoolde allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst is laag. Vier op de vijf Turkse of Marokkaanse moeders hebben geen diploma of enkel een diploma lager onderwijs. Bij allochtonen van Italiaanse afkomst is dit aandeel twee op de vijf. Bij de autochtone controlegroep slechts een op de vijf.

In dit artikel zetten we een aantal verschillen in arbeidsmarktpositie op een rij. We vergelijken steeds allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst en van Italiaanse afkomst met de autochtone controlegroep.

Verschillen in wachttijd na afstuderen

Uit onderzoek blijkt dat ook hooggeschoolde allochtonen, vergeleken met autochtone hooggeschoolden, langer werkloos blijven na het behalen van hun diploma. Zo is bijna 21% van de allochtonen met een diploma hoger onderwijs een jaar na afstuderen nog werkloos tegenover 13% van de autochtonen (Misplon en Holderbeke, 2006). Hooggeschoolde allochtonen worden dus net als de laaggeschoolde geconfronteerd met een moeilijke aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. We weten echter dat niet-westerse allochtonen vaker voor studierichtingen kiezen die minder arbeidsmarktgericht zijn. Zij kiezen vrij traditioneel en voor een beperkt aantal studierichtingen, bijvoorbeeld textiel, handel of secretariaatsbeheer. Zelfs wanneer gecorrigeerd wordt voor deze objectieve variabele blijkt dat allochtonen minder snel instromen op de arbeidsmarkt (VDAB, 2004).

In ons onderzoek gingen we na *hoeveel maanden er zaten tussen het behalen van het laatste diploma en hun eerste job*. De verschillen tussen de Italiaanse allochtonen en de autochtone controlegroep zijn klein. Er zitten gemiddeld twee maanden en vijf dagen tussen het behalen van het diploma en de eerste job bij autochtone respondenten. Bij respondenten van Italiaanse afkomst is dit gemiddeld twee maanden en twintig dagen. De verschillen zijn wel significant tussen autochtone respondenten en respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst. Voor respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst zitten er gemiddeld drie maanden en 28 dagen tussen het behalen van het laatste diploma en de eerste job. Dit is bijna dubbel zo lang als bij autochtone studenten.

Verschillen in zoekkanalen

Misschien is de vastgestelde langere wachttijd een gevolg van een verkeerd zoekgedrag. Van Kooten et al. (1996) en Colombini (2004) stellen vast dat

hooggeschoolde allochtonen vaak verkeerd geïnformeerd zijn over de manier waarop ze moeten zoeken. Veel hooggeschoolde allochtonen zoeken naar werk via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB), terwijl de personeelsverantwoordelijken vaak enkel de laaggeschoolden via deze dienst willen aanwerven. Voor hogere functies wordt vooral via internet, headhunters en landelijke bladen gewerkt. Dit zijn juist de kanalen die door allochtonen in mindere mate zouden worden gebruikt.

Bovendien zijn wervingssystemen van organisaties volgens Van Kooten et al. (1996) en Van de Cruyce (2000) erg selectief. Zo is het kanaal waarlangs een werkgever zoekt een belangrijke bron van achterstelling bij werving en selectie. Vooral werving via informele kanalen houdt een aanzienlijk gevaar in voor achterstelling van hooggeschoolde allochtonen. Potentiële allochtone kandidaten beschikken immers vaak nog niet over het nodige netwerk om op deze wijze in te stromen.

In onze studie blijken de verschillen in zoekgedrag eerder klein. Allochtonen van Turkse en Marokkaanse afkomst zoeken significant vaker naar een job via de werkwinkel of een uitzendbureau. De krant wordt dan weer minder vaak gebruikt door deze groep. Er is op basis van de cijfers in tabel 1 geen reden om aan te nemen dat allochtone afgestudeerden minder vaak een job vinden via een informeel netwerk.

Verschillen in brutomaandloon

In de literatuur is er ook sprake van directe en/of indirecte loondiscriminatie naar allochtonen toe. Dagevos (1998) heeft dit op de Nederlandse arbeidsmarkt onderzocht. Om indirecte discriminatie op te sporen ging hij na of allochtonen een andere positie in de beroepenstructuur (afgemeten aan het functie-/beroepsniveau of het beroepsprestige) innemen, vergeleken met autochtonen met dezelfde objectieve kenmerken, en om deze reden een ander loon ontvangen. Dagevos stelde vast dat allochtonen veelal onder hun niveau werken. Vergelijken met autochtonen met dezelfde individuele kenmerken nemen allochtonen een lagere positie in in de beroepenstructuur. Hun loon zal dus ook lager liggen.

Bij het onderzoek naar directe loondiscriminatie keek Dagevos of allochtonen met dezelfde positie in de beroepenstructuur als autochtonen gelijk worden beloond. Hij stelde geen directe loondiscriminatie vast. Arbeidsbeloningen zijn in hoge mate gereguleerd via wetgeving en cao's. Tussen individuen en binnen dezelfde beroeps- en functieniveaus zouden

duo geen verschillende beloningen mogelijk zijn. De ruimte voor werkgevers om bepaalde individuen uitsluitend tegen een lager loon aan te nemen, is in Nederland gering. Om dezelfde redenen kan verwacht worden dat ook in Vlaanderen directe loondiscriminatie weinig of niet voorkomt in het 'witte' arbeidscircuit. Ook Van Den Cruyce (2000) concludeert in

Tabel 1.

Aangewende zoekkanalen naar etnische afkomst

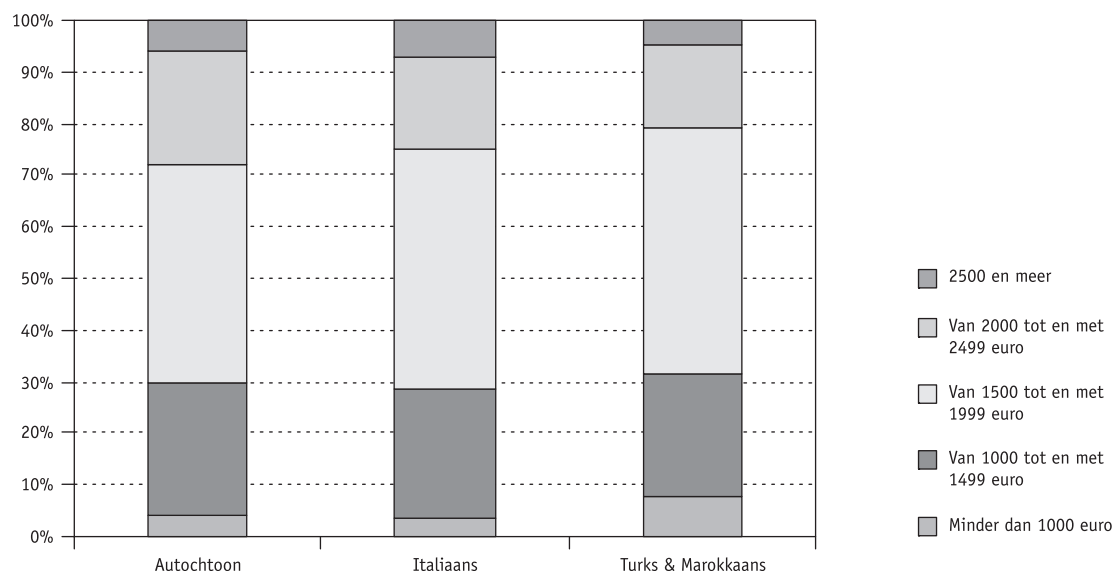
(%)	Etnische afkomst		
	Autochtoon	Italiaans	Turks & Marokkaans
Werd gecontacteerd	11,9	10,5	5,8
Internet	62,4	62,1	60,6
Krant of dagblad	63,9	62,1	48,5
Eigen netwerk	35,1	35,9	40,9
Vaktijdschriften	6,2	5,8	9,1
VDAB	55,2	54,4	63,6
Uitzendbureaus	38,1	35,0	53,0
Werkwinkel	4,6	6,8	18,2
Spontane sollicitaties	63,4	65,0	72,7

N = 363 Missing = 61

Bron: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen

Figuur 1.

Brutomaandloon van de eerste job naar etnische afkomst



Bron: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen

zijn doctoraatsstudie dat baandiscriminatie (discriminatie bij aanwerving, promotie of ontslag) in België veel vaker voorkomt dan directe loondiscriminatie.

Ons onderzoek nam het *brutomaandloon van de eerste job* onder de loep op zoek naar loonverschillen. De verschillen zijn miniem en niet significant.

Andere objectieve verschillen

Ons onderzoek ging ook na met welk contract de afgestudeerden beginnen te werken, in welk regime en of ze in een leidinggevende functie terecht kwamen. Op het vlak van de contracten vinden we geen significante verschillen al wijzen de resultaten erop dat allochtonen vaker in hun eerste job tewerkgesteld worden door middel van een interimcontract. Een mogelijke verklaring hiervoor is hun zoekgedrag. Zo toonden de cijfers eerder al dat allochtonen vaker via uitzendbureaus een eerste job zoeken.

Voor de meeste respondenten is de eerste baan een voltijdse betrekking (ruim 90%). De verschillen zijn miniem tussen de verschillende etnische groepen. In totaal is voor 7% van de hooggeschoolde respondenten de eerste job een leidinggevende func-

tie. De verschillen tussen de etnische groepen zijn niet significant.

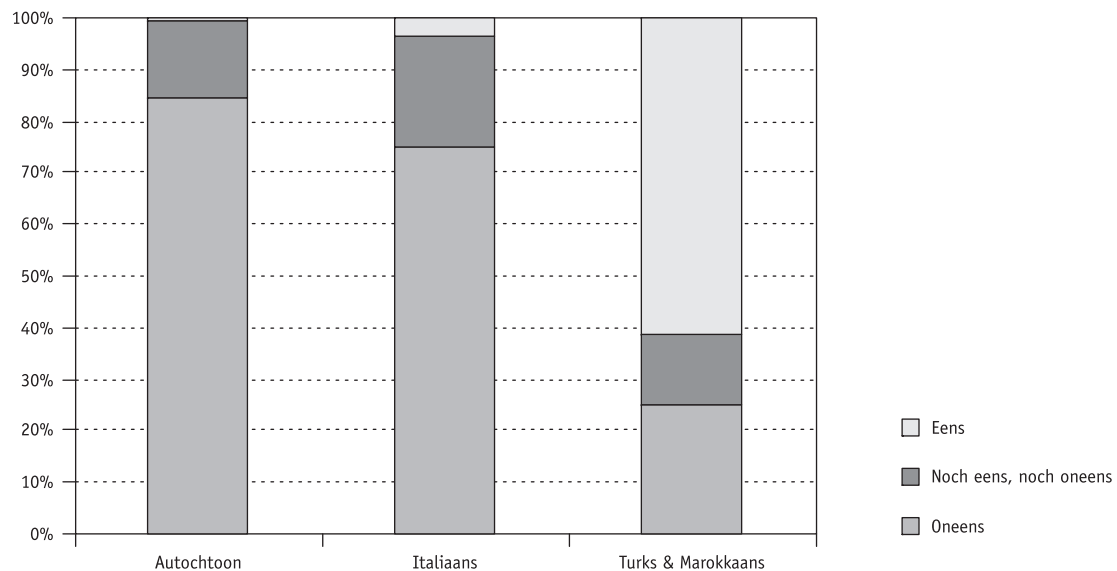
Verschillen in kansenbeleving

Het woord discriminatie valt meermaals in de literatuur. Enkele onderzoeken, onder andere door Vrancken et al. (2001) en Arrijn (1998), bewijzen dat discriminatie bij de aanwerving wel degelijk voorkomt in België. Uit onderzoek van Olde Monnikhof en Buis (2001) blijkt dat ook hooggeschoolde allochtonen discriminatie aanvoelen als een belangrijke belemmering. Volgens hen staan veel werkgevers weigerachtig tegen het aanwerven van etnische minderheden. Vooral de Turkse en Marokkaanse mannen zijn kop van jut. Als gevolg wordt vaak aangehaald, door allochtonen zelf, dat ze het gevoel hebben zich extra te moeten bewijzen (Dagevos, 1999).

In onze vragenlijst vroegen we of de hooggeschoolden het gevoel hadden *zich extra te moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst*. Figuur 2 laat zien dat ongeveer 61% van de respondenten van Turkse en Marokkaanse afkomst het eens is met de stelling. Slechts één op de vier is het oneens

Figuur 2.

Gevoel zich extra te moeten bewijzen naar etnische afkomst



Bron: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen

met de stelling dat ze het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen omwille van hun etnische afkomst. Ook de verschillen tussen Italianen en autochtonen zijn significant. Zij nemen een middenpositie in tussen autochtonen en Turken en Marokkanen.

Besluit

Het onderzoek toont aan dat de arbeidsmarktintrede niet even vlot verloopt bij de verschillende etnische groepen. Zo zijn afgestudeerden van Turkse of Marokkaanse origine bijna dubbel zo lang op zoek naar hun eerste job als de controlegroep van autochtone studenten. Eenmaal de eerste job gevonden is, ebben de verschillen tussen autochtonen en allochtonen weg. Het onderzoek kon geen significante verschillen blootleggen tussen het loon van de eerste job, de contractmodaliteiten, het arbeidsregime of het leidinggevende karakter van de functie. Toch heeft 61% van de Turkse en Marokkaanse allochtonen het gevoel zich extra te moeten bewijzen op de arbeidsmarkt omwille van de etnische afkomst.

Al bij al is het een verrassende vaststelling dat de allochtonen in de steekproef een job vinden die vergelijkbaar is met die van de controlegroep. Slaagt het onderwijs in de hogescholen en de universiteit van het onderzoek erin om de onderwijsachterstand van allochtonen volledig weg te werken en hen evenveel kansen te geven op de arbeidsmarkt? Wellicht niet. De slaagcijfers van allochtone studenten liggen nog steeds een stuk lager dan die van autochtone studenten. De selectie allochtonen in ons onderzoek bestaat uit de studenten die succesvol afgestudeerd zijn en dus al verschillende moeilijke hordes genomen hebben. In dat opzicht kan men zich de vraag stellen of de vlotte arbeidsmarktintrede geen gevolg is van een filterend onderwijs waar enkel de supergetalenteerde allochtonen zich doorheen kunnen wurmen. Dat zou kunnen verklaren waarom allochtonen vaak het gevoel hebben dat ze zich extra moeten bewijzen.

Steven Lenaers
Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen

Bibliografie

- Arriijn, P. et al. 1998. *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*. Genève: Internationale arbeidsorganisatie. [www.ilo.org/public/english/protection/migrant/papers/imp23/index.htm.]
- Colombini, R. 2004. *Diversiteitsmanagement bij hooggeschoolde allochtonen*. [Eindverhandeling]. Diepenbeek: LUC.
- Dagevos, J. 1998. *Begrensde mobiliteit. Over allochtone werkenden in Nederland*. Assen: Van Gorcum.
- Dagevos, J. et al. 1999. *Etnisch-culturele factoren en de maatschappelijke positie van etnische minderbeden*. Rotterdam: Instituut voor Sociologisch-Economisch onderzoek.
- Misplon, R. & Holderbeke, F. 2006. Allochtonen op zoek naar werk. In Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *Allochtonen in onderwijs en werk. Jaarboek editie 2005*: 153-170. Leuven: Steunpunt WAV.
- Olde Monnikhof, M. & Buis, T. 2001. *De werving en selectie van etnische minderbeden. Een onderzoek naar het zoekgedrag van werkzoekende etnische minderbeden en het wervings- en selectiegedrag van werkgevers in zes sectoren*. Doetinchem: Elsevier Bedrijfsinformatie.
- Vandenbroucke, F. 2006. *De maatschappelijke doelmatigheid van het hoger onderwijs*. Toespraak opening academiejaar UGent. [www.vlaanderen.be]
- Van den Cruyce, B. 2000. *Statistische discriminatie van allochtonen op jobmarkten met rigide lonen*. [Doctoraatstudie]. Leuven: K.U.Leuven.
- Van Kooten, J. et al. 1996. De multiculturele organisatie. In W. Burggraaf & J. Van Kooten (Reds.), *Intercultureel management: organiseren en leren*. Deventer: Kluwer.
- VDAB 2004. Fatima of Sil, een wereld van verschil. Een vergelijkend onderzoek naar de slaagkansen op de arbeidsmarkt tussen etnisch EU en allochtone schoolverlaters. *Arbeidsmarkt Topic*, 2: 1-28. [www.vdab.be/trends/maandverslag/topic0403.pdf]
- Vrancken, J. et al. 2001. *Komende generaties. Wat weten we (niet) over allochtonen in Vlaanderen?* Leuven: Acco.