

SELECTIE OP BASIS VAN KLEUR, LEEFTIJD EN GEZICHT: DISCRIMINATIE BIJ AANWERVING IN KAART GEBRACHT EN ONTLEED

Discriminatie op de arbeidsmarkt leidt tot een verspilling van individueel talent, inefficiënties in het aanwervingsproces die ten koste gaan van de werkgever en ondertewerkstelling die ten koste gaat van de maatschappij. Dit doctoraatsonderzoek had als doel de groepen die het meeste lijden onder discriminatie bij aanwerving, de mechanismen die aan de basis liggen van discriminatie, en enkele mogelijke strategieën om dit wijdverbreide probleem te verminderen, bloot te leggen.

De omvang van discriminatie: een wereldwijd perspectief

Onze meta-analyse van auditstudies van over de hele wereld onthult een patroon van aanhoudende aanwervingsdiscriminatie van kwetsbare groepen. Oudere sollicitanten, personen met een arbeidsbeperking en etnische minderheden ondervinden het meest vaak hindernissen in het aanwervingsproces. Zij krijgen gemiddeld genomen 30% tot 40% minder positieve reacties op hun sollicitaties. Onze samenvattende studie wijst op sterkere leeftijdsgerelateerde aanwervingsdiscriminatie in Europese landen dan in de Verenigde Staten. Nog opmerkelijk is dat over de jaren heen de verschillen in aanwervingskansen relatief stabiel gebleven zijn, ondanks de vele diversiteitsinitiatieven.

De mechanismen uitpakken: economische verklaringen en meer

Traditionele economische theorieën, namelijk voorkeurs- en statistische discriminatie, verschaffen inzicht verschaffen in arbeidsmarktdiscriminatie. Etnische discriminatie bij aanwerving lijkt voornamelijk gedreven door de persoonlijke voorkeur of 'smaak' voor discriminatie van een werkgever en minder door groepsstereotypen. Desondanks zijn deze theorieën niet in staat om de complexiteit van arbeidsmarktdiscriminatie volledig te verklaren. Het integreren van psychologische en sociologische perspectieven in het economische kader kan een genuanceerder begrip opleveren. Zo bieden psychologische theorieën bijvoorbeeld meer inzicht in wat persoonlijke voorkeuren drijven en kunnen sociologische theorieën beter verklaren hoe organisatiebeleid een rol speelt in het in standhouden van discriminatie.

Empirisch bewijs: theorieën verankerd in de realiteit

- **Discriminatie in Vlaanderen.** In Vlaanderen stelden we substantiële aanwervingsdiscriminatie vast tegenover sollicitanten met buitenlands klinkende namen. Deze discriminatie was opvallend minder bij non-profitorganisaties en grotere bedrijven. Vermoedelijk spelen respectievelijk de maatschappelijke houding van deze organisaties en de gestroomlijnde en gecentraliseerde selectieprocessen een rol in het inperken van discriminatie bij de onderzochte werkgevers.
- **Belonen of bestraffen?** Ons labexperiment toonde aan dat individuen bestraffen voor discriminerend gedrag betere resultaten zou opleveren dan non-discriminerend gedrag belonen. Het daadwerkelijk toepassen van de discriminatiewetgeving zou dus een betere oplossing vormen dan de tewerkstelling van individuen uit kwetsbare groepen subsidiëren; toch kunnen beide bestrijdingsvormen naast elkaar bestaan .
- **De rol van technologie.** Kan technologie menselijke vooringenomenheid verminderen? Uit onze analyse van bias in grote taalmodellen zoals ChatGPT blijkt dat deze algoritmen ook systematische gender- en etnische vooroordelen vertonen die de discriminatie van menselijke recruiters nagenoeg evenaren. De bias in de door de mens gegenereerde data waarop dergelijke modellen zijn getraind, ligt mogelijk aan de basis van deze bevindingen.

Conclusies en beleidsaanbevelingen

Ons onderzoek pleit voor een inclusieve benadering van aanwervingsdiscriminatie, rekening houdend met alle benadeelde groepen, een robuustere handhaving van de antidiscriminatiewetgeving en benadrukt de noodzaak van creëren van een beleids- en organisatiekader bij het gebruik van technologische toepassingen voor aanwerving.

Toekomstige studies zouden zich bovendien niet alleen moeten richten op discriminatie kwantificeren, maar ook dieper moeten ingaan op het (nog beter) begrijpen hoe en wanneer discriminatie plaatsvindt en oplossingen identificeren. Eén mogelijke richting is alvast dat voldoende concurrentie op de arbeidsmarkt (de intentie tot) discriminatie zou moeten verminderen. Zo zou het niet langer over kleur, leeftijd of gezicht gaan, maar over de juiste persoon op de juiste plaats.



UNIVERSITEIT
GENT

Contactinformatie

Louis Lippens
louis.lippens@ugent.be
+32 496 28 87 30