

# INACTIVITEIT ONDER MIGRANTEN IN BELGIË: UITGEDIEPT VIA CIJFERS EN STUDIEWERK

Stories @ UGent @ Work, nummer 5  
Woensdag 25 mei 2022

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.

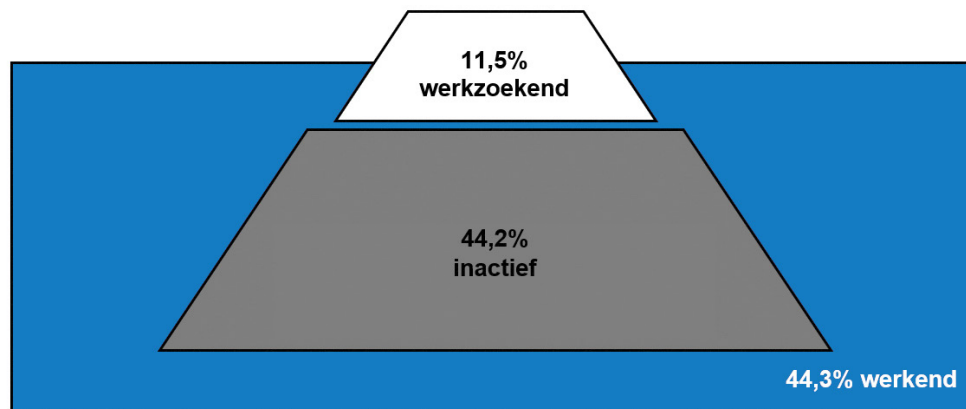
# 1 MOTIVATIE

In onze voorgaande Story @ UGent @ Work bespraken we de inactiviteit in België, als geheel en op gewestelijk niveau, in vergelijking met de andere Europese landen. Dit gemotiveerd vanuit (i) de ambitie uit de regeerakkoorden op federaal en gewestelijk niveau om de werkzaamheidsgraad te verhogen en (ii) de rekenkundige noodzakelijkheid om dit te realiseren via een activering van de inactieven in ons land.

Pro memorie: inactieven zijn niet-werkenden die ook niet op zoek zijn naar een baan. Zij kunnen ingedeeld worden in vijf groepen: (i) ontmoedigde werklozen (die niet langer een uitkering krijgen), (ii) personen die tot de rekruteringsbevolking, i.e. de bevolking tussen relevante leeftijdscategorieën, behoren maar reeds op pensioen zijn, (iii) huismannen en -vrouwen, (iv) langdurig zieken en (v) voltijdse studenten. De rekruteringsbevolking bestaat naast uit inactieven ook uit twee andere groepen: werkenden en werkzoekenden (wat een synoniem is voor 'werklozen'). Die laatste groep heeft, net als inactieven, ook geen baan, maar is wel op zoek naar een job.

In onze voorgaande Story @ UGent @ Work bekeken we de proporties inactieven niet alleen in het algemeen, maar gingen we ook beknopt in op naar geslacht (mannen versus vrouwen) en naar nationaliteit (EU-27 versus niet-EU-27). Eén cijfer trok daarbij erg de aandacht van verschillende beleidsmakers die ons contacteerden na publicatie van de Story: het feit dat 44,2% van de 25- tot 64-jarigen met een nationaliteit van buiten de EU-27 in ons land inactief is (zie voorgaande Story @ UGent @ Work, pagina 7). Daarmee doet België slechter dan alle andere Europese landen die opgenomen zijn in de Eurostat-data.

**Figuur 1.** Ijsberg-decompositie van de 25- tot 64-jarige personen met nationaliteit van buiten de EU-27 in België in 2021.



*Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfsa\_ergan en lfsa\_urgan). De formules zijn degene uit een recent artikel in het internationaal wetenschappelijk tijdschrift Economic Analysis and Policy.*

In Figuur 1 hernemen we dit cijfer nog even, gevisualiseerd volgens de ijsberg-decompositie, zoals theoretisch neergeschreven in een recent artikel in het internationaal wetenschappelijk tijdschrift Economic Analysis and Policy. Tegenover de 44,2% inactieven onder de 25- tot 64-jarigen met een nationaliteit van buiten de EU-27 staan slechts ongeveer evenveel (44,3%) werkenden en 11,5% werkzoekenden. Dat wil zeggen dat van degenen die geen baan hebben, slechts één op vijf er één zoeken.

Deze 44,2% inactieven onder de 25- tot 64-jarigen met een nationaliteit van buiten de EU-27 vragen om een diepgaandere analyse. **Hoeveel procent van de Belgische inactiviteit maken deze migranten precies uit? Wat betekent dit in absolute aantallen? Hoe zit het met de verdeling naar geslacht en naar de Belgische gewesten? Maar ook: wat zijn de laatste cijfers van het opleidingsniveau van deze migranten, i.e. dé voorspeller van arbeidsmarktkansen, in vergelijking met het buitenland?** In Sectie 2 geven we het antwoord op deze vragen die velen zich blijkbaar stellen.

Daarna geven we de lezer een overzicht van tien recente internationale wetenschappelijke artikels die professoren aan de Universiteit Gent uit verschillende disciplines de afgelopen tien jaar publiceerden die deze cijfers kunnen verklaren én

handvaten geven richting een oplossing. **Wat zegt recent wetenschappelijk onderzoek over mogelijke verklaringen aan werkgeverszijde én werknemerszijde? En welke beleidsaanbevelingen kunnen hieruit afgeleid worden?** Dat leest u in Sectie 3.

## 2 INACTIVITEIT ONDER MIGRANTEN VAN BUITEN DE EU-27 IN (MEER) CIJFERS

### 2.1 INACTIVITEIT NAAR GEWEST

In deze Story @ UGent @ Work diepen we de cijfers omtrent inactiviteit onder personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 binnen de rekruteringsbevolking uit door onder andere telkens cijfers voor de Belgische gewesten te geven. In Tabel 1 vergelijken we de 44,2% inactieven onder personen met een niet-EU-27-nationaliteit in België uit onze voorgaande Story @ UGent @ Work met de overeenkomstige cijfers binnen de drie gewesten.

Overeenkomstig met de algemene inactiviteitscijfers in de drie gewesten, die, zoals besproken in onze voorgaande Story, het hoogst zijn in Wallonië en het laagst in Vlaanderen, is de inactiviteit onder personen met een niet-EU-27-nationaliteit lager in Vlaanderen (41,1%) en Brussel (43,1%) dan in Wallonië (51,3%). **In Wallonië is dus meer dan de helft van de 25- tot 64-jarige burgers met een nationaliteit van buiten de EU-27 noch aan het werk, noch op zoek naar werk.**

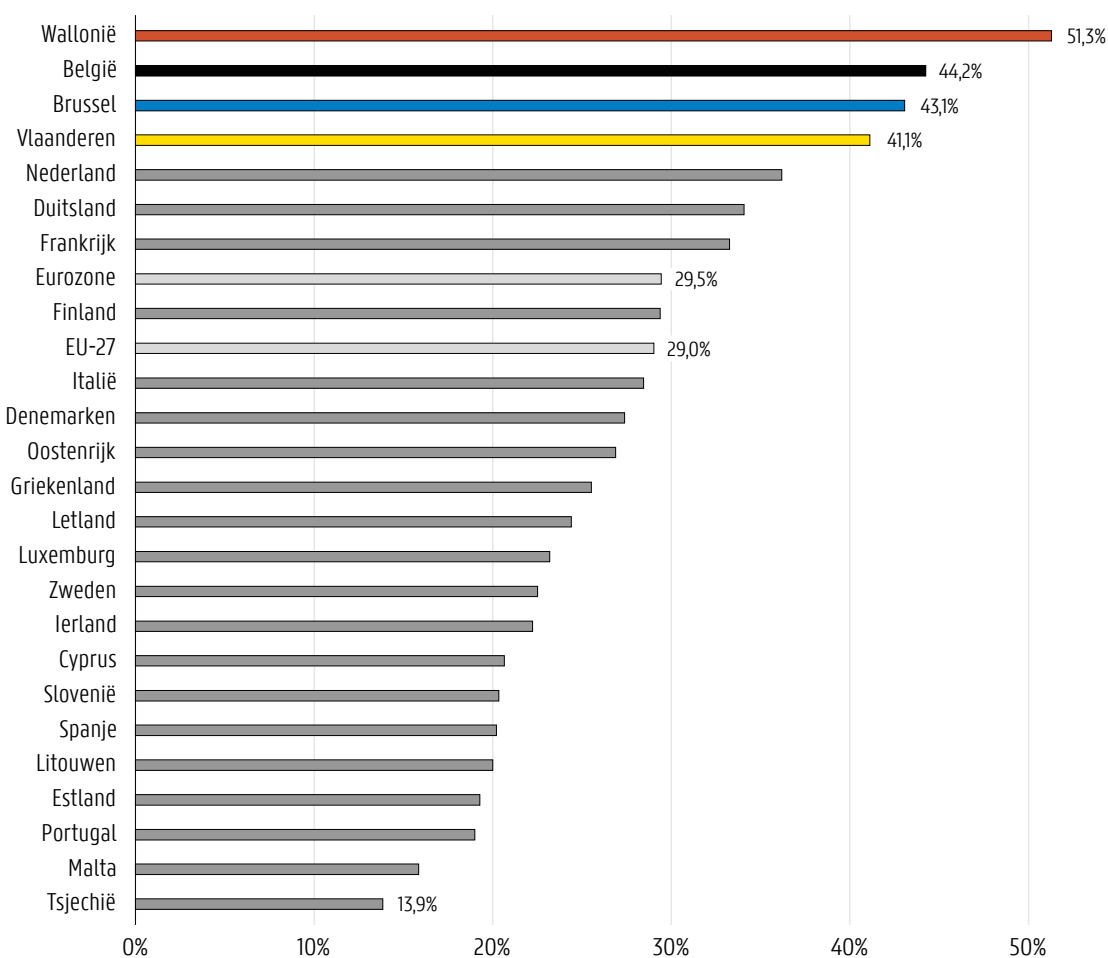
Toch is ook de inactiviteit onder personen met een niet-EU-27-nationaliteit in Vlaanderen bijzonder problematisch te noemen. **Ook Vlaanderen scoort qua inactiviteit van personen met een niet-EU-27-nationaliteit slechter dan alle Europese landen waarvoor Eurostat-gegevens beschikbaar zijn op landniveau.** Dit wordt afgebeeld in Figuur 2. Bovendien leert Tabel 1 dat zowel in Vlaanderen als in Wallonië de inactiviteit onder deze personen met een niet-EU-27-nationaliteit meer dan dubbel zo hoog ligt als de inactiviteit onder personen met de Belgische nationaliteit, terwijl dat in Brussel niet het geval is. De inactiviteit ligt in Brussel globaal een stuk hoger dan in Vlaanderen (24,5% versus 19,2%), terwijl dit specifiek voor personen met een niet-EU-27-nationaliteit (41,1% versus 43,1%) een stuk vergelijkbaarder is.

**Tabel 1.** Percentage inactieven onder de 25- tot 64-jarigen in 2021 naar nationaliteit.

	Alle 25- tot 64-jarigen	Deelgroepen naar nationaliteit		
		Nationaliteit van land	Andere EU-27-nationaliteit	Niet-EU-27-nationaliteit
EU-27	19,7%	19,1%	17,6%	29,0%
België	21,8%	20,8%	19,6%	44,2%
Brussel	24,5%	24,7%	14,8%	43,1%
Vlaanderen	19,2%	18,5%	17,1%	41,1%
Wallonië	25,6%	24,2%	29,3%	51,3%
Duitsland	16,4%	14,5%	16,3%	34,1%
Frankrijk	19,2%	18,3%	18,0%	33,3%
Nederland	15,2%	14,5%	15,0%	36,2%

Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfst\_r\_lfsd2pwn).

**Figuur 2.** Percentage inactieven onder de 25- tot 64-jarigen in 2021 met niet-EU-27-nationaliteit.



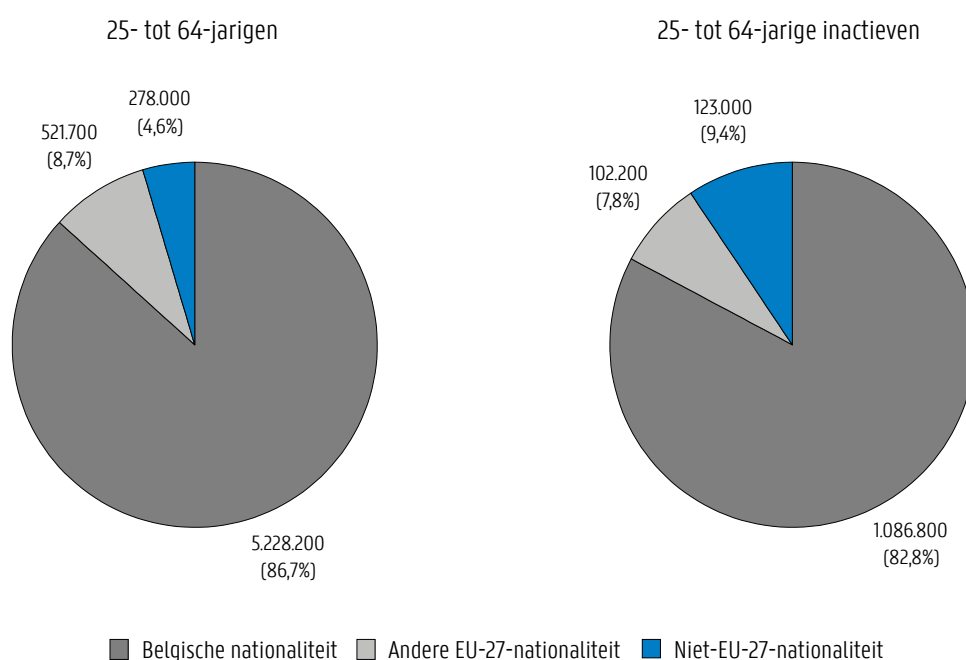
Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfst\_r\_lfsd2pwn, lfsa\_ergan en lfsa\_urgan).

In bovenstaand cijfermateriaal, alsook in wat volgt, volgen we de klassieke invalshoek om migratieachtergrond via nationaliteit te operationaliseren. De Eurostat-gegevens laten evenwel ook toe cijfers te genereren op basis van geboorteland. Als we dat doen, is het plaatje echter gelijkaardig: België zit met 35,4% inactieven onder de 25- tot 64-jarigen die geboren zijn buiten de EU-27 helemaal achteraan de Europese klas. Het EU-gemiddelde wat dat betreft is 25,9%. Opnieuw is deze inactiviteit het meest problematisch in Wallonië (39,5%), gevolgd door Brussel (35,4%) en Vlaanderen (32,4%).

## 2.2 AANDEEL IN TOTALE INACTIVITEIT

De vraag die we naar aanleiding van onze voorgaande Story @ UGent @ Work het meeste kregen, was welk aandeel burgers met een nationaliteit van buiten de EU-27 dan precies hadden in de totale inactiviteit in België. Figuur 3, Tabel 2 en Tabel 3 geven hier een zicht op.

**Figuur 3.** Opdeling 25- tot 64-jarigen en 25- tot 64-jarige inactieven in België naar nationaliteit in 2021.



Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfst\_r\_lfsd2pwn).

Zoals in onze voorgaande Story aangegeven, zijn ongeveer 1.315.300 van de 25- tot 64-jarigen inactief in België. **123.000 van deze inactieven hebben een nationaliteit van buiten de EU-27, wat neerkomt op 9,4% van alle inactieven in ons land.** Om te kunnen oordelen of dit een hoog dan wel laag aantal is, is het belangrijk dit af te zetten tegenover het aantal personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 onder alle 25- tot 64-jarigen. Dit blijkt slechts om een fractie van 4,6% te gaan. **Dus het aandeel van personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 binnen de inactieven in België is meer dan dubbel zo hoog als hun aandeel binnen alle 25- tot 64-jarigen.** Deze scheefftrekking is minder uitgesproken in Europa als geheel, waar personen met een niet-EU-27-nationaliteit 8,6% van alle inactieven tussen de 25 tot 64 jaar uitmaken, maar ook 5,8% van alle 25- tot 64-jarigen.

**Tabel 2.** Opdeling 25- tot 64-jarige inactieven naar nationaliteit in 2021.

	Alle 25- tot 64-jarigen	Opdeling naar nationaliteit					
		Nationaliteit van land		Andere EU-27-nationaliteit		Niet-EU-27-nationaliteit	
		#	%	#	%	#	%
EU-27	46.463.600	41.005.900	88,4%	1.429.300	3,1%	3.971.000	8,6%
België	1.315.300	1.086.800	82,8%	102.200	7,8%	123.000	9,4%
Brussel	166.600	100.300	60,6%	26.900	16,3%	38.200	23,1%
Vlaanderen	665.400	581.100	87,5%	34.200	5,1%	49.100	7,4%
Wallonië	483.400	405.400	84,1%	41.100	8,5%	35.800	7,4%
Duitsland	7.340.100	5.453.500	74,5%	468.400	6,4%	1.398.200	19,1%
Frankrijk	6.327.100	5.510.700	87,3%	129.200	2,0%	675.100	10,7%
Nederland	1.384.300	1.220.700	88,6%	47.400	3,4%	109.400	7,9%

Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfst\_r\_lfsd2pwn). De weergegeven cijfers bij de opdeling naar nationaliteit sommeren slechts bij benadering tot die voor alle 25- tot 64-jarigen. Dit komt doordat in Eurostat een zeer laag aantal mensen geen antwoord gaven op de nationaliteitsvraag. De weergegeven percentages sommeren wel telkens tot 100% aangezien zij berekend zijn ten opzichte van de som van de drie deelgroepen naar nationaliteit.

**Tabel 3.** Opdeling 25- tot 64-jarigen naar nationaliteit in 2021.

	Alle 25- tot 64-jarigen	Opdeling naar nationaliteit					
		Nationaliteit van land		Andere EU-27-nationaliteit		Niet-EU-27-nationaliteit	
		#	%	#	%	#	%
EU-27	236.174.900	214.214.800	90,8%	8.120.800	3,4%	13.679.900	5,8%
België	6.037.300	5.228.200	86,7%	521.700	8,7%	278.000	4,6%
Brussel	679.000	406.400	60,1%	181.300	26,8%	88.700	13,1%
Vlaanderen	3.468.800	3.145.100	90,8%	199.800	5,8%	119.400	3,4%
Wallonië	1.889.400	1.676.600	88,9%	140.500	7,4%	69.800	3,7%
Duitsland	44.685.800	37.667.600	84,4%	2.867.300	6,4%	4.102.700	9,2%
Frankrijk	32.908.000	30.127.600	91,6%	719.400	2,2%	2.029.000	6,2%
Nederland	9.079.600	8.442.400	93,2%	316.700	3,5%	302.300	3,3%

Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfst\_r\_lfsd2pwn). De weergegeven cijfers bij de opdeling naar nationaliteit sommeren slechts bij benadering tot die voor alle 25- tot 64-jarigen. Dit komt doordat in Eurostat een zeer laag aantal mensen geen antwoord gaven op de nationaliteitsvraag. De weergegeven percentages sommeren wel telkens tot 100% aangezien zij berekend zijn ten opzichte van de som van de drie deelgroepen naar nationaliteit.

De verschillen tussen de Belgische gewesten zijn groot. **In Brussel heeft bijna 1 op 4 (23,1%) van alle inactieven tussen de 25 en 64 jaar een nationaliteit van buiten de EU-27.** Opnieuw zijn zij duidelijk oververtegenwoordigd binnen de inactiviteit, aangezien hun proportie onder alle 25- tot 64-jarigen 13,1% bedraagt. **De verhouding tussen het aantal niet-EU-27-migranten onder de inactieven versus hun vertegenwoordiging binnen alle 25- tot 64-jarigen is echter het meest uitgesproken in Vlaanderen.** Ongeveer 1 op 30 (3,4%) van alle 25- tot 64-jarigen in Vlaanderen heeft een nationaliteit van buiten de EU-27, maar binnen de deelgroep van inactieven heeft meer dan 1 op 15 (7,4%) deze nationaliteit.

Opmerkelijk is dat voor migranten met een Europese nationaliteit het beeld anders is. Dit kan ook gezien worden in Tabel 1. **De inactiviteit onder personen die geen Belgische maar wel een andere Europese nationaliteit hebben is juist lager dan die onder degenen met een Belgische nationaliteit.** Onder de 25- tot 64-jarigen met de Belgische nationaliteit is 20,8% inactief, onder degenen met een andere EU-27-nationaliteit gaat het om 19,6% inactieven. Deze Europese migranten maken 8,7% uit van alle 25- tot 64-jarigen, maar slechts 7,8% van de inactieven binnen deze leeftijdscategorie.

Samengeteld hebben 225.200 van de ongeveer 1,3 miljoen inactieven, ofwel 17,1%, een niet-Belgische nationaliteit. Aangezien de niet-Belgen daarentegen slechts 13,3% van alle 25- tot 64-jarigen uitmaken, **slagen de (redelijk) goede cijfers voor de EU-27-migranten er niet in de (zeer) slechte cijfers voor de niet-EU-27-migranten te compenseren.** Gemiddeld is 28,2% van alle 25- tot 64-jarigen met een niet-Belgische nationaliteit inactief, tegenover de voornoemde 20,8% van alle Belgen.

## 2.3 INACTIVITEIT NAAR GESLACHT

In Fijfuer 4 bekijken we de percentages inactieven onder mannen en vrouwen afzonderlijk. Hieruit blijkt dat, zowel in België als daarbuiten, de inactiviteit onder vrouwen met een nationaliteit van buiten de EU-27 nog een heel stuk problematischer is dan die van de mannen met een dergelijke nationaliteit. **In België is bijna 6 op 10 van alle 25- tot 64-jarige vrouwen (59,3%) met een niet-EU-27-nationaliteit inactief,** tegenover iets meer dan 1 op 4 (26,6%) van hun mannelijke tegenhangers.

Met die inactiviteit onder migrantenvrouwen doet België het slechter dan alle andere landen waarvoor Eurostat-gegevens beschikbaar zijn. Dit is evenwel voor mannen met een niet-EU-27-nationaliteit niet anders: de 26,6% inactieven onder hen wordt in geen enkel land geklopt, waarbij het opmerkelijk is dat buurlanden Nederland en Duitsland respectievelijk plaatsen 2 en 3 innemen binnen de Europese klas.

**De inactiviteit onder migrantenvrouwen is uitgesproken hoog in Wallonië.** Bijna 2 op 3 (64,6%) van de niet-Europese vrouwen is er inactief.

**Figuur 4.** Percentage inactieven onder de 25- tot 64-jarige mannen en vrouwen in 2021 naar nationaliteit.



Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (lfsa\_ergan, lfsa\_urgan en lfst\_r\_lfsd2pwn).

## 2.4 NEETS ONDER MIGRANTEN

Alle voorgaande cijfers focussen op de groep van 25- tot 64-jarigen. Zoals toegelicht in onze vorige Story, is de keuze voor de 25- tot 64-jarigen als rekruteringsbevolking ingegeven door het feit dat het veelgebruikte alternatief van de 20- tot 64-jarigen in belangrijke mate voltijdse studenten in het hoger onderwijs meerekent. Aangezien studeren een duidelijke investering in latere arbeidsmarktkansen impliceert, is het vanuit beleidsperspectief onwenselijk landen te penaliseren voor een hoger aantal studenten (en dus, volgens de voornoemde definitie, inactieven) onder de 20- tot 24-jarigen.

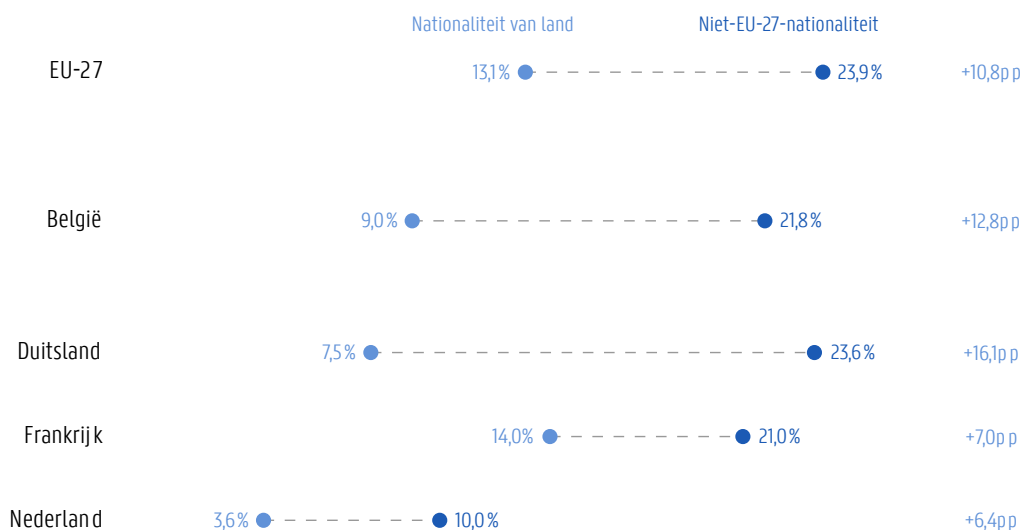
Dit neemt natuurlijk niet weg dat inactiviteit zich ook al voor de leeftijd van 25 kan stellen. Een indicator die uitsluitend voor inactiviteit door voltijdse scholing, is die van het percentage NEET-jongeren tussen bepaalde leeftijdsgrenzen, i.e. het percentage jongeren die noch werken noch opleiding of training genieten ('not in education, employment or training'). Deze indicator capteert dus ook werkzoekenden.

Figuur 5 geeft het percentage NEET-jongeren tussen de 18 en 24 jaar in Europa, België en de buurlanden weer – op gewestelijk niveau spreken we over te kleine steekproeven aan 18- tot 24-jarigen om betrouwbare uitspraken te kunnen doen. België neemt, met betrekking tot het aantal NEET-jongeren onder de 18- tot 24-jarigen met een niet-EU-27-nationaliteit, zowel in



absolute cijfers als in vergelijking met degenen met de Belgische nationaliteit, een middelmatige positie in. **Van alle 18- tot 24-jarigen met een niet-EU-27-nationaliteit is meer dan 1 op 5 (21,8%) noch aan het werk noch in opleiding of training.** Dat is minder dan het EU-gemiddelde van 23,9%, maar meer dan het percentage in Frankrijk (21,0%) en Nederland (10,0%). Dit Belgische percentage NEET-jongeren onder migranten met een niet-EU-27-nationaliteit vertoont wel een groter verschil met dat onder personen met de Belgische nationaliteit (een verschil van 12,8 procentpunten) dan het gemiddelde verschil op Europees niveau (10,8 procentpunten).

**Figuur 5.** Percentage NEET-jongeren onder de 18- tot 24-jarigen in 2021 naar nationaliteit.

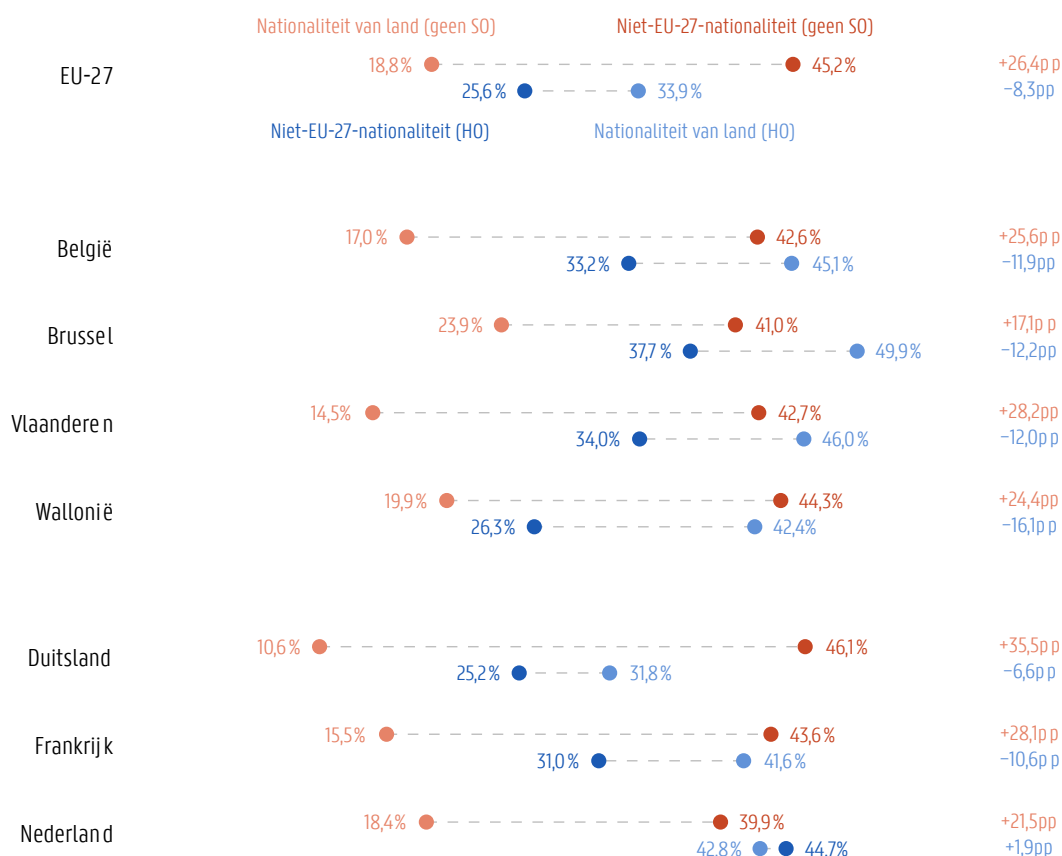


Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (edat\_ifse\_23).

## 2.5 OPLEIDINGSNIVEAU ONDER MIGRANTEN

Als voorzet op Sectie 3, waarin we op basis van internationaal wetenschappelijke publicaties een licht laten schijnen op de oorzaken (en gevolgen) van de hoge inactiviteit onder niet-Europese migranten in België, doen we in deze deelsectie, in vergelijking met de vorige, nog een extra stap naar voren in de levensloop van (toekomstige) werkenden. Dat wil zeggen: we vergelijken het onderwijsniveau, i.e. een cruciale voorspeller van de latere arbeidsmarkttuitkomsten, onder personen met de Belgische versus een niet-EU-27-nationaliteit. Figuur 6 geeft een overzicht.

**Figuur 6.** Diploma 25- tot 64-jarigen in 2021 naar nationaliteit.



Bron: eigen berekeningen op basis van Eurostat-gegevens (edat\_lfs\_9918).

Wat meteen opvalt, is het hoge percentage migranten zonder diploma secundair onderwijs onder de 25- tot 64-jarigen. **In België heeft 42,6% van de 25- tot 64-jarigen met een niet-EU-27-nationaliteit geen diploma secundair onderwijs.**

Vlaanderen zit vlakbij dat Belgische gemiddelde (42,7%), terwijl Brussel (41,0%) iets lager zit en Wallonië (44,3%) iets hoger. Gegeven het duidelijk lagere aantal personen zonder diploma secundair onderwijs in Vlaanderen onder degenen met de Belgische nationaliteit (14,5%), **is het verschil in het percentage zonder dit diploma tussen Belgen en niet-EU-migranten in geen enkel Belgisch gewest groter dan in Vlaanderen.** In Brussel is ook het percentage migranten tussen de 25 en 64 jaar met een diploma hoger onderwijs het hoogste, namelijk 37,7%.

In vergelijking met het Europese gemiddelde en met de buurlanden neemt België in dezen een vrij gunstige positie in. Het Europese gemiddelde van niet-EU-migranten tussen de 25 en 64 zonder diploma secundair onderwijs ligt met 45,2% iets hoger dan het Belgische gemiddelde. Ook Duitsland (46,1%) en Frankrijk (43,6%) kennen meer niet-EU-migranten zonder diploma secundair onderwijs. Nederland zit met 39,9% evenwel iets gunstiger. Exact dezelfde vergelijking kan gemaakt worden met betrekking tot het aantal migranten met een diploma hoger onderwijs: België doet beter dan het EU-gemiddelde en dan Duitsland en Frankrijk. **Dit suggereert dat de hogere inactiviteit onder niet-Europese migranten in België zich vooral op de arbeidsmarkt zelf ontwikkelt,** hetgeen ons meteen bij de volgende sectie brengt.

### 3 INACTIVITEIT ONDER MIGRANTEN: VERKLARINGEN EN AANBEVELINGEN

Op de volgende tien pagina's, geven we een overzicht van tien wetenschappelijke studies die de afgelopen tien jaar verschenen die de achterstand van migranten op onze arbeidsmarkt kunnen helpen verklaren. We delen op naar verklaringen aan de werkgeverszijde, werknemerszijde en beleidszijde. Telkens is er ook een aanbeveling van de auteurs. Het gaat om studies uit de disciplines van de psychologie, economie, bestuurskunde, human resource management en taalkunde.



## 3.1 WERKGEVERSZIJD

### STUDIE 1: VORMT DISCRIMINATIE AAN DE WERKGEVERSZIJD ECHT EEN DREMPEL VOOR PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND?

PROFESSOR STIJN BAERT

#### Sleutelbevinding

De internationale wetenschappelijke literatuur is duidelijk: etnische discriminatie werpt nog steeds een drempel op bij aanwerving, al lijkt deze af te nemen, zowel internationaal als in België.

#### Sleutelaanbeveling

Introduceer een gefaseerde aanpak met praktijktesten op sectorniveau, zoals voorgesteld door een expertencomité aangesteld door de Vlaamse Regering naar aanleiding van Black Lives Matter, om de etnische discriminatie bij aanwerving verder te verlagen.

#### Samenvatting

Recent wetenschappelijk onderzoek omtrent aanwervingsdiscriminatie baseert zich hoofdzakelijk op de beproefde methode van het correspondentie-experiment. Daarbij worden typisch paren van fictieve cv's uitgestuurd naar echte vacatures. Vacature per vacature wordt dan een bepaald minderheidskenmerk aan één van beide kandidaten toegevoegd. Vervolgens wordt de respons van de werkgevers op deze cv's vergeleken om aanwervingsdiscriminatie te meten. Dergelijk onderzoek werd de afgelopen 15 jaar wereldwijd en op basis van tal van discriminatiegronden gevoerd. In totaal ging het om meer dan 900.000 fictieve sollicitaties.

UGent-onderzoekers Louis Lippens, Siel Vermeiren en Stijn Baert hebben daarom de beschikbare data van quasi alle praktijktesten sinds 2005 samen opnieuw geanalyseerd. Ze berekenden gewogen gemiddelden van de discriminatiestatistieken die onder andere rekening hielden met de steekproefomvang van de individuele praktijktesten.

Over alle wereldwijde onderzoeken heen, werd gevonden dat etnische minderheden gemiddeld een derde minder positieve reacties op hun sollicitaties krijgen dan volstrekt gelijkaardige kandidaten zonder migratieachtergrond. Er is wel een lichtpunt: binnen het Europees onderzoek naar etnische discriminatie bij aanwerving blijkt deze ongunstige behandeling af te nemen.

Beide tendensen zijn ook terug te vinden in recente praktijktesten die onder leiding van professor Baert werden uitgevoerd in Gent en Antwerpen: er is nog steeds achterstelling van etnische minderheden, maar die lijkt lager dan pakweg vijf jaar geleden.

#### Wetenschappelijke referentie

Louis Lippens, Siel Vermeiren en Stijn Baert (2021). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *IZA Discussion Papers, No. 14966*.



## STUDIE 2: WAT KAN ETNISCHE DISCRIMINATIE TEGENOVER ETNISCHE MINDERHEDEN VERKLAREN? (1)

PROFESSOR STIJN BAERT

### Sleutelbevinding

Etnische discriminatie bij aanwerving lijkt ingegeven door vrees dat klanten en werknemers liever niet met personen met migratieachtergrond samenwerken.

### Sleutelaanbeveling

Het doorbreken van te weinig concurrentie in sommige sectoren (met te veel marktmacht voor enkele spelers) past ook in een antidiscriminatie-beleid.

### Samenvatting

Met behulp van een vignette-experiment testten professor Stijn Baert en doctor Ann-Sophie De Pauw de twee grote theoretische verklaringen voor aanwervings-discriminatie tegen etnische minderheden. Enerzijds is er de theorie van de voorkeursdiscriminatie: werkgevers discrimineren op basis van hun algemene voorkeur voor of afkeer van samenwerking met bepaalde minderheidsgroepen (of de voorkeuren van hun klanten of andere werknemers). Anderzijds is er de theorie van de statistische discriminatie: werkgevers worden bij het beoordelen van jobkandidaten geconfronteerd met beperkte informatie en leiden uit bepaalde kenmerken andere niet-waargenomen zaken (zoals motivatie en algemene aanleg) af.

De onderzoeksbevindingen bieden, specifiek voor etnische discriminatie, ondersteuning voor de eerste theorie: werkgevers discrimineren vanuit de perceptie dat hun klanten en andere werknemers samenwerking met autochtonen verkiezen. Een recente studie die het wereldwijde onderzoek ter zake samenvat, bevestigt dat wanneer het gaat om aanwervingsbeslissingen, zeker wanneer die bestudeerd worden via de gouden standaard van (veld)experimenten, het mechanisme van de voorkeursdiscriminatie meer verklarende kracht lijkt te bezitten.

De verwachting is dat voorkeursdiscriminatie (in tegenstelling tot discriminatie gebaseerd op vooroordelen omtrent productiviteit) wordt teruggedrongen door concurrentie te verhogen en door de kost van discriminatie te verhogen.

### Wetenschappelijke referentie

Stijn Baert en Ann-Sophie De Pauw (2014). Is Ethnic Discrimination due to Distaste or Statistics? *Economics Letters*, 125, 270–273.



## STUDIE 3: WAT KAN ETNISCHE DISCRIMINATIE TEGENOVER ETNISCHE MINDERHEDEN VERKLAREN? (2)

PROFESSOR EVA DEROUS

### Sleutelbevinding

98% van de organisaties in onze Westerse wereld gebruikt cv-screening als eerste selectiestap. Wetenschappelijk onderzoek toont echter aan dat deze selectiestap erg gevoelig is voor (etnische) discriminatie.

### Sleutelaanbeveling

Experimenteer met anoniem solliciteren en video-cv's om (etnische discriminatie bij cv-screening tegen te gaan. Dit kan werken gezien wetenschappelijk onderzoek aantoont dat bepaalde en beperkte informatie, zoals namen en groepsaffiliaties, discriminatie uitlokken.

### Samenvatting

Het screenen van cv's is de eerste horde waarmee sollicitanten te maken krijgen als ze solliciteren naar een baan. Ondanks de maatschappelijke debatten over eerlijke aanwerving, heeft eerlijkheid van HR-instrumenten zoals cv-screening minder aandacht gekregen in wetenschappelijk onderzoek, zeker in vergelijking met de uitgebreide literatuur over andere selectie-instrumenten, zoals het sollicitatiegesprek. In deze studie onderzoeken professor Eva Deros en haar coauteurs hoe en waarom discriminatie ontstaat bij cv-screening.

Onderzoek toont aan dat we onze stereotypen en vooroordelen op iemand projecteren als we weinig informatie over die persoon hebben. Pas wanneer we iemand beter leren kennen, kunnen we onze eerste, snelle en ongenueanceerde indruk bijstellen. Omdat een cv maar een korte beschrijving is van iemands loopbaan, is het vanuit psychologisch standpunt dus niet zo verwonderlijk dat cv-screening discriminatie-gevoelig is.

Discriminatie bij cv-screening wordt uitgelokt door beoordelingsfouten die we maken op basis van een samenspel van (i) informatie in het cv, (ii) onze eigen opvattingen en vooroordelen en (iii) de ruimere context, zoals het organisatiebeleid. Kennis over deze beoordelingsfouten laten de auteurs toe om interventies die discriminatie tegengaan beter uit te denken, beter te evalueren en verder te verfijnen.

### Wetenschappelijke referentie

**Eva Deros** en Anne Marie Ryan (2019). When your resume is (not) turning you down: Modelling ethnic bias in resume screening. *Human Resource Management Journal*, 29, 113–130.



## STUDIE 4: KAN BETERE TRAINING VAN SELECTIEVERANTWOORDELIJKE ETNISCHE DISCRIMINATIE VERLAGEN?

PROFESSOR EVA DEROUS

### Sleutelbevinding

De cv-screeningfase is een erg discriminatiegevoelige fase bij personeelsselectie. Dit heeft te maken met de wijze waarop recruiters (en bij uitbreiding, wij allemaal) informatie verwerken en een indruk vormen over anderen.

### Sleutelaanbeveling

Introduceer op regelmatige basis trainingsinterventies voor recruiters. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat je hen kan leren om minder te discrimineren.

### Samenvatting

Het screenen van cv's door menselijke beoordelaars is vatbaar voor discriminatie bij het aannemen van personeel. Ondanks de maatschappelijke debatten over eerlijke aanwerving, is er nog te weinig onderzoek gedaan naar het trainen van recruiters als een manier om discriminatie tijdens cv-screening tegen te gaan.

Voortbouwend op de cognitieve processen die discriminerende beslissingen bij het screenen van cv's aansturen en op inzichten uit de diversiteitsliteratuur, onderzochten professor Eva Deros en haar coauteurs de effectiviteit van twee trainingsinterventies voor het verminderen van discriminatie van allochtone sollicitanten tijdens het screenen van cv's.

Een experimentele studie met een pre-test en een herhaalde post-test toonde aan dat er aanvankelijk sprake was van discriminatie bij aanwerving: minder positieve evaluaties van allochtone sollicitanten dan van autochtone sollicitanten. Beide trainingsinterventies waren effectief: er was minder discriminatie bij cv-screening meteen na de training dan ervoor, ook als de auteurs dit vergeleken met een controlegroep die geen trainingsinterventie gekregen had. Opvallend: het trainingseffect verdween toen professor Deros en haar collega's de trainees drie maanden later een gelijkaardige cv-screening taak voorlegden.

### Wetenschappelijke referentie

**Eva Deros**, Hannah-Hanh Nguyen en Anne Marie Ryan (2021). Reducing ethnic discrimination in resume-screening: a test of two training interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 225–239.



## STUDIE 5: KAN VRIJWILLIGERSWERK DOOR MIGRANTEN ZELF ETNISCHE DISCRIMINATIE VERLAGEN?

PROFESSOR STIJN BAERT

### Sleutelbevinding

Etnische discriminatie is substantieel lager wanneer kandidaten kunnen bogen op vrijwilligerswerk.

### Sleutelaanbeveling

Het opnemen van vrijwilligerswerk zou naar het model van de Verenigde Staten of Denemarken een belangrijke parameter kunnen worden bij het verwerven van de Belgische nationaliteit.

### Samenvatting

In het onderzoek werden 1.152 fictieve sollicitaties uitgestuurd als reactie op vacatures voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

De opgestuurde cv's en motivatiebrieven verschilden in details en lay-out maar waren volstrekt gelijkaardig in termen van productiviteitsbeïnvloedende kenmerken. Wat wezenlijk verschilde, was het sociale engagement van de kandidaten. Dit kenmerk werd per vacature op een lukrake manier toegevoegd aan de twee verschillende kandidaturen.

Jobkandidaten met een Turkse naam die geen sociaal engagement opnamen, kregen in 9.7% van hun sollicitaties een positieve reactie (in vergelijking met 15.6% bij degenen met een Vlaamse naam). Turkse jobkandidaten die aangaven actief te zijn als vrijwilliger, zagen hun gunstige reacties stijgen tot 20.8% van hun sollicitaties, meer dan een verdubbeling! Deze 20.8% was niet significant verschillend van de 22.9% gunstige reacties voor kandidaten met een Vlaamse naam en vrijwilligerswerk.

### Wetenschappelijke referentie

**Stijn Baert** en Sunčica Vujić (2016). Immigrant volunteering: a way out of labour market discrimination? *Economics Letters*, 146, 95–98.





## 3.2 WERKNEMERSZIJDE

### STUDIE 6: WELKE ACTIES RENDEREN HET MEEST VOOR WERKLOZE MIGRANTENVROUWEN BIJ HET ZOEKEN NAAR EEN BAAN?

PROFESSOR GREET VAN HOYE

#### Sleutelbevinding

(Nog) vaker contact opnemen met arbeidsbemiddelingsbureaus en vacatureadvertenties doornemen kan de kansen op een baan voor migrantenvrouwen substantieel doen stijgen.

#### Sleutelaanbeveling

Investeer tijd in het contacteren van arbeidsbemiddelingsbureaus en het bekijken van jobadvertenties. Voel je je onvoldoende zelfzeker over je werkzoekgedrag, volg dan een sollicitatiecursus.

#### Samenvatting

Professor Greet Van Hoya en doctoraal onderzoeker Jolien Stremersch onderzochten samen met hun coauteurs aan de hand van een veldstudie de overtuigingen en gedragingen van werkloze vrouwen uit etnische minderheden in Nederland. Ze gingen daarbij verder dan eerder onderzoek naar werkzoekgedrag dat voornamelijk gebruik maakte van steekproeven met witte personen.

Ze vonden dat hoe meer tijd vrouwen uit etnische minderheden besteedden aan contact opnemen met arbeidsbemiddelingsbureaus en het doornemen van vacatureadvertenties, hoe meer werkaanbiedingen ze ontvingen. Netwerken, daarentegen, had geen significante impact op werkaanbiedingen, wat te wijten kan zijn aan de mindere toegang tot goede sociale netwerken voor vrouwen uit etnische minderheden. Het doornemen van vacatureadvertenties en netwerken had een positiever effect als de vrouwen inschatten dat ze goed waren in het uitvoeren van die acties, wat het belang van zelfeffectiviteit in motivatie aantoont.

#### Wetenschappelijke referentie

**Greet Van Hoya**, Edwin Van Hooft, Jolien Stremersch en Filip Lievens (2019). Specific job search self-efficacy beliefs and behaviors of unemployed ethnic minority women. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(1), 9–20.



## STUDIE 7: KUNNEN CULTUREEL BEPAALDE GEBRUIKEN EN ROLLENPATRONEN MEE DE HOGE INACTIVITEIT ONDER VROUWEN MET EEN MIGRATIEACHTERGROND VERKLAREN?

PROFESSOR STIJN BAERT

### Sleutelbevinding

Culturele factoren kunnen de moeilijke overgang van school naar werk onder vrouwen met een migratieachtergrond mee verklaren.

### Sleutelaanbeveling

Algemene maatregelen gericht op jongeren uit gezinnen met een lager inkomen zullen niet volstaan om de achterstand van migranten op school en op de arbeidsmarkt weg te werken. Een activeringsbeleid op maat van jonge vrouwen met een migratieachtergrond is cruciaal om hen niet (meteen) te verliezen voor de arbeidsmarkt.

### Samenvatting

Eerder Vlaams onderzoek op basis van uitgebreide interviews van niet-EU-vrouwen toont aan dat, gemiddeld genomen, het traditionele rollenpatroon tussen mannen en vrouwen in hun gezinnen een meer prominente plaats inneemt dan bij personen zonder migratieachtergrond. Meisjes worden meer beschermd opgevoed terwijl jongens in hun puberteitsjaren meer vrijheid krijgen. De culturele waarden waarmee vooral Turkse en Marokkaanse meisjes worden opgevoed, omvatten, gemiddeld genomen, een strikter verwachtingspatroon.

Bijkomend onderzoek op de SONAR-data, waarin de schooluitkomsten en eerste arbeidsmarktervaringen van een representatieve steekproef van 9000 jongeren in Vlaanderen werd in kaart gebracht, geeft aan dat deze meisjes effectief vroeger huwen en dat dit kan gerelateerd worden aan hun moeizame transitie naar werk.

### Wetenschappelijke referentie

**Stijn Baert**, Frank Heiland, Sanders Korenman (2016). Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the Second Generation: The Role of Gender and Ethnicity. *De Economist*, 164, 159–186.



## STUDIE 8: KAN DE SOCIALE AFKOMST VAN PERSONEN MET EEN MIGRATIEACHERGROND VOLLEDIG HUN ACHTERSTAND OP SCHOOL VERKLAREN OF IS ER OOK EEN ZUIVER ETNISCHE COMPONENT?

PROFESSOR STIJN BAERT

### Sleutelbevinding

Het feit dat migrantenjongeren vaker overzitten dan andere jongeren kan niet verklaard worden door het lagere opleidingsniveau van hun ouders. Zij lijken vaker over te moeten zitten om redenen gelinkt aan hun migratieachtergrond.

### Sleutelaanbeveling

Het is belangrijk voldoende aandachtig te zijn voor eventuele (onbewuste) ongelijke behandeling van migrantenjongeren bij het oordelen over zittenblijven op school.

### Samenvatting

In deze studie wordt de SONAR-data, zoals beschreven voor de vorige studie, verder geanalyseerd, meer specifiek met betrekking tot schooluitkomsten.

De lagere sociale afkomst van jongeren met een migratieachtergrond verklaart bijna volledig hun hogere kans om de school voortijdig te verlaten en hun lagere kans om hoger onderwijs aan te vatten. Dat wil zeggen: het feit dat deze jongeren minder vaak een diploma secundair of hoger onderwijs behalen heeft vooral te maken met het onderwijsniveau van hun ouders, eerder dan met hun origine.

Een heel ander beeld ontstaat wanneer men rekening houdt met de schoolvertraging die zij oplopen. In dit geval spelen "zuiver etnische verschillen" wel een belangrijke rol: personen met een migratieachtergrond zitten vaker over dan personen met een migratieachtergrond, los van hun sociale afkomst.

### Wetenschappelijke referentie

**Stijn Baert** en Bart Cockx (2013). Pure Ethnic Gaps in Educational Attainment and School to Work Transitions. When Do They Arise? *Economics of Education Review*, 36, 276–294.



### 3.3 BELEIDSZIJDE

#### STUDIE 9: HOE EFFECTIEF ZIJN DE PROFESSIONALISERINGSTRAJECEN VOOR MIGRANTEN IN VLAANDEREN?

PROFESSOR SARAH VAN HOOF

##### Sleutelbevinding

Focussen op het op korte termijn leren van talen en snelle professionaliseringstrajecten lijkt migranten in laaggeschoolde, onzekere banen te duwen. Er is (ook) een focus nodig op trajecten die leiden naar taalcompetenties op een hoger niveau.

##### Sleutelaanbeveling

Stimuleer trajecten die leiden naar taalcompetenties op een hoger niveau voor migranten die deze gevorderde taalcompetenties kunnen bereiken.

##### Samenvatting

In veel Europese landen beschouwen beleidsmakers het leren van de nationale of regionale taal cruciaal voor de succesvolle (arbeidsmarkt)integratie van migranten.

In haar etnografische studie bestudeerde professor Sarah Van Hoof samen met haar coauteurs een tewerkstellingsbeleid dat prioriteit geeft aan verplicht, efficiënt, kortdurend en intensief taalonderwijs dat een snelle integratie van migranten op de arbeidsmarkt beoogt. De onderzochte case bleek echter (ook) negatieve gevolgen te kunnen hebben, waarbij een focus op het op korte termijn leren van talen migranten in laaggeschoolde, onzekere werkgelegenheid leek te duwen.

Toch is er een rol weggelegd voor taal bij de (arbeidsmarkt)integratie van migranten. Het verlengen van de tijd die werkzoekende migranten kunnen besteden aan het leren van de taal terwijl zij in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering kan zorgen voor een duurzame (arbeidsmarkt)integratie van migranten. Meer investeren in trajecten die leiden tot taalcompetenties op een hoger niveau zou in het bijzonder de arbeidsmogelijkheden voor vrouwen vergroten.

##### Wetenschappelijke referentie

**Sarah Van Hoof**, Sara Nyssen en Sibo Kanobana (2020). "If they could, they would put them on a drip with Dutch": language learning and the professional integration of migrants in Flanders. *International Journal of the Sociology of Language*, 2020, 73-94.



## STUDIE 10: WAT MET ETNISCHE DISCRIMINATIE BIJ HET INVULLEN VAN POSITIES BINNEN HET OVERHEIDSBESTUUR?

PROFESSOR BERT GEORGE

### Sleutelbevinding

Ook bij het invullen van topposities binnen het overheidsbestuur, speelt de etniciteit van kandidaten een rol, zij het gemiddeld eerder een voordelige, met verschillen naar de ideologische situering van de politici.

### Sleutelaanbeveling

Standaardiseer formele regels in aanwervingsprocedures die niet kunnen worden gewijzigd door politici.

### Samenvatting

Professor Bert George en zijn coauteur onderzochten aan de hand van een vignette-experiment bij 1.688 Vlaamse lokale politici hoe onder andere de etniciteit van kandidaten voor bestuurlijke topposities, naast hun geslacht en leeftijd, de aanwervingsvoorkeuren van politici beïnvloeden.

Er wordt vastgesteld dat etnische minderheden over het algemeen beter gekwalificeerd worden geacht voor dergelijke functies. Het effect van etniciteit op de aanwervingsvoorkeur is evenwel afhankelijk van de ideologische voorkeuren van politici: linkse politici vinden kandidaten van etnische minderheden competentere, terwijl rechtse politici hen als minder representatief beschouwen en minder geneigd zijn hen uit te nodigen voor sollicitatiegesprekken dan kandidaten van de etnische meerderheid.

### Wetenschappelijke referentie

Martin Baekgaard en **Bert George** (2018). Equal access to the top? Representative bureaucracy and politicians' recruitment preferences for top administrative staff. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28, 535–550.



## 4 CONCLUSIE

In deze Story gingen we dieper in op een opmerkelijk cijfer in de Eurostat-arbeidsmarkt-gegevens voor 2021. Namelijk de 44,2% inactieven onder de 25- tot 64-jarigen met een nationaliteit van buiten de Europese Unie in ons land. Deze 44,2% ligt beduidend hoger dan de overeenkomstige statistieken voor de andere Europese landen. Nader onderzoek leert dat er wel verschillen zijn tussen de gewesten. In Wallonië is meer dan de helft van de 25- tot 64-jarige burgers met een nationaliteit van buiten de EU-27 noch aan het werk, noch op zoek naar werk. Maar ook Vlaanderen scoort qua inactiviteit van personen met een niet-EU-27-nationaliteit slechter dan alle Europese landen waarvoor Eurostat-gegevens beschikbaar zijn op landniveau.

De 123.000 inactieven met een nationaliteit van buiten de EU-27 maken 9,4% uit van alle inactieven tussen de 25 tot 64 jaar in ons land. Het aantal personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 onder alle 25- tot 64-jarigen blijkt slechts om een fractie van 4,6% te gaan. Specifiek in Brussel heeft 23,1% van alle inactieven tussen de 25 en 64 jaar een nationaliteit van buiten de EU-27, terwijl alle niet-EU-migranten, actief of niet, 13,1% van alle 25- tot 64-jarigen uitmaken.

Opgedeeld naar geslacht merken we dat in België bijna 6 op 10 van alle 25- tot 64-jarige vrouwen met een niet-EU-27-nationaliteit inactief is, tegenover iets meer dan 1 op 4 van hun mannelijke tegenhangers. Met die inactiviteit onder migrantenvrouwen doet België het slechter dan alle andere landen waarvoor Eurostat-gegevens beschikbaar zijn. Dit is evenwel voor mannen met een niet-EU-27-nationaliteit niet anders. De inactiviteit onder migrantenvrouwen is uitgesproken hoog in Wallonië.

Wanneer we focussen op wie jonger is dan 25, blijkt dat van alle 18- tot 24-jarigen met een niet-EU-27-nationaliteit meer dan 1 op 5 noch aan het werk is noch in opleiding of training zit. In België heeft 42,6% van de 25- tot 64-jarigen met een niet-EU-27-nationaliteit geen diploma secundair onderwijs. Het verschil in het percentage zonder dit diploma tussen Belgen en niet-EU-migranten is in geen enkel Belgisch gewest groter dan in Vlaanderen.

Deze cijfers zetten ons land voor belangrijke beleidsuitdagingen. De achterstand van personen met een niet-EU-nationaliteit op de arbeidsmarkt is dermate groot in vergelijking met andere EU-landen dat de tewerkstelling van deze personen aanzwengelen een enorme opportuniteit is richting het realiseren van de doelstellingen in de verschillende regeerakkoorden om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

In het laatste hoofdstuk van deze Story kunnen beleidsmakers tien studies door UGent @ Work'ers vinden die relevant zijn bij het uitwerken van een dergelijk beleid. Deze studies maken duidelijk dat drempels (en potentiële oplossingen) zich zowel aan de werkgeverszijde als aan de werknemerszijde als in het beleid zelf bevinden. Dat wil zeggen: er is zowel evidentie voor discriminatie bij aanwerving, als voor verschillen in opleiding en in cultureel bepaalde keuzes in het arbeidsaanbod als voor minder geslaagde aspecten van het huidige activeringsbeleid. Om de ongunstige statistieken te keren, moeten dus zowel werkgevers, werknemers als de overheid voor hun verantwoordelijkheid geplaatst worden.





Professor **Stijn Baert**  
Vakgroep Economie  
Contact: [Stijn.Baert@UGent.be](mailto:Stijn.Baert@UGent.be)



PhD **Brecht Neyt**  
Coördinator UGent @ Work  
Contact: [Brecht.Neyt@UGent.be](mailto:Brecht.Neyt@UGent.be)



Professor **Eva Deraus**  
Vakgroep Werk, Organisatie en  
Samenleving  
Contact: [Eva.Deraus@UGent.be](mailto:Eva.Deraus@UGent.be)



Professor **Sarah Van Hoof**  
Vakgroep Vertalen, Tolken en  
Communicatie  
Contact: [Sarah.VanHoof@UGent.be](mailto:Sarah.VanHoof@UGent.be)



Professor **Bert George**  
Vakgroep Bestuurskunde en Publiek  
Management  
Contact: [Bert.George@UGent.be](mailto:Bert.George@UGent.be)



Professor **Greet Van Hoyer**  
Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie  
Contact: [Greet.VanHoyer@UGent.be](mailto:Greet.VanHoyer@UGent.be)



Doctorandus **Louis Lippens**  
Vakgroep Economie  
Contact: [Louis.Lippens@UGent.be](mailto:Louis.Lippens@UGent.be)



Professor **Sarah Van Hoof**  
Vakgroep Vertalen, Tolken en Communicatie  
Contact: [Sarah.VanHoof@UGent.be](mailto:Sarah.VanHoof@UGent.be)