



VIVES

Briefings

2011

Augustus

Verschillen in jobretentie tussen autochtone en allochtone werknemers na een individuele beroepsopleiding in de onderneming

Maryam H'madoun

maryam.hmadoun@ua.ac.be

[tel] +32 486 16 30 48

Het Vlaams Instituut voor Economie en Samenleving, Vives, is een economisch onderzoekscentrum dat via fundamenteel en toegepast onderzoek wil bijdragen tot het maatschappelijk debat inzake de economische en maatschappelijke ontwikkeling van regio's, in het bijzonder van Vlaanderen. VIVES is als onderzoekscentrum wetenschappelijk en juridisch geïntegreerd binnen de K.U.Leuven. Vives werkt ook samen met research fellows uit andere universiteiten.

Verschillen in jobretentie tussen autochtone en allochtone werknemers na een Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming¹

Maryam H'madoun

Op basis van een uitgebreide dataset van de VDAB wordt in deze studie onderzoek gedaan naar verschillen in jobretentie tussen autochtone en allochtone werknemers na een Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO). Meer bepaald wordt nagegaan of er een significant verschil is in de tewerkstellingskansen van autochtonen en allochtonen in de 36 maanden na afloop van de IBO, en in welke mate dit verschil standhoudt na controle voor standaard socio-economische variabelen. Uit de analyse blijkt dat hoewel de IBO succesvol is in het activeren van een grote groep werklozen, allochtonen na de training een lagere kans op tewerkstelling hebben dan autochtonen. Belangrijke verklaringsfactoren zijn de taalvaardigheid en de lagere meerwaarde die allochtonen ondervinden van scholing.

¹ Een uitgebreide versie van dit artikel uitgewerkt in samenwerking met Walter Nonneman is verschenen in Applied Economics: H'madoun, Maryam and Nonneman, Walter (2011) 'Explaining differences in job retention between alien and nonalien workers after an in-company training', Applied Economics, First published on: 04 February 2011 (iFirst).

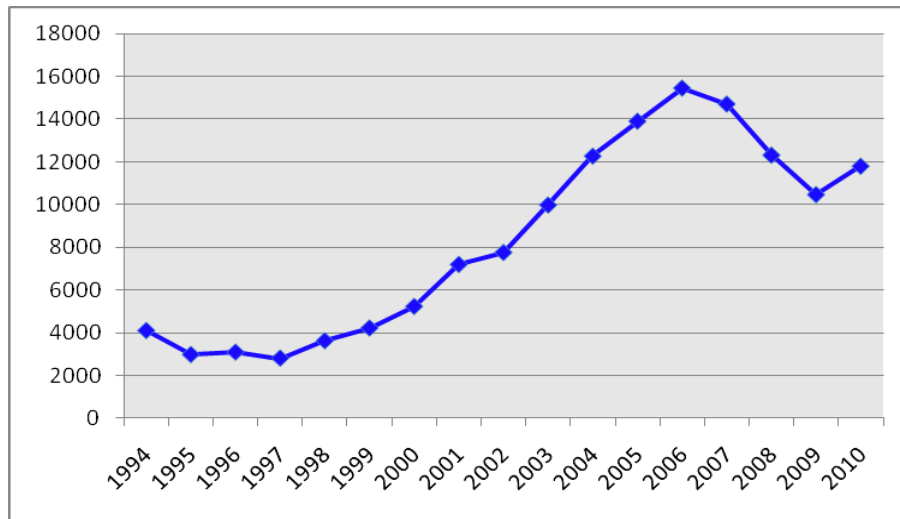
I. INLEIDING

De verhoging van de participatiegraad, met name bij kansengroepen, is een van de belangrijkste uitdagingen op de Vlaamse arbeidsmarkt. Op basis van data verzameld door de VDAB gaan we na of de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming (IBO) – een programma aanvankelijk gericht op de (her)inschakeling van langdurig werklozen – erin slaagt om ook allochtonen uit de werkloosheid te helpen. In Vlaanderen zijn het vooral Marokkanen, Turken, andere niet-Europeanen en Europeanen van de nieuwe (voornamelijk Oost-Europese) lidstaten die moeilijkheden ondervinden. (HRW, 2007; Misplon, Holderbeke, 2005; Okkerse, Termote, 2004) Daar het politiek gevoelig ligt om te investeren in programma's die uitsluitend gericht zijn op de activering van allochtonen, veelal omdat er dan streefcijfers aan gebonden zijn, worden inspanningen geleverd om deze groep via algemene tewerkstellingsmaatregelen in te schakelen in het arbeidsproces. De aandacht die hierdoor verloren gaat voor de specifieke noden van allochtonen, maakt dat sommige activeringsprogramma's er evenmin in slagen om gelijke tewerkstellingskansen te creëren voor autochtonen en allochtonen. In deze briefing worden eventuele verschillen in de kans op tewerkstelling van autochtonen en allochtonen na een IBO bij een Vlaamse onderneming onderzocht en verklaard.

II. DE INDIVIDUELE BEROEPSOPLEIDING IN DE ONDERNEMING

De IBO is een tewerkstellingsmaatregel die in 1994 is ingevoerd door de federale overheid en die door de gewesten – via de diensten voor arbeidsbemiddeling – beheerd wordt. Figuur 1 toont aan dat het succes van de IBO traag op gang kwam. Eind jaren '90 nam de deelname gestaag toe tot een hoogtepunt in 2006 met 15.466 cursisten, gevolgd door een stagnatie.

Figuur 1: Evolutie aantal cursisten IBO in het Vlaams Gewest (1994 - 2010)



Bron: Studiedienst van de Vlaamse Regering

Het IBO-programma² biedt werkgevers de mogelijkheid om tegen lage kost zelf werkzoekenden op te leiden voor vacatures waarvoor een tekort is aan geschoolde arbeidskrachten, en waarvoor geen opleiding georganiseerd wordt door de VDAB. Het bedrijf betaalt geen loon, wel een premie die toeneemt naargelang de productiviteit en die bij afloop van de opleiding gelijk is aan het verschil tussen het gangbare loon voor de betrekking en de werkloosheidsuitkering die de cursist gedurende de gehele opleiding behoudt. Naast de productiviteitspremie betaalt de werkgever ook eventuele verplaatsingskosten en een verzekering tegen arbeidsongevallen. De belangrijkste stimulans voor werkgevers om deel te nemen aan dit programma is wellicht de vrijstelling van de bijdrage voor Sociale Zekerheid die in België kan oplopen tot het dubbele van het nettoloon.

Hoewel elke werkzoekende ingeschreven bij de VDAB in aanmerking komt voor een IBO, worden in de praktijk de meeste IBO's door het bedrijf zelf voorgesteld³. De VDAB-consulent onderzoekt of aan de voorwaarden voldaan is, en stelt dan op basis van het competentieprofiel voor de vacante functie en de vaardigheden van de werkzoekende een opleidingsprogramma op in overleg met de betrokkenen. Een IBO kan 1 tot 6 maanden duren. Een verlenging of combinatie met andere VDAB-opleidingen is mogelijk. Zo wordt voor allochtone cursisten taalondersteuning⁴ en attitudevorming voorzien. De cursist wordt in het bedrijf begeleid door een aangestelde mentor, en wordt daarbuiten opgevolgd door een persoonlijke VDAB-

² Een gedetailleerde beschrijving van het IBO-systeem is beschikbaar op de website van de VDAB: <http://vdab.be/ibo/>.

³ In de overige gevallen wordt een werkzoekende vaak op initiatief van de VDAB ingeschakeld in een IBO.

⁴ De IBO-cursist krijgt een intensieve opleiding in het Nederlands dat hij binnen het bedrijf nodig heeft, zoals instructietaal of commerciële woordenschat.

consulent. In geval van problemen (bedrijfsongeval, technische werkloosheid, langdurige ziekte,...) moeten de cursist, de mentor of de werkgever contact opnemen met de consulent. Noch de cursist noch de werkgever kunnen de IBO eenzijdig stopzetten op straffe van sanctie, tenzij de cursist elders een vast contract aangeboden krijgt. Na de opleiding is het bedrijf verplicht om de cursist aan te werven met een contract voor onbepaalde duur, en minstens even lang als de duurtijd van de training. De IBO was oorspronkelijk gericht op de (her)inschakeling van langdurig werklozen, met als doel de verhoging van de algemene participatiegraad. Gaandeweg is het accent verlegd naar de tewerkstelling van kansengroepen⁵, omdat in Vlaanderen vooral de werkzaamheidsgraad van deze groepen ruimte biedt voor groei. (HRW, 2007) Voor allochtonen biedt een gesubsidieerde training op de werkvloer en op maat van de individuele behoeften een mogelijkheid om de achterstand in menselijk kapitaal weg te werken waarmee ze vaak de arbeidsmarkt betreden. Statistische discriminatie zorgt er ook vaak voor dat deze groep in een suboptimaal evenwicht terechtkomt, waarbij werkgevers wervingsbeslissingen nemen op basis van negatieve groepskenmerken, en allochtonen bijgevolg minder investeren in scholing omdat het minder opbrengt. (Van Den Cruyce, 2005) Een opleiding- en tewerkstellingsmaatregel zoals de IBO biedt de kans om te ontsnappen aan deze vicieuze cirkel die tot werkloosheid leidt.

III. EMPIRISCHE ANALYSE

De analyse is gebaseerd op een databestand samengesteld door de VDAB-studiedienst waarin de individuele kenmerken van alle IBO-deelnemers van 2003 zijn opgenomen (n=9978) vormt. Het bestand bevat informatie over geslacht, leeftijd (11 intervallen), scholing (4 categorieën), taalvaardigheid⁶ (zelf toegekende score of quotering door VDAB-consulente op 20), nationaliteit, geboorteland, werkloosheidsduur, duurtijd IBO en sector van het bedrijf waarin de IBO plaatsvond (NACE-code). De VDAB geeft ook aan of de cursist allochtoon of autochtoon is. Alle personen met een niet-Europese⁷ nationaliteit worden geklasseerd als allochtoon, maar ook individuen met een Marokkaanse of Turkse naam. Studies tonen aan dat nakomelingen van eerste generatie Marokkaanse en Turkse migranten – zelfs als ze een Europese nationaliteit hebben verworven – moeilijkheden ondervinden op de arbeidsmarkt. (HRW, 2007; Mispion, Holderbeke, 2005) De groep allochtonen is dus zeer divers en kan zowel nieuwkomers als gevestigde Belgen van buitenlandse afkomst omvatten. Op het moment van de analyse zijn via de Dimona-aangifte voor elke cursist gegevens beschikbaar over de tewerkstelling gedurende 36 maanden na het beëindigen van de

⁵ De vier prioritaire kansengroepen zijn kortgeschoolden, 50-plussers, arbeidsgehandicapten en allochtonen (zie ook nota Departement Werk en Sociale Economie http://www.werk.be/sites/default/files/cijfers/2010_IBO.pdf).

⁶ Som van vier scores voor lezen, schrijven, spreken en begrijpen elk met een maximum van 5 punten.

⁷ Deze groep is beperkt tot de EU-17 teneinde het succes van Oost-Europese werknemers op de arbeidsmarkt te kunnen beoordelen.

IBO. Dit levert 36 dummy variabelen op per cursist (1=tewerkgesteld in de beschouwde maand). Op basis van deze dummies wordt voor iedere cursist een variabele geconstrueerd die een proxy is voor de tewerkstellingskans van een cursist gedurende de eerste 3 jaar na de IBO. Deze maatstaf van arbeidsmarktsucces is de ratio van het aantal keer dat de cursist aan het werk was gedurende de 36 maanden, en het totale aantal observaties in deze periode (36):

$$P_i = \frac{\sum_{t=1}^{36} w_{it}}{36} \quad \text{met} \quad w_{it} = \begin{cases} 0 & \text{als cursist } i \text{ werkloos is op tijdstip } t \\ 1 & \text{als cursist } i \text{ werkt op tijdstip } t \end{cases}$$

Tabel 1 geeft aan dat ondanks de inspanningen om kansengroepen in het IBO-programma te betrekken, hun aandeel relatief beperkt is in vergelijking met hun aandeel in de werkloosheid (HRW, 2007). Slechts 11% van de cursisten is allochtoon. Ongeveer 30% is vrouw, maar ook hier worden vooral allochtonen weinig bereikt. Uit de gegevens blijkt dat iets minder dan de helft van de cursisten erin slaagt om zich van een baan te verzekeren gedurende de gehele 3 jaar na de IBO. De gemiddelde kans op tewerkstelling in dezelfde periode is 0.78, wat betekent dat de IBO succesvol is in het activeren van een grote groep werklozen. Wanneer de steekproef gesplitst wordt komen de verschillen in arbeidsmarktsucces tussen autochtonen en allochtonen tot uiting. Slechts 33% van de allochtonen is continu tewerkgesteld na de beroepsopleiding, tegen 46% van de autochtonen. Ook wat de kans op tewerkstelling betreft lopen allochtonen achter op de autochtone cursisten met gemiddeldes van respectievelijk 0.68 en 0.80. De statistieken geven aan dat allochtonen kenmerken vertonen die een minder gunstige positie op de arbeidsmarkt lijken te voorspellen, i.e. lagere scholing, zwakkere taalvaardigheid en een langere werkloosheidsduur voorafgaand aan de IBO. De analyse zal uitsluitsel geven over de mate waarin deze kenmerken een rol spelen dan wel louter het allochtoon zijn. Hoewel de IBO tot doel heeft mensen met een gebrek aan belangrijke arbeidsmarktkwalificaties de mogelijkheid te bieden hun vaardigheden op de werkvloer bij te schaven, bestaat de kans dat het succes van de training net verhinderd wordt door deze initiële achterstand.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken

Variabelen	Steekproef (n=9 978)		Autochtonen (n=8 820)		Allochtonen (n=1 158)	
	Gem.	SD	Gem.	SD	Gem.	SD
$\tilde{p}_i = 1$ ^a	0.444	0.497	0.459	0.498	0.328	0.470
Tewerkstellingskans P_i	0.784	0.298	0.798	0.290	0.676	0.339
Geslacht (vrouw=1)	0.302	0.459	0.317	0.465	0.191	0.393
Leeftijd	27.343	8.343	27.058	8.406	29.506	7.508
Lager Secundair	0.184	0.387	0.196	0.397	0.087	0.282
Hoger Secundair	0.460	0.498	0.467	0.499	0.411	0.492
Hoger Onderwijs	0.126	0.332	0.128	0.334	0.112	0.316
Taalvaardigheid	15.950	4.481	16.758	3.400	9.799	6.497
Werkloosheidsduur ^b	7.694	12.940	7.527	12.923	8.970	13.001
Duurtijd IBO ^b	4.057	2.088	4.101	2.083	3.717	2.094
Sector (tertiair=1)	0.511	0.500	0.514	0.500	0.489	0.500

Noten: ^a dummy $\tilde{P}_i = 0$ als $P_i < 1$ en 1 als $P_i = 1$.

^b in maanden.

De hypothese die getoetst wordt is dat de tewerkstellingskans P_i afhankelijk is van een aantal persoonlijke kenmerken, met name ook het allochtoon zijn. Het probleem is wel dat P_i geen zuivere dummy is, maar een semi-continue variabele (0/36, 1/36, 2/36,...36/36) gebonden in het interval [0,1]. Hierdoor kunnen geen standaard logit of probit analyses worden uitgevoerd, maar een lichte transformatie van de data staat wel toe aan de hand van Ordinary Least Squares een probit model te schatten. Via deze methode⁸ bekomen we het marginale effect van de afhankelijke variabelen op de kans op tewerkstelling na een IBO. Tabel 2 geeft de schattingsresultaten weer van vier modellen. Model I en II betreffen de volledige steekproef (n=9978), terwijl model III en IV de vergelijking schatten voor respectievelijk de autochtone (n=8820) en de allochtone steekproef (n=1158). De coëfficiënten geven het marginale effect weer van de onafhankelijke variabelen op de kans op tewerkstelling P_i in de 36 maanden na de IBO.

⁸ Voor een uitgebreidere beschrijving van de methodologie, zie artikel: H'madoun, Maryam and Nonneman, Walter(2011) 'Explaining differences in job retention between alien and nonalien workers after an in-company training', Applied Economics, First published on: 04 February 2011 (iFirst).

Tabel 2: Marginale effecten op de kans op tewerkstelling na een IBO

P _i	(I)	(II)	(III) Autochtonen	(IV) Allochtonen
Allochtoon	-0.151***	-0.098***		
Geslacht (vrouw=1)		-0.016***	-0.021***	0.024
Leeftijd		0.006***	0.008***	-0.008
Leeftijd ²		-0.10 e-3***	-0.12 e-3***	0.14 e-3
Lager Secundair		0.044***	0.0855***	-0.016
Hoger Secundair		0.130***	0.147***	0.046
Hoger Onderwijs		0.161***	0.179***	0.073
Taalvaardigheid		0.004***	0.003***	0.005***
Werkloosheidsduur		-0.84 e-3***	-0.001***	-0.001
Duurtijd IBO		0.043***	0.042***	0.052***
Sector (tertiair=1)		-0.015***	-0.016***	-0.025
Constante	0.377***	-0.024	0.034	0.095***
<i>R</i> ² (%)	1.66	11.53	10.58	8.51
<i>Adj. R</i> ² (%)	1.65	11.442	10.47	7.71
<i>N</i>	9 978	9 978	8 820	1 158

Noot: *** significant at 1% level.

Uit model I blijkt dat zonder controle voor persoonlijke kenmerken, een allochtone IBO-deelnemer 15% minder kans heeft op tewerkstelling dan een autochtone cursist. De beschrijvende statistieken gaven reeds aan dat dit zou kunnen verklaard worden door de minder gunstige arbeidskwalificaties van allochtonen, die in model II worden opgenomen. Zelfs na controle voor belangrijke variabelen zoals leeftijd, geslacht, scholing, taalvaardigheid, werkloosheidsduur en duur van de training blijkt dat een allochtoon 10% minder kans heeft om aan het werk te zijn na een IBO. Het effect van de controlevariabelen ligt in de lijn van de verwachtingen. Vrouwen hebben minder kans om de eerste 3 jaar na een IBO een vaste baan te hebben, leeftijd heeft een dalend positief effect op de kans op tewerkstelling terwijl de scholingsgraad de kans op werk systematisch verhoogd. Afwezigheid uit de arbeidsmarkt leidt vaak tot verlies van menselijk kapitaal wat het succes van de IBO ongunstig beïnvloedt. De duurtijd van de training heeft een gunstig effect op de tewerkstellingskans net als getraind worden in de tertiare sector.

Modellen I en II hebben duidelijk aangegeven dat allochtonen een significant lagere kans hebben om tewerkgesteld te zijn in de eerste 3 jaar na een IBO, zelfs na controle voor de standaard socio-economische variabelen. Modellen III en IV testen de bijkomende hypothese dat het effect van belangrijke determinanten van arbeidsmarktsucces verschilt voor allochtonen en autochtonen⁹. Het eerste wat opvalt,

⁹ Een Chow-test heeft aangetoond dat de effecten van de onafhankelijke variabelen significant verschillen voor de 2 groepen.

is het effect van scholing. Voor elk niveau van scholing ondervinden allochtonen een veel lagere meerwaarde dan autochtonen en het effect is zelfs niet significant, wat een bevestiging is van bevindingen in vorige studies. (Barrett, 2008; Blackaby, 2002; Chiswick, 1978, 2008) Ten opzichte van een allochtoon met minder dan een middelbare schoolopleiding heeft iemand met lager secundair onderwijs 1.6% minder kans op tewerkstelling na een IBO, en hebben mensen met een hoger secundair of hoger onderwijs opleiding respectievelijk 4.6% en 7.3% meer kans op werk. Voor autochtonen neemt de kans op werk systematisch toe naarmate men hoger geschoold is. Taalvaardigheid blijkt een van de weinige factoren die de kans op tewerkstelling van allochtonen na een IBO significant beïnvloedt, naast de duurtijd van de training.

IV. DISCUSSIE

Voorgaande analyse heeft aangetoond dat zelfs na een individuele beroepsopleiding die tot doel heeft belangrijke arbeidsmarktvaardigheden te ontwikkelen en specifieke jobtraining te bieden, er een significante kloof is tussen allochtonen en autochtonen in termen van tewerkstelling. Dit resultaat kon deels verklaard worden door de lagere scholingsgraad van allochtonen, en de lagere pay-off die zij ondervinden van hun investering in opleiding. Het feit dat het hier om een diverse groep allochtonen gaat maakt dat er geen eenduidige verklaring kan worden gegeven voor deze bevindingen. Vooreerst dient een onderscheid te worden gemaakt tussen allochtonen die in België geboren en/of opgegroeid zijn (veelal nakomelingen van Marokkaanse en Turkse migranten) en de rest. Voor deze laatste vormt de beperkte mogelijkheid om elders verworven vaardigheden te laten erkennen een belangrijk obstakel. (Barrett et al, 2008; Friedberg, 2000; Stewart, Hyclak, 1984) Hoewel de VDAB een code heeft toegekend aan de kwalificaties van de migranten die het equivalent in het Vlaamse schoolstelsel aangeeft, is het nog maar de vraag of dit in de praktijk relevant is. Een cursist die niet het Vlaams of zelfs geen van de landstalen beheerst, zal moeilijk kunnen functioneren binnen een bedrijf zelfs als die objectief gezien over de nodige kennis en vaardigheden beschikt¹⁰. (Chiswick, 1991; Dustmann, Fabbri, 2003) Het aantal en de kwaliteit van de beroepen waarvoor deze groep bijgevolg in aanmerking komt is beperkt, wat het vaak lagere inkomen en de algemeen zwakkere socio-economische positie verklaart.

De situatie verschilt voor allochtonen die in België geboren en/of opgegroeid zijn en daar hun scholing (of een groot deel ervan) hebben genoten en kwalificaties hebben verworven. Vlaamse beleidsmakers wijzen vaak op de zwakke taalvaardigheid van migrantennakomelingen om hun achterstelling op de arbeidsmarkt te verklaren. Etnische minderheden wonen vaak in de armere buurten van grootsteden zoals

¹⁰ De VDAB voorziet wel in extra taaltraining voor IBO-cursisten, maar deze basisopleiding kan door werkgevers als ontoereikend worden ervaren.

Antwerpen, Gent, Genk en Mechelen met een hoge etnische concentratie, ondermaatse schoolfaciliteiten en waar weinig mogelijkheden zijn om de taalvaardigheid te ontwikkelen. De VDAB besluit echter in een van zijn studies dat deze groep de taal voldoende goed beheerst, maar dat het probleem zit in de studiekeuze die vaak niet aansluit op de hedendaagse noden van de arbeidsmarkt. (Misplon, Holderbeke, 2005) Schnepf (2005) bevestigt dat het in Europa inderdaad niet de taal is die migranten nakomelingen belemmert, maar wijst eerder op de familiale en socio-economische situatie die bepalend is voor de schoolkeuzes en het latere succes op de arbeidsmarkt. Bij gebrek aan een doeltreffend migrantenbeleid hebben landen zoals België, Frankrijk en Duitsland voornamelijk laaggeschoolde migranten, i.e. gastarbeiders, aangetrokken. De samenstelling van de allochtone bevolking verschilt bijgevolg dermate van de autochtone dat een grote socio-economische kloof onvermijdelijk is. De gevolgen hiervan zijn tekenend en blijven generaties lang een invloed uitoefenen. Al deze factoren verklaren enigszins de lagere gemiddelde scholingsgraad en de beperkte meerwaarde die Belgische allochtonen realiseren van hun opleiding. Het geeft echter ook aan dat als jobtraining geen substituut is voor maar complementair is aan schoolse opleiding, dat trainingsprogramma's de achtergestelde positie van kansengroepen op de arbeidsmarkt kunnen verergeren. (Burkert, Zeibert, 2007) Deze bevinding heeft verstrekkende gevolgen voor het arbeidsmarktbeleid.

Wat verder ook uit de analyse is gebleken is dat een verlenging van de duur van de training een significant positief effect heeft op de tewerkstellingskans na de IBO, zowel voor de gehele als voor de gesplitste steekproef. De tertiaire sector biedt ook significant meer kans op werk na een IBO. Barrett et al (2008) maken op basis van de nace-code een specifiek onderscheid tussen sectoren en beroepen en stellen vast dat er grote verschillen zijn in de verdeling van migranten en de lokale bevolking over de verschillende beroepen, wat ook leidt tot sterke inkomensverschillen. Een verdere verfijning in deze richting zou de verschillen in jobretentie tussen allochtonen en autochtonen na een IBO beter kunnen verklaren. Studies hebben immers aangetoond dat migranten en etnische minderheden vaak oververtegenwoordigd zijn in beroepen die gevoelig zijn voor conjunctuurschommelingen, minder stabiel zijn en die gekenmerkt worden door lage lonen en moeilijke werkomstandigheden. (Burkert et al, 2007; Dustmann et al, 2005, Kogan, 2004)

Ten slotte krijgen allochtonen op de Vlaamse arbeidsmarkt ook te maken met discriminatie. Met de dataset die voorhanden is, is het moeilijk om eventuele discriminatie op te sporen en te onderzoeken. De kloof in jobretentie tussen allochtonen en autochtonen kan altijd toegeschreven worden aan een persoonlijk kenmerk waarvoor niet gecontroleerd werd. Het is wel zo dat zelfs na controle voor belangrijke determinanten zoals scholing, geslacht, leeftijd, duur van de werkloosheid,

enzovoort, de kloof tussen allochtonen en autochtonen in tewerkstelling na een IBO tamelijk groot blijft. In dit geval kan het zijn dat een allochtoon moeilijkheden ondervindt om aan een potentiële werkgever zijn vaardigheden en motivatie te signaleren. Als werkgevers ervan overtuigd zijn dat de etnische of culturele achtergrond bepalend zijn voor iemands productiviteit, dan kan het zijn dat autochtone cursisten als betere (of minder risicovolle) werknemers worden beschouwd, zelfs als ze precies dezelfde kwalificaties hebben. (Phelps, 1972; Borjas et al, 1978) Voorgaande analyse kan hier geen uitsluitsel over geven maar het is zeker een mogelijke verklaring die wetenschappelijke aandacht verdient.

V. CONCLUSIE

Op basis van data van de VDAB is aangetoond dat de Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming erin slaagt om een groot deel van de Vlaamse werklozen in te schakelen in het arbeidsproces. Er is evenwel een grote kloof in de tewerkstellingskans van allochtonen en autochtonen na een IBO, die niet volledig kan verklaard worden door verschillen in menselijk kapitaal of training- en industriekarakteristieken. De achtergestelde positie van allochtonen is gedeeltelijk te wijten aan de lagere scholingsgraad, zwakkere taalvaardigheid en kortere duurtijd van de training. Uit de analyse is zelfs gebleken dat voor allochtonen, taalvaardigheid meer bepalend is voor de kans op tewerkstelling dan de scholingsgraad. Het feit dat ze ook een beperkte meerwaarde realiseren van hun investering in onderwijs zorgt voor een nog meer precaire situatie op de arbeidsmarkt. De kloof in tewerkstellingskans tussen allochtonen en autochtonen die in deze studie onverklaard is gebleven zou ondermeer kunnen te maken hebben met de specifieke beroepen waarin beide groepen het meest vertegenwoordigd zijn en/of met discriminatie. Dit dient verder onderzocht te worden.

REFERENTIES

Barrett, A., McGuinness, S. & O'Brien, M., 2008. The Immigrant Earnings Disadvantage across the Earnings and Skills Distributions: The Case of Immigrants from the EU's New Member States in Ireland. *IZA Discussion Paper 3479* (Institute for the Study of Labor), Bonn, Germany.

Blackaby, D.H., Lesley, D.G., Murphy, P.D. & O'Leary, N.C., 2002. White/ethnic minority earnings and employment differentials in Britain: evidence from the LFS. *Oxford Economic Papers*, 54, pp.270-297.

Borjas, G.T. & Goldberg, M.S., 1978. Biased Screening and Discrimination in the Labor Market. *American Economic Review*, 68, pp.918-922.

Burkert, C. & Zeibert, H., 2007. Labour market outcomes after vocational training in Germany. Equal opportunities for migrants and natives? *IAB Discussion Paper 31* (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung), Nürnberg, Germany.

Chiswick, B.R. & Miller, P.W., 2008. Why is the payoff to schooling smaller for immigrants? *Labour Economics*, 15, pp. 1317-1340.

Chiswick, B.R., 1991. Speaking, reading, and earnings among low-skilled immigrants. *Journal of Labor Economics*, 9, pp.149–170.

Chiswick, B.R., 1978. The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *The Journal of Political Economy*, 86(5), pp.897-921 .

Dustmann, C. & Fabbri, F., 2005. Immigrants in the British Labour Market. *FISCAL STUDIES*, 26 (4), pp.423–470.

Dustmann, C. & Fabbri, F., 2003. Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113, pp. 695–717.

Friedberg, R.M., 2000. You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, 18 (2), pp. 221-251 .

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW), 2007. *De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid: verslag 2007, annual report 2007*. Available at: <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10018> [Geraadpleegd op 17 januari 2008].

Kogan, I., 2004. Last Hired, First Fired? The Unemployment Dynamics of Male Immigrants in Germany. *European Sociological Review*, 20(5), pp.445-461.

Misplon, R. & Holderbeke, F., 2005. In VDAB ed. *Jaarboek 2005: De arbeidsmarkt in Vlaanderen*. Leuven: Steunpunt WSE, pp.153-170.

Okkerse, L. & Termote, A., 2004. Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt. Over de allochtone arbeidskrachten in België. *Statistische Studie nr. 111*, Brussels: Algemene Directie voor Statistiek en Economische Informatie, p.18-21.

Phelps, E.S., 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62, pp.659-661.

Schnepf, S.V., 2007. Immigrants' educational disadvantage: an examination across ten countries and three surveys. *Journal of Population Economics*, 20, pp.527-545.

Stewart, J.B. & Hyclak, T., 1984. An Analysis of the Earnings Profiles of Immigrants. *The Review of Economics and Statistics*, 66(2), pp.292-296 .

Studiedienst van de Vlaamse regering, 2008. *Vlaamse statistieken, strategisch management and surveyonderzoek*. Beschikbaar op: http://aps.vlaanderen.be/statistiek/cijfers/stat_cijfers_arbeidsmarkt.htm [Geraadpleegd op 2 augustus 2011].

Van Den Cruyce, Bart, 2005. De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België. *Kwartaalschrift Economie*, nummer 2, pp. 117 – 145.