



## SAMENVATTING ONDERZOEK

### **WERELDWIJDE PRAKTIJKTESTEN GEVEN AAN DAT LEEFTIJDSDISCRIMINATIE NOG PROBLEMATISCHER IS DAN ETNISCHE DISCRIMINATIE**

De afgelopen 15 jaar werden wereldwijd praktijktesten naar discriminatie op de arbeidsmarkt uitgevoerd. Doctoraatsonderzoek van Louis Lippens onder begeleiding van professor Stijn Baert, dat deze maand verschijnt in het gereputeerde wetenschappelijke vakblad *European Economic Review*, synthetiseert de data van nagenoeg alle praktijktesten die tussen 2005 en 2020 over de hele wereld zijn uitgevoerd. Het geeft zo in vogelvlucht een beeld van de omvang van aanwervingsdiscriminatie op basis van diverse discriminatiegronden. Hoe verhouden, bijvoorbeeld, leeftijdsdiscriminatie en etnische discriminatie zich? Bestaan er regionale verschillen? En neemt aanwervingsdiscriminatie eigenlijk af over de tijd?

Recent wetenschappelijk onderzoek omtrent aanwervingsdiscriminatie baseert zich hoofdzakelijk op de beproefde methode van het correspondentie-experiment (in de volksmond ook wel 'praktijktest' genoemd). 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 heel zuiver 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, gevat in internationale wetenschappelijke publicaties. Echter, elk van deze correspondentie-experimenten kon slechts een deel van de aanwervingsdiscriminatie in een bepaalde arbeidsmarktcontext in kaart brengen.

UGent-onderzoekers Louis Lippens 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. Uiteindelijk kwamen ze tot opmerkelijke bevindingen met betrekking tot verschillen tussen discriminatiegronden, tussen regio's en doorheen de tijd.

#### **Fysieke aantrekkelijkheid loont op de arbeidsmarkt**

Eerst en vooral vinden de onderzoekers dat aanwervingsdiscriminatie op basis van arbeidsbeperking, leeftijd en uiterlijke kenmerken minstens even problematisch is als aanwervingsdiscriminatie op basis van etniciteit, wat duidelijk de meest bestudeerde (en gemediatiseerde) discriminatiegrond is.

“Oudere jobkandidaten kregen gemiddeld 40 procent minder positieve reacties op hun sollicitaties dan volstrekt gelijkwaardige kandidaten met een jongere leeftijd. Voor experimenten met functiebeperking (44 procent minder positieve reacties voor personen met beperking) of fysieke aantrekkelijkheid (37 procent minder positieve reacties voor minder aantrekkelijke kandidaten) vinden we ongeveer dezelfde mate van discriminatie. Voor de discriminatiegrond etniciteit ligt dit percentage, over alle uitgevoerde praktijktesten heen, iets lager, i.e. op ongeveer 34 procent minder positieve reacties voor minderheden.”

Doctoraal onderzoeker Louis Lippens

Daarnaast vinden de onderzoekers geen algemene evidentie voor genderdiscriminatie bij aanwerving. Ze merken wel op dat er sterke verschillen tussen praktijktesten bestaan; in sommige gevallen wordt aanwervingsdiscriminatie tegenover vrouwen gedetecteerd, terwijl in andere gevallen net mannen gediscrimineerd worden. Zeer recent, grootschalig Amerikaans onderzoek bevestigt deze discrepantie. Mogelijk werkt de oververtegenwoordiging van mannen of vrouwen in bepaalde beroepsgroepen en sectoren aanwervingsdiscriminatie tegenover de minst vertegenwoordigde groep verder in de hand.

Verder kregen, over de wereldwijd uitgevoerde praktijktesten heen, kandidaten die open zijn over hun LGBT-geaardheid ongeveer 30% minder positieve reacties op hun sollicitaties.



Een belangrijke kanttekening bij de resultaten is dat er heel wat verschillen binnen discriminatiegronden bestaan. Wat de discriminatiegrond etniciteit betreft, bijvoorbeeld, krijgen sollicitanten met een Maghrebijns-Arabische of Midden-Oosterse achtergrond zo'n 45% minder positieve reacties dan sollicitanten zonder migratieachtergrond. Tegelijkertijd is er amper aanwervingsdiscriminatie ten opzichte van sollicitanten uit Noord- of West-Europese minderheidsgroepen.

### **Europa versus Amerika**

Wanneer de onderzoekers de mate van gemeten discriminatie opdelen naar regio, merken ze in het bijzonder op dat leeftijdsdiscriminatie verschilt tussen Europa en Amerika. In Europese praktijktesten krijgen oudere sollicitanten tot bijna 50% minder positieve reacties dan jongere sollicitanten. In Amerika is dit percentage een stuk lager: ongeveer 30% minder positieve antwoorden. Frappant is dat de gebruikte leeftijden én leeftijdsverschillen in de Amerikaanse praktijktesten nochtans een pak hoger lagen dan in de Europese experimenten. Desalniettemin ligt dit resultaat in lijn met de werkzaamheidsgraden van oudere werknemers in de respectievelijke regio's.

“De wereldwijd gemeten discriminatie leunt erg aan bij de bevindingen die we in Vlaanderen deden omtrent aanwervingsdiscriminatie. Ook in ons land was discriminatie op basis van leeftijd, functiebeperking en etniciteit het hoogst en werd enkel in heel specifieke situaties genderdiscriminatie gevonden. Belangrijkste uitzondering is dat aanwervingsdiscriminatie op basis van seksuele geaardheid bij ons niet wordt vastgesteld.”

Professor Stijn Baert

### **Neemt discriminatie wereldwijd af over de tijd?**

Ten laatste is er weinig vooruitgang te merken doorheen de tijd. Dat is best opmerkelijk gegeven het antidiscriminatiebeleid dat in vele landen gevoerd werd en de aandacht die ook op supranationaal vlak naar de problematiek uitgaat.

De laatste 15 jaar is er amper verbetering te merken in de cijfers omtrent aanwervingsdiscriminatie. Er is wel één lichtpunt: etnische discriminatie in Europese correspondentie-experimenten is een stuk gedaald, maar blijft ook anno 2020 significant.

Doctoraal onderzoeker Louis Lippens

### **Belangrijke informatie voor beleidsmakers**

De uitgevoerde “meta-analyse” stelt beleidsmakers en werkgevers in staat om specifiek in te zetten op die minderheidsgroepen die het meest benadeeld worden in het selectieproces. De inzichten uit het onderzoek moeten daarnaast het bewustzijn omtrent de problematiek verhogen.

“Wie na deze bevindingen, op basis van meer dan 900.000 fictieve sollicitaties wereldwijd, die structurele discriminatie op basis van verschillende gronden onweerlegbaar aantonen, de problematiek nog in twijfel trekt, ontkent dus het licht van de zon. Cruciaal is alleszins dat de praktijktesten die men momenteel op vraag van de Vlaamse regering aan het uitrollen is in de verschillende economische sectoren, dus niet alleen mogen focussen op etniciteit en gender maar ook discriminatie op basis van pakweg leeftijd moeten opvolgen.”

Professor Stijn Baert

### **Meer info**

De meta-studie is [hier](#) terug te vinden. Deze studie maakt deel uit van het doctoraal onderzoek van Louis Lippens. Professor Stijn Baert superviseerde het onderzoek. Siel Vermeiren ondersteunde het in het kader van haar Masterproef.