

Persbericht 01/10/2015

Discriminatie is belangrijke verklaring voor lage tewerkstelling ouderen

Uit grootschalig onderzoek van de UGent blijkt dat oudere kandidaat-werknemers bij het solliciteren discriminatie enkel kunnen ontlopen wanneer zij hun leeftijd kunnen compenseren met meer relevante ervaring.

De lage tewerkstelling van ouderen op de Vlaamse arbeidsmarkt kan theoretisch verklaard worden door drie zaken: een met de leeftijd afnemende productiviteit, een lagere werkgerichtheid aan de werknemerszijde en ongelijke behandeling aan de werkgeverszijde. In een grootschalig veldexperiment bestudeerden onderzoekers van de Universiteit Gent het belang van de laatste verklaring: leeftijdsdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Bij gelijke relevante werkervaring kiezen werkgevers voor de jongere jobkandidaat

De wetenschappers vergeleken de kansen op positieve reacties vanuit de werkgeverszijde na een schriftelijke sollicitatie voor gelijkaardige werknemers van 38, 44 en 50 jaar. De extra (potentiële) arbeidsmarktjaren voor de oudere werknemers werden ingevuld op drie realistische manieren. In een derde van de gevallen hadden de oudere werknemers 6 of 12 jaar meer relevante werkervaring, in een derde meer irrelevante ervaring (in een ander beroep) en in een laatste derde meer inactieve jaren (door huishoudtaken).

Gemiddeld genomen ontvingen de kandidaten met 6 of 12 jaren meer op de teller ongeveer 39% minder uitnodigingen voor een jobgesprek en 28% minder positieve reacties in brede zin (naast uitnodigingen voor een jobgesprek ook geïnteresseerde vragen naar meer informatie of alternatieve baanvoorstellen). Deze mate van ongelijke behandeling is sterker dan wat eerder gevonden werd op basis van gelijkaardig onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van allochtonen, personen met een verleden van jeugddelinquentie en personen met een actief vakbondslidmaatschap.

De mate van ongelijke behandeling verschilt echter heel sterk naargelang wat de oudere werknemer deed tijdens haar/zijn extra jaren. Wanneer deze extra jaren werden opgevuld met irrelevante arbeidsmarktveraring, kreeg de oudere kandidaat ongeveer 65% minder uitnodigingen voor een gesprek en 45% minder positieve reacties in brede zin. De bestraffing voor een oudere leeftijd lag lager wanneer de oudere kandidaat gedurende haar/zijn extra jaren inactief was (41% minder uitnodigingen, 26% minder positieve reacties).

Indien oudere kandidaten dezelfde relevante ervaring voorleggen als jongere kandidaten (en daarnaast jaren van irrelevante ervaring of inactiviteit), dan hebben zij dus lagere aanwervingskansen dan jongere kandidaten. In het geval dat de oudere kandidaat gedurende haar/zijn extra jaren echter actief was in hetzelfde beroep en dus 6 of 12 jaren meer relevante ervaring kon voorleggen, werd echter geen ongelijke behandeling vastgesteld. Anderzijds werd deze extra ervaring ook niet beloond.

De gevonden arbeidsmarktdiscriminatie ten opzichte van oudere kandidaten werd gedreven door de reacties op mannelijke kandidaten. Daarnaast bleek ongelijke behandeling vooral aanwezig in commerciële functies (vertegenwoordigers en barpersoneel).

Beleidsperspectief

Twee economische theorieën kunnen de nadelige behandeling van oudere jobkandidaten door werkgevers verklaren. Enerzijds kan deze het gevolg zijn van het feit dat werkgevers, collega's of klanten een algemene voorkeur hebben voor het samenwerken met jongere werknemers. Anderzijds is het mogelijk dat werkgevers individuele oudere kandidaten bestraffen voor percepties omtrent de volledige groep van ouderen. Dit noemt men "statistische discriminatie". Eerder onderzoek wijst uit dat oudere werknemers bijvoorbeeld gepercipieerd worden als minder energetisch, gemotiveerd, creatief, flexibel en stuurbaar.

Wat leert dit onderzoek beleidsmatig? Vooreerst blijkt discriminatie een **belangrijke drempel in de vergrijzingsproblematiek**. Daar waar in 2000 in België er nog ongeveer vier actieven waren voor elke gepensioneerde, zullen dat er, bij ongewijzigd beleid, in 2050 nog slechts twee zijn. Om deze problematiek het hoofd te bieden, zetten vele landen in op het stimuleren van de tewerkstelling onder de 50-plussers. Het beleid dat onze regionale en nationale regeringen in deze optiek voeren, kan echter onmogelijk haar volledige potentieel benutten wanneer oudere sollicitanten enkel door hun leeftijd niet aan de bak geraken. Het juridisch kader om leeftijdsdiscriminatie aan te pakken is voorhanden. Om echter tot bestraffing te bekomen, dient de overheid ook in te zetten op de actieve opsporing van ongelijke behandeling.

Voor de individuele kandidaat-werknemer leert het onderzoek dat ouderen er alle belang bij hebben om hun (extra) jaren van **relevante ervaring zoveel mogelijk in de kijker te zetten** bij het solliciteren. In zekere zin lijkt de beloning voor deze ervaring op de Vlaamse arbeidsmarkt momenteel ongeveer even hoog als de bestraffing voor een hogere leeftijd.

Methode

In dit onderzoek werden 1152 fictieve sollicitaties uitgestuurd als reactie op vacatures voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het betrof sollicitaties voor de beroepen van handarbeider, administratief bediende, barmedewerker, laborant, management assistent en vertegenwoordiger. Naar elke geselecteerde vacature werden sollicitaties gestuurd van hetzij twee mannelijke hetzij twee vrouwelijke kandidaten met de juiste kwalificaties. 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 de leeftijd van de twee sollicitanten. Dit kenmerk werd per vacature op een lukrake manier toegevoegd aan de twee verschillende kandidaturen. Er werd geopteerd voor de leeftijden van 38, 44 en 50 jaar. Fictieve kandidaten ouder dan 50 jaar werden niet gebruikt om twee redenen. Enerzijds komen oudere kandidaten, ook wanneer ze niet langdurig werkloos zijn, in aanmerking voor specifieke beleidsmaatregelen die hen financieel interessanter kunnen maken voor werkgevers, wat de onderzoeksresultaten zou vertekenen. Anderzijds is er voor werkgevers bij kandidaten die de pensioenleeftijd benaderen een objectieve reden om hen af te wijzen, namelijk dat investeringen in hen onvoldoende zullen lonen daar zij slechts nog gedurende een korte periode zullen kunnen meedraaien in de onderneming. **De gevonden discriminatie van 44- en 50-jarigen vormt vermoedelijk een ondergrens voor de ongunstige behandeling die 50-plussers ondergaan.**

Het onderzoek is, in vergelijking met de internationale literatuur, methodologisch vernieuwend doordat geen specifieke keuze werd gemaakt inzake de vermelde activiteit van de oudere kandidaten gedurende hun extra levensjaren, maar afgewisseld werd over drie realistische situaties: ouderen met meer relevante ervaring, ouderen met meer irrelevante ervaring en ouderen met meer inactiviteit. De onderzoeksresultaten geven aan dat dit een belangrijke vernieuwing is, daar het afgelegde arbeidsmarkttraject van oudere kandidaten in sterke mate bepaald of zij benadeeld worden ten opzichte van jongere kandidaten.

Het veldexperiment werd opgezet tussen december 2014 en mei 2015 onder leiding van professor Stijn Baert (UGent). Jennifer Norga en Marieke Van Hecke voerden de eigenlijke experimentele dataverzameling uit in het kader van hun Masterproef in de economische wetenschappen. Ook Yannick Thuy was inhoudelijk betrokken in het kader van zijn doctoraal onderzoek. De volledige anonimiteit van de geteste werkgevers wordt gegarandeerd.

Info

De onderzoeksresultaten zijn ter beschikking via het wetenschappelijk artikel:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.joep.2016.10.002>.