

# Stigma van minder flexibiliteit en mindere technologische kennis verlagen jobkansen voor 50-plussers

Door Hannah Van Borm\* en Stijn Baert\*\*

## Nederlandstalige samenvatting

*Onderzoek heeft aangetoond dat aanwervingsdiscriminatie ten aanzien van oudere jobkandidaten een groot probleem is in België. Over de redenen voor deze discriminatie is echter nog weinig geweten. In deze studie presenteren we een vignettenexperiment uitgevoerd bij Vlaamse HR-professionals om empirisch na te gaan welke stereotypen en attitudes ten aanzien van oudere jobkandidaten in de praktijk leeftijdsdiscriminatie in aanwerving verklaren. We vinden dat, in hoefde van werkgevers, een oudere leeftijd op een cv lagere fysieke capaciteiten, minder technologische kennis en vaardigheden, een lagere flexibiliteit, een lagere trainbaarheid en een hogere mate van betrouwbaarheid signaleert. Daarnaast geven onze resultaten aan dat recruiters vermoeden dat andere werknemers minder graag zullen samenwerken met oudere jobkandidaten. Van deze verschillende leeftijdssignalen fungeren de perceptie omtrent de flexibiliteit en technologische kennis en vaardigheden van de jobkandidaten als voornaamste verklaringen voor het negatieve effect van iemands leeftijd op diens aanwervingskansen. Deze studie is maatschappelijk relevant daar de effectiviteit van antidiscriminatiebeleid (en bij uitbreiding meer kansen voor 50-plussers op de arbeidsmarkt) afhangt van de mate waarin dit beleid inspeelt op de mechanismen onderliggend aan discriminatie.*

---

\*Hannah Van Borm is verbonden aan de Universiteit Gent. Correspondentieadres. Sint-Pietersplein 6, B-9000 Gent, België. Tel. +32476807480. E-mail. Hannah.VanBorm@UGent.be.

\*\* Stijn Baert is verbonden aan de Universiteit Gent, Universiteit Antwerpen, Université catholique de Louvain, IZA, GLO, en IMISCOE.

# 1 Inleiding

De financiering van het sociale zekerheidssysteem in België is de voorbije decennia steeds meer onder druk komen te staan. De vergrijzing van de Belgische populatie, alsook de lage werkzaamheidsgraad van 50-plussers liggen hierbij aan de basis (Baert, Norga, Thuy & Van Hecke, 2016; de Callatay & Turtelboom, 1996; Pestieau & Stijns, 1999). Om weerwoord te bieden aan deze problematiek heeft de Belgische overheid de voorbije jaren getracht de werkzaamheidsgraad van 55- tot 64-jarigen te doen stijgen door het brugpensioen af te bouwen en de pensioenleeftijd op te trekken (Federale Pensioendienst, 2019). Ondanks het feit dat de werkzaamheidsgraad onder de 55- tot 64-jarigen de afgelopen jaren gestegen is (i.e., van 42.4% in 2014 naar 50.4% in 2018), blijft de achterstand in vergelijking met onze buurlanden groot. Daar waar slechts de helft van alle 55- tot 64-jarigen werken in België is dit gemiddeld 59.2% in Europa, 68.3% in Nederland en 71.7% in Duitsland (Baert, 2019).

Een mogelijke verklaring voor deze moeizame stijging in de werkzaamheidsgraad onder 55-plussers betreft leeftijdsdiscriminatie op de Belgische arbeidsmarkt en meer precies in het aanwervingsproces. Een recent veldexperiment uitgevoerd in Vlaanderen, waarbij fictieve cv's werden uitgestuurd naar bestaande vacatures en waarbij de positieve reacties op deze fictieve sollicitaties werden gemeten, toont aan dat oudere jobkandidaten 39.7% lagere kansen hebben om uitgenodigd te worden voor een jobinterview (Baert, Norga, Thuy en Van Hecke, 2016). Ook in andere landen werd dergelijke leeftijdsdiscriminatie bij aanwerving gevonden (Baert, 2018b; Neumark, 2018).

Deze veldexperimenten geven weer hoeveel discriminatie er bestaat op de arbeidsmarkt. Ze kunnen ons echter niets zeggen omtrent de achterliggende redenen voor deze discriminatie. Om leeftijdsdiscriminatie in aanwerving aan te pakken is het echter belangrijk diepgaand inzicht te verwerven in de mechanismen die deze discriminatie drijven. In de economische literatuur worden twee theoretische verklaringen aangehaald. De eerste verklaring kan gevonden worden in Arrow's (1973) model van statistische discriminatie. Dit model stelt dat leeftijdsdiscriminatie is ingegeven door verscheidene (negatieve) stereotypen die bestaan omtrent de productiviteit van oudere werknemers. Bij het maken van aanwervingsbeslissingen hebben werkgevers vaak slechts beperkte informatie ter beschikking omtrent een jobkandidaat, zoals hun gender, leeftijd, opleidingsniveau en werkervaring. Volgens de theorie van statistische discriminatie zullen zij deze beperkte informatie gebruiken als signaal voor andere niet-geobserveerde karakteristieken. Zo kan een oudere leeftijd op iemands cv bijvoorbeeld een lagere flexibiliteit signaleren (Warr & Pennington, 1993; AARP, 2000; Büsch, Dahl & Dittrich, 2009; McCann & Keaton, 2013). De tweede klassieke verklaring voor leeftijdsdiscriminatie wordt gegeven door het model van voorkeursdiscriminatie (Becker, 1957). Dit model stelt dat leeftijdsdiscriminatie gedreven wordt door negatieve attitudes die werkgevers kunnen hebben ten aanzien van samenwerken met oudere werknemers ("werkgeversdiscriminatie") of de angst van werkgevers dat andere werknemers of klanten niet graag interacteren met oudere werknemers ("werknemersdiscriminatie" of "klantendiscriminatie"; Baert & De Pauw, 2014).

Voor zo ver wij weten, bestaat er nog geen onderzoek dat ingaat op verklaringen voor leeftijdsdiscriminatie in het aanwervingsproces in België en meer precies in Vlaanderen. Met deze studie willen we deze 'blackbox' in de literatuur invullen door na te gaan waarom Vlaamse werkgevers discrimineren jegens 50-plussers in het aanwervingsproces.

Deze studie vormt de piloot op Van Borm, Burn en Baert (2019), waarin we op grotere, internationale schaal een erg gelijkaardig experiment uitvoerden. Door het huidige experiment tevens uit te voeren in een meer internationale context zijn we in staat na te gaan of de resultaten van dit onderzoek gerepliceerd kunnen worden in andere contexten.

## 2 Experiment

Om onze onderzoeksvraag te beantwoorden voeren we een vignettenexperiment uit gelijkaardig aan dat van Van Borm, Burn en Baert (2019). Voor een gedetailleerde beschrijving van het onderzoeksoepzet verwijzen wij dan ook graag naar laatstgenoemde studie.

Een vignettenexperiment wordt in de wetenschappelijke literatuur vaak gebruikt om menselijke beoordelingen en overtuigingen te bestuderen (Rossi & Nock, 1982; Jasso, 2006; Auspurg & Hinz, 2014). Meer concreet worden participanten gevraagd een serie van beoordelingen te maken gebaseerd op een set van fictieve beschrijvingen (i.e., vignetten). Bij het bestuderen van aanwervingsbeslissingen bestaan de vignetten doorgaans uit cv's van fictieve jobkandidaten of een tabelmatige samenvatting van kandidaatprofielen (Baert, 2018a; Van Belle, Di Stasio, Caers, De Couck & Baert, 2018; Van Belle, Caers, De Couck, Di Stasio & Baert, 2019; Van Belle, Caers, Cuypers, De Couck, Neyt, Van Borm & Baert, 2019; Van Borm & Baert, 2018).

Specifiek voor deze studie dienden de Vlaamse HR-professionals die deelnamen aan ons experiment zich in te leven in de rol van recruiter voor een hypothetisch bedrijf en moesten zij vijf fictieve profielen van jobkandidaten beoordelen met oog op het invullen van een hypothetische vacature. De profielen verschilden in vijf karakteristieken (i.e., vignettenfactoren) die op hun beurt systematisch varieerden over 2 tot 32 categorieën (i.e., vignettenlevels). Meer bepaald betrof het (1) het geslacht (i.e., man, vrouw), (2) de leeftijd (i.e., 32, 33, ..., 63), (3) de afstand tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling (i.e., 0–5 km, 5–10 km, 10–50 km, meer dan 50 km), (4) de ervaring in het beroep (i.e., geen, ongeveer 2 jaar, ongeveer 5 jaar, ongeveer 10 jaar) en (5) de extra-curriculaire activiteiten (i.e., geen, vrijwilligerswerk, sport activiteiten, culturele activiteiten) van de jobkandidaten, waarbij leeftijd de belangrijkste factor was voor ons experiment. Een overzicht van de vignettenfactoren en bijhorende levels is te vinden in de online Appendix (Tabel A.1).

In totaal werden 200 verschillende profielen (i.e., 200 verschillende combinaties van de bovengenoemde vignettenlevels) geselecteerd en systematisch gegroepeerd in 40 blokken van vijf profielen (i.e., een deck) volgens de procedure beschreven in Auspurg en Hinz (2014). De 40 decks werden vervolgens lukraak toegewezen aan de participanten op zo een manier dat elk deck met een zelfde waarschijnlijkheid geëvalueerd werd.

Het grote voordeel van deze aanpak is dat we door de experimentele manipulatie van de verschillende karakteristieken en bijhorende categorieën de samenhang tussen de verschillende karakteristieken minimaliseren. Hierdoor zijn we in staat het afzonderlijke effect van elk van de karakteristieken, waaronder leeftijd, op een bepaalde uitkomstvariabele te identificeren en onze resultaten een causale interpretatie te geven.

We implementeerden het experiment in een Nederlandstalige online survey die werd aangeboden aan de participanten via e-mail. De participanten in ons experiment betroffen personen die genoemd werden als contactpersoon in vacatures uit de database van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). Om de contactgegevens van deze recruiters te bekomen screenden we alle vacatures die tussen 3 en 13 april 2017 online stonden met een plaatsingsdatum in de week voorafgaand aan deze periode. In totaal screenden we 32787 vacatures op e-mailadressen. In totaal verzamelden we zodoende 2697 unieke e-mailadressen naar dewelke een link naar het online experiment werd opgestuurd. Uiteindelijk vulden 193 van de 2697 individuen de survey volledig in, wat resulteerde in een responsegraad van 7.1%. Aangezien elke participant vijf verschillende profielen beoordeelde, bekwamen we een totale sample van 965 observaties (i.e., 193×5).

Het online experiment bestond uit vier verschillende elementen: (1) een hypothetische vacature, (2) een deck van vijf fictieve profielen van kandidaten, (3) een beoordelingsformulier per profiel en (4) een post-experimentele vragenlijst.

Het eerste element dat de participanten te zien kregen, betrof de hypothetische vacature. In totaal boden we acht verschillende vacatures aan uit uiteenlopende sectoren. Meer bepaald ging het over de vacature van (1) tandtechnicus, (2) huis-aan-huis-verkoper, (3) verpakker, (4) installateur van plaatbewerkingsmachines, (5) laborant (cytogenetische technieken), (6) verzekeringsagent, (7) kinesitherapeut en (8) databankbeheerder. In de vacatures werd steeds de inhoud van de job kort beschreven. De jobbeschrijvingen werden uniform opgesteld volgens de beschrijvingen te vinden op O\*Net.<sup>[1]</sup> Elke participant kreeg lukraak één van deze acht vacatures toegewezen op zo een manier dat elke vacature met een zelfde waarschijnlijkheid geëvalueerd werd.

Daarna werden de participanten ingelicht dat een administratief medewerker reeds vijf profielen selecteerde die formeel in aanmerking kwamen (met betrekking tot werkervaring en opleidingsniveau) voor de job. De kenmerken van de vijf jobkandidaten—hierboven uiteengezet—werden samengevat in tabellen en gepresenteerd op de volgende pagina's.

De participanten dienden elk van de profielen te beoordelen aan de hand van 16 verschillende schalen (hierna de kandidaat-evaluatiescores genoemd). Dit waren 7-puntsschalen gaande van 1 (i.e., 'Helemaal niet akkoord') tot 7 (i.e., 'Helemaal akkoord') via dewelke de participanten dienden aan te geven in welke mate ze het eens waren met bepaalde stellingen die peilden naar twee verschillende selectiebeslissingen, alsook (en meer belangrijk) hun percepties en attitudes ten aanzien van elke jobkandidaat.

Met betrekking tot de selectiebeslissingen dienden de participanten aan te geven met welke waarschijnlijkheid zij (1) een jobkandidaat zouden uitnodigen voor een jobinterview (hierna de interviewschaal genoemd) en (2) een jobkandidaat daadwerkelijk zouden aanwerven (hierna de aanwervingsschaal genoemd). De stellingen werden als volgt geformuleerd: 'Ik zal de kandidaat uitnodigen voor een sollicitatiegesprek bij Franssen NV voor de omschreven functie' en 'Er is een grote kans dat ik de kandidaat ook effectief zal aanwerven voor de functie bij Franssen NV'.

Na het scoren van de interview- en aanwervingsschaal, beoordeelden de participanten 14 stellingen gelinkt aan de theorieën van statistische discriminatie (Arrow, 1973) en voorkeursdiscriminatie (Becker, 1957). De eerste 11 stellingen peilden naar de percepties van de participanten omtrent de productiviteit van de verschillende jobkandidaten (hierna de perceptieschalen genoemd). Meer concreet werden de jobkandidaten beoordeeld met betrekking tot (1) hun veronderstelde mentale capaciteiten, (2) hun veronderstelde sociale capaciteiten, (3) hun veronderstelde fysieke capaciteiten, (4) hun veronderstelde technologische kennis en vaardigheden, (5) hun veronderstelde flexibiliteit, (6) hun veronderstelde creativiteit, (7) hun veronderstelde ervaring in het beroep, (8) hun veronderstelde motivatie, (9) hun veronderstelde betrouwbaarheid, (10) hun veronderstelde nauwkeurigheid en (11) hun veronderstelde trainbaarheid. De percepties die gepeild werden, waren allen gelinkt aan stereotypen die bestaan omtrent de productiviteit van oudere werknemers en werden gekozen op basis van de literatuurstudie van Burn, Button, Corella en Neumark (2019). Voorbeelden van de gepresenteerde stellingen zijn: 'Ik denk dat deze persoon over voldoende intellectuele capaciteiten beschikt om naar behoren te presteren in deze job' en 'Ik denk dat deze persoon voldoende gemotiveerd zal zijn om naar behoren te presteren in deze job'.

De laatste drie stellingen peilden naar de attitudes van de participanten omtrent hun bereidheid om samen te werken met de jobkandidaten, alsook hun perceptie betreffende de bereidheid van andere werknemers en klanten om samen te werken met de jobkandidaten (hierna de attitudeschalen

genoemd). De stellingen werden overgenomen van Baert en De Pauw (2014) en Van Borm en Baert (2018) en werden als volgt geformuleerd: 'Ik denk graag te zullen samenwerken met deze persoon', 'Ik denk dat andere werknemers graag zullen samenwerken met deze persoon' en 'Ik denk dat klanten graag zullen samenwerken met deze persoon'. Een overzicht van de 16 verschillende schalen met bijhorende stellingen is te vinden in de online Appendix (Tabel A.2).

Na het beoordelen van de jobkandidaten lieten we de participanten een post-experimentele vragenlijst invullen waarin ze onder andere bevestigd werden omtrent vier demografische kenmerken (i.e., hun leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en nationaliteit) en vier jobgerelateerde kenmerken (i.e., de frequentie waarmee zij jobkandidaten evalueren, hoe lang zij reeds jobkandidaten evalueren, het type van job dat zij uitoefenen en het percentage oudere werknemers tewerkgesteld in hun bedrijf). Uit de antwoorden op deze vragen blijkt dat het merendeel van onze sample vrouwen waren (i.e., 76.7%), dat ongeveer de helft (i.e., 47.7%) jonger waren dan 35, dat zo goed als alle participanten de Belgische nationaliteit hadden (i.e., 98.4%) en dat een kleine 38.0% van de participanten een universitair diploma hadden. Daarnaast blijkt ook dat de participanten in onze sample veel ervaring hadden in aanwerving. Meer concreet gaf 95.3% van de participanten aan minstens een keer per semester jobkandidaten te evalueren en gaf ongeveer de helft (i.e., 48.7%) van de participanten aan al meer dan vijf jaar ervaring te hebben in het evalueren van jobkandidaten.

### 3 Resultaten

Om het effect van de leeftijd van de jobkandidaten op diens aanwervingskansen te exploreren, plotten we eerst de gemiddelde kans om uitgenodigd te worden voor een jobinterview (i.e., de gemiddelde scores op de interviewschaal) (Figuur 1A) en de gemiddelde kans om effectief aangeworven te worden (i.e., de gemiddelde scores op de aanwervingsschaal) (Figuur 1B) voor acht verschillende leeftijdscategorieën van de fictieve jobkandidaten in het experiment.

<FIGUUR 1A> <FIGUUR 1B>

Beide figuren suggereren dat leeftijd inderdaad een negatieve invloed heeft op iemands aanwervingskansen. Op beide figuren is namelijk duidelijk te zien dat iemands kansen om uitgenodigd te worden voor een jobinterview of effectief aangeworven te worden dalen naarmate men ouder wordt. Runnen we twee regressieanalyses waarbij de gestandaardiseerde versies van de interviewschaal en aanwervingsschaal fungeren als afhankelijke variabelen en de leeftijd van de jobkandidaten als onafhankelijke variabele, dan vinden we gelijkaardige resultaten (zie Paneel A, Tabel 4). Een stijging van één jaar in leeftijd leidt tot een 2.0% van een standaardafwijking lagere score op zowel de interview- als aanwervingsschaal ( $p < .01$ ). Op basis van de gepresenteerde analyses kunnen we derhalve stellen dat ook wij suggestief bewijs vinden voor aanwervingsdiscriminatie op basis van leeftijd. We dienen deze resultaten echter met een zekere voorzichtigheid te interpreteren. Onze onderzoeksmethode is namelijk niet de meest geschikte om aanwervingsdiscriminatie te meten— veldexperimenten, zoals deze van Baert, Norga, Thuy en Van Hecke (2016), zijn hiervoor het meest geschikt—maar wel om de achterliggende mechanismen van aanwervingsdiscriminatie te identificeren.

Vervolgens bestuderen we de relatie tussen de leeftijd van de fictieve jobkandidaten en de verschillende perceptie- en attitudeschalen. Om dit na te gaan, runden we verschillende regressieanalyses waar de gestandaardiseerde versies van de verschillende perceptie- en attitudeschalen fungeerden als afhankelijke variabelen en de leeftijd van de jobkandidaten als onafhankelijke variabele. De analyses die we hier presenteren zijn een subset uit de analyses van Van Borm, Burn en Baert (2019). Voor meer uitgebreide analyses verwijzen we graag naar de laatstgenoemde studie. De resultaten van de analyses uitgevoerd in deze studie worden gepresenteerd in Tabel 1.

<TABEL 1>

Uit Tabel 1 valt af te lezen dat de samenhang tussen de leeftijd van de jobkandidaten en de perceptie- en attitudeschalen significant verschilt van nul voor zeven van de schalen. Met betrekking tot de perceptieschalen vinden we een significante negatieve relatie tussen de leeftijd van de jobkandidaten en (1) hun fysieke capaciteiten, (2) hun technologische kennis en vaardigheden, (3) hun flexibiliteit en (4) hun trainbaarheid. Meer concreet vinden we dat een extra jaar in leeftijd, respectievelijk, leidt tot een 1.9%, 0.8%, 0.7% en 2.7% van een standaardafwijking lagere score op de gerelateerde perceptieschalen (zie Paneel B). Daarnaast vinden we ook een positieve relatie tussen de leeftijd van de jobkandidaten en hun veronderstelde betrouwbaarheid (i.e., een extra jaar in leeftijd leidt tot een 0.7% van een standaardafwijking hogere score op de desbetreffende perceptieschaal) (zie Paneel B).

Stellen we de gemiddelde scores op de perceptieschalen gerelateerd aan de veronderstelde fysieke capaciteiten, technologische kennis en vaardigheden, flexibiliteit en trainbaarheid van de jobkandidaten per leeftijdscategorie voor op een grafiek, zien we inderdaad dat de gemiddelde scores op de vernoemde perceptie- en attitudeschalen dalen naarmate men ouder wordt.

<FIGUUR 2A> <FIGUUR 2B>

<FIGUUR 2C> <FIGUUR 2D>

Met betrekking tot de attitudeschalen vinden we bovendien een significante negatieve samenhang tussen de leeftijd van de jobkandidaten en (1) de bereidheid van de participanten om samen te werken met een jobkandidaat en (2) de perceptie van de participanten omtrent de bereidheid van andere werknemers om samen te werken met een jobkandidaat. Meer concreet vinden we dat een jaar extra in leeftijd, respectievelijk, leidt tot een 1.0% en 1.2% van een standaardafwijking lagere score op de gerelateerde attitudeschalen (zie Paneel C).

Tot slot, onderzoeken we of de verschillende percepties en attitudes van de participanten ten opzichte van oudere jobkandidaten een verklaring zijn voor de (verlaagde) aanwervingskansen van laatstgenoemden. We doen dit door het totale leeftijdseffect te ontleden in verschillende indirecte effecten via de verschillende perceptie- en attitudeschalen—ook mediatie-effecten genoemd—en een overblijvend ‘direct’ effect. Hierbij bestaan de verschillende mediatie-effecten uit twee deel-effecten (i.e., (1) het effect van de leeftijd van de jobkandidaten op de verschillende perceptie- en attitudeschalen en (2) het effect van de perceptie- en attitudeschalen op de interview- en aanwervingsschaal) die vermenigvuldigd worden.<sup>[2]</sup> Om de verschillende mediatie-effecten te berekenen, kunnen we een mediatie-analyse waarin we alle perceptie- en attitudeschalen gezamenlijk opnemen en een systeem van 15 regressieanalyses runnen volgens Hayes (2013). De controlevariabelen uit Van Borm, Burn en Baert (2019) worden daarenboven opgenomen in elk van deze regressieanalyses. Voor een meer gedetailleerde bespreking van het gerunde mediatie-model verwijzen wij graag naar Van Borm, Burn en Baert (2019). De resultaten van deze meervoudige mediatie-analyse zijn te vinden in Figuur 3. We presenteren zowel de resultaten met betrekking tot (1) de interviewschaal en (2) de aanwervingsschaal.

<FIGUUR 3>

We vinden dat in totaal 31% van het leeftijdseffect op iemands kansen uitgenodigd te worden voor een jobinterview wordt verklaard door ons model. Hierbij zijn de impressies van werkgevers dat oudere jobkandidaten over minder (1) technologische kennis en vaardigheden, (2) flexibiliteit en (3) relevante ervaring beschikken de voornaamste verklaringen voor het totale (negatieve) leeftijdseffect. Meer concreet wordt, respectievelijk, 4.0% ( $p < .10$ ), 4.0% ( $p < .10$ ) en 7.0% ( $p < .05$ ) van het totale

leeftijdseffect op de interviewschaal verklaard door deze drie perceptieschalen. Kijken we naar de resultaten betreffende de aanwervingsschaal, dan vinden we dat 46% van het totale leeftijdseffect verklaard wordt door ons model. De verschillende perceptie- en attitudeschalen die fungeren als voornaamste verklaringen voor dit totale effect komen sterk overeen met deze gevonden voor de interviewschaal (respectievelijk, 4.0% ( $p < .10$ ), 6.0% ( $p < .10$ ) en 7.0% ( $p < .05$ ), zij het dat ook de perceptie van de participanten omtrent de lagere trainbaarheid van de oudere jobkandidaten een significante verklarende factor blijkt te zijn voor het negatieve effect van iemands leeftijd op diens aanwervingskansen.<sup>[3]</sup> Meer precies verklaart de perceptie omtrent de trainbaarheid van de jobkandidaten 12.0% ( $p < .05$ ) van het totale leeftijdseffect op de aanwervingsschaal terwijl deze mediator niet significant is met betrekking tot de interviewschaal. Een tabelmatige presentatie van deze resultaten kan gevonden worden in de online Appendix (Tabel A.3).

Deze studie vormde, zoals eerder aangegeven, een piloot op Van Borm, Burn en Baert (2019), waarin op grotere, internationale schaal een erg gelijkaardig experiment werd uitgevoerd. Onze resultaten voor Vlaamse HR-professionals liggen grotendeels in lijn met die van Van Borm, Burn en Baert (2019). Meer concreet vinden zij ook bewijs voor statistische discriminatie waarbij de perceptie omtrent de technologische kennis en vaardigheden, flexibiliteit en trainbaarheid ook fungeren als voornaamste verklaringen. In hun studie werd evenwel ook het stigma van een hogere loonkost voor oudere werknemers opgenomen. Ook voor dat stigma was er een beperkte mediërende rol. Anderzijds werd de positieve impact van een hogere leeftijd op de gepercipieerde betrouwbaarheid van een kandidaat niet teruggevonden in Van Borm, Burn en Baert (2019).

## 4 Conclusie

In deze studie zetten we de volgende logische stap in de studie van leeftijdsdiscriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daar waar vorige studies vooral inzetten op het meten van aanwervingsdiscriminatie jegens 50-plussers, focussen wij op het blootleggen van de mechanismen onderliggend aan deze problematiek, wat cruciaal is naar het uitrollen van een adequaat beleid ter zake. Hiervoor voerden we een vignettenexperiment uit bij 193 Vlaamse HR-professionals. We vonden dat, in hoofde van de HR-professionals, een oudere leeftijd op iemands cv (1) lagere fysieke capaciteiten, (2) lagere technologische kennis en vaardigheden, (3) een lagere flexibiliteit en (4) een lagere trainbaarheid signaleerden. Tegelijk werd voor oudere jobkandidaten (5) een hogere mate van gepercipieerde betrouwbaarheid gevonden. Daarnaast vonden we ook dat een oudere leeftijd gerelateerd was aan een lagere (gepercipieerde) bereidheid om samen te werken door (6) werkgevers en (7) werknemers. Daar technologische kennis en vaardigheden enerzijds en flexibiliteit in ons experiment ook sterk samenhangen met de beslissing een kandidaat al dan niet uit te nodigen voor een jobgesprek, verklaarden stigma aangaande deze kwaliteiten in belangrijke mate de ongunstige behandeling van oudere kandidaten in ons experiment.

## Praktijkbox

- Ondanks de uitgebreide anti-discriminatie wetgeving in België, vinden we nog steeds een evidentie voor leeftijdsdiscriminatie in het aanwervingsproces in ons onderzoek. Een mogelijke reden hiervoor betreft het feit dat de kans om 'betrap' te worden klein is, zeker in de vroege stadia van het aanwervingsproces (i.e., bij het screenen van cv's). Beleidsmakers dienen dan ook te investeren in een actieve detectie van arbeidsmarktdiscriminatie om deze problematiek aan te pakken. Een mogelijke tool hiervoor betreft de veldexperimenten die we kort aanhaalden in het huidige onderzoek.
- De resultaten van onze studie geven aan dat leeftijdsdiscriminatie in het aanwervingsproces gedreven wordt door negatieve stereotypen die bestaan omtrent de productiviteit van oudere jobkandidaten. Meer concreet, betreft het de percepties omtrent hun technologische kennis en vaardigheden, flexibiliteit en trainbaarheid. Beleidsmakers zouden derhalve moeten inzetten op het doorbreken van deze stereotype percepties. Meer algemeen, zouden beleidsmakers kunnen investeren in bewustwording-campagnes die werkgevers en HR-professionals bewust maken van mogelijke stereotypen en stigma omtrent oudere jobkandidaten en tegenvoorbeelden omtrent de productiviteit van oudere jobkandidaten in de kijker zetten.
- Specifiek met betrekking tot de (stereotype) perceptie van werkgevers omtrent de technologische kennis en vaardigheden van oudere jobkandidaten, zouden beleidsmakers tevens kunnen investeren in trainingsprogramma's gefocust op het aanleren van technologische kennis en vaardigheden opdat oudere jobkandidaten hier alsnog in kunnen groeien. Op deze manier wordt het vermeende verschil in productiviteit met betrekking tot technologische knowhow tussen oudere en jongere jobkandidaten verkleind.
- Ook bedrijven en organisaties zouden moeten investeren in bewustwordingscampagnes, alsook in diversiteitsmanagement. Op deze manier worden HR-professionals zich bewust van de mogelijke stigma en stereotypen omtrent oudere jobkandidaten en kunnen zij hiermee rekening houden bij het nemen van aanwervingsbeslissingen. Beleidsmakers kunnen bedrijven en organisaties aanmoedigen deze investering te doen door er een (al dan niet financiële) beloning tegenover te stellen.
- Om statistische discriminatie te vermijden is het, tot slot, voor sollicitanten aangewezen voldoende informatie te verschaffen omtrent hun productiviteit, en meer specifiek omtrent hun technologische kennis en vaardigheden, flexibiliteit, relevante werkervaring en trainbaarheid, om zo te vermijden dat werkgevers zich gaan baseren op stereotypen bij het maken van aanwervingsbeslissingen. Zo is een oudere jobkandidaat die een opleiding heeft gevolgd omtrent ICT erbij gebaat deze training prominent te vernoemen op diens cv, daar deze een signaal kan uitsturen van verhoogde technologische kennis en vaardigheden. Daarnaast kan het vernoemen van deze training ook grotere trainbaarheid signaleren. Beleidsmakers kunnen sollicitanten hierin ondersteunen door trainingsprogramma's aan te bieden (zie ook punt 3).



## Eindnoten

[1] O\*Net is een online database ontwikkeld door het Amerikaanse ministerie van arbeid waarin informatie omtrent de jobinhoud en de kenmerken vereist om de job naar behoren uit te voeren van meer dan 1000 verschillende beroepen wordt beschreven.

[2] Waar we het effect van de leeftijd van de jobkandidaten op de verschillende kandidaat-evaluatiescores een causale interpretatie kunnen geven, kunnen we dit niet zeggen voor het effect van de perceptie- en attitudeschalen op de aanwervingskansen van de jobkandidaten. Deze schalen worden namelijk niet experimenteel gemanipuleerd, waardoor het mogelijk is dat de verschillende percepties en attitudes nog gecorreleerd kunnen zijn met niet-geobserveerde vooroordelen.

[3] Op het eerste zicht, lijkt het vreemd dat het negatieve leeftijdseffect op de selectiekansen van de jobkandidaten verklaard wordt door de perceptie dat oudere jobkandidaten minder ervaring zouden hebben. Echter moet hier rekening gehouden worden met het feit dat de ervaring van de jobkandidaten conditioneel werd beoordeeld op hun ervaring in het beroep gereveleerd in de fictieve profielen. Daardoor kan het zijn dat een hogere leeftijd het negatieve signaal van vele jaren van irrelevante ervaring reflecteert (Baert, Norga, Thuy & Van Hecke, 2016) en als gevolg leidt tot een lagere score op de perceptieschaal omtrent de nodige ervaring om goed te presteren in de job.

## Literatuur

- AARP. (2000). *American Business and Older Employees*. Washington, DC: AARP.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In Ashenfelter, O., Rees, A. (Eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Baert, S. (2018a). Hiring a gay man, taking a risk?: A lab experiment on employment discrimination and risk aversion. *Journal of homosexuality*, 65(8), 1015–1031.
- Baert, S. (2018b). Hiring discrimination: an overview of (almost) all correspondence experiments since 2005. In Gaddis, S.M. (Ed), *Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance* (pp. 63–77). Springer, Cham.
- Baert, S. (2019). Jobs Jobs Jobs! Heeft Michel-I de mantra waar gemaakt? Mimeo.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y., & Van Hecke, M. (2016). Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination. *Journal of Economic Psychology*, 57, 86–101.
- Becker, G.S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Burn, I., Button, P., Corella, L.M., & Neumark, D. (2019). Older workers need not to apply? Ageist language in job ads and age discrimination in hiring. Mimeo.
- Büsch, V., Dahl, S.A., & Dittrich, D.A. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41(5), 633–651.
- de Callatay, E., & Turtelboom, B. (1996). Pension Reform in Belgium. (No. 96/74). IMF Working Paper.
- Federale Pensioendienst. (2019). Pensioenleeftijd (Werknemersstelsel). Gedownload op 12 december 2019, van [www.onprvp.fgov.be](http://www.onprvp.fgov.be).
- Gould, D. (1996). Using vignettes to collect data for nursing research studies: how valid are the findings?. *Journal of clinical nursing*, 5(4), 207–212.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.
- McCann, R.M., & Keaton, S.A. (2013). A cross cultural investigation of age stereotypes and communication perceptions of older and younger workers in the USA and Thailand. *Educational Gerontology*, 39(5), 326–341.
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799–866.
- Pestieau, P., & Stijns, J.P. (1999). Social security and retirement in Belgium. In *Social security and retirement around the world* (pp. 37–71). University of Chicago Press.
- Van Belle, E., Di Stasio, V., Caers, R., De Couck, M., & Baert, S. (2018). Why are employers put off by long spells of unemployment?. *European Sociological Review*, 34(6), 694–710.
- Van Belle, E., Caers, R., De Couck, M., Di Stasio, V., & Baert, S. (2019). The signal of applying for a job under a vacancy referral scheme. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(2), 251–274.

Van Belle, E., Caers, R., Cuypers, L., De Couck, M., Neyt, B., Van Borm, H., & Baert, S. (2019). *What do student jobs on graduate CVs signal to employers?* (No. 356). GLO Discussion Paper.

Van Borm, H., & Baert, S. (2018). What drives hiring discrimination against transgenders?. *International Journal of Manpower*, 39(4), 581–599.

Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2019). What Does a Job Candidate's Age Signal to Employers? IZA Discussion Paper Series, 12849.

Warr, P., & Pennington, J. (1993). Views about age discrimination and older workers. In *Age and employment: Policies, attitudes, and practices* (pp. 75–106). London: Institute of Personnel Management.

## Online Appendix

<TABEL A.1>

<TABEL A.2>

<TABEL A.3>

## English summary

### **Stigma regarding the lower flexibility and technological knowledge and skills of older job applicants lower their hiring chances**

*Research has shown that hiring discrimination towards older job applicants is a severe problem in Belgium. However, little is known about the reasons for this discrimination. In this study, we present a vignette experiment conducted among Flemish HR professionals to empirically investigate which stereotypes and attitudes towards older job candidates explain age discrimination in hiring in practice. We find that, in the eyes of employers, an older age mentioned in a CV indicates lower physical capacities, less technological knowledge and skills, lower flexibility, lower trainability and a higher degree of reliability. Additionally, our results indicate that recruiters presume that other employees will be less inclined to collaborate with older job candidates. Of these different age signals, the perception of the flexibility and technological knowledge and skills of the job candidates serve as the main explanations for the negative effect of one's age on one's hiring opportunities. This study is socially relevant since the effectiveness of anti-discrimination policies (and by extension more opportunities for people over 50 in the labour market) depends on the extent to which these policies respond to the mechanisms underlying discrimination.*

**Keywords.** hiring, statistical discrimination, age, stereotypes.

**Tabel 1 Relatie tussen de leeftijd van de jobkandidaten en de kandidaat-evaluatiescores**

	Regressiecoëfficiënten
<b>A. INTERVIEW- EN AANWERVINGSSCHAAL</b>	
Kans om uitgenodigd te worden voor jobinterview	<b>-0.020</b> [0.000]
Kans om aangeworven te worden	<b>-0.020</b> [0.000]
<b>B. PERCEPTIESCHALEN</b>	
Veronderstelde mentale capaciteiten	-0.003 [0.400]
Veronderstelde sociale capaciteiten	-0.001 [0.784]
Veronderstelde fysieke capaciteiten	<b>-0.019</b> [0.000]
Veronderstelde technologische kennis en skills	<b>-0.008</b> [0.025]
Veronderstelde flexibiliteit	<b>-0.007</b> [0.046]
Veronderstelde creativiteit	-0.005 [0.105]
Veronderstelde ervaring	-0.003 [0.417]
Veronderstelde motivatie	-0.003 [0.290]
Veronderstelde betrouwbaarheid	<b>0.007</b> [0.035]
Veronderstelde nauwkeurigheid	0.004 [0.250]
Veronderstelde trainbaarheid	<b>-0.027</b> [0.000]
<b>C. ATTITUDESCHALEN</b>	
Bereidheid om samen te werken van werkgevers	<b>-0.010</b> [0.006]
Bereidheid om samen te werken van werknemers	<b>-0.012</b> [0.002]
Bereidheid om samen te werken van klanten	-0.003 [0.483]

NB. Zoals aangehaald in Sectie 3 resulteren de gepresenteerde regressiecoëfficiënten uit 16 verschillende regressiemodellen waarin de gestandaardiseerde versie van de kandidaat-evaluatiescores fungeerde als afhankelijke variabelen en de leeftijd van de jobkandidaten als onafhankelijke variabele. *p*-waarden worden gepresenteerd tussen vierkante haakjes en zijn gecorrigeerd voor clustering van de observaties op het participanten-niveau. Regressiecoëfficiënten met een *p*-waarde kleiner dan 0.05 zijn vetgedrukt. N = 965.

**Tabel A.1 Gebruikte vignettenfactoren en bijhorende vignettenlevels in het experimenteel materiaal**

Vignettenfactoren	Vignettenlevels
Geslacht	{Man, Vrouw}
Leeftijd	{32, 33, ..., 63}
Afstand tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling	{0–5 km, 5–10 km, 10–50 km, Meer dan 50 km}
Ervaring in het beroep	{Geen, Ongeveer 2 jaar, Ongeveer 5 jaar, Ongeveer 10 jaar }
Extra-curriculaire activiteiten	{Geen, Vrijwilligerswerk, Sport activiteiten, Culturele activiteiten }

NB. Zoals beschreven in Sectie 2 werden er in totaal 200 profielen (i.e., verschillende combinaties van vignettenlevels) geselecteerd en systematisch gegroepeerd in 40 decks van vijf profielen. Deze 40 decks werden vervolgens lukraak verdeeld over de participanten.

**Tabel A.2 Gebruikte stellingen in het experimenteel materiaal**

Kandidaat-evaluatiescores	Stellingen
A. INTERVIEW- EN AANWERVINGSSCHAAL	
Kans om uitgenodigd te worden voor interview	'Ik zal de kandidaat uitnodigen voor een sollicitatiegesprek bij Franssen NV voor de omschreven functie.'
Kans om aangeworven te worden	'Er is een grote kans dat ik de kandidaat ook effectief zal aanwerven voor de functie bij Franssen NV.'
B. PERCEPTIESCHALEN	
Veronderstelde mentale capaciteiten	'Ik denk dat deze persoon over voldoende intellectuele capaciteiten beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde sociale capaciteiten	'Ik denk dat deze persoon over voldoende sociale capaciteiten beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde fysieke capaciteiten	'Ik denk dat deze persoon over voldoende fysieke capaciteiten beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde technologische kennis en skills	'Ik denk dat deze persoon over voldoende technologische kennis en vaardigheden beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde flexibiliteit	'Ik denk dat deze persoon over voldoende flexibiliteit beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde creativiteit	'Ik denk dat deze persoon over voldoende creativiteit beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde ervaring	'Ik denk dat deze persoon over voldoende ervaring beschikt om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde motivatie	'Ik denk dat deze persoon voldoende gemotiveerd zal zijn om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde betrouwbaarheid	'Ik denk dat deze persoon voldoende betrouwbaar zal zijn om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde nauwkeurigheid	'Ik denk dat deze persoon voldoende nauwkeurig zal zijn om naar behoren te presteren in deze job.'
Veronderstelde trainbaarheid	'Ik denk dat deze persoon voldoende gemakkelijk zaken aan te leren zal zijn om naar behoren te presteren in deze job.'
C. ATTITUDESCHALEN	
Werkgevers hun bereidheid om samen te werken	'Ik denk graag te zullen samenwerken met deze persoon.'
Werknemers hun bereidheid om samen te werken	'Ik denk dat andere werknemers graag zullen samenwerken met deze persoon.'
Klanten hun bereidheid om samen te werken	'Ik denk dat klanten graag zullen samenwerken met deze persoon.'

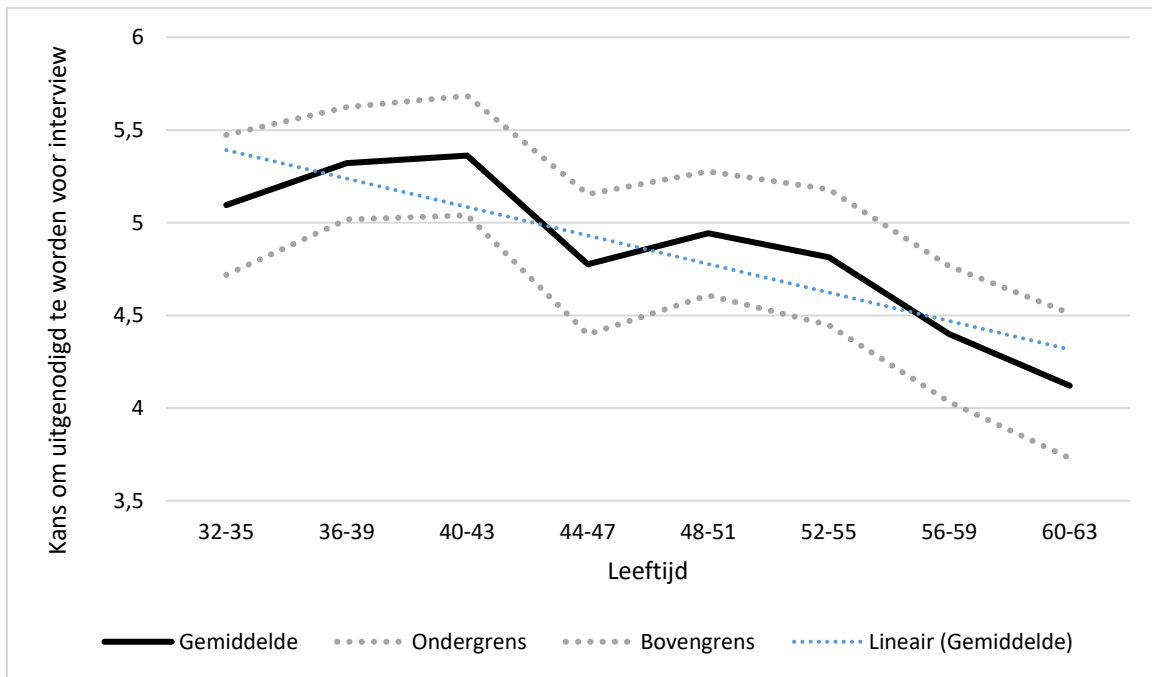
NB. Zoals aangehaald in Sectie 2 presenteren we de verschillende kandidaat-evaluatiescores en bijhorende stellingen die opgenomen werden in de online survey. De participanten dienden elke stelling te scoren op een 7-puntsschaal gaande van 1 (i.e., 'Helemaal niet akkoord') tot 7 (i.e., 'Helemaal akkoord').



**Tabel A.3 Meervoudige mediatie-analyse**

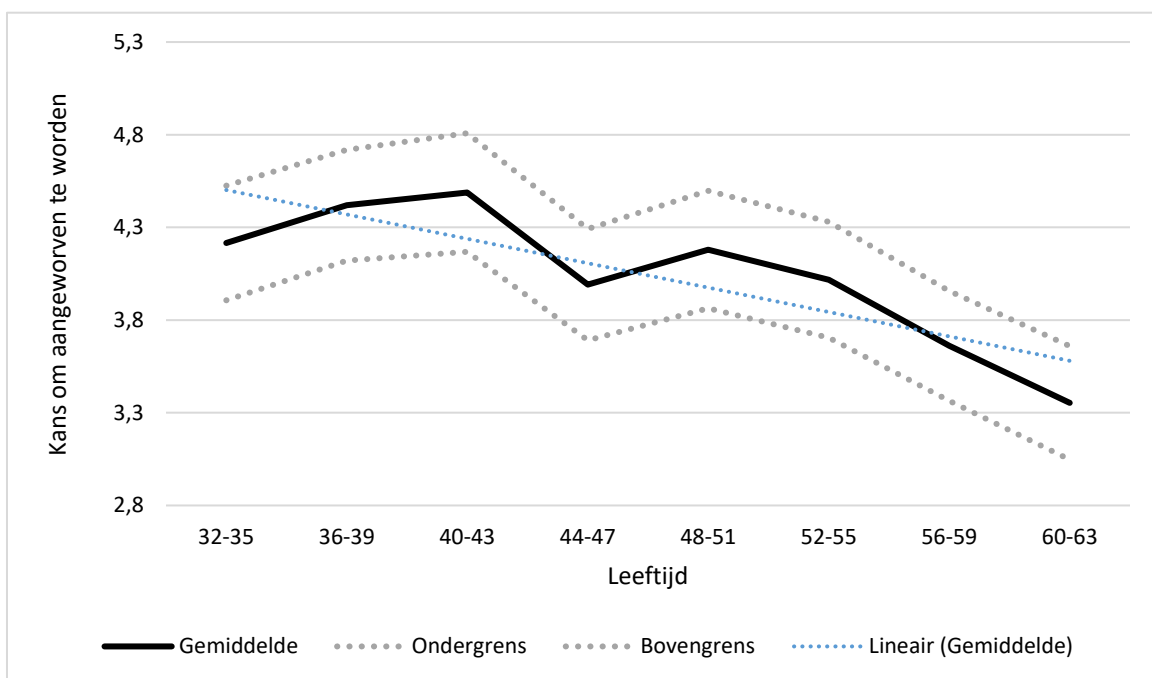
	Interviewschaal		Aanwervingsschaal	
	(1)		(2)	
	% van totale leeftijdseffect verklaard door mediator	<i>p</i> -waarde	% van totale leeftijdseffect verklaard door mediator	<i>p</i> -waarde
A. PERCEPTIESCHALEN				
Veronderstelde mentale capaciteiten	0%	[0.740]	1%	[0.583]
Veronderstelde sociale capaciteiten	0%	[0.820]	-1%	[0.542]
Veronderstelde fysieke capaciteiten	4%	[0.322]	4%	[0.231]
Veronderstelde technologische kennis en skills	<b>4%</b>	[0.095]	<b>4%</b>	[0.060]
Veronderstelde flexibiliteit	<b>4%</b>	[0.081]	<b>6%</b>	[0.060]
Veronderstelde creativiteit	-2%	[0.277]	-2%	[0.258]
Veronderstelde ervaring	<b>7%</b>	[0.028]	<b>7%</b>	[0.026]
Veronderstelde motivatie	0%	[0.979]	0%	[0.993]
Veronderstelde betrouwbaarheid	0%	[0.814]	0%	[0.806]
Veronderstelde nauwkeurigheid	1%	[0.540]	1%	[0.519]
Veronderstelde trainbaarheid	3%	[0.467]	<b>12%</b>	[0.043]
B. ATTITUDESCHALEN				
Bereidheid om samen te werken van werkgevers	5%	[0.131]	6%	[0.105]
Bereidheid om samen te werken van werknemers	-1%	[0.860]	2%	[0.609]
Bereidheid om samen te werken van klanten	0%	[0.873]	0%	[0.978]

NB. Zoals aangehaald in Sectie 3 presenteren we de resultaten van het besproken mediatie-model. *p*-waarden zijn gecorrigeerd voor clustering van de observaties op het participanten-niveau. Percentages met een *p*-waarden kleiner dan 0.10 zijn vetgedrukt. N = 965.



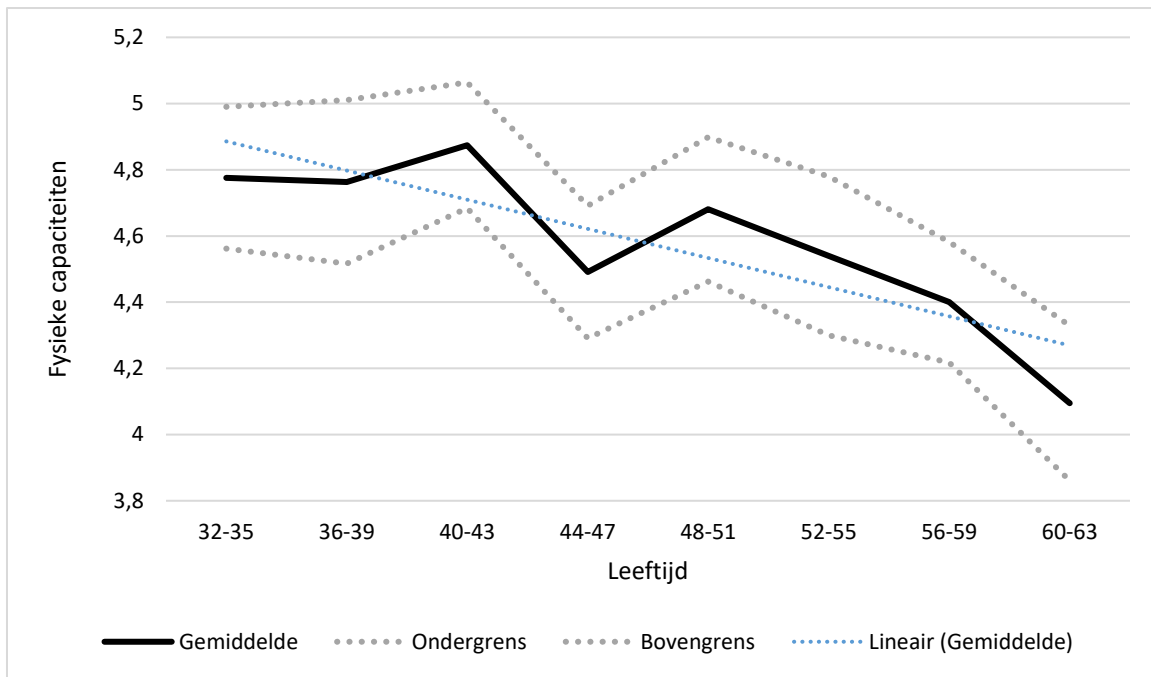
**Figuur 1A Kans om uitgenodigd te worden voor een jobinterview per leeftijdscategorie**

NB. De stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



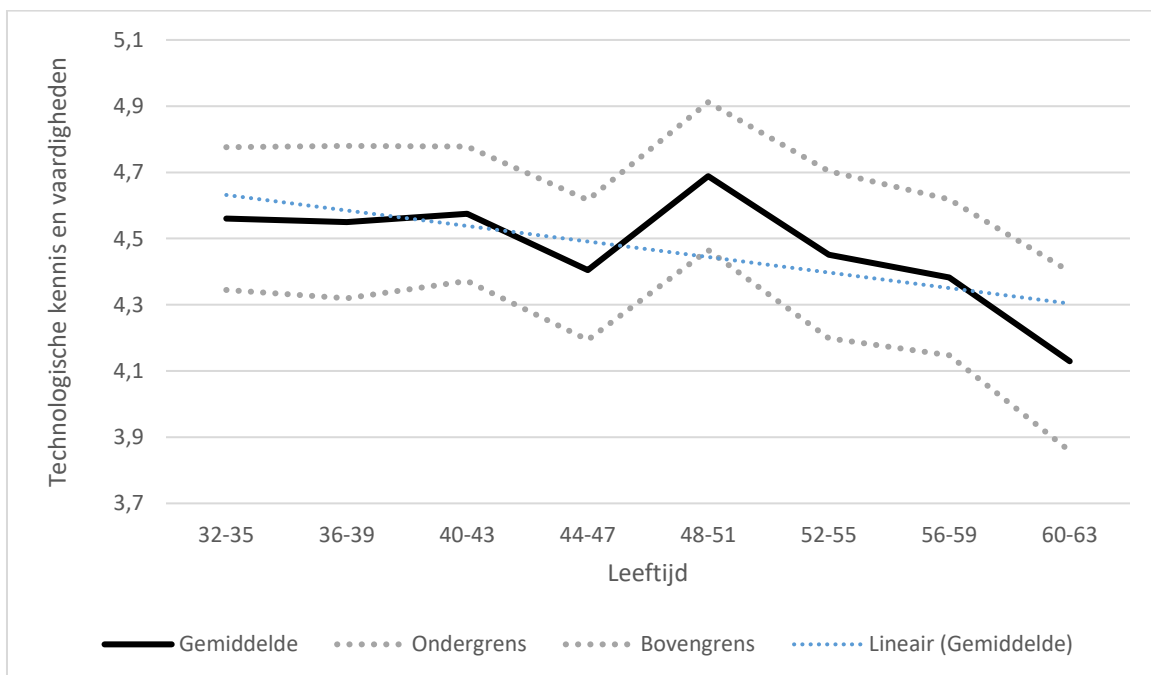
**Figuur 1B Kans om aangeworven te worden per leeftijdscategorie**

NB. De stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



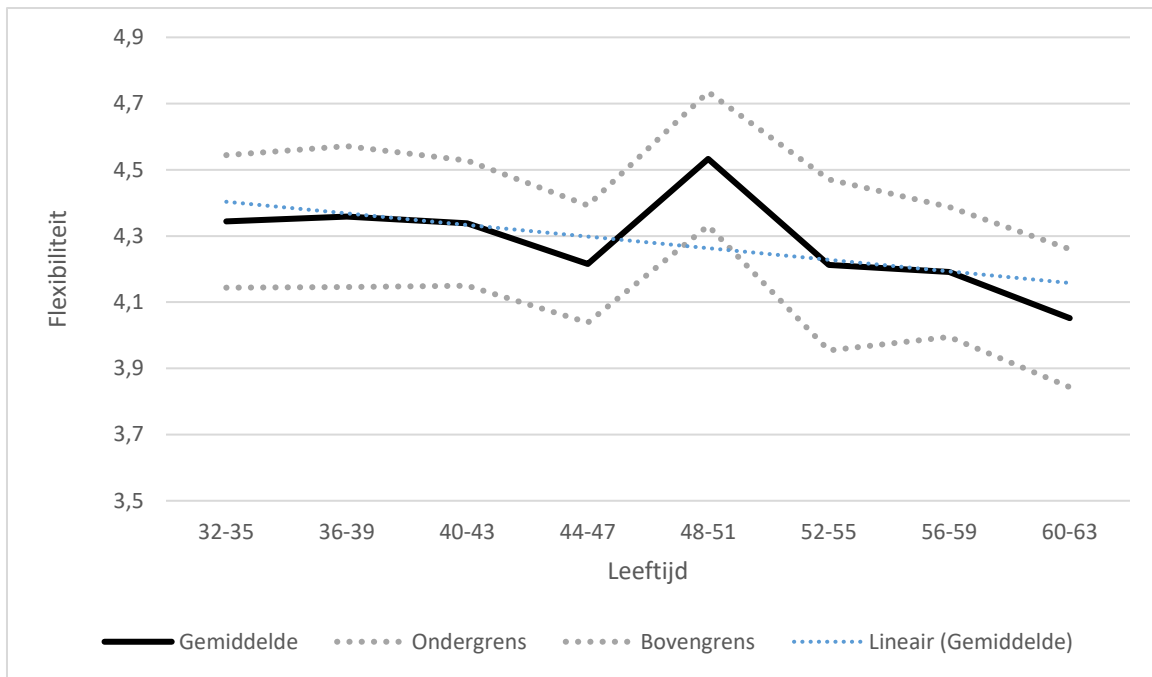
**Figuur 2A Veronderstelde fysieke capaciteiten per leeftijdscategorie**

NB. De stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



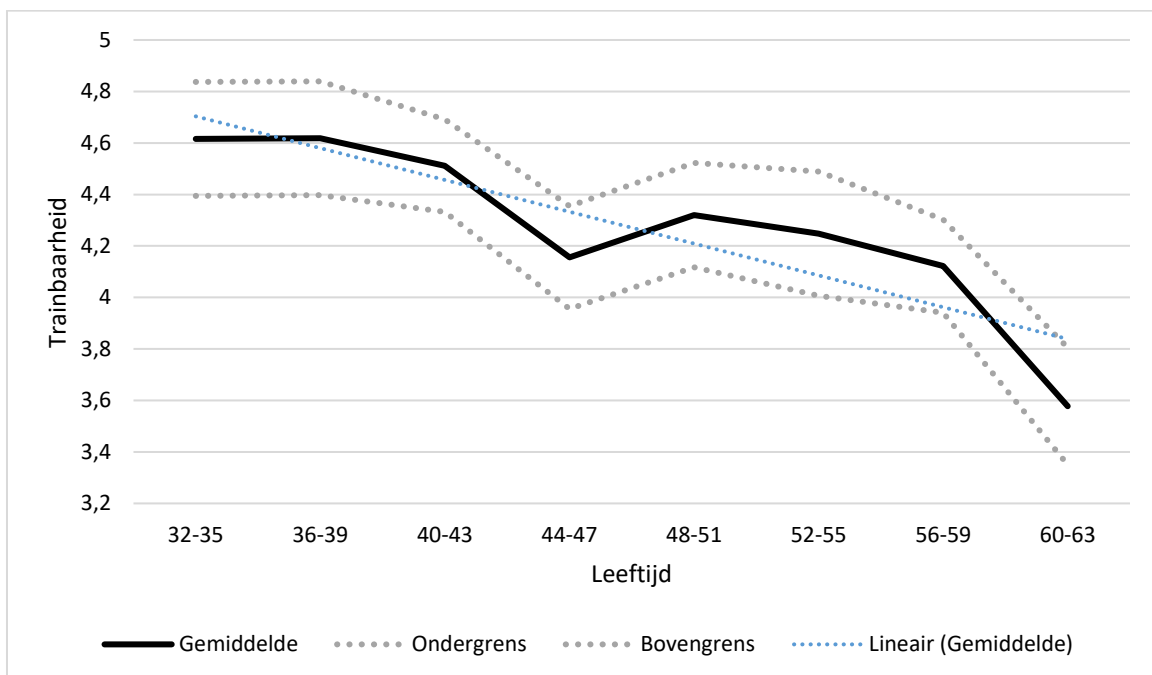
**Figuur 2B Veronderstelde technologische kennis en vaardigheden per leeftijdscategorie**

NB. De grijze stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



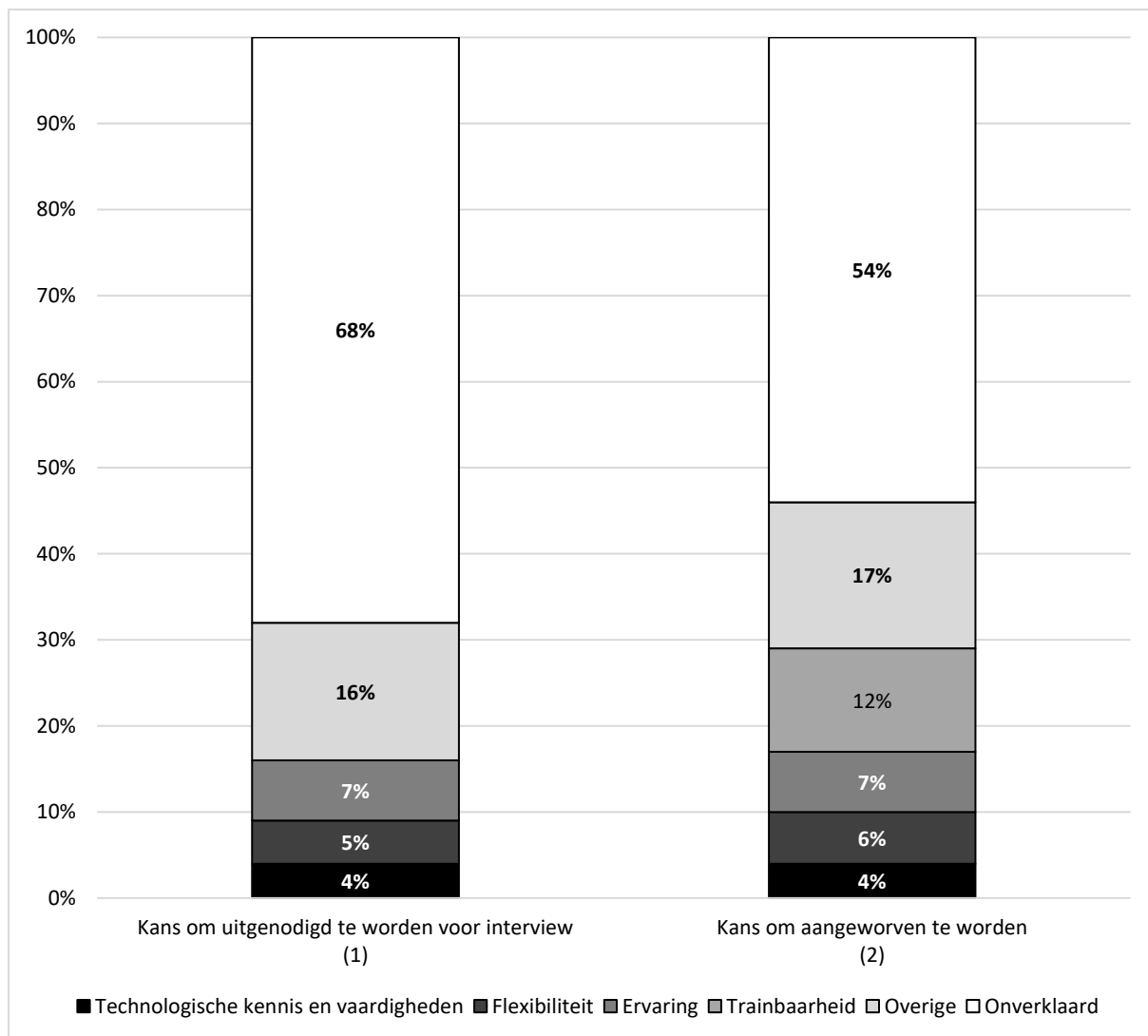
***Figuur 2C Veronderstelde flexibiliteit per leeftijdscategorie***

NB. De grijze stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



***Figuur 2D Veronderstelde trainbaarheid per leeftijdscategorie***

NB. De stippenlijnen staan respectievelijk voor de onder- en bovengrens van het 95%-betrouwbaarheidsinterval. De blauwe stippenlijn geeft de trendlijn van de gemiddelde scores weer.



**Figuur 3** Percentage totale leeftijdseffect op aanwervingskansen verklaard door perceptie- en attitudeschalen

NB. De dominante verklaringen (i.e., mediators met  $p$ -waarden kleiner dan 0.10) voor de interviewschaal of aanwervingsschaal worden aangeduid met afzonderlijke kleurblokken. 'Trainbaarheid' wordt niet afzonderlijk weergegeven in de figuur omtrent de interviewschaal, daar deze geen dominante verklaring is voor de lagere scores op deze schaal (zie Sectie 3). 'Overige' staat voor de niet-significante mediators (i.e., mediators met  $p$ -waarden groter dan 0.10). 'Onverklaard' staat voor het deel van het leeftijdseffect dat niet verklaard kon worden door de mediators opgenomen in het gepresenteerde mediatiemodel.  $N = 965$ .