



SAMENVATTING ONDERZOEK

Factcheck: werkgevers zitten niet te wachten op sollicitanten die al lang werkloos zijn

Dinsdag probeert federaal preformateur De Wever vijf partijen inhoudelijke garanties te geven om woensdag als formateur aan échte onderhandelingen te beginnen. Een van de hete hangijzers is de beperking van de werkloosheid in de tijd. Maar zitten werkgevers wel te wachten op langdurige werklozen die een extra duw in de rug krijgen? Onderzoekers van UGent @ Work synthetiseerden data van 28 internationale studies en stelden vast dat werkgevers sollicitanten die langer dan een jaar zonder job zitten niet graag zien komen, terwijl ze kortdurige werklozen net liever aannemen dan mensen mét een job. Al zijn ze minder kritisch in tijden dat veel mensen zonder werk zitten.

In Web of Science, het platform dat de belangrijkste wetenschappelijke tijdschriften samenbrengt, zijn 28 studies opgenomen die nagaan hoe werkgevers wereldwijd reageren op (langdurig) werkloze sollicitanten. Veelal gaat het om correspondentie-experimenten, praktijktesten waarbij fictieve cv's, met wisselende werkloosheidsduren, naar echte vacatures worden gestuurd. Doctoraal onderzoeker Liam D'hert en zijn begeleiders Louis Lippens en Stijn Baert brachten de data uit die experimenten, over in **totaal 67 000 fictieve sollicitaties**, samen voor een zogenaamde meta-analyse.

Duur is doorslaggevend

Niet per se de stempel van 'werkloos' maakt werkgevers sceptisch, wel de duur van de periode zonder job. Het onderzoek toont aan dat langdurig werklozen – mensen die minstens een jaar niet aan de slag waren – over alle praktijktesten heen **gemiddeld zo'n 21% minder kans hebben op een job**.

Die kansen slinken verder als de werkloosheidsduur oploopt tot anderhalf jaar en meer. Wat opvalt, is dat kandidaten die minder dan zes maanden werkzoekend zijn zelfs betere werkvooruitzichten hebben dan sollicitanten die nog in dienst zijn bij hun huidige werkgever.

“Werkgevers hebben het wellicht minder voor sollicitanten met een job omdat zij nog een opzegtermijn moeten afronden terwijl werklozen meteen beschikbaar zijn. Tegelijk gaan werkgevers ervan uit dat de motivatie en vaardigheden van kortdurig werklozen nog op peil zijn. Dat vinden ze niet van langdurig werklozen, zo blijkt uit het samengebrachte onderzoek.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Liam D'hert

Concreet: zien werkgevers langdurige werkloosheid **volgens het internationale wetenschappelijke onderzoek als een signaal van minder motivatie, competentie en productiviteit**. Die negatieve opvattingen kunnen wel getemperd worden door bepaalde persoonlijkheidstrekken van de sollicitant (zoals sociale vaardigheden) en doen de negatieve percepties niet escaleren voor werkzoekenden die hoe dan ook minder kans hebben op een job (zoals mensen met een migratieachtergrond).

“Mensen met een migratieachtergrond worden consequent minder vaak uitgenodigd voor een jobinterview. Werkgevers gaan er mede daardoor sneller van uit dat zij langdurig werkloos kunnen zijn. Het signaal van werkloosheid is voor sollicitanten met een migratieachtergrond dan ook minder sterk en beïnvloedt in mindere mate hun aanwervingskansen.”

Postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie Louis Lippens

Hoe minder werklozen, hoe hoger de prijs

Diepgaande analyse van de data toont aan dat **werkgevers minder kritisch zijn voor werkloze sollicitanten tijdens periodes, in regio's en binnen sectoren waar werkloosheid vaker voorkomt**. Werkgevers zijn dan eerder geneigd om de periode zonder job toe te schrijven aan externe factoren (zoals een moeilijke arbeidsmarkt) dan aan individuele gebreken (zoals te weinig vaardigheden). In een krappe arbeidsmarkt met weinig kandidaten en veel openstaande vacatures wordt kortdurige werkloosheid zelfs nog sterker beloond dan wanneer de arbeidsmarkt slabakt omdat werkgevers dan net op zoek zijn naar beschikbare werkkrachten.



Komt beperking werkloosheid in de tijd te laat?

Eerder onderzoek op basis van Vlaamse data suggereerde ook al dat [wie een jaar werkloos is na het schoolverlaten zijn kansen op een sollicitatiegesprek ziet slinken](#) en dat zij [gezien worden als minder gemotiveerd](#). Die bevindingen worden nu dus weerspiegeld over internationale studies heen.

“Dit onderzoek is bijzonder relevant voor de lopende regeringsbesprekingen. Het is dus cruciaal dat werklozen zo snel mogelijk solliciteren voor een nieuwe job, bij voorkeur binnen de eerste zes maanden zonder werk. Zo kunnen ze de voordelen van werkloosheid (directe beschikbaarheid) benutten en de nadelen (perceptie van lagere productiviteit) omzeilen. **Een stopzetting van de werkloosheidsuitkeringen na pakweg 2 jaar, wat een piste is op federaal niveau, aangezien 4 van de Arizona-partijen het in hun programma hadden, is een ingreep die te laat lijkt te komen.** Een sterkere degressiviteit in de uitkeringen na pakweg 3 en 6 maanden werkloosheid, nadat ze hoger starten, lijkt me veel doortastender.”

Professor arbeidseconomie Stijn Baert

“Jobbegeleidingsprogramma's voor werkzoekenden kunnen ook best meteen na ontslag opgestart worden. Verder geven de internationale experimenten die we in kaart brachten aan dat werkloze sollicitanten hun cv beter kunnen herstructureren naar ervaring als alternatief voor een chronologisch overzicht om de werkloosheidsperiode minder te benadrukken. Wie toch periodes van langdurige werkloosheid signaleert, kan best ook expliciet maken welke opleidingen ondernomen werden om vaardigheden te onderhouden.”

Doctoraal onderzoeker arbeidseconomie Liam D'hert

Meer info

Meer informatie over de studie en de resultaten kan u nalezen in het wetenschappelijk artikel op de homepage van professor Stijn Baert.