

05 sep 2012 -18:25

Diversiteit en de arbeidsmarkt: cijfers en personen - Publicatie van de eerste Diversiteitsbarometer

Vandaag, woensdag 5 september 2012, stelt het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding de resultaten van het eerste luik van zijn Diversiteitsbarometer voor. Dat eerste luik is volledig gewijd aan 'tewerkstelling'. Doelstelling van dit project: een structureel meetinstrument uitwerken dat op een wetenschappelijk onderbouwde manier een stand van zaken van de diversiteit in België weergeeft, en in een bredere context de houding tegenover personen die gekenmerkt worden door onder meer hun leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid of handicap. Na de Diversiteitsbarometer Werk 2012 volgen nog een Diversiteitsbarometer Huisvesting in 2014 en een Diversiteitsbarometer Onderwijs in 2016, waarna de hele cyclus hernomen wordt in 2018.

"Deze oefening is tegelijkertijd een hachelijke én hoogst noodzakelijke onderneming", verduidelijkt Jozef De Witte, directeur van het Centrum. *"Het is geen evidente oefening, omdat er geen perfecte of unieke methodologie bestaat om discriminatie te meten: de individuele meldingen die het Centrum behandelt zijn maar het topje van de ijsberg, de gedragstesten kunnen een vertekend beeld geven en de attitudemetingen geven hoe dan ook opinies weer... Men moet dus inzetten op een multidisciplinaire aanpak en de resultaten met elkaar kruisen. Eén puzzelstukje hieruit isoleren zou een onvolledig beeld van de complexe werkelijkheid van de huidige arbeidsmarkt schetsen."* Dit eerste rapport kaart een aantal vragen aan met betrekking tot de discriminatie, tolerantie en participatie op de arbeidsmarkt aan de hand van drie studies die in opdracht van het Centrum uitgevoerd werden door de KU Leuven-HIVA en de ULB-METICES. Het definitieve rapport baseert zich ook op de resultaten van eerdere onderzoeken op gewestelijk of Europees niveau. Deze Diversiteitsbarometer is dan ook de meest volledige oefening tot nu toe.

"De oefening is ook hoogst noodzakelijk; om efficiënt te strijden tegen discriminatie en ongelijkheden heeft men een duidelijk beeld nodig van hun omvang, vorm en de eventuele weerstanden", gaat Jozef De Witte verder. *"Deze eerste Barometer heeft niet alleen de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor bepaalde doelgroepen (m.n. personen van vreemde afkomst en personen met een handicap) bevestigd, maar het heeft ook een element naar voren gebracht dat vaak achterwege gelaten wordt in het maatschappelijk debat hierover, namelijk de discriminatie van (kandidaat-)werknemers die ouder zijn dan 45 jaar, iets wat a priori iedereen aanbelangt en wat op zich al het nut van deze hele oefening bewijst."*

Begin 2012 wees een speciale editie van de Eurobarometer (*) beleidsmakers en sociale partners er al op dat België slecht scoort inzake leeftijdsdiscriminatie. In die barometer werd België gerangschikt bij de vijf slechtst scorende landen. De kloof tussen de activiteitsgraad van personen ouder dan 55 jaar en die van 25- tot 54-jarigen is één van de grootste in Europa.

De ministers van Werk die aanwezig waren op het colloquium dat het Centrum organiseerde naar aanleiding van de publicatie van deze Diversiteitsbarometer Werk, m.n. federaal Minister De Coninck en Minister Cerexhe van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, benadrukten unaniem het belang van het verzamelen van deze gegevens om doelgericht maatregelen te kunnen nemen m.b.t. de toegang tot de arbeidsmarkt. Tijdens de onderhandelingen voor het nieuwe interprofessionele akkoord de komende maanden zal dit zeker ter sprake komen.

Leeftijdscriminatie kan iedereen treffen!

Leeftijdscriminatie is de meest frappante vaststelling uit de Diversiteitsbarometer Werk 2012 waarbij de aandacht gevestigd wordt op enkele resultaten:

- een aanzienlijk risico op discriminatie bij de eerste selectiefases voor personen ouder dan 45 jaar (7 à 8 procentpunten meer kans op 'discriminatieadeel' in vergelijking met een kandidaat van 35 jaar op het moment van de uitnodiging voor een sollicitatiegesprek);
- bijna de helft van de HR-verantwoordelijken zegt dat de leeftijd van een kandidaat een impact heeft op de initiële selectie;
- 15% van de selectieverantwoordelijken bevestigt dat oudere kandidaten zich meer moeten bewijzen dan jongere;
- 12% van de bevroagde werknemers is gedurende de laatste 2 jaar getuige geweest van leeftijdscriminatie en 6% zegt zelf slachtoffer geweest te zijn;
- slechts 1 organisatie op 3 zegt te investeren in de opleiding van personen ouder dan 45 jaar;
- 1 Belg op 3 vindt dat een bedrijf dat enkel 'oudere' werknemers tewerkstelt minder performant zal zijn (Flash Eurobarometer 2009**).

En toch...

- een werknemer ouder dan 55 jaar kan een minder risicovolle investering zijn dan een persoon van 25 jaar (risico om van werk te veranderen binnen de 5 jaar);
- typische eigenschappen toegeschreven aan oudere werknemers zijn: meer werkervaring (90 procentpunten meer) en een grotere betrouwbaarheid (67 procentpunten meer);
- '55-plussers nemen gemakkelijker beslissingen en vinden sneller een oplossing voor problemen' (Eurobarometer special 378).

→ De negatieve vooroordelen halen de bovenhand.

Meer informatie

De Diversiteitsbarometer Werk is beschikbaar op www.diversiteit.be/barometer

Perscontacten Centrum

Eef Peeters (NL), 02 212 30 05 (gsm 0498 77 10 46), eef.peeters@cntr.be

Nadine Brauns (FR), 02 212 30 15 (gsm 0475 3333 89), nadine.brauns@cntr.be

(*) Special Eurobarometer 378: Active Ageing, 01/2012;
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf

(**) Flash Eurobarometer 269: Intergenerational solidarity Analytical report, 04/2009;

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_269_en.pdf

UNIA
Koningsstraat138
1000 Brussel
België
+32 2 212 30 41
<http://www.unia.be>

Eef Peeters
Diensthoofd Communicatie
+32 498 77 10 46
eef.peeters@cntr.be