

Ongelijke kansen bij sollicitaties

Werkgevers selecteren sollicitanten mede op weinig arbeidsmarkt-relevante kenmerken als leeftijd, etniciteit en gezondheid. Vooral werkzoekende ouderen, arbeidsgehandicapten en allochtonen maken hierdoor relatief weinig kans. Vrouwen en jongeren, twee andere traditionele doelgroepen in het arbeidsmarktbeleid, hebben betere kansen. Als de krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt zullen vooral jongeren daarvan profiteren.

Het participatiebeleid van de overheid legt veel nadruk op een doelgroepenaanpak. De afspraken uit de participatietop van juni 2007 tussen kabinet en sociale partners betreffen grotendeels specifieke, kwetsbaar geachte groepen op de arbeidsmarkt: jongeren, allochtonen, vrouwen, arbeidsgehandicapten en ouderen (en in het bijzonder de werklozen onder al deze groepen). Maar hoe kwetsbaar zijn die groepen eigenlijk? Verdienen zij allemaal even veel stimulans, of is er nog verschil in baankansen tussen deze groepen onderling?

Ter gelegenheid van zijn vijftienjarig bestaan deed AStri een eigen onderzoek onder personeelsselecteurs naar de door hen gepercipieerde baankansen van de vijf doelgroepen. Inspiratiebron was een onderzoek dat eveneens ruim vijftien jaar geleden werd verricht door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) onder de titel *Kiezen uit Sollicitanten* (Van Beek en Van Praag, 1992) en waarvan ook destijds in ESB verslag werd gedaan (Van Beek *et al.*, 1993).

Het WRR-onderzoek uit 1992

De WRR signaleerde een hiaat in kennis over de vraagzijde van de arbeidsmarkt, in het bijzonder op het microniveau. Voor het verhogen van de arbeidsparticipatie, ook van kwetsbare groepen, was beter zicht gewenst op het selectiegedrag van individuele werkgevers. Hoe kiezen zij feitelijk uit sollicitanten? Hiertoe verrichtte de WRR een quasi-experimenteel onderzoek. Aan 312 personen die binnen hun bedrijf (mee)beslisten over het aannemen van personeel (de personeelsselecteurs) legde de onderzoeker achttien profielschetsen voor van werkzoekenden zonder baan, met de vraag om deze profielen te rangschikken op aantrekkelijkheid voor een denkbeeldige vacature in hun bedrijf. Op basis van de persoonskenmerken die in de profielen waren verborgen konden de onderzoekers vervolgens analyseren welke selectiecriteria zwaarder of juist minder zwaar wogen

bij het kiezen uit sollicitanten. Hieruit bleek dat werkgevers vooral selecteren op leeftijd, geslacht, etniciteit en gezondheid. Een hoge leeftijd bleek de laagste kans op selectie op te leveren. Factoren als opleidingsniveau, werkervaring en eventuele beschikbaarheid van een loonkostensubsidie waren van ondergeschikt belang.

Deze resultaten maakten duidelijk dat het destijds gevoerde arbeidsmarktbeleid zijn doel voor een deel had gemist. Het beleid richtte zich in die jaren vooral op het vergroten van de kansen door middel van het verbeteren van de kwalificaties van het arbeidsaanbod (opleiding, werkervaring). Werkgevers bleken echter feitelijk niet zozeer te kiezen op dit soort kwalificaties, maar eerder op basis van (grotendeels demografische en onveranderlijke) persoons-eigenschappen. De auteurs concludeerden dan ook dat, aanvullend op het ook toen al bestaande aanbodgerichte beleid, een vraaggericht beleid moest worden ontwikkeld.

Nieuw onderzoek naar kiezen en kansen anno 2007

Inmiddels is het ruim vijftien jaar later. Een periode waarin de overheid veel heeft ondernomen op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsmarkt teneinde de kansen van zwakkere doelgroepen te verhogen. Wat heeft vijftien jaar beleid opgeleverd voor werklozen uit deze groepen? Spelen leeftijd, geslacht, etniciteit en gezondheid anno 2007 een minder grote rol bij personeelsselectie? Hebben deze groepen ieder nu een even grote kans op het vinden van een betaalde baan? Om hierop antwoord te krijgen voerde AStri een onderzoek uit dat deels een replicatie is van het WRR-onderzoek (AStri, 2007). In september 2007 is een internetenquête afgenomen onder 935 personen (afkomstig uit een bestaand internetpanel) die binnen hun bedrijf of instelling wel eens betrokken zijn bij de selectie van nieuwe medewerkers. Het gaat ook hier dus om personeelsselecteurs die uit eigen ervaring spreken waar het gaat om selectie van sollicitanten: voornamelijk hogere en middelbare leidinggevendenden, eigenaren/directeuren, werknemers in niet-leidinggevende functies en personeelsmedewerkers. De respondenten waren, na herweging, evenredig verdeeld over het kleinbedrijf (1-9 medewerkers), middenbedrijf (10-99) en grootbedrijf (100 en meer) en vormden een goede afspiegeling van de verschillende bedrijfstakken op de Nederlandse arbeidsmarkt. Aan alle respondenten werden eerst tien denkbeeldige duo's gepresenteerd van werkloze personen,

THEO VEERMAN EN
BART DE ZWART

Directeur en adjunct-directeur van bureau AStri Beleidsonderzoek en -advies

op zoek naar een hogere, leidinggevende functie. Expliciet werd gemeld dat beide personen binnen ieder duo voldoen aan de functie-eisen wat betreft opleiding, kennis en ervaring. Van iedere persoon werd slechts één persoonskenmerk genoemd uit de volgende vijf: arbeidsgehandicapt, vrouw, allochtoon, 50-jarig of 25-jarig.

Deze vijf groepen kwamen in alle mogelijke combinaties en even vaak voor in de tien duo's (iedere groep vier keer). Bijvoorbeeld: vrouw versus allochtoon, 50-jarige versus arbeidsgehandicapte, allochtoon versus 25-jarige, enzovoort. Voor ieder duo dienden de selecteurs enkel op basis van deze persoonskenmerken aan te geven welke van de beide werkzoekenden volgens hen de grootste kans maakt op een betaalde baan in een hogere, leidinggevende functie. In de analyses werd aan de persoon die de grootste kans werd gegeven een punt toegekend en aan de andere persoon nul punten. Voor iedere respondent werd uiteindelijk, voor alle vijf de groepen afzonderlijk, het gemiddeld aantal toegekende punten berekend, variërend van nul tot maximaal vier punten. Figuur 1 toont het gemiddelde aantal punten dat door de personeelsselecteurs aan iedere groep werd toegekend. De scores zijn gebaseerd op de beoordeling van in totaal 9.350 duo's door de 935 selecteurs.

Het blijkt dat volgens de selecteurs werkloze jongeren (25-jarigen) en vrouwen momenteel veel meer kans hebben op het vinden van een hogere, leidinggevende functie dan arbeidsgehandicapten, allochtonen en ouderen (50-jarigen). Volgens de respondenten hebben werkloze arbeidsgehandicapten de laagste kans op het vinden van een dergelijke functie ten opzichte van de andere groepen; hun kans is minder dan een derde van die van vrouwen en jongeren.

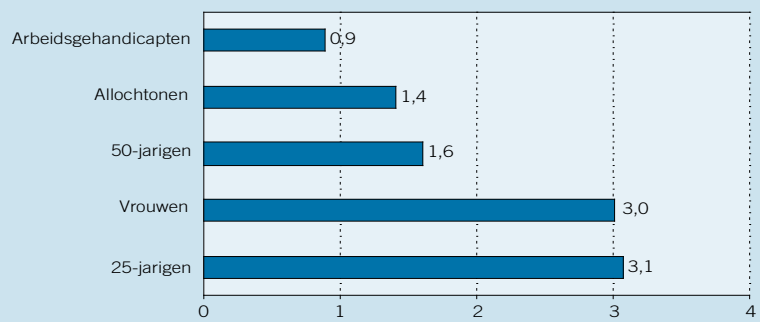
Volgens dezelfde opzet is de selecteurs vervolgens gevraagd welke personen in alle duo's volgens hen de grootste kans maken op een lagere, uitvoerende functie. Ook hier werd als gegeven vermeld dat beide personen binnen ieder duo voldoen aan de eisen van een dergelijke functie voor wat betreft opleiding, kennis en ervaring. De voorgelegde persoonskenmerken waren dezelfde als hierboven (alleen de 25-jarigen werden vervangen door 18-jarigen). Figuur 2 toont het gemiddeld aantal punten dat aan iedere groep is toegekend. Ook deze scores zijn dus gebaseerd op de beoordeling van in totaal 9.350 duo's door de 935 selecteurs.

Wederom blijken de kansen van de vijf doelgroepen sterk uiteen te lopen. Volgens de selecteurs hebben werkloze jongeren (18-jarigen) een veel hogere kans op het vinden van een lagere, uitvoerende functie op de huidige arbeidsmarkt dan arbeidsgehandicapten, allochtonen, 50-jarigen en vrouwen. Zo dichtten de selecteurs aan werkloze ouderen (50-jarigen) de laagste kans toe, gevolgd door arbeidsgehandicapten. De kansen van ouderen bedragen nog niet eens een derde van die van de jongeren.

SINDS 1916

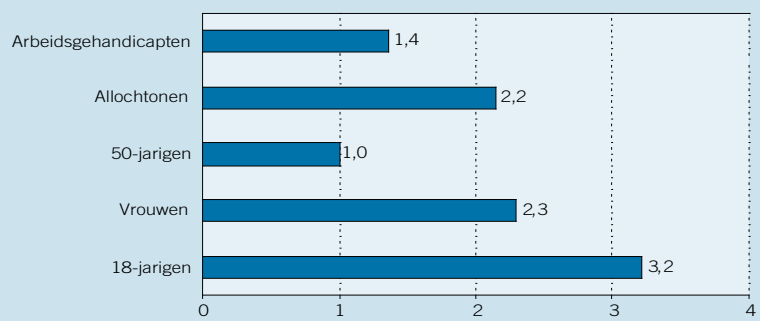
Figuur 1

Onderlinge kansverhouding van groepen werklozen op een betaalde baan in een hogere, leidinggevende functie (0 = laagste kans, 4 = hoogste kans).



Figuur 2

Onderlinge kansverhouding van groepen werklozen op een betaalde baan in een lagere, uitvoerende functie (0 = laagste kans, 4 = hoogste kans).



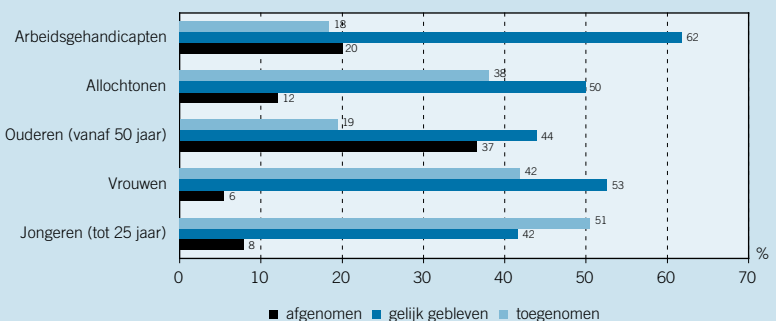
Ontwikkeling kansen in de afgelopen vijf jaar

De overheid besteedde de afgelopen jaren veel aandacht aan het verbeteren van de kansen van verschillende doelgroepen op de arbeidsmarkt. Heeft dat tot hogere baankansen voor deze groepen geleid? Aan de selecteurs werd de vraag voorgelegd in hoeverre binnen hun eigen bedrijf, in de afgelopen vijf jaar voor deze groepen de kansen op een baan zijn veranderd. Het betreft hier wederom vrouwen, allochtonen, ouderen (50-plus), arbeidsgehandicapten en jongeren (tot 25 jaar). Figuur 3 presenteert de antwoordpercentages. De kansen van met name de jongeren blijken inderdaad verbeterd: ruim vijftig procent van de personeelsselecteurs geeft aan dat binnen hun bedrijf de kansen voor jongeren op een betaalde baan de afgelopen jaren zijn toegenomen. In mindere mate is dit ook het geval voor vrouwen (42 procent) en allochtonen (38 procent).

Voor ouderen en arbeidsgehandicapten is het aantal selecteurs dat een toename in baankans aangeeft echter gering. Bij de ouderen is er zelfs een relatief

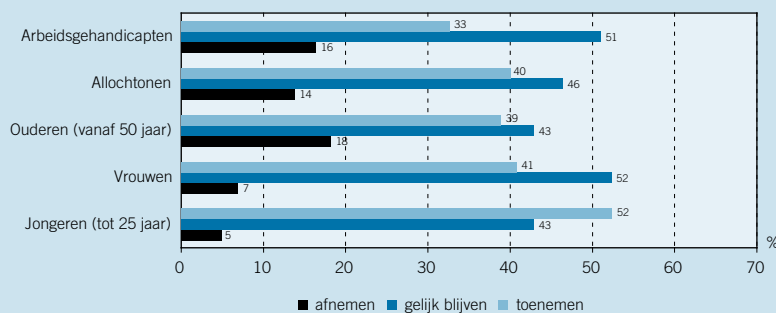
Figuur 3

Ontwikkeling in kansen in de afgelopen vijf jaar van verschillende groepen op het vinden van een betaalde baan binnen het bedrijf/organisatie van de respondent.



Figuur 4

Ontwikkeling in kansen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt van verschillende groepen op het vinden van een betaalde baan binnen het bedrijf van de respondent.



grote groep (37 procent) die een afgenomen kans voor ouderen aangeeft. En de arbeidsgehandicapten zijn er per saldo niet op achteruitgegaan maar ook niet vooruit.

Ontwikkeling kansen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt

De baankansen van doelgroepen hangen natuurlijk niet alleen af van het selectiegedrag van personeelselecteurs, maar ook van de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Als gevolg van ontgroening en vergrijzing en een oplopende conjunctuur heerst momenteel krapte op de arbeidsmarkt. Veel organisaties hebben moeite om nieuwe medewerkers te vinden. Aan de selecteurs werd dan ook de vraag voorgelegd of zij verwachtten dat, wanneer die krapte op de arbeidsmarkt aanhoudt, de kansen voor de verschillende doelgroepen op een baan binnen hun bedrijf zullen veranderen. Figuur 4 presenteert de antwoordpercentages.

Uit de antwoorden blijkt dat de vijf doelgroepen in ongelijke mate profiteren van de krappe arbeidsmarkt. Jongeren profiteren het meest, arbeidsgehandicapten het minst. Ruim 52 procent van de selecteurs verwacht dat de kansen van jongeren op een betaalde baan binnen hun organisatie toenemen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt. Voor allochtonen, ouderen en vrouwen ligt dit percentage rond de veertig procent. Voor arbeidsgehandicapten is dit percentage met 33 procent het laagst.

Conclusies

Evenals in 1992 beïnvloeden ook anno 2007 personeelselecteurs als leeftijd, gezondheid, geslacht en etniciteit de kansen van werklozen op het vinden van een baan, los van de werkelijke geschiktheid voor die baan. Het gaat hier grotendeels om onveranderbare demografische eigenschappen zonder directe relevantie voor de geschiktheid van sollicitanten voor de functie.

Wat betreft de kansen op een hogere functie staan werkloze jongeren (tot 25 jaar) en vrouwen er momenteel veel beter voor dan werkloze arbeidsgehandicapten, allochtonen en ouderen (50-jarigen). Werkloze arbeidsgehandicapten hebben van deze groepen de laagste kans. De kansen van vrouwen en jongeren zijn ruim drie maal zo hoog als die van arbeidsgehandicapten, en ruim twee maal zo hoog als die van allochtonen en 50-plussers.

Ook de kansen op een lagere, uitvoerende functie lopen sterk uiteen tussen de doelgroepen. Werkloze jongeren (18-jarigen) hebben de beste kansen op een dergelijke functie, met name in vergelijking tot werkloze ouderen en arbeidsgehandicapten; de kans van jongeren is ruim drie maal groter dan die van ouderen. Allochtonen en vrouwen nemen een tussenpositie in; hun kansen ontlopen elkaar nauwelijks.

De baankansen van de vijf doelgroepen hebben zich de afgelopen vijf jaar verschillend ontwikkeld. Wederom zijn het de jongeren die de sterkste verbetering in kansen hebben doorgemaakt, terwijl de kansen van ouderen er per saldo zelfs op achteruit zijn gegaan. De kansen van arbeidsgehandicapten zijn per saldo niet verbeterd, ondanks vele overheidsmaatregelen die de aantrekkelijkheid van

deze doelgroep beoogden te verhogen. De kansen van vrouwen en allochtonen zijn er per saldo wel op vooruit gegaan, maar in mindere mate dan die van de jongeren.

Alle vijf de doelgroepen zullen volgens de selecteurs profiteren van een aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, maar wederom, in verschillende mate. De kansen van jongeren gaan er het meest op vooruit (meer dan vijftig procent van de selecteurs voorspelt een groeiende kans voor hen), die van arbeidsgehandicapten het minst (ruim dertig procent van de selecteurs verwacht een verbetering van hun kans), en de drie overige groepen liggen daar ongeveer midden tussen in (rond de veertig procent). Het gegeven dat verschillende groepen sterk uiteenlopende baankansen hebben, roept de aloude discussie op rond mogelijke verdringing van de ene groep door de andere op de arbeidsmarkt. Een discussie die momenteel minder een rol lijkt te spelen dan vijftien jaar geleden. Wellicht maakt de huidige, gunstige arbeidsmarkt die discussie ook minder urgent. Feit blijft echter dat, zolang de werkgelegenheid constant is (en de allocatie op de arbeidsmarkt efficiënt werkt), het plaatsen van de een ten koste gaat van de ander. Doelgroepen concurreren niet alleen met reguliere werknemers op de arbeidsmarkt, maar ook met elkaar.

LITERATUUR
 AStri (2007) *Arbeidsparticipatie voor iedereen ... lukt dat?* Leiden: AStri.
 Beek, K.W.H. van en B.M.S. van Praag (1992) *Kiezen uit sollicitanten. Concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan.* Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid / Sdu Uitgeverij.
 Beek, K.W.H. van, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag (1993) *Discriminatie op de arbeidsmarkt?* ESB, 78(3912), 476-481.