



Solliciteren en gelijke kansen

Auteur(s):

Russo, G.

Ommeren, J. van

Vakgroep Ruimtelijke Economie aan de Vrije Universiteit respectievelijk School of Management, Cranfield University, Groot-Brittannië.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4119, pagina 684, 10 september 1997

Rubriek:**Trefwoord(en):**

arbeidsmarkt

Mannen en vrouwen hebben een gelijke kans om te worden aangenomen na sollicitatie. Het lijkt er dus op dat werkgevers niet discrimineren.

De segmentatie van de arbeidsmarkt en de aanwezigheid van discriminatie in de arbeidsmarkt behoren tot de meest besproken onderwerpen door arbeidsmarkteconomen. Vooral de segmentatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt is goed gedocumenteerd ¹. Vrouwen werken vaker in deeltijd, hebben minder vaak een vast contract en zijn minder vertegenwoordigd in beroepsgroepen die goed verdienen. Verder zijn vrouwen slecht vertegenwoordigd in het hoger management van organisaties. De vraag in hoeverre deze segmentatie vrijwillig is, en of er dus sprake is van discriminatie, is een politiek gevoelig onderwerp.

Wetgeving die discriminatie op basis van geslacht verbiedt wordt veelal noodzakelijke geacht. Het is in de meeste landen bijvoorbeeld verboden om, bij gelijke kwalificaties, een vrouw minder te betalen dan een man. Nederland gaat zelfs een stapje verder: bij overheidsbanen wordt de voorkeur gegeven aan een vrouw voor het vervullen van een vacature, indien de beste twee sollicitanten van verschillend geslacht zijn, maar gelijk gekwalificeerd. Of hiervan enig effect uitgaat is onbekend.

Redenen voor discriminatie

Enige empirische studies concluderen dat de geslachtssegmentatie in bepaalde beroepsgroepen niet vrijwillig is, omdat vrouwen uit bepaalde banen worden geweerd door bijvoorbeeld meer werkervaring te eisen ². Deze vorm van discriminatie kan rationeel zijn, ook als mannelijke en vrouwelijke sollicitanten gelijk gekwalificeerd zijn. Een reden is dat vrouwen hun baan meestal eerder verlaten dan mannelijke collega's. Het vertrek van een werknemer leidt vaak tot extra kosten voor een werkgever, zoals wervings- en inwerkingskosten. Werkgevers zullen daarom minder geneigd zijn om vrouwen aan te nemen, of zullen vrouwen minder betalen, of extra kwalificaties eisen, zodat ze gecompenseerd worden voor het risico dat vrouwelijke werknemers met zich meebrengen.

Het lijkt aannemelijk dat de eerste vorm van discriminatie, door vrouwen uit bepaalde beroepsgroepen te weren, vaker voorkomt dan discriminatie op basis van loon, omdat de controle op de eerste vorm zeer moeilijk is. Toch lijkt het weren van vrouwen niet aan de orde van de dag. Een recent onderzoek in Groot-Brittannië naar discriminatie bij interne vacatures voor hoger management concludeert dat er geen duidelijk bewijs is dat Britse werkgevers discrimineren op basis van geslacht ³.

Zelfselectie

Mogelijk vermijden vrouwen vrijwillig beroepsgroepen die op het eerste gezicht voor hen even aantrekkelijk lijken als voor mannen. Omdat vrouwelijke werknemers de arbeidsmarkt meestal sneller verlaten, zullen ze bij de keuze van een nieuwe baan op andere factoren letten dan mannen. Vrouwen zullen eerder solliciteren naar banen waarbij het tijdelijk verlaten van de arbeidsmarkt minder consequenties heeft voor toekomstige werkmogelijkheden ⁴.

Verwachtingen over het arbeidsmarktgedrag van de andere partij zullen invloed hebben op het gedrag van de sollicitant en de selectie van werkgevers. Baanzoekers zullen minder vaak solliciteren naar een baan waar de kans op aanname gering is, omdat solliciteren allerlei kosten met zich meebrengt. Het lijkt dan ook redelijk om te veronderstellen dat, als vrouwen minder kans hebben om te worden aangenomen voor een vaste baan, ze ook minder vaak naar vaste banen solliciteren. Dit kan ertoe leiden dat vrouwen weer eerder de arbeidsmarkt zullen verlaten. Deze, vaak door historische ontwikkelingen ontstane, verwachtingen over het arbeidsmarktgedrag van vrouwen lijken de bestaande anti-discriminatie wetgeving extra te rechtvaardigen om te voorkomen dat er een 'self-fulfilling prophecy' blijft bestaan.

Eenzijdig arbeidsaanbod

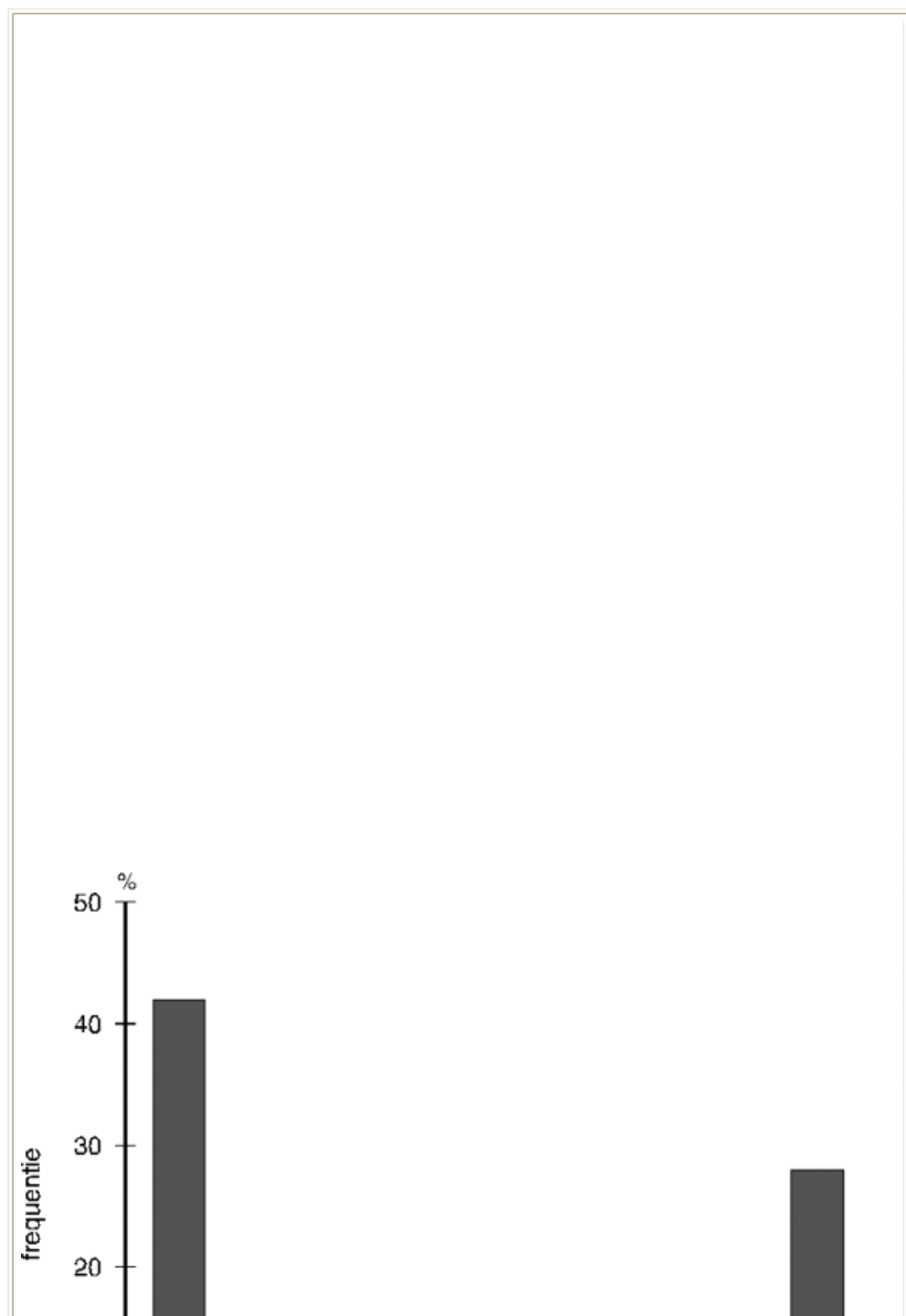
De selectie van sollicitanten op basis van geslacht wordt beperkt door het aanbod van vrouwelijk en mannelijke sollicitanten. De meeste Nederlands werkgevers hebben geen keuze tussen man of vrouw, omdat alle sollicitanten van hetzelfde geslacht zijn. Hieronder zullen wij aangeven welke factoren de geslachtssamenstelling van een groep sollicitanten bepalen. We zullen aannemelijk maken dat de kans om aangenomen te worden voor een openstaande vacature gelijk is voor vrouwelijke en mannelijke sollicitanten. Dit betekent echter niet dat

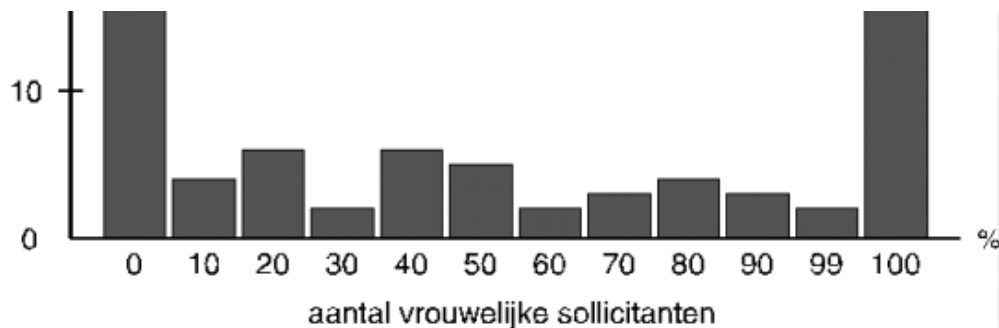
discriminatie op basis van geslacht uitgesloten kan worden, omdat baanzoekers rekening zullen houden met eventueel discriminatoir gedrag van werkgevers.

Discriminatie in de praktijk

We baseren ons onderzoek op een enquête naar het wervingsgedrag van Nederlandse bedrijven getiteld "Hoe werven bedrijven?" door Intomart ⁵. De gegevens die wij hier presenteren zijn verzameld in de periode van 1991 tot en met 1994. We hebben het onderzoek beperkt tot 9033 vacatures waarvoor geldt dat een sollicitant is aangenomen (in ongeveer de helft van de vacatures worden er meer dan een sollicitant aangenomen). Er hebben zich 127.083 sollicitanten voor deze 9033 vacatures aangemeld, iets meer dan 14 sollicitanten per vacature. De enquête is uniek omdat ze informatie bevat over het geslacht van alle sollicitanten. Hiervan is 42,1 % vrouw, terwijl 41,8 % van alle *aangenomen* sollicitanten vrouwelijk is. Dit duidt er in eerste instantie op dat mannen en vrouwen ongeveer dezelfde kans hebben om te worden aangenomen indien ze solliciteren naar een vacature.

De frequentietabel van het percentage vrouwelijke sollicitanten (het aantal vrouwelijke sollicitanten gedeeld door het aantal sollicitanten per vacature) is gegeven in [figuur 1](#). Hieruit blijkt duidelijk dat mannelijk en vrouwelijke sollicitanten ongelijk verdeeld zijn over de vacatures. In ruim 42% van de gevallen bestaat de groep sollicitanten volledig uit mannen. In 28% van alle gevallen zijn de sollicitanten allemaal van het vrouwelijke geslacht. Oftewel, bijna 3 op de vier keer hebben alleen maar vrouwen of alleen maar mannen gesolliciteerd. Zodoende hebben werkgevers slechts in 28 % van alle vacatures de keuze om een man of een vrouw te kiezen.





Figuur 1. Verdeling van het percentage vrouwelijke sollicitanten per vacature

Het is in Nederland verboden om bij het adverteren van een vacature eisen te stellen aan het geslacht van de potentiële werknemer. Zodoende is de extreme ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over de vacatures (geslachtssegmentatie) het resultaat van het gedrag van werkzoekenden die zelf reageren op ge-adverteerde vacaturekenmerken.

De vraag die zich nu voordoet is in hoeverre deze vorm van segmentatie algemeen voorkomt. Uit [tabel 1](#) blijkt dat deze extreme segmentatie aanwezig is in alle sectoren van de economie, hoewel er wel grote verschillen zijn tussen de sectoren. Bijvoorbeeld, in de bouw, traditioneel een sector gedomineerd door mannen, trekt 85 % van de vacatures alleen maar mannen aan. In de dienstensector echter is het percentage vacatures waar alleen maar mannen naar solliciteren 28 %. De dienstensector is de enige sector waarvoor geldt dat het percentage vacatures waarvoor alleen maar vrouwen zich aanmelden duidelijk hoger is dan het percentage vacatures waarvoor alleen maar mannen zich aanmelden. Zelfs in de dienstensector, waar segmentatie het minst voorkomt, wordt het geslacht van de nieuwe werknemer in 64 % van de gevallen volkomen bepaald door het aanbod van baanzoekers.

Tabel 1. Samenstelling van de groep sollicitanten per sector
industrie overheid diensten bouw transport

Alleen mannen	79,8	34,1	28,2	85,3	52,6
Alleen vrouwen	7,5	34,3	35,7	4,3	27,5
Volkomen segregatie	87,3	68,4	63,9	89,6	80,1
Mannen en vrouwen	12,7	31,6	36,1	10,4	19,8
Aantal waarnemingen	1407	2371	4061	700	494

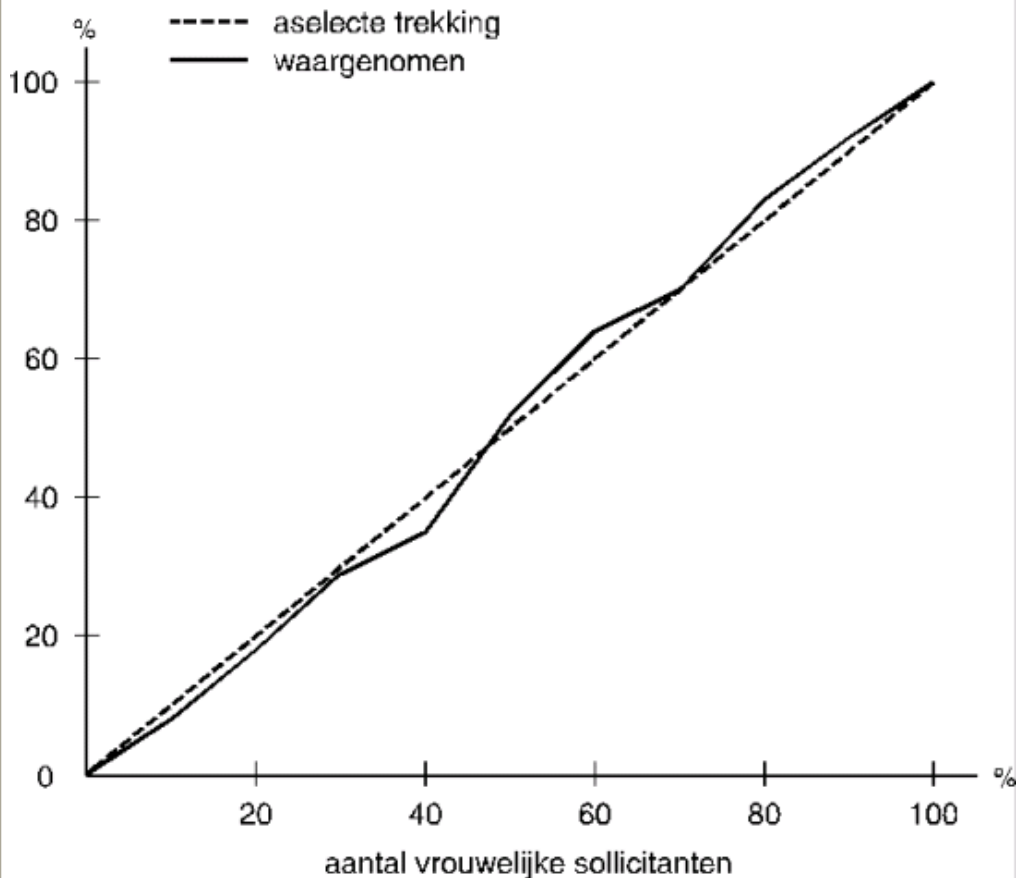
Samenvattend, geslachtssegmentatie is de norm en niet de uitzondering. De keuzevrijheid van werkgevers wordt in hoge mate beperkt door het selectieve aanbod van mannen of vrouwen.

Vacaturekenmerken

We hebben ook onderzocht welke vacaturekenmerken de geslachtssamenstelling van de groep sollicitanten bepalen. De resultaten geven aan dat vrouwen naar verhouding minder solliciteren naar vaste banen, indien er specifieke werkervaring wordt gevraagd, er grenzen worden gesteld aan de leeftijd van de sollicitant en indien de onderneming (organisatie) groter is. Verder blijkt dat vrouwen minder dan mannen naar banen solliciteren waarvoor een universitair of HBO diploma wordt gevraagd. Indien er echter een HAVO/VWO diploma wordt gevraagd dan solliciteren er relatief meer vrouwen. Deze resultaten suggereren dat vrouwen vaker solliciteren naar banen die minder specifieke eisen stellen aan de werknemer (maar die ook minder betalen of minder toekomstperspectief bieden). De resultaten geven verder aan dat de verschillen tussen de sectoren groot zijn. Vergeleken met de dienstensector solliciteren vrouwen zeer weinig naar banen binnen de industrie, transport of de bouw. De verschillen tussen de dienstensector en de overheidssector zijn nihil.

Aanname

De geslachtssamenstelling van de groep sollicitanten bepaalt natuurlijk in hoge mate of de werkgever een man of een vrouw aanneemt. In het geval dat alle sollicitanten van hetzelfde geslacht zijn is het geslacht van de nieuwe werknemer zelfs volkomen bepaald door het aanbod van sollicitanten. In [figuur 2](#) is het waargenomen gemiddeld percentage aangenomen vrouwelijke sollicitanten afgezet tegen het percentage vrouwelijke sollicitanten per vacature. Verder is in [figuur 2](#) het verwachte percentage aangenomen vrouwen opgenomen onder de veronderstelling dat werkgevers het geslacht van de nieuwe werknemer aselekt kiezen. Indien werkgevers geen onderscheid maken naar het geslacht van de sollicitanten dan moet het percentage aangenomen vrouwelijke sollicitanten gelijk zijn aan het verwachte percentage vrouwelijke sollicitanten. Uit [figuur 2](#) blijkt duidelijk dat dit het geval is. Dus is, gegeven een sollicitatie, de kans dat een vrouw of man wordt aangenomen ongeveer even groot. Verdere statistische analyse toont aan dat dit resultaat niet van vacaturekenmerken afhangt ⁶.



Figuur 2. Het percentage aangenomen vrouwen als functie van het percentage vrouwelijk sollicitanten

Zodoende lijkt het erop dat de factoren die bepalen of er een vrouw of man wordt aangenomen, dezelfde zijn als de factoren die de geslachtssamenstelling in de groep sollicitanten bepalen. De kans om een sollicitant van een bepaald geslacht aan te nemen wordt daarom bepaald door de geslachtssamenstelling van de groep sollicitanten die zich zelf gekozen hebben op basis van baankenmerken (bijvoorbeeld minimale aanname eisen en de sector waarin de vacature zich bevindt).

Onze resultaten geven aan dat mannen en vrouwen dezelfde kans hebben om te worden aangenomen, gegeven dat zij solliciteren. Deze gevolgtrekking spreekt andere studies die concluderen dat vrouwen gediscrimineerd worden niet tegen. Het is mogelijk dat baanzoekers bewust zijn van eventueel discriminerend gedrag van werkgevers en dit bij hun zoek-gedrag meenemen. Dit kan er toe leiden dat mannen en vrouwen dezelfde kans hebben om te worden aangenomen, nadat ze zelf de beslissing hebben genomen om te solliciteren.

Conclusies

In dit artikel hebben we laten zien dat de meerderheid van de werkgevers wordt geconfronteerd met een groep sollicitanten die alleen maar uit mannen of alleen maar uit vrouwen bestaat. Verder blijkt dat mannen en vrouwen dezelfde kans hebben om te worden aangenomen, gegeven een sollicitatie. De kans dat een werknemer van een bepaald geslacht wordt aangenomen is daardoor bepaald

door de geslachtssamenstelling van de groep sollicitanten, die zich zelf hebben geselecteerd op basis van baankenmerken en minimale aanname eisen. Discriminatie sluiten we echter niet uit

1 Zie bijvoorbeeld de artikelen in het themanummer van *ESB* van 20 april 1994.

2 Zie bijvoorbeeld E.P. Lazear en S. Rosen, Male-female wage differentials in job ladders, *Journal of Labor Economics*, 1990, S106-S123 of G. Renes G. en G. Ridder G. Are women overqualified? *Labour Economics*, 1995, blz. 3-18.

3 Zie D.R. Jones en G.H. Makepeace, Equal worth, equal opportunities: pay and promotion in an internal labour market, *Economic Journal*, 1996, blz. 401-409.

4 Zie bijvoorbeeld S.W. Polachek, Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure, *Review of Economics and Statistics*, 1981, blz. 60-69.

5 Voor verdere informatie over deze enquête, zie G. Russo, *Firms' recruitment behaviour: an empirical investigation of the use of search channels, the rate of arrival of applicants, and the spatial radius of search*, Thesis Publishers, nr. 129, 1996.

6 De analyse sluit niet volkomen uit dat vrouwen een kleinere kans hebben om te worden aangenomen als er specifieke werkervaring wordt gevraagd. Het kan zijn dat werkgevers meer werkervaring van vrouwen vragen of dat vrouwelijke sollicitanten gemiddeld minder werkervaring hebben. Verder sluit de analyse niet uit dat vrouwen een iets kleinere kans hebben om te worden aangenomen voor overheidsbanen. Dit laatste is opmerkelijk gegeven de beoogde positieve discriminatie van vrouwen door de overheid.