
Wie heeft voorrang op de arbeidsmarkt? Wat is de impact van leeftijd, geslacht, herkomst of een fysieke beperking van sollicitanten op het selectiegedrag van werkgevers?

Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S. & Lamberts, M. 2012a. *Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards?* Leuven: HIVA-KU Leuven.

Lamberts, M. & Eeman, L. 2012. *De 'gatekeepers' op de arbeidsmarkt.* Leuven: HIVA-KU Leuven.

Op 5 september 2012 stelde het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR, 2012) de resultaten van de 'Diversiteitsbarometer werk' voor. Doelstelling van dit project: een structureel meetinstrument uitwerken dat op een wetenschappelijk onderbouwde manier een stand van zaken van de diversiteit op vlak van tewerkstelling in België weergeeft.

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 HIVA-studies waarnaar verwezen wordt, bespreken we hier kort.

Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards

In het onderzoeksrapport 'Wie heeft voorrang: jonge Turken of prille grijsaards' (Capéau et al.,

2012a; 2012b) worden de resultaten besproken van een onderzoek naar het selectiegedrag van werkgevers in België. Op basis van correspondentietests werd gekeken naar mogelijke verschillen in behandeling van kandidaten met verschillende persoonskenmerken (naar geslacht, leeftijd, origine, fysieke beperking of zwangerschap) en dit in de eerste fase van het selectieproces, namelijk het al dan niet uitgenodigd worden voor een verdere selectiestap op basis van een sollicitatiebrief en cv.

In totaal werden 854 (publiek geadverteerde) vacatures toevallig geselecteerd. Het betrof vacatures van werkgevers (niet behandeld door een uitzend- of selectiebureau) verspreid over heel België, in verschillende economische sectoren en voor een ruim aantal beroepen en functies.

Per vacature werden twee fictieve sollicitatiebrieven (met curriculum vitae) opgesteld en verstuurd. Deze twee cv's en sollicitatiebrieven werden, op de bedoelde persoonskenmerken na (geslacht, leeftijd, origine en/of de vermelding van een fysieke beperking of zwangerschap), zo identiek mogelijk gehouden en afgestemd op de vereisten van de vacature (op vlak van opleiding, talenkennis, vaardigheden, ervaring (voor zover onafhankelijk van de leeftijd), huidige werksituatie, hobby's, enzovoort). Dit resulteerde in het versturen van 1 708 fictieve sollicitatiebrieven met cv's.

Steeds was een van de kandidaten een man van Belgische origine, 35 jaar oud (referentietype). De andere, fictieve kandidaat kon verschillen van het referentietype naar geslacht, leeftijd, origine en kon een fysieke beperking hebben. Er werden zo 56 verschillende types van sollicitanten onderscheiden: voor twee geslachten (man en vrouw) en vier leeftijden (23, 35, 47 en 53 jaar) waren er zes mogelijke types van nationale herkomst (Belgisch, Italiaans, Congolees, Turks, Marokkaans met Marokkaanse en Belgische nationaliteit) en sollicitanten die al dan niet melding maakten van een fysieke beperking. Er werden ook kandidatuurstellingen van jongere (23 en 35 jaar) vrouwen (van Belgische herkomst) uitgezonden waarbij in de sollicitatiebrief vermeld werd dat de persoon in kwestie zwanger was. In totaal werden zo 58 types van sollicitanten onderscheiden. De verschillende sollicitantentypes werden op een toevallige wijze aan de geselecteerde vacatures toegewezen.

De reactie op de sollicitatie werd geregistreerd: werd de kandidaat al dan niet uitgenodigd voor een volgende stap in de selectieprocedure? Dit resulteerde in vier mogelijke scenario's per vacature: ofwel werden beide kandidaten gelijk behandeld (beiden werden uitgenodigd of beiden werden niet uitgenodigd), ofwel werden ze ongelijk behandeld (slechts een van beiden werd uitgenodigd; ofwel het referentietype, ofwel de andere kandidaat). Indien slechts een van beiden uitgenodigd werd, kunnen we spreken van een discriminatievoordeel voor de kandidaat die uitgenodigd werd en een discriminatienadeel voor diegene die niet uitgenodigd werd.

We analyseerden of de factoren geslacht, leeftijd, herkomst, fysieke beperking en zwangerschap

bijdroegen tot een verklaring van het onderscheid dat de selectieverantwoordelijken maakten, wanneer ze slechts een van beide kandidaten selecteerden.

De afzonderlijke bijdragen van de dimensies geslacht, leeftijd, herkomst, fysieke beperking en zwangerschap tot de kans op een discriminatievoordeel werden ingeschat met behulp van regressieanalyse (cumulatieve probits). We gebruikten de techniek regressieanalyse ook omdat er naast de elementen in het cv en de sollicitatiebrief, die we zelf onder controle hadden, tal van andere factoren (die we niet onder controle hadden) het uitnodigingsgedrag van de selectieverantwoordelijke kunnen beïnvloeden. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat in bepaalde beroepen/sectoren er relatief meer sollicitanten worden geselecteerd (cf. knelpuntvacatures). Er kan ook niet uitgesloten worden dat voor sommige vacatures een gemiddeld hoger aantal sollicitanten worden uitgenodigd dan voor andere vacatures. Dit kan veroorzaakt worden door een kenmerk van de vacature (cf. meervoudige vacature) of door het gedrag van de selectieverantwoordelijke. Regressieanalyse laat toe om de invloed van dergelijke interfererende factoren af te zonderen van de invloed van de persoonskenmerken.

De resultaten van deze oefening waren opmerkelijk en bevestigden wat reeds, vaak intuïtief aanvoeld werd door kandidaten: we stelden vast dat zowel personen van vreemde herkomst als oudere werkzoekenden een beduidend hogere kans hadden op een discriminatienadeel – louter omwille van hun herkomst of leeftijd – door het gestelde gedrag van de selectieverantwoordelijken.

Zo stelden we vast dat de kans dat een 47-jarige of 53-jarige niet geselecteerd wordt, terwijl de andere sollicitant wel wordt geselecteerd (kans op discriminatienadeel) 7 à 8 procentpunten hoger ligt dan diezelfde kans voor 35-jarigen (figuur 1). Omgekeerd is de kans dat een 47-jarige of 53-jarige geselecteerd wordt, terwijl de andere sollicitant niet werd geselecteerd (kans op discriminatievoordeel) ruim 4 procentpunten lager dan diezelfde kans voor 35-jarigen (figuur 2). Tussen 35- en 23-jarigen waren de verschillen onbeduidend.

Ook personen van Italiaanse of Congolese herkomst ervaren een beduidend grotere kans van

bijna 9 procentpunten op een discriminatienadeel ten opzichte van personen van Belgische afkomst (figuur 1). Omgekeerd is de kans dat zij wel worden uitgenodigd en de andere sollicitant niet ten gevolge van hun herkomst (kans op discriminatievoordeel), 5,5 procentpunten lager dan diezelfde kans voor personen van Belgische herkomst (figuur 2). De verschillen tussen Belgen en personen van Turkse en Marokkaanse nationale herkomst zijn kleiner. Toch doet een Marokkaanse afkomst de kans om zelf niet geselecteerd te worden, terwijl de andere wel wordt geselecteerd (kans op discriminatienadeel), stijgen met 5 à 6 procentpunten vergeleken met personen van Belgische herkomst. Voor een persoon van Turkse herkomst stijgt de kans op een discriminatienadeel met 4 procentpunten ten opzichte van de Belgen (maar is het minder zeker dat we dit verschil wel echt aan de herkomst kunnen toeschrijven). De kans om geselecteerd te worden terwijl de andere niet wordt geselecteerd (discriminatievoordeel) daalt met 3 à 4 procentpunt ten gevolge van een

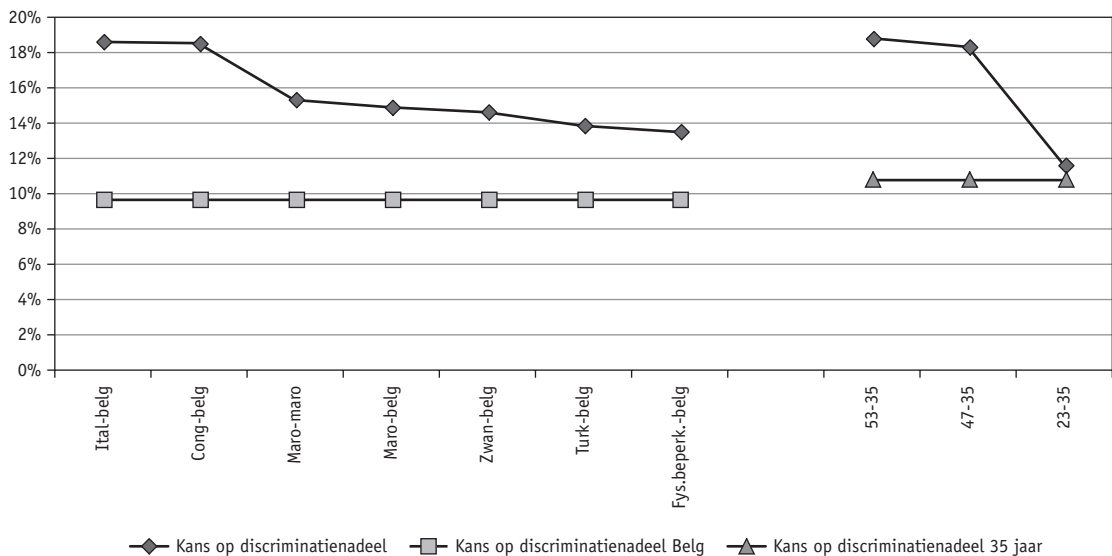
Turkse of Marokkaanse herkomst, vergeleken bij een Belgische.

Personen die in het cv een fysieke beperking melden, hebben een bijna 4 procentpunten hogere kans op een discriminatienadeel en 3 procentpunten minder kans op discriminatievoordeel. Het melden van zwangerschap leidde op zich wel tot een beduidend hogere kans op discriminatienadeel van 5 procentpunten en een daling van de kans op discriminatievoordeel met bijna 4 procentpunten. De verschillen met betrekking tot deze persoonskenmerken zijn echter maar matig betrouwbaar.

Deze resultaten tonen aan dat de selectieverantwoordelijken rekening hielden met de verschillen in leeftijd en herkomst van de sollicitant (en ook in mindere mate met de vermelding van een fysieke beperking of zwangerschap door de sollicitant) op het eerste moment van selectie en louter door deze kenmerken hun selectiegedrag lieten beïnvloeden.

Figuur 1.

Kans op discriminatienadeel: herkomst, fysieke gesteldheid en leeftijd

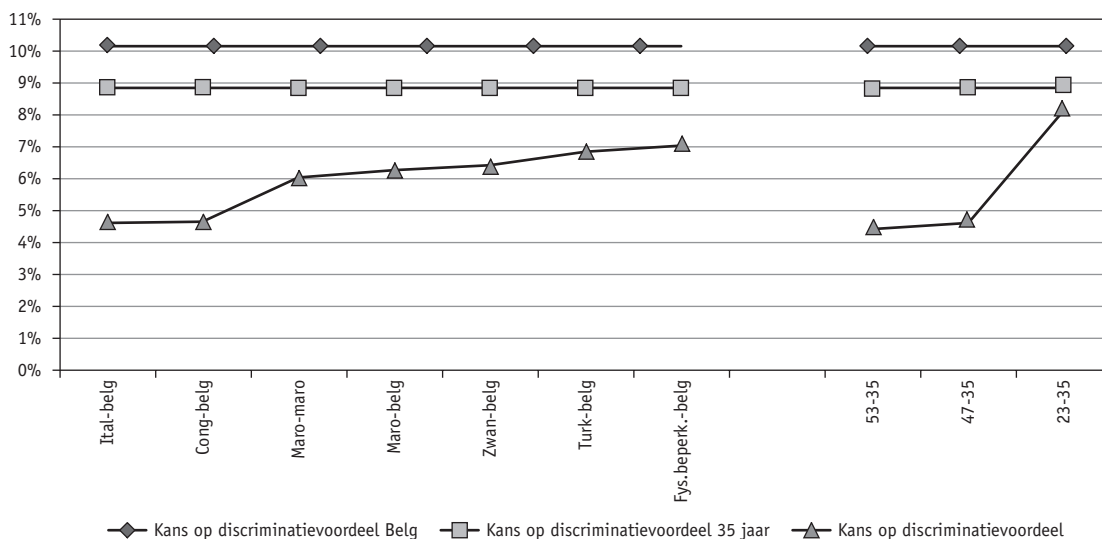


Noten: Ital-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Italiaanse herkomst; Cong-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Congolese herkomst; Maro-Marok: Persoon met Marokkaanse nationaliteit van Marokkaanse herkomst; Maro-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Marokkaanse herkomst; Zwan-Belg: Zwangere persoon van Belgische herkomst; Turk-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Turkse herkomst; Fys.beperk.-Belg: Persoon van Belgische herkomst met fysieke beperking.

Bron: Databestand correspondentietests 2011, HIVA

Figuur 2.

Kans op discriminatievoordeel: herkomst, fysieke gesteldheid en leeftijd



Noten: Ital-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Italiaanse herkomst; Cong-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Congolese herkomst; Maro-Marro: Persoon met Marokkaanse nationaliteit van Marokkaanse herkomst; Maro-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Marokkaanse herkomst; Zwan-Belg: Zwangere persoon van Belgische herkomst; Turk-Belg: Persoon met Belgische nationaliteit van Turkse herkomst; Fys.beperk.-Belg: Persoon van Belgische herkomst met fysieke beperking.

Bron: Databestand correspondentietests 2011, HIVA

Een mogelijke verklaring voor deze vaststelling kan schuilen in statistische discriminatie. De zogenaamde 'gatekeepers' (diegenen die de selectiebeslissingen nemen) beschikken tijdens deze eerste fase over weinig informatie op basis waarvan toekomstig gedrag en arbeidsprestaties kunnen voorspeld worden. Hierdoor bestaat de kans dat op dit moment in het selectieproces meer belang gehecht wordt aan niet-jobrelevante kenmerken (leeftijd, herkomst, enzovoort). De beeldvorming die men heeft over een bepaalde groep kan dan al dan niet bewust meespelen in het nemen van een eerste beslissing. De gatekeeper (en zijn/haar houding naar bepaalde doelgroepen toe) kan dus een zeer belangrijke rol spelen in het al dan niet openstellen van deuren naar doelgroepen toe. Een objectieve, degelijke en sterk uitgewerkte wervings- en selectieprocedure kan dit risico op statistische discriminatie verminderen.

Het doel van een wervingsprocedure is het bereiken van de juiste kandidaten via de juiste wervingskanalen en met de juiste wervingsboodschap. Het

doel van een selectieprocedure is het verzamelen van informatie die toelaat om toekomstig gedrag en toekomstige arbeidsprestaties zo goed mogelijk te kunnen voorspellen en op basis hiervan een degelijk onderbouwde selectiebeslissing te kunnen nemen. Er is steeds onzekerheid aanwezig over de te verwachten arbeidsprestaties van de kandidaten maar via een degelijk uitgewerkte selectieprocedure (bepalen van selectiecriteria op basis van een functiebeschrijving en competentieprofiel, bepalen van methodes om deze criteria te toetsen en het nemen van een onderbouwde selectiebeslissing) tracht men deze onzekerheidsmarge zo klein mogelijk te houden. Bij onvoldoende/onvolledige informatie kan statistische discriminatie een rol spelen.

De 'gatekeepers' op de arbeidsmarkt

Maar hoe verloopt de wervings- en selectieprocedure doorgaans in Belgische organisaties? We lieten de personeelsverantwoordelijken zelf aan het woord in het onderzoeksrapport 'De gatekeepers

op de arbeidsmarkt' (Lamberts & Eeman, 2012). 450 personeelsverantwoordelijken in Belgische organisaties (gestratificeerde steekproef, naar regio, sector en bedrijfsgrootte) werden telefonisch bevroegd over de wijze waarop werving en selectie vorm krijgt in hun organisatie, over de rol van de verschillende gatekeepers en hun houding tegenover bepaalde doelgroepen, over de aanwezigheid van een beleid dat gelijke kansen of diversiteit ondersteunt in hun organisatie, enzovoort. Deze bevindingen werden aangevuld met de resultaten van 23 diepte-cases. We lichten hier enkele van de voornaamste bevindingen verder toe.

De resultaten illustreren dat organisaties voornamelijk een beperkte selectieprocedure hanteren met eerder subjectieve selectiemethodes (beoordeling van brief en cv, en een selectie-interview waren voorzien in bijna alle bevroegde organisaties). In ongeveer de helft van de organisaties werd ook beroep gedaan op een praktische proef of vaardigheidstesten. Opmerkelijk was dat ongeveer vier op de tien van de bevroegde organisaties aangeven (zowel bij de selectie van arbeiders-, bediende- als kaderfuncties) ook terug te vallen op hun intuïtie en buikgevoel. We stelden duidelijke verschillen vast naar organisatiegrootte en regio: kleinere organisaties en Waalse/Brusselse organisaties gebruiken doorgaans een minder uitgebreide selectiebat-terij (in vergelijking tot respectievelijk grotere en Vlaamse organisaties).

Het hanteren van een beperkte, eerder subjectieve selectieprocedure houdt het risico in dat de houding, beeldvorming en vooroordelen van gatekeepers (personeelsverantwoordelijken en anderen) een rol spelen. Wat zeggen de gatekeepers hier zelf over? We polsten naar de invloed die bepaalde kenmerken zoals geslacht, leeftijd, nationaliteit, huidskleur, ... volgens de gatekeepers hebben op het al dan niet geselecteerd worden voor een arbeiders-, bediende- of kaderfunctie. De resultaten zijn opmerkelijk.

Wat geslacht betreft, stellen we vast dat toch nog 20,5% van de bevroegde selectieverantwoordelijken aangeeft dat geslacht een rol speelt bij selectie voor arbeidersfuncties. Zowel voor bediende- als voor kaderfuncties stelt 10,9% van de bevroegde selectieverantwoordelijken dat het geslacht van de kandidaat een invloed heeft.

Nog 'straffer' zijn de bevindingen naar leeftijd: 44,9% van de bevroegde selectieverantwoordelijken stelt dat de leeftijd van de kandidaat een invloed heeft op de selectiekansen voor arbeidersfuncties. Bij bediende- en kaderfuncties speelt leeftijd nog vaker een rol namelijk in respectievelijk 46,1% en 45,4% van de bevroegde organisaties.

We polsten eveneens naar de invloed van nationaliteit of origine en van de huidskleur van de kandidaat. Zowel bij vacatures voor arbeiders-, bediende- als kaderfuncties stelt ongeveer 9% van de bevroegde selectieverantwoordelijken dat de nationaliteit/origine van de kandidaat een beperkte (en in sommige gevallen ook sterke) invloed heeft tijdens de selectie. De huidskleur speelt voor 5% van onze selectieverantwoordelijken een rol op het moment van selectie.

Naast origine en huidskleur, stelden we ook de vraag of de religieuze overtuiging van de kandidaat en specifieke uiterlijkheden zoals het dragen van een hoofddoek van invloed zijn op het al dan niet geselecteerd worden. Zo stelt ongeveer 8 à 10% van de bevroegde selectieverantwoordelijken dat de religieuze overtuiging van de kandidaat een beperkte, tot in sommige gevallen sterke, invloed heeft op de selectiebeslissing. Daarnaast geeft zelfs 44,2% van de selectieverantwoordelijken aan dat specifieke uiterlijkheden zoals het dragen van een hoofddoek een beperkte of sterke invloed heeft op de selectiebeslissing bij arbeiders. De helft van de selectieverantwoordelijken geeft aan dat specifieke uiterlijkheden zoals het dragen van een hoofddoek een beperkte of sterke impact hebben op de selectiekansen van bedienden (49,1%) en kaderleden (49,6%).

Ten slotte stelt 9% van de gatekeepers dat het in dienst nemen van personen van vreemde herkomst meer risico's inhoudt dan een andere aanwerving; 8% stelt dat personen van vreemde herkomst meer moeite zullen moeten doen om hen te overtuigen van hun capaciteiten. En 14% van de gatekeepers stelt dat oudere werkzoekenden meer moeite zullen moeten doen dan jongere werkzoekenden om hen te overtuigen van hun capaciteiten.

Het verder sensibiliseren van gatekeepers en organisaties om werk te maken van degelijk uitgewerkte en objectieve selectieprocedures en van

bewustmaking rond de aanwezigheid van onbewuste drempels en mechanismen die bepaalde doelgroepen systematisch uitsluiten, kan de instroom van doelgroepen in organisaties vergroten. Van belang hierbij is dat niet alleen de personeels- of selectieverantwoordelijke een gatekeeper-rol heeft in de organisatie: de finale selectiebeslissing valt vaak onder de eindverantwoordelijkheid van de direct leidinggevende. Het betrekken van iedereen die betrokken is bij de instroom van nieuwe medewerkers is dan ook nodig om de drempels voor bepaalde doelgroepen te kunnen verlagen.

*Miet Lamberts
Lieve Eeman
Steven Groenez
HIVA – KU Leuven*

*Bart Capéau
ECARES – ULB*

Bibliografie

- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S. & Lamberts, M. 2012b. *Gedragstesten en het meten van discriminatie*. Leuven: HIVA-KU Leuven.
- CGKR 2012. *Diversiteitsbarometer Werk*. Brussel: CGKR.