

Uitzendbureaus geven autochtone werkzoekenden de voorkeur

Andriessen, I., Nievers, E. & Dagevos, J. 2012. *Op Achterstand*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Dat discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt weten we. Dat is inmiddels aangetoond in heel wat studies. Hoe de uitzendbranche er op dit terrein voorstaat, is echter heel wat minder duidelijk. Daarom stuurden we fictieve werkzoekenden op pad. Deze acteurs hadden allemaal hetzelfde cv bij zich en waren getraind om hetzelfde over te komen op intercedenten. Ondanks alle overeenkomsten maakten uitzendbureaus toch een onderscheid op basis van etnische achtergrond: de autochtone werkzoekenden kregen fors vaker een baan aangeboden dan de niet-westerse werkzoekenden.

Discriminatie bij uitzendbureaus?

Niet-westerse migranten hebben een achterstand op de arbeidsmarkt: ze zijn, ook met dezelfde kenmerken, vaker werkloos en vaker afhankelijk van een tijdelijk contract dan autochtone Nederlanders. Dit blijkt opnieuw uit ons laatste rapport 'Op Achterstand', over discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt (Andriessen et al., 2012). Discriminatie is een mogelijke verklaring voor de achterstand. Maar ook andere kenmerken kunnen een rol spelen. Te denken valt aan Nederlandse taalbeheersing of het beschikken over de juiste netwerken. Door het uitvoeren van praktijktests kunnen zulk soort andere verklaringen worden uitgesloten. In praktijktests worden sollicitanten vergelijkbaar gemaakt, behalve op het cruciale punt: de etnische achtergrond. Als er dan toch verschil wordt gemaakt tussen de kandidaten, dan

wordt er dus geselecteerd op etnische achtergrond.

In Nederland zijn er inmiddels heel wat studies geweest die gebruik hebben gemaakt van praktijktests en daarmee het voorkomen van discriminatie hebben aangetoond. Deze studies hebben zich tot nu toe vooral gericht op werkgevers. De uitzendbranche is veelal onderbelicht gebleven. Uitzendbureaus zijn een belangrijke

werkgever voor niet-westerse migranten. Volgens het CBS waren alle niet-westerse herkomstgroepen drie tot vijf keer vaker werknemer in de uitzendbranche dan autochtone Nederlanders (CBS, 2010). Ondanks hun relatief hoge participatiegraad vermoeden niet-westerse migranten discriminatie door uitzendbureaus (Nievers, 2010). Of hiervan werkelijk sprake is toetsten we door het uitvoeren van praktijktests onder uitzendbureaus.

Praktijktests: gelijke werkzoekenden, gelijke kansen?

Twintig acteurs, tien mannen en tien vrouwen, gingen bij uitzendbureaus langs en vroegen om werk. De acteurs waren zo gelijk mogelijk gemaakt: ze hadden ten eerste precies hetzelfde cv bij zich. Dit cv vermeldde een afgeronde opleiding gericht op het beroep waar de acteur op solliciteerde en enkele

jaren werkervaring in het betreffende beroep. Het cv vermeldde als contactgegevens een mobiel telefoonnummer dat verbonden was aan een voicemail waar een boodschap achter kon worden gelaten door de intercedent. Daarnaast stond er in het cv een e-mailadres waar intercedenten berichten heen konden sturen en dat frequent door de onderzoekers werd gecheckt. Ten tweede werden de acteurs getraind in wat zij moesten zeggen en hoe zij zich moesten gedragen. Zo stapten de acteurs allemaal op dezelfde manier een uitzendbureau binnen, liepen op een intercedent toe en stelden zich voor: "Goedendag, mijn naam is [. ...]. Ik zag een vacature op het internet en daar wil ik graag op reageren." Naast volume, spreek- en looptempo werd er getraind op inhoudelijke vragen. Hiertoe leerden de acteurs de antwoorden uit het hoofd op een lijst van meest gestelde vragen door intercedenten. Zo werd zoveel mogelijk gewaarborgd dat in vergelijkbare situaties de acteurs zich ook hetzelfde zouden gedragen. Het verschil tussen de acteurs betrof de etnische achtergrond: we beschikten over autochtoon Nederlandse, Turkse, Marokkaanse, Surinaamse en Antilliaanse acteurs. Alle acteurs spraken accentloos Nederlands en zagen er representatief uit. Dezelfde uitzendbureaus werden door acteurs met wisselende achtergronden (geslacht en etnische achtergrond) bezocht, met tussenpozen van enkele weken. Het was niet zo dat een autochtone en een niet-westerse acteur hetzelfde uitzendbureau vlak na elkaar bezochten en op dezelfde vacature reageerden. Omdat de acteurs precies hetzelfde cv bij zich hadden, zou dat te veel zijn opgevallen. Op één dag bezocht één enkele acteur de geselecteerde uitzendbureaus. Dezelfde uitzendbureaus werden op een andere dag door een andere acteur bezocht.

In de periode van mei tot december 2011 werden in totaal 460 bezoeken aan uitzendbureaus afgelegd. Een deel van deze bezoeken had direct resultaat: bij 16% ervan werd de kandidaat afgewezen, bij 29% was er sprake van een baanaanbod. In dit laatste geval gaf de intercedent aan dat wat hem/haar betrof de kandidaat geschikt was voor de vacature en zou worden voorgesteld aan de werkgever. Bij meer dan de helft van de bezoeken was er nog geen uitsluitsel over de bemiddeling van een sollicitant. Het resultaat van deze bezoeken kon bijvoorbeeld zijn: de intercedent zegt nu geen werk te hebben, maar belooft contact op te nemen als dat er weer is; of de intercedent zegt dat sollicitant

zich moet inschrijven via de site en daar op vacatures moet reageren. Voor deze sollicitanten is via e-mail contact met de intercedent gezocht om meer duidelijkheid te krijgen over de kans op bemiddeling naar werk. Wanneer er een afspraak met de intercedent was gemaakt om op een later tijdstip terug te komen werd deze afspraak afgezegd met een excuus (bijvoorbeeld: er is een collega ziek op het werk, ik moet invallen). De sollicitant maakte vervolgens nogmaals kenbaar zeer geïnteresseerd te zijn in de specifieke vacature of in bepaald werk en gaf aan graag te worden bemiddeld. Ook werd nogmaals het cv bijgevoegd, ongeacht of de intercedent daar specifiek om had gevraagd. Sollicitanten schreven zich desgevraagd in via internet. Wanneer de intercedent had aangegeven zelf contact op te nemen werd geen actie ondernomen, maar afgewacht of dit daadwerkelijk gebeurde.

Resultaten: meer kans voor autochtone werkzoekenden

Het bezoek aan het uitzendbureau en eventuele vervolgcities, zoals het online inschrijven van de acteurs op de website van het uitzendbureau, leidde voor 46% van de autochtone acteurs tot kans op een baanaanbod. De intercedente had in dat geval toegezegd dat ze de acteur zou voorstellen aan de werkgever. Van de niet-westerse acteurs kreeg maar 28% werk aangeboden. Autochtone werkzoekenden hebben dus 1,6 keer meer kans om een baan aangeboden te krijgen via het uitzendbureau dan vergelijkbare niet-westerse werkzoekenden. Of anders gezegd: onze autochtone acteurs hadden na het bezoeken van vier uitzendbureaus twee keer een baanaanbod te pakken, terwijl de niet-westerse acteurs met precies hetzelfde cv daar zeven uitzendbureaus voor langs moesten.

Opvallend was dat de Marokkaans-Nederlandse werkzoekenden evenveel kans hadden als de autochtone werkzoekenden. Surinaamse, Turkse en Antilliaanse acteurs maakten wel minder kans dan de autochtone acteurs om werk aangeboden te krijgen. Bij de Marokkaanse Nederlanders lijkt zich het fenomeen 'subtyping' voor te doen. Het beeld dat werkgevers over Marokkaanse Nederlanders hebben is behoorlijk negatief. Zij associëren deze groep met overlast, onbetrouwbaarheid en criminaliteit (Nievers, 2010). De Marokkaanse Nederlandse

acteurs in het onderzoek passen op basis van hun voorkomen, taalgebruik en cv niet in dit stereotiepe beeld. De afwijkende individuen gaan samen een nieuw type vormen, waarop de negatieve beelden en associaties niet van toepassing zijn. Het negatieve beeld over Marokkaanse Nederlanders blijft zo wel in stand, maar de afwijkende individuen in het subtype hebben daar geen last van omdat dit beeld niet meeweegt in hun beoordeling.

Niet-westerse vrouwen blijken minder last te hebben van discriminatie dan niet-westerse mannen. Niet-westerse vrouwelijke acteurs hadden 33% kans op baanaanbod, en niet-westerse mannen nog maar 23%. Ter vergelijking: autochtone mannen hadden 40% kans en autochtone vrouwen zelfs 53%. Dat voor vrouwen de etnische achtergrond minder zwaar meetelt komt vaker naar voren in onderzoek. In een eerdere studie stuurden we vergelijkbare sollicitatiebrieven van een autochtone en een niet-westerse kandidaat naar werkgevers (Andriessen et al., 2010). We vonden hier dezelfde rangorde in kansen om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, met autochtone vrouwen op kop, en niet-westerse mannen op de laatste plaats. Ook vergelijkingen van de arbeidsmarktpositie van niet-westerse en autochtone mannen en vrouwen laat eenzelfde beeld zien: de verschillen in werkloosheid en in de afhankelijkheid van tijdelijk werk zijn kleiner tussen vergelijkbare autochtone en niet-westerse vrouwen dan tussen vergelijkbare autochtone en niet-westerse mannen.

Jongeren op de arbeidsmarkt: een kwetsbare groep

De praktijktests bij uitzendbureaus zijn uitgevoerd met jonge acteurs en hun cv's vermelden een leeftijd van 22 of 23 jaar. Zij spraken accentloos Nederlands, uit hun cv bleek dat alle opleidingen in Nederland waren gevolgd en afgerond. Goed geïntegreerde, tweede generatie jongeren hebben dus ook te maken met discriminatie. Dat niet-westerse jongeren in het algemeen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt zijn, laten cijfers over hun arbeidsmarktpositie zien. In 2011 was bijna een kwart van de niet-westerse jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar werkloos, tegen 8% van de autochtone jongeren. Dat gat in werkloosheidspercentages tussen niet-westerse en autochtone jongeren neemt in 2012 nog verder toe. Niet-westerse jongeren zijn

ook vaker afhankelijk van tijdelijk werk dan autochtone jongeren. Wanneer we de vergelijking maken tussen autochtone en niet-westerse jongeren met dezelfde kenmerken blijven er flinke verschillen bestaan.

Discriminatie terugdringen? Aanwijzingen voor beleid

Wat onze studie opnieuw laat zien, is dat discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt, hardnekkig is en niet eenvoudig is weg te nemen. Discriminatie is vaak ook moeilijk grijpbaar. Niet alleen in onderzoek, maar ook voor mensen in hun dagelijks leven: heb ik te maken gehad met discriminatie of was er iets anders aan de hand? Naast de onzekerheid van slachtoffers staat de onwetendheid van (potentiële) daders: ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt is vaak onbedoeld en onbewust. Werkgevers beseffen doorgaans niet dat zij bij de selectie van personeel gebruik maken van groepsbeelden en stereotypen om een oordeel over een individu te vellen. Dergelijke beelden zijn voor een individuele kandidaat discriminerend, omdat ze geen relatie hoeven te hebben met zijn of haar individuele eigenschappen.

Welke aanknopingspunten hebben we voor beleid om discriminatie terug te dringen? Een belangrijke aanwijzing vinden we in tests die we deden door online op vacatures bij uitzendbureaus te reageren. We lieten 263 fictieve kandidaten solliciteren op in totaal 68 vacatures die uitzendbureaus op hun websites aanboden. Per vacature reageerden gemiddeld 4 fictieve kandidaten met een vergelijkbaar cv. Zij verschilden in etnische achtergrond en/of geslacht. In deze online-tests vonden we geen verschil op etnische achtergrond, noch op geslacht. Intercedenten toonden evenveel interesse in de autochtone als in de niet-westerse kandidaten en in mannen en vrouwen. Online sollicitaties worden in de eerste fase dus enkel en alleen beoordeeld op de aanwezigheid van kerncompetenties. Hier zou van geleerd kunnen worden. Wanneer de eerste selectie enkel plaatsvindt op heldere, vooraf geformuleerde functie-relevante criteria, dan blijven (meer cultureel-gevoelige) motivaties in eerste instantie buiten het selectieproces. Discriminatie zou in latere selectiemomenten alsnog kunnen plaatsvinden, maar een eerste horde is genomen. Ook kennis over hoe

groepsbeelden en associaties meespelen in selectieprocessen van individuen kan helpen. Wanneer selecteurs zich ervan bewust zijn dat zij gebruik maken van hun (onbewuste) associaties en beelden over een groep waartoe zij de sollicitant rekenen, kunnen zij daar ook actief vraagtekens bij zetten. Geldt dit beeld wel voor dit individu? Hoe weet ik dat? Het doel van bewustwording moet zijn dat selecteurs zich meer concentreren op de functie-relevante kenmerken en minder op associaties en groepsbeelden. Discriminatie helemaal uitbannen is wellicht een illusie, maar zeker met de huidige economische crisis blijft aandacht voor het probleem geboden. Juist in economisch minder gunstige tijden steekt discriminatie de kop op, en daarbij treft de economische teruggang vooral jonge niet-westerse migranten hard. De noodzaak om aandacht te besteden aan de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen is dus zeker niet verdwenen.

Iris Andriessen
Sociaal en Cultureel Planbureau

Bibliografie

- Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L. & Dagevos, J. 2010. *Liever Mark dan Mohammed? Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse allochtonen via praktijktests*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. 2010. *Jaarrapport Integratie 2010*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Nievers, E. 2010. Personeelsselecteurs over niet-westerse migranten en discriminatie op de arbeidsmarkt. In E. Nievers & I. Andriessen (Eds.), *Discriminatiemonitor niet-westerse allochtonen op de arbeidsmarkt*: 52-85. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.