

Miet Lamberts*

'Ze vragen zoveel aandacht, meneer'

Tewerkstelling en werving van laaggeschoolden en kansarmen

Vanaf de jaren zeventig tot midden jaren tachtig kende België een sterke stijging van de werkloosheid. Na 1985 daalde de werkloosheidsgraad. Maar het aandeel langdurig werklozen (langer dan één jaar werkloos) bleef stijgen. Er ontstond een zeer heterogene restgroep van werkzoekenden die zelfs gedurende een periode van economische heropleving geen aansluiting vond met de arbeidsmarkt. De huidige recessie maakt de situatie van deze risicogroep nog problematischer. De laatste jaren werden dan ook verschillende inspanningen geleverd om de arbeidsmarktparticipatie van deze risicogroepen te bevorderen. Van overheidswege werden verschillende tewerkstellingsbevorderende maatregelen uitgewerkt (0,18%-0,25%-maatregel, vermindering van werkgeversbijdragen bij het aannemen van bepaalde categorieën werkzoekenden ...). Bijscholingsinitiatieven werden uitgebreid of opgestart. Ook naar bemiddeling toe nam de overheid nieuwe initiatieven (Weer-Werkactie, jobclubs). Daarnaast werden ook verschillende lokale projecten en privé-initiatieven uit de grond gestampt. De aandacht ging vooral uit naar de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, naar de risicogroepen zelf. En dit niet alleen in de praktijk maar ook in onderzoek. Onderzoek over de vraagzijde van de arbeidsmarkt op het niveau van de ondernemingen is en blijft beperkt. Maar om een efficiënt tewerkstellingsbeleid te kunnen voeren is het van belang om de houding van werkgevers ten opzichte van de risicogroepen te kennen. Het hier gepresenteerde onderzoek voorziet in deze lacune.

Probleemstelling

In het hier beschreven onderzoek hebben we het begrip 'risicogroepen' vertaald naar twee groepen werkzoekenden: laaggeschoolden (lager onderwijs/lager secundair onderwijs) en kansarmen (dit zijn personen die niet alleen langdurig werkloos zijn maar die bovendien nog met andere financiële, psychische en/of sociale problemen te kampen hebben). Omwille van de overlap tussen deze twee groepen hebben we vooral aandacht besteed aan vacatures voor laaggeschoolden en aan het tewerkstellings- en wervingsbeleid voor deze groep. Daarnaast werd onderzocht in welke mate bepaalde eigenschappen van kansarme werkzoekenden het wervings- en selectieproces beïnvloeden.

We poogden een antwoord te formuleren op de volgende onderzoeksvragen:

- worden *laaggeschoolden* nog gevraagd en aangeworven?
- hoe verloopt de werving van *laaggeschoolden*?
- wat is de houding van werkgevers ten opzichte van *laaggeschoolden* bij selectie?
- in welke mate worden werkgevers (en uitzendconsulenten) door bepaalde kenmerken weerhouden om *kansarmen* in dienst te nemen?
- welke gevolgen worden verwacht bij aanname van *kansarmen*?
- in welke mate zijn de tewerkstellingsmaatregelen ter bevordering van tewerkstelling van risicogroepen, uitgevaardigd door de overheid, gekend? In welke mate worden ze gebruikt en hoe worden ze geëvalueerd?

Methode

Er werden twee postenquêtes afgenomen, één bij werkgevers uit diverse sectoren en een tweede bij uitzendconsulenten van Vlaamse uitzendkantoren

* Miet Lamberts is wetenschappelijk medewerker aan het Hoger Instituut voor de arbeid.

aangesloten bij UPEDI, de beroepsvereniging van private uitzendkantoren. Uitzendarbeid wordt door bedrijven immers meer en meer gehanteerd als flexibele tewerkstellingsvorm. We wilden dan ook nagaan of uitzendarbeid tewerkstellingsmogelijkheden biedt voor laaggeschoolden en kansarmen.

Bevraging van werkgevers

De bedrijven die we wensten te onderzoeken dienden aan de volgende vereisten te voldoen: meer dan vijf werknemers in dienst hebben, gevestigd zijn in de Vlaamse regio en behoren tot sectoren waar een groot aandeel laaggeschoolden tewerkgesteld wordt.

Aan de hand van de databank HIVAGEM/HIVASER (Defeyt e.a. 1990) werd nagegaan in welke sectoren laaggeschoolden tewerkgesteld werden. Die sectoren werden uitgekozen waarvan het aandeel laaggeschoolden hoger lag dan het algemeen gemiddelde (48,68%). De sectoren 'winning en verwerking van niet-energetische delfstoffen en hun derivaten-chemische nijverheid' (nace 2), 'metaalverwerkende industrie/fijnmechanische en optische industrie' (nace 3), 'andere be- en verwerkende industrieën' (nace 4), 'bouwnijverheid' (nace 5) en 'vervoer en verkeer' (nace 7) werden geselecteerd. Een gestratificeerde steekproef van 1500 bedrijven werd verkregen. Omdat het onze bedoeling was om zicht te krijgen op het tewerkstellings- en wervingsbeleid voor laaggeschoolden verkozen we om verhoudingsgewijs meer bedrijven te onderzoeken uit die subsectoren waarvan uit voorgaand onderzoek bleek dat er veel laaggeschoolde tewerkgesteld werden.

In totaal werden 558 goed ingevulde enquêtes teruggestuurd. Dit betekende een aanvaardbare respons van 36,9%. De verhoudingen naar aandeel laaggeschoolden en naar bedrijfsgrootte in de groep van respondenten kwamen overeen met de verhoudingen binnen de steekproef.

Enquête bij uitzendconsulenten

Aangeschreven werden 150 uitzendkantoren, aangesloten bij UPEDI. Er werd rekening gehouden met de verdeling naar provincie en naar grootte van de uitzendorganisatie. In totaal ontvingen we 68 goed ingevulde, bruikbare enquêtes, een respons van 45,3%.

Bespreking van de resultaten

Is er nog werk voor laaggeschoolden?

- *Laaggeschoolden worden nog gevraagd*

Uit de vacature-analyse 1991 van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Openbare Arbeidsvoorziening in Vlaanderen) blijkt dat voor het merendeel van de vacatures (66,4% van de vaste en 54,9% van de tijdelijke vacatures) een laag scholingsniveau volstaat. Bovendien blijkt uit deze analyse dat vacatures voor laaggeschoolden relatief snel en gemakkelijk ingevuld worden. Hierbij dient echter de veronderstelling dat de VDAB (OAV) vooral op bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt vertegenwoordigd is, niet uit het oog verloren te worden. Zo stelt J. Denys (1993): 'Niemand zal veronderstellen dat het aandeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Openbare Arbeidsvoorziening in Vlaanderen) een representatief staal van de arbeidsmarkt vormt. Zo is het bekend dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Openbare Arbeidsvoorziening in Vlaanderen) beter scoort voor arbeiders- dan voor bediendenfuncties. Daarnaast kunnen we veronderstellen dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (Openbare Arbeidsvoorziening in Vlaanderen) beter scoort voor de lagere dan voor midden en hoger gekwalificeerde functies'. Ook de resultaten van onze onderzoek bij werkgevers tonen aan dat er nog vacante functies zijn voor laaggeschoolden: 63,3% van de door ons ondervraagde bedrijven heeft recent (eerste helft van 1991) nog één of meerdere vacature(s) voor laaggeschoolden ingevuld. Ook willen we hier in herinnering brengen dat in de steekproef een oververtegenwoordiging aanwezig was van bedrijven uit die subsectoren waarvan uit voorgaand onderzoek bleek dat er een hoog aandeel laaggeschoolden te werk gesteld werd. De resultaten dienen dan ook tegen deze achtergrond geïnterpreteerd te worden. We kunnen noch absolute uitspraken doen over de evolutie van het aantal vacatures voor laaggeschoolden, noch de vergelijking maken met het totaal aantal vacatures. Concreet gaat het over 1042 vacatures voor onder meer chauffeurs, handlangers, magazijniers, inpakkers, ... dus vooral over handarbeidersfuncties. Slechts zelden was er een vacante functie die geschikt was voor laaggeschoolde hoofdarbeid-

Tabel 1 Vacatures voor laaggeschoolden (in %) (N=861)*

Gevraagde opleiding	Opleiding aangeworvene				
	<i>Idem</i>	<i>Zelfde</i>	<i>Hoger</i>	<i>Lager</i>	
Lager onderwijs (n=325)	69,5	–	30,5	–	100,0
Lager algemeen secundair onderwijs (n=90)	65,6	12,2	8,9	13,3	100,0
Lager technisch secundair onderwijs (n=226)	73,9	9,3	10,2	6,6	100,0
Lager beroepssecundair onderwijs (n=220)	63,2	16,4	13,2	7,3	100,0

* Slechts die vacatures waarbij de opleiding van de aangeworvene bekend is.

ders/bedienden. Vermoedelijk liggen de gevraagde kwalificaties voor bediendenfuncties veel hoger dan voor arbeidersfuncties.

• *Vacatures voor laaggeschoolden worden grotendeels ingevuld door laaggeschoolden*

Uit de resultaten van ons onderzoek blijkt dat slechts een beperkt deel (7,9%) van de vacatures voor laaggeschoolden (lager onderwijs/lager secundair onderwijs) ingevuld wordt door hoger geschoolden (hoger secundair onderwijs en hoger). Deze resultaten, uitgesplitst naar opleidingsniveau, zijn opgenomen in tabel 1.

In de eerste kolom wordt weergegeven hoeveel vacatures opgevuld werden door personen die in het bezit waren van het gevraagde diploma. De tweede kolom geeft het percentage vacatures weer dat opgevuld werd door personen met hetzelfde opleidingsniveau doch die een andere opleidingsvorm (algemeen, technisch of beroeps) gevolgd hadden. Verder worden ook weergegeven het percentage vacatures dat opgevuld werd door personen met een hoger opleidingsniveau en het percentage vacatures dat opgevuld werd door personen met een lager opleidingsniveau.

Indien er een vacature was waarvoor lager onderwijs volstond, werd 30,5% van deze vacatures opgevuld door personen met een hoger opleidingsniveau (lager secundair onderwijs of hoger). Maar het bleek hier dan meestal te gaan om personen die het lager secundair onderwijs beëindigd hadden en volgens onze definitie ook als laaggeschoold beschouwd worden. Slechts 2,5% van deze vacatures werd ingevuld door een hoger geschoolde (hoger secundair onderwijs of hoger). In de mate dat we kunnen spreken over een verdringing van laaggeschoolden door hoger ge-

schoolden op het moment van aanwerving, lijken vooral personen die enkel lager onderwijs gevolgd hebben het grootste slachtoffer te zijn.

• *Vormt uitzendarbeid een tewerkstellingsmogelijkheid voor laaggeschoolden?*

Volgens de uitzendconsulenten schrijven vooral laaggeschoolden zich in als kandidaat-uitzendkracht. Uitzendkantoren weigeren ongemotiveerde kandidaten in te schrijven. Bovendien weigert een kwart van de uitzendconsulenten personen met een woelig arbeidsverleden (onderbroken loopbaan met periodes van werkloosheid) in te schrijven. Meestal schrijven laaggeschoolden zich in met de bedoeling om op die manier een vast contract te verwerven. Dit resultaat is opmerkelijk omdat laaggeschoolden via uitzendarbeid helemaal niet zo'n grote kans maken op een vast contract. Gemiddeld gezien maakt één op de zeven arbeiders-uitzendkrachten en één op de zes bedienden-uitzendkrachten kans op een vast contract. Voor laaggeschoolden ligt dit aandeel beduidend lager: slechts één op de dertien laaggeschoolde arbeiders-uitzendkrachten en slechts één op de veertien laaggeschoolde bedienden-uitzendkrachten maakt kans op een vast contract.

Uit het onderzoek naar de effecten van interimarbeid op de socio-professionele integratie van kansarme groepen (Bouverne-DeBie e.a. 1990) bleken gelijkaardige resultaten. Zij ondervroegen zowel uitzendbureaus als uitzendkrachten en hulpverleningsinstanties. Volgens hun bevindingen hebben ook kansarme kandidaat-uitzendkrachten weinig besef van hun zeer lage doorstromingskansen naar vast werk.

We zouden de lage doorstromingskansen van laaggeschoolden kunnen verklaren door te veron-

derstellen dat er voor laaggeschoolden meer werk is van tijdelijke aard. Maar uit de vacature-analyse van de VDAB (OAV) en uit de werkgevers-enquête bleek dat laaggeschoolden toch nog gevraagd en aangeworven worden op de reguliere arbeidsmarkt. Laaggeschoolden blijven ook langer dan de doorsnee kandidaat ingeschreven als kandidaat-uitzendkracht: de doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit verloopt voor laaggeschoolden blijkbaar minder vlot. Bovendien worden zij, in vergelijking met de doorsnee uitzendkracht, voor kortere perioden tewerkgesteld. Blijkbaar krijgen laaggeschoolden als uitzendkracht minder kansen dan hoger geschoolden.

Het cruciale moment: werving en selectie

In eerste instantie gaan we na via welke kanalen laaggeschoolden gezocht en aangenomen worden. Vervolgens besteden we meer aandacht aan het selectiemoment zelf. Daartoe onderzoeken we de houding van werkgevers en uitzendconsulenten tegenover laaggeschoolden. De beeldvorming over laaggeschoolden bepaalt ons inziens mee de wervings- en selectiebeslissingen ten aanzien van deze groep.

- *Effectiviteit van wervingskanalen laaggeschoolden*

Enerzijds gaan we na via welke kanalen bedrijven laaggeschoolden zoeken: de *wervingskanalen*. Dit zijn de kanalen die werkgevers hanteren om hun vacante functies bekend te maken. Anderzijds gaan we na via welk kanaal de persoon die aangenomen werd voor een bepaalde vacature, van deze vacature op de hoogte werd gebracht: het *aannamekanaal*. Op deze manier pogen we de efficiëntie van verschillende kanalen te onderzoeken: zijn de kanalen die werkgevers gebruiken om hun vacatures bekend te maken ook de kanalen waarlangs deze vacatures effectief ingevuld worden?

We onderzochten 1042 vacatures voor laaggeschoolden. Hieruit bleek dat werkgevers gebruik maken van meerdere kanalen om laaggeschoolden te werven. De VDAB (OAV) blijkt het meest frequent gehanteerde wervingskanaal: 31,3% van de vacatures voor laaggeschoolden tracht men via dit kanaal in te vullen. Ook via familie en kennissen van personeelsleden (29%), via advertenties in de streekkrant (28,8%), via spontane mondelinge sollicitaties (25,1%) en via advertenties in dag- en weekbladen (23,4%) wordt er naar nieu-

we, laaggeschoolde werknemers gezocht. Andere kanalen (interne werving, uitzendkantoor, contacten met scholen, werfreserve en spontane schriftelijke sollicitaties) worden niet zoveel gebruikt om laaggeschoolde sollicitanten te werven.

Tevens werd nagegaan via welke kanalen de uiteindelijk aangeworvenen voor deze vacatures gerecrueteerd werden. Opvallend was dat voor 22% van de onderzochte vacatures niet bekend was via welk kanaal de uiteindelijk aangeworvene gerecrueteerd was. Per vacature werden immers verschillende wervingskanalen gebruikt, waardoor het in sommige gevallen nogal moeilijk bleek om precies te weten via welk kanaal de geselecteerde gerecrueteerd werd. Van de 814 vacatures waarvan het aannamekanaal wel bekend was, bleek 18,4% ingevuld te zijn via spontane mondelinge sollicitaties, 17,8% via familie en kennissen van werknemers en 17,3% via advertenties in de streekkrant. Opvallend is dat de VDAB (OAV), als belangrijkste wervingskanaal, slechts in 10,4% van de vacatures ook effectief als aannamekanaal fungeert. Dit percentage werd ook in eerder onderzoek teruggevonden (Denys 1993).

De efficiëntie van de verschillende kanalen voor werving van laaggeschoolde sollicitanten wordt ook onderzocht door het verband na te gaan tussen de gebruikte wervingskanalen en het uiteindelijk aannamekanaal. Opmerkelijk resultaat is dat de VDAB (OAV) het meest frequent als wervingskanaal gebruikt wordt, maar dat slechts 22,4% van de vacatures waarvoor onder andere gebruik gemaakt wordt van de VDAB (OAV) ook effectief ingevuld wordt via dit kanaal. Werving via *spontane mondelinge sollicitaties* is het meest succesrijke kanaal: de helft van de vacatures waarvoor dit kanaal gebruikt wordt, wordt ook ingevuld via dit kanaal. Een ander succesrijk en veel gebruikt kanaal is werving via *familie en kennissen* van werknemers. De belangrijkheid van een informeel netwerk bij het zoeken naar en vinden van werk blijkt nogmaals uit deze resultaten (zie ook Denys 1992). Maar laaggeschoolden zijn vaak langdurig werkloos en hebben daardoor alle (informele) voeling met de arbeidsmarkt verloren. Zij beschikken vaak enkel over formele kanalen. Zo concludeert Mok (1990, p. 168): 'Naast het scholingsbeleid voor kansarme groepen en het verschaffen van allerlei premies en subsidies voor de (her)intrede van werklozen zou de overheid zich dus sterk moeten maken voor het verbeteren van de formele kanalen waarlangs

mensen aan werk kunnen geraken. De arbeidsbemiddeling, de melding van goede vacatures aan de arbeidsbureaus door de werkgevers (...) zijn enkele van de vele instrumenten die de overheid daarbij zou kunnen toepassen'.

De resultaten tonen eveneens een groot verschil in wervingsbeleid naargelang de *grootte* van de bedrijven. Grote bedrijven zullen meestal hun werfreserve raadplegen, die op basis van schriftelijke spontane sollicitaties is aangelegd. Ook de aannames gebeuren in grote bedrijven via de werfreserve en via familie en kennissen van werknemers. Kleinere bedrijven daarentegen plaatsen een advertentie in de streekkrant of werven aan via spontane mondelinge sollicitaties. Deze kanalen zijn ook de belangrijkste aannameskanalen.

Een verschillend wervingsbeleid vereist een aangepaste *sollicitatiestrategie*. Zo kunnen we vanuit de resultaten veronderstellen dat het schrijven van een spontane sollicitatiebrief naar grote bedrijven zeer effectief is. Naar kleine bedrijven toe heeft dit echter weinig zin. Daar is het effectiever om spontaan mondeling te solliciteren of om te reageren op een advertentie in de streekkrant.

• *Selectie: hoe hoog is de drempel?*

We polsten werkgevers en uitzendconsulenten naar hun houding ten opzichte van laaggeschoolden. Een rechtstreekse bevraging van selectiecriteria leek ons minder aangewezen. Van Beek, Koopmans en Van Praag (1992) trachtten via een mondelinge enquête meer inzicht te krijgen in de selectiecriteria door werkgevers een aantal criteria aan te bieden en te vragen welke criteria ze het belangrijkste vinden. De resultaten wezen uit dat 'werkgevers vooral zeggen te selecteren op basis van werkervaring en opleidingsniveau, daarna komen leeftijd, beschikbaarheid, gezondheid en geslacht. De overige variabelen (taalbeheersing, afkomst, werkgeverskosten, gezinssituatie, reistijd) worden door slechts enkele respondenten het belangrijkste gevonden' (p. 562).

Wanneer aan de werkgevers gevraagd werd om te kiezen tussen verschillende profielen van kandidaten (methode van conjunctmeting), bleek echter dat totaal andere kenmerken het verschil in waardering tussen profielen verklaarden. De belangrijkste kenmerken bleken geslacht, leeftijd, gezondheid en afkomst: de voorkeur ging uit naar een jonge, gezonde, autochtone man.

Binnen het bestek van een schriftelijke enquête

leek het ons niet aangewezen om (zonder vooronderzoek) de methode van conjunctmeting toe te passen. Bovendien bleek uit het bovenbeschreven onderzoek dat een rechtstreekse bevraging van de criteria een vertekend beeld geeft. Daarom verkozen wij niet rechtstreeks het belang van verschillende selectiecriteria te toetsen maar wel te peilen naar de houding van de werkgevers en uitzendconsulenten ten opzichte van laaggeschoolde en kansarme werkzoekenden.

Om de houding van werkgevers en uitzendconsulenten ten opzichte van laaggeschoolden te verkennen, gingen we in eerste instantie na waarom sommige bedrijven geen laaggeschoolden meer in dienst nemen.

We onderscheiden drie clusters van mogelijke redenen. Een eerste cluster duidt op functie-inhoudelijke bezwaren om laaggeschoolden in dienst te nemen (veel ervaring nodig, hoge scholing nodig). Een tweede cluster wijst op andere eigenschappen dan opleidingsniveau, waarvan werkgevers veronderstellen dat laaggeschoolden ze bezitten en waardoor ze niet in aanmerking komen voor een bepaalde functie. Een derde cluster verzamelt externe invloeden op de keuze om al dan niet laaggeschoolden in dienst te nemen: de conjuncturele en de arbeidsmarktsituatie.

Functie-inhoudelijke bezwaren blijken de belangrijkste: meer dan de helft van de bedrijven die geen laaggeschoolden meer in dienst nemen handelt onder andere zo omdat de functies veel ervaring vragen; een kwart van de bedrijven neemt geen laaggeschoolden meer aan omdat hun functies een hoge scholing vragen. Naast deze functie-inhoudelijke bezwaren blijkt vooral de stelling dat laaggeschoolden *veel begeleiding* vragen een belangrijk motief om geen laaggeschoolden in dienst te nemen. De andere redenen zijn minder belangrijk.

Uit deze resultaten kunnen we besluiten dat in een aantal bedrijven nog een potentiële vraag naar laaggeschoolden aanwezig was maar dat andere, niet functie-inhoudelijke bezwaren geopperd werden tegen indienstname van laaggeschoolde werknemers.

Daarnaast werd de opinie van alle werkgevers over mogelijke oorzaken van de hogere kans op langdurige werkloosheid van laaggeschoolden nagegaan.

Ook hier gelijkaardige resultaten. Belangrijkste redenen voor de werkgevers zijn *gebrek aan kennis* en de *noodzaak van intensieve begeleiding*.

Tabel 2 Waarom is er geen vraag naar laaggeschoolden? (Meerdere antwoorden mogelijk, in %, N = 205)

I	Functies vragen veel ervaring	52
	Functies vragen hoge scholing	24
II	Laaggeschoolden vragen veel begeleiding	27
	Laaggeschoolden kunnen niet mee met verwachte organisatie-ontwikkeling	15
	Laaggeschoolden zijn niet flexibel genoeg	8
	Laaggeschoolden passen niet in de bedrijfscultuur	4
III	Wervingsstop	16
	Groot aanbod van hoger geschoolden	8

Tabel 3 Waarom vinden laaggeschoolden moeilijk werk? Mening van de werkgevers (in %; N = 558)

	<i>(Zeer) belangrijk</i>	<i>Minder belangrijk</i>	<i>Helemaal niet belangrijk</i>	<i>Geen antwoord</i>	
Gebrek aan kennis	52,7	22,6	5,6	19,1	100,0
Laaggeschoolden vragen meer intense begeleiding	44,8	21,0	4,7	29,5	100,0
Te weinig productief	42,8	16,8	10,9	29,4	100,0
Te weinig flexibel	39,1	21,9	8,2	30,8	100,0
Onderbroken loopbanen	33,3	24,2	10,2	32,3	100,0
Groot aanbod van hoger geschoolden	32,6	21,9	13,6	31,9	100,0
Bijkomende opleiding nodig	29,9	27,2	11,1	31,7	100,0
Geen functies meer voor deze doelgroep	29,3	25,1	15,9	30,6	100,0
Andere	17,4				

Tabel 4 Waarom vinden laaggeschoolden moeilijk werk? Mening van de uitzendconsulenten (in %; N = 68)

	<i>(Zeer) belangrijk</i>	<i>Minder belangrijk</i>	<i>Helemaal niet belangrijk</i>	<i>Geen antwoord</i>
Gebrek aan kennis	68,0	18,7	0,0	13,3
Laaggeschoolden vragen meer intense begeleiding	57,3	26,7	2,7	13,3
Onderbroken loopbanen	56,0	24,0	2,7	17,3
Te weinig flexibel	54,7	26,7	4,0	14,7
Te weinig productief	49,3	22,7	10,7	17,3
Bijkomende opleiding nodig	41,3	41,3	4,0	13,3
Groot aanbod van hoger geschoolden	38,7	40,0	6,7	14,7
Geen functies meer voor deze doelgroep	34,7	40,0	10,7	14,7

Ook de veronderstelde *lage produktiviteit* en *gebrekkige flexibiliteit* blijken belangrijke redenen. Opvallend is de eensgezindheid op de open antwoordmogelijkheid: alle werkgevers die van deze open antwoordmogelijkheid gebruik maken (17,4%), wijten de hoge graad van werkloosheid aan het *niet-werkwillig* zijn, de *desinteresse* en de *ongemotiveerdheid* van laaggeschoolden.

Ook de mening van de uitzendconsulenten werd nagegaan. Hun antwoorden zijn vrij gelijklopend met de antwoorden van de werkgevers. Uitzendconsulenten hechten wel meer belang aan *onderbroken loopbanen* dan werkgevers.

Deze bevindingen werden getoetst aan de ervaring van werkgevers met te werk gestelde laaggeschoolden. Het was niet onze bedoeling om tot absolute uitspraken te komen maar wel om de algemene opinie te toetsen aan de ervaringen van een aantal werkgevers. Deze enquête toonde aan dat het merendeel van de werkgevers positieve ervaringen had met laaggeschoolden, slechts 16% beschreef hun ervaringen als negatief.

Tewerkstelling als hefboom van kansarmoedebestrijding

- *In welke mate worden werkgevers en uitzendconsulenten door bepaalde kenmerken weerhouden om kansarmen te werk te stellen?*

Drie van de vier werkgevers zouden zich laten weerhouden om iemand met een strafregister in dienst te nemen. Opvallend groot is het belang van de eerste indruk tijdens een sollicitatiegesprek. Het maken van een *ongezonde indruk* zou 75% van de werkgevers doen twijfelen om deze persoon in dienst te nemen. 67,9% van de werkgevers zou zich laten weerhouden door een *onverzorgd voorkomen*. Dit resultaat is opmerkelijk daar het hier meestal gaat om arbeidersfuncties waar het voorkomen niet zo'n belangrijke rol hoeft te spelen (o.a. geen contacten met klanten). Toch blijkt dit een belangrijk selectie criterium, waarschijnlijk omdat een verzorgd uiterlijk een aantal andere eigenschappen veronderstelt: orde, stiptheid, zelfrespect, ... 64,5% van de werkgevers zou zich in zijn selectiebeslissing negatief laten beïnvloeden door het *analfabetisme* van de sollicitant. Een *woelig arbeidsverleden* (onderbroken beroepsloopbaan met periodes van werkloosheid) speelt ook een belangrijke rol: 60,1% van de werkgevers geeft te kennen zich hier gedeeltelijk

door te laten beïnvloeden. Kenmerken uit de privé sfeer, zoals 'thuisloos geweest zijn', 'OCMW-klanten' of 'gebroken gezin', vinden zij minder relevant (zie tabel 5.)

Ook aan de uitzendconsulenten werd een dergelijke vraag gesteld. De resultaten waren gelijklopend met de resultaten van de werkgeversenquête. Toch bleek dat de uitzendconsulenten strenger selecteren dan de werkgevers zelf zouden doen. (Zie tabel 6.)

- *Verwachte gevolgen bij aanname van kansarmen: vooral absentieïsme*

Aan de werkgevers werd gevraagd welke gevolgen zij vooral verwachten bij het aannemen van kansarmen. (Zie tabel 7.)

De werkgevers vrezen vooral een hoge graad van *absentieïsme*, een *gebrekkige kwaliteit* van het werk, een *lage produktiviteit* en een *te lange inwerkperiode*. *Spanningen met andere werknemers* worden door 27,2% van de werkgevers gevreesd, 26,2% verwacht een grote nood aan *intensieve begeleiding* en 16,8% voorziet *problemen met klanten*.

Van de uitzendconsulenten verwacht drie vierde een hoog *absentieïsme*, 40% een *gebrekkige kwaliteit* van het werk en 35,3% een *te lage produktiviteit*. Problemen met de cliëntèle worden meer gevreesd door uitzendconsulenten dan door werkgevers. Ongeveer een kwart van de uitzendconsulenten verwacht een grotere *nood aan begeleiding* van kansarme uitzendkrachten. Uit het onderzoek van Bouverne-DeBie e.a. (1990) over de effecten van uitzendarbeid op de socio-professionele integratie van kansarme groepen blijkt dat uitzendbureaus van de hulpverleningsinstanties verwachten dat zij hun cliënten begeleiden tijdens hun tewerkstelling. Maar de hulpverleningsinstanties zien hun rol eerder in het voorbereiden van hun cliënten op tewerkstelling (motiveren, aanleren van gepaste arbeidsattitudes, ...). Volgens de cliënten zelf zijn zowel de voorbereiding door de hulpverleningsinstanties als de begeleiding tijdens de tewerkstelling zelf miniem.

Van de uitzendconsulenten voorziet 22,7% de noodzaak van een *te lange inwerkperiode*. De werkgevers zijn wat dit laatste punt betreft iets pessimistischer. Ook het feit dat tewerkstelling van kansarmen *spanningen met andere werknemers* zou meebrengen wordt door werkgevers pessimistischer ingeschat.

Tabel 5 In welke mate worden werkgevers door de volgende kenmerken weerhouden om iemand in dienst te nemen? (in %; N = 558)

	<i>(Zeker) gedeeltelijk</i>	<i>(Helemaal) niet</i>	<i>Niet relevant</i>	<i>Geen antwoord</i>	
Strafregister	75,4	7,4	1,3	15,9	100,0
Ongezonde indruk	74,8	7,5	2,7	15,1	100,0
Uiterlijk (kledij, taal, presentatie)	67,9	13,8	2,9	15,4	100,0
Analfabetisme	64,5	16,5	4,3	14,7	100,0
Lange duur van werkloosheid	60,1	21,3	2,7	15,9	100,0
Voorheen in beschutte werkplaats gewerkt	41,5	34,7	7,3	16,3	100,0
Thuisloos geweest	22,1	45,9	14,0	18,1	100,0
Stempel OCMW*	20,4	42,3	18,6	18,6	100,0
Gebroken gezin	13,6	45,7	23,7	17,0	100,0

* OCMW = Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

Tabel 6 In welke mate laten uitzendconsulenten zich weerhouden door volgende kenmerken om iemand voor te dragen als kandidaat voor een vacante functie? (in %; N = 67)

	<i>(Zeker) gedeeltelijk</i>	<i>(Helemaal) niet</i>	<i>Niet relevant</i>	<i>Geen antwoord</i>
Strafregister	94,0	3,0	0,0	3,0
Ongezonde indruk	91,0	7,5	0,0	1,5
Uiterlijk (kledij, taal, presentatie)	88,1	7,5	3,0	1,4
Lange duur van werkloosheid	88,1	7,5	1,5	2,9
Analfabetisme	76,1	14,9	3,0	6,0
Voorheen in beschutte werkplaats gewerkt	61,2	23,9	9,0	5,9
Stempel OCMW	29,8	34,3	31,3	4,6
Thuisloos geweest	20,9	53,7	22,4	3,0
Gebroken gezin	10,5	37,3	49,2	3,0

Tabel 7 Verwachte gevolgen bij aanname van kansarmen (in %)

	<i>Werkgevers</i>	<i>Uitzendconsulenten</i>
Absenteïsme	48,6	74,7
Gebrekkige kwaliteit van het werk	42,5	40,0
Lage produktiviteit	35,3	35,3
Te lange inwerkperiode	34,1	22,7
Spanningen met andere werknemers	27,2	12,0
Nood aan intensieve begeleiding	26,2	24,0
Problemen met cliëntèle	16,8	32,0
	(N=558)	(N=68)

- *Ervaringen met tewerkgestelde kansarmen: moeilijk maar voor herhaling vatbaar?*

Wat betreft de werkgevers zijn de ervaringen met kansarmen verdeeld: 34% vindt dat de tewerkstelling meevalt, 35% antwoordt dat de tewerkstelling veel moeilijkheden met zich meebrengt maar voor herhaling vatbaar is en 31% van de werkgevers geeft aan er nooit meer aan te willen beginnen.

Wat de ervaringen van de uitzendconsulenten betreft, komen we tot andere resultaten: 32% vindt dat de tewerkstelling best meevalt, 59% is van mening dat de tewerkstelling veel moeilijkheden met zich meebrengt maar voor herhaling vatbaar is en slechts 8% geeft aan er nooit meer aan te willen beginnen.

De uitzendconsulenten hebben blijkbaar meer moeilijkheden gehad dan de werkgevers, maar de moeilijkheden zijn minder van dien aard dat ze nooit meer een kansarme zouden willen tewerkstellen.

Kennis, gebruik en evaluatie van tewerkstellingsmaatregelen

Tot slot werd aan de werkgevers gevraagd om een aantal recente overheidsmaatregelen ter stimulering van de werkgelegenheid te beoordelen op hun bekendheid, gebruik en toepasbaarheid. We maken een onderscheid tussen maatregelen inzake tewerkstelling en maatregelen inzake opleiding (Eloy, Gos, Lamberts & Nicaise 1991).

- *Maatregelen inzake tewerkstelling*

Concreet legden we aan de werkgevers de volgende maatregelen voor:

- *KB 495*: vermindering van RSZ-bijdragen zolang de opleiding duurt bij aanwerving van jongeren (18-25 jaar) in een stelsel van altemerend leren (RSZ-bijdragen zijn werkgeversbijdragen aan de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid);
- *KB 111*: vrijstelling van RSZ-bijdragen gedurende twee jaar bij aanwerving van een eerste werknemer (Plus-Eén-Plan);
- *KB 494*: terugbetaling aansluitingskosten sociaal secretariaat bij aanwerving van een tweede werknemer (Plus-Twee-Plan);
- *KB 498*: tijdelijke vermindering van RSZ-bijdragen bij aanwerving van een langdurig werkloze;
- vermindering van RSZ-bijdragen bij indienstname van een langdurig werkloze ter vervanging van persoon in loopbaanonderbreking;

– vermindering van RSZ-bijdragen bij indienstname van langdurig werkloze ter vervanging van persoon op brugpensioen.

In het algemeen zijn de RSZ-verminderingen slecht bekend: minder dan de helft van de werkgevers antwoordt bevestigend op de vraag of ze een maatregel kennen. De non-respons ligt hoog en is negatief gecorreleerd met de mate van bekendheid en van gebruik, zodat we haar mogen interpreteren als onbekendheid. De percentages liggen hoger voor de maatregelen 'brugpensioen' en 'loopbaanonderbreking', doch hier kan men vermoeden dat een aantal respondenten deze bepalingen verwarren met de gewone systemen van loopbaanonderbreking en brugpensioen, systemen die niet gepaard gaan met RSZ-kortingen. De grote bedrijven bleken in het algemeen beter op de hoogte van de verschillende maatregelen dan de kleine bedrijven. Zij pasten de verschillende maatregelen ook meer toe dan de kleine bedrijven (behalve KB 111 en KB 494, die enkel geschikt zijn voor kleine bedrijven). De vermindering van de RSZ-bijdragen bij aanwerving van jongeren in een stelsel van altemerend leren (KB 495) en bij aanwerving van een langdurig werkloze (KB 498) zijn redelijk goed bekend, maar worden minder frequent toegepast (meer door grote dan door kleine bedrijven). Het merendeel van de bedrijven beoordeelt deze maatregel eerder neutraal qua toepasbaarheid. Het merendeel van de grote bedrijven vindt KB 495 goed en KB 498 minder goed toepasbaar. Al bij al pleiten deze resultaten toch voor een betere stroomlijning, vereenvoudiging en bekendmaking van de verschillende maatregelen.

Maatregelen inzake opleiding

- *0,18%-0,25%-maatregel*

Volgens de interprofessionele akkoorden van 1988-1989 en 1990-1991 worden de bedrijven verplicht om respectievelijk 0,18% en 0,25% van de loonmassa aan de integratie van bepaalde risicogroepen te besteden. De bedrijven kunnen zelf (of op sectorieel niveau) acties ondernemen gericht op deze risicogroepen, of de bijdrage kan gestort worden in het Nationaal Tewerkstellingsfonds dat door de nationale overheid voor tewerkstelling of voor beroepsopleiding wordt gebruikt. Aan de werkgevers werd gevraagd wat ze doen met deze verplichte 0,25% van de loonmassa. Slechts 55,8% van de bedrijven heeft een ant-

woord gegeven op deze vraag: het merendeel (34,1%) stort de bijdrage in het tewerkstellingsfonds en de andere 21,7% heeft in CAO vastgelegd wat ze met het beschikbare geld zouden doen. Van de bedrijven die hun bijdrage in het tewerkstellingsfonds hebben gestort heeft slechts 5,3% reeds initiatieven uitgewerkt en heeft 2,1% plannen hieromtrent. Globaal 7% van de bedrijven maakt reeds gebruik van de voorziene gelden: verschillende opleidingen zijn voorzien, zowel intern als extern (cursus basisscheikunde, elektronica, mechanica, meet- en regeltechniek, vakopleiding bouw, brouwerijschoolcursussen, opleiding vrachtwagenchauffeur, ...). Het geld werd ook besteed in het kader van altemerend leren. Ook de tewerkstelling van risicogroepen werd in verschillende bedrijven meegefinancierd. 2,7% Van de bedrijven is van plan dergelijke projecten op te starten.

- *Individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO)*

De VDAB (OAV) kan voor sommige opleidingen een overeenkomst sluiten met bepaalde bedrijven. Deze overeenkomst houdt in dat de werkloze gedurende maximaal zes maanden een gespecialiseerde opleiding krijgt in het bedrijf en nadien voor een minstens even lange duur tewerkgesteld wordt. De VDAB (OAV) betaalt de werkloze in opleiding terwijl de onderneming haar know-how ter beschikking stelt. Bij werkgevers bestaat blijkbaar nog een groot onbenut potentieel aan IBO-opleidingsplaatsen. Slechts 43,4% van de geënquêteerde bedrijven blijkt het IBO-systeem te kennen en slechts 15% gebruikt het effectief. De meeste respondenten (63% van diegenen die de vraag beantwoorden) vinden het systeem in principe (goed) toepasbaar in het eigen bedrijf.

Samenvatting en besluit

Laaggeschoolden worden nog gevraagd en aangevraagd. Maar het aanbod is groter dan de vraag: er is wel werk maar onvoldoende. Bovendien zou een stijgend arbeidsaanbod (ook van hoger geschoolden) er toe kunnen leiden dat niet alle functies die geschikt zijn voor laaggeschoolden, effectief ingevuld worden door laaggeschoolden. Zo blijkt uit de resultaten van ons onderzoek dat een beperkt aandeel (7,9%) van de vacatures voor laaggeschoolden ingevuld wordt door hoger geschoolden.

Bovendien blijkt dat laaggeschoolden via uitzend-

arbeid minder kansen krijgen dan hooggeschoolden.

We probeerden na te gaan welke factoren hierin een rol kunnen spelen. Daartoe besteedden we uitgebreid aandacht aan het wervings- en selectiebeleid ten aanzien van laaggeschoolden en peilden we naar de houding van werkgevers en uitzendconsulenten ten opzichte van laaggeschoolden.

De VDAB (OAV) werd door de werkgevers het meest frequent gehanteerd als kanaal voor werving van laaggeschoolden. Maar de uiteindelijke aanname gebeurde slechts zelden via de VDAB (OAV). Om de precieze reden van dit beperkte succes te achterhalen zou verder onderzoek nodig zijn. Eén van de redenen zou bij voorbeeld kunnen zijn dat veel (geschikte) sollicitanten reeds werken, waardoor de werving via de VDAB (OAV) slechts een beperkt aandeel van de kandidaten vertegenwoordigt. Of wordt 'gestuurd zijn door de VDAB (OAV)' door de werkgever beschouwd als een negatief selectiecriteria? Werving via familie en kennissen van werknemers, via spontane mondelinge sollicitaties en via advertenties in de streekkrant vormen ook belangrijke wervingskanalen die bovendien meer efficiënt blijken te zijn. Uit deze resultaten blijkt nogmaals de belangrijkheid van een informeel netwerk bij het zoeken naar en het vinden van werk (zie ook Denys 1992).

Volgens de werkgevers en de uitzendconsulenten zijn gebrek aan kennis en gebrek aan ervaring belangrijke redenen van de hoge werkloosheidsgraad van laaggeschoolden. De tewerkstellingskansen worden in het algemeen bevorderd door een hoger opleidingsniveau en meer ervaring. Los van functie-inhoudelijke bezwaren blijkt vooral de vrees voor de nood aan meer begeleiding en opvolging van laaggeschoolden een rol te spelen in selectiebeslissingen. Zowel de werkgevers als de uitzendconsulenten vinden de nood van laaggeschoolden aan meer begeleiding een belangrijke oorzaak van de hogere werkloosheidsgraad bij laaggeschoolden. Werkgevers geven ook te kennen effectief geen laaggeschoolden meer aan te werven omwille van deze reden. De vrees voor een te grote nood aan begeleiding en voor een gebrek aan zelfstandigheid van laaggeschoolden speelt voor de werkgever blijkbaar een belangrijke, waarschijnlijk ook doorslaggevende rol in het selectieproces. Daarom moet er misschien meer aandacht besteed worden aan opvolging en bege-

leiding van laaggeschoolde langdurig werklozen na de indienstname. De begeleiding mag niet stoppen op het moment dat de persoon in kwestie werk gevonden heeft. Indien werkgevers hiervoor openstaan, kan het aanbieden van dergelijke begeleiding onzes inziens zeker drempelverlagend werken op het moment van selectie.

Wat betreft de selectie van kansarmen bleek uit de resultaten dat de indruk die men maakt tijdens het selectiegesprek vaak een doorslaggevende rol speelt. Een degelijke begeleiding en training (sollicitatietraining, training in sociale vaardigheden) kan een hulpmiddel zijn om een positieve indruk te maken tijdens een sollicitatiegesprek. Ook alfabetisering kan iemands kansen op de arbeidsmarkt verhogen. Een aantal objectieve kenmerken zoals het hebben van een strafregister of een lange werkloosheidsduur spelen ook een belangrijke rol maar kunnen niet verholpen worden door training en begeleiding van de werkzoekende. Sensibilisering van en informatie aanbieden aan de werkgever lijkt hier meer aangewezen. Want uit de ervaringen van werkgevers met tewerkgestelde kansarmen bleek dat die ervaringen op termijn overwegend positief waren. 69,9% Van de werkgevers die kansarmen tewerkstelden of tewerkgesteld hadden, gaf aan dat het vaak wel moeilijkheden met zich meebracht maar dat de persoon in kwestie 'op zijn/haar plooi gevallen was'. Begeleiding aanbieden aan de werknemer en aan de werkgever na de indienstname zal on-

zes inziens de drempel verlagen om deze personen in dienst te nemen.

Wat betreft de tewerkstellingsstimulerende maatregelen kunnen we besluiten dat deze in het algemeen slecht gekend zijn en weinig frequent toegepast worden. Een betere informatiedoorstroming en vereenvoudiging zou het effect van dergelijke operaties vergroten.

Literatuur

- Bouverne-DeBie, M., I. Jacobs & M. Moermans (1990), *Effecten van interimarbeid op de socio-professionele integratie van kansarme groepen*. Rapport ten behoeve van de Staatssecretaris voor Leefmilieu en Maatschappelijke Emancipatie. RUG, Gent.
- Defeyt, Ph., J. Denys, H. Devos, O. Fache e.a. (1990), *De Belgische arbeidsmarkt. Prospectieve analyse ten behoeve van het Belgisch actieprogramma voor langdurig werklozen en niet meer voltijds leerplichtige jongeren*. HIVA-KU Leuven/IRES-UCL, Leuven.
- Denys, J. (1992), 'De rol van de informele netwerken bij de intrede op de arbeidsmarkt in Vlaanderen'. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (1), pp. 32-41.
- Denys, J. (1993), *Openbare arbeidsbemiddeling en arbeidsallocatie*. Steunpunt WAV, Leuven.
- Eloy, M., E. Gos, M. Lamberts & I. Nicaise (1992), *Tewerkstelling als hefboom van armoedebestrijding, interim-rapport werkjaar 1991*. Onderzoek in opdracht van Gemeenschapsministers van Welzijn en Tewerkstelling. HIVA, Leuven.
- Mok, A.L. (1990), *In het zweet uws aanschijns ... inleiding in de arbeidssociologie*. Leiden/Antwerpen.
- Van Beek, K.W.H., C.C. Koopmans & B.M.S. van Praag (1992), 'Gezocht: jonge, gezonde, autochtone man'. In: *ESB*, 77 (3863), juni, pp. 560-564.