

Gezocht: jonge, gezonde, autochtone man

K.W.H. van Beek, C.C. Koopmans en B.M.S. van Praag*

Werkgevers blijken bij het selecteren van lager personeel vooral onderscheid te maken naar kenmerken van de sollicitant, die zich niet voor verandering lenen, zoals geslacht, leeftijd en afkomst. Het overheidsbeleid met betrekking tot zwakke groepen op de arbeidsmarkt zou zich om die reden sterker moeten richten op werkgevers. Zij moeten worden gestimuleerd om door beperkte informatie en vooroordelen heen te kijken naar de werkelijke capaciteiten van werkzoekenden zonder baan.

De Nederlandse arbeidsmarkt kent een veelheid aan problemen. De arbeidsparticipatie is laag vergeleken met de ons omringende landen. Door de sterke werkgelegenheids groei in de tweede helft van de jaren tachtig is de achterstand weliswaar kleiner geworden, maar de verschillen blijven. Daarbij komt de vraag hoe het mogelijk is dat een land een enorm reservoir aan ongebruikt menselijk kapitaal bezit en tegelijkertijd zijn vacatures niet kan vullen? Het antwoord op deze paradoxale situatie werd tot voor kort alleen aan de aanbodzijde gezocht. Werkervaringsplaatsen, her-, om- en bijscholing, heroriënteringsgesprekken, loonkostensubsidies, sancties, arbeidskostenforfait en al die andere elementen van een activerend arbeidsmarktbeleid zijn erop gericht het arbeidsaanbod te activeren en 'aan te passen' aan de vraag naar arbeid. Maar wat willen de vragers van arbeid eigenlijk? Welke variabelen spelen een rol bij het aannemen van nieuw personeel? De economische wetenschap kent op dit punt een opmerkelijke witte vlek. De aanbodzijde van de arbeidsmarkt wordt uitvoerig bestudeerd, maar over de vraagzijde is, met name op microniveau, weinig bekend. Om die reden heeft de WRR een onderzoek ingesteld naar de selectiecriteria die werkgevers hanteren bij de personeelskeuze¹.

De meest directe weg om meer inzicht in vraagcriteria te krijgen, is het observeren van sollicitatieprocedures in de praktijk. Hieraan kleefte echter een aantal problemen, waarvan we er twee zullen noemen. Ten eerste is bij een sollicitatie in de praktijk het aantal mogelijk belangrijke variabelen zeer groot en ook lastig te waarden. Hoe neem je in de analyse mee dat de sollicitant een onverzorgd uiterlijk heeft, of een plat accent, of een 'foute' das? Het lijkt niet mogelijk om op een zinvolle wijze om te gaan met de stortvloed aan informatie die alleen al de verschijning van de sollicitant bevat. Ten tweede kennen sollicitaties in de praktijk een grote mate van 'zelfselectie'. Hoe moet je de arbeidsmarktkansen van vrouwen meten in een branche waar zelden of nooit een vrouw solliciteert?

Methode van onderzoek

Om deze problemen te omzeilen heeft de WRR een enquête ontwikkeld die gebruik maakt van een methode die bij marktonderzoekers al veel langer in zwang is en die bekend staat onder de naam conjunctmeten². Marktonderzoekers gebruiken deze methode bij voorbeeld om de verkoopbaarheid van nieuwe producten te achterhalen. Zij maken daarbij gebruik van profielschetsen die producten beschrijven aan de hand van enkele kerneigenschappen, de attributen. Enquêteurs leggen de profielschetsen voor aan potentiële consumenten, en vragen hen om een voorkeursvolgorde aan te brengen in de getoonde profielen. Uit de voorkeuren van de respondenten kan dan worden afgeleid op welke variabele(n) zij selecteren en welke produktkenmerken de beste verkoopkansen opleveren. Ook in de sociologie wordt deze methode toegepast; zij staat daar bekend als vignettenonderzoek³.

De enquête waarvan we hier de resultaten presenteren, werd gehouden onder werkgevers. Hun werd gevraagd profielschetsen te beoordelen van sollici-

* K.W.H. van Beek en C.C. Koopmans zijn beiden stafmedewerker bij de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. B.M.S. van Praag is lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en hoogleraar aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

1. Het veldwerk voor dit onderzoek werd verricht door Bureau Inter/View uit Amsterdam. Aan de financiering is bijgedragen door het CPB. Dit artikel geeft een overzicht van de belangrijkste bevindingen. Over het onderzoek wordt uitgebreid gerapporteerd in K.W.H. van Beek en B.M.S. van Praag, *Kiezen uit sollicitanten, concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan*, WRR Voorstudies en Achtergronden, nr. V 74, SDU-uitgeverij, Den Haag, 1992.

2. Zie bij voorbeeld P.E. Green en V. Srinivasan, Conjoint analysis in consumer research: issues and outlook, *Journal of Consumer Research*, jg. 5, september 1978, blz. 103-123.

3. Zie bij voorbeeld P.L.J. Hermkens, *Oordelen over de rechtvaardigheid van inkomens: verslag van een vignettenonderzoek*, Kobra, Amsterdam, 1983.

tanten voor een vacature in hun bedrijf⁴. Ten einde het onderzoek toe te spitsen op de voornaamste probleemgebieden van de arbeidsmarkt, werden alleen vacatures beschouwd waarvoor relatief lage opleidingseisen gelden. Tevens werd alleen gekeken naar de kansen van werkzoekenden zonder baan. De profielschetsen beschrijven dus geen sollicitanten die al een baan hebben.

Om profielschetsen van sollicitanten te kunnen maken, hielpen respondenten in een proefonderzoek bij het samenstellen van zinvolle beschrijvingen van sollicitanten. Dit is één van de belangrijkste onderdelen, omdat het feitelijke onderzoek zich volledig concentreert op de rol die de in het vooronderzoek geselecteerde attributen spelen bij de personeelsselectie. Uit dit vooronderzoek resulteerde een verzameling van twaalf attributen, elk onderverdeeld in een aantal niveaus. Met de twaalf attributen kan, door variatie van de niveaus, een veelheid aan uiteenlopende profielschetsen van werkzoekenden zonder baan worden samengesteld.

Elke respondent werd een set van achttien profielen ter beoordeling voorgelegd. In tabel 1 is één van de profielschetsen die in het veldwerk is gebruikt, weergegeven.

Data en analysemethode

Het veldwerk vond plaats tussen november 1989 en februari 1990. De 312 bezochte bedrijfsvestigingen zijn bij benadering representatief gespreid over de verschillende sectoren en variëren in grootte van 1 tot 550 werknemers. Bij de vestigingen werd gesproken met personen die (mede) verantwoordelijk zijn voor het aannemen van personeel.

De enquêteurs vroegen de respondenten eerst een vacature voor het lagere kader binnen hun bedrijf te schetsen. Vervolgens vroegen zij expliciet welke attributen ze belangrijk vinden bij de keuze van personeel voor de betreffende functie. Daarna legden zij de respondenten het stapeltje van achttien profielen voor met de vraag deze te ordenen op aantrekkelijkheid voor de geschetste vacature. Men zou kunnen stellen dat de expliciete vragen inzicht geven in de ideeën die de respondenten zelf hebben over het selectiemechanisme, waarbij de interviewsituatie en de sociale wenselijkheid van sommige antwoorden een rol kunnen spelen. De ordening van de profielen biedt naar verwachting meer inzicht in de werkelijk door de respondent gehanteerde criteria.

Om uit de rangordeningen die de respondenten in de profielen aanbrachten, hun selectiecriteria te destilleren, werd een zogeheten gerangordend logitmodel gebruikt⁵. De veelal fijnmazige onderscheidingen in de profielschetsen werden in het model gereduceerd tot een beperkte verzameling van verklarende variabelen. De profielschetsen kennen bij voorbeeld negen verschillende leeftijden. In het model zijn deze samengevat in twee variabelen: leeftijd en leeftijd kwadraat. De profielschetsen bevatten ook reistijden variërend van één tot zes kwartier. In het model wordt alleen een onderscheid gemaakt tussen reistijden tot een uur en langer dan een uur. Daarnaast is in het model een aantal kenmerken van de vacature opgenomen om verschillen in selectiecriteria te kunnen achterhalen. Het gebruikte model wordt uitgebreid beschreven in de hierboven reeds genoemde WRR-publikatie.

| Attribuut | Niveau |
|--------------------|---|
| • Geslacht | man |
| • Leeftijd | 23 jaar |
| • Gezondheid | volledig gezond |
| • Afkomst | Nederland |
| • Opleiding | lts-c |
| • Taalbeheersing | Nederlandse taalbeheersing beperkt |
| • Reistijd | anderhalf uur |
| • Huidige positie | een jaar werkloos |
| • Beschikbaarheid | deeltijd, onregelmatige of ploegendienst geen bezwaar |
| • Gezinsituatie | gehuwd (samenwonend), twee jonge kinderen, kostwinner |
| • Werkervaring | geen werkervaring |
| • Werkgeverslasten | f 600 verlaging werkgeverspremies door specifieke subsidiemaatregel |

Resultaten van de profielbeoordelingen

Tabel 2 presenteert de schattingsresultaten voor het gerangordende logit model⁶. De coëfficiënten geven de relatieve invloed aan van de verschillende variabelen. Zo zien we dat een lager opleidingsniveau dan het vereiste voor de vacature waarop men solliciteert (-0,554), nadelig is voor de sollicitant; nadeliger dan een te hoog opleidingsniveau (-0,030). Ook kunnen we uit de tabel aflezen dat een te laag opleidingsniveau ongunstiger is dan een beperkte beheersing van de Nederlandse taal (-0,421). Daarentegen is een te laag opleidingsniveau weer minder nadelig dan een verhoogde kans op ziekteverzuim (-0,847). Bij het effect van de leeftijd is sprake van een kwadratische functie. Via berekening vinden we dat de leeftijdsparameter voor een 24-jarige $-0,33 (= 0,24 \times 1,263 - (0,24)^2 \times 11,096)$ bedraagt. Voor een 36-jarige komt dit getal op -1,20. We kunnen de coëfficiënten van verschillende eigenschappen bij elkaar optellen en aldus het gewicht van combinaties van eigenschappen bezien. Zo kunnen we bij voorbeeld vaststellen dat een volledig gezonde 36-jarige bij benadering gelijk gewaardeerd wordt als een 24-jarige sollicitant die overigens dezelfde eigenschappen maar een licht verhoogde kans op ziekteverzuim heeft: $-0,33 - 0,87 = -1,20$. Bij een 'licht verhoogde kans op ziekteverzuim' moeten we bedenken dat dit een ondergrens geeft voor de invloed van gezondheid op de arbeidsmarktkansen. In het vooronderzoek bleek gezondheid een nogal overheersende variabele te zijn; respondenten wazen sollicitanten met concreter benoemde lichamelijke gebreken, in bijna alle gevallen direct af.

Tabel 1. Voorbeeld van een profielschets van een werkzoekende zonder baan

4. Eerdere Nederlandse onderzoeken die gebruik maken van een vergelijkbare methode van dataverzameling zijn: G. Oosterhuis, *Ras en geslacht bij de personeelsselectie*, afstudeerscriptie, Rijksuniversiteit Groningen, 1987; en M.A. Jacobs, A. van Doorne-Huiskes, J.J. Schippers en J.J. Siegers, *Werving en selectie van vrouwen bij de politie, zonder maatwerk geen uniform*, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 1990, nr. 2, blz. 22-38.

5. Zie bij voorbeeld S. Beggs, S. Cardell en J. Hausman, *Assessing the potential demand for electric cars*, *Journal of Econometrics*, 1981, blz. 1-19; J.A. Hausman en P.A. Ruud, *Specifying and testing econometric models for rank-ordered data*, *Journal of Econometrics*, 1987, nr. 34, blz. 83-104.

6. Het model bevat ook nog een aantal correctiefactoren. Zie K.W.H. van Beek en B.M.S. van Praag, op.cit., 1992.

De logit-specificatie van het model maakt het mogelijk om de kans uit te rekenen dat een bepaald profiel wordt verkozen boven een of meer andere profielen. Deze kans noemen we de voorkeurskans van een profiel. Stel bij voorbeeld dat een allochtoon en een autochtoon solliciteren naar een commerciële functie bij een bedrijf met 25 werknemers. Als zij overigens gelijke eigenschappen hebben, bedraagt de voorkeurskans voor de allochtoon: $100 / (1 + \exp(0,831 + 0,465 - 0,25 \times 0,542)) = 24\%$ en heeft de autochtoon met 76% meer dan drie maal zoveel kans als de allochtoon⁷. Bij voorkeurskansen moeten we bedenken dat zij niet gelijk zijn aan een aannamekans; werkgevers die een voorkeur hebben voor een sollicitant hoeven die nog niet aan te nemen; zij kunnen ook wachten of/tot zich een nog betere kandidaat meldt.

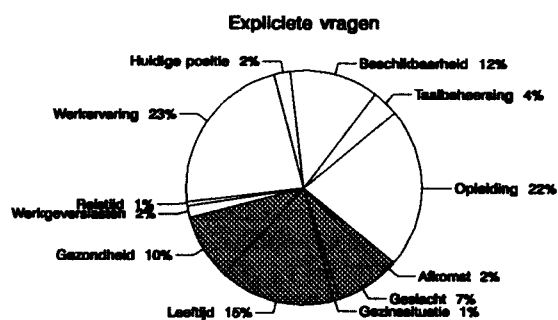
Voor functies in het lagere kader zijn vrouwen minder in tel dan mannelijke sollicitanten met vergelijkbare eigenschappen. De mate waarin deze voorkeur een rol speelt, is echter afhankelijk van de sector waarin gesolliciteerd wordt, het aandeel vrouwelijke werknemers in het betreffende bedrijf, het soort functie en de gezinssituatie van de vrouwelijke sollicitant. Stel dat een vrouw en een man, met overigens gelijke eigenschappen, samen solliciteren in de bouw bij een bedrijf met een gemiddeld percentage vrouwelijke werknemers (5), dan heeft de vrouw, afhankelijk van haar gezinssituatie en het soort functie, tussen de 3 en 9% kans om de voorkeur te krijgen boven haar mannelijke evenknie. Bij een gemiddelde industriële onderneming liggen deze percentages tussen de 6 en 17. In de overige sectoren die aan de enquête deelnamen, hebben

Tabel 2. Schattingsresultaten voor het ordenen van profielschetsen

| Variabele | Coëfficiënt ^a | |
|--|--------------------------|----------|
| • Overschoold | -0,030 | (-0,277) |
| • Onderschoold | -0,554 | (-5,130) |
| • Beperkte taalvaardigheid | -0,421 | (-5,217) |
| • Langer dan zes maanden niet op de arbeidsmarkt | -0,263 | (-3,652) |
| • Geen werkervaring | -0,040 | (-0,471) |
| • Andersoortige werkervaring | -0,083 | (-0,959) |
| • Reistijd meer dan een uur | -0,436 | (-5,838) |
| • Deeltijd | -0,137 | (-1,911) |
| • Subsidie van <i>f</i> 600 | 0,195 | (2,367) |
| • Leeftijd/100 | 1,263 | (0,582) |
| • Leeftijd kwadraat/10000 | -11,096 | (-3,317) |
| • Verhoogde kans ziekteverzuim | -0,847 | (-9,870) |
| • Allochtoon | -0,831 | (-7,421) |
| • Allochtoon voor commerciële functie | -0,465 | (-1,853) |
| • Allochtoon maal aantal werknemers/100 | 0,542 | (2,604) |
| • Vrouw | -1,136 | (-5,614) |
| • Vrouwelijke kostwinner | -0,380 | (-2,711) |
| • Vrouw maal perunage vrouwen in dienst | 2,927 | (7,638) |
| • Vrouw voor zwaar fysiek werk | -0,790 | (-4,379) |
| • Vrouw voor de industrie | -0,938 | (-3,940) |
| • Vrouw voor de bouw | -1,282 | (-5,461) |

a. t-waarden tussen haakjes.

Figuur 1. Gewicht dat de respondenten aan de attributen geven bij niet expliciete vragen^a



a. De gearceerde delen geven de niet-beïnvloedbarekenmerken aan.

vrouwen en mannen ook ongelijke kansen, maar zijn de verschillen kleiner. In bedrijven buiten bouw en industrie waar een bovengemiddeld aantal vrouwen werkzaam is, kunnen vrouwen zelfs een voorkeursbehandeling krijgen.

Het relatieve belang van de eigenschappen

Hierboven hebben we enkele uitkomsten voor afzonderlijke variabelen besproken. We zullen nu proberen meer een totaalbeeld te schetsen van de gewichten die de verschillende variabelen in het keuzeproces hebben. Daartoe kijken we eerst naar de antwoorden die de respondenten gaven op de expliciete vraag: "welk kenmerk vindt u het belangrijkste, welk het op één na belangrijkste, enzovoort?". Figuur 1 geeft aan hoe vaak de verschillende attributen door de respondenten als belangrijkste kenmerk werden genoemd. De figuur geeft aan dat de respondenten vooral zeggen te selecteren op werkervaring en opleidingsniveau, daarna komen leeftijd, beschikbaarheid, gezondheid en geslacht. De overige variabelen worden door slechts enkele respondenten het belangrijkste gevonden. In de figuur wordt een onderscheid aangegeven tussen variabelen waaraan de aanbieders van arbeid redelijkerwijs niets kunnen veranderen en variabelen waarop zij wel invloed kunnen uitoefenen. We komen hier verderop nog op terug.

Een plaatje als figuur 1 kunnen we ook voor de schattingsresultaten van de profielordeningen maken. Hierbij hangt het belang van een aantal eigenschappen echter mede af van kenmerken van de vacature waarop gesolliciteerd wordt. Daarom zullen we de situatie schetsen voor drie realistische vacatures bij verschillende gefingeerde bedrijven. Tabel 3 toont de drie vacatures. Het belang van de verschillende kenmerken bij de drie vacatures van tabel 3 kunnen we bepalen door een 'meest aantrekkelijk'

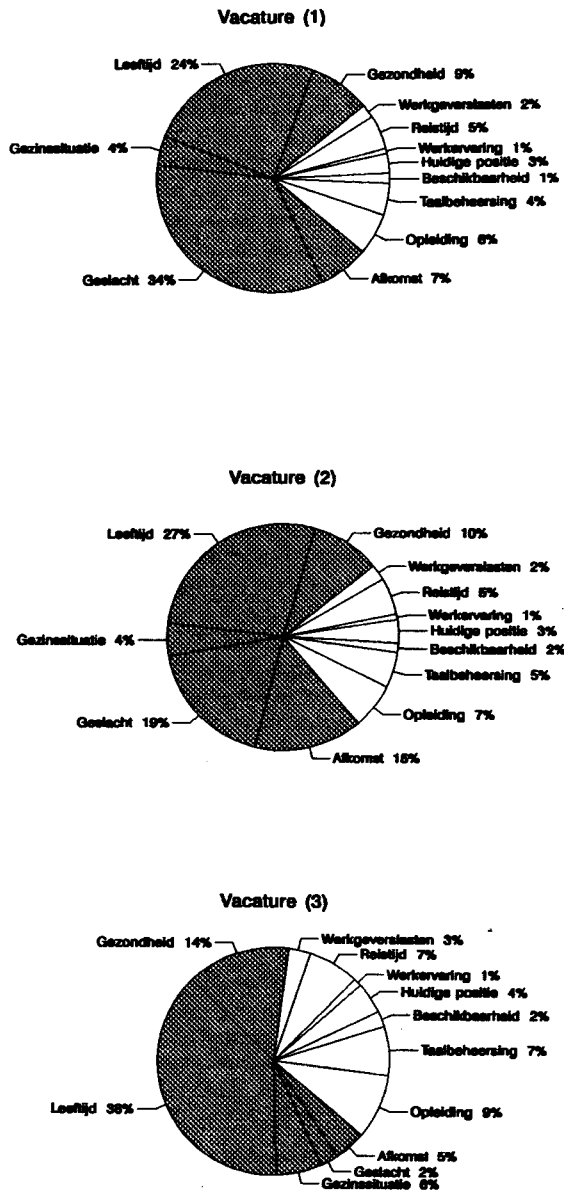
7. Meer in het algemeen is de kans dat profiel *i* als meest aantrekkelijke wordt gekozen uit de profielen 1,...,n gelijk aan:

$$p(\text{profiel } i) = 1 / (e^{y_1 - y_i} + e^{y_2 - y_i} + \dots + e^{y_i - y_i} + \dots + e^{y_n - y_i}) \cdot 100\%$$
 waarbij $y_i - y_j$ het verschil in waardering tussen profielen *i* en *j* is, zoals we dat kunnen berekenen met behulp van tabel 2.

en een 'minst aantrekkelijk' profiel te construeren. Vervolgens kijken we uit welke elementen het verschil in waardering tussen deze twee profielschetsen is opgebouwd.

Uit tabel 2 kunnen we opmaken dat het meest aantrekkelijke profiel een autochtone meneer A beschrijft met de vereiste vooropleiding, een goede taalbeheersing, een jeugdige leeftijd (we kiezen 18 jaar), een goede gezondheid, enzovoort. Het minst aantrekkelijke profiel beschrijft een allochtone mevrouw B met een te lage vooropleiding, een beperkte taalbeheersing, een hogere leeftijd (53 jaar), een mindere gezondheid, enzovoort. Als gevolg van een cumulatie van ongunstige eigenschappen heeft mevrouw B bij alle drie de vacatures uit tabel 3 een voorkeurskans van afgerond 0%. Het gaat in deze vergelijking echter veeleer om de reden van de parti-

Figuur 2. Belang van de attributen bij drie vacatures (zie tabel 1)



| Kenmerk | Vacature (1) | Vacature (2) | Vacature (3) |
|---|--------------|--------------|--------------|
| • Vestigingsgrootte (aantal werknemers) | 25 | 10 | 100 |
| • Bedrijfstak | Bouw | Industrie | Diensten |
| • Percentage vrouwen in dienst | 0 | 17 | 34 |
| • Soort vacature | Lichamelijk | Commercieel | Verzorgend |

nente afwijzing van mevrouw A; is zij te laag geschoold, is zij te oud, te vrouw, te ?

Tabel 3. Drie vacatures

Figuur 2 geeft voor elk van de vacatures uit tabel 3 een opsplitsing van de reden voor deze afwijzing. Bij de vacature in de bouw (1) blijken de belangrijkste argumenten voor het afwijzen van mevrouw B haar geslacht en haar leeftijd te zijn. Zij heeft ook een gebrek aan werkervaring, een te lage vooropleiding, zij is langdurig niet op de arbeidsmarkt actief geweest en zij beheerst het Nederlands slechts in beperkte mate, maar dat telt allemaal nauwelijks mee. Feitelijk kan mevrouw B er heel weinig aan doen dat het betreffende bouwbedrijf haar niet wil hebben; haar leeftijd, geslacht, gezinssituatie, gezondheid en afkomst moet zij als gegeven beschouwen en die bepalen, zoals de arcering aangeeft, voor 78% haar kans bij deze vacature.

Bij de vacatures (2) en (3) verandert de samenstelling van de argumenten. Bij vacature (2) neemt het belang van afkomst toe, omdat het hier een commerciële vacature betreft. Het belang van het geslacht is kleiner dan bij vacature (1) omdat deze vacature geen zware fysieke eisen stelt; bovendien is het bedrijf waar gesolliciteerd wordt iets vrouwvriendelijker door een hoger percentage vrouwelijke werknemers. Desondanks zien we dat leeftijd, geslacht, afkomst en gezondheid de belangrijkste criteria zijn waarop geselecteerd wordt. Opnieuw kan mevrouw B weinig of niets uitrusten om haar kansen te verbeteren: 75% van haar afwijzing is gebaseerd op de attributen die zij niet zelf kan beïnvloeden. Bij vacature (3) legt haar leeftijd veruit het meeste gewicht in de schaal. Bij deze vacature kan mevrouw B haar kansen zelf iets meer beïnvloeden. Nochtans wordt haar afwijzing voor tweederde deel gemotiveerd door factoren waar mevrouw B niets aan kan veranderen.

De resultaten van de profielordeningen zoals die in figuur 2 zijn weergegeven staan in schril contrast met het beeld dat werkgevers zelf (zeggen te) hebben van hun selectiemethode. Uit figuur 1 blijkt dat zij menen hun keuze voor het grootste deel te baseren op variabelen waar de sollicitant zelf invloed op heeft. De variabelen die onveranderbaar aan sollicitanten zijn verbonden, dragen volgens de respondenten slechts in geringe mate bij aan de keuze van nieuw personeel. Bij de ordening van profielen blijken juist de niet-beïnvloedbare kenmerken van sollicitanten het meeste gewicht in de schaal te leggen

Beleidsimplicaties

Wanneer werkgevers kiezen uit sollicitanten, moeten zij zich een oordeel vormen over de (potentiële) produktiviteit van de sollicitanten. Als men een beleid wil voeren dat de arbeidsmarktkansen van groepen met een zwakke arbeidsmarktpositie verbetert, kan men in principe uit twee soorten kiezen: beleid

dat gericht is op het verbeteren van de produktiviteit van werkzoekenden en beleid dat gericht is op het beïnvloeden van de perceptie die werkgevers van de produktiviteit van werkzoekenden hebben. Beleid dat tot doel heeft de produktiviteit van werkzoekenden te verbeteren, noemen we 'aanbodgericht', het andere type noemen we 'vraaggericht' beleid. Het bestaande arbeidsmarktbeleid is vooral aanbodgericht. We hebben hiervoor echter gezien dat wanneer werkgevers kiezen uit werkzoekenden zonder baan voor een laaggeschoolde functie, zij hun oordeel vooral baseren op de leeftijd, de gezondheid, het geslacht en de afkomst van de sollicitanten. Zij kiezen dus vooral op basis van eigenschappen die niet door een aanbodgericht beleid te beïnvloeden zijn; deze eigenschappen zijn nu eenmaal onveranderbaar aan de aanbieders van arbeid verbonden. Hieruit kunnen we concluderen dat het arbeidsmarktbeleid meer dan nu het geval is, zal moeten proberen de perceptie die werkgevers van de produktiviteit van werkzoekenden hebben, te beïnvloeden. Anders gezegd: het arbeidsmarktbeleid zal meer vraaggericht moeten worden om de kansen voor zwakke groepen op de arbeidsmarkt daadwerkelijk te kunnen verbeteren.

Een dergelijk vraaggericht beleid kan langs twee wegen (verder) worden ontwikkeld. Ten eerste zullen werkgevers die andere selectiecriteria willen hantieren waarschijnlijk extra kosten moeten maken. Terwijl geslacht, leeftijd, etniciteit en gezondheid relatief eenvoudig waarneembare kenmerken zijn, is de echte produktiviteit van sollicitanten veel moeilijker vast te stellen. Bedrijven zullen echter niet genegen zijn deze kosten te maken, als de nu in de praktijk gehanteerde criteria economisch efficiënt zijn. Deze zogeheten statistische discriminatie⁸ zou doorbroken kunnen worden indien arbeidsbemiddelingsinstanties (een deel van) de extra kosten van betere selectiemethodes voor hun rekening nemen. Een voorbeeld kan zijn dat een arbeidsbemiddelingsinstantie kandidaten uitgebreid test en daarmee hun werkelijke kwaliteiten achterhaalt. De arbeidsbemiddelingsinstantie kan dan vervolgens met een geschikte kandidaat naar de werkgever toestappen en neemt zo de economisch niet-efficiënte kosten van het zoeken van geschikte kandidaten voor haar rekening. De instantie zal dan wel moeten beschikken over niet-discriminerende methodes om kandidaten te selecteren. Deze gedachte sluit aan bij de resultaten van een proefproject in Helmond met intensieve screening en persoonlijke bemiddeling van moeilijk plaatsbare werklozen⁹. Het tweede spoor richt zich meer rechtstreeks tot de werkgever, via bijvoorbeeld een Wet Bevordering Arbeidskansen¹⁰. Op basis van de hier gepresenteerde resultaten kunnen we daarbij vooral aandacht vragen voor de kansen van vrouwen in de bouw en industrie en de kansen van allochtonen bij kleinere bedrijven. Meer algemeen kan een bewustwordingsbeleid er toe bijdragen dat werkgevers in elk geval niet onbedoeld gebruik maken van oneigenlijke criteria bij de personeelskeuze.

Het belang van leeftijd als selectie criterium kan in de nabije toekomst voor grote problemen zorgen: bij een ontgroenende en vergrijzende beroepsbevolking is het niet minder dan noodzaak om ook het oudere arbeidsaanbod serieus te gaan nemen. Voor-

afgaand aan de hiervoor genoemde beleidsrichtingen zou dan ook een aantal maatregelen genomen kunnen worden die leeftijdsdiscriminatie haar vanzelfsprekendheid ontnemen.

Behalve pleiten voor een uitbreiding van het arbeidsmarktbeleid, kunnen we op basis van de resultaten van deze studie ook enkele uitspraken doen over bepaalde elementen van het bestaande beleid. Ten eerste blijkt dat in het verleden opgedane werkervaring voor werkzoekenden zonder baan niet van veel betekenis is. Dit betekent bij voorbeeld dat werkzoekenden die eerst een werkervaringsplaats bezetten, maar vervolgens toch weer werkloos raken, geen voordeel meer hebben van de opgedane werkervaring. Dit laat onverlet dat werkervaringsplaatsen een goede brug naar de arbeidsmarkt kunnen vormen wanneer werkzoekenden vanuit de werkervaringsplaats direct naar een baan overstappen; deze studie doet immers geen uitspraak over werkzoekenden die op het moment van solliciteren al een baan hebben.

Ten tweede blijkt het opleidingsniveau van werkzoekenden zonder baan, weliswaar niet de belangrijkste maar zeker ook geen onbelangrijke variabele te zijn. De voorkeuren van de respondenten geven daarbij aan dat alleen een opleiding die aansluit bij de noden van de werkgever, een voordeel oplevert voor de sollicitant. In dat opzicht bevestigen de resultaten van deze studie het streven naar een arbeidsmarktgericht scholingsbeleid. Ten derde blijken loonkostensubsidies niet het effect te kunnen hebben, dat men graag zou willen. Met behulp van een loonkostensubsidie is het niet mogelijk om de kansen van bepaalde groepen werkzoekenden zonder baan significant te verbeteren.

Conclusie

De nieuwe methode van onderzoek in dit artikel leidt tot nieuwe inzichten in het functioneren van de arbeidsmarkt. Het onderzoek maakt duidelijk dat ten minste een deel van de barrières die zwakke groepen op de arbeidsmarkt dienen te overwinnen om een baan te vinden, bij de werkgever moet worden gezocht. Om deze reden zou het arbeidsmarktbeleid zich niet alleen op het aanbod maar ook meer op de vragers van arbeid moeten richten, met als doel werkgevers ertoe te bewegen door hun vooroordelen tegen ouderen, vrouwen, allochtonen en mensen met een mindere gezondheid heen te kijken naar de werkelijke produktiviteit van sollicitanten.

Krijn van Beek
Carl Koopmans
Bernard van Praag

8. Zie bij voorbeeld L.C. Thurow, *Generating inequality, mechanisms of distribution in the US*, New York, 1975; K. Arrow, The theory of discrimination, in: O. Ashenfelter, A. Rees (red.), *Discrimination in labor markets*, Princeton, 1973.

9. H. van den Berg en K. van der Veer, *Hoezo onbemiddelbaar?*, Amsterdam, 1990.

10. Zie bij voorbeeld WRR, *Allochtonenbeleid*, Rapporten aan de Regering, nr. 36, Den Haag, 1989; en meer in het bijzonder: S. van der Veen, *Employment equity: een wet bevordering arbeidskansen naar Canadees model*, WRR werkdokument W49, Den Haag, 1990.