
Mobiliteitsbereidheid op de arbeidsmarkt

Enkele geografische aspecten van het sollicitatie- en wervingsgedrag

DRS. J. H. VOS*

Voor het slechte functioneren van de arbeidsmarkt wordt vaak een vermeende geringe bereidheid tot pendelen of verhuizen van de Nederlandse beroepsbevolking medeverantwoordelijk gesteld. Tot nu toe kon geen gefundeerd oordeel over de arbeidsmobiliteit worden gevormd, omdat nauwelijks onderzoek heeft plaatsgevonden naar de determinanten van geografische-spreidingswerkloosheid. In dit artikel wordt verslag gedaan van een onderzoek, waarbij een antwoord werd gezocht op de vraag in hoeverre de bereidheid van werkgevers en sollicitanten om een arbeidsovereenkomst te overwegen wordt beïnvloed door de afstand die hen van elkaar scheidt. Tevens werd gekeken naar het eventuele gebrek aan informatie over arbeidsmogelijkheden buiten de eigen streek. Bij werkzoekenden met een relatief laag opleidingsniveau bleek die kennis vrijwel te ontbreken: in de landelijke dagbladen wordt slechts bij uitzondering met voor hen relevante vacatures geadverteerd en in de regionale dagbladen worden bij uitzondering banen aangeboden buiten de regio. Aanwijzingen dat werkzoekenden immobiel zouden zijn, werden in dit onderzoek niet gevonden

Achtergronden

De maatschappelijke belangstelling voor het vraagstuk van de geografische mobiliteitsbereidheid van werkzoekenden/werklozen is tamelijk groot te noemen, gezien de talrijke beschouwingen over dit thema in de pers en in wetenschappelijke publikaties. Over de mate van mobiliteitsbereidheid blijken de meningen nogal uiteen te lopen. Zo lijken de vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties van oordeel te zijn dat werkzoekenden in onvoldoende mate bereid zijn tot pendel over lange afstand of verhuizing in ruil voor een (nieuwe) baan. Zij wijzen daarbij op het feit, dat er situaties voorkomen waarin werkgevers grote behoefte hebben aan personeel, maar niemand kunnen krijgen, terwijl er (weliswaar in andere regio's) tegelijkertijd sprake is van werkloosheid in dezelfde beroepsgroep. O.a. door het geringe verschil tussen de sociale uitkering die men ontvangt en het loon dat wordt geboden, zouden werklozen de prikkel missen om offers te brengen. Vanuit vakbondskringen wordt hiertegen ingebracht, dat het met de mobiliteitsbereidheid wel mee valt (er wordt in ons land toch veelvuldig over langere afstanden gependeld met alle nadelige gevolgen van dien), dat men uit sociale overwegingen van werkzoekenden/werklozen toch nauwelijks kan verwachten dat men „huis en haard” verlaat voor een vaak instabiele arbeidsplaats in een ander deel van het land en dat werkgevers zelf vaak erg selectief zijn bij het aannemen van sollicitanten.

Toch blijven allerlei uitspraken in dit verband tamelijk speculatief vanwege het ontbreken van (recent) empirisch materiaal. Dit geldt ook voor de wetenschappelijke publikaties waarin de problematiek van de frictiewerkloosheid wordt behandeld. We spreken van frictiewerkloosheid als er sprake is van het gelijktijdig voorkomen van werkloosheid en voor deze werklozen (in principe) relevante vacatures; dit type werkloosheid, dat wordt beschouwd als een component van de structurele werkloosheid in bredere zin, is dus niet het gevolg van een tekort aan relevante banen, maar wordt met name veroorzaakt door het feit dat het zoekproces (van zowel werkzoekenden als werkgevers) tijd kost. Dit zoekproces zal langer duren (en de frictiewerkloosheid zal groter zijn) naarmate:

- de informatie van vragers en aanbieders over elkaar gebrekkelijker is;
- werkzoekenden selectiever zijn wat betreft hun verlangens m.b.t. zaken als loonniveau, secundaire arbeidsvoorwaarden en maximale woon-werkafstand;
- de werkgevers selectiever zijn t.a.v. de sollicitanten wat betreft kenmerken als leeftijd, sexe, ras, nationaliteit, arbeidsverleden, voorkomen, bekwaamheid, ervaring en woonlocatie;
- sollicitatie- en selectieprocedures inefficiënter zijn.

Werkloosheid veroorzaakt door het tweede en derde aspect wordt wel selectiewerkloosheid genoemd. Indien wat betreft hetzelfde beroep in bepaalde regio's een overschot (werkloosheid) aan arbeidskrachten bestaat naast een tekort (onvervulde vacatures) in andere regio's, kan men spreken van regionale-spreidingswerkloosheid.

Het nagenoeg geheel ontbreken van kwantitatieve informatie over de omvang, aard en achtergronden van de geografische-spreidingswerkloosheid — volgens Den Broeder een „... belangrijke, op langere termijn gezien belangrijkste” verschijningsvorm van de werkloosheid — is opvallend 1). Opmerkingen in wetenschappelijke publikaties over de geografische aspecten van de frictiewerkloosheid zijn veelal beschouwend van aard en nauwelijks kwantitatief onderbouwd. De geografische dimensie van de frictiewerkloosheid kan worden opgevat als een situatie waarin de gepercipieerde fysieke afstand tussen de woonlocatie van het aanbod en de werklocatie van de vraag zo groot is dat dit:

- of leidt tot een onvoldoende op de hoogte zijn van elkaars aanwezigheid (informatiebarrières);

*De auteur is wetenschappelijk medewerker bij de vakgroep Regiologie van de Rijksuniversiteit Groningen. Geïnteresseerden kunnen zich voor een kopie van het onderzoeksverslag richten tot de vakgroep Regiologie. Adres: Geografisch Instituut, Hoogbouw WSN, Paddepoel, Postbus 800, 9700 AV Groningen.

1) A.L. den Broeder, Het werkloosheidsvraagstuk: een poging tot probleemformulering, in: *Werkloosheid: aard, omvang, structurele oorzaken en beleidsalternatieven*, Preadviezen voor de Vereniging voor de Staathuiskunde, Den Haag, 1975, blz. 17.

- of tot gevolg heeft, dat de vragers geen prijs stellen op de aanbieders (b.v. vanwege de verplaatsingskosten);
- of tot gevolg heeft, dat het potentiële aanbod niet bereid is om zich over de betreffende afstand (en/of naar de betreffende regio) te verplaatsen.

Onderzoeksdoel, onderzoeksvragen, onderzoeksopzet

Het zijn o.a. de bovengenoemde elementen waaraan aandacht is besteed in ons onderzoek, dat tot doel had meer inzicht te verschaffen in een aantal geografische aspecten van het sollicitatiegedrag van werkzoekenden en het wervingsgedrag van werkgevers. Getracht is, een antwoord te geven op de volgende onderzoeksvragen:

- in welke mate geven de werkzoekenden d.m.v. hun sollicitatiegedrag blijk van de bereidheid om zich te verplaatsen voor het verkrijgen van een (nieuwe) baan?
- in welke mate worden werkzoekenden geïnformeerd over de voor hen relevante werkmogelijkheden buiten hun eigen regio?
- in welke mate geven werkgevers expliciet de voorkeur aan werkzoekenden woonachtig in de regio waar de organisatie is gevestigd?
- wat is het oordeel van werkgevers t.a.v. de verhuisbereidheid van werkzoekenden en welke zijn hun eigen ervaringen in deze?

De informatie die nodig was voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen is op de volgende wijze verkregen:

- uit een analyse van de personeelsadvertenties in 20 regionale dagbladen;
- uit een enquête onder werkgevers; van de 464 werkgevers die we een vragenlijst hebben toegestuurd hebben 285 (61%) deze correct ingevuld teruggestuurd; de steekproefresultaten mogen als representatief worden beschouwd voor onze onderzoekspopulatie, t.w. die werkgevers die een personeelsadvertentie hebben geplaatst in de zaterdageditie van één van de geselecteerde landelijke dagbladen (*Telegraaf, Algemeen Dagblad, de Volkskrant, NRC Handelsblad*). De werkgevers is o.m. verzocht de woonplaats op te geven van de sollicitanten die reageerden op de vacature.

De mobiliteitsbereidheid van werkzoekenden

De mate waarin werkzoekenden 2) in hun sollicitatiegedrag blijk geven van de bereidheid om zich (hetzij via pendel, hetzij via migratie) te verplaatsen voor het verkrijgen van een baan, is hier gemeten door eerst de afstand tussen de woongemeente van de sollicitant en de gemeente waar de functie moet worden vervuld als volgt te classificeren:

1. de sollicitanten uit de gemeente waarin de functie vervuld moet worden;
2. sollicitanten uit gemeenten binnen een straal van 20 km;
3. sollicitanten uit gemeenten op 20-60 km afstand;
4. sollicitanten uit gemeenten op 60-130 km afstand;
5. sollicitanten uit gemeenten op meer dan 130 km afstand van de plaats waarvoor de betreffende organisatie een nieuwe kracht zoekt.

Vervolgens zijn de ruim 3.000 sollicitanten, die reageerden op de 285 geselecteerde personeelsadvertenties verdeeld over de 5 afstandsklassen. Het resultaat van deze procedure is uitgesplitst per beroepsgroep, bedrijfsklasse, inkomensniveau en het niveau van de opleiding. We beperken ons hier tot een presentatie van de ruimtelijke spreiding der sollicitanten per opleidingsniveau (zie tabel 1).

Wat betreft de mobiliteitsbereidheid onder de sollicitanten die zoeken via landelijke dagbladen, mag worden geconcludeerd dat deze aanzienlijk is. Niet minder dan 70% van hen blijkt in principe bereid om een afstand van meer dan 20 km te overbruggen; 40% solliciteert zelfs vanuit gemeenten op

Tabel 1. De ruimtelijke spreiding der sollicitanten per opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Het totale aantal onderzoeksvacatures	Het totale aantal sollicitanten	Verdeling van de sollicitanten over de afstandsklassen in procenten				
			gemeente zelf	<20 km	20-60 km	60-130 km	>130 km
Geen/lo/lbo	9	106	36	31	24	8	1
Mavo/mulo	11	140	23	27	16	29	4
Havo/mms	28	331	10	33	31	19	8
Atheneum/hbs	9	96	5	19	34	32	9
Mbo	76	960	9	21	25	23	21
Hbo	79	937	11	22	32	21	13
Univ./hogeschool	55	984	7	16	32	29	15
Overige	18	350	8	17	29	29	16
Totaal	2.85	3.907	10	21	29	25	15

meer dan 60 km afstand van de plaats waar het bedrijf is gevestigd. Benadrukt moet worden dat hier niet de potentiële mobiliteitsbereidheid wordt gemeten, maar de — uit het sollicitatiegedrag — gebleken bereidheid. De potentiële bereidheid zal waarschijnlijk hoger liggen, daar een deel van degenen die solliciteren op een vacature in de eigen gemeente best bereid kan/zijn om zich in ruil voor een (nieuwe) baan over grotere afstanden te verplaatsen.

Bij de beoordeling van de resultaten moet wel worden bedacht, dat de onderhavige groep sollicitanten niet representatief is voor de totale groep werkzoekenden in ons land op een bepaald moment. Het gaat hier nl. om sollicitanten, die reageren op personeelsadvertenties in landelijke dagbladen. Zoals verderop zal blijken verschilt de vacaturestructuur in landelijke dagbladen significant van die in b.v. regionale bladen. Vanwege de ondervertegenwoordiging van de lagere opleidingsniveaus in onze steekproef mag op basis van de gegevens zoals ze in tabel 2 zijn gepresenteerd, geen statisch verband worden verondersteld tussen opleidingsniveau en mate van gebleken mobiliteitsbereidheid. Op het feit dat de lagere opleidingsniveaus in de steekproef zijn ondervertegenwoordigd zal verderop worden ingegaan.

Werving op functionele deelmarkten

In hoeverre krijgen werkzoekenden die in principe bereid zijn om zich voor het verkrijgen van een baan te verplaatsen naar lokaties buiten hun eigen regio, ook de kans om deze bereidheid om te zetten in actief gedrag (= solliciteren)? Anders gezegd: worden potentieel mobiele werkzoekenden voldoende geïnformeerd over werkmogelijkheden buiten hun eigen regio en hebben ze in die gevallen waarin ze reageren op vacatures in andere regio's dezelfde kansen als sollicitanten uit het gebied waarin de organisatie is gevestigd?

In zijn onderzoek naar de factoren die de (her-)intreding in het arbeidsproces kunnen verklaren, vond Van Wezel geen verband tussen mobiliteitsbereidheid (offerbereidheid) en de kansen op (her)intreding in het arbeidsproces: werklozen die bereid waren om in ruil voor een baan te verhuizen (of te pendelen over langere afstanden) bleken nauwelijks meer kans op een baan te hebben dan zij die hiertoe niet bereid waren. Als verklaring voor de afwezigheid van een verband noemt Van Wezel (o.a.) de mogelijkheid dat een belangrijk deel van de mobiliteitsbereiden onvoldoende geïnformeerd is over banen in andere regio's, waardoor vraag en aanbod

2) Het begrip werkzoekenden refereert hier niet (alleen) aan werklozen die als zodanig bij het arbeidsbureau staan geregistreerd, maar aan iedereen die via een sollicitatie duidelijk maakt op zoek te zijn naar een (nieuwe) baan. Op dit moment zijn wij bezig met de analyse van de uitkomsten van een onderzoek onder *werklozen*, waarin de centrale vraag was: in hoeverre zijn werklozen bereid om in ruil voor een baan te verhuizen en welke factoren oefenen hierop invloed uit?

elkaar niet vinden. Dit gebrek aan inzicht in de mogelijkheden elders zou mede kunnen worden veroorzaakt door het feit dat de vraag naar arbeidskrachten zich richt op een geografisch zeer nauw omgrensd aanbod in de naaste woonomgeving. Slechts voor bepaalde functies opereert de werkgever op geografisch grotere deelmarkten; niet zozeer om op deze wijze een beroep te doen op de mobiliteitsgeneigdheid van werkzoekenden, maar in eerste instantie om via de betreffende media (w.o. landelijke dagbladen) voor het bedrijf relevante functionele deelmarkten te bereiken. Werkgevers kunnen via verschillende kanalen hun vacatures trachten te vervullen: werving via het arbeidsbureau, via eigen werknemers, opleidingsinstituten, zittingsavonden, huisbezoek en via personeelsadvertenties. Over het algemeen wordt slechts via personeelsadvertenties ook buiten de lokale en regionale deelmarkt geworven. Vandaar dat we ons hier hebben beperkt tot dit kanaal.

Allereerst hebben we getracht een antwoord te vinden op de vraag of werkgevers zich via regionale bladen op andere functionele deelmarkten richten dan via landelijke dagbladen. Na classificatie van de vacatures in de geselecteerde regionale en landelijke dagbladen naar opleiding blijken tussen beide media grote verschillen te bestaan in de opbouw van het vacaturebestand wat betreft het niveau van de gevraagde opleiding (zie tabel 2).

Tabel 2. Procentuele verdeling van het gevraagde opleidingsniveau in landelijke en regionale bladen

Opleidingsniveau	Landelijke dagbladen	Regionale dagbladen
Lbo/lo/geen	3	42
Mavo/mulo	4	17
Havo/mms	10	20
Atheneum/hbs	3	2
Mbo	27	6
Hbo	28	7
Universiteit/hogeschool	19	1
Overige	6	5
Totaal	100	100
Absoluut aantal vacatures	285	1.157
Aantal geselecteerde dagbladen	4	20

In de regionale bladen wordt in 42% van de gevallen een baan aangeboden waarbij geen of hooguit lager beroepsonderwijs wordt verlangd. In de landelijke bladen is dit slechts het geval in 3% van de vacatures; ruim 74% van de vacatures in landelijke dagbladen vraagt naar personen met mbo, hbo of universitair getuigschrift, terwijl in de regionale bladen slechts 14% van de vraag zich op deze categorieën richt (w.o. niet meer dan 1% universitair).

Op basis van de inhoud van de vacatures mogen we dus stellen, dat werkgevers zich via de landelijke dagbladen op totaal andere functionele deelmarkten richten dan via regionale bladen. Lezers van regionale bladen met een relatief hoge opleiding zullen via hun dagblad nauwelijks worden geïnformeerd over voor hen relevante banen; hetzelfde geldt

voor de lezers van landelijke dagbladen met een relatief geringe opleiding, hetgeen betekent dat zij voor hun informatie over vacatures met name zijn aangewezen op regionale bladen (of het Gewestelijk Arbeidsbureau). De vraag is nu in hoeverre er voor hen mogelijkheden zijn om via het regionale dagblad op de hoogte te geraken van werkmogelijkheden in andere regio's (buiten het verzorgingsrayon van hun krant).

De werving op regionale deelmarkten

Aan de werkgevers in ons onderzoek is de vraag voorgelegd of de betreffende personeelsadvertentie in het landelijk dagblad óók in één of meer regionale kranten is geplaatst. Hierop is als volgt geantwoord (zie tabel 3).

Tabel 3. Spreiding van personeelsadvertenties over regionale dagbladen

Heeft vacature in één of meer regionale bladen gestaan?	Frequentie	
	absoluut	in procenten
Nee	204	72
Ja, in één regionaal dagblad	53	19
Ja, in verscheidene regionale dagbladen	25	9
Totaal	282	100

Het merendeel van de werkgevers (72%) werft dus niet expliciet op regionale deelmarkten; 19% plaatst de advertentie weliswaar ook in één regionale krant, maar naar alle waarschijnlijkheid is dit in de meeste gevallen het dagblad uit de regio waarin het bedrijf is gevestigd. Slechts 9% van de ondervraagden tracht door het plaatsen van een advertentie in verscheidene regionale bladen omvangrijkere geografische deelmarkten te bereiken.

Ook de bestudering van personeelsadvertenties in regionale bladen levert een dergelijk beeld op. Nagegaan is welk deel van de vacatures in de geselecteerde regionale dagbladen afkomstig is van werkgevers die personeel zoeken voor een bedrijf(sonderdeel), dat is gevestigd buiten de regio welke behoort tot het verzorgingsrayon van het betreffende dagblad. Het resultaat laat aan duidelijkheid niets te wensen over. Van de 1.257 vacatures blijken er niet meer dan 35 (2,5%) afkomstig van werkgevers die zijn gevestigd buiten het verzorgingsrayon van de betreffende krant. Voor de lezers van deze dagbladen bestaat er dus nauwelijks kans om via hun dagblad te worden geïnformeerd over arbeidsmogelijkheden in andere regio's.

De geografische voorkeur van werkgevers

In het bovenstaande is het vermoeden geuit dat een deel van de werkgevers niet via landelijke dagbladen werft om op deze wijze een beroep te doen op de mobiliteitsbereidheid van werkzoekenden, die woonachtig zijn in andere regio's, maar om zo specifieke (voor de organisatie relevante) doelgroepen te bereiken. Om dit vermoeden te toetsen, is de werkgevers gevraagd of zij de voorkeur geven aan sollicitanten uit de eigen regio. Bijna de helft (48%) van de respondenten antwoordt hier bevestigend op, hetgeen betekent dat een opmerkelijk groot deel van de werkgevers selecteert op niet-kwalitatieve gronden.

Gevraagd naar de belangrijkste reden voor hun selectieve houding t.a.v. sollicitanten uit andere regio's antwoorden de werkgevers als weergegeven in tabel 4.

De grote problemen die werkgevers verwachten bij het vinden van geschikte huisvesting voor sollicitanten die vanwege hun nieuwe baan zouden moeten verhuizen, blijkt voor 31% van hen het voornaamste motief om de voorkeur te geven aan sollicitanten uit de regio waarin de organisatie is gevestigd. Opvallend is dat 17% van degenen die een dergelijke voorkeur uitspreken de mentaliteit van „allochtonen” als

Tabel 4. Motivatie van werkgeversvoorkeur voor sollicitanten uit eigen regio

	Aantal malen genoemd	
	absoluut	in procenten
Huisvestingsproblematiek	42	31
Pendelkosten	23	17
Mentaliteit van personen uit andere regio's	22	16
Specifieke eisen verbonden aan de functie	14	10
Kosten verbonden aan verhuizen	12	9
Overige redenen/geen redenen	23	17
Totaal	136	100

belangrijkste reden aanvoert; negatieve vooroordelen blijken dus een rol te spelen in het wervings- en selectiebeleid van werkgevers.

Het oordeel over en de ervaringen met de verhuisbereidheid van werkzoekenden

Uit berichten in de persmedia krijgt men de indruk dat werkgevers over het algemeen een negatief oordeel hebben over de verhuisbereidheid van werkzoekenden. Uit de resultaten van ons onderzoek blijkt echter dat hierover, voor zover het gaat om werkgevers die werven via landelijke dagbladen, toch genuanceerder wordt gedacht. Een meerderheid van de werkgevers (64%) vindt dat de verhuisbereidheid wel mee valt of zelfs tamelijk groot is; slechts 26% is van mening dat ze tamelijk of zeer gering is.

Opmerkelijk is, dat ruim 70% van de werkgevers die behoren tot de laatste groep zelf de voorkeur geeft aan sollicitanten uit hun eigen regio en daarmee het tonen van de verhuisbereidheid door werkzoekenden niet honoreren.

Ook uit de eigen ervaringen van werkgevers blijkt weinig van een afwezigheid van verhuisbereidheid op grote schaal; niet meer dan 15% geeft te kennen in dit verband negatieve ervaringen te hebben, terwijl 41% positieve ervaringen meldt.

De belangrijkste conclusies kunnen als volgt worden samengevat:

- in die gevallen waarin werkzoekenden adequaat geïnformeerd worden over „job-opportunities” buiten hun eigen regio (nl. via personeelsadvertenties in landelijke dagbladen) blijkt dat de mobiliteitsbereidheid tamelijk groot is. Hierbij dient er nogmaals op te worden gewezen dat deze opmerking over de hoge mate van mobiliteitsbereidheid m.n. betrekking heeft op de hogere opleidingsniveaus vanwege de ondervertegenwoordiging van de lagere opleidingsniveaus in de steekproef;
- het merendeel der werkzoekenden/werklozen in ons land wordt echter via de personeelsadvertenties in hun dagblad nauwelijks geïnformeerd over voor hen relevante werkmogelijkheden buiten hun eigen woonregio. Het is nl. gebleken dat:
 - lezers van landelijke dagbladen met een relatief laag opleidingsniveau via hun dagblad vrijwel geen informatie over voor hen relevante banen ontvangen;
 - lezers van regionale dagbladen nauwelijks worden geïnformeerd over voor hen relevante banen in andere regio's; 97,5% van alle vacatures in deze bladen biedt banen aan binnen het verzorgingsrayon van de betreffende krant;
 - ook de werkgevers in ons onderzoek slechts in zeer geringe mate werven op verscheidene geografische deelmarkten.

Men kan zich dus afvragen op welke wijze werkzoekenden/werklozen, die niet in het bezit zijn van een relatief hoge(re) opleiding (de overgrote meerderheid) op de hoogte kunnen geraken van werkmogelijkheden buiten hun eigen woonregio, daar ook de andere informatiekanaalen waarlangs vacatures worden aangeboden in dit verband een beperkte betekenis hebben.

J.H. Vos