



# Tussenschakels op de arbeidsmarkt

DRS. L. FAASE

## Inleiding

In deze bijdrage wordt aandacht besteed aan de manier waarop men zoal een baan kan vinden. In de huidige werkloosheidssituatie lijkt de aandacht zich vooral te richten op de vraag hoe werkgelegenheid kan worden behouden en gecreëerd, dan wel hoe de beschikbare arbeid valt te herverdelen. Maar voor een beter begrip voor het functioneren van de arbeidsmarkt is het daarnaast van belang inzicht te hebben in de wijze waarop vraag en aanbod elkaar daadwerkelijk vinden. Niet zelden spelen tussenschakels daarbij een belangrijke rol. Een aantal van dergelijke allocatiemechanismen zullen in het onderstaande besproken worden. De mogelijke effectiviteit van de verschillende mechanismen wordt bezien, en de problemen die bij het gebruik ervan kunnen opduiken. Dat levert wellicht aanknopingspunten op voor de individuele werkzoekende, maar daarnaast zal een poging worden ondernomen uitgangspunten voor beleid te formuleren.

## Arbeidsallocatie

Het lijkt geen twijfel dat het succes van de individuele baanzoekende in hoge mate afhankelijk is van zijn positie op de arbeidsmarkt. Leeftijd, opleidingsniveau en mate en aard van geschooldheid spelen daarbij een belangrijke, zo niet doorslaggevende rol. De arbeidsmarkt is nu eenmaal opgebouwd uit talloze deelmarkten en ieders marktpositie is daarvan afhankelijk. Er zijn „competing” en „non-competing groups” en aard en omvang van dergelijke bestanden van arbeidsaanbod zijn van wezenlijke betekenis.

Toch is er reden om aan te nemen dat succes in baanverandering mede afhankelijk is van de mate waarin men bereid en in staat is over de grenzen van de eigen deelmarkt heen te kijken. Eerder wees ik erop dat de bedrijfstaks-beroepsmobiliteit vrij aanzienlijk is 1). De mobiliteitsbereidheid wordt niet zelden onderschat. Dat geldt ook voor geografische mobiliteit, de mate waarin men bereid is van woonplaats te wisselen. Vos 2) wijst er in

dat verband op dat, gezien de regionale gebondenheid van de werving, de werkmogelijkheden buiten de eigen regio nauwelijks bekend raken. Gebruik en reikwijdte van de gehanteerde allocatiemechanismen spelen hier dus een essentiële rol.

Daarnaast is het van belang ons te realiseren dat het succes van baanverandering afhankelijk is van vroegtijdige markt oriëntatie. Wie van baan *wil* veranderen staat sterker dan degene die van baan *moet* veranderen of vanuit een situatie van werkloosheid solliciteert. Werkloosheid kan (naast andere factoren die de persoonlijke inferioriteit bepalen) worden opgevat als een indicator van geringe produktiviteit 3). Het vermijden van werkloosheid kan dus, afgezien van de maatschappelijke kosten, een belang van het individu zijn.

Dergelijke overwegingen, en ongetwijfeld zijn er meer, moeten worden gezien als randvoorwaarden waarbinnen allocatiemechanismen werkzaam zijn. De effectiviteit van een mechanisme is immers ook afhankelijk van het type werknemer dat van dat mechanisme gebruik maakt. Als het waar is dat het Gewestelijk Arbeidsbureau (GAB) vooral door ongeschoolden wordt bezocht, dan zal daardoor de effectiviteit van het GAB, gezien de toenemende werkloosheid onder ongeschoolden, niet direct zijn af te leiden uit het aantal plaatsingen. Daarnaast speelt een rol dat werkgevers en werknemers van verschillende mechanismen tegelijk gebruik kunnen maken, maar dat slechts in beperkte mate doen. In dat laatste geval is het succes meer een kwestie van tijd, dan van de kwaliteit van het allocatiemechanisme.

## Allocatiemechanismen

Welke middelen hanteert men nu concreet om een baan te vinden? We kunnen daarbij ruwweg een onderscheid maken tussen de meer formele mechanismen van arbeidsallocatie en de informele mechanismen. Onder de laatste verstaan we met name de directe sollicitatie, het op eigen initiatief benaderen van een werkgever om uit te vinden of er een arbeidsplaats beschikbaar is en daarnaast de

kring van sociale contacten, familie, vrienden, bekenden, die soms over de juiste tip voor de juiste baan blijken te beschikken. Onder formele mechanismen verstaan we naast het GAB, de personeelsadvertentie, het uitzendbureau en min of meer officieel opgezette manifestaties zoals wervingscampagnes of de banenmarkt.

Nu wil ik met name aandacht schenken aan een aantal kwantitatief belangrijke mechanismen 4), te weten de persoonlijke contacten en het eigen initiatief als informele mechanismen enerzijds en het GAB en het uitzendbureau als formele, rond de bemiddelingsfunctie opgezette organisaties anderzijds. Ik begin echter met een aantal korte opmerkingen over de personeelsadvertentie.

In de eerste plaats is kwantitatief gezien de personeelsadvertentie het belangrijkste middel waarmee werkgevers hun vacatures aan werkzoekenden kenbaar maken 5). Ook voor werknemers (en met name voor de mannelijke employéés) is de advertentie een belangrijke en voor de hand liggende informatiebron en wordt door ongeveer een derde van de baanveranderaars benut. Advertenties verschaffen op een geheel vrijblijvende wijze inzicht in de lokale en/of regionale arbeidsmarkt. Er kleven echter ook aanzienlijke bezwaren aan. Niet alleen blijkt het gebruik van dit medium voor veel functies beperkt te blijven tot de regio, essentiëler is het, dat het informatiegehalte veelal beperkt is en dat bovendien de potentiële sollicitant in het onzekere is over zijn kansen. Die onzekerheid is een belangrijk gegeven. Alhoewel de marktsituatie ons daartoe dwingt voelen weinig mensen ervoor één van de zeer vele sollicitanten te zijn met een dito kans op afwijzing. Dit laatste klemt te meer omdat men ook niet bij voorkeur verschillende sollicitaties tegelijk heeft lopen. De activiteiten die men op de arbeidsmarkt ontplooit, zijn over het algemeen dan ook niet indrukwekkend. Men wenst zekerheid over een sollicitatie alvorens men aan de volgende begint.

In een ruime arbeidsmarktsituatie is de personeelsadvertentie dan ook veelal geen adequaat mechanisme. De advertentie is het medium bij uitstek om informatie uit te wisselen over *groepen* van produkten (arbeidsplaatsen) enerzijds naar groepen van consumenten, of cliënten (werkzoekenden) anderzijds. Gaat het om één enkele vacature dan kan de

1) L. Faase, De versterde arbeidsmarkt, *ESB*, 4 juni 1980, blz. 672.

2) J.H. Vos, Mobiliteitsbeleid op de arbeidsmarkt, *ESB*, 30 april 1980, blz. 519 e.v.

3) J. A. M. van Wezel, *Herintreding in het arbeidsproces*, Tilburg, 1972, blz. 171.

4) Tenzij anders vermeld zijn de hier gepresenteerde gegevens ontleend aan L. Faase, *Arbeid en mobiliteit*, Rotterdam, 1978.

5) Zie over wervingsmethoden H.G. Hamaker, *Arbeidsmarkt en personeelsvoorziening*, Alphen a/d Rijn, 1976, blz. 157 e.v.

advertentie een demoraliserend effect hebben. Bovendien komt de advertentie bij lange na niet tegemoet aan de informatiebehoefte van de werkzoekende. Voor de laatste is verandering van baan niet zelden een diep in zijn persoonlijk leven ingrijpende gebeurtenis. Dat brengt ons op het onderscheid dat Rees 6) maakt t.a.v. de aard van de informatie.

Gelet op het grote aantal afweegfactoren dat in de te nemen beslissing een rol speelt zijn baanveranderaars vooral geïnteresseerd in intensieve informatie, d.w.z. diepgaande informatie over één of een beperkt aantal mogelijkheden. Extensieve informatie, oppervlakkige informatie over een groot aantal mogelijkheden, helpt hem daarbij nauwelijks verder. Dat geldt overigens niet alleen voor de werknemer, ook de werkgever is ermee gebaat om van een beperkt aantal sollicitanten zoveel mogelijk informatie „in de diepte” in te winnen. Vandaar dat het gebruik van informele methoden niet alleen kwalitatief, maar ook kwantitatief van groot belang is.

### Informele methoden

Er is vaak nogal wat overeenkomst tussen de gegevens die door verschillende binnen- en buitenlandse onderzoekers zijn verzameld rond het gebruik van de diverse allocatiemechanismen. Informele methoden scoren daarbij over het algemeen relatief hoog. Duidelijk is wel dat er verschillen zijn tussen diverse sociale categorieën en dat b.v. de rol van het GAB toeneemt naarmate de (regionale) werkloosheid stijgt. Het voert te ver om hier cijfermatige gegevens te vermelden die overigens betrekking hebben op niet-vergelijkbare onderzoeksgroepen. Het is echter goed verdedigbaar om aan te nemen dat informele middelen een doorslaggevende rol spelen in de helft van alle baanveranderingen. Sociale contacten zijn daarbij veruit de belangrijkste categorie. Wanneer ik mij baseer op eigen onderzoeksresultaten dan blijkt tevens dat sociale contacten het meest onderschatte middel zijn. Niet minder dan 36% van de respondenten uit een steekproef onder Amsterdamse en Rotterdamse baanveranderaars maakten succesvol gebruik van sociale contacten. Slechts 8% vond het ook het meest geschikte middel, terwijl 9% van de respondenten aangaf dat het gebruik van sociale contacten in de eigen werksfeer voorkomt. We kunnen dus een belangrijke discrepantie constateren tussen feitelijk gebruik, verondersteld gebruik en de mate waarin men het middel geschikt acht.

Het eigen initiatief (de directe sollicitatie) daarentegen wordt door 61% van de respondenten het meest geschikte middel genoemd, 26% veronderstelt dat het middel vaak gebruik wordt. Het feitelijk gebruik is echter laag (13%). Paradoxaal

genoeg is de kans op het vinden van een baan via sociale contacten beduidend (2½ maal) groter dan via het eigen initiatief. Initiatief wordt dus vaak niet beloond en de directe sollicitatie kan dan ook niet als een effectief middel worden beschouwd. Het heeft er alle schijn van dat men in zekere zin altijd een tussenschakel nodig heeft. Kennelijk vervult de tussenpersoon zowel naar de kant van de werknemer als naar de kant van de werkgever een bepaalde noodzakelijke functie. Sociale contacten lijken hiervoor bij uitstek aangewezen en wel omdat zo voldaan wordt aan drie belangrijke eisen die aan een allocatiemechanisme gesteld worden:

- het verschaffen van informatie;
- het bieden van een introductie;
- het verschaffen van een redelijke zekerheid dat men ook wordt aangenomen.

Het leidt geen twijfel dat juist in persoonlijke contacten de ruimte aanwezig is om niet aan de dagelijkse routine gebonden informatie over te dragen. De intensiteit (en kwaliteit) van de informatie is hoog. Ook werkgevers hebben vaak een voorkeur (bewust of onbewust) voor deze methode. Niet alleen omdat het goedkoop is, maar ook geldt, aldus Rees, dat: „employee referrals usually provide good screening for employers who are satisfied with their present work force. Present employees tend to refer people like themselves, and they may feel that their own reputation is affected by the quality of the referrals” 7).

Het feit dus dat introductie plaatsvindt via een derde bij wie informatie kan worden ingewonnen, maakt ook de kans op de succesvolle plaatsing groter. Het is ook niet onmogelijk dat via informele contacten vaker nieuwe werkgelegenheid wordt gecreëerd, d.w.z. dat de werkgever het takenpakket aanpast aan de beschikbare werknemer. Zeker is wel, dat de betreffende vacature-informatie veelal beperkt blijft tot een klein gezelschap. Voor de werkzoekende heeft dat een voordeel. Als de baan hem geschikt lijkt zal hij vrijwel zeker één van de weinigen, zo niet de enige sollicitant zijn. Het is echter niet noodzakelijkerwijs zo dat de rol van sociale contacten beperkt blijft tot kleine groepen of familieverbanden. Granovetter 8) heeft erop gewezen dat juist kennissen met wie men geen sterke band heeft, belangrijke informanten kunnen zijn. Dit houdt verband met zijn constatering dat indien vacature-informatie niet benut wordt in de kleine groep (en die kans is gezien het relatief geringe aantal sterke bindingen ook vrij groot) de informatie als het ware weer actueel wordt wanneer deze via zwakke bindingen doorgegeven wordt aan andere kleine groepen. Dit is een op zich zelf interessant diffusieprobleem uit de informatietheorie, veelal omschreven als „de sterkte van de zwakke bindingen”. De toevallige ontmoeting met een oude collega

of studiegenoot kan uitmonden in een sollicitatiegesprek. Zo speelt het toeval een belangrijke rol en uiteraard ook de contactgelegenheid 9).

### Formele methoden

Naast de personeelsadvertentie zijn het GAB en het uitzendbureau de belangrijkste formele mechanismen op de arbeidsmarkt. Kwantitatief gezien is het bereik van beide bemiddelingsinstanties echter beperkt. Via het GAB wordt weliswaar een belangrijk deel van de mobiliteit geregistreerd, maar slechts een minderheid hiervan vindt ook via het GAB een baan (naar mijn schatting ca. 10% van het totaal aantal baanveranderingen). Wat het uitzendbureau betreft: eigenlijk kan niet van een officiële bemiddelingsinstantie worden gesproken, maar het is wel zo dat veel uitzendkrachten via uitzending een vaste baan vinden (naar ik schat goed voor ongeveer 3% van het aantal baanveranderaars). Uitzendbureaus wijzen erop dat dit laatste in toenemende mate voorkomt. Enerzijds een bewijs voor het feit dat zij wat het arbeidsaanbod betreft niet alleen op de tijdelijke markt opereren.

De geringe effectiviteit van beide formele mechanismen, gemeten naar het aantal plaatsingen in vaste dienst op het totaal aantal inschrijvingen behoeft ons niet te verwonderen. Sterker nog, het onderstreept de specifieke positie die het GAB op de arbeidsmarkt inneemt. De openbare arbeidsbemiddeling is immers als instrument van arbeidsmarktbeleid gebonden aan doelstellingen die niet alleen economisch, maar ook sociaal van aard zijn. In de ontwikkeling naar een „arbeidsbureau-nieuwe stijl” (ANS) waarin de cliëntgerichte benadering als centraal uitgangspunt is genomen, herkent men het grote belang wat aan de „optimale” allocatie van arbeid wordt gehecht. Een duidelijke tendens is echter ook, dat wie niet op eigen kracht in staat is een baan te vinden, aangewezen is op de diensten van het arbeidsbureau. Die verenging van de functie van het GAB tot in feite bijzondere of moeilijk te bemiddelen groepen wordt wel als een groot nadeel ervaren. Men kan zich echter afvragen of het niet juist de primaire taak is van de GAB's om op te komen voor de „job-property rights” van kennelijk kansarme groepen. De „normale” be-

6) A. Rees, Information networks in labor markets, *Proceedings of the American Economic Association*, 1966, blz. 559 e.v.

7) A. Rees, op. cit., blz. 562.

8) M.S. Granovetter, *Getting a job*, Cambridge Mass., 1974; en van dezelfde auteur, The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, vol. 68, no. 6, blz. 1360 e.v.

9) H. J. van de Braak, Werkloosheid, contactgelegenheid en sociale zekerheid, in: L. Faase (red.), *Werkverlegenheid*, Alphen a/d Rijn, 1979.

middeling zal hierdoor uiteraard naar de achtergrond verschuiven, een functie welke voor een groot gedeelte, in overeenstemming met de ANS-conceptie, door de vacaturebanken kan worden overgenomen.

Om de functie van het GAB wat nader te duiden kunnen we aansluiting zoeken bij de typologie van Hasenfeld 10). Hasenfeld onderscheidt „people-processing”- van „people-changing”-organisaties, waarbij de eerste vooral ten doel hebben de *status* van individuen te veranderen (b.v. van werkzoekende naar werkende), terwijl de tweede meer beogen het *gedrag* van individuen liefst blijvend te veranderen (men kan b.v. de kans om in de toekomst weer werkloos te worden door omscholing verkleinen).

Er is nu een hele discussie mogelijk over de vraag of arbeidsbureaus hun functie moeten verleggen van „people-processing” naar „people-changing”. Een adequate oplossing lijkt mij dat institutionele relaties worden aangeknoopt tussen de GAB's (maar ook uitkeringsorganen) met andere hulpverleningsinstanties. Het Centrum voor Vakopleiding van Volwassenen is een voorbeeld van een dergelijke bestaande relatie. Daarmee bestaat de directe om-

geving van een GAB dus niet uitsluitend uit werkgevers, waarnaar wordt doorverwezen, maar ook uit andersoortige organisaties en samenwerkingsstructuren. Het is wel zo dat gezien de aard van de dienstverlening het GAB sterk afhankelijk is van de partijen op de arbeidsmarkt, met name de arbeidvragende werkgevers. Die afhankelijkheid komt, aldus Hasenfeld, vooral tot uitdrukking in het gehanteerde „classification-disposition” systeem, d.w.z. „processing”-organisaties hebben de neiging de wervings- en selectiecriteria van de ontvangende organisatie over te nemen. Het resultaat is dan dat groepen met een zwakke marktpositie niet aan de bak komen. De ANS-conceptie geeft nu aanknopingspunten om de marktafhankelijkheid te vermindern.

In de eerste plaats is er voor de directeur van het GAB een zekere vrije beleidsruimte gecreëerd waarin hij eigen, wellicht regionaal gebonden doelstellingen kan trachten te realiseren. Van groot belang is hierbij de vraag of een dergelijk beleid tot stand kan komen in overleg met de (regionale) werkgevers en werknemersorganisaties. Het is b.v. heel wel mogelijk op deze wijze tot een bepaalde interpretatie te komen van de verruiming

van het begrip „passende arbeid” waaraan niet alleen werknemers, maar ook werkgevers zich gebonden achten. Het gaat mij dan niet om zoiets als de wenselijke maximale reistijden, maar veel meer om inhoudelijke wijzigingen in selectieprocedures, faciliteiten voor „on-the-job-training” e.d. Op deze wijze kan het GAB een z.g. „self-validating organizational ideology” ontwikkelen welke haar eigen positie sterker maakt.

In de tweede plaats kan de afhankelijkheid van de markteenheden van het GAB worden versterkt. Het is de vraag of dit d.m.v. de verplichte vacaturemelding valt te realiseren, zeker is, dat de voorgenomen contingeringsregeling hier wel op aansluit.

In de derde plaats ten slotte zal de bemiddeling een aantal functies moeten trachten te vervullen, die ook gevonden worden als kenmerk van sociale contacten. Bekend is dat werkgevers vaker van het GAB gebruik maken naarmate de relatie met een bepaalde bemiddelaar

---

10) Y. Hasenfeld, People-processing organizations; an exchange approach, *American Sociological Review*, 1972, blz. 256 e.v.

beter is. Een dergelijke vertrouwensrelatie opbouwen met werkzoekenden lijkt echter een onmogelijke opgave. Getracht kan worden de beschikbare informatie over bedrijven te intensiveren. Dat kan d.m.v. bedrijfsbezoeken (met de werkzoekenden?) of d.m.v. gesprekken met succesvol geplaatsten.

Probleem blijft dat de gehanteerde plaatsingscriteria („classification-dispositionssystem”) zowel naar de kant van werkgevers als naar de kant van werknemers moet worden gedefinieerd. Bij sociale contacten speelt dat probleem niet of nauwelijks, omdat de intermediair neutraal blijft en nauwelijks verantwoordelijkheid draagt voor de wijze waarop werkgever en werknemer met elkaar tot overeenstemming komen. De intermediaire functie is bij de GAB-bemiddelaar wel duidelijk geprofileerd zodat wederzijds de verwachting leeft dat hij een eventuele discrepantie tussen vraag en aanbod ten voordele van beide partijen oplost. Een onmogelijke taak derhalve. De oplossing moet worden gevonden in het terugbrengen van de verantwoordelijkheid naar beide partijen. Door de bestaande relaties met uitkeringsorganen kan ook dat niet in alle vrijheid geschieden.

Uitzendbureaus zullen met deze problemen weinig moeite hebben. Als „people-processing”-organisaties bij uitstek, zijn zij genooddaakt het „classification-disposition”-systeem nauw aan te laten sluiten bij de inlenende werkgever. De marktpositie van uitzendbureaus is hier immers van afhankelijk. Hoe succesvoller men is op de tijdelijke markt (d.w.z. hoe beter men voldoet aan kwalitatieve eisen) hoe groter de kans dat de werkgever de uitzendkracht een vast dienstverband zal aanbieden. Uiteraard blijft de rol van uitzendbureaus beperkt tot degenen die in feite op een vaste baan uit zijn, en tot degenen die in staat zijn specifieke verlangens (zoals m.b.t. de werktijden) te realiseren.

Eigenlijk is hier sprake van een oneigenlijke functie van het uitzendbureau, welke echter veel voordelen gemeen heeft met sociale contacten. De rol van de intermediair is niet meer van belang bij het uiteindelijk contact tussen werkgever en werknemer, terwijl beiden wel in staat zijn geweest belangrijke informatie over elkaar te verzamelen. Dat deze formule aantrekkelijk is bewijst ook de oprichting van Start, Stichting Uitzendbureau Arbeidsvoorziening. In 1979 werden door Start zesduizend werkzoekenden aan een baan geholpen. Het gaat hierbij om moeilijk plaatsbare werklozen die ook via de normale uitzendformule niet geholpen worden. De effectiviteit van Start (23% van de geplaatsten werd in vaste dienst genomen en nog eens 23% vond elders vast werk) is daarmee gelijk aan die van het GAB.

Tegen Start zijn principiële bezwaren in te brengen. Ook hier worden in principe naar vast werk zoekende werknemers

op tijdelijke functies geplaatst met als mogelijk nadeel de, wat Mok noemde, „marginalisering van de werknemer”<sup>11</sup>). Gelet op het succes van de formule, nl. het relatief vaak bereiken van de uiteindelijke doelstelling: plaatsing in vast dienstverband, lijken de nadelen te kunnen worden vermeden. De ingebouwde relatie met het normale bemiddelingsapparaat is daarbij van groot belang.

Er is wel gesteld dat de groei en bloei van het uitzendwezen te wijten is aan falend overheidsbeleid op dit gebied. Daarmee wordt bedoeld dat ook het GAB zich tijdig op de tijdelijke markt had moeten begeven. Ik geloof niet dat dit een juiste zienswijze is. Tijdelijk werk neemt in ons arbeidsethos een geringe plaats in. Aan volledige en volwaardige werkgelegenheid wordt mede inhoud gegeven in een vaste relatie met een werkgever. Die doelstelling ligt nog steeds aan het arbeidsmarktbeleid ten grondslag. Tijdelijk werk is een vorm van arbeidsvoorziening die wij als structureel gegeven niet accepteren. Enige actieve bemoeienis van de overheid met de tijdelijke markt is dan ook alleen te rechtvaardigen vanuit het motief dat oneigenlijk gebruik directer kan worden bestreden en dat plaatsing in vast dienstverband de ultieme doelstelling blijft.

---

**Deze rubriek wordt verzorgd door de vakgroep Sociaal-Economisch Beleid van de Erasmus Universiteit Rotterdam**

---

#### Ten slotte

Over het algemeen zijn werknemers die naar een andere baan uitzien weinig actief op de arbeidsmarkt. Veelal beperkt men zich tot één type (intermediair) allocatiemechanisme en blijkt men één, hooguit twee maal, gesolliciteerd te hebben in de periode dat men een baan zocht. Uit het feit dat men die baan redelijk snel gevonden heeft blijkt weer dat men veelal „op zeker” speelt. De meeste mensen zoeken dan ook niet naar een baan, maar wachten af of reageren op een toevallig zich voordoende kans. Men ontmoet een oude kennis, of de aandacht wordt getrokken door een aantrekkelijk ogende advertentie. Op de een of andere wijze blijken werknemers dan ook voortdurend betrokken te blijven bij wat zich op de arbeidsmarkt afspeelt, al was het alleen maar door vluchtig de advertentierubrieken door te nemen. Ook om die reden bevinden werklozen zich in een ongemakkelijke, wat dwangmatige situatie, omdat zij buiten het normale mobiliteitspatroon vallen. Het is dan ook bijzonder moeilijk om uit het bovenstaande enkele conclusies te trekken die zinvol inpasbaar zijn in het arbeidsvoorzieningsbeleid. Een aantal gezichtspunten dringt zich daarbij

op die een nadere overweging waard zijn.

Op voorhand moet nogmaals worden gewezen op de grote waarde van vrijwillige (en positief gesanctioneerde) mobiliteit, waarbij zoveel mogelijk gebruik moet worden gemaakt van informele mechanismen. Het heeft weinig zin om diensten te verlenen waarom niet wordt gevraagd. Ook in de formele bemiddeling moet de verantwoordelijkheid voor de plaatsing bij de baanzoekende blijven. De rol van de bemiddelaar blijkt echter, zowel voor de werkgever als voor de werknemer, van cruciaal belang. Hij neemt immers een functie over die in normale situaties door een vriend of kennis wordt vervuld. Hij mag er daarbij van uitgaan dat vacature-informatie pas interessant wordt wanneer het niet ook in de vacaturebank kan worden opgenomen. Ook vanuit bedrijven moet meer worden ingespeeld op de informatiebehoefte van de baanzoeker. Er zou een manier moeten worden gevonden om het eigen initiatief beter te belonen, te meer daar een meerderheid van de werkzoekenden dit het meest geschikte middel vindt om aan een baan te komen.

Voorts zou kunnen worden gedacht aan een sociaal acceptabele uitwerking van de uitzendformule. Zo zou het overweging verdienen werknemers toe te staan gedurende de proeftijd ontslag te kunnen nemen met behoud van de oude uitkering. Tegen de advertentie — een enigszins overschat, maar relatief vaak benut middel — kunnen, met name in een periode van veel arbeidsaanbod, nogal wat bezwaren worden ingebracht. Een advertentie is volstrekt overbodig indien men tientallen sollicitaties kan verwachten. Van de media zou derhalve een selectief gebruik moeten worden gemaakt. Ook het GAB kan de media benutten, maar alleen voor zover het gaat om extensieve informatie die voor een breed publiek relevant is.

De vraag, of uit het gebruik en de effectiviteit van allocatiemechanismen iets valt te leren voor een effectieve benadering van de arbeidsmarkt, blijkt niet gemakkelijk te beantwoorden. Over de rol die allocatiemechanismen spelen valt meer te zeggen dan in het bovenstaande is gebeurd. Men mag zich realiseren dat men voor het vinden van een baan wel zelf verantwoordelijk is, maar dat het relatief weinig alleen „op eigen kracht” gebeurt. Wellicht een schrale troost.

**Leo Faase**

---

<sup>11</sup>) Zie hiervoor A. L. Mok, De marginaliteit van tijdelijke arbeid — een sociologische beschouwing, in: C. de Galan (red.), *Vijf pre-adviezen over tijdelijk werk*, 1976, blz. 56 e.v.