Downloaded from UvA-DARE, the institutional repository of the University of Amsterdam (UvA)
http://dare.uva.nl/document/104094

File ID	104094
Filename	SUMMARY IN DUTCH

SOURCE (OR PART OF THE FOLLOWING SOURCE):

Type	Dissertation
Title	To be hired or not to be hired, the employer decides : relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market
Author	K.W.H. van Beek
Faculty	Faculty of Economics and Business
Year	1993
Pages	185
ISBN	90-9006073-1

FULL BIBLIOGRAPHIC DETAILS:
http://dare.uva.nl/record/220565

Copyright

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (http://dare.uva.nl)

SUMMARY IN DUTCH

WERK OF GEEN WERK: DE WERKGEVER BESLIST

Relatieve kansen van werkzoekenden zonder baan op de Nederlandse arbeidsmarkt

SAMENVATTING

Hoe selecteren werkgevers hun personeel? Welke doelen streven zij na en welke criteria hanteren zij? Denken ze alleen aan winstmaximalisatie of spelen ook andere factoren een rol bij de personeelskeuze? Deze vragen staan centraal in dit onderzoek. Het stellen van deze vragen heeft zowel een praktische als een theoretische achtergrond. De praktische reden heeft alles te maken met de lage arbeidsparticipatie in Nederland. Wil de participatiegraad omhoog gaan, dan zullen werkgevers grote groepen werkzoekenden in dienst moeten nemen, die ze nu niet interessant vinden. Een beter inzicht in de criteria die werkgevers hanteren bij de personeelsselectie, kan de weg wijzen naar een verbetering van de kansen van zwakke groepen op de arbeidsmarkt. Hoewel deze studie in de eerste plaats een empirisch onderzoek is naar de criteria die werkgevers hanteren, ligt er ook een theoretische vraag aan ten grondslag. De economische theorie biedt geen eenduidige antwoorden waar het de keuze van personeel betreft. De theorie van de marginale kosten voorspelt dat werkgevers hun personeel kiezen met het oog op winstmaximalisatie. Er zijn echter ook andere theorieën die werkgeversgedrag beschrijven dat conflicteert met het streven naar maximale winst. Zo beschrijft de economische theorie van discriminatie de afweging tussen winst en discriminerende voorkeuren. Voor de keuze van personeel kan dat betekenen dat minder produktieve sollicitanten toch verkozen worden omdat ze in de ogen van de werkgever bijvoorbeeld het 'juiste' geslacht of de 'juiste' afkomst hebben.

De meest rechtstreekse weg om meer inzicht in vraagcriteria te krijgen, is het observeren van sollicitatieprocedures in de praktijk. Hieraan kleven echter een aantal problemen. Zo is bij een sollicitatie in de praktijk het aantal mogelijk belangrijke variabelen zeer groot

en ook nog eens lastig te waarderen. Hoe kan men in de analyse betrekken 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 'appearance' van de sollicitant bevat. Ook kennen sollicitaties in de praktijk een grote mate van 'zelf-selectie'. Hoe zouden de arbeidsmarktkansen van vrouwen gemeten kunnen worden in een branche waar zelden of nooit een vrouw solliciteert?

Om deze problemen te omzeilen maken we gebruik van een methode die bij marktonderzoekers al veel langer in zwang is en die bekend staat onder de naam conjunctmeten. Marktonderzoekers gebruiken deze methode om de verkoopbaarheid van nieuwe produkten te achterhalen. Zij stellen profielschetsen samen die produkten beschrijven aan de hand van enkele kerneigenschappen. 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 sociale wetenschappen wordt deze methode toegepast; zij staat daar bekend als vignetten-onderzoek.

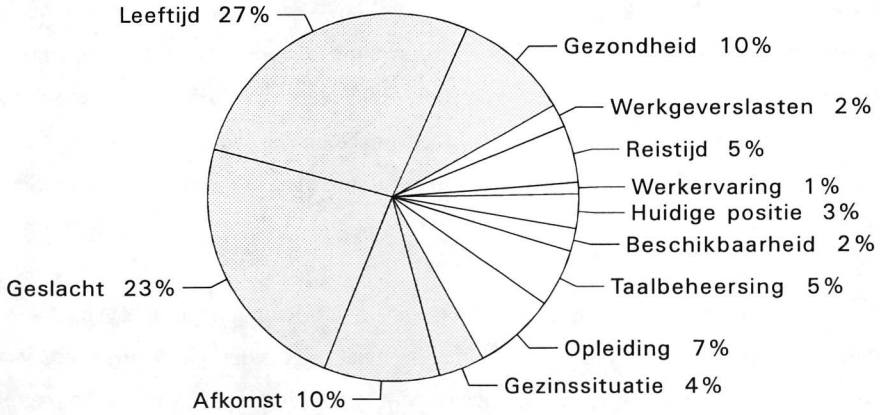
In dit onderzoek beoordeelden werkgevers profielschetsen van sollicitanten voor een vacature in hun bedrijf. Om profielschetsen van sollicitanten te kunnen maken, hielpen respondenten in een kwalitatief vooronderzoek bij het samenstellen van zinvolle beschrijvingen van sollicitanten. Dit is één van de belangrijkste onderdelen, daar het feitelijke onderzoek zich volledig concentreert op de rol die de in het vooronderzoek geselecteerde kenmerken spelen bij de personeelsselectie. Het vooronderzoek resulteerde in een verzameling van twaalf kenmerken: leeftijd, geslacht, afkomst, gezondheid, gezinssituatie, werkgeverslasten, opleidingsniveau, reistijd, werkervaring, huidige positie, beschikbaarheid en taalbeheersing. Elk kenmerk is onderverdeeld in een aantal niveaus; door variatie van de niveaus kan een veelheid aan uiteenlopende profielschetsen van werkzoekenden zonder baan worden samengesteld.

De enquête werd gehouden in de winter van 1989/1990. De meeste respondenten waren directeur van een klein(e) bedrijf(svestiging) of personeelshoofd van een grotere onderneming. Teneinde het onderzoek toe te spitsen op de voornaamste probleemgebie-

den 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.

De 312 respondenten in het onderzoek beschreven eerst een (mogelijke) vacature voor het lagere kader binnen hun onderneming. De enquêteurs presenteerden vervolgens een stapel van 18 profielschetsen van fictieve sollicitanten en vroegen de respondenten deze stapel op volgorde van aantrekkelijkheid voor de beschreven vacature te leggen. Uit de geordende profielen kon met een gerangordend logit model worden afgeleid welk belang de respondenten hechten aan de kenmerken op de profielschetsen. Het belangrijkste resultaat is dat eigenschappen waar aanbieders van arbeid redelijkerwijs geen invloed op uit kunnen oefenen gemiddeld voor meer dan 70% de voorkeur van de werkgever bepalen. Het gaat dan met name om leeftijd, geslacht, gezondheid en afkomst.

Het relatieve belang dat werkgevers hechten aan verschillende kenmerken van werkzoekenden zonder baan



De voorkeuren van werkgevers variëren per bedrijf en per vacature. Leeftijd en gezondheid zijn bij alle sollicitaties belangrijke kenmerken. Vrouwelijke werkzoekenden zonder baan ondervinden echter veel meer nadeel van hun vrouw-zijn bij sollicitaties in de bouw of de industrie dan in de dienstverlenende sector. Dat geldt voor banen die geen fysiek werk vereisen. Als het wel om lichamelijke arbeid gaat, zijn vrouwen nog minder

in tel. Naarmate bedrijven al een groter aandeel vrouwen in dienst hebben, vinden zij het geslacht van de sollicitant een minder belangrijk criterium. Werkzoekenden van buitenlandse afkomst komen alleen in de buurt van een gelijke behandeling, als ze solliciteren bij grotere bedrijfsvestigingen voor banen waarin ze geen contact hebben met klanten.

Een voorkeur voor een bepaalde sollicitant betekent nog niet dat die sollicitant ook aangenomen wordt; de werkgever kan ook afwachten of zich nog betere sollicitanten melden. Om inzicht te krijgen in de aannamekansen van werkzoekenden zonder baan, werd de respondenten ook gevraagd welke van de aangeboden sollicitanten acceptabel zouden zijn voor het vervullen van de beschreven vacature.
De acceptabiliteit van de getoonde profielschetsen werd geanalyseerd met een tweede logit-model. De verklarende variabelen in dit model zijn 'kwaliteitsindices' voor individuele profielschetsen en een aantal achtergrondvariabelen die de respondenten en hun bedrijven beschrijven. De kwaliteitsindices konden worden berekend uit de schattingen van de voorkeuren van de respondenten en vormen dus geen objectieve maatstaf van kwaliteit, maar geven juist de percepties weer die de werkgevers van de sollicitanten hebben. In grote lijnen is de acceptabiliteit van een sollicitant van twee dingen afhankelijk: een aantal specifieke bedrijfskenmerken en de aantrekkelijkheid van de concurrerende sollicitanten. Dit betekent dat werkgevers deels *absolute* maatstaven aanleggen waaraan sollicitanten moeten voldoen om voor een baan in hun bedrijf in aanmerking te komen, maar dat zij tevens een *relatieve* maatstaf hanteren, die varieert met het aanbod van sollicitanten.

We kunnen veronderstellen dat een sollicitant die de voorkeur geniet en tevens acceptabel is, aangenomen wordt. Deze aanname maakt het mogelijk de instroom van sollicitanten in banen na te bootsen, uitgaande van het waargenomen selectiegedrag van werkgevers. Een simulatie op een geconstrueerde data-base van werkzoekenden zonder baan illustreert de mogelijkheden van een dergelijk voorkeurs/acceptatie model. De simulatie-uitkomsten geven aan dat als de selectie-criteria die werkgevers hanteren niet veranderen, de lage participatiegraad van oudere werknemers, allochtonen, vrouwen en werknemers met een licht verhoogde kans op ziekteverzuim wel eens blijvend zou kunnen zijn.

De waargenomen voorkeuren van werkgevers voor jonge, gezonde, autochtone mannen vragen om een verklaring. De vraag rijst of deze voorkeuren voortkomen uit economisch efficiënt selectiegedrag of uit discriminerende opvattingen. Deze vraag valt echter niet eenduidig te beantwoorden. Wel kunnen we concluderen dat de veelheid aan controle-variabelen samen met de omvang van de gemeten voorkeuren een sterke indicatie geven dat naast winstmaximalisatie ook discriminatie een rol speelt bij de selectie van personeel.

Dit onderzoek toont aan dat lager opgeleide werkzoekenden zonder baan vooral geselecteerd worden op eigenschappen waarop ze zelf geen invloed kunnen uitoefenen. Of deze waarneming nu het gevolg is van discriminatie of van economisch efficiënt selectiegedrag van werkgevers, maakt weinig verschil voor de perspectieven op de arbeidsmarkt van werkzoekenden zonder baan die niet jong, gezond, autochtoon en man zijn. De bevinding dat lager opgeleide werkzoekenden zonder baan weinig aan hun eigen arbeidsmarktkansen kunnen veranderen, heeft op zich belangrijke implicaties voor onderzoek en beleid. Het selectiegedrag van werkgevers blijkt van belang te zijn in de analyse van werkgelegenheid en werkloosheid. Beleidsmakers kunnen in de resultaten van deze studie een aanleiding vinden om meer aandacht te geven aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Een arbeidsmarktbeleid dat de voorkeuren van werkgevers weet te be-invloeden, zou wel eens meer succes kunnen hebben voor de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt dan het bestaande beleid dat vooral gericht is op het verbeteren van de kwalificaties van werkzoekenden zonder baan. Tenslotte zouden werkgevers in de uitkomsten van dit onderzoek een stimulans kunnen vinden om hun eigen selectiebeleid aan een kritische analyse te onderwerpen: is het bedrijfseconomisch gezien optimaal om vooral op leeftijd, geslacht, gezondheid en afkomst te selecteren? Is er enige betrouwbare informatie die selectie op dergelijke criteria rechtvaardigt? Of is het mogelijk selectiemethodes te hanteren die uitsluitend de weg wijzen naar de beste werknemers, zonder op zijn minst de schijn van discriminatie tegen te hebben?