

Hinderpalen en kansen bij het vinden van een job als bediende

Cevora (2003). *Kansen op tewerkstelling in bediendeberoepen. Onderzoek op basis van bestanden van de gewestelijke bemiddelingsdiensten*. Brussel.

Kansen op de arbeidsmarkt zijn ongelijk verdeeld. Algemeen wordt aangenomen dat een laag opleidingsniveau, langdurige werkloosheid, zowel een prille als een ver gevorderde leeftijd, vrouw zijn, gebrek aan ervaring, beperkte talenkennis en allochtone afkomst de kansen op tewerkstelling negatief beïnvloeden. De studiedienst van CEVORA onderzoekt tweejaarlijks of deze veronderstellingen kloppen, in welke mate er hierin een evolutie is en welke de regionale verschillen zijn. De meest recente studie dateert van einde 2003 en is gebaseerd op de bestanden van 2002.

van 1998 tot en met 2001 laat tevens toe om uitspraken te doen over een interessante periode met verscheidenheid op vlak van economische conjunctuur en arbeidsmarktconfiguratie.

Zeven risicofactoren, zeven obstakels voor werk?

Opleiding rendeert

Om de risicofactoren van werkzoekenden in kaart te kunnen brengen, werden vacature- en plaatsingsbestanden en werkzoekendenbestanden van de VDAB, de FOREM en de BGBA¹ geanalyseerd. Deze bestanden laten toe om plaatsingscijfers van diverse groepen op de arbeidsmarkt die een bediendefunctie ambiëren in de privé-sector te analyseren. Om de risicogroepen te definiëren, werden zeven factoren geselecteerd die de kansen op tewerkstelling negatief kunnen beïnvloeden. Daarna werd er een logistische regressie uitgevoerd om te bepalen welke factoren het meest doorslaggevend zijn. Ten slotte werden de beroepen in kaart gebracht die het meeste kansen bieden aan werkzoekenden die risicofactoren combineren.

Het unieke aan de Cevora-studie is dat de bestanden van de drie gewestelijke bemiddelingsdiensten samengebracht worden in één onderzoek, wat vergelijking tussen de regio's mogelijk maakt. De vergelijking met de resultaten uit voorafgaande studies

De kansen op plaatsing als bediende in de privé-sector voor werkzoekenden met een lager diploma dan hoger secundair onderwijs (HSO) zijn in alle gewesten ongunstig. In Brussel en Wallonië zien we geen verbetering van de situatie voor houders van maximum een diploma lager secundair onderwijs (LSO). Enkel in Vlaanderen deden zij het iets beter dan voorheen, al blijft hun positie om als bediende aan de slag te gaan ongunstig.

In Vlaanderen en Brussel werden verhoudingsgewijs minder universitair geplaatst door toedoen van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. Universitair vinden vaker zonder bemiddeling door de VDAB, FOREM of BGDA hun weg op de arbeidsmarkt en ontbreken bijgevolg in belangrijke mate in de bestanden waarop deze analyse gebaseerd is.

In Wallonië werden vooral houders van een diploma hoger onderwijs buiten de universiteit (HOBV)

geplaatst. Zij bekleden er de meest gunstige positie in het bediendesegment van de arbeidsmarkt. In Vlaanderen en Brussel werden in absolute aantallen het meest werkzoekenden met een diploma HSO geplaatst. Gerelateerd aan het aantal kandidaten voor jobs is hun arbeidsmarktpositie echter minder gunstig dan die van houders van een HOBU-diploma.

Vergelijken we de aanwervingvereisten met het diploma van de geplaatsten, dan stellen we vast dat 35% tot 40% van de geplaatsten een hoger diploma heeft dan werd gevraagd. Deze verdringing van lagergeschoolden gaat in Vlaanderen en Brussel vooral ten koste van houders van diploma lager onderwijs (LO) en in Wallonië van personen met een diploma HSO. Er is ook in beperkte mate een verdringing van hogergeschoolden door lagergeschoolde kandidaten, al compenseert dit onvoldoende het voorgaande verdringingseffect. In slechts 15% van de plaatsingen hebben de geplaatsten een lager diploma dan gevraagd.

Lagergeschoolden kregen relatief meer kansen om een baan te vinden in de verkoop, als vertegenwoordiger (Brussel) of als tekenaar/technicus (Wallonië).

Ervaring vereist?

Ervaring wordt beschouwd als een belangrijke sleutel tot de arbeidsmarkt. Anderzijds biedt allicht niet om het even welke ervaring een meerwaarde. In deze analyse beperkten we ons tot functiespecifieke ervaring. We gingen na in welke mate ervaring in een bepaalde functiegroep aanleiding geeft tot gunstigere tewerkstellingsperspectieven binnen die functiegroep. Op basis van de analyse is het echter moeilijk om de impact van functiespecifieke ervaring in te schatten. Een tekort aan ervaring leidt niet altijd automatisch tot ongunstige tewerkstellingsperspectieven binnen een bepaalde functie.

Ervaring gaat vaak samen met een gevorderde leeftijd en geeft allicht om die redenen vooral in Vlaanderen en Brussel en sinds 2002 ook in Wallonië aanleiding tot minder gunstige tewerkstellingsperspectieven voor de meest ervaren werkzoekenden. Maar ook met weinig beroepservaring heb je in Brussel relatief minder perspectieven op een be-

diendefunctie. In Wallonië vormt gebrek aan functiespecifieke ervaring de grootste drempel om binnen een bepaalde functie werk te vinden.

Op basis van de beschikbare bestanden zouden we moeten concluderen dat gebrek aan functiespecifieke ervaring de meest gunstige uitgangspositie biedt voor het vinden van werk in Brussel en Vlaanderen. Het overgrote deel van de onervaren werkzoekenden zijn jonge schoolverlaters. En uiterekend die groep zou wel eens onvoldoende representatief vertegenwoordigd kunnen zijn in de beschikbare bestanden. We gaan daar dieper op in wanneer we de factor leeftijd bespreken.

Geen ervaring lijkt geen belemmering te vormen om werk te vinden binnen de functiegroep van tekenaar/technicus, sectorspecifiek uitvoerend bediende, functies in de verkoop, kandidaat-boekhouders en ingenieurs. Alleen in Brussel zoekt men vooral ingenieurs met ervaring. Functies in de informaticasector bieden alleen in Wallonië goede tewerkstellingsperspectieven voor personen zonder ervaring.

Een aanzienlijk deel van de hierboven opgesomde functies met perspectieven vormden in 2002 een knelpunt.² Mede daardoor hebben onervaren kandidaten relatief gunstige tewerkstellingsperspectieven in die functiegroepen.

Meertaligheid troef

Wie meertalig³ is, heeft betere vooruitzichten in de meeste bediendeberoepen. Taalopleidingen kunnen bijgevolg in alle regio's, voor diverse risicogroepen en voor diverse bediendefuncties bijdragen tot het verhogen van de tewerkstellingskansen. Ondanks de opvallende meerwaarde van talenkennis kunnen eentaligen toch nog rekenen op relatief gunstige tewerkstellingskansen als tekenaar/technicus en in de verkoop.

Leeftijd

De arbeidsmarktpositie van werkzoekende bedienden wordt reeds vanaf 30 jaar gestaag minder gunstig. De arbeidsmarktpositie van bedienden boven de 45 jaar blijft weliswaar veruit het meest ongun-

stig, maar is sinds 1999 lichtjes verbeterd. Recente acties gericht op 45-plussers lijken hun vruchten af te werpen. Een aansporing dus om dergelijke acties onverminderd verder te zetten en eventueel open te stellen voor 40- of zelfs 35-plussers.

Voor meer dan de helft van de aanbiedingen worden uiteindelijk jongeren (jonger dan 30 jaar) aangeworven. In Vlaanderen en Wallonië loopt dit aandeel zelfs op tot 70%. Wanneer dit aantal geplaatste jongeren gerelateerd wordt aan het aantal jonge werkzoekenden op de arbeidsmarkt blijken ze ook hier relatief gunstige perspectieven te hebben om als bediende in de privé-sector aan de slag te kunnen.

Maar deze conclusie is allicht wat te voorbarig. Jonge werkzoekenden combineren het zoeken naar werk veel vaker met interimarbeid.⁴ Jongeren die op 31 december van het onderzochte jaar een interimfunctie vervulden, zijn niet opgenomen in het werkzoekendenbestand, maar zijn veelal wel op zoek naar een meer duurzame betrekking. Veel schoolverlaters die voor 31 december van het referentiejaar geplaatst werden, hebben bovendien allicht reeds een periode van werkloosheid achter de rug. De eerste zes maanden na het afstuderen, misschien wel de moeilijkste maanden om werk te vinden, zijn dan immers al achter de rug.

De informatica- en de verkoopsector trekken vooral jonge bedienden aan. Jongeren krijgen in Vlaanderen en Wallonië ook meer kansen voor een aanstelling als tekenaar/technicus. Mensen in de tussenleeftijd (30-44 jaar) worden in vergelijking met de andere groepen het meeste aangeworven voor leidinggevende functies. Voor 45-plussers zijn de kansen in nagenoeg alle beroepscategorieën beperkt, behalve voor wie in Brussel en Vlaanderen een job als vertegenwoordiger nastreeft.

Vrouwen in bediendefuncties

Meer dan 60% van de geplaatsten in een bediendefunctie is vrouw. Toch hebben vrouwen in verhouding tot het aantal werkzoekenden die een bediendefunctie aspireren minder kansen dan mannen, zeker in Vlaanderen en Wallonië. In Brussel is de situatie beter voor vrouwen dan voor mannen. We mogen echter niet zomaar besluiten dat vrouwen

er ook een meer gunstige arbeidsmarktpositie hebben. In Brussel zijn er immers relatief veel vacatures voor transversaal uitvoerend bedienden, van oudsher vaak typisch vrouwelijke beroepen die niet altijd het grootste aanzien genieten op de arbeidsmarkt.

Typisch mannelijke functies in het bediendesegment zijn die van ingenieur, tekenaar/technicus, informaticus en vertegenwoordiger. Ondanks hun numerieke meerderheid in het totaal aantal plaatsingen verwerven vrouwen verder ook minder vlot dan mannen functies met macht (leidinggevende functies). Wel hebben zij hoge kansen om geplaatst te worden in een transversaal uitvoerend bediendefuncties, in Wallonië en Vlaanderen ook in verkoopfuncties.

Migranten⁵

In Wallonië en Vlaanderen is meer dan 90% van de geplaatste personen van Belgische afkomst. In Brussel vertegenwoordigen Belgen 69% van de geplaatsten. Ook wanneer we rekening houden met de verhouding tot het aantal werkzoekenden hebben Belgen gunstigere arbeidsmarktperspectieven dan werkzoekenden van vreemde afkomst. Vooral voor werkzoekenden die niet uit de EU afkomstig zijn, is het moeilijk om als bediende aan de slag te raken. De tewerkstellingskansen voor allochtonen zijn lichtjes verbeterd in Wallonië en Brussel, maar niet in Vlaanderen.

Werkloosheidsduur

Enkel voor Vlaanderen konden we ook de impact van de werkloosheidsduur op de tewerkstellingskansen als bediende in de privé-sector nagaan. De kansen op de arbeidsmarkt nemen er duidelijk af naarmate de werkloosheidsduur stijgt. Sinds 2001 is deze achterstelling nog scherper geworden. Ongetwijfeld is er een rechtstreeks verband met de verminderde economische conjunctuur sinds het begin van deze eeuw.

Samenhang tussen de verschillende risicofactoren

Elke zowel geplaatste als niet-werkende werkzoekende kan aan de hand van deze zeven factoren worden getypeerd. Het is dus belangrijk rekening te houden met de onderlinge relaties tussen de verschillende factoren. Het gebeurt immers wel vaker dat iemand met diverse handicaps tegelijk kampt.

Eerst en vooral merken we op dat acties ten gunste van 40-jarigen en ouderen vooral reden van bestaan hebben in Wallonië en Vlaanderen, waar de leeftijdsfactor de grootste invloed heeft op de kansen op tewerkstelling. Ook in het Brusselse Gewest blijft het een bepalende factor in de kansen om op de arbeidsmarkt te worden geplaatst, zij het minder uitgesproken dan in de andere gewesten.

In Wallonië vormen na leeftijd het opleidingsniveau en de beroepservaring de belangrijkste risicofactoren. Hier kunnen opleidingen gecombineerd met bedrijfsstages de situatie van risicogroepen dus zeker verbeteren.

In Vlaanderen zijn (na leeftijd) de afkomst en de werkloosheidsduur de meest doorslaggevende factoren. Een diversiteitsbeleid waarin structurele maatregelen genomen worden om meer kansen te creëren voor migranten en langdurig werklozen is aangewezen. Opleiding blijft een uiterst belangrijk instrument om dergelijk diversiteitsbeleid te flankeren. Via opleiding naar knelpuntberoepen kunnen deze doelgroepen aan werk geholpen worden. Opleidingsniveau en talenkennis zijn na leeftijd, afkomst en werkloosheidsduur ook in Vlaanderen doorslaggevende factoren voor de kansen op tewerkstelling.

Vooraf in Brussel zijn taalopleidingen aangewezen. Talenkennis bepaalt er in belangrijkste mate de kans om als bediende in de privé-sector aan de slag te kunnen. Na talenkennis is er ook het opleidingsniveau doorslaggevend. Dat maakt van (taal-) opleiding in Brussel een vooraanstaand instrument om de tewerkstellingskansen van risicogroepen te bevorderen.

Specifiek voor Brussel is verder de impact van de factor geslacht. Kwantitatief gezien hebben vrouwen in Brussel meer kansen dan mannen. Dit komt

vooral door het groot aantal vacatures voor typisch vrouwelijke bediendeberoepen uit de groep van transversaal uitvoerend bedienden. Maar mannen worden daarentegen vaker geplaatst in die functies die op de arbeidsmarkt het meest aanzien genieten (onder meer leidinggevende functies en ingenieurs).

Tot slot stellen we vast dat vooral mensen van niet-Belgische afkomst laaggeschoold zijn en geen twee van de vier op de arbeidsmarkt belangrijkste talen beheersen. Gezien de meeste migranten in het Brusselse Gewest wonen, dient er vooral hier bij het organiseren van opleidingen extra aandacht aan deze risicogroep besteed te worden.

Beroepen die de meeste kansen bieden aan risicogroepen

Naast regionale verschillen in tewerkstellingskansen voor risicogroepen treffen we ook functiespecifieke verschillen aan. Werkaanbiedingen in de verkoop en voor sectorspecifiek uitvoerend bedienden bieden gunstigere tewerkstellingsperspectieven voor werkzoekenden die diverse risicofactoren cumuleren. In Vlaanderen en Wallonië hebben risicogroepen eveneens relatief gunstige vooruitzichten om aan de slag te gaan in technische beroepen. Hetzelfde geldt voor een aanstelling als transversaal uitvoerend bediende in Brussel. Wanneer tewerkstellingsresultaten de maatstaf zijn om beroepsopleidingen te beoordelen, dan is het meest voor de hand liggend om tot de hierboven opgesomde functies op te leiden. Opleidingen voor functies waar kansengroepen relatief minst kans maken, vereisen een meer intensieve aanpak en begeleiding van die risicogroepen, wanneer men ook hier positieve tewerkstellingsresultaten wil kunnen voorleggen.

Conclusie

Algemeen kan gesteld worden dat het vooral de factoren geslacht en leeftijd zijn waar we een lichte verbetering van de situatie vaststellen in de periode 1998-2001. Vrouwen en oudere werkzoekenden vinden dus iets makkelijker werk dan in het verleden. Desondanks blijven het factoren die een handicap opleveren op de arbeidsmarkt. Verder is het

vooral de combinatie van risicofactoren die de kansen op werk van een werkzoekende zal bepalen; hoe meer risicofactoren gecombineerd worden, des te ongunstiger de situatie. Vooral de werkzoekenden die risicokenmerken zoals vreemde nationaliteit, hogere leeftijd, lange werkloosheidsduur combineren met laaggeschooldheid hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt.

Ongeacht de economische omstandigheden vormt een onvoldoende opleidingsniveau in elk geval een hinderpaal voor het vinden van een job voor risicogroepen onder de werkzoekenden.

Vandaar de noodzaak tot bijkomende opleiding. Een opleidingstraject laat niet alleen toe om rechtstreeks te verhelpen aan beïnvloedbare risicofactoren zoals opleidingsniveau en talenkennis, maar laat ook toe om werkzoekenden met onbeïnvloedbare risicokenmerken zoals leeftijd, afkomst en geslacht via dit kanaal terug op de arbeidsmarkt te brengen.

Cindy Lambrechts
Christiane Sels
CEVORA⁶

Noten

1. Het gaat om de bestanden met werkaanbiedingen voor bediendefuncties in de private profitsector, de plaatsingen van werkzoekenden en niet-werkende werkzoekenden van wie de voornaamste professionele ambitie erin bestaat een bediendefunctie te bekleden op 31 december van hetzelfde jaar.
2. Zie de studie 'Knelpuntfuncties – Een onderzoek bij uitzendconsulenten' door Cevora-Federgon, juni 2003.
3. De persoon die een gemiddelde kennis heeft van ten minste twee van de meest gevraagde talen – Nederlands, Frans, Engels en Duits – wordt als meertalig beschouwd.
4. Uit een studie van Idea-consult in opdracht van Federgon blijkt dat 62,8% van de uitzendkrachten in 2001 jonger was dan dertig jaar (jobstudenten niet meegerekend).
5. Al wie ten minste één niet-Europese taal spreekt, wordt beschouwd als een 'niet-EU-vreemdeling', ongeacht zijn of haar nationaliteit. Al wie slechts Europese talen spreekt en niet de Belgische nationaliteit bezit, wordt beschouwd als een 'EU-vreemdeling'. Wie alleen Europese talen spreekt en de Belgische nationaliteit bezit, wordt als 'Belg' beschouwd.
6. Centrum voor Vorming van het Aanvullend Nationaal Paritair Comité voor Bedienden.