

Kwaliteit en kwantiteit van de arbeid bij laaggeschoolden

Ignace Pollet (HIVA)

Yves De Weerd (HIVA)

Geert Van Hootegem (HIVA)

Hans De Witte (HIVA)

Auteur : Tom Vander Steene (HIVA)

1. Opzet van het onderzoek

In het maatschappelijk debat horen we vaak tegengestelde geluiden op de vraag of *laaggeschoolden* aan hun trekken komen in de dienstverlenende nijverheid. Sommigen stellen dat een diploma op de hedendaagse arbeidsmarkt een *conditio sine qua non* is. Anderen beklemtonen dat laaggeschoolden die maar weinig uitzicht hebben op een baan, vooral kansen krijgen in de arbeidsintensieve dienstensector. Er bestaat evenwel nauwelijks empirisch onderzoek dat toelaat het ene dan wel het andere argument te onderschrijven. Zo laat het bestaande statistisch materiaal niet toe de link te leggen tussen bedrijfs- en functiekenmerken en kenmerken van werknemers. Ook over die functiekenmerken op zich is tot op heden geen systematische en betrouwbare informatie voorhanden. Hierbij wordt een beeld opgehangen van McDonald's jobs, jobs met een inferieure kwaliteit van de arbeid. We weten nochtans niet hoe representatief dit geschetste beeld is voor een sector waarbinnen de economische activiteiten op het eerste zicht zeer uiteenlopend zijn: schoonmaak, bewaking, horeca, transport, mailing, bank en verzekeringswezen, groot en kleinhandel, reparatie, ...

De kwantiteit en de kwaliteit van de arbeid voor laaggeschoolden in de tertiaire sector vertoeft met andere woorden nog sterk in de sfeer van de beeldvorming. Om beleidsmatig te kunnen optreden is er behoefte aan harde gegevens die op een valide en betrouwbare wijze verzameld zijn.

Dit onderzoek probeert aan deze lacunes tegemoet te komen. Schematisch voorgesteld beoogt het antwoord te geven op twee grote onderzoeksvragen.

De eerste vraag slaat hoofdzakelijk op het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek. Hebben laaggeschoolden tewerkstellingskansen in de tertiaire sector? In welk type bedrijven (naar grootte en bedrijfstak) werken meer of minder laaggeschoolden? Kunnen we daarbij verbanden leggen met bepaalde functie- of organisatiekenmerken? Meer bepaald vragen we ons af of laaggeschoolden in regel meer in aanmerking komen voor irreguliere arbeid en jobs met geringere werkzekerheid of anders gesteld minder kunnen rekenen op duurzame tewerkstelling. In het kader van het employabilitydebat is het bovendien een cruciale variabele om na te gaan of flexibilisering niet tot houdingen van demotivatie of geringe betrokkenheid leidt.

Een tweede reeks vragen is kwalitatief van aard. Welke jobs worden door laaggeschoolden uitgeoefend? Wat zijn de functiekenmerken naar arbeidsinhoud, voorwaarden, omstandigheden en verhoudingen en hoe staat het met de kwaliteit van deze kenmerken? Deze kwaliteit van de arbeid wordt vervolgens in verband gebracht met de kwaliteit van de organisatie. De achterliggende gedachte is hier dat slechte kwaliteit van de arbeid de kans verhoogt op stress, ziekte, werkverzuim en verloop. Deze factoren hebben niet alleen een grote impact op het welzijn van een individu maar ook zoals door het hedendaagse HRM algemeen wordt onderkend op de performantie van organisaties in een competitieve omgeving. Bovendien kan slechte kwaliteit van de arbeid de reden vormen voor geringere betrokkenheid bij het werk, een meer instrumentele arbeidsoriëntatie en, daarmee samenhangend, een geringere bereidheid om te investeren in job en loopbaan, waardoor de employability of de inzetbaarheid van de betrokken werknemer in gevaar komt.

Methodologisch zijn twee luiken te onderkennen. Ten eerste werd een steekproef van 400 Vlaamse bedrijven gepland. De steekproef is representatief naar grootte en sector. Per sector is de verdeling naar grootte

representatief. De respons bedroeg 353 bedrijven of 88,2% van de steekproef. De analyse van de respons geeft aan dat de verschillen in responsratio niet significant zijn. In de originele steekproef is er sprake van een oververtegenwoordiging van middelgrote en grote ondernemingen om veralgemening mogelijk te maken. Bij de analyse van de resultaten zijn de gegevens gewogen.

Het tweede luik betreft een mondelinge face to face bevraging van werknemers. Conform aan het onderzoeksontwerp werd een steekproef getrokken van 500 werknemers die opgesplitst is in enerzijds een representatieve groep van 400 laaggeschoolden en een representatieve controlegroep van 100 hooggeschoolden. De steekproeffrekking gebeurde uit het werknemersbestand dat we uit de bedrijfsenquête opgeleverd kregen. De totale respons bedroeg 373 interviews, de non-respons 416 eenheden. De responsratio op een totaal van 789 gecontacteerde personen is 52,7%. Voor verdere informatie betreffende de methodologie verwijzen wij naar het rapport.

Tot slot beslaat het derde deel van het rapport een discussie rond theoretische en methodologische vragen met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid als concept. Een aantal toetsen werden uitgedacht om deze thematiek verder uit te spitten. Vooreerst werd het kwantitatieve instrument dat in de werknemersbevraging werd opgenomen (NOVA-WEBA), geconfronteerd met het kwalitatieve instrument (WEBA) dat bij een staal van 52 werknemers uit de bevraging werd toegepast. De eerste vraag was dan ook of beide instrumenten een samenhang vertonen gezien hun gemeenschappelijke achtergrond en het feit dat ze pretenderen eenzelfde concept te meten. De gemeenschappelijke basis van beide instrumenten vormde de aanzet voor een tweede toetsing, met name die van het kwantitatieve instrument NOVA-WEBA. Het is namelijk zo dat de theoretische constructie en de validering van het instrument op basis van Nederlandse gegevens gebeurde. Wij gingen via factoranalyse na of de theoretische structuur van het instrument ook op basis van Vlaamse gegevens kon teruggevonden worden. Deze analyse moest het antwoord geven op de kernvraag, namelijk de cross-culturele validiteit van de NOVA-WEBA. In een laatste cluster van toetsingen werd dan de externe validiteit nagegaan van de verschillende instrumenten waarover we beschikten (de Nederlandse NOVA-WEBA-schalen, de Vlaamse NOVA-WEBA-schalen en de WEBA-welzijnscores). Het gaat dan over de vraag 'hoe weet je dat je kwaliteit van de arbeid meet'.

2. Bevindingen van het onderzoek

2.1 Laaggeschoolden: waar zitten ze, wie zijn ze en welke functies oefenen ze uit?

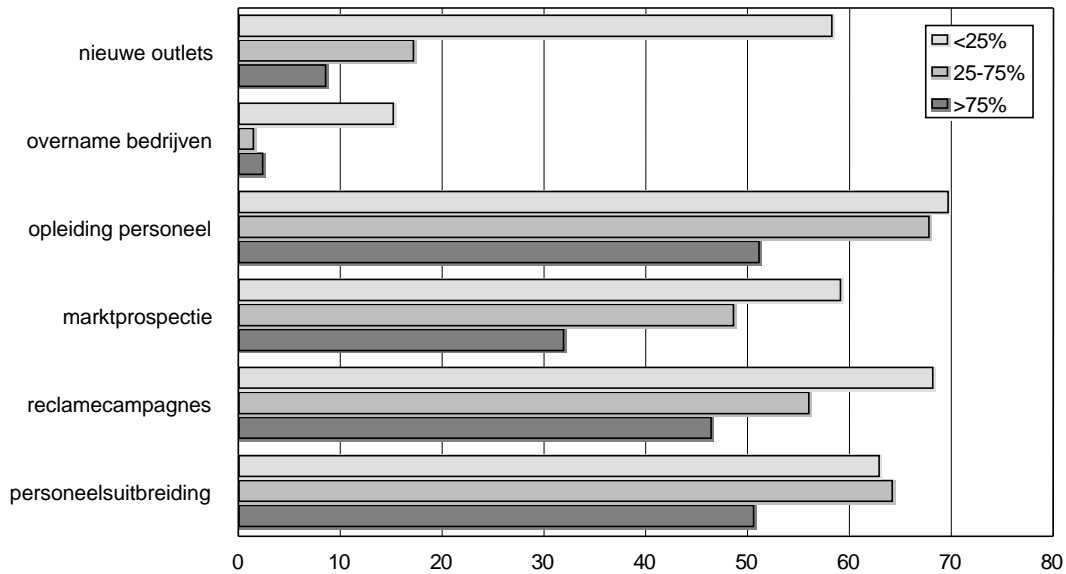
Ongeveer 34% van de werknemers in de dienstensector is laaggeschoold. Dit ligt min of meer op dezelfde hoogte als het aandeel laaggeschoolden in de totale Vlaamse loontrekkende bevolking. De dienstensector verzamelt evenwel een aantal *subsectoren* die wat betreft activiteit zeer sterk verschillen. 'Vervoer en communicatie' is in weinig te vergelijken met de 'financiële sector'. We stellen dan ook vast dat de laaggeschoolden ongelijk verdeeld zijn over deze verschillende subsectoren. De laaggeschoolden zijn oververtegenwoordigd bij 'vervoer en communicatie' en 'horeca' en ondervertegenwoordigd bij de 'financiële sector'. De aard van het werk heeft hier een beslissende rol. Naar *bedrijfsgrootte* treffen we een hoger aandeel laaggeschoolden aan in de kleine (5-49 werknemers) en middelgrote (50-199 werknemers) bedrijven en een lager aandeel in de grote bedrijven (>200 werknemers). Zeer opvallend is dat drie kwart van de laaggeschoolden in de dienstverlenende sectoren mannelijk zijn. Verder zijn meer dan een derde van de laaggeschoolden jonger dan 35 jaar.

Opvallend is de duidelijke geslachtsverdeling voor wat betreft de *functies* die de laaggeschoolden uitoefenen. Iets meer dan de helft van de laaggeschoolde vrouwen zijn tewerkgesteld in slechts vier functies met name verkoopster/kassierster, poetsvrouw/kamermeisje, arbeidster en afwasster. Binnen een waaier van tien functies zijn vier vijfde van de laaggeschoolde vrouwen tewerkgesteld. Vaak betreft het typisch vrouwelijke beroepen.

Een op twee laaggeschoolde mannen in de dienstensector oefent een van de volgende drie functies uit: chauffeur, magazijnier en mechaniker. Drie kwart van de mannelijke laaggeschoolden plaats zich in slechts dertien verschillende functies. Het betreft vaak typisch mannelijke functies.

Globaal kan men stellen dat de laaggeschoolden in een beperkt gamma van functies terechtkomen en dat de functies waarin men terechtkomt sterk sekse-gesegregeerd is.

2.2 Laaggeschoolden en bedrijfskenmerken



Figuur 1. Investeringsinspanning van bedrijven ingedeeld naar aandeel laaggeschoolden in het personeelsbestand, % dat strategie heeft toegepast.

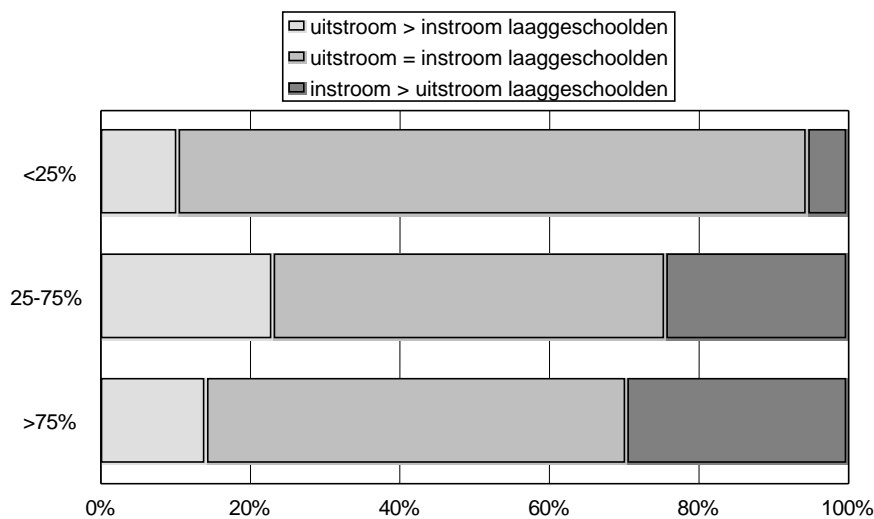
Bedrijven kunnen opgedeeld worden naar het aandeel laaggeschoolden in het personeelsbestand waardoor men drie types organisaties onderscheidt. Het betreft bedrijven met een aandeel laaggeschoolden onder 25%, tussen 25 en 75% en boven 75%. Op deze manier kunnen we nagaan of 'laaggeschoolde' bedrijven andere kenmerken vertonen en een ander beleid voeren dan de 'hooggeschoolde' bedrijven.

Wat betreft het *markttype* bemerken we dat laaggeschoolde bedrijven duidelijk meer contingent en minder innoverend zijn. Kleinere verschillen zijn te bemerken bij consoliderende en reagerende bedrijven, in beide gevallen scoren bedrijven met veel laaggeschoolden lager dan hun geschoolde collega's. Een opvallende vaststelling is wel dat er weinig verschillen zijn tussen bedrijven met minder dan 25% laaggeschoolden (hooggeschoold) en bedrijven met 25-75% laaggeschoolden (middenmotor). Organisaties waar de laaggeschoolden veld winnen tegenover de hooggeschoolden, zijn bedrijven die in een volatiele marktomgeving opereren. Laaggeschoolden moeten evenwel terrein prijs geven in bedrijven die actief zijn in een economisch gunstige omgeving.

Laaggeschoolde bedrijven investeren beduidend minder dan hun 'geschoolde collega's'. Deze investeringsdiscrepantie uit zich zowel in directe afzetmarkt gerelateerde als in personele *investeringen*. Wat dat laatste betreft zijn het vooral de bedrijven met zeer veel laaggeschoolden (>75%) die beduidend minder investeren in personeelsuitbreidingen en/of de opleiding van het personeel. Voor wat betreft de afzetmarkt gerelateerde investeringen leveren de investeringen met betrekking tot nieuwe outlets, overname van bedrijven, marktprospectie en reclamecampagnes de meest markante resultaten.

De hierboven geschetste tendensen tussen 'hooggeschoolde' en 'laaggeschoolde' bedrijven dreigen in de toekomst nog versterkt te worden. Er is een *polarisatiebeweging* aan de gang waarbij bedrijven kiezen voor ofwel zeer veel laaggeschoolden ofwel zeer veel hooggeschoolden. Bedrijven met een gemengde personeelspopulatie lijken in de toekomst aan belang te zullen inboeten. We bemerken immers tussen hooggeschoolde en laaggeschoolde bedrijven een verschillend *verlooppatroon*. Waar er weinig laaggeschoolden zijn, gaan er meer uit het bedrijf dan dat er opnieuw worden aangetrokken. Zijn er reeds meer dan drie op vier werknemers van het bedrijf laaggeschoold, dan is de kans groot dat in dergelijk bedrijf er meer laaggeschoolden in- dan uitstromen. Dus in

bedrijven met relatief veel laaggeschoolden neemt blijkbaar het aantal laaggeschoolden nog toe, terwijl hun aantal in bedrijven met weinig laaggeschoolden afneemt.



Figuur 2. Verhouding instroom/uitstroom van laaggeschoolden naar aandeel laaggeschoolden in het bedrijf

Een andere opvallende vaststelling is dat de laaggeschoolde bedrijven vaker dan de hooggeschoolde bedrijven een hoog *personeelsverloop* hebben en het zijn precies die laaggeschoolden die dan veel in- en uitstromen. Hooggeschoolde bedrijven kenmerken zich door een laag personeelsverloop of een hogere instroom. Laaggeschoolden komen dus vaker terecht in bedrijven met een minder stabiele tewerkstelling. Deze vaststelling geldt niet enkel op bedrijfsniveau maar ook op werknemersniveau want laaggeschoolden kennen een veel groter verloop dan midden- en hooggeschoolden.

In het algemeen komen laaggeschoolden eerder terecht in bedrijven die het economisch minder goed doen. Er bestaat immers een lineair inverse relatie tussen het aantal laaggeschoolden in dienst en de economische prestaties van een bedrijf. Deze verbanden hebben zowel betrekking op boekhoudkundige parameters (bv. de brutoverkoopsmarge) als op strategische indicatoren zoals de investeringsinspanningen en de markt/strategie-combinatie. Bedrijven met veel tot zeer veel laaggeschoolden presteren iets minder sterk dan organisaties met minder laaggeschoolden.

2.3 Eens laaggeschoold, altijd laaggeschoold

De kwalificaties van laaggeschoolden zijn veel minder van tel voor hun aanwerving of voor de uitoefening van hun job dan dat dit het geval is voor midden- of hooggeschoolden. Bij minder dan een kwart van de laaggeschoolden werd bij hun indiensttreding naar hun diploma gevraagd (51,2% bij andere scholingsgroepen). Laaggeschoolden worden systematisch ingezet in de gemakkelijke jobs. Vier op tien laaggeschoolden hadden de job onmiddellijk (minder dan een week) onder de knie. Bij de andere scholingsgroepen is dat iets minder dan twee op tien. Drie vierde van de laaggeschoolden beschouwt zichzelf als gemakkelijk vervangbaar terwijl dat bij de anderen 'slechts' een op twee is. Laaggeschoolden zien dus hun weliswaar lagere kwalificatie niet gehonoreerd.

In laaggeschoolde bedrijven ligt de *opleidingsbereidheid* van de werknemers lager dan in andere bedrijven. Er bestaat immers een sterk significant verband tussen de opleidingsbereidheid van een werknemer en het type arbeidsmarkt waarop deze ingezet is. Hoog- en middengeschoolde werknemers tonen zich meer dan laaggeschoolde werknemers bereid tot het volgen van opleiding. Dat effect verdwijnt echter wanneer ook het type interne arbeidsmarkt in de analyse betrokken wordt. Het is bijgevolg niet zozeer het diplomaniveau dat de opleidingsbereidheid verklaart, dan wel de scholingsverdeling van de interne arbeidsmarkt. De

opleidingsbereidheid is ongeacht het behaalde diploma laag als men werkt in een bedrijf waar meer dan 75% van de werknemers laaggeschoold zijn.

Het blijkt dat de kwalificatie achterstand die laaggeschoolden toch al hebben, in hun tewerkstelling nog wordt vergroot. Laaggeschoolden zijn niet alleen beduidend minder geneigd om opleidingen in cursusvorm te volgen maar bedrijven investeren ook minder in de opleiding van laaggeschoolden. Slechts 19% van de laaggeschoolden heeft klassikale opleiding gevolgd tijdens de huidige job (tegenover 32,6% van de andere scholingsgroepen). Dat lijkt in de toekomst niet fel te zullen veranderen. 23,2% van de laaggeschoolden is van plan in de nabije toekomst cursussen te gaan volgen terwijl 43% van de hoger geschoolden deze intentie heeft.

De stelling dat werkgevers bij rekrutering het adagium '*wie geleerd heeft, die zal leren*' hanteren (met name een hogere kwalificatie geldt als bewijs dat een sollicitant opleidingsminded is), blijkt een self-fulfilling prophecy te zijn. Wie hoger gekwalificeerd is, komt terecht op jobs waarin van alles moet (en kan) aangeleerd worden. Laaggeschoolden daarentegen worden op het gebied van hun formele kwalificatie zowel bij rekrutering als bij inzet op deze of gene job als ongeschoolden behandeld. We kunnen dus een polarisering vaststellen naar behaald diploma inzake het gebruik en de ontwikkeling van kwalificaties.

Het *employability*-effect van de ervaring die men in zijn huidige job opdoet, wordt sterk bepaald door het type arbeidsinhoud (uitdagend werk, met veel taakvariatie en veel regelproblemen). Dit draagt bij tot de stelling dat de leermogelijkheden die met een bepaalde job samengaan van meer belang zijn voor de employability van de werknemers dan het 'leerpotentieel' (diploma) van werknemers dat (ten onrechte) geassocieerd wordt met het scholingsniveau van werknemers.

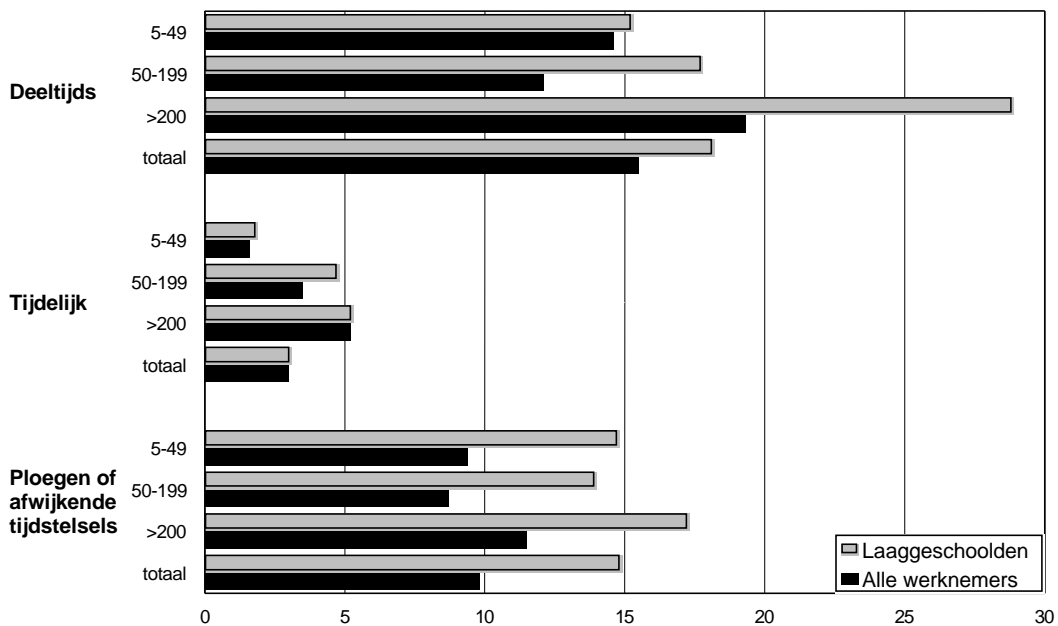
2.4 Laaggeschoold en laag statuut vinden elkaar

Laaggeschoolden hebben duidelijk vaker het *statuut* van arbeider en in het bijzonder ongeschoolde arbeider. Iets minder dan de helft van de laaggeschoolden is ongeschoolde arbeider tegenover één derde van alle werknemers. Ongeveer 85% van de laaggeschoolden is tewerkgesteld als arbeider tegenover 65% van alle werknemers.

Verder blijkt dat de *kwaliteit van de arbeid* bij ongeschoolde arbeiders minder goed is dan deze bij andere statuten. Ongeschoolde arbeiders hebben in hun werk behoorlijk wat minder autonomie, minder taakvariatie en minder ondersteunende contacten. Zij worden verder ook minder geconfronteerd met regelproblemen en moeilijk of complex werk. Met hinderlijke omstandigheden hebben ze meer af te rekenen en ze doen ook meer betaalde overuren. Dus de laaggeschoolden komen vaker terecht in jobs/statuten die wat betreft de kwaliteit van de arbeid inferieur zijn. Wat geldt voor de ongeschoolde arbeiders, gaat voor een groot gedeelte ook op voor de laaggeschoolden.

2.5 Laaggeschoolden werken flexibel

Laaggeschoolden komen vaker in *deeltijdse banen* terecht en dit komt vooral tot uiting in grote bedrijven en in mindere mate in middelgrote bedrijven. Globaal gezien worden *tijdelijke contracten* weinig gebruikt in de tertiaire sector. Er zijn geen grote verschillen inzake tijdelijke contracten tussen de laaggeschoolden en de hoger geschoolden. Enkel bij de middelgrote bedrijven krijgen laaggeschoolden vaker een tijdelijk contract onder de neus geschoven. Door laaggeschoolden wordt er beduidend meer in *ploegen- of afwijkende tijdsstelsels* gewerkt. Dit geldt voor alle bedrijven ongeacht de grootte.

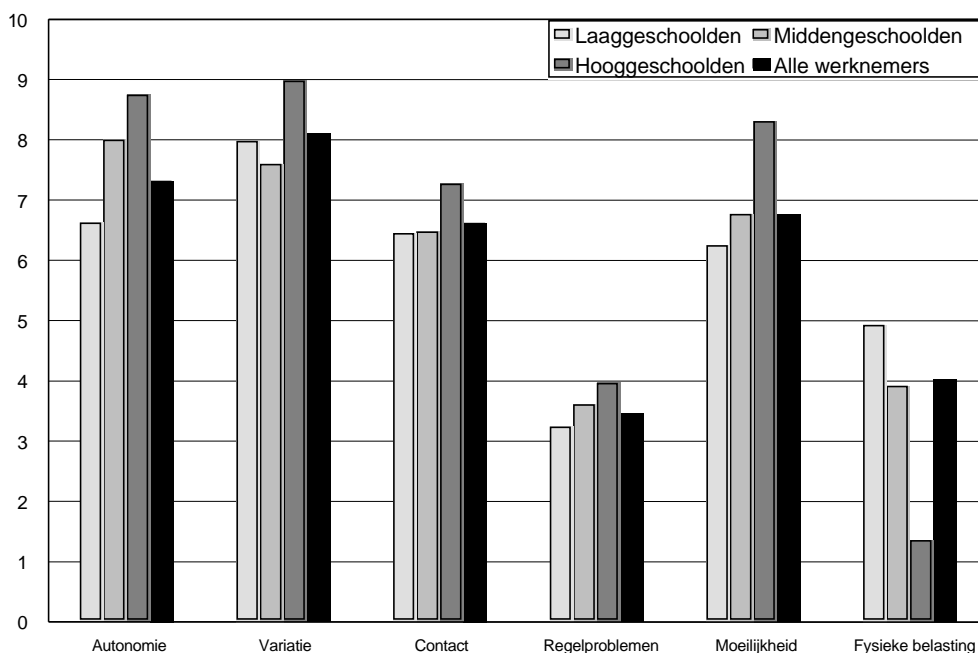


Figuur 3. Procentuele verdeling van werknemers en laaggeschoolden naar irreguliere arbeid en bedrijfsgrootte

Irreguliere arbeid gedefinieerd als elk contract dat afwijkt van een voltijds contract van onbepaalde duur met een vast uurrooster, wordt vaker uitgevoerd door laaggeschoolden. Laaggeschoolden worden flexibeler ingezet en/of moeten zich flexibeler opstellen. Irreguliere arbeid als fenomeen komt veel meer voor in grote bedrijven. Het is niet zo dat irreguliere arbeid een kenmerk is van laaggeschoolde bedrijven. In die zin is irreguliere arbeid eerder te verbinden aan werknemerskenmerken dan aan bedrijfstype. Voor deeltijdse arbeid geldt: hoe hoger het aandeel laaggeschoolden in een bedrijf, hoe hoger het aandeel deeltijdse contracten. Het aandeel laaggeschoolden in een bedrijf is van weinig belang voor het gebruik van tijdelijke arbeid. Opvallend is dat werknemers in hooggeschoolde bedrijven ontsnappen aan ploegenstelsels en ongewone tijdstelsels.

2.6 De arbeidsinhoud van laaggeschoolden: van kwaad tot erger?

De *arbeidsinhoud* van laaggeschoolden is beduidend anders dan deze van de hooggeschoolden. De laaggeschoolden scoren slecht op het vlak van autonomie, variatie in het werk, hebben minder contact (tijdens het werk) en een sterkere fysieke belasting. Hooggeschoolden hebben meer regelmogelijkheden en een meer complexe job. De vereiste die de job inhoudt om nieuwe dingen te leren, levert het meest opmerkelijke verschil op. Deze vereiste is bij 55% van de laaggeschoolden aanwezig tegenover bij 79% van de midden- en hooggeschoolden. Het werk van laaggeschoolden is ook vaker kortcyclisch te noemen namelijk 60,5% van de laaggeschoolden oefenen een kortcyclische job uit (niet in figuur 4 opgenomen).



Figuur 4. Verdeling van werknemers naar scholingsniveau en arbeidsinhoud

Terwijl hooggeschoolden meestal uitdagend werk moeten/mogen verrichten, ontsnappen laaggeschoolden daar bijna steeds aan. Uit een multivariate analyse blijkt dat laaggeschoolden significant minder autonomie in het werk hebben.

De benutting van de beschikbare kennis/kunde en vaardigheden van laaggeschoolden in en door hun job ligt beduidend lager dan bij andere scholingsgroepen. Terwijl bijna zeven op tien midden- of hooggeschoolden hun schoolse kennis moeten mobiliseren bij het uitoefenen van hun job, is de situatie bij de laaggeschoolden precies andersom. Meer dan zeven op tien laaggeschoolden moeten hun schoolse kennis achter zich laten bij het binnengaan van de bedrijfsmuren.

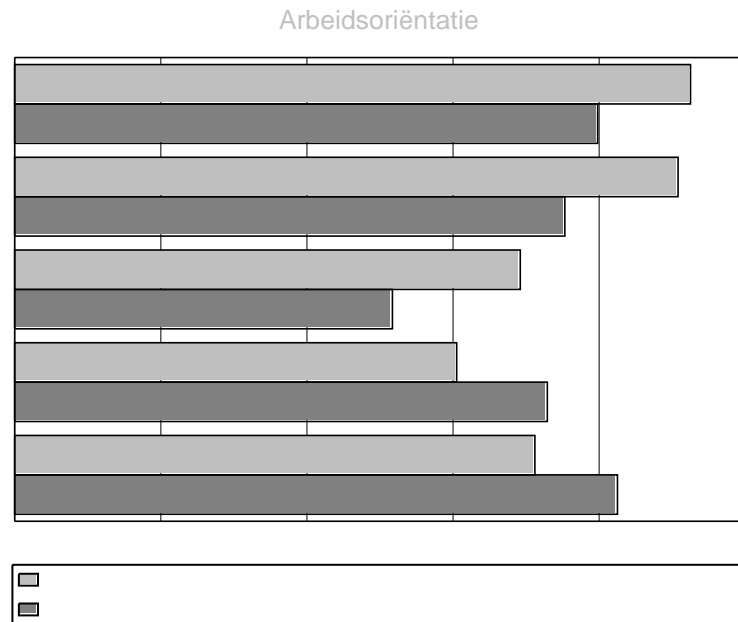
Lagere kwaliteit van arbeidsinhoud heeft *negatieve effecten* tot gevolg. Zo blijken hoge werkdruk, veel regelproblemen en fysieke belasting verantwoordelijk te zijn voor psychosomatische klachten, voor een lagere jobsatisfactie en voor gevoelens van machteloosheid. Taakvariatie en in mindere mate autonomie en informatie blijken een belangrijke invloed te hebben op hoe men zich in zijn werk voelt. Verder blijkt dat de kenmerken van de jobinhoud en van het bedrijf veel zwaarder doorwegen dan persoonskenmerken, inclusief diploma, voor wat betreft de kansen om vanuit het huidige werk zijn of haar kansen op de arbeidsmarkt (zijn employability) te verbeteren.

2.7 Loon naar betere jobs ... en beter geschoolden

Hoe hoger geschoold, des te hoger het gemiddeld verdiende loon. Het nettoloon van laaggeschoolden is gemiddeld 42 500 BEF per maand, duidelijk minder dan de 50 500 BEF die we voor midden- en hooggeschoolden vaststellen. Een hoog loon blijkt bovendien te resulteren in een geringere werkonzekerheid. Werknemers die goed verdienen, zijn kennelijk vrij gerust in hun kansen op de arbeidsmarkt. Zij geven ook blijk van offerbereidheid. Het loon beïnvloedt dus de employability maar verandert niets aan de jobsatisfactie, de inzet en de bedrijfsbetrokkenheid.

2.8 Instrumentele of intrinsieke arbeidsoriëntatie

In de *intrinsieke* (expressieve) *arbeidsoriëntatie* wordt het doel van de arbeid in het werk zelf gezocht. Werknemers die deze oriëntatie vertonen, beklemtonen het belang van inhoudelijk interessant en afwisselend werk, waarbij ze autonoom kunnen werken en initiatieven kunnen nemen. In de *extrinsieke* (instrumentele) *arbeidsoriëntatie* wordt het werk beschouwd als een middel om een doel te bereiken dat buiten het werk gelegen is. Zij die deze oriëntatie vertonen, gaan in de eerste plaats werken omwille van het inkomen of de werkzekerheid.



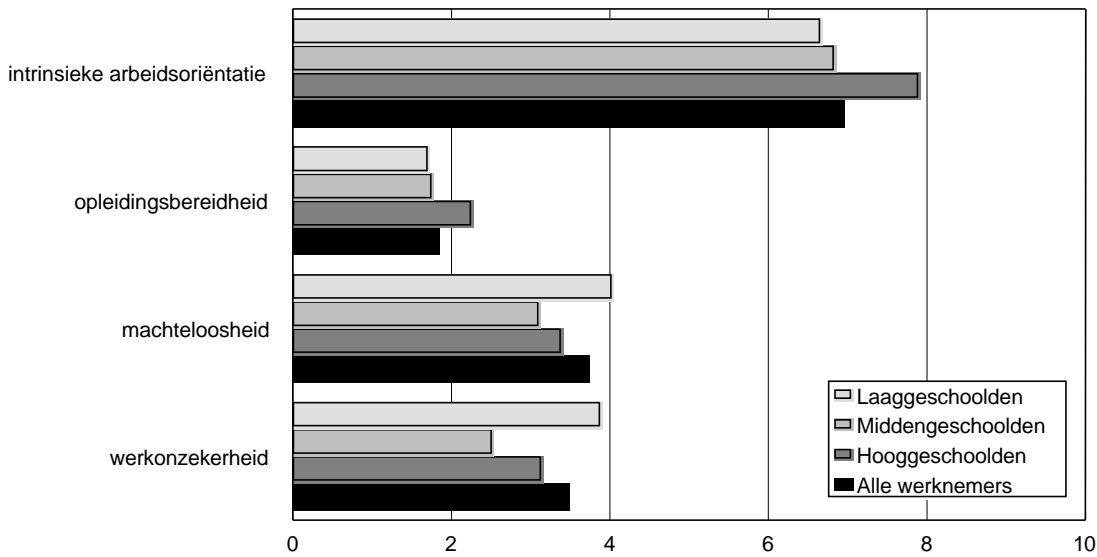
Figuur 5. Verdeling van werknemers naar scholingsniveau en arbeidsoriëntatie

Uit het onderzoek blijkt dat de laaggeschoolden meer belang hechten aan een vaste job met een goed loon en goede werktijden. De hoger geschoolden verwachten duidelijk een inhoudelijk interessante job waarbij men zijn capaciteiten kan benutten. De arbeidsoriëntatie bij laaggeschoolden ligt op bepaalde vlakken een stuk instrumenteler of extrinsieker dan bij midden- en hogeschoolden. De hoger geschoolden neigen op bepaalde vlakken meer naar een intrinsieke arbeidsoriëntatie.

De arbeidsoriëntatie beïnvloedt ook de wijze waarop men zijn werk beleeft en zich gedraagt. Werknemers met een intrinsieke arbeidsoriëntatie geven blijk van meer inzet, meer jobsatisfactie, meer opleidingsbereidheid, minder onzekerheid en minder machteloosheid.

2.9 Laaggeschoolden, kwaliteit van de arbeid en negatieve gevolgen

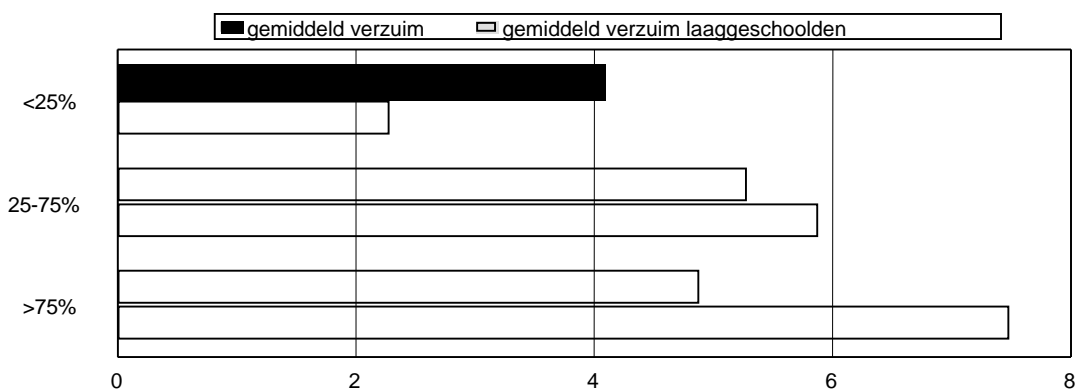
Een aantal aspecten van de *kwaliteit van de arbeid* verklaren wel degelijk tot op zekere hoogte waarom mensen zich goed of slecht voelen, waarom zij al dan niet positief staan tegenover hun werk en waarom ze bereid zijn te werken aan hun loopbaan. Vooral de arbeidsinhoud en de individuele arbeidsverhoudingen bieden hiervoor verklaring.



Figuur 6. Verdeling van werknemers naar scholingsniveau en intrinsieke arbeidsoriëntatie, opleidingsbereidheid, machteloosheid en werkonzekerheid

Laaggeschoolden hebben niet aantoonbaar een geringer psychosomatisch welzijn of een minder positieve werkhouding omdat ze laaggeschoold zijn maar omdat ze op jobs terechtkomen met minder goede kwaliteit van de arbeid. Dus lagere scholing leidt naar een *lager beroepsstatuut* met een minder goede kwaliteit van de arbeid, wat negatievere gevolgen heeft op vlak van persoonlijk welzijn, werkhoudingen en employability.

We stellen vast dat het *werkverzuim* lager ligt naarmate het scholingsniveau van de werknemers hoger is. Laaggeschoolden zijn bijna 10 dagen per jaar meer afwezig wegens ziekteverzuim dan hooggeschoolden en 6 dagen meer dan de middengeschoolden. Maar in hooggeschoolde bedrijven ligt het werkverzuim bij de laaggeschoolden merkbaar lager, zelfs lager dan het gemiddelde verzuim in deze bedrijven. Dit is in schril contrast met de bedrijven die vooral laaggeschoolden tewerkstellen waar de laaggeschoolden veel hogere verzuimcijfers halen. Dit leidt tot de conclusie dat hoger werkverzuim eerder aan bedrijfskenmerken dan aan werknemerskenmerken toe te schrijven is. In het algemeen ligt het verzuimcijfer lager als bedrijven weinig laaggeschoolden tewerkstellen.



Figuur 7. Gemiddeld percentage werkverzuim in bedrijven voor alle personeelsleden en laaggeschoold personeel

3. Beschouwing

Wie meetimmert aan het opdrijven van de tewerkstellingskansen voor laaggeschoolden, zou er zowaar stil van worden. De *inferieure situatie* van laaggeschoolden op de externe arbeidsmarkt heeft blijkbaar een verlengstuk op de interne arbeidsmarkt. En het wordt er zelfs niet beter op. Eén op acht bedrijven geeft toe hoger te rekruteren dan oorspronkelijk gevraagd. Bijna één op vijf bedrijven rekruteert nu hoger geschoolden, waar ze vijf jaar geleden laaggeschoolden op de interne arbeidsmarkt toelieten. Alsof dat nog niet voldoende is, geeft één op twee bedrijven te kennen dat de huidige arbeidsorganisatie de integratie van laaggeschoolden onmogelijk maakt.

Door een aantal markante vaststellingen aan te halen uit ons onderzoek, willen we de *negatieve cumulativiteit*, die verscholen zit in de arbeidssituatie van de laaggeschoolden benadrukken. Laaggeschoolde werkenden, opereren immers in een neerwaartse spiraal die hun arbeidsmarktsituatie voortdurend belast en verzwaard.

Van de ondertussen niet meer bij te houden reeks 'buzz-laws' blijft de *wet van Murphy* ongetwijfeld de meest populaire. Vrij vertaald luidt die dat wanneer het ook maar mis kan gaan het ook mis zal gaan. De wet lijkt ook van toepassing op de arbeidsmarkt. Je zal immers maar laaggeschoold zijn. Verhoogt een lage geschooldheid het risico op werkloosheid en op een lange inactiviteitsduur, dan houdt een lage scholingsgraad eveneens risico's in wanneer men toch aan de slag is of mag. In vergelijking met de hoger geschoolden speelt een waar *Matheuseffect*. Wie heeft, zal nog meer krijgen. Wie verstoken is, zal nog meer ontberen. Zo vergaat het de minstbedeelden in de sociale zekerheid, zo vergaat het de laaggeschoolden op de interne arbeidsmarkt.

Wanneer Murphy Matheus ontmoet, dan moet het *beleid* ter hulp snellen. Maar om wat te doen? Duidelijk is alvast dat de methodiek van de *trajectbegeleiding* aan uitbreiding toe is. Deze methodiek mag niet stoppen aan de poorten van de fabrieken en de deuren van de kantoren. Deze methodiek moet uitgebreid worden naar de groep van de zittende laaggeschoolden. Ook zij en de bedrijven waarin ze tewerkgesteld zijn, behoeven assistentie met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Deze noodzakelijke *territoriumuitbreiding* van het beleid, stelt het beleid niet al te fel op proef. Het is immers meer van hetzelfde. De doelgroep kan behouden blijven, de deugdelijk gebleken methodiek kan verder toegepast worden. Alleen het toepassingsgebied hoeft verruimd. Toch heeft dit onderzoek resultaten in petto die de beleidsvoerders ongetwijfeld doen turen naar nieuwe horizonten. Dit onderzoek handelde immers ook over de kwaliteit van de arbeid van laaggeschoolden in de dienstverlening. En wat blijkt ...

De *kwaliteit van de jobs* waarop ze ingezet worden is verantwoordelijk voor het gebrek aan psychisch welbevinden dat ze ervaren bij de uitoefening van hun werk. Hoewel dat verband niet sterk is, is het tekenend. Laaggeschoolden ervaren minder psychisch welzijn en hebben meer last van somatische klachten zowel binnen als buiten het werk. De aard van het werk dat ze moeten verrichten geeft aanleiding tot weinig bevorderlijke werkhoudingen. Laaggeschoolden verzuimen meer dan hun collega's en vertonen een geringere bedrijfsbetrokkenheid. Dat uit zich ook in mindere inzet bij de uitvoering van het werk. Daarmee staan ze niet alleen. Ook de hooggeschoolden vertonen duidelijk minder inzet dan de groep middengeschoolden. Last but not least, de arbeidsinhoud van de jobs waarop ze gealloceerd worden, heeft een negatief effect op hun employability. Laaggeschoolden zijn minder offerbereid en vooral significant minder bereid om opleidingen te volgen. Inderdaad, wanneer Murphy toeslaat ... De reeds weinig benijdenswaardige interne arbeidsmarktsituatie wordt daar bovenop nog bedreigd door een gebrekkige externe arbeidsmarktorientatie. De duurzaamheid van de huidige jobs waarop ze ingezet worden, is bedreigd. De duurzaamheid van hun tewerkstellingskansen op de externe arbeidsmarkt is dat evenzeer.

Waarom hoeven deze vaststellingen de beleidsvoerders *nieuwe wegen* op te jagen? Kan een uitbreiding van de op maat van de personen toegesneden trajectbegeleiding deze uitdaging dan niet aan? Op basis van de onderzoeksresultaten moeten we ontkennend antwoorden. In feite blijkt het immers niet de laaggeschooldheid te zijn die een gebrekkige kwaliteit van de arbeid in het zog meesleurt. Het zijn niet de facto laaggeschoolden die een negatief persoonlijk welbevinden koppelen aan inferieure werkhoudingen en een ondermaatse employability. Het is de *aard van de jobs* zelf. Ongeacht wie ze uitvoert. Alleen daar heb je Murphy weer zijn het vooral de laaggeschoolden die hun brood verdienen met dergelijke jobs. Het is dus vaak niet 'het laaggeschoold zijn' dat het ene of het andere risico induceert. Het is het soort job waarop men ingezet wordt. Of het is het laaggeschoold zijn

onder de laaggeschoolden. Interne arbeidsmarkten waarin laaggeschoolden domineren, laten vaak slechtere scores noteren dan gemengde of homogeen hooggeschoolde arbeidsmarkten. Het scholingsniveau van de individuele werknemers verbleekt vaak bij de invloed van de scholingsmix op de arbeidsmarkt. De aard van de jobs, de verzuimkans, de intrinsieke motivatie, de opleidingsbereidheid en de vertoonde inzet zijn voorbeelden van variabelen die vooral gedetermineerd worden door de samenstelling van de interne arbeidsmarkt, veeleer dan door de scholingsgraad van het individu. Steeds geldt dat een hoge concentratie laaggeschoolden bovenvermelde variabele ongunstig beïnvloedt.

De betekenis van deze vaststellingen kan niet genegeerd worden. Het zijn niet de laaggeschoolden die deze effecten veroorzaken. Het zijn de jobs waarop ze ingezet worden die de boosdoener zijn. Het zijn niet de laaggeschoolden, maar het rekruteringsbeleid van de bedrijven. Een beleid dat alleen hen viseert is dan ook ten dode opgeschreven.

De data van dit onderzoek zijn onverbiddelijk. Laaggeschoolden verdienen beter ... Een beleid dat niet alleen aanbodgericht is, kan ter hulp snellen. Een 'kwaliteit van de arbeid'-beleid is de noodzakelijke aanvulling. Een beleid dat de kwaliteit van de arbeid (van laaggeschoolden) centraal stelt, hoeft niet haaks te staan op een kwantiteit van de arbeid (van laaggeschoolden)-beleid. Deze studie toont immers aan dat het paradoxale van beide beleidsopties te herleiden is tot een schijnbare tegenstelling. Een beleid dat gericht is op de creatie van veel nieuwe jobs hoeft niet noodzakelijk ten koste van de kwaliteit van deze nieuw gecreëerde jobs te zijn. Meer nog, het zijn alle twee beleidsopties die een noodzakelijke maar onvoldoende voorwaarde vormen voor een geslaagd doelgroepenbeleid. Voeg daaraan toe een gericht HRM-stimulerend beleid ten behoeve van interne arbeidsmarkten met een hoog gehalte aan laaggeschoolden, en een nieuw project krijgt vorm.

Dergelijke beleidsaanvulling vraagt om een nieuwe inzicht. Vijftig jaar lang is, het fordistisch basiscompromis van na de tweede wereldoorlog getrouw, nooit of te nimmer ingegrepen op de bedrijfsvoering. Vandaag moet het beleid zich de 'allure' aanmeten om daar minstens een visie over te hebben. Een visie die trouwens niet alleen geregeerd wordt door arbeidsmarktimperatieven. Uit de cijfers die in dit onderzoek gepresenteerd worden, blijkt immers overduidelijk dat een arbeidsmarktbeleid en een innovatiebeleid veel gemeenschappelijks hebben. Ten minste, als dat laatste niet alleen oog heeft voor de koplopers maar ook voor het peloton.

Uit het onderzoek blijkt eveneens dat een arbeidsmarkt- en een KMO-beleid het niet zonder elkaar kunnen stellen. Hiermee wordt bedoeld dat een KMO-beleid dat alleen maar oog heeft voor economische stimuli, een halfslachtig niet effectief beleid is. Een reëel KMO-beleid moet aandacht hebben voor het HRM-beleid van deze bedrijvengroep. Het valt immers op dat hoe kleiner de bedrijven zijn, des te meer laaggeschoolden ze tewerkstellen. Meer dan één op vier kleine bedrijven telt meer dan 75% laaggeschoolden. Bovendien lijkt dat patroon zich in de toekomst te gaan consolideren. Waar veel laaggeschoolden zijn (in de KMO's dus) komen er nog bij; waar ze sowieso in de minderheid zijn, gaan er vooral weg. Deze toenemende concentratie van laaggeschoolden in KMO's gaat globaal gezien gepaard met inferieure economische prestaties en een gebrekkige kwaliteit van de arbeid. Een arbeidsmarkt- en een KMO-beleid blijken dus nogal wat gedeelde zorgen te hebben. Een uitkomst kan er alleszins uit bestaan om een beleid te voeren dat een concentratie van laaggeschoolden en vooral de polarisatie van bedrijven met veel en weinig laaggeschoolden tegen gaat.

De uitbouw van dergelijk beleid zal ongetwijfeld moed en creativiteit vergen. De bedrijven lieten in dit onderzoek alvast weten dat ze er klaar voor zijn. Eén op drie bedrijven uit het onderzoek die vandaag via de arbeidsorganisatie laaggeschoolden uitsluit, verklaart bereid te zijn om assistentie in te roepen wanneer de overheid deze kosteloos ter beschikking stelt. Het is één van de vele mogelijkheden. Maar een nieuwe sociale kwestie, vraagt om een nieuw (arbeidsmarkt)beleid.