

V

VACATURES

Hoofdstuk 16

Natascha Van Mechelen

Naarmate de arbeidsreserve jaar op jaar kleiner wordt, worden de ontwikkelingen op de vacaturemarkt met steeds meer aandacht gevolgd. Recent wetenschappelijk cijfermateriaal over de totale vacaturemarkt ontbreekt echter.¹ Daarom beperken we de bespreking van de vacatures in dit Jaarboek tot de gegevens van de VDAB.

Sinds 1997 is het aantal openstaande VDAB-vacatures fors toegenomen. Dit is het resultaat van een combinatie van factoren. Ten dele wordt de toename verklaard door de conjuncturele opleving, maar ook eerder technische redenen zoals de langere plaatsingstijd en het groeiende marktaandeel van de VDAB verhogen het aantal openstaande vacatures.

De groei van het aantal VDAB-vacatures in de periode 1998-2000 heeft, samen met de enorme inkrimping van de arbeidsreserve, de spanning op de arbeidsmarkt aanzienlijk verhoogd. Toch is voor vele beroepen het knelpunt nog steeds eerder kwalitatief dan kwantitatief van aard: kandidaten hebben niet de gevraagde kwalificaties, de arbeidsomstandigheden en/of -voorwaarden zijn ongunstig, ... Niettemin zijn bedrijven met knelpuntvacatures over het algemeen weinig geneigd om maatregelen te nemen die de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod kunnen verbeteren. Zelden worden er inspanningen geleverd om de arbeidsorganisatie of de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. De enige langetermijnoplossing die gelukkig wel met enige regelmaat toegepast wordt door bedrijven is het investeren in opleiding. De meest frequent voorkomende reacties op knelpuntvacatures bieden echter misschien wel op korte termijn een uitweg maar zijn zeker geen structurele oplossingen voor de knelpuntproblematiek: meerdere wervingskanalen aanspreken, overuren laten presteren, uitzendkrachten inzetten, ...

¹ Voor een bespreking van de verschillende bronnen van vacaturegegevens en hun voor- en nadelen, zie N. Van Mechelen, De spanning op de arbeidsmarkt in cijfers, in: Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV, ½-1999, p.16-25.

De HIVA-bevraging van Belgische bedrijven (in opdracht van UPEDI) naar hun wervingsgedrag gebeurt sinds 1998 tweejaarlijks. De resultaten over het wervingsgedrag anno 2000 zullen pas gepubliceerd worden in de loop van 2001.

Tabel 16.1

Kerncijfers over de VDAB-vacatures (Vlaams gewest; 1994-2000)

	1994	1997	1998	1999	2000 (raming)
Aantal VDAB-vacatures (NEC) (n)	10 863	16 554	23 222	31 082	42 800
Circuit (%)					
Vast	78,8	81,3	80,6	72,6	68
Tijdelijk	21,2	18,7	19,4	27,4	32
Sector (%)					
Primaire sector	1,8	1,8	1,6	1,2	1
Secundaire sector	31,8	27,2	27,3	23,3	23
Tertiaire sector	45,1	48,6	50,5	56,6	60
Quartaire sector	16,1	17,0	20,5	18,9	16
Mediane plaatsingstijd (aantal dagen)	20	32	37	44	–
Aantal nwwz/VDAB-vacature	24,8	14,6	9,2	6,2	4
<6 maanden ervaring gevraagd (%)	75,9	57,6	62,9	63,5	60
>6 maanden ervaring gevraagd (%)	24,1	42,4	37,1	36,5	40
Diploma LSO gevraagd (%)	51,8	44,1	47,7	47,9	48
Diploma HSO gevraagd (%)	31,3	24,0	21,8	22,0	23
Diploma HO of UO gevraagd (%)	14,0	31,9	30,5	30,0	29

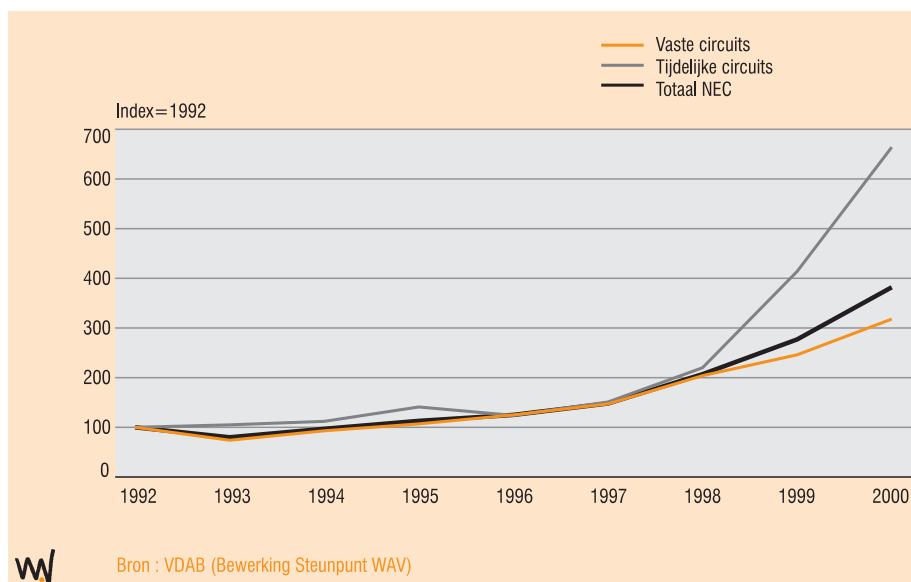
Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

1 *Bijna een verdubbeling van de VDAB-vacatures op twee jaar tijd*

Figuur 16.1 illustreert de enorme groei van het aantal openstaande vacatures in het Normaal Economisch Circuit (NEC) bij de VDAB sinds 1997. Volgens onze raming zouden er in 2000 gemiddeld 42 800 vacatures bij de VDAB openstaan. Dit zijn er maar liefst 20 000 meer dan in 1998. Een drietal veranderingen op de vacaturemarkt kunnen een verklaring bieden voor deze evolutie:

Figuur 16.1

Geïndexeerde evolutie (1992=100) van het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; 1992-raming 2000)



1.1 **Groei op de totale vacaturemarkt**

De conjuncturele heropleving van de Vlaamse economie en werkgelegenheid is ongetwijfeld een belangrijke impuls geweest voor de sterke toename van het aantal van vacatures.

1.2 **Meer tijd nodig voor het invullen van een vacature**

De voortdurende stijging van het aantal openstaande vacatures heeft ook te maken met de verdere toename van de duur die verstrijkt tussen het plaatsen van een vacature en de invulling ervan. In 1999 duurde de invulling van een vacature door de VDAB bijna anderhalve maand (44 dagen). Vijf jaar eerder slaagde de VDAB er nog in om een vacature op minder dan de helft van die tijd in te vullen.

1.3 **VDAB steeds belangrijker wervingskanaal**

Werkgevers met vacante betrekkingen kunnen beroep doen op een brede waaier van wervingskanalen in de hoop de geschikte kandidaat te vinden (advertenties, VDAB, bedrijfsre-

laties, spontane sollicitaties, uitzendkantoren, ...). Er zijn verschillende redenen om aan te nemen dat het aandeel werkgevers dat de VDAB inzet voor de invulling van een vacature is toegenomen.

Ten eerste is het aandeel van de VDAB op de vacaturemarkt wellicht vergroot door de toenemende *spanning* op de arbeidsmarkt. Het blijkt immers dat bij moeilijk vervulbare vacatures vaker dan anders formele wervingskanalen ingezet worden.² Voor knelpuntvacatures doen werkgevers overwegend beroep op de VDAB en op advertenties.

Bovendien heeft de VDAB de afgelopen jaren heel wat inspanningen gedaan om bedrijven en werkzoekenden beter te bereiken, ondermeer door de ontsluiting van *WIS* (databank met vacatures) en *KISS* (databank met werkzoekenden) via het internet. Tevens heeft de VDAB met tal van *interimkantoren* en *selectiebureaus* samenwerkingsovereenkomsten afgesloten, waardoor sinds 1999 steeds meer uitzendopdrachten van private uitzendkantoren via het *WIS*-systeem verspreid worden. Anno 2000 staan er in het interimcircuit bij de VDAB dan ook 8 000 vacatures meer open dan in 1998, op een totale groei in het Normaal Economisch Circuit van 20 000 vacatures. Dit verklaart ten dele waarom de toename van het aantal VDAB-vacatures vooral in het *tijdelijk circuit* gesitueerd is. Volgens onze raming zal in 2000 bijna één op drie vacatures een tijdelijke job betreffen.

De verbeterde verspreiding van uitzendopdrachten via de VDAB-kanalen zorgt er enerzijds voor dat de VDAB-gegevens een vollediger beeld van de totale vacaturemarkt oplevert. Anderzijds wordt – evenals bij de werkgelegenheid – de sectorale verdeling enigszins vertekend. De groei van 8 000 vacatures voor het interimcircuit in de periode 1998-2000 leidt tot een enorme toename van de *dienstensector* (waardoor het aandeel van deze sector toeneemt van 50% van de vacatures in 1998, tot 60% in 2000).³ Nochtans wordt een groot deel van de uitzendkrachten in de industrie ingezet. In tabel 16.2 wordt de sectorale verdeling van de openstaande vacatures in 1999 gegeven, exclusief de vacatures voor de interimsector. Daaruit blijkt dat ook zonder de interimopdrachten, bijna de helft van de vacatures bestemd zijn voor de commerciële diensten. Vooral handelsbedrijven melden veel vacante betrekkingen bij de VDAB.

2 M. LAMBERTS, J. VANDOORNE & L. DENOLF (2000) *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?* HIVA, Leuven, p. 63.

3 In bijlage is een tabel opgenomen met voor elke sector het aantal openstaande vacatures in 1994, 1997, 1998 en 1999 (tabel B.27).

Tabel 16.2

Aandeel openstaande VDAB-vacatures exclusief het interimcircuit naar sector (Vlaams Gewest; 1999)

Sector	Aandeel (exclusief interimcircuit)
Primaire sector	1%
Secundaire sector	28%
Nijverheid	20%
Bouw	8%
Tertiaire sector	49%
Handel	17%
Horeca	7%
Consultancy	6%
Quartaire sector	22%
Openbaar bestuur	5%
Maatschappelijke diensten	5%
Totaal	100%

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

2 *Spanning op de arbeidsmarkt*

2.1 *Spanning stijgt ...*

Parallel met de enorme toename van het aantal openstaande vacatures bij de VDAB, is de werkloosheid flink ingekrompen. De arbeidsreserve per vacature is dan ook spectaculair teruggelopen. In 1999 waren er per VDAB-vacature 6 werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB. In 2000 zakt deze verhouding tot 4 werkzoekenden per vacature. In 1997 waren dat er 14, in 1994 nog meer dan 24.

2.2 *... en niet alleen om kwantitatieve redenen*

Moeilijkheden om vacatures in te vullen worden echter niet enkel veroorzaakt door de omvang van de arbeidsreserve of de vraag naar nieuwe arbeidskrachten. De problemen blijven immers niet beperkt tot die beroepen waarvoor er een tekort aan kandidaten bestaat.⁴ Diepgaand onderzoek naar de oorzaken van de knelpuntproblematiek ontbreekt echter vooralsnog. In het onderzoek naar de oplossingsstrategieën van bedrijven voor knelpuntvacatures

⁴ In bijlage is een tabel opgenomen met het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature voor een aantal knelpuntberoepen (tabel B.28).

van M. Lamberts e.a. wordt wel een ruime inventaris gegeven van mogelijke oorzaken.⁵ Aan de *vraagzijde* kunnen de aard en het imago van de jobs een beslissende rol spelen in vlotheid waarmee vacatures ingevuld worden, maar ook het wervingsgedrag, de selectieprocedures en het personeelsbeleid op vlak van opleiding, promotie en verloning kunnen een verschil maken. Aan de *aanbodzijde* bemoeilijken een tekort aan de gevraagde kwalificaties, de werkloosheidsval, een gebrekkige mobiliteit of het zoek- en sollicitatiegedrag vaak de inschakeling op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt al dan niet verbeterd worden door de toeleiding van kandidaten of de remediering door opleiding en trajectwerking van de VDAB, OCMW's, derdenorganisaties, sectorale opleidingsfondsen, PWA's of andere 'intermediairen'. Een belangrijke *omgevingsfactor* is de economisch conjunctuur, maar ook demografische trends (ontgroening en vergrijzing), het onderwijs- en beroepsoriënteringssysteem en de overheid die jarenlang een aanbodbeperkend beleid gevoerd heeft, hebben een grote impact op de knelpuntproblematiek.

2.3 ■ ■ Knelpuntberoepen

De spanning op de arbeidsmarkt is een *selectief* gegeven. Dit betekent dat het niet voor alle beroepen moeilijk(er) geworden is om de gewenste kandidaat te vinden. De knelpunten zijn geconcentreerd in welbepaalde beroepen, de zogenaamde knelpuntberoepen. Een *uniforme definitie* van een knelpuntvacature of -beroep ontbreekt echter nog, evenals een eenvormige methode om knelpunten af te bakenen. Verschillende instanties (VDAB, uitzendsector, ...) hebben al een lijst van knelpuntberoepen in hun sector opgesteld maar deze zijn bijgevolg onvergelijkbaar.

Toch zijn er een aantal beroepen die steevast op bijna elke knelpuntenlijst opduiken. We geven hier een korte samenvatting.⁶

Het enorme tekort aan *informatici* is intussen welgekend. Ook voor een groot aantal *technische beroepen* (ingenieurs, technici, tekenaars) is al sinds enige jaren de vraag groter dan het aanbod. Maar meestal is het probleem niet alleen van kwantitatieve aard. Voor vele beroepen die technisch inzicht en/of vakmanschap vereisen op het vlak van *elektriciteit* (elektriciens, elektromechanici, ...), *metaalbewerking* (lasser, mecaniciens, ...) of *houtbewerking* (schrijnwerker, meubelmaker, ...) stellen zich kwalitatieve problemen aan de aanbodzijde.

5 M. LAMBERTS, J. VANDOORNE & L. DENOLF (2000) *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?* HIVA, Leuven, p. 19-31.

6 Gebaseerd op VDAB (2000) *Analyse Vacatures '99 – Deel 1. Knelpuntberoepen*. Brussel. en CEVORA & UPEDI (2000) *Knelpuntfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten*. Brussel

Ook voor een aantal *administratieve, commerciële en bediendefuncties* (directiesecretaresse, bediende expeditie, televerkoper ...) blijkt het moeilijk om kandidaten te vinden die aan alle verwachtingen voldoen, vooral op het vlak van talenkennis, organisatietalent en zelfstandig werken. *Bestuurders* (bv. van tankwagens) zijn om dezelfde redenen moeilijk vindbaar. Voor de commerciële functies worden kandidaten volgens de VDAB ook vaak afgeschrikt door de slechte arbeidsvoorwaarden (onzekere verloning, onregelmatige werkuren, werken in een zelfstandigenstatuut).

Andere beroepen waar de arbeidsomstandigheden de aansluiting tussen vraag en aanbod bemoeilijken zijn te vinden in de *verplegende sector*, het *onderwijs*, de *textiel en confectie* (bv. patroonmaker), de *voedingsnijverheid* (bv. bakker en beenhouwer) en de *horeca* (kok, kelner). Dezelfde problemen komen voor bij *schoonmakers* en *kappers*.

2.4 ■■ Oplossingsstrategieën

Bedrijven hebben uiteraard niet gewacht op het wetenschappelijk onderzoek over de oorzaken van de knelpuntproblematiek om te reageren op de moeilijkheden om hun vacatures ingevuld te krijgen. Uit het eerder genoemd onderzoek van M. Lamberts e.a. blijkt dat knelpuntvacatures in vele bedrijven leiden tot een aanpassing van het wervingsgedrag en het opleidingsbeleid. De meest frequent gehanteerde oplossing bij knelpuntvacatures is een uitbreiding van het aantal *wervingskanalen*. Bovendien doen bedrijven voor knelpuntvacatures meer dan anders beroep op formele wervingskanalen (VDAB, advertenties). Maar ook het eigen personeel, scholen en opleidingsinstanties worden actiever ingeschakeld in de zoektocht naar geschikte kandidaten. Het verhogen van de wervingsinspanningen is vooral gericht op de kortetermijn, net zoals de veel toegepaste manieren om personeelstekorten op te vangen door *overuren* en de inzet van *uitzendarbeid*.

Een aanpassing die ook op langere termijn soelaas kan brengen en frequent toegepast wordt is een verandering van de *selectie-eisen*. Personen die niet beantwoorden aan het oorspronkelijk gezochte profiel worden aangeworven, wat vooral effectief is in combinatie met een intensieve opleiding.

Voor 1998 en 1999 lijken de VDAB-gegevens er inderdaad op te wijzen dat de werkgevers hun eisen ten aanzien van nieuw personeel bijstellen. Het aandeel van de vacatures voor *laaggeschoolden* neemt toe, alsook het aandeel van de vacatures voor personen met *weinig werkervaring*. Anno 1999 komen laaggeschoolden voor 48% van de vacatures in aanmerking,

werkzoekenden met weinig werkervaring kunnen solliciteren op 64% van de vacatures. Opmerkelijk is dat werkervaring in 2000 schijnbaar weer aan belang wint, ondanks de tekenen van toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring is het slinkend aandeel van de publieke diensten in de VDAB-vacatures. In de publieke diensten is werkervaring immers traditioneel een minder belangrijk selectiecriteria.⁷

Over het algemeen lijkt de knelpuntproblematiek dus een positieve invloed uit te oefenen op de *opleidingsinspanningen* van bedrijven. Het aanbieden van een opleiding aan zowel nieuwe medewerkers als aan het eigen personeel is immers een veel gehanteerde oplossing voor knelpuntvacatures waarvan het gebruik in de toekomst wellicht nog zal toenemen, gezien ze door werkgevers als het meest effectief beoordeeld wordt. Meer *structurele aanpassingen* aan de arbeidsmarkt zoals rekruteren uit minder populaire wervingsgroepen (zoals vrouwen, ouderen, allochtonen), een hertekening van de arbeidsorganisatie en investeringen in de kwaliteit van de arbeid zijn nog eerder een zeldzaamheid maar kunnen gestimuleerd worden door de ondersteuning van de overheid en de sociale partners.

7 Zie tabel B.27 in bijlage.