

ER ZIJN VACATURES EN VACATURES

Een half miljoen vacatures in Vlaanderen, men leest en hoort het regelmatig, uit de mond van joernalisten, politici en bedrijfsleiders.

De krant De Morgen (9 mei) las in De Tijd dat de VDAB dit cijfer geteld had. Maar dit laatste blad schreef (8 mei) dat tussen de verschillende databanken nogal wat overlappings zitten, en dat het absolute cijfer met voorzichtigheid moet benaderd worden. Intussen is “het cijfer” toch een eigen leven gaan leiden. Dagelijks wordt het als argument gebruikt om strengere maatregelen te eisen tegen de werklozen (“ze willen niet”, “de harde kern”), en meer werknemers uit de oostbloklanden toe te laten. Dat deze laatste vaak aan de slag moeten als zwartwerkers en als pseudo-zelfstandigen, heet dan weer de schuld te zijn van het tekort aan controle; maar het komt wel goed uit voor malafide patroons.

Wie surft naar de VDAB vindt daar het aantal erkende werklozen, nl 178 568 (op 29 mei), en één cijfer inzake werkaanbiedingen, nl “63 932 jobs”. Vanwaar dan dat half miljoen vacatures? In de pers wordt vaak gegoocheld met schattingen, verwachtingen tot 2010, enquêtes en meningen, die vrijblijvend en anoniem zijn; het zijn dus geen echte vacatures met jobomschrijving door een genoemd bedrijf met telefoonnummer.

Maar ook het officiële cijfer van de VDAB moet genuanceerd worden. In de eerste plaats zijn werkgevers niet verplicht aan de VDAB door te geven dat een vacature vervuld is of gesloten. In de VDAB computer blijven dus plaatsen openstaan waarvoor in werkelijkheid niet meer kan gepostuleerd worden. Terwijl het cijfer van de VDAB voor de werkzoekenden dagelijks wordt aangepast, is dat niet het geval voor het aantal vacatures.

Vervolgens dient men te bedenken dat elke vacature per definitie “niet ingevuld” blijft gedurende de periode dat de procedure tot aanwerving loopt. Die periode kan verschillend bekeken worden: bijvoorbeeld tot de officiële sluiting om een kandidatuur in te sturen; ofwel tot de finale invulling met de nieuw aangestelde. Aldus berekend kan deze periode méér dan een jaar bedragen (universiteiten bvb). Wat op het eerste gezicht een bureaucratische traagheid is, wordt grotendeels verklaard door de examens, testen en interviews waar kandidaten achtereenvolgens aan onderworpen worden, gevolgd door de hiërarchie van adviserende commissies en beslissende raden. Het is tenzeerste de vraag hoe de VDAB computer kan rekening houden met deze termijnen. Intussen blijven deze “openstaande betrekkingen” in de statistiek staan terwijl ze in feite niet open staan. Dat de VDAB zich bewust is van dit probleem kan men lezen in het hoofdstuk “Methodologie” betreffende de knelpuntberoepen. Dit zijn immers vacatures die “langer” onvervuld blijven; maar de precieze definitie is bijna jaarlijks gewijzigd door de studiedienst van de VDAB. Na een statistische benadering met arbitraire grenzen wordt over de keuze overgelaten aan wie genoemd wordt “arbeidsmarktspecialisten bestaande uit ervaren vacatureconsulenten en economen”. Tevens worden sectorale organisaties geraadpleegd. De anonimiteit waarvan deze “specialisten” genieten suggereert dat zij geen wetenschappers zijn, maar eerder leden van belangengroepen.

Dan zijn er nog de frequente vacatures die weliswaar gepubliceerd worden – bij de overheid is dat verplicht –, maar waarvoor al valabele kandidat(en) in het bedrijf zijn; in de praktijk staan die zelden open voor buitenstaanders.

Tenslotte verspreiden sommige bedrijven grote personeelsadvertenties als een vorm van publiciteit, niet echt om aanwervingen te doen.

Waarom is dit belangrijk? Omdat het aantoont dat er nog steeds veel meer werkzoekenden zijn dan vacatures, zelfs in Vlaanderen waar de toestand het gunstigst is. Het vooruitzicht voor de doorsnee werkloze om een passende vacature op te sporen is statistisch minder dan 1 op 3, en dat houdt nog geen rekening met de gespecialiseerde eisen gesteld in de vacatures. Om echt te weten waar we aan toe zijn, zou het profiel van elke werkzoekende moeten vergeleken worden met elke vacature, om een goede “match” te ontdekken. Ofschoon onze computers dat moeten mogelijk maken, gebeurt het niet; het zoeken wordt opgedragen aan de werklozen. Wanneer ik in sommige vacatures de eisen lees die aan de sollicitant gesteld worden (zoals jaren ervaring), vermoed ik dat “matches” niet gemakkelijk te vinden zijn. Dat zeggen ook de werkgevers: volgens VOKA vindt 2 op 3 bedrijven de VDAB kandidaten ongeschikt (Tijd, 13/4). Het is tenzeerste de vraag of de zgn. activering daar iets kan aan veranderen, en idem voor de regionalisering van het arbeidsmarktbeleid. Misschien zullen bedrijven kandidaten moeten aanwerven die niet honderd procent overeenstemmen met hun beeld van ideale werknemer, en die vervolgens opleiden. In het wetenschappelijk onderzoek is het de normale gang van zaken dat een nieuwe navorser gedurende maanden, zelfs jaren, zijn/haar expertise mag ontwikkelen vooraleer zijn/haar volle productiviteit te bereiken. Maar vooral (zoals ik reeds 2 jaar geleden schreef in De Tijd) zullen er bijkomende jobs moeten gecreëerd worden, en veel méér dan het aantal dat voortdurend verdwijnt door herstructureringen. Waarom ook niet? Er is nog nooit zoveel geconsumeerd, de winsten lagen nooit zo hoog, en de kapitaalmarkt bulkt van het ongebruikte geld. De bal ligt in het kamp van de ondernemers.

Frank Roels
Em. hoogleraar U.Gent.