

Knelpunten in de vacaturevervulling

Naast een nog steeds grote werkloosheid kennen we in Nederland een stijgend aantal moeilijk vervulbare vacatures. Dit duidt erop dat de arbeidsmarkt gebrekkig werkt. In dit artikel worden de extremen aan vraag- en aanbodzijde, respectievelijk de moeilijk vervulbare vacatures en de langdurig werklozen, onder de loep genomen. De auteur concludeert dat vooral de rigiditeit van de vacature-eisen het ruimen van de arbeidsmarkt in de weg staat.

DR. IR. J.C. VAN OURS*

Elke onderneming heeft regelmatig behoefte aan nieuwe arbeidskrachten. Vacatures ontstaan niet alleen doordat de werkgelegenheid toeneemt, maar ook door ziekte van werknemers, verloof, seizoenswerk, reorganisatie en dergelijke. Aangezien er in Nederland in het algemeen sprake is van een ruime arbeidsmarkt zouden vacatures in theorie snel vervuld moeten worden. De laatste jaren is echter sprake van toenemende knelpunten in de personeelsvoorziening. Ondanks de ruime arbeidsmarkt bestaat er een groot aantal moeilijk vervulbare vacatures 1).

Naar de knelpunten in de personeelsvoorziening is nog betrekkelijk weinig gedetailleerd onderzoek verricht 2). Voor de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA) was dit aanleiding een vacature-enquête te houden onder een groot aantal middelgrote en grote ondernemingen 3). In dit artikel wordt verslag gedaan van een aantal uitkomsten van deze enquête, waarbij vooral aandacht wordt besteed aan de problemen bij de vervulling van sommige vacatures en aan de kansen die langdurig werklozen hebben om voor de vervulling van deze vacatures in aanmerking te komen 4). Alvorens de resultaten van de OSA-vacature-enquête te bespreken wordt een algemeen beeld geschetst van de vacatureproblematiek.

Bestands- en stroomgegevens

De ontwikkelingen in het vacaturebestand zijn in de jaren tachtig geregistreerd via de vacature-enquêtes van het CBS. Enkele algemene gegevens hierover zijn weergegeven in tabel 1.

Uit deze tabel blijkt, dat het aantal openstaande vacatures in het begin van de jaren tachtig is afgenomen van ruim 50.000 in oktober 1980 tot minder dan 20.000 in oktober 1982. Na 1982 is dit aantal flink toegenomen tot ruim 65.000 in januari 1986, waarna een zekere stabilisatie is opgetreden: in januari 1987 waren er 70.000 openstaande vacatures. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures vertoont een soortgelijke ontwikkeling. In oktober 1980 waren er 27.000 moeilijk vervulbare vacatures, in oktober 1982 5.000, in januari 1987 34.000. Met het toenemen van het aantal vacatures is ook het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures in het vacaturebestand toegenomen, van 27% in oktober 1982 tot 48% in januari 1987.

Uit de toename van het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures blijkt dat de knelpunten in de personeelsvoorziening de laatste jaren zijn toegenomen. Ook op een andere manier kan dit worden geïllustreerd, namelijk aan de hand van de ontwikkeling van de vacatieduur, de tijd die

verstrikt tussen het ontstaan en het vervullen van een vacature. Zoals weergegeven in tabel 1 stond in september 1984 15% van de vacatures langer dan 3 maanden open. In januari 1987 was dit percentage toegenomen tot 24.

In de CBS-vacature-enquêtes worden bestandsgegevens geregistreerd, dat wil zeggen het aantal vacatures dat op een bepaald tijdstip openstaat. Stroomgegevens over vacatures, dat wil zeggen het aantal vacatures dat in een bepaalde periode ontstaat (= instroom) dan wel wordt vervuld (= uitstroom), worden niet of nauwelijks verzameld. Toch zijn het juist deze gegevens die voor een inzicht in het functioneren van de arbeidsmarkt van groot belang zijn. Voor het vacaturebestand geldt in een stationaire situatie (instroom = uitstroom) dat de omvang van het vacaturebestand gelijk is aan de instroom, vermenigvuldigd met de vacatieduur. Het vacaturebestand kan toenemen doordat de instroom (= vraag naar arbeidskrachten) toeneemt, maar ook doordat de vacatietijd stijgt. Voor een inzicht in de werking van de arbeidsmarkt is het van belang deze dynamiek in het vacaturebestand te onderkennen.

Aan de CBS-vacature-enquêtes kan informatie worden ontleend omtrent de verdeling van het vacaturebestand naar voorlopige vacatieduur in vier klassen: 0-1 maand, 1-3 maanden, 3-6 maanden, meer dan 6 maanden. Onder bepaalde veronderstellingen kan, uitgaande van deze gegevens de uiteindelijke vacatieduur worden berekend, en daarmee de omvang van de vacaturestroom 5). Voor alle duidelijkheid: de voorlopige vacatieduur heeft betrekking op nog openstaande vacatures, en de uiteindelijke vacatieduur op vervulde vacatures.

* De auteur is werkzaam bij de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Het artikel is op persoonlijke titel geschreven.

1) J.C. van Ours, Moeilijk vervulbare vacatures in een ruime arbeidsmarkt, *ESB*, 13 augustus 1986, blz. 788-793.

2) Zie voor een overzicht: J.C. van Ours, *Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening*, OSA-werkdocument nr. W 24, 's-Gravenhage, 1986.

3) Deze enquête is in opdracht van de OSA door het onderzoeksbureau INDIS te Amsterdam gehouden in de periode 18 november 1986 - 15 januari 1987 onder bijna 2000 middelgrote en grote bedrijven. Overheid en onderwijs, alsmede sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven zijn hierbij buiten beschouwing gebleven. Van de middelgrote ondernemingen bleek 23% een of meer vacatures te hebben, bij de grote ondernemingen was dit 58%.

4) Zie voor een uitgebreide rapportage over de uitkomsten van de OSA vacature-enquête: J.C. van Ours, J.S. Hagens en A.M. de Voogd-Hamelink, *Openstaande vacatures onder de loep genomen*, OSA-voorstudie nr. V 19, 's-Gravenhage, augustus 1987.

5) J.C. van Ours en J.S. Hagens, *Vacatures in beweging*, OSA-werkdocument, nr. W 35, 's-Gravenhage, mei 1987.

Tabel 1. Bestands- en stroomgegevens van vacatures in Nederland, 1980-1987 a)

	Aantal vacatures, x 1.000	Aantal moeilijk vervulbare vacatures, x 1.000	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures, in %	Aandeel langer dan 3 maanden openstaand, in %	Aandeel vervulde vacatures, x 1.000/maand	Uiteindelijke vacatieduur, in maanden
Oktober 1980	52,1	27,4	53	40	27,6	1,9
Oktober 1981	26,8	10,4	36	27	18,9	1,4
Oktober 1982	17,6	4,8	27	17	14,9	1,2
Oktober 1983	23,6	7,3	31	15	25,5	0,9
September 1984	34,6	12,1	35	15	29,9	1,2
Januari 1986	66,2	30,7	46	23	50,9	1,3
Januari 1987	70,6	33,6	48	24	53,2	1,3

a) De gegevens hebben geen betrekking op sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven, de overheid, het onderwijs en tot 1984 ook niet op land- en tuinbouwbedrijven. Bron: CBS-vacature-enquêtes; J.C. van Ours en J.S. Hagens, *Vacatures in beweging*, OSA-werkdocument nr. W 35, 's-Gravenhage, 1987.

De berekende vacaturestromen en de uiteindelijke vacatieduur zijn eveneens weergegeven in tabel 1. Hieruit blijkt dat de vacaturestroom eerst is afgenomen van 27.000 per maand in oktober 1980 tot 14.000 per maand in oktober 1982 en vervolgens is toegenomen tot 50.000 per maand in januari 1986 6). Opvallend is dat terwijl het vacaturebestand in januari 1986 27% groter was dan in oktober 1980, de vacaturestroom 90% groter was. Dat heeft uiteraard te maken met de gemiddelde uiteindelijke vacatieduur die in oktober 1980 2 maanden bedroeg en in januari 1986 nog slechts 1,3 maanden. Ook uit de ontwikkeling van de uiteindelijke vacatieduur blijkt evenwel een toename van de knelpunten in de personeelsvoorziening: in oktober 1983 bedroeg deze gemiddeld slechts een maand.

Dat de problemen in de vacaturevervulling niet voor elke vacature in gelijke mate zijn toegenomen blijkt uit figuur 1 waarin de uiteindelijke vacatieduur van de vacatures is onderscheiden naar opleidingsniveau 7). Bij vacatures op het niveau van het basisonderwijs en het algemeen vormend onderwijs is de ontwikkeling van de vacatieduur weinig spectaculair. In oktober 1980 bedroeg deze 1,1 à 1,4 maanden, in januari 1986 0,8 à 1,0 maanden. De vacatieduur van hbo-vacatures is daarentegen sterk afgenomen van 2,5 maand in oktober 1980 tot 0,6 maand in oktober 1983. Daarna is deze weer enigszins toegenomen tot bijna 1 maand in januari 1986.

De voltooide duur van vacatures op mbo-, hbo- en universitair niveau vertoont een vergelijkbare ontwikkeling: een daling in de periode 1980-1982/83, een stijging daarna. Vooral voor vacatures op universitair niveau is de stijging spectaculair: van 1,75 maand in oktober 1982 naar 3,5 maand in januari 1986. Ook van hbo-vacatures is de vacatieduur in dezelfde periode sterk toegenomen, namelijk van 1,5 maand naar 2,5 maand. Blijkbaar zijn de problemen in de vacaturevervulling vooral op de hogere oplei-

dingsniveaus aanzienlijk toegenomen in de afgelopen jaren.

Uit figuur 1 komt tevens naar voren dat de vacatieduur van vacatures toeneemt met het opleidingsniveau. Dit verschijnsel hangt niet alleen samen met de omvang van de knelpunten maar ook met de wervingsprocedures die voor hoger opgeleiden gemiddeld langer duren.

Opleiding en ervaring

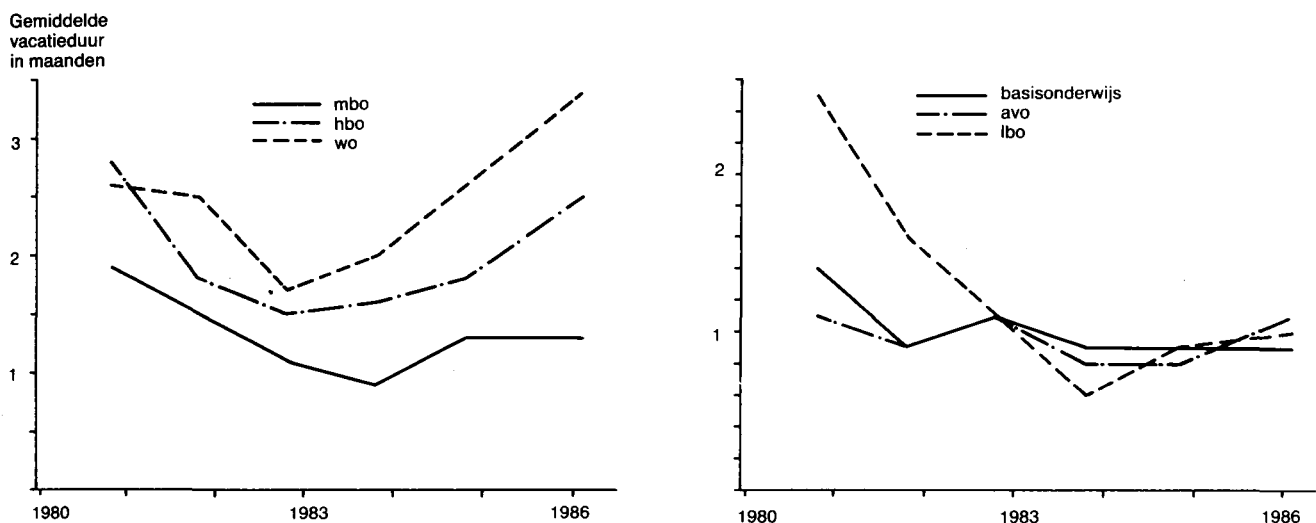
De CBS-vacature-enquêtes worden gehouden onder een groot aantal bedrijven (± 20.000), de vraagstelling is evenwel beperkt gehouden waardoor er weinig analyse-mogelijkheden bestaan. De OSA-vacature-enquête is onder een kleiner aantal bedrijven gehouden, maar met een uitgebreidere vragenlijst. Uit deze enquête komt naar voren dat de belangrijkste eisen die aan de vervulling van een vacature verbonden zijn betrekking hebben op opleiding en werkervaring. Een algemeen beeld van het minimaal vereiste opleidingsniveau en de vereiste werkervaring wordt gegeven in tabel 2.

Uit deze tabel blijkt onder andere dat personen zonder voortgezet onderwijs voor slechts 7% van de openstaande vacatures in aanmerking komen. Voor ongeveer een kwart van de vacatures wordt algemeen onderwijs op lager uit-

6) Deze toename van de vacaturestroom is in lijn met de geconstateerde toename van de arbeidsmobiliteit. Zie hiervoor: P.C. Allaart, R. Kunnen, J.C. van Ours en H.A. van Stiphout, *OSA-trendrapport 1987*, OSA-voorstudie nr. V 18, 's-Gravenhage, april 1987.

7) Het betreft hier opleidingsspecificaties die betrekking hebben op openstaande vacatures. Of de vacature uiteindelijk vervuld is door een persoon met deze opleidingskarakteristieken is onbekend. Informatie hieromtrent kan niet worden ontleend aan de CBS-vacature-enquêtes.

Figuur 1. De gemiddelde voltooide duur van vacatures, onderscheiden naar opleidingsniveau, in maanden, 1980-1986



Bron: J.C. van Ours en J.S. Hagens, *Vacatures in beweging*, OSA-werkdocument nr. W 35, 's-Gravenhage, 1987.

Tabel 2. Openstaande vacatures onderscheiden naar minimaal vereist opleidingsniveau en vereiste werkervaring

Minimaal vereist opleidingsniveau a)	Totaal in %	Vereiste werkervaring, in %				Duur werkervaring, in maanden	
		geen	algemeen	specifiek	totaal	algemeen	specifiek
Basisonderwijs	7	65	10	25	100	< 1	15
Lager voortgezet onderwijs	13	38	49	13	100	4	17
Lager beroepsonderwijs	29	42	13	45	100	28	19
Middelbaar algemeen onderwijs	11	32	38	30	100	2	25
Middelbaar beroepsonderwijs	21	28	21	51	100	21	24
Hoger beroepsonderwijs	16	20	15	65	100	25	>36
Universitair onderwijs	3	54	3	43	100	33	>36
Totaal/gemiddeld	100	36	22	42	100	8	23

a) CBS Standaard Onderwijs Indeling 1978.
Bron: OSA-vacature-enquête.

gebreed of middelbaar niveau vereist. Voor de helft van de vacatures wordt lager of middelbaar beroepsonderwijs gevraagd. Uit tabel 2 blijkt eveneens dat voor 2 van de 3 openstaande vacatures werkervaring is vereist, voor 22% algemene en voor 42% specifieke ervaring. Algemene werkervaring is relatief vaak vereist voor vacatures waar een algemene opleiding voor wordt gevraagd. Bij lbo-, mbo- en hbo-vacatures is vooral specifieke werkervaring van belang. Naarmate het niveau van de vereiste beroepsopleiding hoger is, neemt het aandeel van de vacatures waarvoor algemene werkervaring benodigd is af en komen personen zonder werkervaring minder snel in aanmerking.

Uiteraard is het niet alleen van belang of er bij een vacature al dan niet werkervaring is vereist. Ook de hoeveelheid ervaring die wordt gevraagd is van belang. Bij specifieke ervaring wordt gemiddeld 2 jaar geëist, bij algemene werkervaring ongeveer 8 maanden. De vereiste hoeveelheid specifieke werkervaring neemt toe met het opleidingsniveau van gemiddeld 15 maanden op het laagste opleidingsniveau tot meer dan 3 jaar voor vacatures op hbo- en universitair niveau. Ten aanzien van de algemene werkervaring doet zich een belangrijk verschil voor tussen enerzijds vacatures op beroepsonderwijs- en universitair niveau en anderzijds vacatures op basis- en algemeen-onderwijsniveau. Voor de laatstgenoemde vacatures is de vereiste algemene werkervaring aanzienlijk korter dan voor de eerstgenoemde. Zo is bij voorbeeld voor vacatures op middelbaar niveau voor de algemene richting slechts 2 maanden algemene werkervaring vereist, terwijl dit voor de beroepsrichting bijna 2 jaar is.

Moeilijk vervulbare vacatures

Als maatstaf voor knelpunten in de personeelsvoorziening wordt meestal het aantal moeilijk vervulbare vacatures gehanteerd. Dit is een subjectief criterium, omdat de moeilijkheidsgraad van de vervulling afhangt van de visie van de werkgever. Een goed alternatief is evenwel niet gemakkelijk te vinden. De vacatieduur lijkt wel een objectief criterium maar is dit niet omdat hij afhangt van de gehanteerde wervings- en selectieprocedure. Bovendien hangt de omvang van de problemen niet alleen af van de vacatieduur, maar ook van de urgentie van de vervulling van de vacature. Om de moeilijk vervulbare vacatures te localiseren is in tabel 3 een onderscheid gemaakt naar beroepsgroep en opleidingsniveau.

Uit deze tabel blijkt dat het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures vooral groot is voor verpleegkundigen, automatiseringsdeskundigen, metaal- en elektrotechnische beroepen en bouwvakarbeiders. Relatief laag is het aandeel voor vacatures voor commerciële en dienstverlenende functies. De moeilijk-vervulbaarheid van vacatures lijkt vooral verbonden te zijn met de beroepsgroepen, want naar opleidingsniveau zijn de verschillen veel minder

groot. Het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures is met 32% het kleinst voor vacatures op lager voortgezet onderwijsniveau en met 62% het grootst voor vacatures op hbo-niveau.

De achtergronden van de moeilijk-vervulbaarheid van bepaalde vacatures kunnen van uiteenlopende aard zijn. Om de afzonderlijke invloed van een groot aantal factoren te bepalen is een logitanalyse uitgevoerd, waar vier groepen verklarende variabelen zijn onderscheiden: bedrijfsspecifieke factoren, arbeidsomstandigheden, functiekenmerken en wervingsspecifieke omstandigheden, in dit geval de vacatieduur 8).

Uit de logitanalyse blijkt dat grote ondernemingen minder snel geneigd zijn een vacature als moeilijk vervulbaar te beschouwen. De kans dat een onderneming met 1.000 werknemers een gemiddelde vacature moeilijk vervulbaar noemt is 47%, terwijl dit voor een bedrijf met 10 werknemers 40% is. Naar beroepsgroep en opleidingsniveau zijn eveneens verschillen te constateren. Vacatures op hbo- en universitair niveau heten veel sneller moeilijk vervulbaar. Hetzelfde geldt voor systeemanalysten, metaal- en elektrotechnische beroepen, bouwvakarbeiders en verpleegkundigen. De kans dat een vacature moeilijk vervulbaar wordt gevonden is groter wanneer werkervaring vereist is of wanneer de betreffende functie werk in ploegen-dienst of wisselende diensten betreft. Ook blijkt dat een vacature sneller als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd naarmate de vacatieduur langer is. De kans dat een vacature waarvoor geen werkervaring vereist is als moeilijk vervulbaar wordt beschouwd is aanvankelijk 17%, en na 10 maanden 74%. Voor een gemiddelde vacature waarvoor wel werkervaring vereist is, is de kans in het begin 26% en na 10 maanden 83%. Concluderend kan worden gesteld dat hoewel het criterium 'moeilijk vervulbaar' subjectief is er toch een duidelijke samenhang bestaat met objectieve criteria. De vacatieduur is hierbij een belangrijke factor, maar deze speelt toch geen allesoverheersende rol. Ook factoren als werkervaring en opleidingsniveau alsmede arbeidsomstandigheden zijn belangrijk. Daarnaast geldt dat bij voorbeeld grotere ondernemingen minder snel geneigd zijn een vacature moeilijk vervulbaar te noemen. Voor zover het criterium 'moeilijk vervulbaar' inderdaad een indicator is voor problemen in de personeelsvoorziening geldt dat deze voor kleinere ondernemingen groter zijn dan voor grotere ondernemingen.

Bij de bedrijven is ook rechtstreeks gevraagd welke de achtergronden van het moeilijk vervulbaar zijn van sommige vacatures zijn. Zo is bij voorbeeld gevraagd of dit te wijten is aan een te gering aantal sollicitanten of aan het geringe aantal geschikte sollicitanten. Ook is gevraagd of de duur van de werving te veel tijd in beslag neemt. Een over-

8) In een logitanalyse wordt de kans geschat dat een gebeurtenis zich voordoet (bij voorbeeld de kans dat een vacature moeilijk vervulbaar wordt geacht). Hierbij wordt uitgegaan van een logistische vergelijking. Zie voor verdere bijzonderheden en de resultaten: Van Ours, Hagens en De Voogd-Hamelink, op.cit.

Tabel 3. Achtergronden van moeilijk vervulbare vacatures en de positie van langdurig werklozen

	Moeilijk vervulbare vacatures, in %	Achtergronden				Langdurig werklozen a)	Wet-Vermeend/Moor b)
		te weinig sollicitanten (1)	werving kost te veel tijd (2)	ongeschikte sollicitanten (3)	(1) + (2)		
Beroepsgroep							
Verpleegkundigen, verplegenden	97	87	—	1	—	12	75
Systeemanalysten, automatiseringsdeskundigen	87	72	—	27	1	—	19
Overige wetenschappelijke en vakspecialisten	54	83	—	13	4	—	28
Beleidsvoerend en hoger leidinggevende functies	61	40	5	44	6	5	32
Administratieve functies	34	78	3	16	3	—	45
Commerciële functies	38	9	9	73	5	4	35
Dienstverlenende functies	56	38	—	60	—	2	69
Metaal- en elektrotechnische beroepen	62	57	—	38	1	4	51
Bouwvakarbeiders	80	55	—	45	—	—	76
Overige beroepen	38	39	1	53	4	3	73
Gemiddeld	54	60	1	34	2	3	55
Minimaal vereist opleidingsniveau							
Basisonderwijs	52	90	—	8	—	2	57
Lager voortgezet onderwijs	32	19	—	45	—	35	72
Lager beroepsonderwijs	57	44	1	50	2	3	68
Middelbaar algemeen onderwijs	51	72	—	28	—	—	52
Middelbaar beroepsonderwijs	57	71	—	25	2	2	50
Hoger beroepsonderwijs	62	70	4	20	5	1	26
Universitair onderwijs	48	62	—	36	1	1	13
Gemiddeld	54	60	1	33	2	4	55

a) Aandeel van de vacatures waarvoor langdurig werklozen in aanmerking komen, mits zij over de vereiste opleiding en werkervaring beschikken.

b) Aandeel van de vacatures waarbij werkgevers in principe gebruik willen maken van de Wet-Vermeend/Moor.

Bron: OSA-vacature-enquête.

zicht van de uitkomsten van deze vraagstelling wordt gegeven in tabel 3.

Opvallend is dat voor slechts 6% van de moeilijk vervulbare vacatures als achtergrond wordt aangegeven dat de werving te veel tijd in beslag neemt. Blijkbaar is het tijds-element in de wervingsprocedure niet zo belangrijk als men wel eens denkt. Opmerkelijk is verder dat er volgens de bedrijven bij 60% van de moeilijk vervulbare vacatures te weinig sollicitanten zijn en bij de resterende 40% slechts ongeschikte sollicitanten. Naar beroepsgroep onderscheiden doen zich verschillen voor. Zo is bij commerciële en dienstverlenende functies het belangrijkste probleem dat de sollicitanten ongeschikt zijn, terwijl bij de overige beroepsgroepen overwegend het gebrek aan sollicitanten het probleem is. Naar opleidingsniveau kan globaal genomen een tweedeling worden gehanteerd. Bij moeilijk vervulbare vacatures op lager voortgezet en lbniveau is het probleem volgens de bedrijven vooral dat de sollicitanten ongeschikt zijn. Voor de overige vacatures geldt vooral dat zich te weinig sollicitanten melden. Het is opvallend dat voor 90% van de moeilijk vervulbare vacatures voor ongeschoolden zich onvoldoende sollicitanten melden, terwijl er van ongeschoolden toch een ruim arbeidsaanbod bestaat.

Wanneer sollicitanten merendeels ongeschikt worden geacht voor de vervulling van de betreffende functies, dan is dat voor bijna 70% omdat ze te weinig specifieke werkervaring hebben, voor 28% omdat ze een te laag opleidingsniveau hebben, voor 16% omdat ze niet beschikken over de juiste opleidingsrichting, voor 12% omdat ze te weinig algemene werkervaring hebben en voor 13% omdat ze te hoge salariseisen stellen 9).

Gegeven de opzet van de OSA-vacature-enquête, een ondervraging aan werkgeverszijde, kan het inzicht in de achtergronden van de moeilijk vervulbare vacatures nooit volledig zijn. Uit de literatuur blijkt bij voorbeeld dat de gezondheidszorg, de metaal en de bouw te kampen hebben met een negatief imago. Ten aanzien van de gezondheidszorg wordt dit toegeschreven aan de hoge werkdruk en aan problemen in het begin van de jaren tachtig, toen veel leerling-verpleegkundigen direct na het voltooien van hun opleiding werden ontslagen. De verwachting was toentertijd dat zich in de jaren negentig een groot overschot aan gediplomeerd verplegenden zou voordoen, terwijl er in-

middels sprake is van een nijpend tekort 10). In de metaal doet zich vooral een tekort voor aan vaklieden 11). De problemen ten aanzien van de systeemanalysten en automatiseringsdeskundigen hangen vooral samen met een sterke groei van de vraag 12).

Blijkens de OSA-vacature-enquête zoeken bedrijven de oplossing voor hun moeilijk vervulbare vacatures vooral in extra wervingsinspanningen, hiervoor wordt in 63% van de gevallen gekozen. In 8% van de gevallen kiest men voor aanpassing van gestelde eisen en in 8% voor beide mogelijkheden.

Langdurig werklozen

Een belangrijke vraag in de huidige arbeidsmarktsituatie is wat de positie is van langdurig werklozen; in hoeverre zij in aanmerking komen om openstaande vacatures te vervullen. Het zal duidelijk zijn dat deze vraag in het algemeen weinig verrassende uitkomsten zal opleveren. Veel langdurig werklozen hebben immers een te lage of onjuiste opleiding en/of geen of onvoldoende werkervaring, zodat ze voor slechts weinig vacatures in aanmerking komen. Om enig zicht te krijgen op de arbeidsmarktpositie van langdurig werklozen is gevraagd of op de vacatures een langdurig werkloze met de vereiste opleiding en werkervaring aangenomen zou worden. Een langdurig werkloze is hierbij omschreven als iemand die langer dan 1 jaar werkloos is. De uitkomsten van deze vraag zijn weergegeven in tabel 3.

Uit deze tabel blijkt dat gemiddeld voor ruim 70% van de openstaande vacatures een langdurig werkloze met de vereiste opleiding en ervaring in aanmerking komt. De ver-

9) Het zal duidelijk zijn dat hierin dubbeltellingen voorkomen, omdat sollicitanten bij voorbeeld zowel een niet-aansluitende opleiding kunnen hebben als te weinig werkervaring.

10) F.J. Hogewind en W. van der Windt, *Gevraagd: 100.000 schoolverlaters*, Nederlands Ziekenhuis Instituut, Appelscha, 1986.

11) Bureau Berenschot, *Arbeidstijdverkorting en andere werkgelegenheidsverruimende maatregelen in de metaal- en elektrotechnische industrie*, Utrecht, 1985.

12) S.B. Luitjens, *Personeelsvoorziening in de informatica, Personeelsbeleid*, 1987, nr. 3, blz. 106-111.

schillen zijn vooral naar opleidingsniveau groot. Voor vacatures op de laagste opleidingsniveaus komen nog voor 80-90% langdurig werklozen met de vereiste opleiding en werkervaring in aanmerking, voor hbo-vacatures is dit nog 50%, terwijl voor vacatures op universitair niveau slechts 1 op de 3 vacatures in principe beschikbaar is voor een langdurig werkloze.

Het is geen eenvoudige zaak een oordeel te geven over deze uitkomsten. Elk oordeel over de positie van langdurig werklozen blijft subjectief. Toch is het opvallend dat zelfs indien ze beschikken over de juiste opleiding en ervaring langdurig werklozen toch nog voor 30% van de openstaande vacatures niet in aanmerking komen. Dit wijst erop dat er ten aanzien van de langdurig werklozen van een aanzienlijke stigmatisering sprake is. Een belangrijke vraag is in hoeverre deze stigmatisering beleidsmatig te beïnvloeden is. Dit blijkt slechts in beperkte mate het geval te zijn. Bijscholing via het arbeidsbureau doet slechts bij 5% van de vacatures waarvoor genoemde langdurig werklozen niet in aanmerking kwamen de houding veranderen. Ook loonkostensubsidies kwamen weinig soelaas te bieden, aangezien zelfs bij een loonkostensubsidie van 50% gedurende 1 jaar voor slechts 21% van de onderhavige vacatures alsnog een langdurig werkloze in aanmerking komt. Een negatief oordeel van werkgevers over langdurig werklozen is met andere woorden niet gemakkelijk te beïnvloeden.

Per 1 oktober 1986 is de zogenaamde Wet-Vermeend/Moor in werking getreden op grond waarvan werkgevers die voor ten minste twee jaar een arbeidsovereenkomst aangaan met een zeer-langdurig werkloze, gedurende maximaal vier jaar worden vrijgesteld van de verplichting werkgeverspremies te betalen. De werklozen die in dienst treden moeten langer dan drie jaar bij het arbeidsbureau ingeschreven hebben gestaan als werkzoekende 13). Bovendien moeten zij ouder zijn dan 21 jaar. Naast de al genoemde premievrijstelling kan de werkgever per geplaatste werkloze f. 4000,- subsidie krijgen. Dat bedrag is een tegemoetkoming in de kosten voor begeleiding en training 14). In de OSA-vacature-enquête is nagegaan in hoeverre werkgevers ontvankelijk zijn voor de regeling volgens de Wet-Vermeend/Moor. Omdat ervan uitgegaan werd dat niet elke werkgever van deze regeling op de hoogte was, is genoemde regeling in de vraagstelling omschreven. De resultaten zijn weergegeven in tabel 3.

Uit deze tabel komt naar voren dat ondernemingen gemiddeld genomen welwillend staan tegenover genoemde regeling. Voor 55% van de openstaande vacatures zou men wel gebruik willen maken van deze regeling. De reacties lopen evenwel nogal uiteen naar beroepsgroep en opleidingsniveau. Ook ten aanzien van de regeling volgens de Wet-Vermeend/Moor geldt dat voor vacatures op de hoogste opleidingsniveaus de belangstelling gering is. Opvallend is dat de belangstelling bij vacatures voor ongeschoolden niet bijzonder groot is en nauwelijks afwijkt van het gemiddelde. Uit een logitanalyse blijkt dat de ontvankelijkheid voor de regeling afhangt van bedrijfs-, opleidings- en functiekarakteristieken. Voor vacatures waarvoor werkervaring is vereist is de ontvankelijkheid voor genoemde regeling duidelijk kleiner dan voor vacatures waarvoor dit niet het geval is. Opvallend is ook dat de acceptatiebereidheid afneemt met de grootte van de onderneming. Wellicht ligt hieraan ten grondslag dat kleine ondernemingen grotere wervingsproblemen hebben dan grote ondernemingen en daardoor sneller geneigd zijn van genoemde regeling gebruik te maken. Wellicht weegt ook het financiële aspect van de regeling bij kleine ondernemingen zwaarder. Wel geldt dat bedrijven met een afdeling personeelszaken sneller geneigd zijn van de regeling gebruik te maken.

Conclusies

Uit het onderzoek komt naar voren dat het subjectieve begrip 'moeilijk vervulbare vacature' goed objectiveerbaar

is. Werkervaring, opleidingsniveau en openstaande duur zijn hierbij de belangrijkste algemene componenten en functiekarakteristieken de belangrijkste specifieke componenten. Aan deze laatstgenoemde factoren kan zowel 'echte' schaarste (automatiseringsdeskundigen) als een negatief imago van de functie (verpleegkundigen) ten grondslag liggen.

Door de objectiveerbaarheid van het criterium 'moeilijk vervulbaarheid' mag dit als een belangrijke indicator worden beschouwd van de knelpunten in de personeelsvoorziening. Aangezien het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures in het vacaturebestand de afgelopen jaren weer is toegenomen is het duidelijk dat ook de knelpunten in de personeelsvoorziening zijn toegenomen. Discrepancies tussen gevraagde en aangeboden opleiding en werkervaring dragen hier voor een belangrijk deel aan bij. Voor deze problemen is niet gemakkelijk een oplossing te vinden. Extra wervingsinspanningen waarvoor veel bedrijven kiezen zijn een logische reactie gezien vanuit het standpunt van het individuele bedrijf: hoe langer de vacatieduur, des te groter kunnen de belemmeringen in de bedrijfsvoering zijn. Ondernemingen hebben daarom behoefte aan een snelle vervulling van hun vacatures. Doordat veel bedrijven kiezen voor extra wervingsinspanningen is deze benadering geen oplossing voor de arbeidsmarkt als geheel: de schaarste aan goed opgeleide en ervaren arbeidskrachten wordt niet opgelost door een concurrentieslag tussen bedrijven.

Het aanpassen van de eisen die aan de vervulling van vacatures worden gesteld biedt dan ook meer perspectief. Bij slechts weinig moeilijk vervulbare vacatures wordt voor deze oplossing gekozen. De rigiditeit van de vacature-eisen blijkt ook uit het feit dat langdurig werklozen vaak niet in aanmerking komen, zelfs als ze beschikken over de vereiste opleiding en werkervaring. Voor de regeling in het kader van de Wet-Vermeend/Moor blijkt een redelijke belangstelling te bestaan. Het blijft uiteraard de vraag of deze belangstelling er ook toe leidt dat ondernemingen inderdaad langdurig werklozen gaan aanstellen.

Gegeven de aard van de knelpunten ligt het niet voor de hand dat het marktmechanisme de problemen op korte termijn zelf oplost: de gevraagde ervaren en goed opgeleide arbeidskrachten blijven vooralsnog schaars. Dit betekent dat bedrijven die er niet in slagen de mensen te krijgen die ze vragen, hun vraag moeten aanpassen aan het aanbod. Ze zullen zich tevreden moeten stellen met arbeidskrachten die niet direct aan de gestelde eisen voldoen, maar die via een aanvullende opleiding betrekkelijk snel in te passen zijn in het productieproces.

J.C. van Ours

13) Begin 1987 waren er ongeveer 170.000 personen langer dan drie jaar als werkloze geregistreerd.

14) De regeling volgens de Wet-Vermeend/Moor is inmiddels gewijzigd: ook werkgevers die zeer langdurig werklozen een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden aanbieden kunnen worden vrijgesteld van de verplichting werkgeverspremies te betalen. Dit betekent dat genoemde regeling in principe voor werkgevers aantrekkelijker is geworden.