

TITEL: VACATURES ZONDER AANWERVINGEN, AANWERVINGEN ZONDER VACATURES

Auteur(s): Karen Huysmans, Tim Goesaert, Ludo Struyven en Thomas Boogaerts

1. Korte samenvatting van het onderzoek (abstract)

In deze paper gaan we na hoe de vacatures en aanwervingen in Vlaanderen zich tot elkaar verhouden tussen 2016 en 2020. Hiervoor worden voor de eerste keer de vacatures die rechtstreeks gemeld worden aan de VDAB gekoppeld aan de gecorrigeerde aanwervingen uit de Dynam-data. Eerst vergelijkt de paper de verhouding van vacatures en aanwervingen op geaggregeerd niveau. Zo zien we dat er voor maximaal 49% van de aanwervingen een rechtstreeks gemelde vacature te vinden is. Deze verhouding stijgt tussen 2016 en 2019 voornamelijk omwille van een sterke stijging in het aantal vacatures. Verder zien we sterke verschillen in deze verhouding op basis van sector en ondernemingsgrootte. Als we de vacatures en aanwervingen op bedrijfsniveau vergelijken, zien we dat 27% van de bedrijven die in een jaar willen aanwerven, hun vacature rechtstreeks melden aan de VDAB. Dit percentage verschilt voor onder andere sector en bedrijfsgrootte waardoor deze groep niet representatief is voor alle drie vacaturecircuits (rechtstreeks gemelde, werving en selectie, overgenomen databanken) en een onderschatting is van het globale volume van ondernemingen met een aanwervingsnood. Voor deze groep kunnen we het vacaturerendement nagaan, dit is het aantal aanwervingen dat gerealiseerd wordt per rechtstreeks gemelde vacature. Zo vinden we een vacaturerendement van 1,6 wat aanduidt dat er gemiddeld gezien meer aanwervingen dan vacatures zijn in een bedrijf. Het rendement van een vacature stijgt met de grootte van de onderneming. Ook bedrijven die veel aanwerven hebben een hoger vacaturerendement. Vacatures waarvoor een master diploma en 6 maanden tot 2 jaar ervaring vereist is, hebben het laagste vacaturerendement. We zien ook dat bedrijven met relatief veel knelpuntvacatures een lager vacaturerendement hebben. Dit is ook het geval voor bedrijven die veel werknemers zien uitstromen naar een andere job. Als we de evolutie van het vacaturerendement over de tijd analyseren dan weerspiegelt dit een duidelijke toename in de krapte op de arbeidsmarkt van 2016 tot 2019. Daarenboven onderscheiden we ook zeer grote verschillen in het vacaturerendement op basis van de sector waarin het bedrijf actief is.

Key words: Vacatures, Aanwervingen, Vacaturerendement, Dynam, VDAB

2. Doelen van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om de voor de eerste keer een koppeling van aanwervingen en vacatures te realiseren op basis van administratieve data van enerzijds de VDAB en anderzijds het Dynam-Reg project. Op basis van deze koppeling beoogt het onderzoek de stromen van beide grootheden te vergelijken over de tijd en voor kenmerken van de ondernemingen. Daarnaast beoogt het onderzoek ook op bedrijfsniveau na te gaan wat de verhouding tussen vacatures en aanwervingen is en hoe deze beïnvloed wordt door verschillen in karakteristieken van het bedrijf en de vacatures.

3. Methoden en data

In deze paper realiseren we een unieke koppeling tussen twee administratieve databronnen, namelijk de vacatures die bijgehouden worden door de VDAB en de bruto aanwervingen die opgetekend worden in de Dynam-data. De koppeling wordt gerealiseerd op basis van het KBO-nummer en wordt op jaarbasis uitgevoerd. Wat de vacatures betreft kunnen we enkel gebruik maken van de vacatures die rechtstreeks gemeld zijn aan de VDAB. De andere vacaturecircuits bevatten mogelijks dubbel tellingen waar we niet voor kunnen controleren. Daarenboven observeren we in deze circuits een beperkte registratie van het KBO-nummer wat een koppeling met de Dynam-data onmogelijk maakt.

Op basis van de gekoppelde data brengen we eerst de stroom van beide grootheden op geaggregeerd niveau in kaart. Dan gaan we dieper in op het vacaturerendement, gedefinieerd als het aantal aanwervingen per vacatures op bedrijfsniveau en per jaar. Dit doen we aan de hand van een descriptieve analyse van de data, gevolgd door een lineair regressiemodel dat de invloed van karakteristieken van het bedrijf en de vacatures die het bedrijf uitschrijft op het vacaturerendement in kaart brengt. Daarenboven maken we ook gebruik van een lineair probability model om na te gaan wat de kans is dat een bedrijf niet al zijn vacatures ingevuld krijgt, met andere woorden dat het bedrijf een vacaturerendement lager dan 1 heeft.

4. Bevindingen

De bevindingen van de paper splitsen we op in drie delen. Eerst bespreken we de vergelijking op geaggregeerd niveau van beide grootheden. Daarna bespreken we de bevindingen met betrekking tot het koppelen van beide datasets op bedrijfsniveau. Als laatste overlopen we de resultaten van de regressiemodellen van het vacaturerendement.

Bevindingen op geaggregeerd niveau

Op geaggregeerd niveau berekenen we de verhouding van het aantal aanwervingen per aantal rechtstreeks gemelde vacatures. Deze verhouding is 0.49 en moet geïnterpreteerd worden als het maximaal aantal aanwervingen waarvoor een vacature rechtstreeks gemeld werd aan de VDAB. Tussen 2016 en 2019 nam deze verhouding toe. Als we beide stromen apart bekijken dan zien we dat de vacatures in deze periode sterker stijgen dan het aantal aanwervingen. Dit kan wijzen op een toegenomen krapte op de arbeidsmarkt maar ook op een stijging in het aantal bedrijven die hun vacature rechtstreeks melden aan de VDAB. Dat laatste blijkt niet het geval. Verder observeren we grote sectorale verschillen, zo zien we dat landbouw, horeca, en finance een relatief lage verhouding van vacatures t.o.v. aanwervingen kent. De administratieve en ondersteunende diensten, vrije/wetenschappelijke beroepen en bouw zijn dan weer sectoren met relatief veel rechtstreeks geplaatste vacatures in vergelijking met de aanwervingen. Op basis van bedrijfsgrootte kunnen we stellen dat de verhouding tussen vacatures en aanwervingen stijgt tot bedrijven met 200 werknemers waarna het voor grotere bedrijven terug afneemt. Voor de meeste sectoren en bedrijfsgroottes zien we dat de vacatures over de tijd volatieler zijn, dus sneller stijgen en dalen, dan de aanwervingen.

Bevindingen met betrekking tot de koppeling op bedrijfsniveau

Voor dit onderzoek werd voor het eerst een koppeling gerealiseerd van de gegevens van de VDAB met die van het Dynam-Reg project. Deze oefening leidt op zich tot enkele bevindingen. Zo was het op het moment van het uitvoeren van de studie niet mogelijk om alle circuits mee te nemen in de analyse. Omwille van dubbeltellingen met de andere circuits en het ontbreken van KBO-nummers is het enkel mogelijk om gebruik te maken van de rechtstreeks gemelde vacatures van de VDAB. Aangezien we niet alle vacatures meenemen in onze analyse is het niet verwonderlijk dat we voor 73% van ondernemingen die aanwerven geen vacature terugvinden in de VDAB data. Deze bedrijven vertegenwoordigen 47% van de aanwervingen. Een analyse van de evolutie van deze verhouding over de tijd toont dat ondanks een toename in het aantal vacatures er geen toename is van het aantal bedrijven die hun vacatures rechtstreeks melden aan de VDAB. Deze bevinding druist in tegen de voorspelling uit de literatuur dat bedrijven gebruik gaan maken van meer rekruteringskanalen in tijden van krapte. Verder observeren we dat er grote verschillen zijn in het percentage bedrijven die aanwerven zonder een vacature te melden aan de VDAB op basis van sector en bedrijfsgrootte. Zo zien we dat in de sectoren openbaar bestuur en defensie (63%), gezondheid (42%) en onderwijs (40%) relatief veel bedrijven gebruik maken van de VDAB voor het rechtstreeks plaatsen van hun vacatures. Landbouw (12%), overige diensten (18%) en horeca (18%) maken hierbij het minst gebruik van de VDAB. Het percentage bedrijven dat zijn vacatures rechtstreeks plaatst bij de VDAB stijgt met de bedrijfsgrootte.

Bevindingen over het vacaturerendement

Voor de bedrijven die een vacature rechtstreeks melden aan de VDAB maken we een analyse van het rendement van deze vacatures. Per vacature die bij VDAB wordt gemeld, worden er 1.6 personen aangeworven. Het aandeel bedrijven die er niet in slagen al hun vacatures in te vullen, en dus een invullingsgraad onder 1 hebben, bedraagt 40%. Aan de hand van regressiemethodes tonen we aan dat grote bedrijven een hoger vacaturerendement hebben en een lagere kans dat niet alle vacatures ingevuld geraken. Het hoge rendement kan ook gedreven zijn door een heterogeen of selectief gebruik van de VDAB. Zo kan het zijn dat grotere bedrijven voor sommige vacatures wel en voor andere geen gebruik maken van de VDAB waardoor het rendement overschat wordt. Verder zien we dat bedrijven die veel aanwerven een hoger vacaturerendement hebben, wat in lijn is met de literatuur. Bedrijven die veel uitstroom omwille van job-naar-job transitie kennen hebben het moeilijker om hun vacatures in te vullen. Als we kijken naar de karakteristieken van de vacatures dan zien we dat het moeilijker is om vacatures in te vullen voor bedrijven als ze veel knelpuntvacatures, mastervacatures en vacatures waarvoor ervaring vereist is hebben openstaan. Deze resultaten geven een indicatie van waar de krapte op de arbeidsmarkt gesitueerd is.

5. Beleidsimplicaties

Op basis van deze bevindingen formuleren we enkele aanbevelingen en stappen voor verder onderzoek. De bevindingen refereren naar het tweevoudige belang van een beter in kaart brengen van de vacaturemarkt, voor het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en voor de arbeidsbemiddeling door VDAB in relatie tot werkgevers en kandidaat-werknemers in het bijzonder.

We maakten in deze studie enkel gebruik van de rechtstreeks gemelde vacatures. Het is hierbij duidelijk dat we hiermee slechts een gedeelte van de vraag naar arbeid capteren. Het is dus belangrijk om de representativiteit van deze dataset blijvend op te volgen en stappen te zetten om deze te verbeteren. Dit kan door het gebruik van de vacatures in de andere circuits verder te ontsluiten. Hoewel VDAB een groot deel van deze vacatures van het NECZU wel ter beschikking heeft, was het niet mogelijk deze te gebruiken in dit type onderzoek, omwille van de mindere kwaliteit en de mogelijkheid tot dubbeltellingen. De kwaliteit van de vacatures in de andere circuits schiet voornamelijk tekort door ontbrekende KBO-nummers waardoor het niet duidelijk is welk bedrijf de vacature openstelt. In de afgelopen jaren heeft de VDAB grote stappen gezet om deze kwaliteit te verbeteren. Zo zien we dat in 2020 maar voor 29% van de vacatures het KBO-nummer ontbrak terwijl dit in 2019 nog 57% was. Bij wijze van aanbeveling uit dit onderzoek pleiten we ervoor dat de VDAB nog verder kan gaan door ervoor te zorgen dat iedere vacature aan een KBO-nummer verbonden kan worden.

Conditioneel op een goede kwaliteit is het enkel mogelijk om de niet-rechtstreekse vacatures te gebruiken voor monitoringdoeleinden indien er systematisch een strategie voor dubbeldetectie en uitsluiting van dubbels toegepast wordt. Aangezien twee dezelfde vacatures niet noodzakelijk een dubbeltelling voorstellen maar gewoon twee open posities kunnen zijn, is het in de hoedanigheid van bemiddelaar aangeraden om beide te communiceren aan de werkzoekenden. Vanuit een onderzoeks- of monitoringperspectief kan er echter wel een correctie toegepast worden op de geaggregeerde cijfers op basis van een dubbeldetectiemethode. Verder onderzoek is nodig om vast te stellen welke dubbeldetectiemethode het best geschikt is om de verschillende circuits bruikbaar te maken.

Vanuit het onderzoek kunnen we momenteel geen uitspraken doen over de reden waarom sommige bedrijven hun vacature niet rechtstreeks melden aan VDAB. Dit kan zijn omdat deze bedrijven hun vacature nergens publiceren, en dusdanig ook niet in de niet-rechtstreekse circuits terechtkomen (eventueel wel in andere gespecialiseerde circuits, of aanwerven na een uitzendopdracht,...), of omdat zij enkel die vacatures rechtstreeks melden aan de VDAB waarvan ze denken dat het profiel aansluit bij de werkzoekenden die de VDAB begeleidt. We hebben met andere woorden geen zicht op het aantal vacatures dat onrechtstreeks bij VDAB worden gemeld, van welke ondernemingen of sectoren. Verder onderzoek is dan ook nodig om een duidelijk beeld te krijgen van de keuze voor verscheidene rekruteringskanalen die door bedrijven worden gebruikt en hoe deze keuze samenhangt met de karakteristieken van de vacatures. Dit zou alvast met de uitbreiding van de onrechtstreeks gemelde vacatures met het KBO-nummer van de onderneming in de toekomst mogelijk worden.

Het is belangrijk hierbij op te merken dat het niet noodzakelijk optimaal is voor de VDAB om voor de gehele markt als rekruteringskanaal te fungeren; en alle vacatures rechtstreeks te ontvangen. Indien andere private spelers voor specifieke vacatures beter geschikt zijn als intermediair dan hoeft dit geen probleem te zijn. Een gedeeltelijk bereik van de VDAB zou op complementariteit kunnen wijzen ten opzichte van de private spelers.

Toch zien we momenteel al dat de bedrijven die niet bereikt worden door de VDAB voornamelijk kleinere bedrijven zijn. Dit kan problematisch zijn om twee redenen. Ten eerste is het niet duidelijk of deze bedrijven goede rekruteringskanalen ter beschikking hebben onder de private spelers en platformen. Indien dit niet het geval is worden de vacatures voor deze bedrijven niet breed verspreid en kan de VDAB deze vacatures niet gebruiken voor bemiddeling. Ten tweede kan het zijn dat kleinere bedrijven meer laag opgeleide profielen zoeken, bv. horecapersoneel, waardoor het belangrijk is dat deze vacatures vanuit een bemiddelingsperspectief tot bij de VDAB komen.

Het is dus vanuit een breder arbeidsmarktperspectief niet onbelangrijk dat alle vacatures rechtstreeks of onrechtstreeks bij VDAB terecht komen. Vooral vacatures waarvoor de VDAB een meerwaarde kan bieden door arbeidsbemiddeling en begeleiding, voornamelijk vacatures geschikt voor de profielen van de ingeschreven niet-werkende of werkende werkzoekenden, zouden bij de VDAB geregistreerd moeten staan. We dienen dus na te gaan of de vacatures van bedrijven wiens vacatures compatibel zijn met het bestand van werkzoekenden en niet-werkenden rechtstreeks of onrechtstreeks, via de andere kanalen, tot bij de VDAB komen. Dit onderstreept verder het belang van een betere identificatie van de niet-rechtstreeks gemelde vacatures; en de koppeling van deze vacatures op bedrijfsniveau aan de aanwervingen.

Volledige referentie van onderzoeksrapport(en) of paper(s) en andere sleutelpublicaties van het hier samengevatte onderzoek

Carrillo-Tudela, C., Gartner, H., & Kaas, L. (Forthcoming). Recruitment policies, job-filling rates and matching efficiency. *Journal of the European Economic Association*

Davis, S. J., Faberman, R. J., & Haltiwanger, J. C. (2013). The establishment-level behavior of vacancies and hiring. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(2), 581-622.

Forsythe, E., & Weinstein, R. (2021). Recruiting Intensity, Hires, and Vacancies: Evidence from Firm-Level Data.
Pissarides, C. A. (1985). Short-run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies, and real wages. *The American Economic Review*, 75(4), 676-690.

Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61(3), 397-415.