

# 100.000 VACATURES: KANSEN EN BEDREIGINGEN

*J.C. van Ours*<sup>1</sup>

Onder een vacature wordt verstaan: het beschikbaar zijn van arbeidsgelegenheid waarvoor door de werkgever naar arbeidskrachten wordt gezocht, die onmiddellijk of zo spoedig mogelijk in dienst zullen worden genomen. Dat wil zeggen: een vacature hoeft niet betrekking te hebben op een onbezette arbeidsplaats, hetgeen logisch is want een beetje ondernemer begint al met het zoeken naar een nieuwe werknemer voordat de oude is vertrokken<sup>2</sup>.

Medio 1991 waren er ongeveer 100.000 vacatures in Nederland<sup>3</sup>. Het aantal van 100.000 is in vergelijking met de jaren tachtig zeer hoog. In oktober 1980, nog voor de sterke stijging van de werkloosheid, waren er 50.000 vacatures. In oktober 1982 waren er slechts 17.500 vacatures. Niet alleen het aantal vacatures is toegenomen, ook de gemiddelde vacatureduur. In 1988 bedroeg deze ongeveer 1 maand, in 1990 was dat ongeveer 2 maanden. Het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures is toegenomen van 42% in 1988 naar 47% in 1990. Al met al lijken de knelpunten in de personeelsvoorziening toegenomen in de afgelopen jaren.

In dit artikel worden de ontwikkelingen in het aantal vacatures, de gemiddelde vacatureduur en de hiermee samenhangende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt onder de loep genomen. Geconcludeerd wordt dat het grote aantal vacatures zowel kansen als bedreigingen kan inhouden. Kansen, waar het betreft inschakeling van kansarme groepen op de arbeidsmarkt. Bedreigingen waar het gaat om mogelijke loonopdrijvende effecten van een schaarste op delen van de arbeidsmarkt.

---

<sup>1</sup> Dit artikel is een uitgewerkte weergave van een inleiding gehouden op de studiedag 'Problemen bij de vacaturevervulling' gehouden op 6 december 1991 op het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De auteur is werkzaam op de Vrije Universiteit bij de vakgroep Algemene Economie. Hij bedankt Pieter Boot voor kritisch commentaar op een eerdere versie van dit artikel.

<sup>2</sup> Het aandeel van de vacatures dat betrekking heeft op een nog bezette arbeidsplaats is redelijk stabiel gebleven in de jaren tachtig, namelijk 30-35%. Dit betekent dat voor 1 op de 3 vacatures van een acuut personeelsprobleem nog geen sprake is.

<sup>3</sup> Alle vacaturegegevens in dit artikel zijn afkomstig uit de CBS vacature-enquête. Deze enquête geeft een onderschatting van het totaal aantal vacatures in Nederland, omdat onder andere vacatures bij overheid en onderwijs niet worden geïnventariseerd.

## 1. Wat weten we van vacatures?

Uit onderzoek op basis van gegevens uit de CBS vacature-enquêtes blijkt onder andere dat vacatureduren in de loop van de jaren tachtig een cyclisch verloop kennen<sup>4</sup>. Met het toenemen van de werkloosheid in het begin van de jaren tachtig zijn de vacatureduren sterk gedaald. Met het toenemen van het aantal vacatures aan het eind van de jaren tachtig zijn de vacatureduren weer toegenomen.

Uit micro-analyses op basis van enquêtegegevens blijkt onder andere<sup>5</sup> dat vacatureduren bestaan uit 2 duidelijk onderscheiden perioden: een wervings- en een selectieperiode. Begin 1987 bleek er tussen verschillende typen vacatures geen opvallend groot verschil in wervingsperiode te bestaan. De variatie in vacatureduren tussen verschillende typen vacatures was toen vooral een variatie in selectieduur. Zo werd voor het vervullen van vacatures voor hoger opgeleiden een veel langere selectieperiode gebruikt dan voor lager opgeleiden. De toegenomen vacatureduur in de afgelopen jaren is waarschijnlijk toe te schrijven aan toegenomen wervingsduren. Wellicht is ook de spreiding in de wervingsduren voor verschillende typen vacatures toegenomen, zeker is dit evenwel niet. Er is geen diepgaand onderzoek verricht naar de vacatureproblematiek, waarin recente informatie werd gebruikt. Verder blijkt uit onderzoek dat werkgevers hun opleidings- en werkervaringseisen regelmatig neerwaarts aanpassen, maar dit verschijnsel hangt niet samen met een langere vacatureduur. Blijkbaar worden dergelijke eisen niet zo stringent gehanteerd als uit de term 'eis' naar voren lijkt te komen. Ten slotte blijkt uit onderzoek dat het toepassen van intensieve bemiddelingsmethoden door arbeidsbureaus leidt tot een reductie van vacatureduren en een groter aandeel van arbeidsbureaus in de vervulling van de gemelde vacatures.

Inzichten in de aard van de vacatureproblematiek zijn beperkt, mede omdat diepgaand onderzoek niet voorhanden is. Een belangrijke onderzoeksvraag is bijvoorbeeld wanneer de werkgever begint met het zoeken naar een nieuwe werknemer. Naarmate er eerder begonnen wordt is de kans op een onbezette arbeidsplaats kleiner en het acute personeelsprobleem minder groot. Ook is het van belang te weten wat de karakteristieken zijn van sollicitanten die zich voor een vacature melden, omdat dat aangeeft welke keuzemogelijkheden werkgevers hebben. In samenhang hiermee is de vraag van belang hoe de werkgever de uiteindelijke werknemer selecteert en waarom deze wordt gekozen. Indien een beter geschoolde werknemer wordt aangenomen, komt

---

<sup>4</sup> J.C. van Ours en G. Ridder, *Cyclical variation in vacancy durations and vacancy flows: an empirical analysis*, *European Economic Review*, 35, blz. 1143-1155.

<sup>5</sup> Zie bijvoorbeeld: J.C. van Ours en G. Ridder, *Vacancies and the recruitment of new employees*, *Journal of Labor Economics*, 1992, te verschijnen, J.C. van Ours en G. Ridder, *Job requirements and the recruitment of new employees*, *Economics Letters*, 1991, 36, blz. 213-218 en J.C. van Ours en W.G. van der Bij, *Vacatureduren en het arbeidsbureau; een verkennende analyse*, Rijswijk, Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening, 1990.

dat dan omdat de werkgever de voorkeur geeft aan een beter geschoolde of hebben minder geschoolden niet gesolliciteerd? Voorts is het van belang te weten hoe lang een selectieprocedure duurt en waardoor verschillen in selectieduur worden bepaald. Vindt de selectie door de werkgever versneld plaats indien bijvoorbeeld een voorselectie van potentiële kandidaten door het arbeidsbureau heeft plaatsgevonden? Ten slotte is de vraag van belang welke rol het geboden loon speelt bij het aantrekken van sollicitanten, omdat dat informatie geeft waarmee mogelijk een inschatting kan worden gemaakt van het effect van personeelsproblemen op de loonontwikkeling.

Het ontbreken van recent en diepgaand onderzoek waarin de beantwoording van genoemde vragen centraal staat maakt het niet gemakkelijk recente ontwikkelingen te interpreteren en toekomstige ontwikkelingen in te schatten. Het wil evenwel niet zeggen dat de recente ontwikkelingen in het geheel niet geïnterpreteerd kunnen worden.

## 2. Knelpunten in de personeelsvoorziening

Na een daling van het aantal vacatures in het begin van de jaren tachtig is na 1985 en zeker de afgelopen jaren het aantal vacatures fors toegenomen. Hiermee gepaard gaande is ook de gemiddelde vacatureduur in de afgelopen jaren toegenomen. Blijkbaar zijn werkgevers momenteel langer op zoek naar een nieuwe werknemer dan een aantal jaren geleden. Dat dit langer zoeken door werkgevers als een knelpunt wordt ervaren blijkt uit figuur 1 (pag.14). In deze figuur wordt de ontwikkeling in de gemiddelde vacatureduur vergeleken met het aandeel van de industriële bedrijven dat aangeeft problemen in de produktie te ondervinden vanwege een gebrek aan personeel<sup>6</sup>.

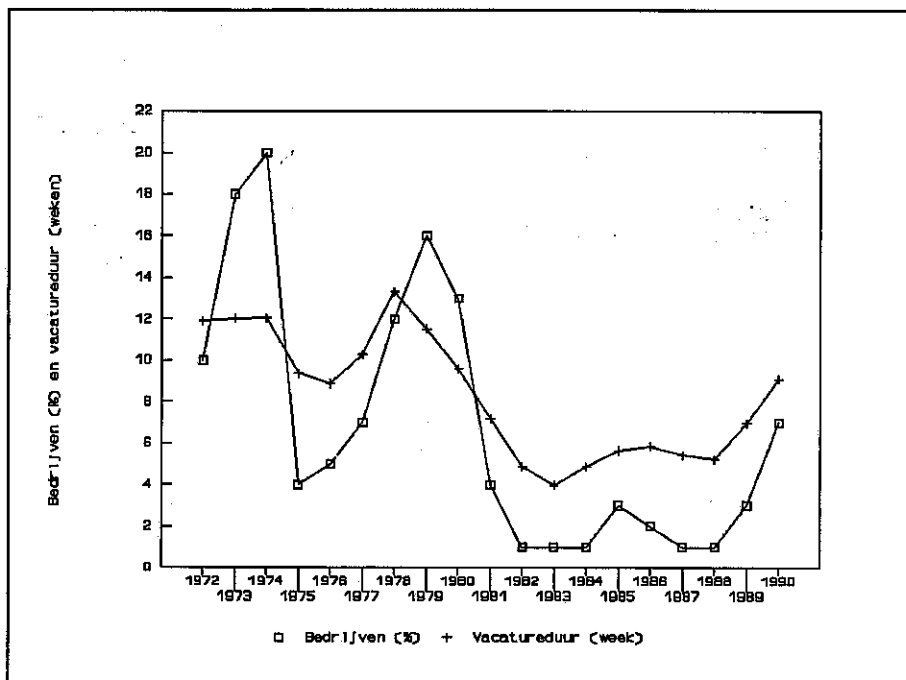
Het aandeel van de bedrijven met knelpunten in de personeelsvoorziening vertoont heviger fluctuaties dan de gemiddelde vacatureduur, maar in grote lijnen vertonen beide reeksen een sterk op elkaar gelijkende ontwikkeling. Duidelijk is te zien dat in het begin van de jaren tachtig de problemen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt nagenoeg verdwenen. In de periode 1982-1988 was het aandeel van de bedrijven met personeelsproblemen verwaarloosbaar. De gemiddelde vacatureduur in deze periode bedroeg ongeveer 1 maand. Blijkbaar is dit de minimale periode die bedrijven gemiddeld nodig hebben om nieuw personeel te verwerven. Na 1988 is een duidelijke stijging van beide indicatoren zichtbaar.

Een niet onbelangrijke vraag is in hoeverre zich verschillen voordoen tussen deelmarkten, waarbij een belangrijk onderscheidend criterium het gevraagde opleidingsniveau is. Er zijn geen recente gegevens beschikbaar over vacaturreduren naar opleidingsniveau.

---

<sup>6</sup> De gegevens zijn afkomstig uit de CBS-conjunctuurtest, een enquête die enkele malen per jaar wordt gehouden. De in figuur 1 gehanteerde gegevens hebben betrekking op de gegevens van mei van elk jaar. De gemiddelde vacaturreduren zijn gebaseerd op berekeningen van de auteur. Zie bijvoorbeeld: J.C. van Ours, *The efficiency of the Dutch labour market in matching unemployment and vacancies*, *De Economist*, 1991, 139, blz. 358-378.

**Figuur 1 Gemiddelde vacatureduur (weken) en het aandeel van de industriële bedrijven met productieproblemen vanwege een gebrek aan personeel (%): 1972-1990**

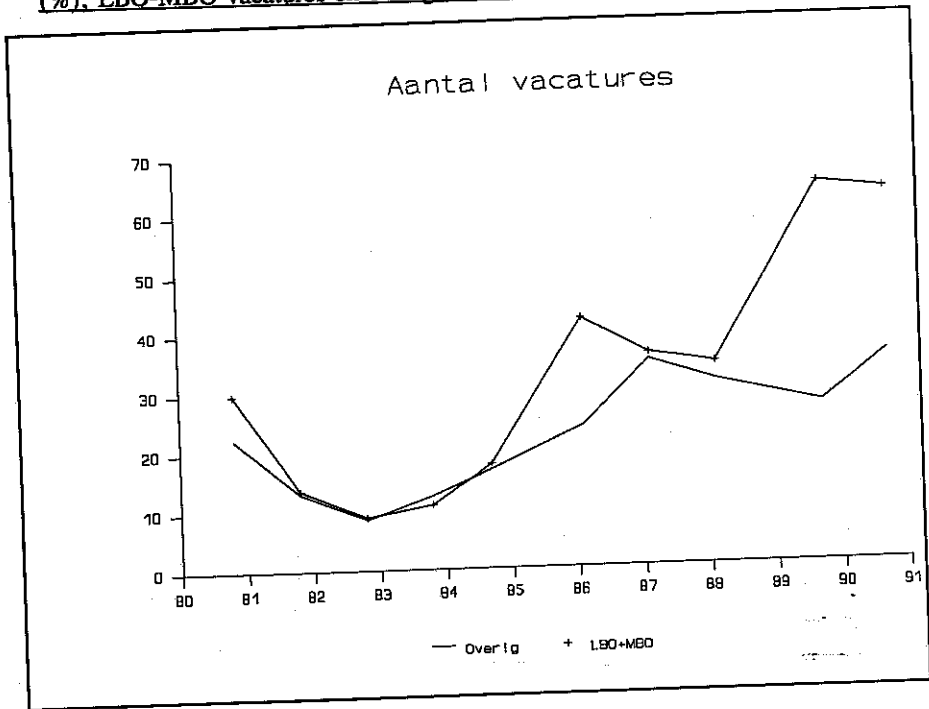


Een andere indicator, die eveneens goed bruikbaar is, is het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures<sup>7</sup>. In figuur 2 (pag.15) is zowel het aantal vacatures als het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures weergegeven. Uit deze figuur komt naar voren dat na 1988 vooral het aantal vacatures op LBO- en MBO-niveau is toegenomen. Ook lijkt het alsof bij een recessie het aantal vacatures op LBO- en MBO-niveau sneller daalt dan gemiddeld en bij een aantrekken van de economie meer dan gemiddeld stijgt. Zeker het snel toenemen van het aantal vacatures op LBO-niveau in combinatie met het nog grote aantal werklozen op MBO-niveau lijkt in strijd te zijn met de zoge-

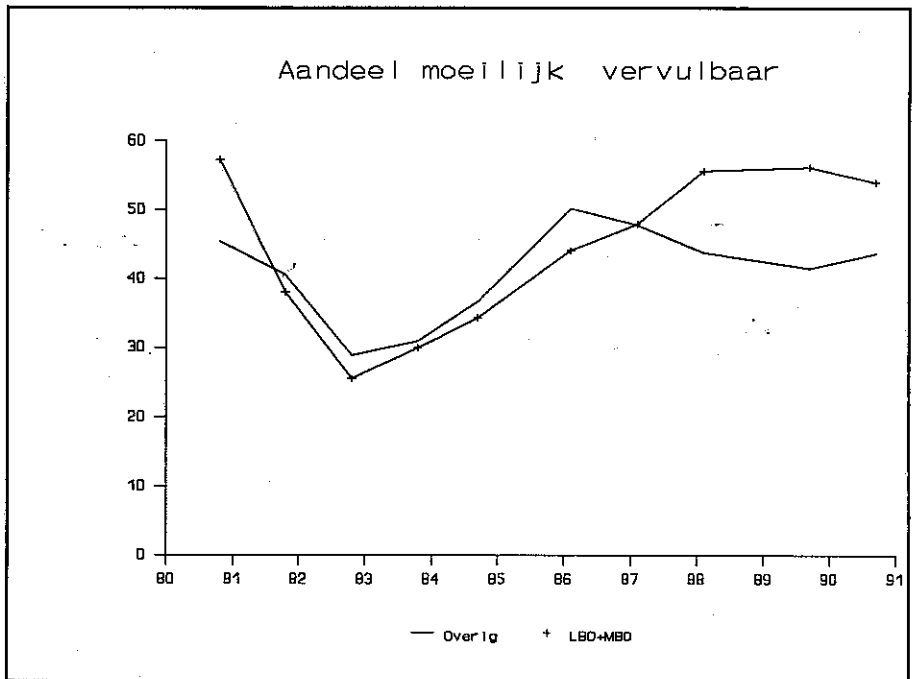
<sup>7</sup> Het gaat hier om subjectieve gegevens afkomstig uit de CBS vacature-enquête: de werkgever geeft aan of hij/zij een vacature moeilijk vervulbaar acht. Bij een vergelijking tussen verschillende typen vacatures op 1 tijdstip zal er geen correlatie bestaan tussen moeilijk vervulbaarheid en vacatureduur: vacatures voor hoger opgeleiden staan bijvoorbeeld 'gewoonlijk' langer open dan vacatures voor lager opgeleiden. Bij het bestuderen van ontwikkelingen in de tijd blijkt er evenwel een redelijke samenhang te bestaan tussen moeilijk vervulbaarheid en gemiddelde vacatureduur.

naamde verdringingshypothese<sup>8</sup>. Zoals weergegeven in figuur 2 vertoont het aandeel moeilijk vervulbare vacatures weliswaar fluctuaties, maar is onderscheiden naar LBO/MBO enerzijds en overige vacatures anderzijds na 1988 redelijk constant. Opvallend is wel dat, waar vóór 1988 het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures van beide categorieën nagenoeg gelijk was, vanaf 1988 dit aandeel voor LBO/MBO vacatures duidelijk groter is. Dat gemiddeld genomen sinds 1988 het aandeel moeilijk vervulbare vacatures groter is geworden is dan ook geen indicatie van het toenemen van de knelpunten over de gehele linie, maar een 'structureffect': het aandeel van de gemiddeld genomen moeilijker vervulbare LBO/MBO vacatures in het totale vacaturebestand is toegenomen.

Figuur 2 Aantal vacatures (1000) en aandeel moeilijk vervulbare vacatures (%), LBO-MBO vacatures en overige vacatures: 1980-1991



<sup>8</sup> Volgens de verdringingstheorie is de hoge werkloosheid onder laag opgeleiden het gevolg van het feit dat hoger opgeleiden de banen van minder geschoolden bezetten. Dit zou hier betekenen dat MBO-ers vacatures voor LBO-ers vervullen. Zie bijvoorbeeld: M. Koopmanschap, C. Teulings, *Verdringing op de arbeidsmarkt*, ESB, 1987, blz. 592-595 en W. Salverda, *Verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 1990, 2, blz. 4-18. Volgens deze theorie zouden pas indien de werkloosheid onder hoger opgeleiden substantieel gedaald zou zijn de kansen op een baan voor lager opgeleiden weer toenemen.



Dat de spanning op de arbeidsmarkt het grootst is voor LBO en MBO vacatures blijkt ook uit tabel 1, waar de verhouding werkloosheid-vacatures is weergegeven voor 1990. Het aantal geregistreerde werklozen bedroeg in 1990 gemiddeld 346.000. Het aantal vacatures zoals geregistreerd in de CBS vacature-enquête bedroeg in september 1990 105.000, een verhouding van 3.3 werkloze per vacature. Deze verhouding was het grootst voor het laagste en het hoogste opleidingsniveau, en het kleinst op LBO en MBO-niveau, en in iets mindere mate op HBO-niveau.

**Tabel 1 Aantal werklozen en vacatures, onderscheiden naar opleidingsniveau; 1990 (1000)**

	Geregistreeerde werkloosheid (U)	Vacatures (V)	U/V
Basisonderwijs	112	9.0	12.4
MAVO	33	9.6	3.4
HAVO/VWO	19	2.8	6.8
LBO	66	30.8	2.1
MBO	67	32.0	2.1
HBO	30	12.3	2.4
Universiteit	17	1.6	10.6
Totaal	346	104.7	3.3

*Bron: Rapportage arbeidsmarkt 1991 (zie ook noot 3)*

Concluderend kan worden gesteld dat de knelpunten in de personeelsvoorziening het grootst zijn op LBO- en MBO-niveau<sup>9</sup>. Zoals weergegeven in figuur 3 (pag.18) was er in 1990 een voorlopig hoogtepunt wat betreft de gemiddelde vacatureduur. In de eerste helft van 1991 was de gemiddelde vacatureduur al weer iets gedaald. Dit beeld is consistent met de verwachting dat de werkgelegenheid in 1991 en vooral in 1992 minder snel zal groeien dan in de afgelopen jaren. Eind 1992 zal de werkgelegenheidsgroei weer versnellen en ligt een toeneming van de problemen met de vacaturevervulling voor de hand.

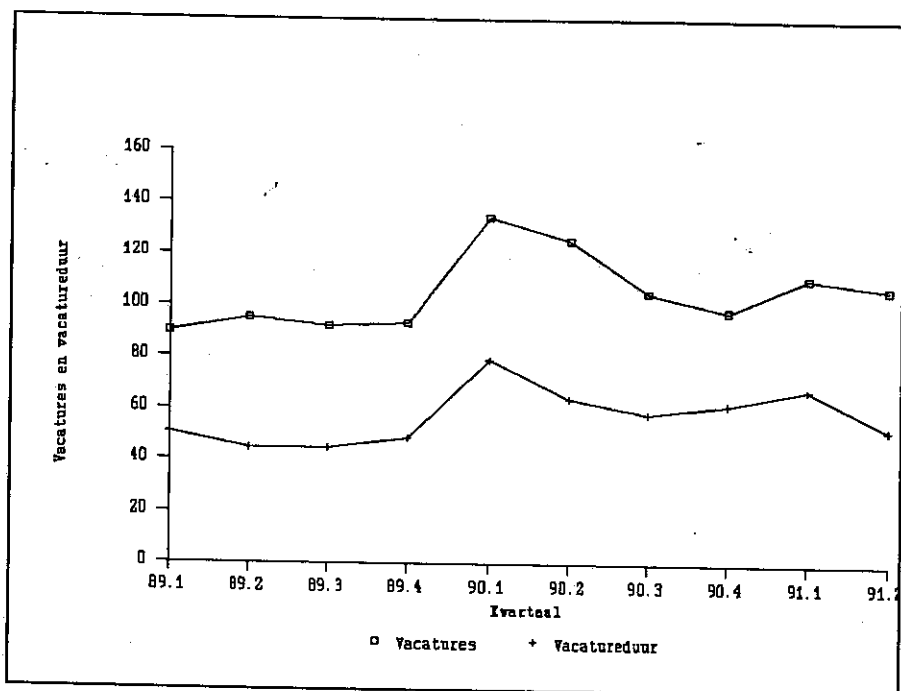
### 3. Macro-economische context

Een niet onbelangrijke vraag is of de knelpunten in de personeelsvoorziening een loonopdrijvend effect hebben. In principe zijn de voorwaarden voor een dergelijk effect aanwezig. Met een dalende werkloosheid en een groeiende werkgelegenheid zoals tot voor kort het geval was, blijft de baan-baan mobiliteit op een hoog niveau<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> In september 1990 waren er alleen al in de beroepsklassen 'loodgieters, pijpfitters, lassers' en 'metselaars, timmerlieden' ruim 10.000 moeilijk vervulbare vacatures.

<sup>10</sup> Zie voor een analyse van het verband tussen baan-baan mobiliteit en de situatie op de arbeidsmarkt: J.C. van Ours, *Arbeidsmobiliteit in internationaal perspectief*, OSA-voorstudie nr. V 37, 's Gravenhage, 1990.

Figuur 3 Recente ontwikkelingen in het aantal vacatures (1000) en de gemiddelde vacatureduur (dagen)



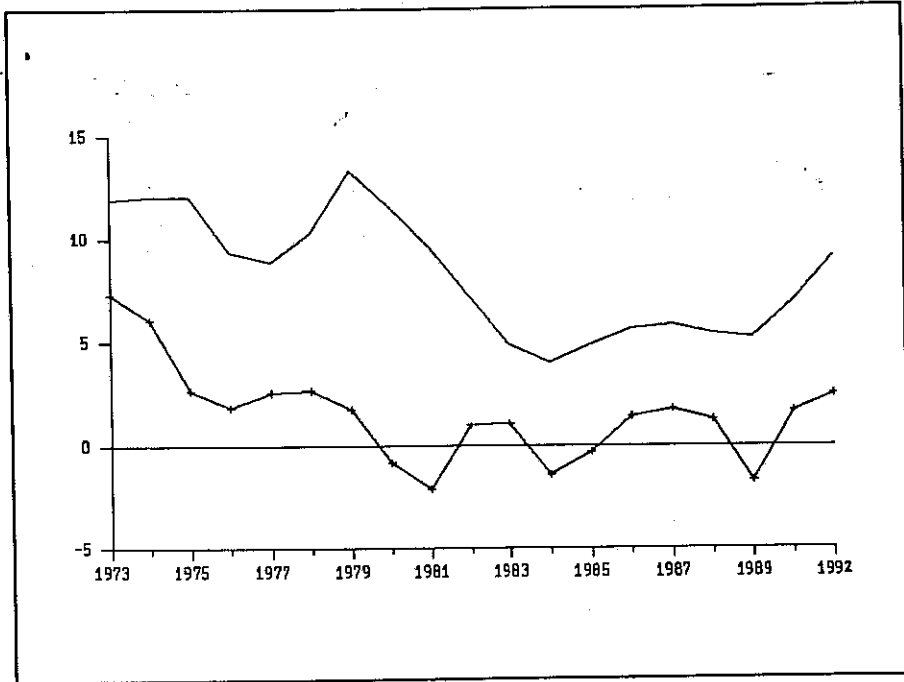
Sommige werkgevers zullen trachten die mobiliteit te sturen in de richting van hun vacatures, door het bieden van een hoger salaris. Andere werkgevers zullen sommige van hun eigen personeelsleden een hoger salaris bieden om hun vertrek te voorkomen. De relatieve schaarste aan sommige personeel kan loonstijgingen uitlokken. Op zich is daar niets op tegen: de arbeidskrachten worden daar ingezet waar de behoefte het grootst (want het loon het hoogst) is. Een schaduwzijde van de grote mobiliteit voor de individuele werkgever is dat er door het vertrek van werknemers bedrijfsspecifieke kennis verloren kan gaan.

Een andere ongunstige bijkomstigheid is dat lonen in Nederland een nogal sterk samenhangende ontwikkeling vertonen. Het is niet ondenkbaar dat loonstijgingen in sommige delen van de arbeidsmarkt leiden tot een algemene loonstijging. Op zich zou een meer gedifferentieerde loonontwikkeling niet ondenkbaar zijn, maar er is nog een erfenis van de jaren tachtig, die een dergelijke differentiatie zeker in de eerstkomende jaren twijfelachtig maakt. In de jaren tachtig is het reële loon per werknemer over een lange periode niet of nauwelijks gestegen, hetgeen een inhaaleffect te weeg kan brengen zodra de mogelijkheden hiervoor aanwezig zijn. Zoals in figuur 4 is weerge-



geven vertonen de stijging van het reële loon per werknemer en de gemiddelde vacatureduur een parallele ontwikkeling.

Figuur 4 Stijging van het reële loon (%/jaar) en gemiddelde vacatureduur (in weken) in het voorafgaande jaar; 1973-1992



Uiteraard betekent een suggestieve samenhang nog geen causaal verband, maar ook uit empirisch onderzoek zijn er aanwijzingen voor een relatie tussen vacatures en de loonontwikkeling<sup>11</sup>. Het grote aantal vacatures en de lange vacatureduren kunnen ook een bedreiging vormen voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid, indien ze een impuls geven aan de loonontwikkeling. Bovendien wanneer een werkgever een hoger loon biedt om een werknemer 'weg te kopen' bij een collega-werkgever, wordt het probleem verlegd van de ene naar de andere werkgever. Een tweede mogelijke bedreiging die samenhangt met de vacatureproblematiek is het achterwege blijven van investeringen. Indien bedrijven besluiten bepaalde investeringen achterwege te laten vanwege het ontbreken van voldoende gekwalificeerd personeel, is hiermee ook de ontwikkelingen van de werkgelegenheid niet gediend.

<sup>11</sup> Zie: J.J. Graafland, *Effecten van marginale belasting- en premiedruk op loonvorming*, Centraal Planbureau, *Research memorandum*, nr. 78, 1991. Graafland vindt in een macro-economische loonvergelijking een significant positieve invloed van het aantal vacatures.

Het grote aantal vacatures en de lange vacatureduren bieden ook kansen. Echte schaarste wordt er zeker op korte termijn niet mee opgelost. Een alternatief om een vacature vervuld te krijgen is het recruterende van werknemers, die niet geheel aan de opleidingseisen voldoen. Dat hoeft niet zozeer betrekking te hebben op het opleidingsniveau, maar kan ook voor de opleidingsrichting gelden, een ontwikkeling waar in de bouw sprake van lijkt te zijn. Een dergelijke oplossing voor vacatureproblemen zou ook kunnen betekenen dat meer dan voorheen probleemgroepen ingeschakeld worden. In het kader van het werkloosheidsbeleid geeft de overheid veel aandacht aan deze probleemgroepen, waartoe laag opgeleiden, herintredende vrouwen, allochtonen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en langdurig werklozen behoren. Tot dusver is, met uitzondering van de herintredende vrouwen, de inschakeling van deze probleemgroepen niet bijzonder succesvol verlopen. Een van de redenen daarvan is dat bedrijven een vrij traditionele benadering van de vacatureproblemen hebben. Informatieverzameling van bedrijven betreffende de arbeidsmarkt heeft veelal een globaal en ad hoc karakter, terwijl bedrijven vaak vasthouden aan bekende wervingskanalen, ook indien deze niet meer voldoen<sup>12</sup>. Met het toenemen van de problemen bij de vacaturevervulling kunnen werkgevers gedwongen worden naar minder conventionele oplossingen uit te wijken. Dat betekent dat meer dan voorheen beleid gericht op inschakeling van probleemgroepen 'de wind mee' heeft. Het betekent ook dat de arbeidsbureaus op de nieuw ontstane situatie zullen moeten inspelen. Een eerste stap daartoe is het zorgen voor een grotere bijdrage in de vervulling van vacatures. Dat dat niet onmogelijk is, is al eerder aangegeven. Via een intensieve bemiddeling kunnen de arbeidsbureaus niet alleen de werkgever beter van dienst zijn, maar ook een functie vervullen ten dienste van het werkloosheidsbeleid. Aan een intensieve bemiddeling zijn kosten verbonden. Arbeidsbureaus zullen daarom ook in financiële zin gestimuleerd moeten worden. Ten aanzien van bijvoorbeeld langdurig werklozen is wellicht ook een beleid noodzakelijk waarin financiële prikkels een rol spelen. Overigens ontbreekt zeker niet voor iedere werkloze een financiële prikkel om een baan te aanvaarden. Voor alleenstaanden, die 70% van het RWW bestand vormen, levert zelfs een baan op het minimumloonniveau een netto inkomensvoortgang van 400-575 gulden per maand op<sup>13</sup>. Het gaat evenwel niet alleen om de directe financiële prikkel, maar ook op het doorbreken van het stigma dat sommige langdurig werklozen zichzelf opleggen. Een uit een functioneel sanctiebeleid voortvloeiende negatieve financiële impuls kan dit autostigma wellicht doorbreken.

---

<sup>12</sup> J.W.M. Mevissen, R.C. van Geuns, *De vraag naar arbeid en het moeilijk plaatsbare aanbod*, 's Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1991.

<sup>13</sup> V.I. Simmelink, *Personeelsvoorziening voor functies op minimumloonniveau*, 's Gravenhage, Ministerie van Sociale Zaken, 1991.

#### 4. Conclusies

In de afgelopen jaren is zowel het aantal vacatures als de gemiddelde vacatureduur fors toegenomen. Steeds meer bedrijven geven aan dat ze problemen in de productie ondervinden vanwege een gebrek aan personeel. Dit is te meer opmerkelijk aangezien zelfs volgens het officiële cijfer de werkloosheid nog steeds groot is. In 1990 stonden tegenover 100.000 vacatures 350.000 werklozen. De knelpunten in de personeelsvoorziening zijn het grootst op LBO- en MBO-niveau, de problemen aan de aanbodzijde het grootst op het laagste opleidingsniveau, waar tegenover elke vacature 12 werklozen stonden. De problemen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt blijven naar verwachting voorlopig nog wel even bestaan.

Het grote aantal vacatures kan zowel problemen veroorzaken als kansen bieden. De problemen liggen in de sfeer van een opwaartse druk op de lonen en een hoge baanmobiliteit. Aan de hoge arbeidsmobiliteit zijn kosten verbonden in termen van het (versneld) afschrijven van investeringen in opleidingen, te sterke loonsverhogingen kunnen de groei van de werkgelegenheid aantasten. Het grote aantal vacatures biedt ook kansen. In de jaren tachtig is het beleid gericht op herinschakeling van probleemgroepen weinig succesvol geweest, juist ook vanwege het ontbreken van baanmogelijkheden. Nu is die situatie duidelijk anders. Tegenover de moeilijk plaatsbare werklozen staan nu moeilijk vervulbare vacatures. Een matching van beiden betekent dat knelpunten aan beide zijden van de arbeidsmarkt verminderen. Dit zal niet vanzelf gaan. Het grote aantal vacatures is wel een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde om probleemgroepen aan het werk te helpen. Actief overheidsbeleid gericht op beide zijden van de arbeidsmarkt is noodzakelijk. Naar de vraagzijde is er voor de arbeidsbureaus als bemiddelende instanties een belangrijke taak weggelegd, die nu nog beperkt is vanwege het geringe aandeel in de totale vacaturevervulling. Naar de aanbodzijde kunnen financiële prikkels via een aangescherpt sanctiebeleid hun stimulerende werking doen gelden.

Actief overheidsbeleid vraagt ook om een verdieping van onderzoek aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Vacature-onderzoek is nu te veel registrerend van karakter. Zonder afbreuk te willen doen aan het beleidsrelevante karakter van registrerend onderzoek is het duidelijk dat dit type onderzoek wel een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde vormt voor het verkrijgen van inzichten in de relevante processen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Wat nodig is, is strategisch vacature-onderzoek, waarin op meer fundamentele wijze wordt gekeken naar de wijze waarop werkgevers vacatures vervullen. Meer in zijn algemeenheid is er onderzoek nodig naar processen op het grensvlak van bedrijf en arbeidsmarkt: in- en uitstroom van personeel, wervings- en selectieprocedures, vacatureproblemen.

Resumerend: er is meer onderzoek en een intensivering van het beleid nodig. Het beleid gericht op de herinschakeling van probleemgroepen heeft het economisch getij mee. Immers, een krappe arbeidsmarkt maakt oplossingen mogelijk van problemen die in een ruime arbeidsmarkt onoplosbaar lijken.