

Waarom stijgt het aantal werklozen terwijl er toch 150.000 vacatures zijn?

In het Journaal van 20 januari 2003 werd melding gemaakt van een nieuwe projectgroep RWI die wil onderzoeken hoe vraag (150.000 vacatures) en aanbod (forse stijging van het aantal werklozen, ook met recente werkervaring en prima opleiding).

De arbeidsmarkt werkt niet vanzelf! Persoonlijk is mij het volgende opgevallen. We zullen zeggen: behulpzame tips op grond van sollicitatie ervaringen!

Werkgevers zijn zelf inflexibel.

Werkgevers beweren meestal dat de arbeidsmarkt inflexibel is, maar in werkelijkheid zijn zij in hun percepties van een salarisverloop erg star. ‘Mag ik u een voorbeeld noemen?’ zou een lijsttrekker in een debat vragen. Jazeker. Ik ken een groep mensen in de ICT die 85.000 euro bruto per jaar verdienen – tot hun ontslag. Bij vrijwel alle sollicitaties bleek dit een breekijzer – NIET voor voor de groep zelf, maar voor werving- en selectiebureaus en werkgevers. Vaak boden de ICT-ers zelf aan met bijvoorbeeld 60.000 euro genoeg te nemen als de baan leuk was. Maar iedereen vond dat gek. Zij benadrukten dat 60.000 euro per jaar zeer ruim voldoende is om er goed van te kunnen leven, dat zij hun mijn huidige hoge salaris te danken hadden aan de ICT-hype toen ze werden aangenomen, dat hun baan zou ophouden, dat hun vaste lasten erg laag zijn, dat de markt nu eenmaal slechter is en dat zij moet meebewegen, dat zij Amerikaans ben in die zin dat zij schommelingen in het verloop van een loopbaan zeer normaal vinden, dat zij de arbeidsmarkt flexibeler wilde maken – niets hielp. Kortom: het zijn de werkgevers zelf die zorgen voor inflexibiliteit van de arbeidsmarkt.

Kijken naar eenvoudig aan te werven kennis, in plaats van dieper liggende competenties. Het begrip ‘competenties’ houdt in human resource management het volgende in: ‘dieper liggende persoonsfactoren die beslissend zijn of iemand succesvol zal zijn in de functie’. Edoch, veel werkgevers en werving- en selectiebureaus kijken naar kennis die gemakkelijk is op te doen. Zo zijn bekenden meerdere malen afgewezen omdat ze geen kennis zou hebben van de relevante CAO, zoals die van de bouw of koopvaardij. Uitspraken als: ‘ik heb de CAO op internet bestudeerd’, of ‘binnen een dag is die doorgelezen’, of ‘ik zorg er wel voor dat ik dat doe voor het eerste gesprek’, of ‘voor 150 euro kan ik de verzameling van alle CAO’s kopen bij Wolters Kluwer’ – hielpen geen zier. Dieper liggende factoren als management capaciteit, intelligentie en sociale intelligentie zijn dan nog niet aan bod gekomen.

Dit punt van competenties, het letten op dieper liggende persoonsfactoren is ook erg van belang voor het in het Journaal genoemde overschot aan ICT-ers enerzijds en tekort aan mensen in onderwijs en zorg anderzijds. Veel mensen worden in onderwijs en zorg afgewezen omdat zij er geen ervaring in hebben – terwijl zij wel geschikt zijn voor die sector en omscholing succesvol zou zijn (gelet op de aanwezigheid van de juiste, dieper liggende persoonsfactoren).

Groot gebrek aan toetsing van het begrip ‘economische reden’ door zowel CWI als rechterlijke macht.

‘Mag ik u een voorbeeld noemen?’ Een grote Franse multinational heeft voor haar massaontslagen in Nederland als reden aangegeven: economische reden. Echter, de winsten in 1998, 1999, 2000 waren veel groter dan het verlies in 2001 en het geprognosticeerde verlies in 2002. Bovendien is de solvabiliteit van het bedrijf prima. Dit

geldt zowel voor het moederbedrijf als voor de Nederlandse tak. Een groep werknemers heeft bondige economische argumentatie geschreven aan het CWI. Uit hun reactie bleek echter dat zij 1) der economische situatie niet hebben bestudeerd 2) niet veel van bedrijfseconomie hebben begrepen. Overigens evenals het FNV dat bij de onderhandelingen op dit punt heeft geslapen. De rechterlijke macht (kantonrechter) bij wie de zaak terecht kwam, hield het erop een 'faillissementen zijn nu eenmaal aan de orde van de dag' waren en had geen moeite genomen de cijfers (1 tabelletje) te bestuderen.

Kortom: door gebrek aan controle op bedrijfseconomische argumentatie die ten grondslag moet liggen aan 'economische redenen' zoals aangevoerd door de werkgevers, lozen grote bedrijven massaal werknemers in de 'ratrace' om steeds hogere beurskoersen, waar de top naar streeft (vanwege hun opties, of om een te lage beurskoers en hun ontslag te voorkomen).

Gebrek aan navolging van de Wet verbetering Poortwachter.

Vaak worden werknemers die ziek zijn bij voor de aankondiging van het ontslag toch ontslagen. Het ziek zijn was in ons een paar bekende gevallen geen enkele reden voor de rechter om ontslag te voorkomen of te vragen welke reïntegratiepogingen het bedrijf had ondernomen.

Gebrek aan arbeidsplaatsen.

De aloude mythe is 'wie wil, vindt werk'. Dat geldt op dit moment echter in veel sectoren niet. Zo zijn er vaak 150 reacties op één vacature. Op jobsites worden banen in de sector 'midcareer' aangeboden, waarbij men tussen haakjes vermeldt dat daarmee 2 jaar werkervaring wordt bedoeld. 35 jaar is al oud. Wie rept in de kranten altijd over doorwerken na het 65^e? Veel bedrijven gooien medewerkers na hun 50^e jaar met medewerking van de rechterlijke macht er uit zodra ze er de kans voor krijgen. In Duitsland is het wettelijk heel moeilijk gemaakt mensen tussen de 50 en 60 jaar te ontslaan.

Lange termijn visie: mogelijk definitief structureel stijgende werkloosheid door toename productiviteit.

Ik geloof dat door alsmaar toenemende welvaart er uiteindelijk niet werk voor iedereen zal zijn, indien de huidige marktform blijft bestaan. Een illustratie: vroeger werkten veel mensen in de landbouw – de bevolking moest eten. Het relatieve aantal mensen dat in de landbouw werkzaam is is echter de laatste eeuw drastisch gedaald. Het is niet zo dat de in de landbouw overbodig gewordenen allemaal emplooi hebben kunnen vinden in de automatisering en productiviteitsstijging van de landbouw. Evenals de landbouw komen stuk voor stuk andere sectoren aan de beurt. Uiteindelijk is mijn geloof dat wij als NL of Europa zo een grote productiviteit kennen dat wij in ieders behoefte (behalve ruimte) kunnen voldoen terwijl slechts een klein percentage van de mensen werkt. Dan wordt het tijd voor de kwestie van de verdeling van inkomen, zonder de goede prikkelende kanten van marktwerking te verliezen. Bovenop de kwestie van welvaartsverdeling werkenden - niet werkenden komt het niet-financiële argument dat deelname aan een (zelfs onbetaald) arbeidsproces een individu persoonlijk doet groeien, dat deelname bijdraagt aan zelftevredenheid en contact met de medemens/samenleving. Uiteindelijk denk ik dat een basisinkomen (zoals ook in de VS is bestudeerd en in Alaska reeds is ingevoerd) het enige duurzame alternatief is.

Een ander – maar meer kunstmatig – alternatief bestaat uit werktijdverkorting of andere

wegen om verdeling van arbeid af te dwingen. Het basisinkomen heeft echter het voordeel administratief veel goedkoper te zijn en de markt op een gezonde manier te laten werken: bedrijven en individuen hebben de volle vrijheid om een werkrelatie met elkaar aan te gaan, maar de marginale kosten voor een bedrijf om een werknemer aan te nemen zijn veel lager.

Inefficiëntie van het sollicitatieproces door grote job-sites (!).

In het begin leek het erop dat jobsites (zoals monsterboard.nl) zouden bijdragen aan de efficiëntie. Immers: een bedrijf kan er enerzijds gemakkelijk zijn aanbod in publiceren en aan de andere kant hoeven sollicitanten slechts een maal hun CV in te voeren.

Automatische 'job-agents' zouden de markttransparantie moeten versterken. Echter:

1) er ontstaat voor zowel sollicitanten als wervers meer werk: op elke vacature komen meer sollicitaties die vervolgens door de wervers moeten worden 'gescreend', aan de andere kant heeft een sollicitant veel meer concurrenten en moet daardoor meer brieven schrijven. Dus meer moeite aan beide kanten. Vroeger was het gemakkelijker: het zicht op bestaande vacatures was aan beide kanten beperkter, zodat er gemiddeld wellicht 20 reacties waren per vacature in plaats van zegge 150.

2) De jobsites hebben kennelijk niet bijgedragen aan werking van de arbeidsmarkt, ondanks het feit dat ze de arbeidsmarkt wel transparanter hebben gemaakt! De transparantie van de arbeidsmarkt doet het groter wordende probleem dat u heeft gesignaleerd (sterke stijging van het aantal werklozen, ook met goede opleiding en werkervaring aan de ene kant maar 150.000 onvervulde vacatures aan de andere kant) niet kunnen verhelpen.

Bovenstaande voorbeelden illustreren diverse aspecten waardoor de arbeidsmarkt niet goed loopt. Genoeg stof ter overdenking en verbetering – voor werkgevers en overheid!

'Ikwilwerken.nl' heeft haar hulp aangeboden aan Minister De Geus, als voorzitter van de Raad voor Werk en Inkomen, die een projectgroep wil samenstellen die moet bestuderen hoe de in de inleiding genoemde paradox – 'forse stijging van werkloosheid terwijl er anderzijds nog 150.000 vacatures zijn' moet worden opgelost.

Philippe Blankert – voorzitter 'ikwilwerken.nl'