



Ook de arbeidsmarkt kleurt bloedrood

Fons Leroy • gedelegeerd bestuurder VDAB

Er is een ingrijpende ommekeer aan de gang op de arbeidsmarkt. Het verschroeiende tempo waarmee de blokjes in deze dominocrisis omvallen, is zelden gezien. De financiële crisis begint steeds meer sectoren en bedrijven aan te tasten. Het virus blijkt nog moeilijk af te remmen!

Eerst bekijken we enkele recente indicatoren, waaronder de werkloosheidsevolutie. Vervolgens gaan we in op enkele kwalitatieve evoluties, zoals de vergrijzing, de blijvende maar selectieve krapte op de arbeidsmarkt en enkele ontwikkelingen in het loopbaanbeleid.



Foto: Koen Van Bevern (VDAB)

Alle arbeidsmarktindicatoren neerwaarts

In een recent overzicht maakte de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid¹ een balans op van enkele maanden 'slecht nieuws' op de arbeidsmarkt. Hieruit bleek dat de economie in het derde kwartaal van 2008 stabiliseerde, waarop de werkgelegenheidsdynamiek stil viel. De jobgroei tuielde naar beneden van 22.000 eenheden in het tweede kwartaal naar nog slechts 4.000 eenheden in het derde kwartaal. In het laatste kwartaal begon ook de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders sterk te klimmen, met een toename van 30% tegenover het laatste kwartaal van 2007. Ook de uitzendarbeid, een andere buffer tegen naakte ontslagen, kelderde. Het aantal gepresteerde uren in de volledige uitzendsector tekende in december 2008 een daling op van bijna 16%. Met een woordspeling op het LIFO-principe geldt hier: 'Fast In, Fast Out'. De soms beperkte arbeidservaring staat niet altijd garant voor een vlotte reïntegratie. Terecht wordt er opgeroepen om de 'nieuwe werklozen' zo snel mogelijk te 'vatten' om zo hun competenties op peil te houden.

Na jaren van een zeer sterke werkloosheidsdaling, zeker in 2007 en in een deel van 2008, begon de werkloosheid eind 2008 weer toe te nemen. Nog voorzichtig

in december, maar reeds zeer uitgesproken in januari 2009. Uit **tabel 1** is duidelijk af te leiden dat ook West-Vlaanderen, een provincie die sterk presteert in periodes van hoogconjunctuur, de terugslag van de economische crisis voelt. Het aantal niet-werkende werkzoekenden is er op één jaar tijd met 11,5% toegenomen, tegenover een stijging met 9,8% in Vlaanderen. Opvallend is dat de toename in de werkloosheid bij de jongeren beperkter is, maar dat deze bij alle kansengroepen² veel sterker is dan in Vlaanderen.

De vooruitzichten voor 2009 zijn volgens de conjunctuurenquête van de Nationale Bank van eind 2008 ongunstig. Voor het eerst in jaren verwachten alle economische sectoren een forse daling van de vraag naar arbeidskrachten.

Ontgroening en vergrijzing

De demografische omwenteling, met de reeds ver gevorderde 'ontgroening' en 'vergrijzing', brengt een sluipende ommekeer mee in de leeftijdsstructuur van de beroepsbevolking. Sectoren en bedrijven zullen zich hier goed tegen moeten wapenen.

De toenemende demografische druk heeft drie belangrijke aspecten: de toename van het aandeel ouderen in de bevolking, de verwachte daling van de bevolking tussen 15 en 64 jaar en de vergrijzing binnen de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar).

De Sociale Zekerheid zal het, door de toename van het aandeel ouderen, steeds moeilijker krijgen om de pensioenen en de zorg van de ouderen te betalen. Maar dat is niet alles. Zolang er systemen van vervroegde uittreding bestaan en er geen werk gemaakt wordt van een leeftijdsbewust personeelsbeleid dat momenteel in de startblokken zit³, vormt de vergrijzing binnen de belangrijke groep van 15-64-jarigen een gevaar voor de goede werking van de arbeidsmarkt. Daar waar er in 2002 nog iets meer jongeren (15-24 jaar) dan ouderen (55-64 jaar) waren, zouden er in 2020 nog slechts 80 jongeren zijn per 100 ouderen.

Voorlopig houdt de **sterk toegenomen**

immigratie, een andere belangrijke verschuiving, het arbeidsaanbod op peil. Althans in kwantitatieve zin. Het doorgaans lagere kwalificatieniveau en de soms moeizame integratie van de nieuwkomers zorgen voor een trage absorptie op de arbeidsmarkt. De diverse overheden doen zeer veel inspanningen om de nieuwkomers te integreren, zowel op het vlak van inburgering, huisvesting, onderwijs als vorming. Maar de belangrijkste stap, een duurzame integratie op de arbeidsmarkt, is bezaaid met drempels door een nog te aarzelende houding van bedrijven en organisaties.

Dé grote uitdaging bestaat erin om de belangrijkste kansengroepen voldoende arbeidskansen te geven. Dit is ook een belangrijk spoor om de reeds bestaande tekorten voor sommige 'knelpuntberoepen' en het dreigende algemene tekort op de arbeidsmarkt aan te pakken.

Selectieve krapte op de arbeidsmarkt

Hoe de overheid de arbeidsparticipatie afgeremd heeft

We kampen zeker nog niet met een globaal arbeidstekort. De lage werkzaamheidsgraad (62% in België, 66% in Vlaanderen) wijst erop dat er bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd nog een enorm potentieel zit om betaalde arbeid te verrichten. Naast de arbeidsreserve van ongeveer 500.000 ingeschreven werklozen, telt ons land ook maar liefst 2,3 miljoen niet-beroepsactieven (noch werkend, noch werkzoekend). De grote meerderheid is uiteraard niet (meer) inzetbaar, maar het bewijst dat België nooit een coherent beleid gevoerd heeft ten gunste van een voldoende groot arbeidsaanbod.

België neemt een bijzondere plaats in binnen de Europese Unie. Ons land telt weinig werkende jongeren en ouderen en er is een sterke en toenemende arbeidsdruk op de middengroep tussen 25 en 49 jaar die tijdelijke vluchtwegen zoekt in allerlei stelsels van tijdelijke vermindering of stopzetting van de arbeidsprestaties. Heel wat beleidsmaatregelen uit de vorige decennia hebben gezorgd voor een verschraling van het arbeidsaanbod. En dan is er ook nog

Tabel 1

Vergelijking evolutie niet-werkende werkzoekenden tussen Vlaanderen en West-Vlaanderen, januari 2009

	Vlaams Gewest				West-Vlaanderen			
	januari 2009 Aantal	januari 2009 Aandeel	evolutie t.o.v. vorige maand	evolutie t.o.v. januari 2008	januari 2009 Aantal	januari 2009 Aandeel	evolutie t.o.v. vorige maand	evolutie t.o.v. januari 2008
Totaal	186.413	100%	+4,7%	+9,8%	26.563	100%	+5,3%	+11,5%
Categorie NWWZ								
WZUA	147.422	79,1%	+5,1%	+9,3%	21.277	80,1%	+5,4%	+11,2%
Schoolverlater	12.410	6,7%	+2,9%	+21,9%	1.587	6,0%	-0,4%	+14,1%
Vrij Ingeschreven	13.392	7,2%	+2,3%	+6,0%	1.768	6,7%	+13,1%	+8,7%
Andere	13.189	7,1%	+4,4%	+9,7%	1.931	7,3%	+3,1%	+15,0%
Socio-demografische variabelen								
Geslacht								
Mannen	95.378	51,2%	+6,7%	+18,3%	12.119	45,6%	+7,6%	+20,8%
Vrouwen	91.035	48,8%	+2,7%	+2,2%	14.444	54,4%	+3,2%	+3,7%
Leeftijd								
<25 jaar	39.591	21,2%	+7,7%	+22,7%	5.223	19,7%	+5,0%	+20,1%
25-49 jaar	99.513	53,4%	+4,8%	+8,4%	13.441	50,6%	+6,5%	+11,7%
50 jaar en +	47.309	25,4%	+2,1%	+3,7%	7.899	29,7%	+3,5%	+5,5%
Studieniveau								
Laaggeschoold	99.258	53,2%	+5,5%	+9,2%	15.186	57,2%	+5,9%	+11,6%
Middengespoold	61.951	33,2%	+6,4%	+11,6%	8.342	31,4%	+7,3%	+11,4%
Hooggeschoold	25.204	13,5%	-2,1%	+8,0%	3.035	11,4%	-2,4%	+11,1%
Nationaliteit								
EU-15	168.799	90,6%	+4,4%	+9,7%	24.964	94,0%	+5,0%	+11,3%
EU-12	1.332	0,7%	+6,7%	+26,5%	79	0,3%	+14,8%	+17,7%
EVA	44	0,0%	+4,8%	+18,9%	3	0,0%	0%	+66,7%
Rest van Europa	2.670	1,4%	+6,5%	+1,8%	417	1,6%	+7,1%	+8,9%
Amerika	700	0,4%	+8,5%	+14,4%	39	0,1%	+25,5%	+76,9%
Azië	5.272	2,8%	+7,6%	+5,8%	499	1,9%	+12,0%	+10,0%
Afrika	7.330	3,9%	+8,4%	+15,9%	548	2,1%	+10,0%	+16,4%
Overige	266	0,1%	+10,8%	+37,8%	14	0,1%	-10,5%	+21,4%
Origine								
Autochtoon	145.740	78,2%	+3,9%	+8,1%	23.710	89,3%	+4,8%	+10,3%
Allochtoon	40.673	21,8%	+7,8%	+16,8%	2.853	10,7%	+9,7%	+21,1%
Werkloosheidsduur								
< 1 jaar werkloos	112.520	60,4%	+5,8%	+18,7%	15.245	57,4%	+6,5%	+19,7%
waarvan < 3 maanden	49.133	26,4%	+5,9%	+24,3%	6.727	25,3%	+8,9%	+23,8%
1 tot 2 jaar werkloos	27.069	14,5%	+6,3%	+17,6%	3.312	12,5%	+8,0%	+19,4%
> 2 jaar werkloos	46.824	25,1%	+1,2%	-9,7%	8.006	30,1%	+1,2%	-7,4%
waarvan > 5 jaar	17.624	9,5%	+1,6%	+3,5%	2.457	9,3%	+0,7%	+6,8%
Kansengroepen & diversiteit								
Kortgeschoolden - KG	99.258	53,2%	+5,5%	+9,2%	15.186	57,2%	+5,9%	+11,6%
Arbeidsgehandicapten - AGH	29.624	15,9%	+2,2%	+6,6%	4.984	18,8%	+2,6%	+10,9%
Allochtonen - ALL	40.673	21,8%	+7,8%	+16,8%	2.853	10,7%	+9,7%	+21,1%
Ouderen - 50+	47.309	25,4%	+2,1%	+3,7%	7.899	29,7%	+3,5%	+5,5%
AGH of ALL	67.329	36,1%	+5,5%	+12,2%	7.659	28,8%	+5,3%	+14,5%
AGH, ALL of KG	123.076	66,0%	+5,7%	+10,0%	17.569	66,1%	+6,0%	+11,7%
Subregionale dimensie - RESOC								
Brugge	6.872	3,7%	+7,3%	+10,4%				
Westhoek	5.435	2,9%	+5,2%	+11,9%				
Zuid-West-Vlaanderen	7.369	4,0%	+3,5%	+13,1%				
Oostende	5.426	2,9%	+6,9%	+8,7%				
Midden-West-Vlaanderen	4.508	2,4%	+3,6%	+13,2%				

Bron: VDAB



Foto: RESOC Midden-West-Vlaanderen

het 'spontane' vertrek van vooral hogeschoolden (braindrain) die hun brood liever buiten de landsgrenzen verdienen.

De ontgroening zorgt voor een dalend aantal jongeren. Deze jongeren blijven daarenboven, door de lange leerplicht en de gemakkelijke toegang tot het hoger onderwijs, lang op de schoolbanken. De hoge scholarisatie is een goede zaak, maar het zorgt wel voor een opdrogende instroom op de arbeidsmarkt. De problemen van schoolmoeheid, zittenblijven, leerachterstand en ongekwalificeerde instroom zorgen wellicht voor een groot verlies van een talentvolle arbeidsinzet op jongere leeftijd.

Het stimuleren van de vervroegde uitstroom van oudere werknemers uit de arbeidsmarkt sinds de jaren 80 heeft nog altijd zware gevolgen voor het huidige beleid.

De noodzakelijke mentaliteitswijziging ten behoeve van het 'langer werken' blijkt reeds meer doorgedrongen bij de werkenden zelf dan bij de sociale partners: de activering van oudere werkzoekenden is een lightversie van deze bij de jongeren en bij het jongste Interprofessioneel Akkoord tussen werkgevers en vakbonden werden de federale loonkostenverminderingen ten voordele van de werkende 50-plussers af-

geschapt. Een vreemd signaal juist op een ogenblik dat bleek dat de vraag naar 50-plussers aan het toenemen was.

Een andere kwalitatieve ommekeer op de arbeidsmarkt betreft de **sterke toename van deeltijdarbeid**. Op federaal en Vlaams niveau is er een set maatregelen uitgewerkt die het financieel aantrekkelijk maakt om de arbeidsparticipatie tijdelijk te verminderen. Het vergemakkelijken van de combinatie 'arbeid en gezin' leidt op lange termijn evenzeer tot een daling van

“In de zoektocht naar de nodige gekwalificeerde arbeidsinzet wordt het levenslang leren en het ontplooiën van alle talenten levensbelangrijk”

het arbeidsaanbod en een versterking van de arbeidskrachte. Waar België vroeger, tot diep in de jaren 90, binnen de EU een 'deficit' had op het vlak van deeltijdarbeid, is dit inmiddels omgebogen in een 'surplus'. In België werkt reeds 22% deeltijds, in de Europese Unie is dit 20%.

Het dreigende arbeidstekort heeft dus niet zozeer een demografische grondslag. Het

is het gevolg van mechanismen die de arbeidsparticipatie in alle leeftijdsgroepen sterk beperken. De grote opgave bestaat er dan in om via een beleid van **levenslang leren** en **werkbaar werk** (zowel op het vlak van inkomen als van arbeidsvoorwaarden) zoveel mogelijk het bestaande arbeidspotentieel aan te spreken. De dreigende tekorten proberen op te vangen met nieuwe migratiebewegingen getuigt van een vlucht vooruit en ook hier slaagt België er niet in om een coherent beleid uit te stippelen.

Steeds toenemende selectieve kraptes

Werkgevers vinden voor een steeds toenemend aantal '(knelpunt)beroepen' nog moeilijk geschikt personeel. De rekruteringsproblemen manifesteren zich vooral in perioden van hoogconjunctuur. De spanning op de arbeidsmarkt neemt gevoelig af wanneer de arbeidsvraag krimpt en de werkloosheid toeneemt.

Het probleem van de knelpuntberoepen dateert van de jaren 80, maar was toen grotendeels beperkt tot beroepen in de technisch-industriële sfeer, de bouwsector en de verzorgende sector. Inmiddels is het aantal knelpuntberoepen gestegen tot meer dan 200 en melden werkgevers uit alle sectoren en voor alle kwalificatieniveaus geregeld rekruteringsproblemen.

Los van de specifieke en zeer diverse oorzaken⁴ voor de knelpuntberoepen, kan men ook hier wijzen op een aantal kwalitatieve veranderingen die de arbeidsinhoud en de overeenstemmende vereiste kwalificaties van een groot aantal beroepen hebben beïnvloed.

Vooreerst is er de snel evoluerende technologische omgeving die vooral in de industriële sectoren voor rekruteringsproblemen zorgt. Enkele voorbeelden zijn de sterk groeiende niches van groene energie, klimaatregeling en beveiligingstechniek, waarbij zowel in de sfeer van de productie als in de montage en het onderhoud een groot aantal knelpuntberoepen voorkomen. Het reguliere onderwijs kan hier onvoldoende snel en flexibel op inspelen en het is dan ook steeds meer

de opdracht voor het tussengebied van beroepsopleidingen om de signalen uit de bedrijven op te vangen en voldoende opleidingen op maat te organiseren om deze tijdelijke en plaatselijke tekorten op te lossen.

Ook in de dienstensectoren heeft er zich een belangrijke omwenteling voltrokken door de veel sterkere nadruk op productiviteit en commerciële ingesteldheid. De loketbedienden in de financiële sector zijn adviseurs en verkopers van producten geworden, winkelbedienden moeten breed inzetbaar zijn, medewerkers in 'call centers' moeten taalkundig sterk en vooral stressbestendig zijn. Maar ook in de quartaire sectoren zijn de eisen aan administratief, onderwijzend en verzorgend personeel op vrij korte termijn sterk toegenomen. Het is de vraag in hoeverre het reguliere onderwijs, met nog steeds vrij traditionele leerplannen, op deze nieuwe, vooral sociaalnormatieve vaardigheden kan inspelen. Men moet dan ook verwachten dat bedrijven en organisaties het tot hun opdracht rekenen om deze kwalificatietekorten van potentiële medewerkers te remediëren. Dit is des te meer nodig in een krappe arbeidsmarkt waar de arbeidsreserve voor een groot deel bestaat uit kansengroepen die veelal een specifieke opleiding én begeleiding op de werkvloer nodig hebben.

Met het POP naar 'the war for talent'

Vlaanderen beschikt dan wel niet over natuurlijke rijkdommen, het kan wel prat gaan op kwalitatief hoogstaand onderwijs, doorgaans goed geschoolde jongeren en productieve werknemers. In het licht van de vergrijzing en dreigende tekorten op de arbeidsmarkt moet er voor gezorgd worden dat er zo weinig mogelijk talent verloren gaat, dat het maximaal ontplooid wordt en dat het efficiënt wordt ingezet. Hiertoe heeft Vlaanderen resoluut gekozen voor het pad van het 'levenslang leren', dat recent meer concrete invulling heeft gekregen met het **persoonlijke ontwikkelingsplan (POP)**. Een POP is een instrument waarin een persoon aangeeft wat zijn of haar ontwikkelingswensen en -doelen zijn voor een bepaalde periode. Iedere Vlaming zal zo'n POP kunnen uitwerken⁵.

Een belangrijk element in een POP is de vraag wat de persoon de komende periode wil leren en hoe hij dit zal plannen.

Om dit mogelijk te maken zal Vlaanderen nog wat tandjes bijsteken in de verdere uitbouw van het reeds goed ontwikkelde reguliere en buitenschoolse onderwijs- en opleidingsaanbod. De investeringen in kwalitatief onderwijs moeten wel garant staan voor het bieden van gelijke kansen aan iedereen. Daarnaast moet er ook werk gemaakt worden van een dynamisch netwerkonderwijs waarbij scholen meer gericht zijn op de sociaaleconomische realiteit en via contacten met de bedrijven de jongeren beter kunnen oriënteren naar een verantwoorde studiekeuze. In het kader van 'levenslang leren' dient ook het werkplekleren gestimuleerd te worden, met ervaringsgerichte stages in bedrijven, organisaties en verenigingen.

De uitdaging bestaat erin om elk talent te ontdekken, te (laten) ontplooiën en te waarderen. De komende jaren moet Vlaanderen resoluut de weg inslaan van een competentiebeleid dat ook aandacht

schenkt aan technische vaardigheden, creativiteit en ondernemerschap. Een lerende samenleving die durft te ondernemen! ■

- 1 HRW, verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid betreffende de weerslag van de crisis op de arbeidsmarkt. Brussel, januari 2009.
- 2 Kansengroepen zijn groepen mensen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. Dit zijn ouderen, allochtonen, laaggeschoolden en arbeidsgehandicapten.
- 3 L. Sels, e.a., Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007. WSE-report 1-2008, Leuven.
- 4 De jaarlijkse knelpuntenanalyse van de VDAB wijst op kwantitatieve oorzaken (de vraag is groter dan het aanbod door onder andere een te geringe instroom vanuit het onderwijs), op kwalitatieve oorzaken (de kandidaten hebben niet de vereiste kwalificaties) en op problemen op het vlak van de arbeidsvoorwaarden (lage verloning, ongunstige arbeidstijden, enz.).
- 5 In het kader van 'Vlaanderen in Actie' werd in januari het 'Pact 2020' afgesloten dat de doelstellingen bevat van een ambitieus toekomstplan dat Vlaanderen in de top vijf van de best presterende regio's van Europa moet brengen. Eén van de vijf 'doorbraken' betreft de 'lerende Vlaming'.

Samenvatting

De financiële crisis heeft met enige vertraging de economie en de arbeidsmarkt aangetast. Het wordt met de maand duidelijker dat dit zware gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt en dat ze de gunstige evolutie van de laatste jaren grotendeels teniet zal doen. Nooit eerder vond zo'n snelle ommekeer in alle sectoren van de economie plaats.

De spanning op de arbeidsmarkt zal door de dalende arbeidsvraag en toenemende werkloosheid wel wat dalen, maar er blijven selectieve tekorten bestaan waarbij er voor steeds meer 'knelpuntberoepen' moeilijker kandidaten gevonden worden. Dit geldt momenteel voor de meeste sectoren en ook voor alle kwalificatieniveaus. Er zal echter nog niet zo vlug sprake zijn van een algemeen tekort op de arbeidsmarkt. De toegenomen immigratie heeft de demografische druk wat weggenomen. Het zijn trouwens niet zozeer demografische factoren die voor een mogelijke schaarste zullen zorgen. Het beleid van de afgelopen decennia heeft ervoor gezorgd dat het arbeidsaanbod in alle leeftijdsgroepen verschaalt.

In de zoektocht naar de nodige gekwalificeerde arbeidsinzet wordt het levenslang leren en het ontplooiën van alle talenten levensbelangrijk. Een globaal competentiebeleid is daarom noodzakelijk