

DE **KRAPTE OP DE ARBEIDSMARKT** NEEMT OPNIEUW TOE

Stijgend aantal banen zet druk op salarissen

Ondanks de onlangs aangekondigde herstructurerings blijft het aantal banen in België stijgen. De toenemende vraag naar werkkrachten leidt wel tot een opwaartse druk op de lonen. *Alain Mouton*

Wie de voorbije paar weken het nieuws volgde, zou denken dat de Belgische arbeidsmarkt zich in zwaar stormweer bevindt. Caterpillar, de producent van werf- en graafmachines sluit zijn vestiging in het Henegouwse Gosselies. Samen met de banen bij de toeleveranciers staan op zijn minst 3600 directe en indirecte banen op de tocht. Sommigen spreken zelfs van 5000 of meer. Daarna volgde de verzekeraar AXA, die eraan denkt 650 banen te schrappen in de komende twee jaar. Maar die pijnlijke individuele voorbeelden maskeren een totaal andere evolutie. Eigenlijk doet de Belgische arbeidsmarkt het goed.

Momenteel zijn 4,628 miljoen Belgen aan de slag, een record. Dit jaar kwamen er al 45.000 banen bij, terwijl er goed 16.000 verloren gingen. Netto is er dus sprake van jobcreatie. En die is de hoogste in drie jaar. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) kreeg in augustus 18.559 vacatures binnen. Dat is 25,3 procent meer dan augustus vorig jaar. Gecumuleerd over twaalf maanden brengt dat het totale aantal ontvangen vacatures op 210.998, of 25,8 procent meer dan de twaalf maanden

voordien. “Het hoogste aantal vacatures in vijf jaar”, is te horen bij de VDAB.

Dat bevestigt de tendensen die al begin dit jaar werden aangegeven. Volgens het onderzoek van het rekruteringsbedrijf Robert Half (gespecialiseerd in financiële profielen) zou 90 procent van de Belgische financieel directeurs van plan zijn dit jaar personeel aan te werven. En dan gaat het niet alleen om het invullen van vrijgekomen posities. 56 procent denkt aan aanwerving ter vervanging van werknemers die vertrekken, maar voor 34 procent gaat het om de creatie van nieuwe posities. Dat is een stijging van 3 procent ten opzichte van de tweede helft van 2015 en van 8 procent ten opzichte van twee jaar geleden. Tegelijk verdwijnen aanzienlijk minder banen. Slechts

mensen aan te werven, vrezen ze dat hun werknemers meer dan vroeger uitkijken naar nieuwe opportuniteiten. Uit dezelfde analyse van Robert Half blijkt dat zeven op de tien verantwoordelijken bezorgd zijn dat hun top-medewerkers in de finance- en accountingafdeling het komende jaar het bedrijf verlaten voor een andere uitdaging. Bedrijven besteden dan ook meer en meer aandacht aan hun retentiebeleid.

Krapte in alle sectoren

De enquête van Robert Half kan de indruk wekken dat het tekort aan werknemers beperkt blijft tot bepaalde sectoren of marktsegmenten, zoals dat van de financiële professionals. Dat klopt niet. Het duurt voor een bedrijf inderdaad zeven weken of langer om een

Bedrijven vrezen dat hun werknemers meer dan vroeger uitkijken naar nieuwe opportuniteiten.

4 procent is van plan het personeelsbestand in te krimpen.

Die stijgende vraag naar banen veroorzaakt zenuwachtigheid bij de personeelsverantwoordelijken. Zelfs als ze niet van plan zijn in het bedrijf nieuwe

boekhouder of financial controller aan te werven. Maar ook in andere sectoren is de krapte terug van nooit echt weggevoest. In de technologische sector staan 10.000 vacatures open. De technologische sector is een zeer breed seg-



BOUW
De bouwsector is constant op zoek naar 3700 werknemers.

90

procent

van de Belgische financieel directeurs zou van plan zijn dit jaar aan te werven, blijkt uit een enquête van Robert Half.

33

procent

van de Belgische financieel directeurs verwachtte begin dit jaar dat de lonen zouden stijgen, volgens een enquête van Robert Half.

ment. Hij omvat niet alleen de ICT-bedrijven, maar ook ondernemingen als Audi Brussel, waar het tekort aan geschoolde werkkrachten zo groot is dat ze in Frankrijk zoeken naar werkkrachten. In de chemie en de farmasector is het niet anders. Daar staan constant 1400 vacatures open. Idem voor de voedingsindustrie, waar er jaarlijks 10.000 banen bij komen. In heel België staan momenteel zo'n 850 vacatures constant open in die sector. De bouwsector is constant op zoek naar 3700 werknemers. Ook in de vaak geplaagde transportsector is geen sprake van saturatie. Daar slaat de vergrijzing toe en zijn jaarlijks 1000 nieuwe chauffeurs nodig.

De lonen zullen moeten stijgen

Wie krapte zegt, zegt stijgende lonen. De bedrijven verwachtten begin dit jaar al dat het die richting uit zou gaan. Bij

een enquête door Robert Half begin 2016 ging 33 procent van de Belgische financieel directeurs ervan uit dat de salarissen zullen stijgen. Ze verwachten een stijging van 5 procent ten opzichte van 2015. Het rigide Belgische model van loonoverleg maakt het echter moeilijk zomaar loonsverhogingen toe te kennen. De voorbije jaren was loonmatiging het ordewoord. Extra loon wordt fiscaal zwaar belast, wat in de praktijk betekent dat een werknemer slechts een derde of een kwart overhoudt van een loonsverhoging.

Bedrijven moeten dus creatiever omspringen met loonpakketten en extralegale voordelen promoten. Daar komt nog bij dat er fundamentele regionale verschillen zijn. Iemand in Brussel verdient nu eenmaal meer dan iemand in Limburg in dezelfde functie. De meer perifere regio's kunnen proberen steden als Brussel of Antwerpen bij te



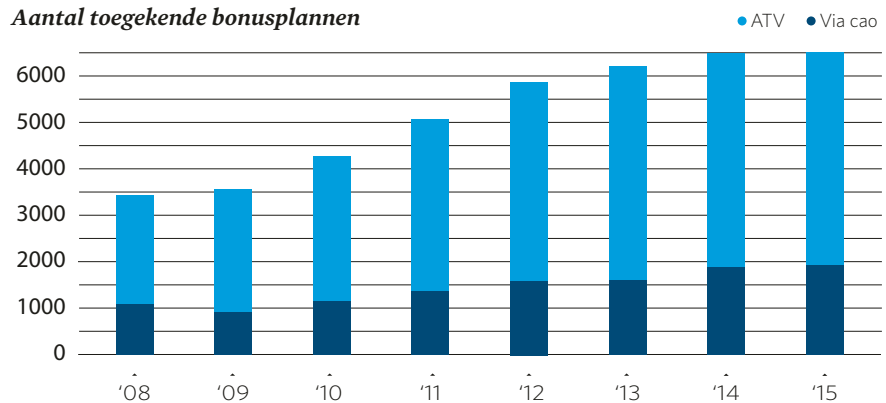
➤ benen met extralegale voordelen. Dat gaat van bedrijfswagens over maaltijdcheques en groepsverzekeringen tot extra vakantiedagen. Een andere optie om de rigide loonpolitiek te counteren, zijn de zogenaamde niet-recurrente, resultaatsgebonden voordelen, die in 2008 zijn ingevoerd. Die maken dat werknemers recht krijgen op een fiscaal voordelige bonus indien bepaalde collectieve doelstellingen – bijvoorbeeld hogere winstcijfers – worden gehaald.

Sinds begin dit jaar bedraagt het maximumbedrag voor die bonus 3219 euro bruto (en 2798 euro netto) per kalenderjaar en per werknemer. Van het systeem van de niet-recurrente, resultaatsgebonden voordelen wordt bovenal gebruikgemaakt op ondernemingsniveau. Het systeem is vrij succesvol. Het aantal bonusdossiers is sinds de invoering ervan verdubbeld. Op ondernemingsniveau zijn in 2015 meer dan 5500 toetredingsaktes (ATV) en net geen 2000 cao's neergelegd. (zie grafiek *Bonusplannen winnen aan succes*). In 2014 is voor 526.262.845,34 euro bonussen toegekend aan werknemers in het kader van de niet-recurrente, resultaatsgebonden voordelen. Dat zijn de recentste cijfers. Voor 2015 zullen die wellicht nog hoger liggen. ☉

BONUSPLANNEN WINNEN AAN SUCCES

Bron: FOD WASO

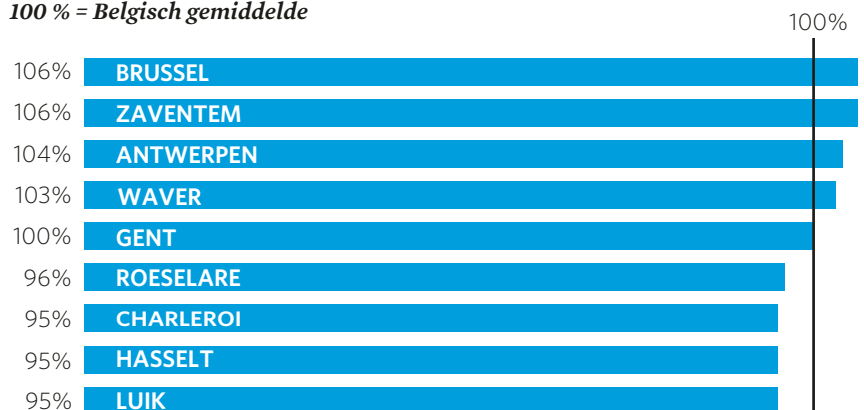
Aantal toegekende bonusplannen



REGIONALE LOONVERSCHILLEN

Bron: Robert Half

100 % = Belgisch gemiddelde



OVERAL KRAPTE

De krapte op de arbeidsmarkt is een algemeen Belgisch verschijnsel. Ze duikt ook op in provincies als Henegouwen, waar in bepaalde steden sprake is van een werkloosheidsgraad van 20 procent of meer. Ook daar staan nochtans veel vacatures open, maar zijn er onvoldoende gekwalificeerde werknemers om die banen in te vullen.

De krapte situeert zich wel vooral in Vlaanderen. Neem nu West-Vlaanderen. Voka West-Vlaanderen berekende dat er per openstaande vaca-

ture minder dan 3,5 kandidaten zijn. Daarmee heeft de provincie met voorsprong de meest krappe arbeidsmarkt van België.

De krapte zet opwaartse druk op de lonen, maar er zijn regionale verschillen. In Gent (Oost-Vlaanderen) draaien de lonen rond het Belgische gemiddelde. In Antwerpen liggen ze 4 procent hoger (zie grafiek *Regionale loonverschillen*). Al heeft dat laatste niet alleen te maken met de krapte op de arbeidsmarkt, maar ook met de sterke aanwezigheid van de logistieke,

chemische en petrochemische sector in de streek. Hr-experts wijzen er ook op dat het mobiliteitsprobleem meer en meer een onderdeel uitmaakt van de verloningen. Lees: werknemers zijn bereid bepaalde afstanden en dus files te trotseren, maar daar moeten ze dan wel financieel voor gecompenseerd worden.

Andere elementen spelen ook een rol in de regionale verschillen: dat de West-Vlaamse werknemer 6 procent minder dan het Belgische gemiddelde verdient,

staat haaks op de cijfers die aantonen dat de West-Vlaamse arbeidsmarkt zeer krap is. Maar de sterke dominantie van de industrie in West-Vlaanderen drukt deels het loonpeil. Ook het sterke kmo-netwerk heeft als gevolg dat de lonen wat lager liggen. Bovendien is de West-Vlaamse tewerkstelling in multinationals beperkt in vergelijking met andere provincies. 23,6 procent van de West-Vlaamse werknemers is aan de slag in een groot bedrijf. Het Vlaamse gemiddelde is 28,8 procent.