



## **De uitdagingen van de Belgische economie**

### **Een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**

## 1 Waarom is dit een belangrijke uitdaging?

De Belgische economie kampt met mismatches, m.a.w. een probleem van afstemming van vraag en aanbod, op de arbeidsmarkt. Aan de vraagzijde ondervinden sommige ondernemingen moeilijkheden om personeel te vinden. Aan de aanbodzijde zijn tal van personen op arbeidsleeftijd die in staat zijn om te werken nog op zoek naar een job en/of inactief.

De mismatches op de arbeidsmarkt hebben niet alleen een conjunctureel, maar ook een structureel aspect. Veel moeilijk in te vullen betrekkingen blijven immers jaar na jaar dezelfde. Afhankelijk van het gewest gaat het bv. om onderwijsjobs, commerciële functies, technische beroepen, transport- of logistieke jobs en schoonmaakjobs (CRB, 2016a en HRW, 2015, 2016 en 2017). Bovendien worden specifieke bevolkingsgroepen ook al jaren disproportioneel getroffen door werkloosheid en inactiviteit, met name laaggeschoolden, ouderen en personen met een migratieachtergrond (EC, 2018).

Een arbeidsmarkt met dergelijke mismatches doet vanzelfsprekend heel wat problemen rijzen. Eerst en vooral voor de sociale cohesie van het land, met name inzake armoede en ongelijkheid. Personen die worden getroffen door werkloosheid of inactiviteit zijn in het bijzonder een risicogroep voor armoede en materiële deprivatie (CRB, 2018). Als de werkloosheid of inactiviteit langdurig wordt, slinken de kansen voor deze personen om zich weer te integreren op de arbeidsmarkt bovendien gevoelig, wat ten minste gedeeltelijk het aanhoudende karakter van de armoede verklaart (CRB, 2016b). Daarom moet snel worden opgetreden tegen langdurige werkloosheid en inactiviteit door de individuen te helpen om zo snel mogelijk de weg naar de arbeidsmarkt terug te vinden.

De mismatches op de arbeidsmarkt zetten ook een rem op de creatie van rijkdom. De betrekkingen die vacant blijven en de personen die werkloos of inactief blijven zijn allemaal gemiste kansen om banen, activiteit en dus economische waarde te creëren. In België wordt de groei van sommige bedrijven belemmerd door hun moeilijkheden om de gewenste, met name technologische, profielen te vinden (zie de uitdaging over innovatie en de enquête over de sterk groeiende ondernemingen die de CRB en Statistics Belgium in 2018 hebben uitgevoerd). De schaarste van sommige technische profielen beperkt zo het vermogen van de ondernemingen om te innoveren of om zich ten volle aan te passen aan de verschillende aspecten van de nieuwe technologische golf, zoals de digitalisering of de automatisering.

Natuurlijk zullen ook de demografische ontwikkelingen en de noodzakelijke milieutransitie om de klimaatverandering in bedwang te houden een reeks gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt en voor de mismatches erop. Wat de vraag naar arbeid betreft, zal het relatieve belang van een aantal beroepen toenemen, terwijl de vraag naar andere beroepen zal teruglopen. Voorts worden ontwikkelingen en transformaties van beroepen en taken verwacht.

Aan de aanbodzijde houden de demografische ontwikkelingen als gevolg van de migratie en de (super)diversiteit aanzienlijke opportuniteiten in – we denken bv. aan de toegenomen diversiteit van de talenten binnen een bevolking die zelf diverser is – op voorwaarde dat de strijd wordt aangeboden met de bestaande belemmeringen die de toegang tot werk in de weg staan of bemoeilijken. Er zullen ook aanpassingen nodig zijn, ook qua organisatie van de arbeid, om in te spelen op de ontwikkelingen inzake gezinssamenstelling en om te garanderen dat elkeen werk en privéleven kan combineren. Ten slotte zullen de vergrijzing en het einde van de loopbaan van de generatie die net na de Tweede Wereldoorlog is geboren een massale uitstroom uit de arbeidsmarkt veroorzaken. De verandering van de leeftijdspiramide zal gepaard gaan met een tendens tot toename van het aantal inactieven in verhouding tot het aantal actieven. In combinatie met de voortzetting van de economische groei dreigt deze laatste demografische transformatie de spanningen op de arbeidsmarkt te versterken, met werknemerskrachte tot gevolg, wat de problematiek van de vacante betrekkingen nog zal accentueren (FPB, 2018, blz. 52).

Het is in deze algemene context van technologische, demografische en groeiveranderingen dat de (her)waardering van de arbeidsreserves moet worden beoordeeld. Deze reserves zijn samengesteld uit de werkloze en inactieve bevolking en uit de personen die potentieel beschikbaar zijn dankzij een verhoging van de eindeloopbaanleeftijd. Er zal ook moeten kunnen worden gerekend op een mogelijkheid om werkenden om te scholen. De mobilisatie van die reserves gaat evenwel verre van automatisch.

Ten eerste vertonen de werklozen of inactieven typische kenmerken die de neiging hebben om de mismatches op de arbeidsmarkt te versterken. De kwalificatiestructuur bv. van die personen verschilt sterk van die van de werkenden: de eersten zijn over het algemeen lager gekwalificeerd dan de tweeden (NBB, 2017, blz. 166). De huidige technologische golf zal de verwerving en mobilisatie van nieuwe kennis en vaardigheden nochtans essentieel maken, zowel op technisch niveau (in het digitale domein bv.) als op relationeel en sociaal niveau<sup>1</sup>. Los van de technologische golf zijn deze kennis en vaardigheden ook verbonden met de tertiarisering van de economie, met de toepassing van nieuwe arbeids- en organisatiemethoden (meer horizontaal, gedecentraliseerd en adaptief) en met de ontwikkeling van de verwachtingen van zowel werknemers als consumenten. Al dit is des te belangrijker omdat andere kennis en vaardigheden die meer zijn afgestemd op verouderende organisatie- en productiemodellen, zoals de fordistische productielijn<sup>2</sup>, aan waarde zullen inboeten (zie bv. Cedefop, 2018). Hier is vorming in al haar facetten, levenslang en voor alle individuen, zeer belangrijk.

Ten tweede zal de mobilisering van de potentiële arbeidsreserve door de verhoging van de eindeloopbaanleeftijd in sommige gevallen aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden vereisen, zowel wat de werkroosters en/of het werktempo als wat de fysieke belasting van het werk betreft. Dergelijke aanpassingen moeten worden bekeken binnen een algemeen kader, waar de hele loopbaan wordt heroverwogen teneinde een daadwerkelijke verlengde deelneming van de individuen aan de arbeidsmarkt te garanderen.

Ten slotte zal de omscholing van de personen die nu aan het werk zijn, vereisen dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt zelf wordt bevorderd door de werknemers de mogelijkheid te bieden een opleiding voor andere beroepen te volgen of mee te evolueren met hun beroep, en door ervoor te zorgen dat voldoende werknemers daarin meegaan. Dit zal het ook mogelijk moeten maken om de beroepstrajecten veilig te stellen door de werknemers de kans te geven zich voor te bereiden op de mutatie van hun huidige job of op de overgang naar een andere job.

We concluderen dat het mismatchprobleem op de arbeidsmarkt erop wijst dat deze markt en de omkaderende instellingen (het onderwijs- en opleidingssysteem, het vervoer, de arbeidsbemiddelingsdiensten enz.) niet goed functioneren. Deze disfunctie dreigt nog groter te worden door de veranderende technologische, sociale en demografische context. In België zet dit fenomeen een grote rem op de economische activiteit en vormt het ook een grote belemmering voor de toegang van sommige bevolkingsgroepen tot een job. Om de uitdaging van de mismatches op de arbeidsmarkt aan te gaan, moet bijgevolg in verschillende domeinen worden gewerkt, ook buiten de arbeidsmarkt, door alle betrokken actoren - werkgevers, werknemers, verenigingsleven en overheid - te mobiliseren met de bedoeling een inclusieve economische ontwikkeling te waarborgen waarbij de creatie van jobs en toegevoegde waarde iedereen op een rechtvaardige manier ten goede komt.

---

<sup>1</sup> Worden ook 'soft skills' genoemd: zelfvertrouwen, emotionele intelligentie, communicatie, tijdsbeheer, creativiteit, ondernemingsgeest enz.

<sup>2</sup> Het fordisme is een productiesysteem dat is gekenmerkt door een sterke verdeling van de arbeid en door een standaardisering van de producten, wat massaproductie en productiviteitswinst mogelijk maakt, welke laatste wordt gekoppeld aan een loonsverhoging voor de werknemers.

## 2 Essentiële factoren om de uitdaging aan te gaan

### 2.1 Onderwijs en opleiding

#### *Een contextgericht, kwaliteitsvol en inclusief onderwijs*

Een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt vereist de aanwezigheid van individuen met de juiste kennis en vaardigheden voor bv. technische of gezondheidsberoepen. In het algemeen moet ervoor worden gezorgd dat de gemeenschappen beschikken over een onderwijssysteem dat rekening houdt met bepaalde noden op de arbeidsmarkt en met de huidige, maar ook toekomstige noodzaak om zich te kunnen aanpassen aan de technologische en sociaal-economische ontwikkelingen. De scholen beginnen bv. de nieuwe technologieën te integreren in hun cursussen om de studenten voor te bereiden op de digitale wereld en op de beheersing van de informatica. Deze aanpassingen vereisen ook een (her)valorisatie van de technische en beroepsrichtingen – die niet meer als tweederangsrichtingen moeten worden beschouwd – en meer sensibilisering voor bepaalde studierichtingen, zoals die welke zicht geven op knelpuntberoepen en op de beroepen van morgen, zonder te vergeten dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan het alternerend leren (HRW, 2016, blz. 16).

Maar hoewel inhoud en kwaliteit belangrijk zijn, mag men niet vergeten om de – in België zeer grote – schoolongelijkheden te bestrijden (zie bv. HRF, 2017 en de PISA-enquêtes). Deze ongelijkheden treffen opnieuw welbepaalde doelgroepen, die deels dezelfde zijn als die welke het meest met werkloosheid en inactiviteit worden geconfronteerd. Beide fenomenen gaan samen en leiden er mede toe dat de afstemmingsproblemen op de arbeidsmarkt blijven bestaan.

#### *Voortgezette opleiding die beantwoordt aan de uitdagingen van morgen*

In het licht van de verwachte sociaal-economische transformaties, zal de initiële opleiding niet volstaan. De individuen moeten kunnen rekenen op voorgezette/levenslange opleiding in het licht van de ontwikkeling van de beroepen/taken en de verlenging van de loopbanen. Dit vereist de combinatie van een toegankelijk en versterkt opleidingsaanbod door alle betrokken partijen – waaronder de werkgevers en de sectorale opleidingsfondsen – met een grotere participatie van de werknemers, de werkzoekenden en de niet-actieven binnen een door iedereen aanvaarde leercultuur die wordt ondersteund door de overheid (HRW, 2017)<sup>3</sup>.

Ten slotte is dat alles niet alleen belangrijk om het aantal openstaande betrekkingen en personen zonder job te verlagen, maar ook voor de innovatiecapaciteit van de economie. Zonder de vaardigheden en de kennis van de werknemers zou het innovatieproces immers vastlopen, zowel qua ontwikkeling als inzake de implementatie ervan (zie de uitdaging over innovatie).

### 2.2 Arbeidsmarkt

#### *Aangepaste en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden*

Sommige vacante knelpuntfuncties hebben mogelijk een moeilikere werkomgeving, bv. op het vlak van arbeidsvoorwaarden (werkroosters, fysieke en psychologische belasting of statuut, waaronder het loon, de werkzekerheid en de opbouw van sociale rechten (HRW, 2017)). Om de daadwerkelijke participatie aan die knelpuntfuncties aan te moedigen en te bevorderen zou een aanpassing van de

---

<sup>3</sup> Bij deze bekommerning over opleiding moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de personen die er het meest voordeel uit zouden kunnen halen er blijkbaar in mindere mate aan deelnemen. Het gaat met name om laaggeschoolden en om 55-plussers (EC, 2015; HRW, 2016, blz. 64).

genoemde voorwaarden noodzakelijk kunnen zijn. Dit geldt des te meer in een context van vergrijzing, gewijzigde gezinssamenstellingen en technologische transformaties.

Voor sommige jobs (minder goed betaalde jobs bv.) en bepaalde bevolkingsgroepen (in functie van de gezinssamenstelling bv.) bestaan er ook financiële vallen die de terugkeer naar de arbeidsmarkt belemmeren (zie bv. CRB, 2011). Om die jobs aantrekkelijker te maken, moeten deze vallen dus worden weggewerkt.

### ***Een rechtvaardige arbeidsmarkt***

Het vinden van een job wordt ook bemoeilijkt door andere belemmeringen, in het bijzonder voor de doelgroepen. Er rijzen problemen m.b.t. de aan- of afwezigheid en/of de erkenning van diploma's, opleidingen of ervaring (HRW, 2017). Er moet meer aandacht worden besteed aan het potentieel van het individu dan aan het bezit van een diploma. Personen met een migratieachtergrond of ouderen kunnen bij het solliciteren te maken krijgen met vooroordelen, discriminatie en zelfs racisme (zie bv. EC, 2018, blz. 35 en HRW, 2018), en zo zijn er nog problemen. Aangezien het noodzakelijk is de arbeidsreserve die uit die categorieën van personen bestaat (weer) te mobiliseren, moeten de genoemde belemmeringen dringend worden aangepakt.

### ***Een mobiliteit die gelijke tred houdt met de sociaal-economische veranderingen***

Ten slotte is het vermogen van de individuen om zich te verplaatsen, zowel naar hun werk als van de ene job naar de andere, belangrijk. Een veranderende economische structuur vereist immers meer flexibiliteit van de actoren ervan. Zo moeten de ondernemingen zich bv. kunnen aanpassen aan de technologische ontwikkelingen en aan de vragen van de consumenten. Ook de werknemers zullen worden geconfronteerd met veranderingen, waardoor ze moeten worden voorbereid en gesteund met het oog op hun transitie van non-activiteit naar een job, of binnen hun bestaande job, teneinde hun loopbaantraject veilig te stellen. Dit geldt des te meer omdat de Belgische arbeidsmarkt niet uniform is en de mismatch tussen vraag en aanbod een geografische dimensie heeft (NBB, 2017, blz. 78). Zo zou een toegenomen mobiliteit van zones met weinig spanningen op de arbeidsmarkt naar zones met veel spanningen ten minste een deel van het probleem oplossen.

Dit vraagt natuurlijk om aandacht voor vervoer (privé en openbaar, congestie enz.), infrastructuur (weg, spoor, kinderopvang) of nog de vastgoedmarkt (zowel verkoop als verhuur) en de gedragingen op die markt (gemak/moeilijkheid om te verhuizen enz.). Ten slotte verwijst de mobiliteit binnen de werkgelegenheid in vrij ruime mate naar de bovengenoemde factoren van voortgezette opleiding.

## ***2.3 Migratie***

Er was tot hier vooral sprake van de (her)mobilisatie van de arbeidsreserves binnen de nationale economie. Een oplossing voor de mismatches op de arbeidsmarkt – en vooral voor het probleem van de knelpuntberoepen – kan evenwel ook worden gevonden door een beroep te doen op buitenlandse arbeidskrachten. Het komt erop aan een vorm van arbeidsmigratie te bevorderen die resulteert in de komst van personen met vaardigheden die zijn afgestemd op de noden van de nationale (of regionale) arbeidsmarkt. Deze mogelijkheid heeft al aanleiding gegeven tot discussies en standpuntbepalingen (zie bv. EMN, 2015 of SERV, 2017) en moet vanzelfsprekend worden beoordeeld in het licht van mogelijke misbruiken inzake sociale dumping en van de bijzonder moeilijke integratie van personen van buitenlandse origine op de Belgische arbeidsmarkt (EC, 2018; HRW, 2018 en EMN, 2018).

## Bronnen

CEDEFOP (2018), *Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey*, Luxemburg.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2011), *Financiële werkloosheidsvallen in België in 2010*, CRB 2011-0189, Brussel.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2016a), *Analyse de la distribution des revenus en Belgique, Partie 1 : situation générale et pistes de recherche*, CCE 2016-1548, Brussel.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2016b), *De afstemmingsmoeilijkheden op de arbeidsmarkt in België en in de drie gewesten: analyse vanuit de knelpuntberoepen*, CRB 2016-2308, Brussel.

CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN (2018), *Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen*, CRB 2018-0171, Brussel.

EUROPEAN COMMISSION (2015), "Adult education and training in Europe: Widening access to learning opportunities", *Rapport Eurydice*, Luxemburg.

EUROPEAN MIGRATION NETWORK (2015), *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries*, Brussel.

EUROPEAN MIGRATION NETWORK (2018), *Labour market integration of third-country nationals in Belgium*, Brussel.

EUROPESE COMMISSIE (2018), *Landverslag België 2018*, Brussel.

FEDERAAL PLANBUREAU (2018), *Economische vooruitzichten 2018-2023*, juni 2018, Brussel.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2015), *Verslag 2015*, Brussel.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2016), *Verslag 2016*, Brussel.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2017), *Verslag 2017*, Brussel.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID (2018), *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt*, Brussel.

NATIONALE BANK VAN BELGIE (2017), *Verslag 2017*, Brussel.

SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD VAN VLAANDEREN (2017), *Advies: Tienpuntenplan voor economische migratie*, Brussel.

