

## Arbeidsmarkt onder hoogspanning

---

*De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, het is inmiddels een boutade geworden. Geen dag kunnen we de krant openslaan zonder met onheilsprofetieën allerhande om de oren geslagen te worden: 14.000 openstaande ICT-vacatures, 30.000 openstaande knelpuntvacatures in de Vlaamse Rand, horeca zoekt maar vindt niet langer volk, waar zijn de ingenieurs (?), ..... In de war for talent zijn blijkbaar alle middelen toegestaan, ook valse argumenten en halve waarheden. En verborgen agenda's, want de onheilsprofeten van de arbeidsmarktkrapte komen altijd zelf met oplossingen aandraven: meer economische migratie, flexibilisering, regionalisering of een aanscherping van het activeringsbeleid. Hoog tijd dus voor een evenwichtige benadering, zowel in de analyse van de knelpunten op onze arbeidsmarkt als in de aanpak ervan.*

Uiteraard verandert de structuur van onze arbeidsmarkt danig, niemand zal dat nog ontkennen. De mannen en vrouwen die zich op de arbeidsmarkt begeven worden gemiddeld steeds ouder en zijn dus vatbaar voor uittrede. Anders dan in het verleden zorgt het volume van die uittrede voor schokken die onvoldoende gecompenseerd worden aan de onderkant van de beroepsactieve leeftijdspiramide. Het samenspel van vergrijzing en ontgroening, dat aan deze schokken ten grondslag ligt, zal zich vooral doen gevoelen tussen 2010 en 2030, wanneer de babyboomgeneratie de arbeidsmarkt zal verlaten. Tot 2012 wordt nog een aangroei van de beroepsbevolking verwacht. Doordat de economische conjunctuur echter aantrok, en zowel voor een historisch sterke jobgroei als voor een historisch lage werkloosheid heeft gezorgd, krijgen we anno 2008 wél al een voorproefje van de spanning die ons te wachten staat.

Die spanning terugbrengen tot de eenzijdige vaststelling dat arbeidskrachten steeds schaarser worden op een arbeidsmarkt die steeds meer jobs genereert, is intellectueel onjuist en politiek oneerlijk. Die benadering legt niet alleen alle druk (opnieuw) op de schouders van de (werkzoekende) arbeidsreserve. Ze gaat ook voorbij aan de vele vormen en gedaanten die de mismatch tussen de werkloosheidsdaling enerzijds en de vacaturegroei anderzijds aanneemt op het terrein.

De spanning tussen de afname van het aantal werkzoekenden (tot 160.000 werkzoekenden tegenover 215.000 in april 2006) en de toename van het aantal openstaande vacatures (bijna 50.000 openstaande vacatures tegenover nog geen 40.000 in april 2006) is objectief waarneembaar. Toch staan tegenover elke vacature nog steeds vier werkzoekenden. Meer dan 80% van de –door VDAB behandelde- vacatures kent invulling, zij het over een iets langere

periode van 46 dagen (vorig jaar bedroeg de invullingstijd 42 dagen) en dit in meer beroepen. Ook knelpuntberoepen raken echter ingevuld en zelfs bij de moeilijkst invulbare vacatures blijft niet meer dan een vijfde effectief openstaan. Deze 'kwantitatieve' spanningen op de arbeidsmarkt zijn dus reëel maar geen reden tot misplaatste paniek, tot ondoordachte migratie of een onevenwichtige activering van werkzoekenden. De arbeidsmarkt staat in toenemende mate onder hoogspanning, maar de spanning is veelzijdig en meervormig.

### **Spanningen in de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers**

Anno 2008 bedraagt het aandeel van de inkomens uit arbeid minder dan 50%. De grote vermogens vermenigvuldigen zichzelf, de dividenden die worden uitgekeerd grenzen aan het onvoorstelbare en de winsten nemen tot vijf keer toe in evenveel jaren. Werkenden gaan op zoek naar een bijberoep, al dan niet zelfstandig, en kiezen de onzekere vlucht vooruit via beleggingen in aandelen en vastgoed. Deze 'grote terugtrek' van werknemers, organisaties en ondernemingen maakt dat de arbeidsmarkt steeds minder de plaats is waar inkomen wordt verworven, waar belastingen worden betaald en waar sociale zekerheid wordt opgebouwd. Slechts in theorie is de arbeidsmarkt nog het platform voor herverdeling. Werkgevers die willen investeren en innoveren worden daarin afgeremd door de hogere meeropbrengst van andere activiteiten, werknemers dragen onevenredig bij tot de financiering van de sociale bescherming. Als gevolg van de aanhoudende loonmatiging en de fiscale overbelasting van arbeid, loont arbeid onvoldoende.

De arbeidsomstandigheden blijven in sommige segmenten weinig aantrekkelijk en staan een duurzame transitie naar werk in de weg. De aanpak van dit spanningsveld vereist een gezamenlijke inspanning van werkgevers, overheid en werkzoekenden. Om redenen van rechtvaardigheid mag de druk niet enkel bij de laatste groep worden opgevoerd. Om dezelfde redenen moet werk gemaakt worden van lonend werk in alle segmenten van de arbeidsmarkt en van een beheersing van de loonspanning die maximaal één op tien zou mogen bedragen.

### **Spanningen tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt**

De spanning tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kan niet zomaar worden afgemeten aan het aantal werkzoekenden per openstaande vacature (kwantitatief). Tussen vraag en aanbod doen zich distories voor die veeleer kwalitatief van aard zijn en die teruggaan op het onvermogen van arbeidsmarktfactoren om talenten

te onderkennen, te erkennen, te ontwikkelen en op de juiste manier in te zetten:

- De spanning tussen het jobniveau en de –in het onderwijs verworven- competenties (*verticale mismatch*), o.m. als gevolg van overbevraging op de arbeidsmarkt;
- De spanning tussen de jobinhoud en de richting van de studie of kwalificatie (*horizontale mismatch*), o.m. als gevolg van onderbenutting door de arbeidsmarkt;
- De spanning tussen de nood aan kwalificaties in een kenniseconomie en nog steeds bestaande *ongekwalificeerde uitstroom* uit het (deeltijds) onderwijs;
- De spanning tussen de nood aan *praktijkgerichtheid* en aan theoretische kennis: weinig praktijkgerichte competentieopbouw in het onderwijs, hoge diplomagerichtheid van de arbeidsmarkt, achterstand in stages en werkplekleren, enz;
- De spanning tussen de behoefte aan competentieontwikkeling en de *onderinvestering in opleiding en vorming*, zowel binnen de ondernemingen als daarbuiten, zowel formeel als informeel;
- De spanning tussen de behoefte om nieuw talent aan te boren en de onzorgvuldigheid waarmee men ermee omspringt, bijv. in het *gebrek aan begeleiding voor nieuwkomers*;
- De spanning tussen *arbeid en andere levenssferen*: tegenover de nood van het individu om arbeid met andere levenssferen te combineren, plaatst de arbeidsmarkt vandaag vooral deadlines, overuren en flexibiliteit;
- De spanning tussen de haalbaarheid van de (uitgestelde) pensioenleeftijd en de *werkbaarheid* van het werk;
- De spanning tussen de roep om -geografische, regionale en beroepsmatige- *mobilititeit* en de barrières die men ervoor opwerpt: hoge taalvereisten, gebrekkig openbaar vervoer, extreme flexibiliteit, vooroordelen, enz.

### **Spanningen tussen segmenten op de arbeidsmarkt**

Zeker vandaag geldt dat wat voor de ene werkende of werkzoekende opgaat, dat niet noodzakelijk voor de andere zo is. Anno 2008 behoort meer dan 80% van de werkzoekenden tot minstens één kansengroep. Tegenover de opwaartse spiraal voor bepaalde hooggeschoolde profielen als gevolg van de toegenomen spanning, staat een preciaire arbeidsmarktpositie voor kwetsbare groepen, met name kortgeschoolden, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, langdurig werklozen, enzomeer:

- *In de loon- en arbeidsvoorwaarden*, doordat de nood aan laagbetaalde diensten toeneemt, mede als gevolg van de uitbesteding van zorgtaken door werkende tweeverdieners;
- *In de competentieontwikkeling*, doordat de toegenomen scolarisatie niet altijd matcht met de maatschappelijke nood aan diensten, cfr. wat je nu al ziet in het dienstencheque stelsel waar de helft van de werknemers eigenlijk niet laaggeschoold is;
- *In het aanwervingsbeleid*, doordat werkgevers nog steeds de voorkeur geven aan 'normwerknemers' en onvoldoende inspanningen doen voor de aanwerving van kansengroepen, voor het stimuleren van opleiding, begeleiding en diversiteit op de werkvloer.
- *In het activeringsbeleid*, doordat de roep om 'verplichte' activering steeds luider klinkt voor deze groepen, terwijl een onaangepaste arbeidsmarkt (geringe werkbaarheid, geringe openheid voor diversiteit, geringe aanwervingskansen enz.) hun snelle inzetbaarheid in de weg staat (wat activering moeizaam en langzaam doet verlopen);
- *In de concurrentie met buitenlandse werknemers*, zijn deze groepen het eerste slachtoffer. Mythes over de vlottere inzetbaarheid en lagere meerkost van buitenlandse werknemers, illegalen en zwartwerkers zetten een rem op de arbeidsdeelname van deze groepen. Migratie kan daarentegen, indien goed omkaderd en gecontroleerd, een oplossing bieden, enkel wanneer het arbeidsreservoir vaststelbaar is uitgeput.
- *In het ondervinden van discriminaties*: niettegenstaande de behoefte aan arbeidskrachten, blijven verschillende kansengroepen te maken krijgen met regelrechte discriminatie, op basis van geloof, huidskleur, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid, enz. Een steviger aanpak dringt zich op!

### **Hoogspanning omzetten in solidariteit**

De schaarste aan arbeidskrachten zet geen rem op de economische ontwikkeling en zorgt niet voor een terugval van de tewerkstellingsgroei. Integendeel, gaan van een krappe arbeidsmarkt kansen uit voor werkenden en werkzoekenden. In combinatie met een goede economische conjunctuur en ondersteund door demografische trends, biedt het een platform van waarop betere loon- en arbeidsvoorwaarden, een innovatieve arbeidsorganisatie en een hedendaags opleidingsbeleid kunnen worden opgebouwd.

Hoogspanning is daarentegen wél beschadigend voor de arbeidsmarkt. Discriminaties, tussenschotten, extreme loonverschillen, onbenutte talenten, onderontwikkelde competenties, stugge aanwervingsprocedures, overbevraagde werknemers, te hoge

belastingen en illegale circuits zijn slechts enkele van de factoren die de arbeidsmarkt voortdurend onder stroom zetten. Het aanpakken van deze defecten, in een benadering die uitgaat van talentontwikkeling en solidariteit, is prioritair, veeleer dan paniek te zaaien over het reële en vermeende tekort aan arbeidskrachten. Mochten de hardste roepers met dezelfde intensiteit engagementen nemen, we zouden al een heel pak verder staan ...

**Wees realistisch, schrijf het onmogelijke...**

[www.willemdeklerck.blogspot.com](http://www.willemdeklerck.blogspot.com)

Reacties: [willem.de.klerck@telenet.be](mailto:willem.de.klerck@telenet.be)

Datum van publicatie: **23.06.2008**

