

De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed

De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt neemt al enkele jaren toe. De vraag naar werknemers groeit, terwijl het aanbod van werkzoekenden afneemt. De oplopende spanning lijkt niet langer louter de conjunctuurschommelingen te volgen, maar kent deze keer een meer structureel karakter ten gevolge van een oplopende vervangingsvraag (Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018). Daarnaast constateren we in de projectiemodellen van het Steunpunt Werk eveneens dat de Europese 2020-doelstelling, die een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 76% beoogt, wellicht niet zal worden behaald. Het wordt daarom alsmaar belangrijker om een helder beeld te hebben van waar er potentieel nog extra arbeidskrachten te vinden zijn. In dit artikel brengen we deze potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart. We onderscheiden daarbij verschillende groepen en diepen deze verder uit naar sociodemografische kenmerken. Op die manier krijgen we een eerste indicatie van de kwetsbaarheid van de onderscheiden profielen en wat hun band met de arbeidsmarkt terug kan versterken.

Van beschikbare naar potentiële arbeidsreserve

Van de Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar is 72% aan het werk (figuur 1). In de bevolking op arbeidsleeftijd vinden we nog heel wat potentiële arbeidskrachten terug. Om het arbeidspotentieel in kaart te brengen wordt er traditioneel gekeken naar de actieve werklozen. In Vlaanderen behoorde anno 2016 3,5% van de bevolking op arbeidsleeftijd tot deze categorie. Een persoon is volgens de internationaal gehanteerde ILO-definitie een actieve werkloze indien hij of zij geen werk heeft,

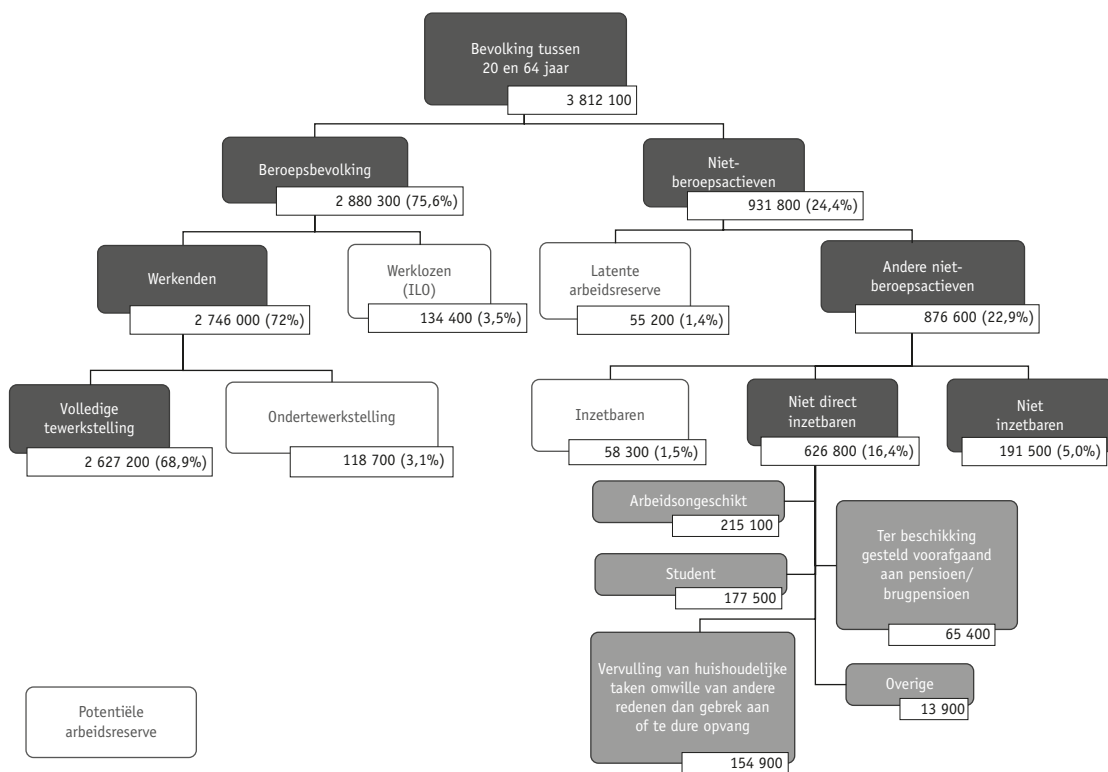
de afgelopen vier weken actief gezocht heeft naar werk en binnen de twee weken aan een nieuwe job kan beginnen. De groep actieve werklozen wordt ook de *beschikbare* arbeidsreserve genoemd. Ze kunnen aangesproken worden om de vele toekomstige vacatures te helpen invullen.

De actieve werklozen belichten slechts een deel van de *potentiële* arbeidsreserve. Binnen de groep van niet-werkenden voldoen maar liefst 931 800 individuen niet aan deze definitie. Ze worden als niet-beroepsactieven beschouwd (figuur 1), goed voor 24,4% van de Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar. Toch lijken niet al deze personen afgeschreven voor de arbeidsmarkt. Een deel van deze groep is potentieel wel als arbeidsreserve te beschouwen en kan mits extra inspanningen de toenemende arbeidsvraag helpen invullen. Het gaat in eerste instantie om de 'latente arbeidsreserve' en de 'andere inzetbare niet-beroepsactieven'. Anderzijds zijn er ook een deel werkenden die mits een efficiëntere benutting van de arbeidsuren ruimer ingezet kunnen worden. Om die reden kunnen zij ook tot de potentiële arbeidsreserve gerekend worden.

De *latente arbeidsreserve* telt 55 200 personen in 2016 en maakt 1,4% uit van de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Zij voldoen niet aan alle criteria van de officiële werkloosheidsdefinitie, omdat ze niet actief op zoek zijn naar werk of niet onmiddellijk

Figuur 1.

Potentiele arbeidsreserve in Vlaanderen, aantal en aandeel (%) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar (2016)



Bron: Statbel – EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

beschikbaar zijn. Toch hebben ze veel karakteristieken gemeenschappelijk met de actieve werklozen en zijn ze niet volledig losgekoppeld van de arbeidsmarkt. In deze groep zitten onder andere de ontmoedigde werklozen. Zij die de hoop op een job hebben opgegeven omdat ze denken niet over de juiste kwalificaties te beschikken, te jong of te oud te zijn voor een bepaalde job of omdat ze geen werk in de nabije omgeving vinden. Ook persoonlijke of familiale redenen kunnen van tel zijn, zoals zorg voor de kinderen, arbeidsongeschiktheid, studies die nog afgerond moeten worden, enzovoort.

Daarnaast zit er ook nog potentieel verscholen bij de *andere niet-beroepsactieven*. We maken een onderscheid tussen drie groepen binnen deze categorie: de inzetbaren, de niet-direct inzetbaren en de niet-inzetbaren. De groep van *inzetbaren* bestaat onder meer uit personen die zichzelf als werkend of werkloos zien. Zij voldoen weliswaar niet aan

de strenge ILO-criteria om als werkend of werkloos beschouwd te worden, maar percipiëren zichzelf wel zo. Deze categorie omvat ook huismoeders of -vaders die de zorg voor de eigen kinderen of andere afhankelijke personen op zich nemen omwille van een gebrek aan (betaalbare) opvang. Wanneer zij hier wel beroep op zouden kunnen doen, zijn zij wellicht meer bereid om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. De inzetbare andere niet-beroepsactieven zijn goed voor 58 300 personen, wat overeenkomt met 1,5% van de bevolking op arbeidsleeftijd.

We onderscheiden verder de groep *niet-direct inzetbaren*, van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden. Het gaat enerzijds om 177 500 studenten die zich na afronding van de studies actief op de arbeidsmarkt kunnen begeven. Tot deze groep behoren ook 215 100 personen die aangeven dat ze hinder ondervinden omwille van

Tabel 1.

Potentiele arbeidsreserve en niet-direct inzetbaren in Vlaanderen opgesplitst naar sociodemografische kenmerken (2016)

	Totale bevolking op arbeidse leeftijd	Beroepsbevolking	Ondertwerkstelling	Actieve werklozen (ILO)	Latente arbeidsreserve	Andere inzetbare niet-beroepsactieven	Niet-direct inzetbaren ^a	
							Arbeidsongeschikt	Vervulling huishoudelijke taken ^b
Totaal (aantallen)								
20-64-jarigen	3 812 100	2 880 300	118 700	134 400	55 200	58 300	215 100	154 900
25-64-jarigen ^c	3 433 100	2 680 700	100 900	109 300	44 300	54 800	209 700	151 800
Geslacht (%)								
Man	50,4	53,5	34,9	54,9	51,8	36,7	44,3	nb
Vrouw	49,6	46,5	65,1	45,1	48,2	63,3	55,7	97,5
Onderwijsniveau^e (%)								
Laaggeschoold	22,6	16,0	22,4	32,4	31,0	49,2	53,9	47,5
Middengeschoold	39,5	40,6	46,7	41,8	38,6	34,0	34,6	36,8
Hooggeschoold	37,9	43,4	31,0	25,8	30,4	16,8	11,4	15,6
Leeftijd (%)								
<25 jaar	9,9	6,9	15,1	18,7	19,6	nb	2,5	nb
25-49 jaar	54,6	64,4	61,7	61,1	58,5	37,7	37,5	39,6
>49 jaar	35,4	28,7	23,3	20,2	21,8	56,3	60,0	58,4
Geboorteland (%)								
Geboren in EU-land (incl. België)	91,4	92,8	89,9	75,4	72,0	78,2	89,3	71,2
Geboren buiten EU	8,6	7,2	10,1	24,6	28,0	21,8	10,7	28,8
Nationaliteit (%)								
EU-burger (incl. Belgen)	96,6	97,4	95,4	87,9	84,6	90,3	97,2	85,9
Niet-EU-burger	3,4	2,6	4,6	12,1	15,4	9,7	2,8	14,1
Arbeidshandicap^d (%)								
Met arbeidshandicap	14,9	8,8	11,7	15,1	23,5	29,4	96,3	11,9
Zonder arbeidshandicap	85,1	91,2	88,3	84,9	76,5	70,6	3,7	88,1

Noten: ^a Bij de niet-direct inzetbaren maken we een verdere opsplitsing op basis van een subjectieve vraag in de EAK die polst naar de situatie die het dichtst aanleunt bij hun sociaal-economisch statuut gedurende de referentieweek

^b In tegenstelling tot bij de direct inzetbaren gaat het hier over inactieven die de vervulling van huishoudelijke taken op zich nemen omwille van andere redenen dan gebrek aan of te dure opvang. Meer onderzoek is vereist om na te gaan wat hen belemmert om toe te treden tot de arbeidsmarkt.

^c Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren (20-24 jaar) hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen.

^d Voor de afbakening van de personen met een arbeidshandicap maken we gebruik van de vraag in de EAK die nagaat of iemand in zijn of haar dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder ervaart door een handicap, aandoening of ziekte.

^e Nb wijst op een niet betrouwbaar gegeven. De aantallen zijn te klein om een betrouwbare uitspraak te kunnen doen.

Bron: Statbel – EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

een handicap of aandoening. Een beperkt deel van hen stelt dat ze mits de nodige ondersteuning toch zouden kunnen werken. Het gaat dan om aanpassing van het soort taken of de hoeveelheid werk, hulp bij verplaatsing van, naar of op het werk, aangepaste uitrusting, of hulp van collega's die hen zou kunnen toelaten toch actief te participeren op de arbeidsmarkt. Verder behoren ook 154 900 huismoeders en -vaders tot de groep van niet-direct inzetbaren. We kunnen niet achterhalen of zij in de nabije toekomst terug aan de slag willen gaan. Een andere omvangrijke categorie omvat de personen die ter beschikking zijn gesteld voorafgaand aan pensioen of de bruggepensioneerden, goed voor 65 400 individuen. Een niet gekend deel van hen zijn de vrijgestelde bruggepensioneerden. Zij kunnen niet ingezet worden om toekomstige vacatures in te vullen. Een ander deel is echter niet-vrijgesteld en kan geactiveerd worden. Gegeven het recente beleid om deze groep nauwer op te volgen en te activeren, kan verwacht worden dat meer en meer onder hen inzetbaar kunnen worden.

Binnen de andere niet-beroepsactieven is er ten slotte ook nog een groep *niet-inzetbaren*. Het gaat om personen die op (vervroegd) pensioen zijn.

Er zitten niet alleen potentiële arbeidskrachten verscholen tussen de niet-werkenden. Binnen de werkende bevolking op arbeidsleeftijd geeft niet iedereen aan optimaal ingezet te worden. Zo willen een gedeelte van de deeltijds tewerkgestelden graag meer uren werken (en zijn ze daarvoor beschikbaar). Daarnaast zijn er voltijds werkenden die omwille van economische redenen een tijdelijke reductie van arbeidsuren ervaren. Het gaat in totaal om 118 700 *ondertewerkgestelden* of 3,1% van de 20- tot 64-jarige Vlamingen. Mits een efficiëntere benutting van hun arbeidsuren kunnen zij dus ruimer ingezet worden en eveneens de toenemende arbeidsvraag helpen invullen.

In welke lagen van de bevolking zit er nog potentieel verscholen?

We hebben al een duidelijk beeld over waar de potentiële arbeidsreserve zich situeert in de bevolking op arbeidsleeftijd. Maar wie zijn de personen binnen elke groep die we onderscheiden hebben? Om hier een beter zicht op te krijgen, kunnen we de

verschillende groepen verder opsplitsen naar socio-demografische kenmerken, zoals geslacht, onderwijsniveau, leeftijd, geboorteland of nationaliteit, en arbeidshandicap (tabel 1).

Aangezien zoveel mogelijk mensen aan het werk krijgen een beleidsdoelstelling is, zoomen we ook in op de personen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn, de niet-direct inzetbaren. Dit zijn inactieven van wie een gedeelte mits een aantal structurele aanpassingen of de nodige aanmoediging op termijn potentieel ook inzetbaar kunnen worden. In tabel 1 bekijken we de grootste groepen binnen de niet-direct inzetbaren van naderbij. Het gaat om de arbeidsongeschikten en inactieven die huishoudelijke taken vervullen omwille van andere reden dan gebrek aan of te dure opvang. De studenten laten we buiten beschouwing aangezien we kunnen veronderstellen dat zij zich na afronding van hun studies snel zullen aanbieden op de arbeidsmarkt. De overgrote meerderheid van de personen binnen deze laatste groep is jonger dan 30 jaar.

Indien we de verschillende groepen met potentiële arbeidsreserve opdelen naar geslacht zien we dat vrouwen vaak oververtegenwoordigd zijn. Dit is niet verwonderlijk aangezien zij, ondanks de enorme inhaalbeweging van de laatste decennia, nog steeds een lagere werkzaamheidsgraad laten optekenen dan de mannen. Er is zo nog relatief meer bewegingsruimte bij hen. In 1983 was 40,3% van de 20- tot 64-jarige vrouwen aan het werk in Vlaanderen, wat aangroeide tot 67,7% in 2016. Bij de mannen zien we de omgekeerde beweging. Ze begonnen in 1983 met een veel hogere werkzaamheidsgraad (80,5%), maar verloren doorheen de jaren terrein om zo in 2016 op een werkzaamheidsgraad van 76,3% te stranden. We mogen hierbij niet uit het oog verliezen dat de gestage toename van werkende vrouwen gepaard is gegaan met een forse stijging van het aandeel deeltijdwerk. Waar in 1983 nog 18,5% van de werkende 20- tot 64-jarige vrouwen in Vlaanderen een deeltijdse baan uitoefende, zagen we tegen 2016 meer dan een verdubbeling (43,4%). Bij de mannen was er eveneens een sterke stijging van 1,7% in 1983 naar 9,3% in 2016, maar hun aandeel deeltijds werkenden blijft nog steeds beduidend minder uitgesproken dan bij de vrouwen.

We vinden vrouwen dan ook relatief vaker terug bij de groep ondertewerkgestelden dan in de doorsnee

beroepsbevolking. Zowat twee op de drie personen bij de ondertewerkgestelden waren in 2016 vrouw (65,1%), terwijl binnen de beroepsbevolking minder dan een op twee van het vrouwelijk geslacht was (46,5%). Vrouwen treffen we voornamelijk aan bij de deeltijds werkenden die meer uren willen werken. Meer dan de helft (59,6%) van deze groep gaf aan dat ze geen voltijdse job vonden of dat de job die ze wensten enkel deeltijds werd aangeboden. Daarnaast werkte zowat een op vier van de vrouwen (24,1%) deeltijds omwille van de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen, maar zouden ze dus eveneens liever meer uren willen werken. Het waren anno 2016 dus nog steeds vaker vrouwen die werkuren reduceerden om zo de combinatie werk en gezin mogelijk te maken. Mannen waren daarentegen frequenter ondertewerkgesteld omdat ze als voltijds werkenden een tijdelijke reductie van de arbeidsuren ervaarden. Zij zijn relatief vaker werkzaam in conjunctuurgevoelige sectoren en worden zo meer geconfronteerd met een reductie van de arbeidsuren bij een economische achteruitgang. Hun ondertewerkstelling is eerder van tijdelijke aard omwille van economische redenen.

Binnen de groep van de niet-beroepsactieven merken we eveneens een oververtegenwoordiging van vrouwen bij de andere inzetbare niet-beroepsactieven (63,3%). Ook hier spelen zorgmotieven een belangrijke rol. Nog meer inzetten op onder meer beter betaalbare kinderopvang kan een deel van hen helpen toe te leiden richting werk.

Bij de niet-direct inzetbaren nemen vrouwen met 97,5% een prominente plaats in bij de deelgroep van inactieven met als motief de vervulling van huishoudelijke taken omwille van andere redenen dan gebrek aan of te dure opvang. Als we een verdere opsplitsing maken naar leeftijd, stellen we vast dat bijna zes op de tien (58,4%) van deze vrouwen ouder is dan 50 jaar. Het is daarom mogelijk dat een behoorlijk deel van de niet-inzetbaren omwille van huishoudelijke taken al geruime tijd deze huishoudelijke rol heeft vervuld, en zo een vrij zwakke band heeft met de arbeidsmarkt. Op die manier lijkt een belangrijk gedeelte van deze groep moeilijker terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Anderzijds kan het zo ook deels om een uitdovende groep gaan. Toch zitten er binnen deze groep van niet-direct inzetbaren omwille van huishoudelijke taken

ook heel wat vrouwen uit jongere leeftijdsgroepen (25- tot 49-jarigen), waar eveneens het eerder traditionele rollenpatroon nog lijkt te spelen. De vraag stelt zich of hun huidige status eerder tijdelijk is, dan wel dat bepaalde prikkels hen richting arbeidsmarkt kunnen bewegen.

Wanneer we verschillende onderwijsniveaus differentiëren, zien we dat de laaggeschoolden (maximaal diploma tweede graad secundair onderwijs) de overhand nemen in alle groepen van de potentiële arbeidsreserve. Bij de actieve werklozen vertegenwoordigden ze 32,4%, in vergelijking met 16,0% in de beroepsbevolking. Meer dan de helft van hen was langer dan een jaar werkloos (59,8%). Van de latente arbeidsreserve was een vergelijkbaar aandeel (31,0%) laaggeschoold. Een deel van deze laatste categorie bood zich (voorlopig) niet aan op de arbeidsmarkt, omdat ze ervan uitgaan niet over de juiste vaardigheden of kwalificaties te beschikken. Ook bij de andere inzetbare niet-beroepsactieven vinden we relatief veel laaggeschoolden terug (49,2%). Van deze groep laaggeschoolden percipieerde 83,8% zichzelf als werkloos. Desondanks vallen ze niet onder de officiële werklozen-categorie, omdat ze niet actief naar werk hebben gezocht en niet beschikbaar zijn om binnen de twee weken te starten. Om te voorkomen dat deze verschillende laaggeschoolde groepen de band met de arbeidsmarkt helemaal verliezen, kan een verder opleidings- en heroriënteringsbeleid op maat ondersteuning bieden. In het licht van verdere technologische ontwikkelingen en digitalisering, kan veroudering van vaardigheden zich immers versneld aandienen, waarbij deze laaggeschoolde profielen extra kwetsbaar lijken (Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017).

Bij de niet-direct inzetbaren zijn de laaggeschoolden ook ruim vertegenwoordigd. Bij het motief arbeidsongeschikt is 53,9% laaggeschoold, tegenover 22,6% in de totale bevolking op arbeidsleeftijd. Dit is niet zo verwonderlijk, aangezien veel leerlingen met een beperking komen uit het buso-onderwijs en de schoolbanken vaak vroegtijdig verlaten. Ook bij het motief huishoudelijke taken vormen laaggeschoolden met 47,5% veruit de grootste groep.

De middengeschoolden zijn hoofdzakelijk oververtegenwoordigd bij werkenden van wie de uren niet optimaal ingezet worden. Zo was 46,7% van de ondertewerkgestelden middengeschoold, tegenover

40,6% in de beroepsbevolking. De hooggeschoolden zijn het efficiëntst ingeschakeld op de Vlaamse arbeidsmarkt: ze zijn in alle groepen van de potentiële arbeidsreserve ondervetegenwoordigd in vergelijking met hun aandeel in de beroepsbevolking of de totale bevolking op arbeidsleeftijd.

Bij een opsplitsing naar leeftijdsgroepen merken we op dat vooral de jongeren oververtegenwoordigd zijn in de potentiële arbeidsreserve. In de totale bevolking op arbeidsleeftijd was 9,9% tussen de 20 en 24 jaar, terwijl deze leeftijdsgroep bij de ondertewerkgestelden 15,1% vertegenwoordigde. Jongeren komen onder meer door een gebrek aan ervaring en de juiste vaardigheden nog vaker in kwetsbare jobs terecht. Ook bij de actieve werklozen (18,7%) en de latente arbeidsreserve (19,6%) vinden we verhoudingsgewijs meer jongeren terug. Heel wat jongeren stellen hun intrede op de arbeidsmarkt uit omdat ze hun kansen op de arbeidsmarkt negatief inschatten. Het gaat hier over ontmoedigde werklozen.

Als we inzoomen op de 50-plussers in tabel 1, dan leiden we in eerste instantie af dat ze oververtegenwoordigd zijn bij de andere inzetbare niet-beroepsactieven. Ze vertegenwoordigden in 2016 56,3% van deze categorie, wat het dubbele is van hun algemeen aandeel van 28,7% in de beroepsbevolking. Het ging voornamelijk over 50-plussers die zichzelf als werkloos beschouwden maar niet aan de vereiste criteria voldeden om als ILO-werkloos bestempeld te worden. Ook bij de niet-direct inzetbaren zijn de 50-plussers goed vertegenwoordigd. Bij de arbeidsongeschikten was precies zes op de tien ouder dan vijftig jaar. We kunnen uit de EAK-gegevens niet afleiden of zij al geruime tijd arbeidsongeschikt zijn, of dat zij eerder recent in dit statuut zijn terechtgekomen. Een verdere uitdieping van de gegevens leert echter wel dat een beperkt deel van deze arbeidsongeschikte 50-plussers aangeeft dat zij mits de nodige ondersteuning – zoals aanpassing van het soort taken of de hoeveelheid werk, hulp bij verplaatsing van, naar of op het werk, aangepaste uitrusting, of hulp van collega's – toch actief zouden kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt. Het is niet mogelijk om uit de gegevens te achterhalen hoe groot deze ondersteuning zou moeten zijn. De grootorde van de gevraagde ondersteuning zal echter wel bepalen of werkgevers met beperkte of relatief grote inspanningen aan deze vraag kunnen

voldoen. Verder inzicht in deze thematiek is nodig (bijvoorbeeld via andere databronnen of surveybevragingen), om een voldoende genuanceerd beeld te krijgen van de drempels en nodige oplossingen om werkwillige arbeidsongeschikten te kunnen reintegreren op de arbeidsmarkt.

De indeling naar geboorteland toont aan dat personen geboren buiten de EU in alle groepen van de potentiële arbeidsreserve oververtegenwoordigd zijn. Bij de actieve werklozen omvatten ze 24,6%, tegenover 8,6% in de totale bevolking op arbeidsleeftijd. Dat de personen geboren buiten de EU een grotere achterstand hebben op de arbeidsmarkt komt duidelijk naar voor als we kijken naar de werkloosheidskloof. Deze kloof bedroeg 4,2 in 2016. Dit betekent dat de werkloosheidsgraad van personen geboren buiten de EU ruim vier keer hoger lag dan die van personen geboren in een EU-land. Daarenboven was 51,6% van deze groep al langer dan een jaar werkloos. De arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond loopt moeizaam. Vaak bouwen ze al een achterstand op tijdens het onderwijs en blijft dit hen achtervolgen in hun verdere loopbaan (Unia, 2018). Aangezien volgens berekeningen van de Verenigde Naties de nettomigratie in België nog verder zou toenemen tot 2020 (United Nations, 2015), is dit een groep waar blijvend op moet ingezet worden. Ook bij de latente arbeidsreserve en de andere inzetbare niet-beroepsactieven vertegenwoordigen de personen geboren buiten de EU met respectievelijk 28,0% en 21,8% een aanzienlijk groter deel dan hun aandeel in de totale bevolking (8,6%). Een deel ervan is ontmoedigd, studeert nog of neemt de opvang van de kinderen voor zijn rekening, maar ook andere motieven, specifiek voor deze groep, kunnen een rol spelen.

Het aandeel van personen geboren buiten de EU ligt eveneens beduidend hoger (28,8%) bij de groep van niet-direct inzetbaren met motief vervulling van huishoudelijk taken, in vergelijking met hun aandeel in de totale bevolking op arbeidsleeftijd (8,6%). De traditionele rolverdeling tussen mannen en vrouwen kan een verklaring bieden voor dit verschil. Bij de personen geboren in een EU-land lijkt het eerder om een uitdovend fenomeen te gaan, aangezien het hier voornamelijk vrouwelijke 50-plussers betreft die mogelijk al geruime tijd deze huishoudelijke taken verrichten. 71,9% van

deze vrouwen was 50 jaar of ouder. Bij personen geboren buiten de EU vinden we ook hoofdzakelijk vrouwen terug, maar gaat het in 58,3% van de gevallen over vrouwen binnen de leeftijdscategorie van 30 tot 49 jaar. Bij een opdeling naar nationaliteit komen dezelfde bevindingen naar boven.

Ten slotte gaan we na in welke mate personen die hinder ervaren door een handicap, aandoening of ziekte in de verschillende groepen van de arbeidsreserve terugkomen. Het gaat hier over mensen die vermelden dat zij gezondheidsproblemen hebben en daardoor moeilijkheden ervaren in hun dagelijks leven en/of in verband met hun werk. Ze bestempelen zichzelf als een persoon met een arbeidshandicap. Personen met een arbeidshandicap komen ten opzichte van hun proportie in de totale bevolking (14,9%) vaker voor bij de latente arbeidsreserve (23,5%) en andere inzetbare niet-beroepsactieven (29,4%). Een deel van hen kan ondergebracht worden bij de ontmoedigde werklozen. Ze ervaren te veel barrières op de arbeidsmarkt en hebben de hoop op een job opgegeven. Er wordt vanuit het beleid en binnen bepaalde organisaties al ingezet op een reeks organisatorische (jobbegeleiding, vervoer, enzovoort), fysieke (computervoorzieningen, aangepaste werkplek en gereedschap, enzovoort) en financiële voorzieningen (Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), tussenkomst verplaatsingskosten, tolkuren, enzovoort) om personen met een arbeidshandicap gemakkelijker toe te laten tot de arbeidsmarkt. Recent gaat ook meer aandacht naar de rol die technologie kan hebben in het toegankelijk maken van werk voor deze personen (Technopolis Group/SEOR, 2017). Denk hierbij aan de mogelijkheden van artificiële intelligentie, (sociale) robotassistenten, spraakgestuurde apparatuur, digitale assistent, enzoverder. De Technopolis Group/SEOR (2017) heeft in Nederland een interessante maatschappelijke kosten-batenanalyse gemaakt van nieuwe technologische voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking en heeft gekeken naar het potentiële bereik. Zij besluiten dat naarmate een technologie meer complementair of 'nieuw' is ten aanzien van bestaande technologieën, de kans groter wordt dat personen die nu nog niet kunnen werken ook kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Technologische ontwikkelingen kunnen ook helpen om de mate van een beperking te reduceren, waardoor deze personen meer uren kunnen werken en minder afwezig zijn omwille van ziekte.

De overgrote meerderheid van de personen met een arbeidshandicap bevindt zich bij de niet-direct inzetbaren, en meer specifiek bij de arbeidsongeschikten. Een beperkte minderheid van hen geeft aan dat ze mits de nodige ondersteuning nog zouden kunnen werken. Het grootste deel stelt met andere woorden niet meer in staat te zijn betaalde arbeid te verrichten. Deze personen lijken nog erg moeilijk inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt.

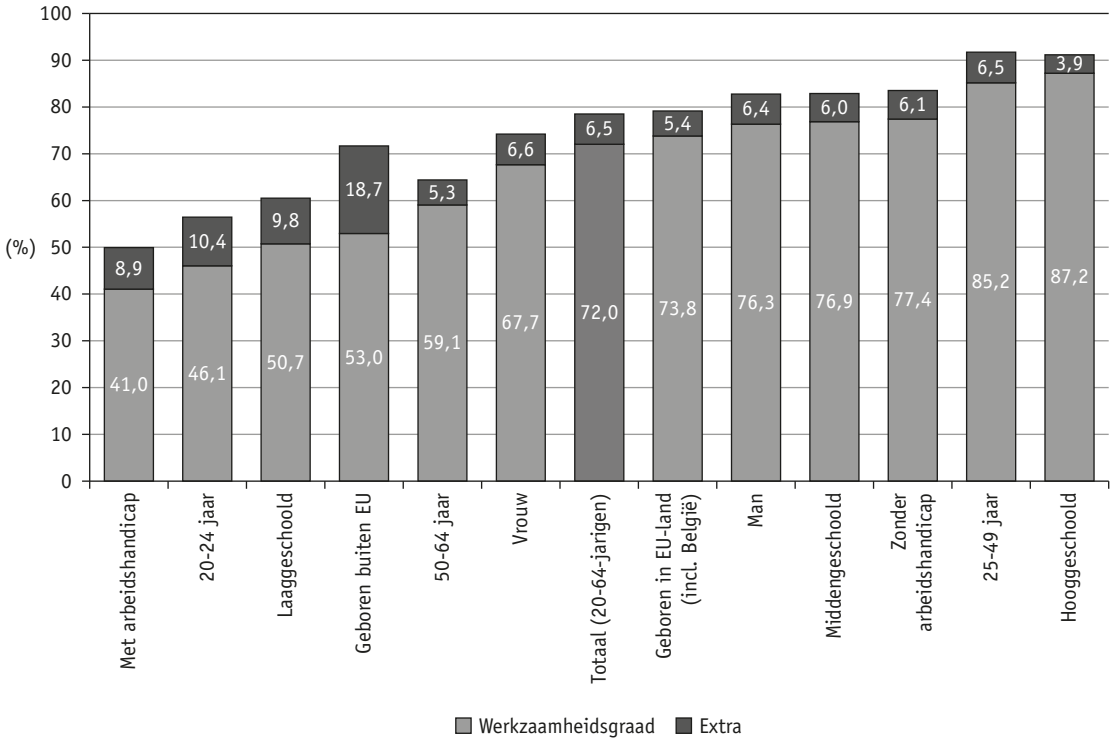
Mogelijke werkzaamheidsgroei

Uit figuur 1 hebben we afgeleid dat Vlaanderen beschikt over potentiële arbeidskrachten bovenop de reeds aanwezige actieve werklozen. Mits bijkomende faciliteiten of gerichte ondersteuning kunnen zij in de toekomst potentieel ingezet worden op de arbeidsmarkt. In figuur 2 gaan we na hoe sterk de werkzaamheidsgraad kan toenemen indien we erin slagen de latente arbeidsreserve en de andere inzetbare niet-beroepsactieven aan de slag te krijgen. Dit zijn de groepen met het grootste potentieel om richting arbeidsmarkt toegeleid te worden. We stellen vast dat de werkzaamheidsgraad van 72,0% anno 2016 zou kunnen stijgen naar 78,5%. Hiermee zouden we ruimschoots de Europese 2020-doelstelling van 76% behalen voor Vlaanderen en zouden we eensklaps bij de koplopers van het Europese peloton terechtkomen. Uiteraard is dit een hypothetische oefening, maar het geeft weer hoeveel winst er te halen valt indien we de personen met nog een zekere band met de arbeidsmarkt sterker kunnen integreren richting werk.

Vooral bij de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt lijkt er veel progressiemarge. Deze groepen hebben een lagere werkzaamheidsgraad dan gemiddeld en zijn oververtegenwoordigd in de potentiële arbeidsreserve, wat maakt dat er bij hen nog veel groei mogelijk is. Zo kenden de personen geboren buiten de EU in 2016 een werkzaamheidsgraad van 53,0%. Dit cijfer neemt met ruim een derde toe indien uit de potentiële arbeidsreserve alle personen geboren buiten de EU aan de slag zouden gaan (+18,7 procentpunten). Ook bij de jongeren, laaggeschoolden en personen met een arbeidshandicap is nog heel wat groeimarge. Bij de hooggeschoolden is er daarentegen niet veel progressiemarge meer. Deze groep wordt het effectiefst ingezet op de arbeidsmarkt. Op basis van

Figuur 2.

Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheids groei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve, opgesplitst naar sociodemografische kenmerken (Vlaanderen, 2016)



Noten: Voor de opsplitsing naar onderwijsniveau wordt de bevolking van 25 tot 64 jaar bekeken, omdat jongeren hun studies doorgaans nog niet hebben afgerond. Voor alle andere groepen gaat het om de 20- tot 64-jarigen

Bron: Statbel – EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

de potentiële arbeidsreserve kunnen we de werkzaamheidsgraad daar nog verhogen met 3,9 procentpunten.

Besluit

De Vlaamse arbeidsmarkt staat voor een grote uitdaging. De werkzaamheidsgraad bedroeg bij de 20-tot 64-jarigen in 2016 72,0% in Vlaanderen, of vier procentpunten onder de EU 2020-doelstelling van 76%. Met deze werkzaamheidsgraad scoort Vlaanderen net boven het EU-gemiddelde, maar beduidend lager dan bijvoorbeeld buurlanden Nederland en Duitsland. In deze studie gingen we na waar we binnen de Vlaamse bevolking nog potentiële werkkrachten kunnen vinden die de werkzaamheidsgraad verder kunnen ophogen en zo ook aan

de olopende vraag naar werkenden kunnen tegemoetkomen. De traditionele groep van de arbeidsreserve, de actieve werklozen, omvat met 134 400 personen (en 3,5% van de bevolking) een eerste in te zetten aandeel. De groep inactieven is met 931 800 personen (24,4% van de bevolking) beduidend omvangrijker, en verbergt volgens onze analyses ook nog potentieel dat verder kan worden aangeboord. Zowat 113 000 personen vinden we volgens de officiële statistieken weliswaar terug bij de niet-beroepsactieven, maar zijn toch de band met de arbeidsmarkt niet helemaal verloren. Het gaat bijvoorbeeld om mensen die willen werken en beschikbaar zijn, maar toch niet actief zoeken naar een baan omdat ze de hoop hebben opgegeven, niet over de juiste kwalificaties beschikken, geen werk in de nabije omgeving vinden, moeilijkheden hebben met de taal of denken dat ze te jong of te

oud zijn. Anderen zien zichzelf wel als werkend of werkloos, ook al zijn ze het niet volgens de strikte ILO-definitie. Nog anderen zijn voorlopig niet werkend omdat ze geen (betaalbare) opvang vinden die ondersteuning biedt bij de zorg voor de kinderen of andere afhankelijke personen. Daarnaast zijn 118 700 personen ondertewerkgesteld. In tegenstelling tot de voorgaande groepen zijn ze al aan het werk en moeten ze dus niet meer geactiveerd worden, maar voor hen er is wel nog ruimte om meer uren te presteren.

Onze meer gedetailleerde analyses gaven aan dat meer kwetsbare groepen vaak opduiken in de verschillende categorieën van de arbeidsreserve. Vrouwen zijn voornamelijk oververtegenwoordigd bij de ondertewerkgestelden en bij de andere inzetbare niet-beroepsactieven. Zorgmotieven spelen in beide groepen een belangrijke rol, wat betekent dat we moeten blijven inzetten op betere en betaalbare opvang. De laaggeschoolde profielen komen ook ruim aan bod in de (potentiële) arbeidsreserve. Veel laaggeschoolden hebben omwille van diverse redenen nog nauwelijks een band met de arbeidsmarkt. Om te voorkomen dat ze helemaal van de radar verdwijnen, is er verder nood aan een opleidings- en heroriënteringsbeleid afgestemd op deze doelgroep. Ook leeftijd speelt een rol in de samenstelling van de arbeidsreserve. Afhankelijk van de groep komen jongeren of 50-plussers meer voor dan hun aandeel in de beroepsbevolking. Een eerste zorg daarbij is de alsmear latere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt door de olopende tijd die ze nodig hebben om hun diploma te halen. Daarnaast zijn ook heel wat jongeren ontmoedigd, omdat ze hun kansen op de arbeidsmarkt (te) negatief inschatten. Ook bij de 50-plussers zit er nog arbeidspotentieel verscholen. Ze zien zichzelf vaak als werkloos, maar voldoen niet aan de strenge ILO-definitie of geven aan dat ze arbeidsongeschikt zijn. De arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond verloopt eveneens moeizaam. Een aanzienlijk deel van hen is bereid om te werken, maar raakt desondanks niet aan een job. Anderzijds speelt de traditionele rolverdeling ook nog een belangrijke rol bij deze groep, waardoor vrouwen met een geboorteland buiten de EU zich vaker toeleggen op huishoudelijke taken en zich om die reden (voorlopig) niet aanbieden op de arbeidsmarkt. Personen met een arbeidshandicap komen vooral voor in de inactieve groepen die we

onderscheiden, zoals de latente arbeidsreserve, de andere inzetbare niet-beroepsactieven en de arbeidsongeschikten. Mits de nodige aanpassing van het werk kan een deel van hen terug naar de arbeidsmarkt worden geleid. Op basis van de EAK-data kunnen we echter niet achterhalen hoe groot zo een aanpassing zou moeten zijn, zodat we de grootorde van de benodigde inspanning niet kunnen inschatten.

Deze studie biedt een eerste zicht op waar er arbeidsreserve aanwezig is op de Vlaamse arbeidsmarkt. De analyses zijn uitgevoerd aan de hand van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). We konden hiermee verschillende groepen met arbeidspotentieel onderscheiden en enkele sociodemografische kenmerken van deze groepen in kaart brengen. Toch is het via deze bron niet volledig te achterhalen wat de precieze drempels zijn die de onderscheiden groepen ervaren en hoe zij optimaal naar de arbeidsmarkt kunnen worden geleid. Een combinatie van survey- en kwalitatief onderzoek lijkt een noodzakelijke verdere stap om deze inzichten te verwerven.

Michelle Sourbron
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk

Bibliografie

- Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). *Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050* (Werk.Rapport 2017 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA – KU Leuven.
- Technopolis/SEOR. (2017). *De kansen van technologie voor inclusie. Verkenning van kosten en baten van nieuwe technologie als voorziening voor mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam/Rotterdam.
- Theunissen, G., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt?* (Werk.Focus 2018 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk.
- Unia. (2018). *Diversiteitsbarometer Onderwijs*. Brussel: Unia, Interfederaal Gelijkekansen centrum.
- United Nations. (2015). *World population prospects. The 2015 revision. Volume II: Demographic profiles*. New York: United Nations.