

# De visie op krapte-uitdagingen volgens vakbonden ACLVB, ACV en ABVV

Justine Scholiers - ACLVB

Maarten Gerard - ACV

Caro Van der Schueren - ABVV

## ABSTRACT

De arbeidsmarkt trekt sneller aan dan initieel verwacht, gedreven door verhoogde consumptie, maar de arbeidsmarktkrapte wordt op termijn vooral gedreven door demografische evoluties. Het confronteert ons met de vaststelling dat bepaalde profielen niet (meer) aan bod komen. De krapte is een opportuniteit om de uitdaging aan te gaan en tot een nieuw evenwicht te komen.

Om de arbeidsmarkt in een nieuwe plooi te leggen, dient er meer aandacht te zijn voor drie kenmerken die dusver te weinig aandacht krijgen: een competitief en transparant aanbod, een motor op (sociale) innovatie en aandacht voor kwaliteit.

De krapte geeft (potentiële) werknemers keuzes op de arbeidsmarkt. Om hen op de arbeidsmarkt te trekken is betere, meer transparante informatie nodig, niet alleen over loon, maar ook over leer-, doorstroom- en ondersteuningsmogelijkheden. Tegelijk zullen bepaalde functies ook moeten aangepast worden op vlak van verloning om een correcter beeld te geven van hun maatschappelijke waarde en aandeel in de productiviteit. De krapte kan ook een motor zijn op sociale innovatie, waarbij er meer wordt nagedacht over de werkorganisatie zelf, zowel voor het integreren van atypische profielen als het beter organiseren van het werk. Ten slotte moet er meer aandacht zijn voor de kwaliteit van de arbeid. Wanneer mensen uitvallen is dit een dubbel verlies, zowel voor de persoon in kwestie, als voor de gemaakte investeringen vanuit de samenleving. Werkbaar werk moet centraal staan en mag niet vrijblijvend worden ingevuld.

Bedrijven schreeuwen moord en brand en ook de overheid heeft er de mond vol van. Vacatures geraken niet of amper ingevuld en het aantal beschikbare werkzoekenden daalt maand na maand. Het lijkt wel alsof we post-COVID opeens worden geconfronteerd met een gloednieuw gevaar: de krappe arbeidsmarkt. De arbeidsmarktkrapte is echter geen nieuw fenomeen. De demografische evoluties speelden al langer, waarbij de arbeidsmarkt wordt geconfronteerd met een stijgende vervangingsvraag (gelinkt aan de uittrede van de babyboomgeneratie). We gingen de COVID-19-crisis in met een historisch lage werkloosheidsgraad. Onder andere door de verschillende steunmaatregelen en het stelsel van tijdelijke werkloosheid bleef de arbeidsmarkt en de tewerkstelling grotendeels bespaard van de verwachte coronaramp. Onze economie herstelt sneller dan verwacht en zat eind 2021 boven het precoronaniveau. Ondanks de oorlog in Oekraïne gaat de Nationale Bank van België voor 2022 uit van een verdere groei van 2,6%. Voorspellen is een onzeker beroep, maar de combinatie van demografie, opgebouwde reserves en buffers bij ondernemingen tijdens de coronacrisis, maken het waarschijnlijk dat de arbeidsvraag ook de komende jaren niet snel drastisch zal terugvallen.

Intussen boemt de (Vlaamse) vacaturemarkt. De werkloosheid neemt af en loontrekkende arbeid zit in de lift. Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met heel wat mensen die, omwille van diverse redenen, niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Het behoeft geen ingewikkelde rekensom om tot de conclusie te komen dat vacatures bijgevolg moeizaam worden ingevuld.

Met de steeds kleiner wordende groep werkzoekenden komt de groep van niet-beroepsactieven ook steeds prominenter in beeld. En hoewel er zeker nog heel wat arbeidspotentieel beschikbaar is in die grote groep, zou het te simplistisch zijn om hen met een vriendelijke doch dwingende ondertoon naar de arbeidsmarkt te leiden, zonder dat diezelfde arbeidsmarkt onderworpen wordt aan een kritische reflectie. Als een aanzienlijk deel van de bevolking niet (meer) actief is op de arbeidsmarkt, wat zegt dat dan over de openheid van onze arbeidsmarkt zelf? Hebben we het ons in de voorbije jaren niet te gemakkelijk gemaakt door in te zetten op de VIP-tickets in plaats van het verhogen van de capaciteit van het stadion?

Om de arbeidskrachte het hoofd te bieden is het daarom tijd dat de arbeidsmarkt zichzelf heruitvindt. Of beter, dat we erkennen dat een aantal eigenschappen die we, al dan niet terecht, associëren met een marktwerking, ook vertaald moeten worden naar de arbeidsmarkt: een competitief en transparant aanbod, een motor op (sociale) innovatie en aandacht voor kwaliteit.

De krapte maakt de matching tussen vraag en aanbod niet eenvoudig, maar brengt tegelijkertijd wel terug een evenwicht in verhoudingen. Centraal staat de vraag hoe we betaald werk opnieuw aantrekkelijk kunnen maken voor potentiële werknemers. We spreken hier niet over de fameuze jobbonus als zogenaamde activerende maatregel, maar over een shift van werknemers op maat van de arbeidsmarkt naar een arbeidsmarkt op maat van werknemers. We geloven dan ook oprecht dat de huidige arbeidskrapte een opportuniteit kan zijn om de arbeidsmarkt op een positieve manier te heroriënteren door de onderhandelingspositie van (potentiële) werknemers te herstellen, vooral voor de groep in preciaire arbeidsomstandigheden en sectoren. Het zet werkgevers, maar ook de samenleving voor de spiegel en laat nadenken over de waarde van werk. Het dwingt tot een betere verloning van maatschappelijk relevante taken zoals zorg en onderwijs en een eerlijkere verdeling van opbrengsten uit verhoogde productiviteit. Er zijn voldoende studies die aantonen dat werknemers daar de laatste twintig jaar niet de vruchten van hebben kunnen plukken. Tegelijk toont de krapte ook de reden om een ander marktgegeven scherp te stellen, namelijk transparante informatie over arbeidsvoorwaarden, maar ook over uitval, opleiding en doorstroommogelijkheden. Asymmetrische informatie is een typisch voorbeeld van marktfalen bij het zoeken naar werk. Door veel duidelijker te communiceren over voorwaarden, verwachtingen en mogelijkheden zijn betere uitkomsten mogelijk.

Er zal echter meer nodig zijn dan een herijking van de onderhandelingspositie tussen werkgevers en werknemers. Eén van de grote uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden, is de mismatch tussen het aanbod (namelijk de werknemers, hun competenties en hun noden) enerzijds én de gevraagde profielen en competenties anderzijds. De snel veranderende technologische (r)evoluties hebben de vraag naar complexere competenties en vaardigheden en flexibelere profielen alleen maar doen toenemen. Werknemers doen vaak meer, sneller en met minder collega's, maar in veel gevallen zijn de basisprocessen en aanpak zelf amper gewijzigd.

Als we de krapte willen temperen, moet de arbeidsmarkt ook een motor van sociale innovatie zijn. Al te vaak blijft de zoektocht naar arbeidskrachten steken in de zoektocht naar de witte raaf met een hele waaier aan scholing en competenties, die alleen maar toeneemt bij elke technologische verandering. Ook voor jobs waarvoor geen bijzondere diplomaverenisten noodzakelijk zijn, kijken werkgevers naar hoger opgeleiden. De werkzaamheidsgraad van hooggeschoolden tikt jaar na jaar aan. Om iedereen te verzekeren van een job en de openstaande vacatures in te vullen moet het arbeidsmarktbeleid van de (nabije) toekomst ook opportuniteiten creëren voor (potentiële) lager- en middengeschoolde werknemers, met het oog op een duurzame tewerkstelling.

Dat vraagt een openheid voor het tewerkstellen van atypische profielen en het afstemmen van het arbeidsproces hierop. Begeleiding van niet-beroepsactieven en langdurig werkzoekenden, taalcoaching van anderstaligen, enzovoort. De instrumenten bestaan, maar worden nog veel te beperkt en fragmentair ingezet. In de arbeidsmarkt van de toekomst investeert de Vlaamse overheid volop in de VDAB om zo nog meer in te zetten op competentieversterking en begeleiding op de werkvloer voor de kwetsbaarste werkzoekenden.

Tegelijk moet de wijzigende arbeidscontext ook de nood aan levenslang leren op alle werkvloeren binnenbrengen. Niet alleen om up-to-date te blijven in een functie, maar ook om zich persoonlijk te ontwikkelen en mede daardoor interne dynamieken mogelijk te maken. Bedrijven kijken sneller naar extern talent dan het (h)erkennen van het potentieel dat ze al in huis hebben. Die gedeelde verantwoordelijkheid kan maar worden ingevuld door op de werkvloer mensen voldoende ruimte te geven om noden en keuzes in kaart te brengen. Advies en coaching van en door collega's op de werkvloer, die de rol van leercoach, opnemen, is volgens ons cruciaal. Het effectief opnemen van opleiding moeten we stimuleren door sterke incentives te creëren voor (potentiële) werknemers. Al mogen we ook verwachten dat werkgevers, als eerste belanghebbenden, zelf de eerste investeerder zijn in het potentieel van hun eigen werknemers. Het is hun verantwoordelijkheid te investeren in opleidingsplannen met het oog op instroom, doorstroom en retentie van werknemers.

De laatste component van een betere arbeidsmarktwerking is een versterking van de kwaliteit van arbeid. De afgelopen decennia is de werkdruk aanzienlijk gestegen. Flexibele en onzekere contracten zijn intussen toegenomen. Specifiek voor de kortgeschoolden zijn de jobs er niet beter op geworden. Het aandeel kwalitatieve kortgeschoolde jobs is afgenomen ten voordele van een stijging van minder kwalitatieve kortgeschoolde jobs.

Dat het met de werkbaarheid in Vlaanderen niet fantastisch gesteld is, bevestigde ook de werkbaarheidsmonitor (2019) van de Stichting Innovatie en Arbeid. Slechts een kleine helft (49,6%) van de Vlaamse werknemers gaf aan een werkbare job te hebben. Dit aandeel daalt nu al drie metingen op rij. De hoofdoorzaak is vooral aan werkstress gerelateerd. Meer dan één op drie kampt met psychische vermoeidheidsproblemen. Met dergelijke cijfers hoeft het dan ook niet te verbazen dat het aantal langdurige zieken jaar na jaar toeneemt.

Wat betreft de impact van COVID-19 op de werkbaarheid moeten we nog even wachten op de eerstvolgende werkbaarheidsmonitor. Al kunnen we wellicht wel zeggen dat de COVID-19-pandemie de nood aan kwalitatieve jobs én aan werkbaar werk op scherp heeft gesteld. Sinds de uitbraak van het COVID-19-virus is één op de vijf werknemers minder positief over het werk. Uit een recente studie van KU Leuven en interimbureau Tempo-team blijkt dat werknemers minder werkplezier hebben, meer stress ervaren en het gevoel hebben dat hun mentaal en fysiek welzijn is verminderd. De COVID-19-crisis heeft bestaande ongelijkheden versterkt. Er tekent zich een soort welzijnskloof af, waarbij werknemers in een precaire sociaal-economische status of werknemers met achterliggende gezondheidsaandoeningen (nog) slechter af zijn na de pandemie. Nog meer dan vroeger moeten we inzetten op een gerichte aanpak, op een concrete strategie en op preventie, om het algemeen welbevinden en welzijn van alle werknemers te verhogen en de werkbaarheid van de jobs te garanderen. Werkgevers, maar evengoed collega's, arbeidsartsen en externe preventiediensten moeten in staat zijn tijdig te ageren en te interveniëren wanneer stress op de werkvloer ziekmakend dreigt te worden. Als we niet willen overspoeld worden, moeten we zorgen dat we de kraan dichtdraaien, in plaats van te ruziën over wie de boel moet opdweilen. We kunnen het ons eigenlijk niet meer veroorloven dat er niet op elke werkplek verplicht meer aandacht is voor werkbaar werk. Zo niet is de inzet op een verhoogde instroom op de arbeidsmarkt verloren moeite.

De huidige arbeidsmarktkrapte biedt overigens ook mogelijkheden aan de werkgever om werkstresspreventie en initiatieven gericht op het verbeteren van het welzijn van de werknemer als onderdeel van aantrekkelijke loon- en arbeidsvoorwaarden naar voren te schuiven in de strijd om talent.

Het vooruitzicht van werkbaarder werk geeft aan langdurig zieken een toekomst om opnieuw als volwaardige werknemer aan de slag te gaan. Het oprichten van een werkbaarheidsfonds, beheerd door werkgevers- en werknemersorganisaties, kan bijdragen tot het vermijden van uitval. Vanuit dit fonds kunnen initiatieven, die de onderneming en sector overstijgen, gefinancierd worden die bijdragen aan het significant verhogen van de werkbaarheid.

De krapte biedt mogelijkheden voor de arbeidsmarkt om een betere versie van zichzelf te worden. Het kan een versnelling zijn op het vlak van levenslang leren, opleiding en vorming, werkbaar werk en het verbeteren van het algemeen welzijn. Bovendien biedt het ook mogelijkheden aan werknemers om betere en eerlijkere loon- en arbeidsvoorwaarden af te dwingen. Het omgaan met een snel veranderende arbeidsmarkt vereist een goed uitgewerkt retentiebeleid en een competitieve verloning, zodat het reeds tewerkgestelde personeel ook effectief aan de slag blijft en de werkgever zich profileert als aantrekkelijk bedrijf, ook voor werknemers uit de bredere arbeidsreserve.

De arbeidsmarkt van de toekomst waarbij we de uitdagingen van de arbeidsmarktkrapte kunnen omzetten in echte mogelijkheden, heeft zeker een kans op slagen. Het zal hoogstwaarschijnlijk wat moed vergen om, allen (het beleid, de sociale partners en de intermediairs) met de nodige zelfreflectie en een open vizier, het welzijn en het welbevinden van de werknemers en de economische realiteit van de werkgevers evenwichtiger op elkaar af te stemmen. Dit momentum om voluit te gaan voor een arbeidsmarkt op maat van de (potentiële) werknemer kunnen en mogen we echter niet laten voorbij gaan.