

Waar kunnen we nog extra arbeidskrachten vinden in Vlaanderen?

De krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt neemt al enkele jaren toe. De vraag naar werknemers groeit, terwijl het aanbod van werkzoekenden afneemt. De voorbije decennia is Vlaanderen wel vaker geconfronteerd met periodes van krapte. De economische conjunctuur was steeds de drijvende factor. De spanning kent dit keer echter een meer structureel karakter als gevolg van een oplopende vervangingsvraag (zie **Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018**). Het wordt daarom alsmat belangrijker om een helder beeld te hebben van de potentiële arbeidsreserve. In deze Werk.Focus brengen we deze arbeidsreserve in kaart. Zo krijgen we een beeld van waar er potentieel nog extra arbeidskrachten te vinden zijn in Vlaanderen.

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/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 toenevende 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 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.

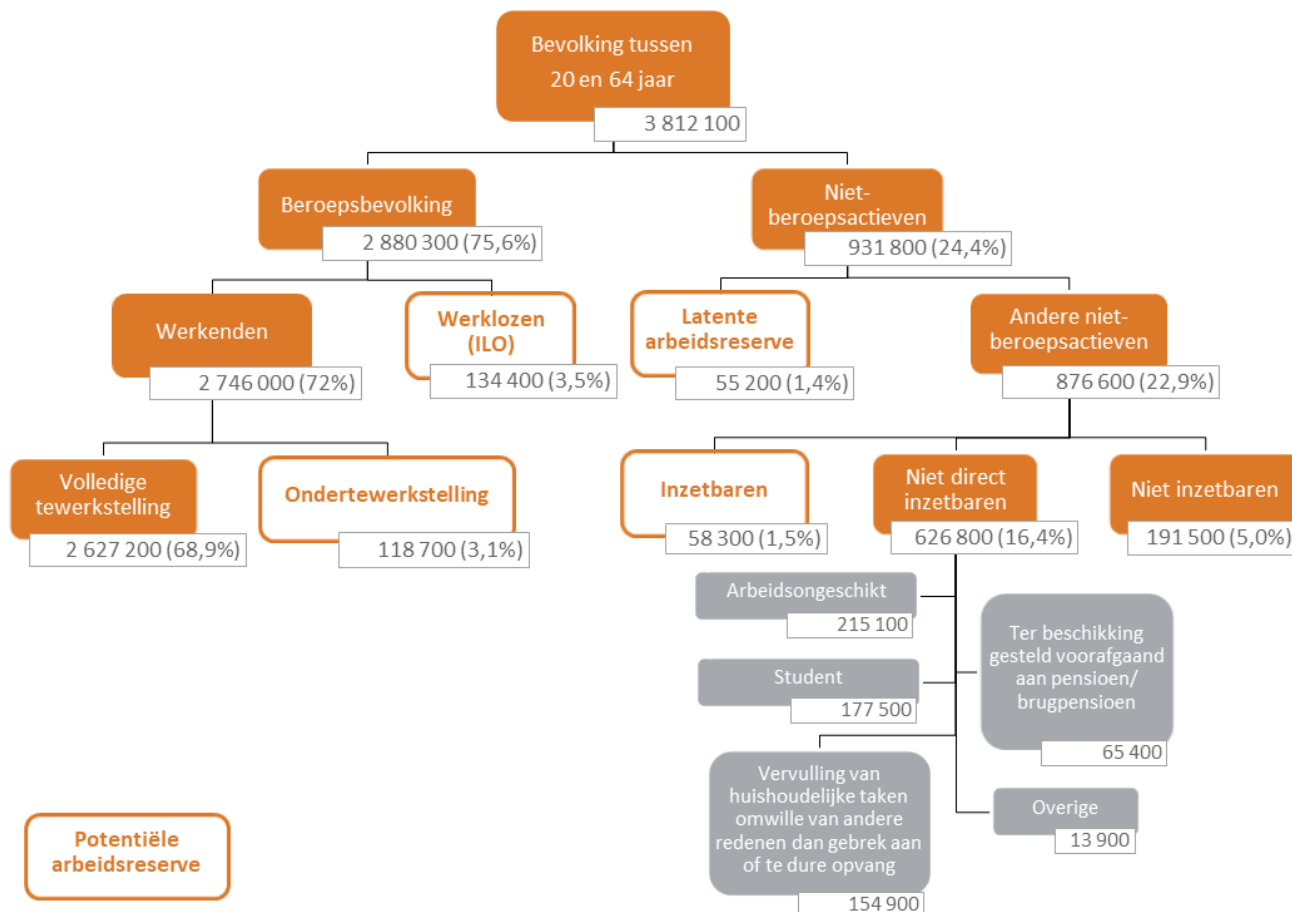
Daarnaast is er nog de groep *niet-direct inzetbaren*, van wie een gedeelte in de toekomst inzetbaar zou kunnen worden. Het gaat enerzijds om 177 500 studenten die zich na afronding van de studies actief op de arbeidsmarkt kunnen begeven. Tot deze groep behoren ook 215 100 personen die aangeven dat ze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

king 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 steeds meer van hen inzetbaar kunnen worden.

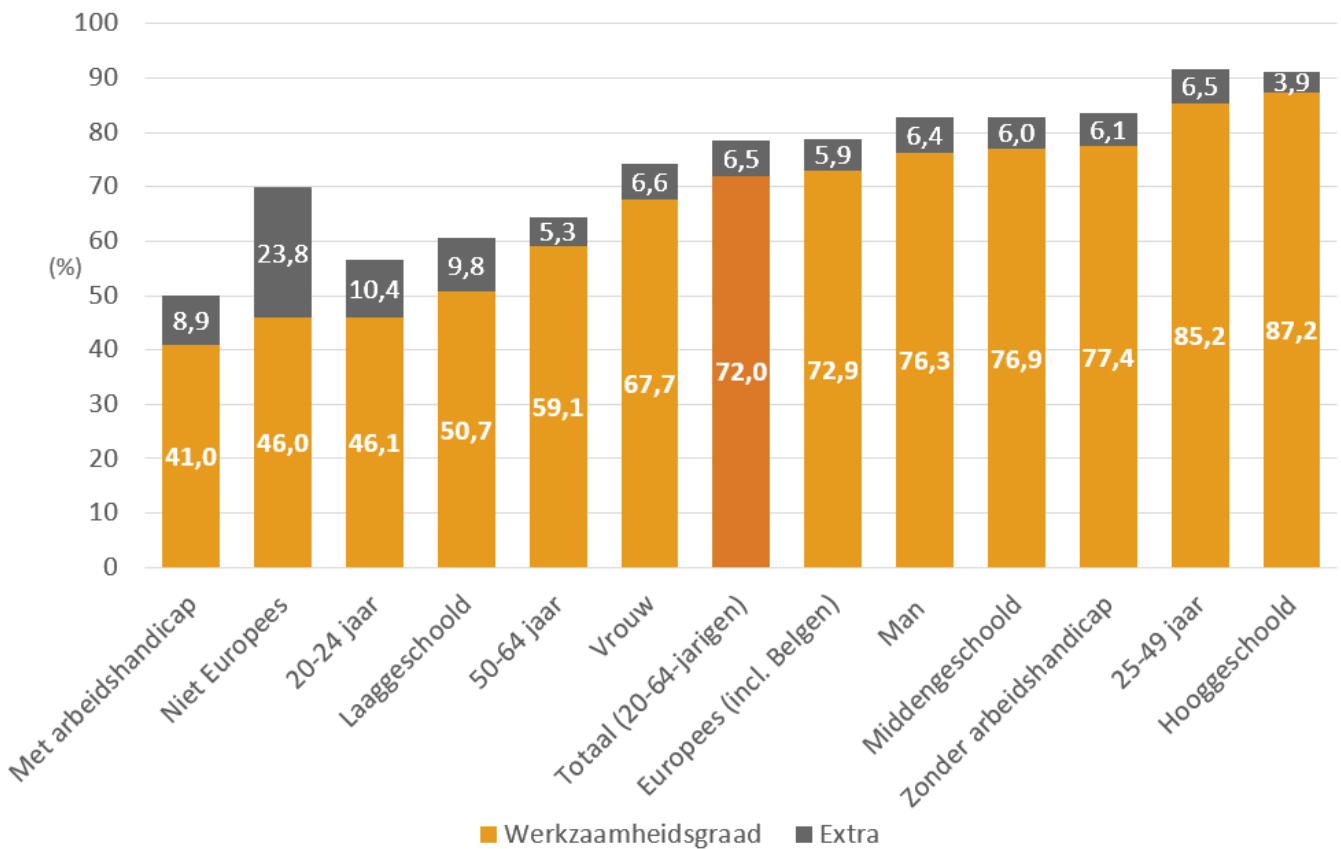
Binnen de andere niet-beroepsactieven is er ten slotte ook nog een groep *niet-inzetbaren*. Het gaat om personen die op (vervroegd) pensioen zijn.

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 zijn er deeltijds werkenden die meer arbeidsuren willen presteren en voltijds werkenden die omwille van economische edenen een tijdelijke reductie van de 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.

Figuur 1. Potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen, aantal en aandeel (%) van de bevolking tussen 20 en 64 jaar (2016)



Figuur 2. Werkzaamheidsgraad en mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de niet-werkende potentiële arbeidsreserve, opgesplitst naar socio-demografische kenmerken (Vlaanderen, 2016)



Noot: De niet-werkende potentiële arbeidsreserve omvat de werklozen, de latente arbeidsreserve en andere inzetbare niet-beroepsactieven.

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: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

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. Slagen we erin de latente arbeidsreserve en de andere inzetbare niet-beroepsactieven aan de slag te krijgen, dan zou de werkzaamheidsgraad van 72% anno 2016 kunnen stijgen naar 78,5%.

In figuur 2 gaan we na wat deze potentiële arbeidsreserve zou kunnen betekenen voor de werkzaamheidsgraad, opgesplitst naar een aantal socio-demografische kenmerken.

Vooral bij de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt lijkt er veel progressiemarge. Deze groepen hebben een lagere werkzaamheidsgraad dan gemiddeld, maar doordat ze oververtegenwoordigd zijn in de potentiële arbeidsreserve, is er nog veel groei mogelijk. Zo kenden personen met een niet-Europese nationaliteit in 2016 een werkzaamheidsgraad van 46%. Dit cijfer neemt met ruim de helft toe indien alle personen met een niet-Europese nationaliteit uit de potentiële arbeidsreserve aan de slag zouden gaan (+23,8 procentpunten). Ook bij de jongeren, laaggeschoolden en personen met een arbeidshandicap is nog heel wat groeimarge. Bij de hooggeschoolden is er daarentegen nog maar weinig progressiemarge. Deze groep wordt het effectiefst ingezet op de arbeidsmarkt. Op basis van de potentiële arbeidsreserve kunnen we de werkzaamheidsgraad daar nog verhogen met 3,9 procentpunten.

Besluit

Hoe kunnen we de vele openstaande vacatures ingevuld krijgen in de toekomst? In deze Werk.Focus gaven we een aanzet tot antwoord door een overzicht te geven van waar er potentieel nog arbeidskrachten te vinden zijn in Vlaanderen. Het probleem is dat de arbeidsreserve erg beperkt is in die groepen die traditioneel de *prime targets* zijn van de rekruteerders. Onder de Vlaamse hogeschoolen piekt de werkzaamheidsgraad nu al op het erg hoge niveau van 87,2%. Bij de 25- tot 49-jarigen prijkt Vlaanderen op een Europese recordhoogte van 85,2%, enkel Zweden doet beter met 85,8%. Onze favoriete vijvers zijn dus zo goed als leeggevist, nog voor de krimp in het arbeidsaanbod goed en wel op snelheid komt. Om de krapte het hoofd te bieden, zijn er inspanningen op vele fronten nodig. We mogen er daarbij niet van uitgaan dat het evenwicht tussen vraag en aanbod zich spontaan herstelt. We denken al snel dat de gaten wel gedicht zullen worden door productiviteitstoename bij medewerkers die we wél aan boord hebben. Maar die rek is niet eindeloos. We moeten beseffen dat we de krapte deels zelf creëren.

Door in werving en selectie de lat alsmaar hoger te leggen. Door hoge productiviteit te verwachten vanaf dag één, omdat we nu eenmaal *lean* (en dus *mean*) willen zijn. Door enkel open te staan voor witte raven. Door reëel aanwezige competenties te negeren omdat het diploma en de eerdere werkervaring niet volledig 'in lijn' zijn met wat we zoeken, wensen of eisen. Door vooral te kijken naar de talenten die we *zoeken* en veel minder te denken aan de talenten die kandidaten ons *bieden*. Door altijd maar in diezelfde vijver te vissen met alsmaar groter lok-aas, ook al is die bijna leeg. De macht der gewoonte. We creëren zo de strijd om talent waarvan we met zijn allen weer slachtoffer worden.

Michelle Sourbron
Sarah Vansteenkiste
Luc Sels
Steunpunt Werk

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: @SteunpuntWerk

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.