

Raming van de arbeidsreserve op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK)

Methodologie vanaf 2022

Michelle Sourbron

Sarah Vansteenkiste

STEUNPUNT
Werk

Vlamingenstraat 83 bus 3552 - 3000 Leuven

Steunpuntwerk@kuleuven.be

Inleiding

De Vlaamse arbeidsmarkt werd het voorbije jaar steeds krappere door een sterk oplopend aantal vacatures in combinatie met een aanhoudend dalende populatie werkzoekenden zonder werk op jaarbasis. Deze krapte op de arbeidsmarkt is al langere tijd merkbaar in Vlaanderen. De COVID-19-pandemie heeft voor een tijdelijke ontspanning van de arbeidsmarkt gezorgd, maar nadien piekte het tekort aan personeel als nooit tevoren (Van Impe, Scholiers, Vansteenkiste & De Smet, 2022). Tegelijk kunnen ook externe schokken zoals de huidige energiecrisis, stijgende inflatie, oorlog in Oekraïne en (dreigende) recessie onze economie en arbeidsmarkt onder druk zetten. Naast conjunctuur en economie spelen ook andere factoren een rol, zoals demografische, die de komende jaren een structurele druk zetten op de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing kennen we momenteel en ook de komende jaren een sterke uitstroom van 55-plussers uit de arbeidsmarkt. Bovendien bereikt de bevolking op arbeidsleeftijd, na decennialange toename, haar hoogtepunt en wordt door het Federaal Planbureau zelfs verwacht een stukje af te nemen in Vlaanderen. Het blijft daarom belangrijk om met een open vizier te kijken naar de bevolking op arbeidsleeftijd en de plaats die ze kunnen innemen op de Vlaamse arbeidsmarkt. En dit niet alleen vanuit een economisch verhaal. We vinden het vanuit het Steunpunt Werk belangrijk om dit te flankeren vanuit een positieve, inclusieve benadering van werk. Kwaliteitsvol werk brengt immers verschillende positieve effecten met zich mee. Het helpt om deel te nemen aan de maatschappij, vaardigheden te verwerven, een netwerk te ontwikkelen, vorm te geven aan de identiteit, enzoverder.

Om de arbeidsreserve in kaart te brengen wordt er traditioneel naar de actieve werklozen gekeken. Een persoon is volgens de internationaal gehanteerde ILO-definitie werkloos 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 werklozen vormen slechts een deel van het arbeidspotentieel binnen de Vlaamse bevolking. We wijzen er als Steunpunt Werk al langer op dat er ook binnen de werkende en de niet-beroepsactieve bevolking arbeidspotentieel verscholen zit (Vansteenkiste & Sourbron, 2020; Vansteenkiste et al., 2019). Ondanks dat bepaalde groepen in de bevolking niet beantwoorden aan het vooropgestelde profiel van een werkloze, hebben ze vaak toch veel karakteristieke gemeenschappelijk. Binnen de groep van niet-werkenden voldoen in 2021 maar liefst 841 300 individuen (21,9% van de beroepsbevolking) niet aan deze strenge definitie. Ze worden als niet-beroepsactieven beschouwd. In dit methodologisch rapport zoomen we in op de niet-traditionele groepen van de arbeidsreserve bij de werkenden en niet-beroepsactieven en de berekening van de potentiële werkzaamheidsgraad.

1 De bron Enquête naar de Arbeidskrachten

Om de arbeidsreserve in kaart te brengen, maken we gebruik van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), uitgevoerd door Statbel. De EAK is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Haar voornaamste doelstelling is de populatie op actieve leeftijd (vanaf 15 jaar) op te delen in drie groepen (namelijk werkende personen, werklozen en niet-beroepsactieve personen), en over elk van deze categorieën beschrijvende en verklarende gegevens te verstrekken. In 2021 werd de EAK grondig hervormd waardoor bepaalde groepen van de arbeidsreserve niet meer te repliceren zijn.¹ Daarenboven heeft ook Eurostat, het Europese bureau voor de statistiek, bepaalde definities gewijzigd. Doordat we zoveel mogelijk willen aansluiten bij de Europese definities en we gebonden zijn aan de mogelijkheden van de data, hebben we vanuit het Steunpunt Werk onze methodologie voor bepaalde groepen aangepast. Hierdoor zijn de data afwijkend van voorgaande tijdreeksen en publicaties.²

2 Waar vinden we nog arbeidskrachten?

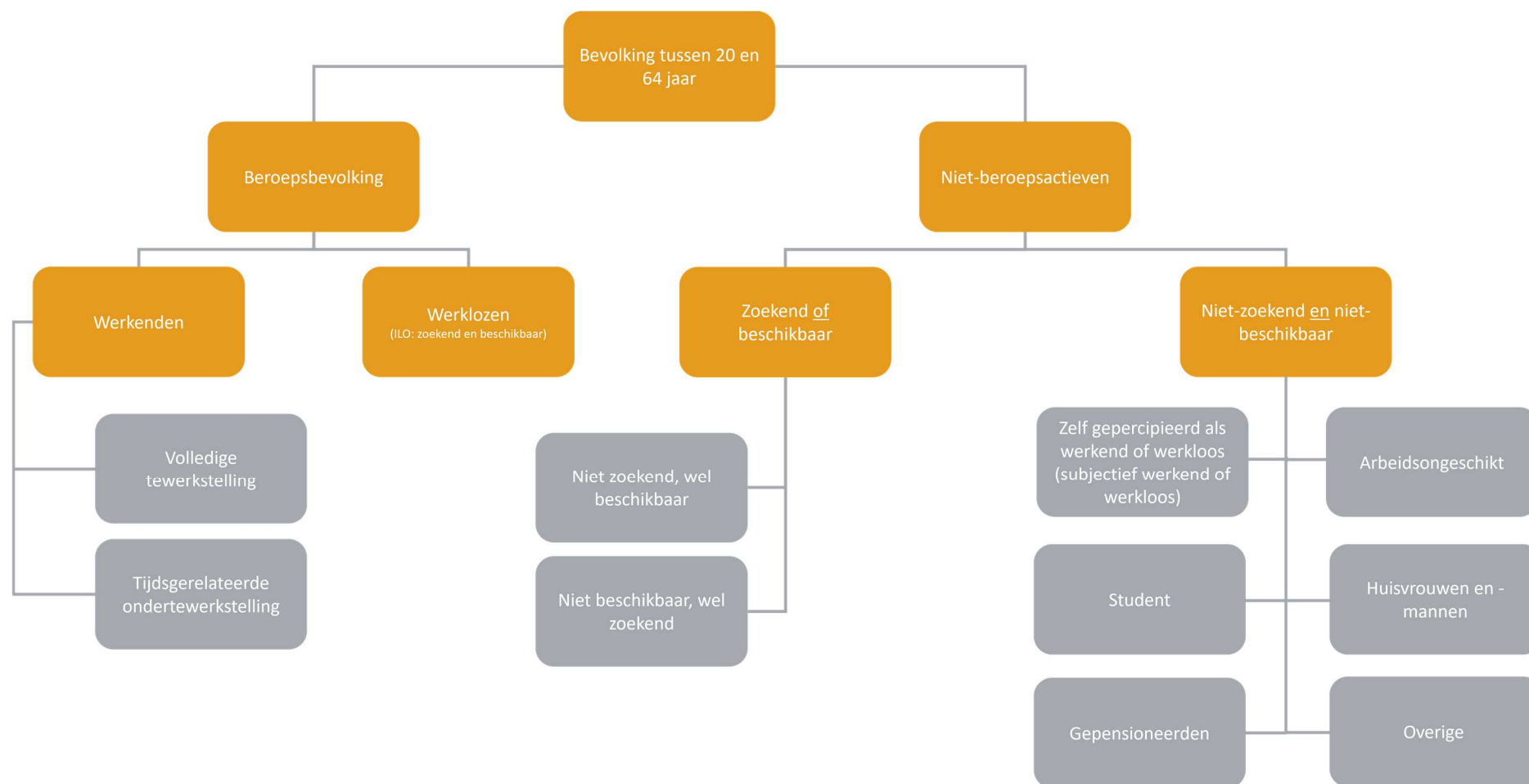
We vertrekken van de bevolking op arbeidsleeftijd, meer bepaald de personen tussen 20 en 64 jaar. De indeling naar arbeidsmarktpositie is gebaseerd op de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (ILO). Op die manier wordt de bevolking op arbeidsleeftijd ingedeeld in drie socio-economische posities:

- De *ILO-werkenden* zijn personen die in de referentieweek minstens één uur betaalde arbeid hebben verricht.
- De *ILO-werklozen* zijn de niet-werkenden die afgelopen vier weken actief naar werk gezocht hebben en onmiddellijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (=binnen de twee weken een nieuwe job kunnen beginnen), samen met de niet-werkenden die een job hebben gevonden die binnen de drie maanden begint.
- De *ILO-niet-beroepsactieven* zijn personen die niet tot de ILO-werkenden noch tot de ILO-werklozen behoren.

Een veel gebruikte indicator om de arbeidsreserve in kaart te brengen is de werkloosheidsgraad. Deze indicator geeft aan hoeveel procent van de beroepsbevolking zich aanbiedt op de arbeidsmarkt, maar geen werk vindt. Het gaat hierbij om de werklozen volgens de hogervermelde ILO-definities. De werkloosheid(sgraad) geeft echter maar een deel van de arbeidsreserve weer. Er wordt nog heel wat potentiële arbeid en beschikbaar arbeidsvolume niet opgenomen bij de werkloosheidscijfers. Dit komt onder meer door de strenge ILO-definitie van werkloosheid. In wat volgt, bespreken we de afbakening van de verschillende groepen van mogelijke arbeidsreserve vanuit een ruime blik. We zoomen daarbij in op zowel de werkende als niet-beroepsactieve bevolking op arbeidsleeftijd (figuur 1).

¹ <https://statbel.fgov.be/nl/wijzigingen-de-enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak-2021>

² In 2017 vond er eveneens een hervorming van de EAK plaats, deze had echter geen gevolgen voor de samenstelling van de groepen uit de arbeidsreserve. Desondanks is er een breuk en moet de evolutie tussen 2016 en 2017 met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden (Termote & Depickere, 2018).

Figuur 1. Opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd naar sociaal-economisch statuut

Bron: Steunpunt Werk

2.1 Tijdsgerelateerde ondertewerkstelling

Bij de werkenden vinden we een aantal personen terug die niet volledig ingezet worden op de arbeidsmarkt. Om deze groep in kaart te brengen heeft de ILO het concept 'underemployment' of ondertewerkstelling ingevoerd. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van ondertewerkstelling: een misfit ('inadequate employment situations') en een tekort aan arbeidsuren ('time-related underemployment') (ILO, 1998). De eerste vorm van underemployment wijst op een misfit of een onevenwicht in de job. De werknemer wenst de huidige werksituatie te veranderen om redenen zoals onderbenutting van de vaardigheden, een laag inkomen of te veel arbeidsuren. De tweede vorm heeft betrekking op een tekort in het volume van de tewerkstelling. Het gaat over werkenden die minder uren arbeid verrichten dan gewenst.

Drie verschillende groepen behoren tot de tijdsgerelateerde ondertewerkstelling in Vlaanderen:

2.1.1 Ondertewerkgestelde deeltijds werkenden

De eerste groep stemt overeen met de '*underemployed parttime workers*' zoals gedefinieerd door Eurostat (De la Fuente, 2011). Het gaat over de deeltijdswerkende personen die meer uren per week willen werken in het kader van de huidige betrekking, door het vinden van een bijkomende betrekking, door een andere betrekking te vinden met meer arbeidsuren of om het even welke manier. Volgens de definitie van Eurostat moeten deze werkenden beschikbaar zijn om binnen de twee weken te beginnen werken, indien er een andere betrekking wordt aangeboden of indien ze meer uren kunnen presteren.

2.1.2 Ondertewerkgestelde voltijds werkenden

Ten tweede zijn er ook voltijdse werknemers die gedurende een bepaalde periode niet volledig ingezet worden op de arbeidsmarkt. Hiervoor kijken we naar de voltijdswerkende personen die tijdens de referentieweek minder uren werkten dan gewoonlijk omwille van overmacht of economische redenen (tijdelijke werkloosheid).

2.1.3 Andere ondertewerkgestelden

Als derde groep zijn er de deeltijdswerkende personen die meer uren per week willen werken in het kader van de huidige betrekking, door het vinden van een bijkomende betrekking, door een andere betrekking te vinden met meer arbeidsuren of om het even welke manier. In tegenstelling tot de groep van ondertewerkgestelde deeltijds werkenden zijn deze personen niet beschikbaar om binnen de twee weken een andere betrekking te starten of om binnen de twee weken meer uren te presteren of er is niets bekend over de beschikbaarheid. Deze groep beantwoordt niet aan de beschikbaarheidsvereisten die de Europese definitie aan de ondertewerkgestelde deeltijds werkenden oplegt, maar is desondanks wel bereid om meer uren te presteren.

2.2 Zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven

Naast het onderbenut arbeidspotentieel bij de werkende beroepsbevolking kunnen we ook kijken naar de niet-beroepsactieven. Een deel van de niet-beroepsactieve bevolking voldoet niet aan alle criteria om onder de officiële werkloosheidsdefinitie geplaatst te worden, met name geen job uitoefenen, de voorbije vier weken actief gezocht hebben naar werk en binnen de twee weken beschikbaar zijn om te werken. Hoewel deze groep niet beantwoordt aan het vooropgestelde profiel van een actieve werkloze, zijn er veel karakteristieke gemeenschappelijk en is deze groep niet volledig losgekoppeld van de arbeidsmarkt. In dat geval spreken we over de 'zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven'. Hierbij kunnen we een onderscheid maken tussen twee groepen (tabel 1).

Tabel 1. Mate waarin groepen beantwoorden aan ILO-criteria over werkloosheid

	Geen job uitoefenen	Afgelopen vier weken actief naar werk gezocht	Beschikbaar binnen twee weken
Actieve werklozen (ILO)	X	X	X
Niet zoekend, wel beschikbaar	X		X
Niet beschikbaar, wel zoekend	X	X	

2.2.1 Niet zoekend, wel beschikbaar

De niet zoekende maar wel beschikbare niet-beroepsactieven zijn de personen die geen werk hebben, willen werken en beschikbaar zijn om binnen de twee weken te werken, maar desondanks niet op zoek zijn naar een job. Dit komt overeen met de groep '*Persons available to work but not seeking*' bij Eurostat (De la Fuente, 2011). Sommige werkzoekenden hebben de hoop opgegeven om een job te vinden omdat ze bijvoorbeeld 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 voor een bepaalde job. We kunnen hier spreken over ontmoedigde werklozen of *discouraged jobseekers*. Naast de ontmoedigde werklozen kan het ook gaan om personen die geen werk zoeken omwille van persoonlijke of familiale redenen. Hierbij kan de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen een rol spelen.

De categorie niet zoekend maar wel beschikbaar is opgebouwd op basis van drie groepen:

- De niet-beroepsactieven die aangeven dat ze willen werken, beschikbaar zijn om te werken binnen de twee weken volgend op de referentieweek maar desondanks niet op zoek zijn naar een job en geen nieuwe job hebben gevonden die later start.
- De niet-beroepsactieven die tijdens de referentiemaand geen betrekking of betaalde activiteit zochten omdat ze een job hebben gevonden die over *meer* dan drie maanden start. Ze zijn beschikbaar om binnen de twee weken te beginnen werken.
- De niet-beroepsactieven die gedurende de referentiemaand enkel passief naar werk zochten en beschikbaar zijn om binnen de twee weken volgend op de referentieweek te beginnen werken.

2.2.2 Niet beschikbaar, wel zoekend

De niet beschikbare maar wel zoekende niet-beroepsactieven hebben evenmin een job. In tegenstelling tot de voorgaande groep hebben zij echter wel de vier weken voorafgaand aan de referentieperiode gezocht naar werk, maar zijn ze niet binnen de twee weken beschikbaar om te starten met een job. Studies dienen nog afgerond te worden, men neemt de zorg van de kinderen op zich, men is (tijdelijk) arbeidsongeschikt, enzovoort. De definiëring van deze groep stemt overeen met deze van 'Persons seeking work but not immediately available' bij Eurostat (De la Fuente, 2011). De categorie niet beschikbaar, wel zoekend is opgebouwd op basis van drie groepen. De eerste groep is de grootste en belangrijkste groep. De andere twee groepen zijn eveneens opgenomen aangezien deze personen niet voldoen aan de definitie van een actieve werkloze en veel kenmerken van de eerste groep gemeenschappelijk hebben.

- De niet-beroepsactieven die gedurende de referentiemaand actief naar werk zochten maar niet beschikbaar zijn om binnen de twee weken te starten. Actief zoekgedrag stemt overeen met een van volgende vormen: men heeft een PWA of erkende onderneming in het kader van het dienstenchequestelsel gecontacteerd; men heeft contact opgenomen met de VDAB, ACTIRIS (of FOREM of ADG) of de lokale werkwinkel om werk te vinden; men heeft contact opgenomen met een uitzend-, wervings- of selectiebureau; men heeft zelf contact opgenomen met werkgevers of heeft een jobbeurs bezocht; men heeft gezocht via persoonlijke relaties zoals vrienden, familie; men heeft een advertentie laten plaatsen of beantwoord; men heeft deelgenomen aan een test, wervingsexamen of sollicitatiegesprek; men heeft personeelsadvertenties geraadpleegd via de krant of internet; men heeft gezocht naar grond, gebouwen of apparatuur; men heeft financiële middelen gezocht; men heeft gezocht naar vergunningen, licenties; andere methodes.
- De niet-beroepsactieven die tijdens de referentiemaand geen betrekking of betaalde activiteit zochten omdat ze een job gevonden hebben die binnen de drie maanden begint. Hierbij kan het gaan om een nieuwe job die binnen de drie maanden start, een voltijdse herneming van de onderbroken baan binnen de drie maanden of een deeltijdse herneming van de onderbroken baan binnen de drie maanden. Ze zijn daarenboven niet beschikbaar om binnen de twee weken te beginnen werken.
- De niet-beroepsactieven die tijdens de referentiemaand geen betrekking of betaalde activiteit zochten omdat ze een job gevonden hebben die over meer dan drie maanden begint. Hierbij kan het gaan om een nieuwe job die over meer dan drie maanden start, een voltijdse herneming van de onderbroken baan over meer dan drie maanden of een deeltijdse herneming van de onderbroken baan over meer dan drie maanden. Ze zijn daarenboven niet beschikbaar om binnen de twee weken te beginnen werken.

2.3 Niet zoekende én niet beschikbare niet-beroepsactieven

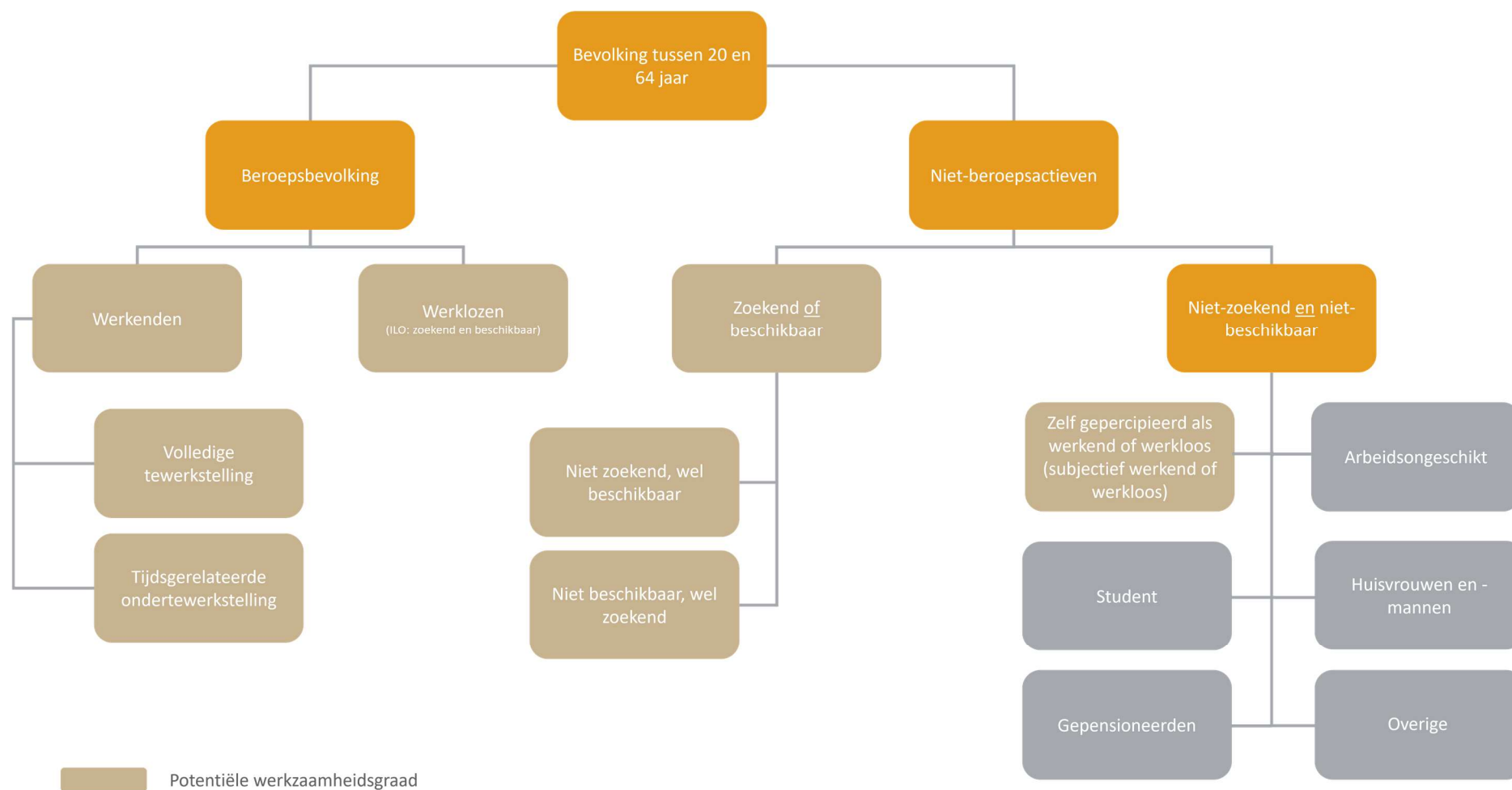
De zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven omvat een beperkt deel van de niet-beroepsactieve bevolking (anno 2021 gaat het om 6,1%). Het is daarnaast interessant om ook de andere niet-beroepsactieven verder inzichtelijk te maken. Het gaat om personen die niet actief gezocht hebben naar werk de vier weken voorafgaand aan de EAK-bevraging én zich niet beschikbaar stellen voor werk binnen de twee weken. Voor de invulling van deze indicator kijken we naar de subjectieve invulling van hun sociaal-economisch statuut gedurende de referentieweek.

Als eerste zijn er de niet-beroepsactieven die zichzelf percipiëren als werkend of werkloos. In tegenstelling tot de voorgaande groep zijn deze personen noch actief op zoek naar werk noch beschikbaar voor werk, maar percipiëren ze zichzelf wel als werkend of werkloos wanneer gepeild wordt naar hun arbeidsmarktstatus. We noemen ze daarom ook *subjectief werkend of werkloos*. Ze voelen met andere woorden toch nog steeds een band met de arbeidsmarkt. Zo worden bijvoorbeeld personen die louter vrijwilligerswerk uitvoeren of personen die langer dan drie maanden in loopbaanonderbreking zijn niet als werkend beschouwd volgens de ILO-definitie maar kunnen ze zichzelf wel als werkend bestempelen. Anderzijds vallen personen die passief op zoek zijn naar een job en niet beschikbaar zijn om binnen de twee weken te starten niet onder de voorgaande groepen maar kunnen ze zichzelf wel percipiëren als werkloos. Vervolgens zijn er ook niet-beroepsactieven die zichzelf percipiëren als *arbeidsongeschikt, student, huisvrouw of -man, gepensioneerd* of een statuut dat niet gedefinieerd is in de EAK (*overige*).³

3 De potentiële werkzaamheidsgraad

Met deze indicator gaan we na hoe de werkzaamheidsgraad zou worden opgehoogd als we erin slagen om de op het eerste gezicht ‘makkelijkste’ groepen van arbeidsreserve aan de slag te krijgen bovenop de werkende populatie (zie figuur 2). Meer specifiek bekijken we hoe de werkzaamheidsgraad verandert als we de actieve werklozen, de zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en de niet-beroepsactieven die zichzelf percipiëren als werkend of werkloos aan het werk zouden krijgen. Deze groepen staan ook gekend als de potentiële arbeidsreserve. We kunnen op deze manier de potentiële werkzaamheidsgraad in kaart brengen, een oefening die we als Steunpunt Werk reeds een aantal keer uitvoerden in het verleden (Vansteenkiste & Sourbron, 2020; Vansteenkiste et al., 2019). Het gaat hier om een theoretische denkoefening, waar enkel gekeken wordt naar de aanbodzijde en waar de arbeidsvraageffecten niet in rekening worden gebracht.

³ Voor 2021 is er ook de categorie ‘ter beschikking gesteld voorafgaand aan pensioen/brugpensioen’. Vanaf de hervorming van de vragenlijst in 2021 wordt deze categorie niet meer bevraagd.

Figuur 2. Overzicht groepen die deel uitmaken van de potentiële werkzaamheidsgraad

Bron: Steunpunt Werk

Bibliografie

De la Fuente, A. (2011). New measures of labour market attachment. Three new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate. *Statistics in Focus. Population and Social Conditions*, 57.

ILO (1998). *Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians*. Geneva: International Labour Office.

Termote, A., & Depickere, A. (2018). *De hervormde enquête naar de arbeidskrachten in 2017* (Statbel Analyse – November 2018). Brussel: Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium).

Van Impe, G., Scholiers, B., Vansteenkiste, S., & De Smet, R. (2022). Krap, krappere, krapst?! Spannende tijden op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 32(1), 5-17.

Vansteenkiste, S., & Sourbron, M. (2020). *Analyse van het arbeidspotentieel naar gewest: aandacht voor niet-traditionele groepen ook cruciaal in een (post) COVID-19-tijdperk* (Werk.Focus 2020 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.

Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R. (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr.1). Leuven: Steunpunt Werk.