

Volledige werkgelegenheid, mismatches en arbeidsreserve

M. Nautet

Inleiding

Volledige werkgelegenheid, de mythische doelstelling van het economisch beleid, is de laatste tijd opnieuw brandend actueel geworden. In dit artikel trachten we voor dit thema een stand van zaken op te maken voor België en de gewesten. Daartoe worden de met volledige werkgelegenheid geassocieerde begrippen uitgelegd. Aan de hand van diverse indicatoren wordt aangetoond dat de spanningen op de arbeidsmarkten toenemen; tegelijkertijd worden die spanningen in een ruimere context geplaatst, waardoor ze kunnen worden genuanceerd. Vervolgens wordt nader ingegaan op de voornaamste factoren die een rem zetten op de daling van de structurele werkloosheid.

Voor zover mogelijk en afhankelijk van de relevantie, zullen de resultaten voor België uitgesplitst worden naar gewest en vergeleken worden met die van de voornaamste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) en de Scandinavische landen (Denemarken, Finland en Zweden), aangezien deze laatste beschouwd worden als de *best performers* inzake arbeidsmarktaangelegenheden.

1. Theoretische concepten

1.1 Volledige werkgelegenheid, frictiewerkloosheid en NAIRU

De doelstelling van volledige werkgelegenheid is recentelijk ter sprake gebracht door beleidsmakers die haar associëren met een forse daling van de werkloosheidsgraad, en zelfs ruimer met een massale inschakeling van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Volgens de economische theorie dekt de term volledige werkgelegenheid een situatie waarin iedereen die wil werken, effectief ook een baan heeft waarbij hij zijn competenties kan uitoefenen. Volledige werkgelegenheid kan dus gelijktijdig voorkomen met een (groot) aandeel inactieven binnen de bevolking op arbeidsleeftijd, dus mensen die niet wensen te werken.

Volledige werkgelegenheid sluit evenmin een bepaald werkloosheidsniveau uit. Dit laatste blijft in dat geval beperkt tot de frictiewerkloosheid, die het resultaat is van de 'natuurlijke' termijn die vereist is om een in termen van kwaliteit, arbeidsduur en loonvoorwaarden bevredigende baan te vinden. Die – onvermijdelijke – termijn is het gevolg van het aanwervingsproces zelf: indiening van de kandidaturen, selectieprocedure, enz. Het niveau van de frictiewerkloosheid verschilt in tijd en ruimte, afhankelijk van de snelheid van het matchingproces tussen het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag. Die snelheid wordt bepaald door met name het niveau van de activiteit, de kwaliteit van de begeleiding van de werkzoekenden en de matching of (mis)matching tussen de kenmerken van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag.

Een situatie van volledige werkgelegenheid kan op de arbeidsmarkt spanningen teweegbrengen, maar die spanningen kunnen reeds veel eerder zichtbaar worden. Dat is het geval wanneer de werkloosheid geruime tijd onder de NAIRU, dat is de werkloosheidsgraad waarbij de inflatie wordt gestabiliseerd, blijft dalen. Zelfs als de werkloosheidsgraad nog relatief hoog is, wordt de vermindering ervan afgeremd door structurele factoren. Het verloop van de economische bedrijvigheid vertaalt zich in dat geval niet langer in een daling van de werkloosheid, maar in een stijging van de lonen, die de inflatie in de hand werkt. In een economie met volledige werkgelegenheid stemmen de opgetekende werkloosheidsgraad en de NAIRU overeen met de frictiewerkloosheid.

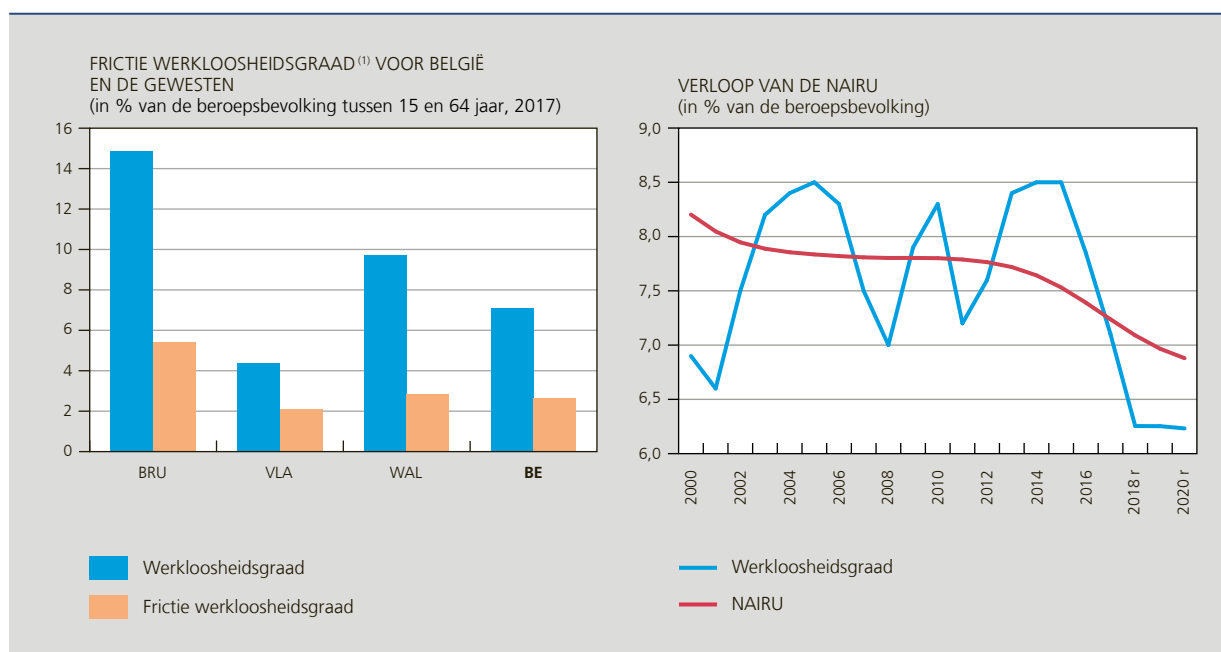
In de volgende paragrafen wordt het niveau van die diverse werkloosheidsconcepten voor België en de gewesten geraamd. Vervolgens wordt nagegaan of de situatie in België overeenstemt met de economische theorie en of die situatie een antwoord biedt op de eruit voortvloeiende vragen. Hoe zit het met de spanningen op de arbeidsmarkt? Kan de werkloosheidsgraad nog worden verlaagd? Welke factoren beïnvloeden het matchingproces tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag?

1.2 Raming van de frictiewerkloosheid en de NAIRU

1.2.1 Frictiewerkloosheid

De frictiewerkloosheid is het gevolg van de 'natuurlijke' termijn die verloopt tussen het overstappen van de ene baan naar de andere of die nodig is om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Die termijn wordt als relatief kort beschouwd, zeker naarmate we dichterbij een situatie van volledige werkgelegenheid komen. In de hieronder volgende analyse wordt ervan uitgegaan dat die termijn minder dan zes maanden bedraagt. Op basis van dat criterium schommelt de frictiewerkloosheid in België sinds 1995 tussen 2 en 3,3 % van de geherdefinieerde beroepsbevolking (dat is de som van de werkgelegenheid en de werkloosheid van minder dan zes maanden). Er zijn evenwel grote verschillen tussen de gewesten. Volgens onze ramingen bedroeg de frictiewerkloosheid in 2017⁽¹⁾ 2,1 % in Vlaanderen, 2,9 % in Wallonië

GRAFIEK 1 FRICTIEWERKLOOSHEID EN NAIRU



Bronnen: Statbel, NBB.

(1) Geraamd op basis van de werkloosheid van minder dan zes maanden, een termijn die als voldoende wordt beschouwd om over te stappen van de ene baan naar de andere of om toe te treden tot de arbeidsmarkt.

(1) Laatste beschikbaar jaar.

en 5,4% in Brussel. Factoren die deze verschillen kunnen verklaren, zijn met name de mate van overeenkomst tussen de kenmerken van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag, de doeltreffendheid van de diensten voor arbeidsbemiddeling en de kracht van de economische bedrijvigheid. Aangezien de effectieve werkloosheidsgraad in de drie gewesten hoger is dan de frictiewerkloosheid, is er in geen enkel gewest volledige werkgelegenheid.

1.2.2 NAIRU

Evenmin als de frictiewerkloosheid is de NAIRU als dusdanig waarneembaar. De NAIRU wordt door verscheidene nationale en internationale instellingen (OESO, EC, NBB, enz.) geraamd op basis van economische modellen. Aangezien die instellingen verschillende methodologieën hanteren, verschillen ook de eruit voortvloeiende ramingen van de ene instelling tot de andere. In 2018 raamde de Bank de NAIRU op 7,1%, de OESO op 7,1% en de EC op 6,8% (NAWRU, de werkloosheidsgraad waarbij de lonen stabiel blijven). Bij ongewijzigd beleid is de NAIRU per definitie vrij stabiel; een wijziging van het niveau ervan vereist structurele hervormingen. Deze laatste kunnen betrekking hebben op de participatie van de bevolking op arbeidsleeftijd, op opleiding, op de vermindering van de werkloosheids- en inactiviteitsvallen of op de kwalitatieve matching tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag. Zo vertoont de NAIRU in België een dalende tendens vanwege onder meer de recente hervormingen inzake de werkloosheidsverzekering⁽¹⁾. Volgens de laatste ramingen van de NBB bevindt de werkloosheidsgraad (6,3% in 2018) zich voor het tweede jaar op rij onder de NAIRU (7,1%). Dat zal de komende drie jaar wellicht zo blijven.

TABEL 1 RAMING VAN DE WERKLOOSHEIDSGRAAD EN VAN DE NAIRU
(in % van de beroepsbevolking)

	Werkloosheids- graad	NAIRU		NAWRU
		NBB December 2018	OESO November 2018	EC November 2018
2016	7,9	7,4	7,3	7,3
2017	7,1	7,2	7,2	7,1
2018	6,3	7,1	7,1	6,8

Bronnen: EC, OESO, NBB.

1.3 Van theorie naar economische realiteit

Volgens de economische theorie kunnen het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag met elkaar in evenwicht worden gebracht dankzij de aanpassing van de lonen (dat is de prijs van de productiefactor arbeid). In België zou de sinds 2015 opgetekende daling van de werkloosheid dus, in combinatie met een gestaag stijgende arbeidsvraag, gepaard moeten zijn gegaan met een aanzienlijke loonstijging. In werkelijkheid werd die aanpassing verhinderd, niet alleen door de aan het loonvormingsmechanisme in België inherente rigiditeit (conventionele loonsverhogingen die voor twee jaar zijn overeengekomen in het kader van interprofessionele akkoorden), maar ook door verscheidene maatregelen zoals het loonmatigingsbeleid en de maatregelen voor de verlaging van de arbeidskosten, die werden genomen om het kostenconcurrentievermogen van de ondernemingen te herstellen. De economische theorie wordt dus niet bevestigd door België's recente verleden, wat de verklaringen staft van sommige economen (Dotsey *et al.*, 2017; Haldane, 2017; of Hawksworth *et al.*, 2017) die vinden dat het verband tussen werkloosheid en inflatie, zoals verondersteld in de Phillips-curve, steeds minder waar blijkt te zijn en dat de NAIRU niet langer een geschikt instrument is om de potentiële inflatoire spanningen te meten.

(1) De OESO heeft trouwens haar raming van de Belgische NAIRU, die sinds 2015 weliswaar stabiel was, fors neerwaarts bijgesteld. Terwijl de NAIRU voor 2017 op 8,1% werd geraamd, is hij op het ogenblik van de raming van mei 2018 gezakt tot 7,2%, met bovendien een neergaand profiel voor de volgende jaren (de instelling raamt de NAIRU voor 2019 inmiddels op 7%).

2. De arbeidsmarkt in België en de gewesten

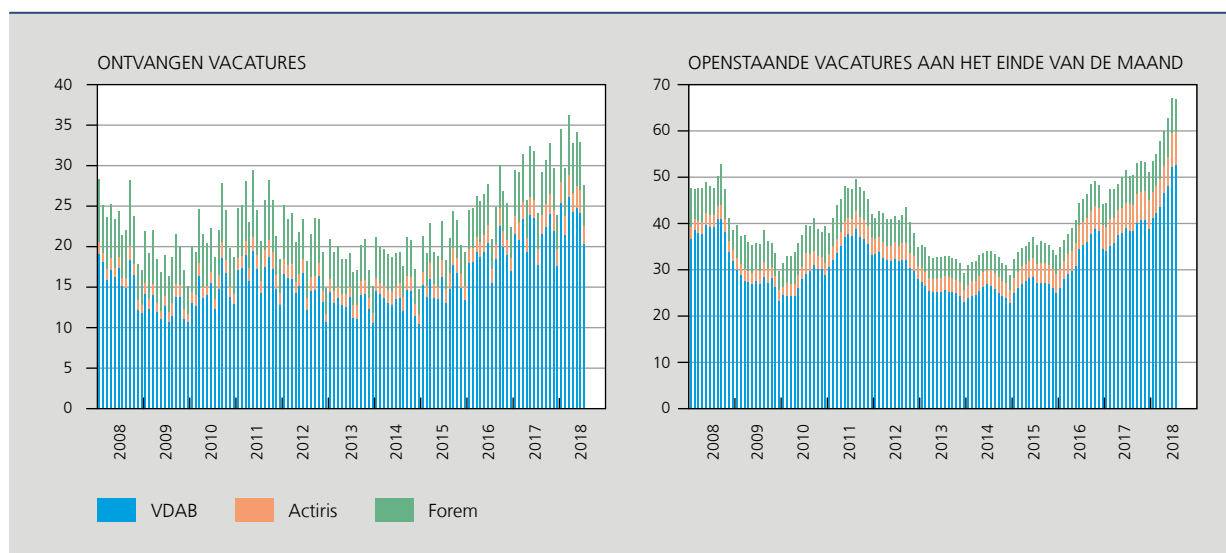
2.1 Omvang van de spanningen op de arbeidsmarkt

De huidige werkloosheidsgraad, die onder de NAIRU is gezakt, zou bij ongewijzigd beleid moeilijk verder kunnen worden gereduceerd. De werkgelegenheidscreatie zou bijgevolg worden afgeremd door de verkrapting van het arbeidsaanbod, aangezien de werkloos blijvende personen niet de kenmerken vertonen waar de ondernemingen naar op zoek zijn. In deze paragraaf worden de voorgaande beweringen onderzocht en wordt getracht ze in een ruimere context te plaatsen, zodat ze kunnen worden genuanceerd. Om een inschatting te maken van de situatie op de arbeidsmarkt en van de potentiële spanningen die er heersen, worden diverse indicatoren van het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag onderzocht. Met arbeidsvraag worden de ingenomen en openstaande banen bij de ondernemingen bedoeld. Het arbeidsaanbod bestaat uit de werkenden en de werkzoekenden.

2.1.1 Stijging van de arbeidsvraag

Uit gegevens van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling blijkt dat de arbeidsvraag van de ondernemingen sinds 2015 fors is gestegen, wat logischerwijs gepaard gaat met een toename van de openstaande betrekkingen aan het einde van de maand. Vergeleken met vorige jaren is het aantal openstaande vacatures (eind september 2018 waren er 64 000) op dit ogenblik historisch hoog. Er is evenwel geen groot verschil in het verloop van het aantal niet-ingevulde vacatures aan het einde van de maand en dat van het aantal te behandelen vacatures; er mag dan ook niet worden geconcludeerd dat die vacatures moeilijker in te vullen zijn. In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, is voor de meeste van de door de arbeidsbemiddelingsdiensten behandelde vacatures een laag of zelfs geen scholingsniveau vereist⁽¹⁾. In 2017 gold dat voor 44 % van de ontvangen vacatures in Brussel, voor 40 % van die in Vlaanderen en voor 56 % van die in Wallonië.

GRAFIEK 2 ONTVANGEN⁽¹⁾ EN OPENSTAANDE⁽²⁾ VACATURES BIJ DE ARBEIDSBEMIDDELINGSDIENSTEN
(maandgegevens, in duizenden)



Bronnen: Actiris, Forem, VDAB.

(1) Uitsluitend de via het gewone circuit ontvangen vacatures, zonder uitzendarbeid, overheidssteun en aanbiedingen van andere partners.

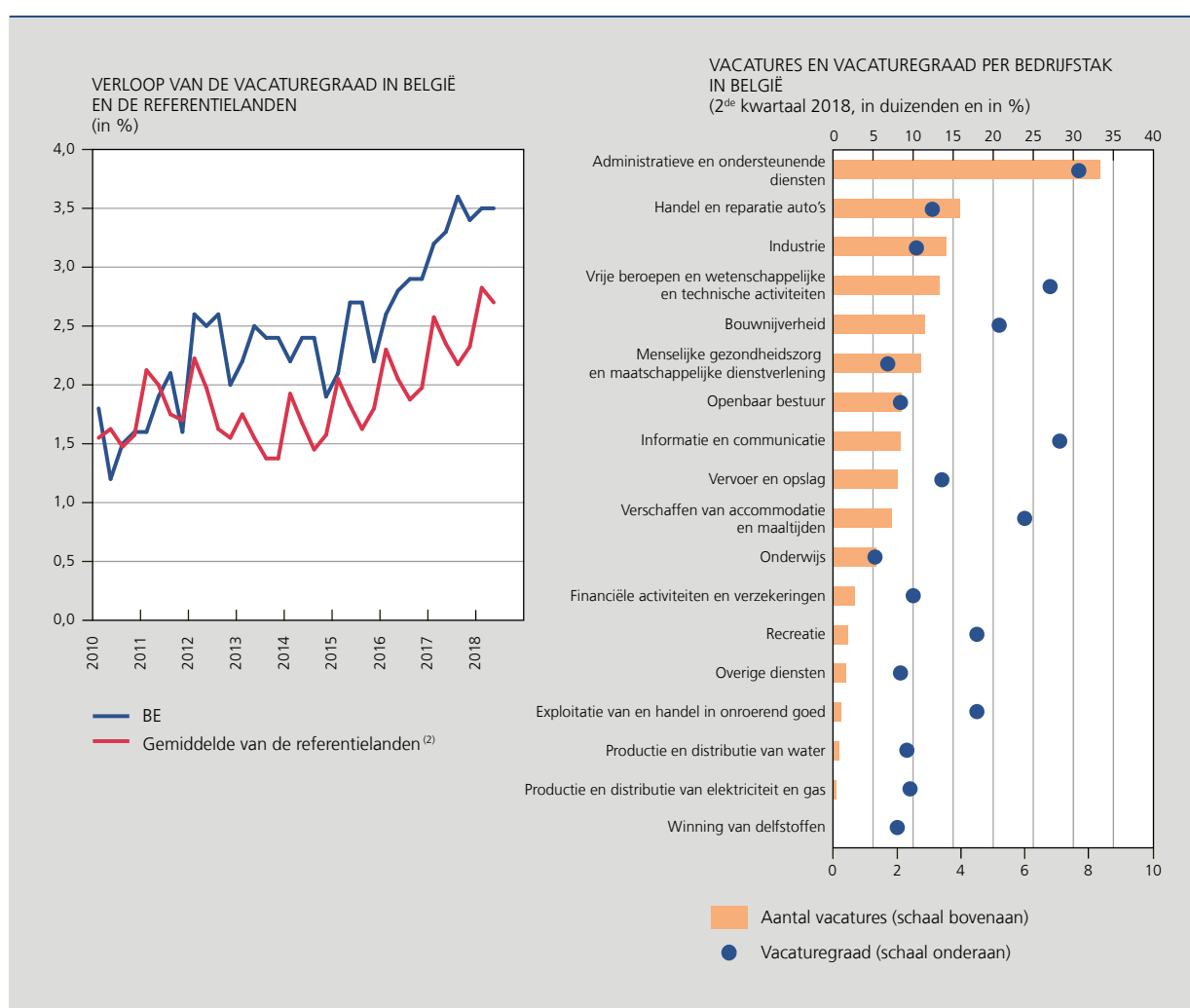
(2) De vacatures van de Forem zijn pas vanaf 2009 beschikbaar. De gegevens werden geretropoleerd op basis van de verhouding van de ontvangen vacatures tot het aantal opgetekende vacatures in de eerste twaalf maanden dat de gegevens beschikbaar zijn.

(1) Dit betekent daarom niet dat de werkgever geen belang hecht aan het competentieniveau, maar dat hij dat niveau inschat op basis van een beroep of een functie.

Er zij opgemerkt dat de gegevens van de arbeidsbemiddelingsdiensten niet exhaustief zijn⁽¹⁾ en dat de representativiteit ervan verschilt van gewest tot gewest, afhankelijk van onder meer hun marktaandeel. Voorts moet er worden op gewezen dat de toename van het aantal behandelde vacatures de afgelopen jaren niet integraal aan de conjunctuur kan worden toegeschreven. Het aantal partnerschappen van de arbeidsbemiddelingsdiensten is immers fors toegenomen en ook het gemak waarmee vacatures online kunnen worden geplaatst, doet het aantal geregistreerde vacatures mee stijgen.

De gegevens afkomstig van de conjunctuurenquêtes van de Bank bevestigen de dynamiek van de vraag van de ondernemingen. Ze tonen ook aan dat het voor de ondernemingen steeds moeilijker wordt om personeel in dienst te nemen. Steeds meer ondernemingen uit de verwerkende nijverheid geven te kennen dat ze met een tekort aan geschoolde arbeidskrachten kampen. Het niveau van de indicator blijft evenwel vergelijkbaar met dat van vóór de crisis van 2008. Deze indicator is zeer veelzeggend omdat hij een rechtstreeks verband legt tussen het tekort aan arbeidskrachten en de productiecapaciteit van de ondernemingen.

GRAFIEK 3 VACATURES EN VACATUREGRAAD ⁽¹⁾



Bron: Eurostat.

(1) De vacaturegraad meet de verhouding van de openstaande vacatures tot de theoretische volledige werkgelegenheid (de ingenomen banen en de openstaande werkaanbiedingen samen).

(2) Finland, Zweden, Duitsland en Nederland. Voor Denemarken en Frankrijk zijn geen gegevens beschikbaar.

(1) Het betreft hier uitsluitend de via het gewone economische circuit ontvangen vacatures, zonder uitzendarbeid, uitwisselingen tussen arbeidsbemiddelingsdiensten en gesubsidieerde programma's.

De vacaturegraad⁽¹⁾ meet dan weer de verhouding van de openstaande vacatures tot de theoretische volledige werkgelegenheid (de ingenomen banen en de openstaande werkaanbiedingen samen). Ook die indicator stijgt sinds 2015: van 2,1 % in het eerste kwartaal van 2015 tot 3,5 % in het tweede kwartaal van 2018. De stijging van de vacaturegraad wijst niet noodzakelijk op extra aanwervingsproblemen: stijgt de vraag, dan leidt ook de natuurlijke termijn om het aanbod af te stemmen op de vraag, tot een toename van het aantal openstaande vacatures.

De vacaturegraad stijgt niet alleen in België, maar ook in de buur- en referentielanden. Sinds 2012 ligt de vacaturegraad bij ons evenwel hoger, wat wijst op grotere afstemmingsproblemen, maar ook op het belang – in België – van terugkerende, zeer kortlopende uitzendopdrachten, die bijdragen aan het peil van de vacaturegraad, meer bepaald in een periode van hoogconjunctuur.

Dit laatste aspect komt overigens tot uiting in de vacaturegraad van de bedrijfstak administratieve en ondersteunende diensten ten behoeve van bedrijven, waar de uitzendarbeid toe behoort. De vacaturegraad bedroeg 7,7 %, tegen gemiddeld 3,5 % voor alle bedrijfstakken. Dan volgen de bedrijfstakken informatie en communicatie en die van de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten, met een vacaturegraad van respectievelijk 7,1 en 6,8 %. Analyseren we vervolgens het absolute aantal vacatures per bedrijfstak, dan torenen de administratieve en ondersteunende diensten aan bedrijven nog steeds hoog boven de andere uit: van de 145 600 vacatures uit het tweede kwartaal van 2018, komen er 33 400 uit die bedrijfstak, 15 900 uit de handel en 14 200 uit de industrie. Van de gewesten laat Vlaanderen de hoogste vacaturegraad optekenen. Dat komt door de sterkere dynamiek van de economie en de arbeidsmarkt in dat gewest. Ook in Brussel is de vacaturegraad hoog. Dat heeft te maken met onder

TABEL 2 KNELPUNTBEROEPEN PER BEROEPCATEGORIE⁽¹⁾

(aantal door de arbeidsbemiddelingsdiensten ontvangen vacatures voor knelpuntberoepen, 2017)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal aantal knelpuntberoepen	8 385	141 801	63 236
Technische beroepen	855	19 339	20 548
Schoonmaakpersoneel	0	27 331	2 507
Commerciële functies	1 156	17 303	2 983
Beroepen in de medische en de sociale sector en in de sector van de hulp aan personen	848	17 299	2 469
Beroepen in de bouwsector	306	13 075	6 171
Beroepen in de transportsector en de logistiek	103	7 495	9 895
Staf- en communicatiefuncties	517	9 285	6 957
Informaticaberoepen	1 352	7 951	5 097
Onderwijzend personeel ⁽²⁾	1 013	9 179	n.b.
Administratieve functies	1 382	3 640	3 323
Beroepen in de horeca en het toerisme	289	5 869	1 587
Ambachtelijke beroepen	429	1 632	1 699
Andere	135	2 403	0

Bronnen: Actiris, Forem, VDAB.

(1) De beroepscategorieën zijn gebaseerd op die welke Actiris hanteert.

(2) Het aantal vacatures voor knelpuntberoepen in het onderwijs in het Waals Gewest wordt in de studie van de Forem niet vermeld.

(1) Vacature-enquête van Eurostat (*Jobs vacancy survey, JVS*).

meer de grotere problemen die het Brussels Gewest ondervindt bij de afstemming van het arbeidsaanbod op de vraag naar arbeid. De spanningen op de arbeidsmarkt zijn dus geen algemeen verschijnsel. Ze doen zich voor in sommige specifieke segmenten, dat wil zeggen in sommige geografische gebieden of beroepen.

Om een nauwkeuriger beeld te krijgen van de beroepen die moeilijk ingevuld raken, wordt de analyse van de knelpuntberoepen van de arbeidsbemiddelingsdiensten gebruikt⁽¹⁾. In die studies worden de vacatures onderzocht die moeilijker dan de mediaan ingevuld raken en wordt nagegaan wat de oorzaken daarvan zijn. Behalve door de natuurlijke termijn die nodig is om het arbeidsaanbod af te stemmen op de vraag naar arbeid, kan dat proces beïnvloed worden door structurele factoren. Zo is er niet alleen een kwantitatief, maar ook een kwalitatief tekort aan kandidaten. Die tekorten kunnen zowel te wijten zijn aan de keuze van de studierichting als aan de kwaliteit en de inhoud van de opleidingen van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt. De aanwervingsmoeilijkheden kunnen ook het gevolg zijn van mobiliteitsproblemen of van een gebrek aan interesse voor slecht betaalde, weinig gewaardeerde of fysiek belastende beroepen.

Sommige van de aldus geïdentificeerde beroepen blijken jaar na jaar knelpuntberoepen te zijn, en dat in de drie gewesten. We stellen evenwel een aantal specifieke kenmerken vast. In Vlaanderen zijn de vacatures voor knelpuntberoepen het hoogst voor schoonmaakpersoneel, technische beroepen, commerciële functies en voor de beroepen in de gezondheidszorg en de hulp aan personen. In Brussel betreft het voornamelijk administratieve en commerciële functies en informaticaberoepen. In Wallonië zijn het de technische beroepen, de beroepen in de transportsector en de logistiek, in de bouw en de staffuncties. Uit de analyse van de Forem blijkt ook voor welke functies het tekort aan kandidaten het grootst is (het zuiver numerieke tekort). Dat zijn de technische beroepen, de beroepen in de transportsector, de logistiek en de informatica.

Om de tekorten aan geschoolde arbeidskrachten weg te werken, wordt het opleidingsaanbod van de arbeidsbemiddelingsdiensten, voor zover mogelijk, afgestemd op die loopbaanmogelijkheden, met dien verstande dat bepaalde gevraagde beroepen een meerjarige opleiding vereisen. Er zij opgemerkt dat de lijst van knelpuntberoepen kan veranderen onder invloed van de digitalisering, die de voorwaarden voor de uitoefening van de huidige beroepen wijzigt en tot nieuwe beroepen leidt, maar die evenzeer andere beroepen op middellange termijn doet verdwijnen.

2.1.2 Verkrapping van het arbeidsaanbod

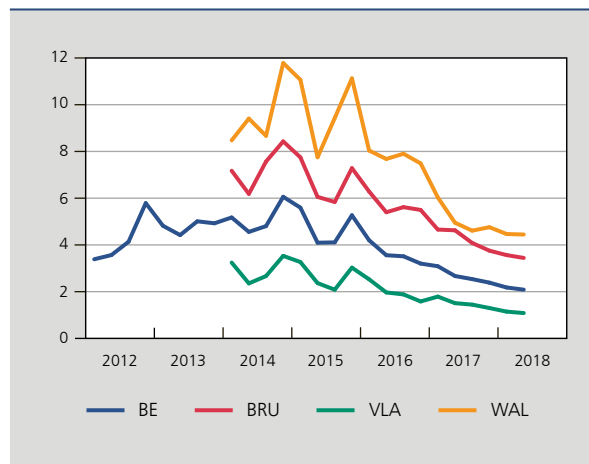
Sinds 2008 is het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) gedurende twee periodes sterk gestegen, namelijk tijdens de financiële crisis en tijdens de overheidsschuldencrisis. Sinds het economisch herstel in 2014 zich heeft ingezet, is het aantal NWWZ sterk en onafgebroken gedaald, waardoor het opnieuw een peil heeft bereikt dat vergelijkbaar is met dat van vóór de grote recessie. Vergeleken met dezelfde maand in 2008 was het aantal NWWZ in september 2018 iets lager (-9 600). Het verloop verschilt van gewest tot gewest. Wallonië werd minder zwaar dan Vlaanderen getroffen door de conjunctuurvertragingen; Vlaanderen is immers gevoeliger voor conjunctuurschommelingen. In vergelijking met september 2008 ligt het aantal NWWZ lager in Brussel (-1 800), maar vooral in Wallonië (-32 800), terwijl het aantal in Vlaanderen nog niet opnieuw het niveau van vóór de crisis heeft bereikt (+25 500). In september 2018 waren er 508 000 NWWZ: 199 000 in Vlaanderen, 91 000 in Brussel en 218 000 in Wallonië.

De spanningen op de arbeidsmarkt worden nog verscherpt door de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd, aangezien het aandeel van de jongeren die de plaats kunnen innemen van ouderen die de arbeidsmarkt verlaten, steeds kleiner wordt. Dat verschijnsel, dat zichtbaar is sinds het begin van de jaren 2000, zou nog enkele jaren aanhouden vooraleer het omstreeks 2023 zou worden omgebogen.

Op basis van de Europese enquêtes naar, enerzijds, de openstaande vacatures en, anderzijds, de arbeidskrachten, kan de verhouding van het aantal werkzoekenden per vacature worden berekend. Uit een dergelijke – louter kwantitatieve – globale indicator mogen geen overhaaste conclusies worden getrokken, aangezien hij aanzienlijke beperkingen inhoudt. De belangrijkste beperking is dat hij geen indicatie geeft van het kwalitatieve aspect van het matchingproces. Het verloop ervan kan nochtans relevant zijn voor de potentiële ontwikkeling van spanningen op de arbeidsmarkt. Sinds het economisch herstel is die verhouding sterk gedaald. Terwijl er eind 2014 ongeveer zes werkzoekenden per vacature waren, zijn er dat vandaag nog twee. In Vlaanderen is het kwantitatieve aspect van het matchingprobleem structureel meer uitgesproken dan

(1) De drie overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling passen vrij vergelijkbare methodologieën toe: ze combineren statistieken (het aantal vacatures, het percentage ingevulde vacatures, de duur om de vacatures in te vullen) met kwalitatieve criteria (adviezen van arbeidsbemiddelaars en ondernemingen). Elke arbeidsbemiddelingsdienst past de criteria en de drempels zo goed mogelijk aan de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkt van zijn werkteerrein aan.

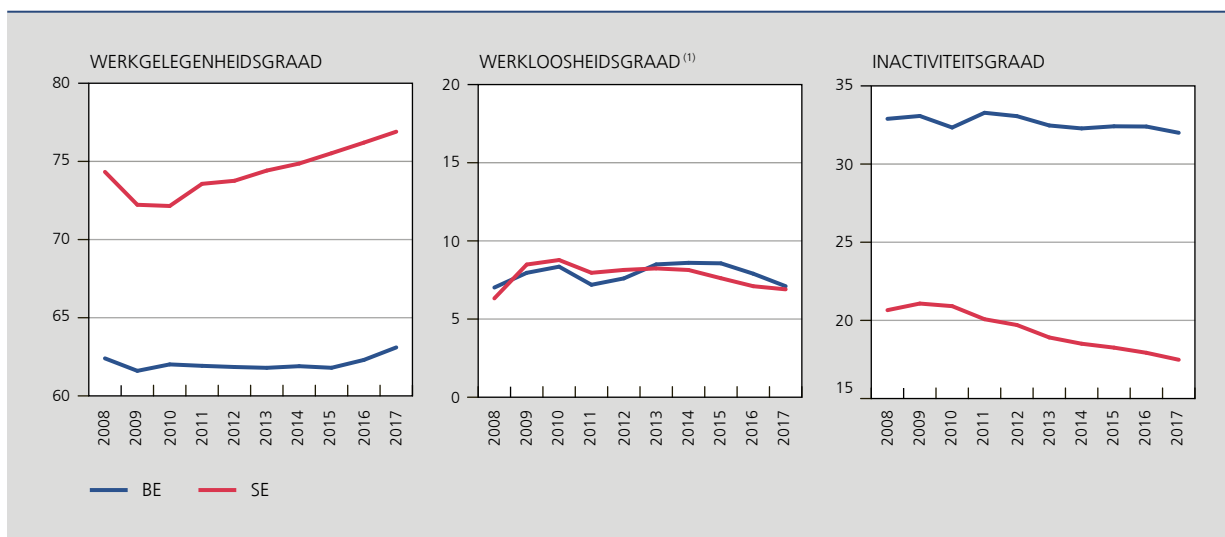
GRAFIEK 4 AANTAL WERKZOEKENDEN PER OPENSTAANDE VACATURE
(kwartaalgegevens)



Bronnen: Eurostat, Statbel.

in de twee andere gewesten omdat er terzelfder tijd sprake is van een geringer aandeel werkzoekenden én een sterkere vraag naar arbeidskrachten. In het tweede kwartaal van 2018 lag het aantal werkzoekenden per vacature er bijzonder laag, bijna één op één. Een dergelijke situatie impliceert voor de ondernemingen groter wordende aanwervingsproblemen. Ze kan echter niet als volledige werkgelegenheid worden beschouwd aangezien in dat geval, volgens de economische theorie, het aantal vacatures groter moet zijn dan het aantal werkzoekenden.

GRAFIEK 5 WERKGELEGENHEIDS-, WERKLOOSHEIDS- EN INACTIVITEITSGRAAD VOOR BELGIË EN ZWEDEN
(gegevens op jaarbasis, bevolking van 15 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat.

(1) In procenten van de beroepsbevolking.

Hoewel België sinds 2015 weliswaar een aanzienlijke nettobanencreatie laat optekenen, blijft ons land toch gekenmerkt door een lagere werkgelegenheidsgraad dan die in de referentielanden. Zoals blijkt uit de vergelijking met Zweden, dat wordt beschouwd als een van de best presterende landen wat de arbeidsmarkt betreft, heeft het verschil niet te maken met een hogere werkloosheid, maar met een veel hogere inactiviteit. In België is een derde van de bevolking op arbeidsleeftijd inactief (tegen 17,5 % in Zweden). Dat middelmatig resultaat vloeit voort uit de hoge inactiviteit aan de beide uiteinden van de leeftijdsverdeling. Bijna twee derde van de jongeren onder de 25 jaar en nagenoeg de helft van de 55-plussers zijn inactief, ondanks hun sinds 2000 sterk gestegen activiteitsgraad. Er zij beklemtoond dat Vlaanderen ter zake geen uitzondering vormt; de activiteitsgraad ligt er weliswaar hoger dan in de twee andere gewesten, maar hij blijft er onder het Europese gemiddelde. Gelet op het grote aantal inactieven op arbeidsleeftijd (meer dan 2 miljoen), zou het activeren van een deel van die bevolking het probleem van het slinkende arbeidsaanbod kunnen verkleinen.

2.2 Afstemming van het arbeidsaanbod op de arbeidsvraag

Behalve van het zuiver kwantitatieve aspect, hangt het matchen van arbeidsaanbod en arbeidsvraag ook af van kwalitatieve factoren. In deze paragraaf wordt nagegaan in welke mate de kenmerken van de werkzoekenden en de werknemers beantwoorden aan de vereisten van de werkgevers inzake scholing en kwalificatie.

Zoals eerder vermeld, is het huidig aantal werkzoekenden vrij vergelijkbaar met dat van vóór de crisis, behalve dat het aandeel van de laaggeschoolden op dit ogenblik kleiner is en er duidelijk meer hooggeschoolde werkzoekenden zijn, vooral in Brussel en in Vlaanderen. Dankzij de stijging van het gemiddelde scholingsniveau van de werkzoekenden zou de activering vlotter moeten kunnen verlopen dan in 2008. Tegelijkertijd zijn echter ook de eisen van de ondernemingen geëvolueerd. In tien jaar tijd is het aandeel van de middengekwalificeerde arbeidsplaatsen met 5 procentpunt gedaald ten voordele van de hooggekwalificeerde banen (+4 procentpunt) en, in mindere mate, van de laaggekwalificeerde banen (+1 procentpunt) ⁽¹⁾. Het verloop van de werkenden volgens scholingsniveau vertoonde niet dezelfde tendens. Het aandeel van de middengeschoolde werknemers is in tien jaar tijd met 3 procentpunt gedaald, maar het is vooral dat van de laaggeschoolde werknemers dat duidelijk is verkleind (-6 procentpunt), terwijl het aandeel van de hooggeschoolde werknemers over dezelfde periode met 9 procentpunt is gestegen. Voor een bepaalde baan wordt het scholingsniveau van de werknemers steeds hoger. De digitalisering kan daarbij weliswaar een rol spelen, maar een en ander zou ook het gevolg kunnen zijn van het wervingsbeleid van de ondernemingen, dat steeds meer gericht is op gespecialiseerde profielen (hoge eisen inzake scholing en ervaring).

TABEL 3 MATCHINGPROBLEMEN TUSSEN ARBEIDSAANBOD EN ARBEIDSVRAAG ^{(1), (2)}

(in % van de overeenstemmende bevolking tussen 15 en 64 jaar, werkgelegenheid uitgedrukt volgens het kwalificatieniveau van de job, werkloosheid uitgedrukt volgens het scholingsniveau van de werkzoekenden, 2017)

	Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
	Werkgelegenheid	Werkloosheid	Werkgelegenheid	Werkloosheid	Werkgelegenheid	Werkloosheid
Laag	12	41	10	30	10	39
Gemiddeld	30	31	44	44	46	44
Hoog	57	28	46	26	44	17

Bron: ADS.

(1) Kwalificatieniveau bepaald op basis van de Internationale Standaard Beroepenclassificatie (ISCO): de laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen stemmen overeen met de elementaire beroepen zoals huishoudelijke hulp, ongeschoolde arbeiders, enz., de middengekwalificeerde beroepen met het administratief personeel, de geschoolde beroepen in de industrie, enz. en de hooggekwalificeerde beroepen met directeurs, kaderleden, intellectuele en wetenschappelijke beroepen, enz.

(2) Scholingsniveau bepaald op basis van de Internationale Standaard Classificatie voor opleidingen (ISCED): laaggeschoold stemt overeen met ten hoogste het lager secundair onderwijs, middengeschoold met ten hoogste het hoger secundair onderwijs en hooggeschoold met het hoger onderwijs.

(1) De laaggekwalificeerde arbeidsplaatsen zijn goed voor 10 % van de totale werkgelegenheid, terwijl de middengekwalificeerde en de hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen respectievelijk 42 % en 48 % uitmaken.

Uit een vergelijking van het scholingsniveau van de werkzoekenden met het kwalificatieniveau van de arbeidsplaatsen blijken grote matchingproblemen tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag. In 2017 stemde 10% van de banen overeen met laaggekwalificeerde functies, terwijl het aandeel van de laaggeschoolde werkzoekenden 36% bedroeg. Omgekeerd waren de hooggekwalificeerde arbeidsplaatsen goed voor 47% van de werkgelegenheid, terwijl het aandeel van de hooggeschoolde werkzoekenden 23% bedroeg. Het matchingprobleem tussen de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod is zeer duidelijk in Brussel en in Wallonië, waar ongeveer 10% van de banen overeenstemt met laaggekwalificeerde beroepen, terwijl circa 40% van de werkzoekenden laaggeschoold is (30% in Vlaanderen). In Brussel is het aandeel van de arbeidsplaatsen waarvoor hooggeschoold personeel vereist is, groter dan in de andere gewesten (57% tegen ongeveer 45%). Wallonië onderscheidt zich door een kleiner aandeel van hooggeschoolde werkzoekenden (17% tegen 26% in Vlaanderen en 28% in Brussel).

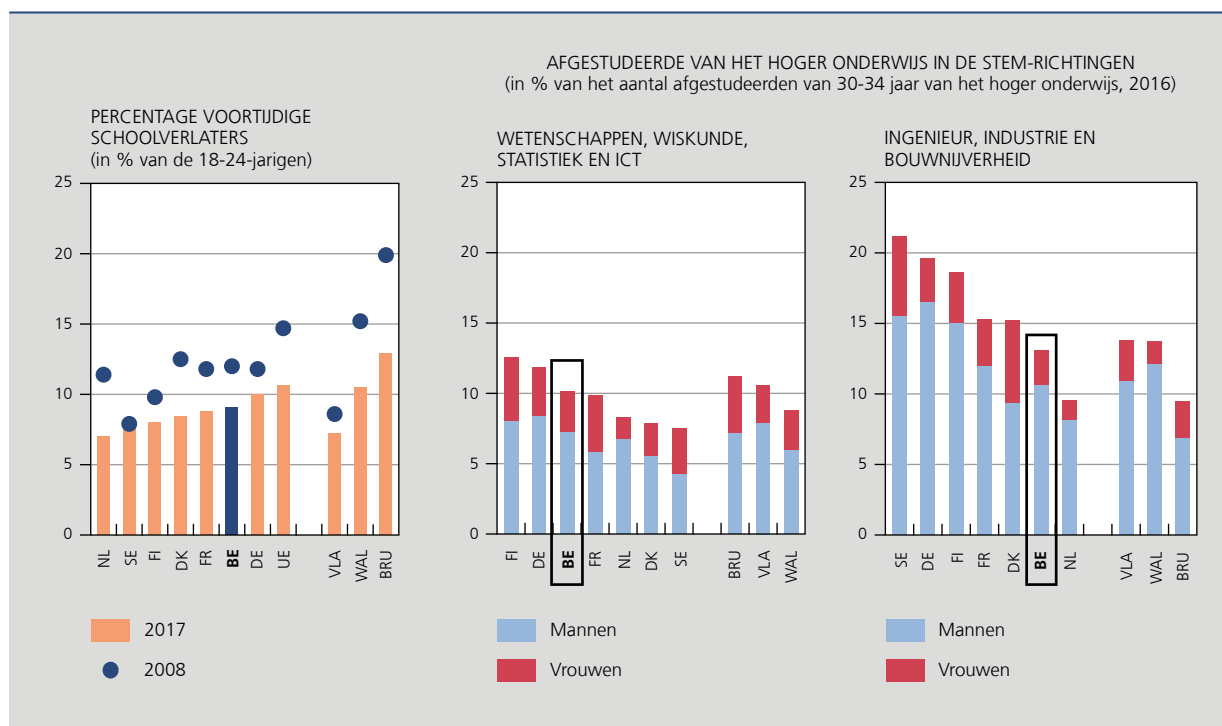
Die cijfers moeten omzichtig worden geïnterpreteerd aangezien de werklozen slechts een onderdeel zijn van de personen die tegemoet kunnen komen aan de vraag van de ondernemingen. Volgens een analyse van de HRW⁽¹⁾ waren er van de in 2017 nieuw in dienst genomen werknemers slechts 16% werkzoekenden; 57% was voordien reeds aan het werk bij een andere werkgever, 19% was pas afgestudeerd en de rest was tevoren inactief. De arbeidsreserve bestaat dus niet uitsluitend uit de werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de arbeidsbemiddelingsdiensten.

3. Factoren die het matchingproces beïnvloeden

3.1 Initieel onderwijs en permanente opleiding

Een van de oorzaken van de matchingproblemen is het feit dat de kenmerken van de bevolking in het algemeen en die van vooral de werkzoekenden op het gebied van scholingsniveau en vaardigheden niet voorzien in de behoeften van de ondernemingen. De initiële en permanente opleiding van de bevolking (werkend, werkzoekend en inactief) is dus een van de essentiële factoren om het matchingproces te verbeteren.

GRAFIEK 6 INITIEEL ONDERWIJS



Bronnen: ADS, Eurostat.

(1) Zie verslag van de HRW 2018, *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten*, juni 2018.

België vertoont ter zake een gemengd beeld. Het percentage voortijdige schoolverlaters, dat is het aandeel van de jongeren van 18 tot 24 jaar die het onderwijssysteem verlaten zonder een getuigschrift te behalen, is de afgelopen tien jaar fors gedaald, maar het blijft aanzienlijk, met bijna één jongere op de tien die de school voortijdig verlaat. Het percentage afgestudeerden van het hoger onderwijs (30-34 jaar) is in België weliswaar relatief hoog (45,9%), maar te weinig studenten kiezen voor de richtingen die het best voorzien in de behoeften van de arbeidsmarkt (wetenschappen, ICT, ingenieurs, enz.). Naast die hooggekwalificeerde beroepen bieden andere richtingen, zoals het beroepsonderwijs en het technisch onderwijs, zeer interessante loopbaanmogelijkheden. In de Duitstalige Gemeenschap heeft meer dan 90% van de studenten met een leercontract minder dan twee maanden na het beëindigen van hun studie al een baan gevonden. In Vlaanderen is slechts 10% een jaar later nog op zoek naar werk. In Wallonië hebben bijna acht op de tien studenten met een leercontract na zes maanden een baan. Die richtingen staan bij de studenten en hun ouders nochtans slecht aangeschreven en blijven doorgaans een tweede keuze. Afgezien van het initieel onderwijs, behoort de permanente opleiding in België tot de zwakste in de EU (volgens de EAK bedroeg de deelname aan permanente opleiding de laatste vier weken 8,5%, tegen 10,9% in de EU). Bovendien is ze zelden gericht op de werknemers die er het meest baat zouden bij hebben, bijvoorbeeld ouderen of laaggeschoolden. Meer en efficiënter investeren in de kennis van de landstalen is eveneens nodig om de mobiliteit van de werknemers te verbeteren, vooral die van de Waalse en Brusselse werkzoekenden naar Vlaanderen toe. Ten slotte zij opgemerkt dat de digitalisering niet enkel het belang van de studiekeuze beïnvloedt. Ze heeft ook een invloed op de inhoud van alle beroepen en vereist een herziening van de opleidingen op school, door ze aan te vullen met een basiskennis ICT en programmeren maar ook, en in de eerste plaats, met de opleiding van leerkrachten, een noodzakelijke voorwaarde om hun leerlingen die nieuwe vaardigheden bij te brengen.

De gemeenschappen hebben diverse hervormingen ten uitvoer gelegd om het onderwijssysteem efficiënter en billijker te maken. In de Vlaamse Gemeenschap beoogt het actieplan STEM de jongeren te stimuleren om voor die richtingen te kiezen. In de Franse Gemeenschap bepaalt het Pacte d'excellence dat wetenschappen en techniek als een van de vijf leerdomeinen moet worden gedefinieerd teneinde die richting meer onder de aandacht te brengen. Gelet op de cohorteffecten in de schoolbevolking zouden deze hervormingen, die bovendien slechts geleidelijk ten uitvoer worden gelegd, pas over verscheidene jaren vrucht afwerpen. Inzake de opleiding van werknemers heeft de wet 'werkbaar en wendbaar werk' de verplichting ingevoerd om in de private sector per voltijdequivalent gemiddeld vijf dagen per jaar opleiding aan te bieden. De gewesten reiken ook tal van instrumenten aan (opleidingscheques, betaald educatief verlof, plan insertion-formation, enz.) om de permanente opleiding te ondersteunen. Via de deze zomer voorgestelde 'jobs deal' wil de federale overheid de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen invriezen voor de werklozen die een opleiding voor een knelpuntberoep volgen. Wallonië beloofde dan weer een financiële stimulans aan al diegenen die voor een dergelijke opleiding slagen. Dat gewest heeft er zich ook toe verbonden het plan insertion-formation te vereenvoudigen en onder bepaalde voorwaarden opleidingssteun op maat te verlenen aan de ondernemingen.

3.2 Begeleiding van werkzoekenden

De snelheid en de efficiëntie van het matchingproces hangen ook af van de middelen die worden ingezet om werkzoekenden te volgen en te begeleiden. Dat geldt met name voor de personen die het verst van de arbeidsmarkt verwijderd zijn en voor wie de huidige sterke dynamiek van de werkgelegenheid een buitenkans is. Sinds de zesde staatshervorming zijn de gewesten daar bevoegd voor; ze kunnen hun beleid dus aanpassen aan de eigen realiteit. Ondanks verbeteringen, waaronder een nauwer toezicht op de werkzoekenden, spendeert België nog steeds relatief meer middelen aan een passief beleid⁽¹⁾ dan aan een actieve en persoonlijke follow-up van de werkzoekenden.

Het succes van de haast twintig jaar aan de gang zijnde hervormingen om een deel van de inactieve bevolking weer aan het werk te krijgen⁽²⁾, hangt ook af van het vermogen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling om de voorheen vrijgestelde werkzoekenden efficiënt te begeleiden teneinde hun transitie naar werk te verbeteren, bijvoorbeeld door werklozen met een aangepaste beschikbaarheid arbeidsplaatsen aan te bieden. In dit laatste geval gaat het vaak om ervaren en geschoolde werknemers die het statuut van werkloze met bedrijfstoelag krijgen na een herstructurering. Door hun herinschakeling te stimuleren, zou de schaarste aan geschoolde arbeidskrachten kunnen worden verminderd.

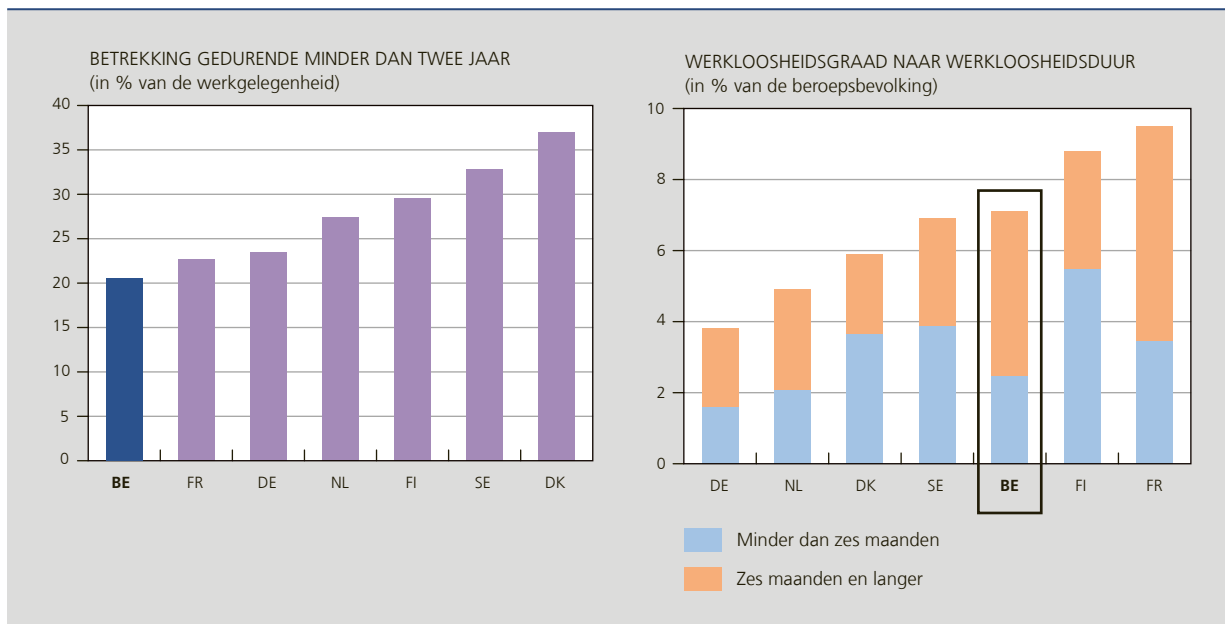
(1) Met uitgaven voor 'brugpensioenen' (op zijn Belgisch) die bijzonder hoog uitvallen ten opzichte van de landen waarmee wordt vergeleken.

(2) Dat zijn onder meer de beëindiging van het statuut van oudere werkloze en de aanscherping van de voorwaarden voor de eindeloopbaanregelingen. Door die maatregelen werden veel werkzoekenden die vrijgesteld waren van het zoeken naar werk, overgeheveld naar de groep van de niet-vrijgestelden (in sommige gevallen met aangepaste beschikbaarheid).

3.3 Mobiliteit

De beroepsmobiliteit en de mobiliteit van het ene sociaaleconomisch statuut naar het andere, dat is de overgang van de ene baan naar een andere of van werkloosheid en inactiviteit naar werk, is in België geringer dan in de buurlanden ⁽¹⁾.

GRAFIEK 7 ANCIËNNITEIT IN EEN BAAN EN WERKLOOSHEIDSDUUR
(in % van de overeenstemmende bevolking van 15 tot 64 jaar, 2017)



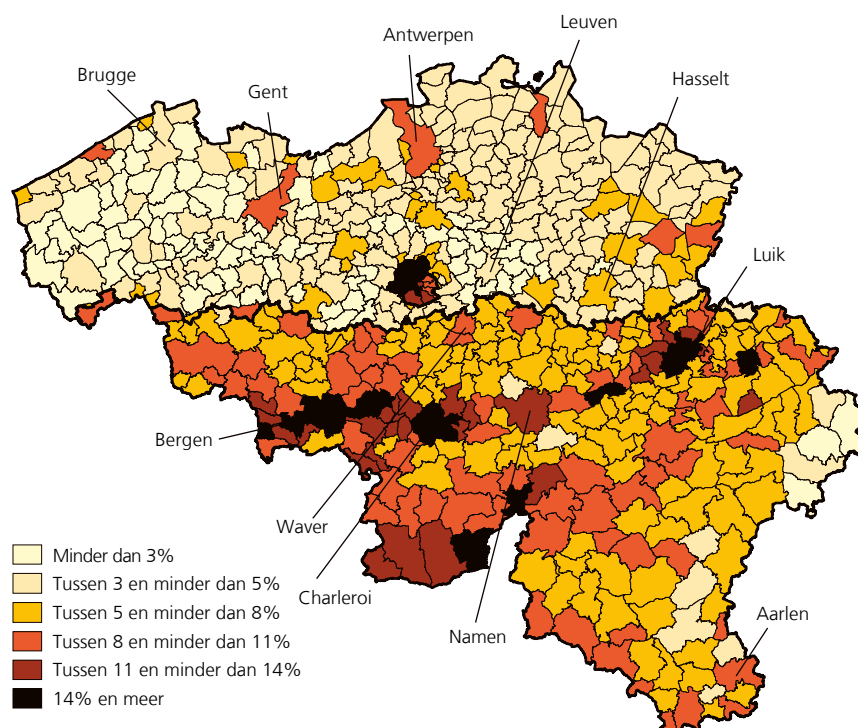
Bron: Eurostat.

Die geringe mobiliteit komt tot uiting in een al met al langere werkgelegenheidsduur dan in de landen waarmee wordt vergeleken, maar ook in langere periodes van werkloosheid. De stabiliteit van de werkgelegenheid is uiteraard een positief aspect maar de transities (tussen banen en naar werk) die een betere toewijzing van middelen mogelijk maken, mogen niet door institutionele of structurele aspecten worden afgeremd. Het gebrek aan mobiliteit heeft diverse oorzaken, onder meer een hoge vervangingsratio ⁽²⁾ bij werkloosheid voor de laaggeschoolden, de nauwe correlatie tussen loon en anciënniteit, een grote arbeidsbescherming – vooral bij collectief ontslag –, een relatief hoog minimumloon voor de laagstgeschoolden, een sterke fiscale en parafiscale druk op de lonen, enz.

Ook de geografische mobiliteit tussen de gewesten is onvoldoende ontwikkeld. In Vlaanderen is de werkloosheidsgraad zeer laag (4,4 % in 2017); in de beide andere gewesten is de werkloosheid veel groter (in Wallonië 9,8 % en in Brussel 15 %), zonder dat er sprake is van een massale toestroom van werknemers uit deze laatste twee gewesten naar Vlaanderen. De kaart met de werkloosheidsgraden naar gemeente toont duidelijk aan dat de werkloosheidsgraden sterk uiteenlopen tussen de gewesten, terwijl de werkloosheidscijfers binnen eenzelfde gewest relatief homogeen zijn. De aan Vlaanderen grenzende Waalse gemeenten boeken betere resultaten dan de verder afgelegen gemeenten. De zwakke geografische mobiliteit van de werknemers kan worden verklaard door de hoge kosten ten gevolge van de afstand en door het obstakel van de taalgrens. Er zij opgemerkt dat de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling uitwisselingsprogramma's hebben uitgewerkt om de stroom van werknemers naar de werkgelegenheidsgebieden te vergemakkelijken; de resultaten blijven vooralsnog echter beperkt.

(1) Zie Verslag HRW 2018, *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten*, juni 2018, en Saks Y. (2016), 'De sociaaleconomische transitie op de arbeidsmarkten: een Europese benchmarking-oefening', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december 2016.
(2) Het aandeel van het loon dat wordt gedekt door de werkloosheidsuitkering.

GRAFIEK 8 WERKLOOSHEIDSGRAAD NAAR GEMEENTE
(in % van de beroepsbevolking van 15 tot 64 jaar, 2016⁽¹⁾)



Bron: IWEPS.

(1) Laatste beschikbaar jaar op dit niveau van specificatie.

3.4 Financiële werkgelegenheidsstimuli

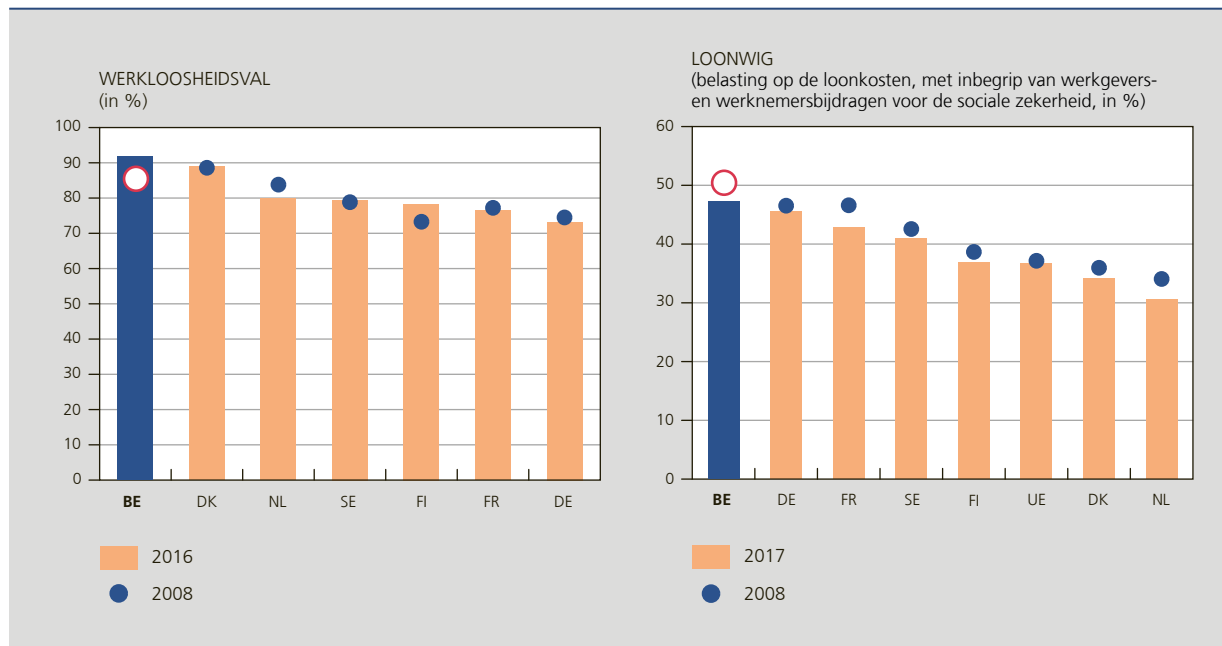
Het gebrek aan mobiliteit wordt in de hand gewerkt door een gebrekkige taalkennis, de moeilijke combinatie tussen werk- en privéleven (tekort aan instellingen die kinderen of zorgbehoevenden opvangen, in combinatie met de hoge prijs van die diensten) of vervoersproblemen, maar wellicht ook doordat er te weinig financiële werkgelegenheidsstimuli worden gegeven, vooral voor personen die een laag loon hebben. Die werkloosheidsvallen vloeien voort uit de belastingen op arbeid en op vastgoed, de werkloosheidsverzekering, het loonbeleid, enz.

De werkloosheidsvallen zijn in België groter dan in de andere landen waarmee wordt vergeleken. Tussen 2008 en 2016 namen ze in België toe als gevolg van de stijging van de werkloosheidsuitkeringen aan het begin van de uitkeringsperiode, gekoppeld aan een sterkere degressiviteit van de uitkeringen. Dat was opnieuw de situatie waarop de federale overheid haar job deal heeft gebaseerd, om de werklozen ertoe aan te sporen sneller een baan te aanvaarden en aldus in te gaan op de vele vacatures die momenteel onvervuld blijven. Die maatregel zou het aspect verzekering tegen werkloosheid aan het begin van de uitkeringsperiode versterken en de financiële druk om het werk te hervatten, opvoeren zonder daarom een betere middelenallocatie te garanderen.

Inzake loonkosten had België in 2017 nog steeds de op één land na hoogste uurloonkosten in de EU, ondanks de recente inspanningen tot loonmatiging. De loonwrig, die de belastingdruk op de arbeidskosten weergeeft, is groter dan in de landen waarmee wordt vergeleken, ongeacht het beschouwde inkomenspeil en ondanks de reeds ten uitvoer gelegde hervormingen (taxshift) om ze te matigen, met name voor de lage lonen.

GRAFIEK 9 FINANCIËLE WERKGELEGENHEIDSTIMULI

(voor een alleenstaande zonder kinderen van wie de bezoldiging 67% van het gemiddelde loon bedraagt)



Bron: EC.

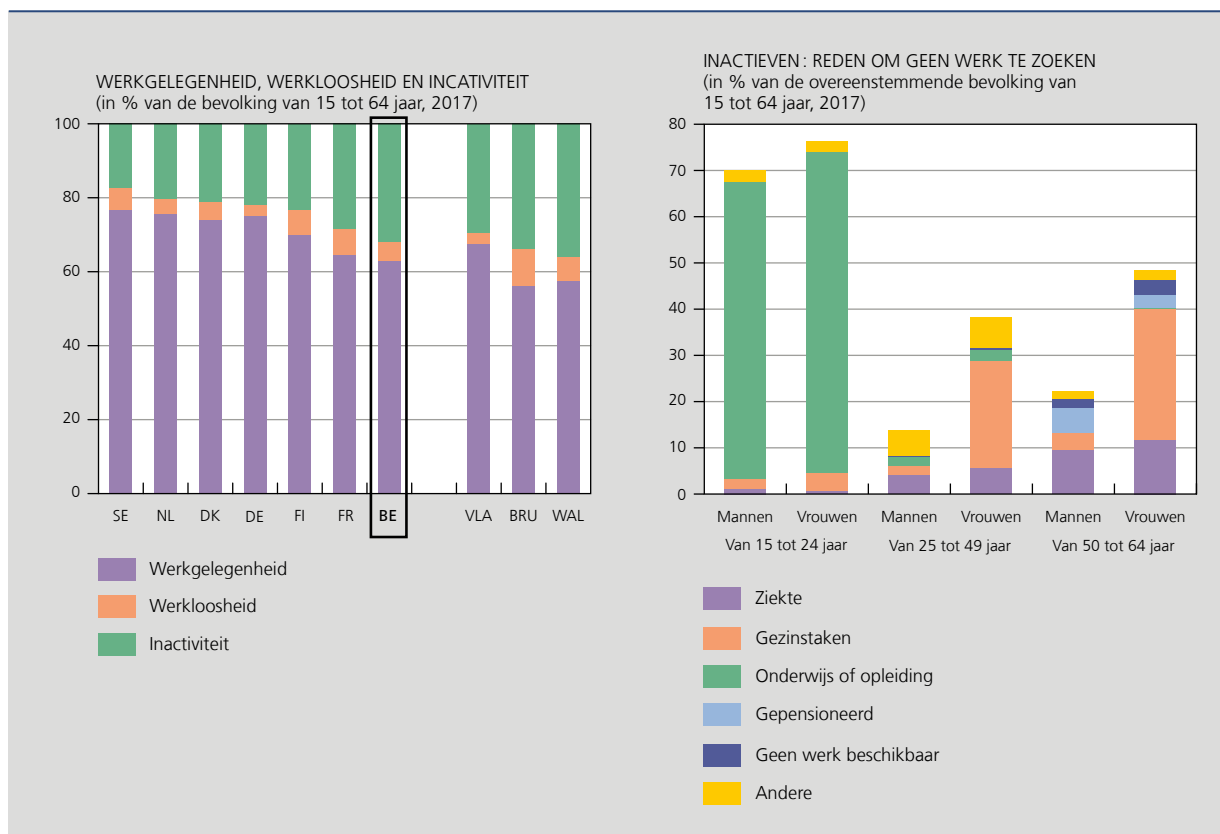
Naast de (para)fiscale druk op de lonen kan ook de nauwe correlatie tussen lonen en anciënniteit de werkgelegenheid van oudere werknemers, van wie de productiviteit aan het einde van de loopbaan doorgaans een plafond bereikt, neerwaarts beïnvloeden. Aangezien het verschil tussen het verloop van het loon en dat van de productiviteit daardoor groter wordt, verzwakt de eruit resulterende stijging van de relatieve kosten voor oudere werknemers bijgevolg hun positie op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de door dat verband teweeggebrachte stijging van het reservatieloon eveneens bijdragen tot de moeilijkheden die 50-plussers ervaren om een nieuwe baan te vinden. In het deze zomer gesloten akkoord heeft de federale overheid de sociale partners opgedragen de lonen te koppelen aan de competenties en de productiviteit veeleer dan aan de anciënniteit.

Met betrekking tot de verschillen tussen de gewesten beperkt het op nationaal niveau opgelegde loonvormingsmechanisme de mogelijkheden om die verschillen aan te pakken door middel van gedecentraliseerde loonaanpassingen, die de werknemers er zouden kunnen toe aanzetten mobieler te worden (beroeps- en geografische mobiliteit).

3.5 Beroepsbevolking

Om beter op de onvervulde vraag naar arbeid te kunnen inspelen, dient de participatie van de bevolking op arbeid-sleeftijd (15-64 jaar) te worden verruimd, door naast de werkzoekenden een deel van de inactieve bevolking in te schakelen. Die telt 2,3 miljoen personen, of een derde van de bevolking op arbeid-sleeftijd. Dat is dubbel zoveel als in Zweden. Dat cijfer lijkt erop te wijzen dat er veel marge is om de potentiële arbeidsreserve te verruimen. Bijna één op de tien inactieven verklaart bovendien te willen werken.

De redenen om geen werk te zoeken lopen sterk uiteen naargelang van het geslacht en de leeftijd. Voor de jongeren is de hoofdreden de scholing (92%), die een positieve invloed heeft indien de gekozen richting inspeelt op de behoeften van de markt. Voor de oudere werknemers is de reden vaker ziekte of invaliditeit (28% van de 25-49-jarigen en 25% van de 50-64-jarigen), sommigen zijn gepensioneerd (9% van de 50-64-jarigen) en anderen ontmoedigd (2% van de 25-49-jarigen en 6% van de 50-64-jarigen). Het is opvallend dat het percentage inactieven dat geen van de voorgestelde redenen aanvoert (3% van de 15-24-jarigen, 10% van de 25-49-jarigen en 35% van de 50-64-jarigen) twee tot vier keer zo hoog is als in de andere beschouwde landen. Voor de vrouwen, vanaf 25 jaar,



Bron: Eurostat.

zijn gezinsredenen (de zorg voor kinderen of zorgbehoevenden) de voornaamste reden waarom ze geen werk zoeken (59 % van de 25-49-jarigen en 35 % van de 50-64-jarigen).

Conclusies

België telt meer dan een half miljoen niet-werkende werkzoekenden en de werkloosheidsgraad ligt er ruim boven de frictiewerkloosheidsgraad, die overeenstemt met een situatie van volledige werkgelegenheid. Toch loopt België's werkloosheidsgraad voor het derde jaar op rij sterk terug en hij bevindt zich momenteel op een historisch laag peil. Hij is bovendien gezakt tot onder het structurele peil (NAIRU), wat doet vermoeden dat inflatoire spanningen kunnen ontstaan. De looninflatie is tot dusver echter binnen de perken gebleven vanwege met name de maatregelen inzake loonmatiging en de aan het loonvormingsmechanisme verbonden beperkingen (die ten uitvoer werden gelegd om het concurrentievermogen van de ondernemingen te herstellen). De inflatoire spanningen zijn weliswaar nog niet voelbaar, maar dat geldt niet voor de spanningen op de arbeidsmarkt. De vraag naar arbeid vertoont geen enkel teken van verzwakking en er zijn steeds meer ondernemingen die te kennen geven dat ze met aanwervingsproblemen kampen. Die situatie is meer uitgesproken in Vlaanderen, waar de bedrijvigheid dynamischer en de werkloosheid veel geringer is. Gelet op het aantal werkzoekenden lijkt het paradoxaal dat de vacatures niet vervuld raken. Die contradictie is in feite het gevolg van een combinatie van structurele factoren die moeten worden aangepakt om de structurele werkloosheid te verlagen, en vooral om de werkgelegenheidsgraad te verhogen.

Onderwijs is een van de belangrijkste middelen om dat te bewerkstelligen, met name om het aanbod van en de vraag naar arbeid beter op elkaar af te stemmen. Het komt erop aan eenieders resultaten te verbeteren, werkgelegenheidsbevorderende studierichtingen te stimuleren, zonder het technisch en beroepsonderwijs over het hoofd te zien, de ICT-dimensie in het

programma van alle opleidingen op te nemen en op nieuwe beroepen te anticiperen. De ondernemingen hebben ter zake een rol te vervullen door hun opleidings- en personeelsbeleid aan te passen teneinde de competenties van hun werknemers optimaal aan te wenden en nieuw talent aan te trekken. Ze kunnen ook hun aanwervingsbeleid herbekijken door de voorkeur te geven aan potentiële veeleer dan aan verworven capaciteiten. Zeer vaak worden matchingproblemen tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid in de hand gewerkt doordat de geldende arbeidsvoorwaarden door de werknemers niet als aantrekkelijk genoeg worden ervaren (moeilijke werktijden, zware beroepen, enz. in verhouding tot het aangeboden loon). De ondernemingen die moeilijk personeel vinden, passen hun arbeidsvoorwaarden onvoldoende aan om kandidaten aan te trekken. Dat is een van de redenen voor de structurele aard van de knelpuntberoepen. Bovendien blijken de financiële werkgelegenheidsstimuli soms te zwak, met name voor de lage lonen. Meer in het algemeen zou een beleid moeten worden gevoerd dat transities naar werk bevordert (voldoende en betaalbare diensten aan personen ter beschikking stellen, maar ook regelingen opheffen die tot inactiviteit leiden, zoals het statuut van oudere werkloze). Ten slotte wordt de mobiliteit, die een – althans gedeeltelijk – antwoord zou kunnen bieden op de gewestelijke verschillen op de Belgische arbeidsmarkt, afgeremd door de hoge kosten van de afstand tussen woon- en werkplaats en de taalbarrière. Het aanleren van talen, alsook een goed opgezette infrastructuur en een weldoordacht beleid voor het openbaar vervoer zouden die hinderpalen kunnen helpen wegwerken. Daarbij zij eraan herinnerd dat de situatie op de arbeidsmarkt in de drie gewesten sterk uiteenloopt. De moeilijkheden en de oplossingen daarvoor moeten dus van elkaar verschillen, maar nationaal toch complementair zijn.

Bibliografie

Actiris (2018), *Lijst knelpuntberoepen in het BHG in 2017*, juni.

Brainard L. (2017), *Understanding the Disconnect between Employment and Inflation with a Low Neutral Rate*, Remarks at the Economic Club of New York, September.

Cobion O. en Y. Gorodnichenko (2015), 'Is the Phillips Curve Alive and Well after All? Inflation Expectations and the Missing Disinflation', *American Economic Journal: Macroeconomics* 2015, 7(1), 197-232
<http://dx.doi.org/10.1257/mac.20130306>

Dotsey M., S. Fujita en T. Stark (2017), *Do Phillips Curves Conditionally Help to Forecast Inflation? Federal Reserve Bank of Philadelphia*, Working Paper 17-26, August.

ECB (2014), 'The Phillips curve relationship in the euro area', *ECB, Monthly Bulletin*, 99-114, July.

Forem (2017), *Difficultés de recrutement en Wallonie – métiers/fonctions critiques et en pénurie*.

Forem (2018), *Évolution clés sectorielles et effets sur les métiers – Synthèse des métiers d'avenir*.

FPB (2018), *Demografische vooruitzichten 2017-2070 – Bevolking en huishoudens*, februari.

Haldane A. (2017), *Work, Wages and Monetary Policy*, Speech at the National Science and Media Museum, Bradford, June.

Hawksworth J. en J. Durham (2017), *Why has the Phillips Curve gone flat?*, PWC Economics in Business, August.

HRW (2018), *Stand van zaken op de arbeidsmarkt in België en in de gewesten*, juni.

L'Echo (2017a), *Kris Peeters promet un emploi à tous les Belges*, juillet.

L'Echo (2017b), *Comment viser le plein-emploi en 2025?*, juillet.

NBB (2018a), 'Economische projecties voor België – Najaar 2018', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december.

NBB (2018b), *Verslag 2017 – Economische en financiële ontwikkelingen*, februari.

Rusticelli E., D. Turner en M. Cavalleri (2015), *Incorporating Anchored Inflation Expectations in the Phillips Curve and in the Derivation of OECD Measures of Equilibrium Unemployment*, OECD Economics Department Working Papers, 1231, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/5js1gmg551wd-en>

RVA (2018a), *De RVA in 2017 – Volume 2: indicatoren van de arbeidsmarkt en evolutie van de uitkeringen*.

RVA (2018b), *De beperking van het recht op inschakelingsuitkeringen: aard van de uitstroom in 2016*, april.

Sabadash A. (2009), *Estimating potential employment and NAIRU for Belgian regions*, CES – Monetary and Information Economics, KU Leuven, July.

Saks Y. (2016), 'De sociaaleconomische transitie op de arbeidsmarkten: een Europese benchmarking-oefening', NBB, *Economisch Tijdschrift*, december, 45-64.

Sourbon M., S. Vansteenkiste en L. Sels (2018), *Waar kunnen we nog extra arbeidskrachten vinden in Vlaanderen?*, Steunpunt Werk, maart.

Summers L. (2017), 'America needs its unions more than ever', *Financial Times*, September.

The Economist (2017), 'The Phillips curve may be broken for good', November.

Trends-Tendances (2018), 'L'économie belge souffre de trop de... postes vacants!' janvier.

VDAB (2018a), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*.

VDAB (2018b), *Knelpuntberoepen in Vlaanderen*.