



*jobcenter*





# 5. Arbeidsvraag en -aanbod

- 5.1 De werkgelegenheid blijft groeien ondanks de wervingsproblemen en de conjunctuurvertraging 144  
Kader 4 – De bouwnijverheid, die een belangrijke rol moet vervullen in de energietransitie, kampt met grote tekorten aan arbeidskrachten
  
- 5.2 De wervingsproblemen 153



**Het economische herstel na de COVID-19-crisis deed de arbeidsmarkt snel terugkeren naar het niveau van 2019 en voor veel segmenten zelfs ruim daarboven.** In 2021 en 2022 bereikte de netto-werkgelegenheidscreatie ongekende niveaus. In 2023 groeide de werkgelegenheid verder, zij het minder

snel. Tegelijkertijd namen de wervingsproblemen in heel wat sectoren fors toe, waardoor de ontwikkeling van de bedrijvigheid werd afgeremd. Naast de toegenomen spanningen als gevolg van de sterke dynamiek op de arbeidsmarkt, helpen verscheidene structurele factoren deze wervingsproblemen verklaren.



## 5.1 De werkgelegenheid blijft groeien ondanks de wervingsproblemen en de conjunctuurvertraging

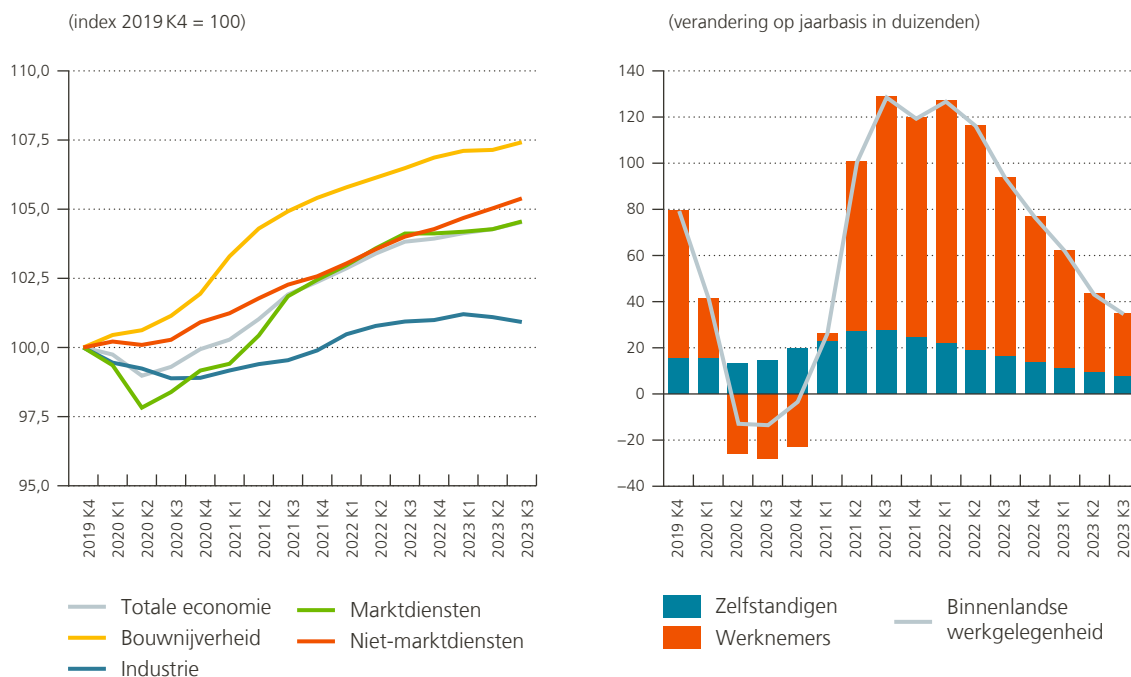
### Een veerkrachtige werkgelegenheidscreatie

Na een recordwerkgelegenheidscreatie tijdens het herstel na COVID-19, tekende zich in 2023 een normalisering af. De binnenlandse werkgelegenheid bleek veerkrachtig tegenover de verschillende schokken die de Belgische economie te verduren kreeg. 2021 en 2022 waren uitzonderlijke jaren, met

een nettowerkgelegenheidscreatie van respectievelijk 94 000 en 104 000. In 2023 kwamen er iets meer dan 40 000 jobs bij, wat vergelijkbaar is met de gemiddelde toename tussen 1996 en 2022, maar lager dan gemiddeld in de periode 2015-2019 (64 000). Hoewel deze dynamiek iets meer uitgesproken is in België, is ze echter niet uitzonderlijk in Europa. Tussen het vierde kwartaal van 2019 en het derde kwartaal van 2023 steeg de werkgelegenheid met 4,5% in

Grafiek 5.1

### Binnenlandse werkgelegenheid



Bron: INR.

België, met 3,2 % in de EU en met gemiddeld 3,7 % in Duitsland, Frankrijk en Nederland. Sinds 2022 is er echter een vertraging, die duidelijker is in België dan in de rest van de EU.

**Zowel de werknemers als de zelfstandigen droegen aan de groei van de werkgelegenheid bij.** De zelfstandige werkgelegenheid volgt een opwaartse langetermijntendens en droeg aanzienlijk bij aan het herstel na de COVID-19-crisis. Op een dynamische arbeidsmarkt groeide het aantal zelfstandigen sneller dan het aantal werknemers. De zelfstandigen vertegenwoordigen nu 17,3 % van de totale werkgelegenheid, tegen 16,5 % een tiental jaar geleden. Hun aantal steeg zelfs tijdens de pandemie, maar de stijging vertraagde sindsdien sterk. Het ondernemerschap neemt toe in verschillende bedrijfstakken, in het bijzonder in de vrije beroepen en de industrie. Daarnaast steeg het aantal zelfstandige vrouwen, hoewel ze nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in het totaal (35,5 % in 2022), iets sneller dan het aantal mannen.

**Sommige bedrijfstakken profiteerden meer van de opleving na COVID-19.** De werkgelegenheidscreatie was groter in de bouwnijverheid en de diensten: de werkgelegenheid nam er tussen het vierde kwartaal van 2019 en het derde kwartaal van 2023 respectievelijk met 7,4 % en 4,9 % toe, tegen 4,5 % voor de economie als geheel. De bedrijfstakken openbaar bestuur en defensie, onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, die samen goed zijn voor bijna een derde van de binnenlandse werkgelegenheid, droegen aanzienlijk bij aan de nettowerkgelegenheidscreatie. Ze steeg sinds eind 2019 met 5,1 %. In de financiële sector neemt de werkgelegenheid daarentegen af sinds het begin van de jaren 2000, onder andere als gevolg van opeenvolgende herstructureringen en de verdunning van het kantorennetwerk. De werkgelegenheid in de verwerkende nijverheid vertoont een positieve, maar lager dan gemiddelde groei. Het aandeel ervan in de totale werkgelegenheid blijft dus afnemen, waardoor de tendens van de tertiërisering van de economie wordt voortgezet.

**De werkgelegenheidsgraad nam aanzienlijk toe.** De werkgelegenheidsgraad van de 20-64-jarigen bereikte 72,2 % in het derde kwartaal van 2023, en ligt daarmee nog steeds ver onder het Europese gemiddelde van 75,5 %. Dit cijfer blijft ook lager dan de doelstelling van de federale regering van 80 %

tegen 2030. Tijdens de afgelopen tien jaar groeide de Belgische werkgelegenheidsgraad echter gemiddeld met 0,5 procentpunt per jaar, wat sneller is dan in het voorgaande decennium, toen de groei minder dan 0,1 procentpunt bedroeg. Bepaalde categorieën van werknemers droegen meer aan deze opwaartse tendens bij, zoals vrouwen of 55-plussers, ook al ligt hun werkgelegenheidsgraad nog steeds onder het nationale gemiddelde. De stijging van het aandeel afgestudeerden van het hoger onderwijs en de daling van het aantal voortijdige schoolverlaters hebben ook een positieve invloed op de werkgelegenheidsgraad. Hieraan moet worden toegevoegd dat een deel van de sterkere stijging van de werkgelegenheidsgraad in het afgelopen decennium is toe te schrijven aan een vertraging van de noemer van de ratio: de groei van de bevolking op arbeidsleeftijd was tussen 2003 en 2013 meer dan twee keer zo groot als tussen 2013 en 2023.

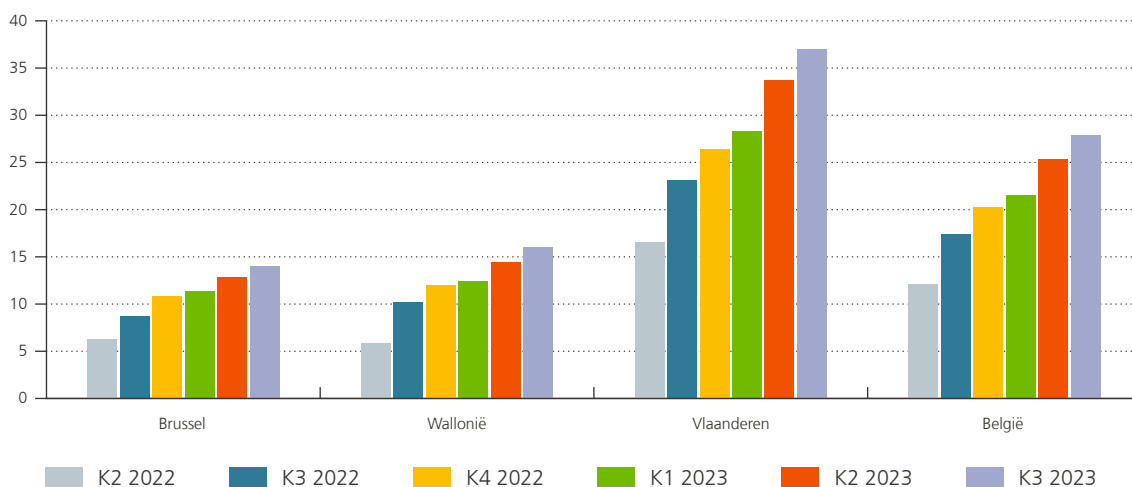
**Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verkleinde de kloof met het nationale gemiddelde tijdens het herstel na de COVID-19-crisis.** Hoewel de werkgelegenheidsgraad in de drie gewesten toenam, blijft hij aanzienlijk hoger in Vlaanderen (76,5 % in het derde kwartaal van 2023) dan in Brussel (68,2 %) en Wallonië (65,9 %). Tussen eind 2019 en het derde kwartaal van 2023 was de groei het sterkst in Brussel: de werkgelegenheidsgraad steeg er met 6 procentpunt. De forse stijging van de werkgelegenheidsgraad van niet-Europese werknemers, die in Brussel oververtegenwoordigd zijn (12 % van de bevolking in de werkende leeftijd, tegenover 4 % in de twee andere gewesten), droeg daar in grote mate toe bij, maar er is nog groeimarge, omdat deze lager blijft dan het gemiddelde. In Vlaanderen en Wallonië stijgt de tendens, maar minder uitgesproken. De tendens is iets dynamischer bij de werknemers van 55 jaar en ouder.

**De vluchtelingenstroom uit Oekraïne beïnvloedde in eerste instantie de ontwikkeling van de bevolking en vervolgens de werkgelegenheid.** Aan het begin van de Russische invasie in Oekraïne had de instroom van Oekraïense vluchtelingen tot gevolg dat de bevolking toenam zonder dat dit de werkgelegenheid aanzienlijk beïnvloedde, in het bijzonder omdat het vooral vrouwen met kinderen waren, die zelden één van de landstalen spraken, en omdat er grote onzekerheid heerste over de duur van hun verblijf. Tussen maart 2022 en november 2023 gaf de dienst Vreemdelingenzaken 77 000 tijdelijke beschermingscertificaten af, waarvan twee derde aan

## Grafiek 5.2

### Werkende Oekraïners per gewest en per kwartaal

(aandeel 18-65-jarigen die sinds 1 januari 2022 ten minste één periode in België hebben gewerkt, ongeacht de duur)



Bronnen: KSZ, Statbel, VDAB.

personen op arbeidsleeftijd, dat wil zeggen tussen de 18 en 64 jaar. In de loop van de tijd trad een steeds groter deel van deze vluchtelingen toe tot de werkende bevolking, dit steeg van 12% in het tweede kwartaal van 2022 tot 28% in het derde kwartaal van 2023. Er bestaat echter nog altijd een groot verschil tussen de gewesten: Vlaanderen doet het beter met een sterkere integratie in de arbeidsmarkt.

### Het aantal gewerkte uren per werknemer herstelde zich en de werkloosheid blijft laag

**Tijdens de pandemie was er een aanzienlijke daling van het aantal gewerkte uren, maar nu herstelde zelfs de gemiddelde arbeidsduur zich.** Tijdens de lockdowns kon de werkgelegenheid worden gespaard door de werktijden aan te passen, wat werd vergemakkelijkt door beleidsmaatregelen als de tijdelijke werkloosheid of het overbruggingsrecht. Sindsdien normaliseerde het gemiddelde aantal gewerkte uren per persoon, wat ook het gevolg is van de tekorten aan arbeidskrachten waarmee de Belgische economie wordt geconfronteerd. De industrie vormt echter een uitzondering. Het aantal werknemers groeide er minder dan in de bouw- of dienstensector, en het aantal gewerkte uren ligt er

lager dan in 2019. Een werknemer in de industrie werkte in het derde kwartaal van 2023 gemiddeld 382 uur, dat is 7 uur minder dan vóór de crisis, waardoor de kloof met het nationale gemiddelde van 360 uur per kwartaal verkleinde.

**De werkloosheidsgraad blijft historisch laag.** De werkloosheidsgraad – gemeten aan de hand van de enquête naar de arbeidskrachten – bleef de afgelopen kwartalen relatief stabiel. Hij bedroeg 5,6% in het derde kwartaal van 2023. In de drie gewesten ligt de werkloosheidsgraad dicht bij het laagste niveau ooit, maar er blijven grote verschillen: 10% in Brussel, 8,3% in Wallonië en 3,5% in Vlaanderen. Voor Vlaanderen betreft het een moeilijk verder te reduceren werkloosheidsgraad, die dicht bij het concept van frictiewerkloosheid<sup>1</sup> komt. Het is interessant om vast te stellen dat de werkloosheidsgraad van de jongeren onder de 25 jaar op vijf jaar tijd met 1,4 procentpunt afnam als we het gemiddelde van de afgelopen vier kwartalen bekijken. Dit is deels het gevolg van een forse stijging van de werkgelegenheid in sectoren waar jongeren oververtegenwoordigd zijn, zoals de horeca of de evenementensector. De overgang van

<sup>1</sup> Frictiewerkloosheid stemt overeen met de periode die nodig is om een nieuwe baan te vinden. Voor dit type werkloosheid wordt deze overgang als van korte duur beschouwd.

jongeren naar werk staat bovendien centraal in bepaalde Europese programma's en initiatieven van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (zoals het initiatief 'Begeleiding van NEET-jongeren 2019-2023' van Actiris in Brussel, dat wordt medegefinancierd door het Europees Sociaal Fonds).

### **Het aantal werkzoekenden dat bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling is ingeschreven, nam daarentegen toe.**

In december 2023 telden de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ongeveer 50 000 niet-werkende werkzoekenden meer dan in dezelfde periode één jaar eerder. Deze toename doet zich in de drie gewesten voor, in de verschillende leeftijdscategorieën en voor elke inactiviteitsduur. Ze is met name te wijten aan een methodologische verandering: bepaalde hervormingen bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling – Actiris, ADG, Forem en VDAB – leidden ertoe dat meer personen als niet-werkende werkzoekenden werden beschouwd<sup>1</sup>. Deze veranderingen kunnen als een breuk in de statistische reeks worden gezien. Ze hebben tot doel om personen die doorgaans verder van de arbeidsmarkt staan tot de werkzoekenden te blijven rekenen, wat op zich positief is. Deze stijging kan in strijd lijken met de stabiliteit van de werkloosheidsgraad, die op basis van een enquête wordt berekend en dus op basis van de beroepssituatie die de deelnemers aan de enquête aangeven. Het is mogelijk dat personen die recentelijk bij de diensten voor arbeidsbemiddeling werden geregistreerd, zichzelf in de enquêtes nog niet als werkzoekenden opgeven (volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau).

### **Sommige vooruitlopende indicatoren wijzen op een vertraging van de werkgelegenheidscreatie op korte termijn**

**In de conjunctuurenquête van de NBB keerden de werkgelegenheidsvooruitzichten, die na de COVID-19-pandemie sterk stegen, terug naar een lager peil.** In het vierde kwartaal lagen ze onder het historische gemiddelde in de industrie, de

<sup>1</sup> Voorbeelden van hervormingen: enerzijds moeten bij Forem personen die geen aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering en die zich vrijwillig als werkzoekende inschrijven sinds begin 2022 hun inschrijving niet langer om de drie maanden bevestigen. Anderzijds is bij de VDAB de inschrijving van huurders van een sociale woning als werkzoekende verplicht geworden (sinds januari 2023).



bouwnijverheid en de handel, terwijl ze geleidelijk daalden en dichterbij dit gemiddelde kwamen in de diensten. Het aantal faillissementen neemt sinds medio 2022 ook licht toe. In 2023 steeg het aantal faillissementen van ondernemingen ten opzichte van 2022 met 11 %, waardoor het banenverlies dat rechtstreeks verband houdt met faillissementen met 23 % toenam. Het huidige niveau ligt dus dicht bij, maar iets lager dan dat van vóór de gezondheidscrisis. Ook de collectieve ontslagen door herstructureringen stegen: in 2023 ging het om 7 300 werknemers, tegen slechts 3 700 in 2022 en 5 100 in 2019. Deze kentering op de arbeidsmarkt sluit aan bij een zekere normalisering van de conjunctuur, die logischerwijs op de opwaartse fase van de opleving in 2021 en 2022 volgt. Er moet worden opgemerkt dat de cijfers voor die twee jaren sterk werden beïnvloed door de maatregelen die tijdens de COVID-19-crisis werden genomen.



## De bouwnijverheid, die een belangrijke rol moet vervullen in de energietransitie, kampt met grote tekorten aan arbeidskrachten

**De werkgelegenheid in de bouwnijverheid blijft toenemen, vooral wat de zelfstandige werkgelegenheid betreft.** De bouwnijverheid telt meer dan 300 000 werknemers. Deze sector is goed voor 5 % van de werknemers en 10 % van de zelfstandigen. De bouwnijverheid is arbeidsintensiever dan de rest van de economie. Tijdens de COVID-19-pandemie werd de werkgelegenheid er niet getroffen, zelfs niet op kwartaalbasis. Tijdens de herstelfase was de werkgelegenheid er bijzonder dynamisch, vooral wat het aantal zelfstandigen betrof. Deze laatste ontwikkeling is onderdeel van een langere opwaartse tendens: in 20 jaar tijd steeg het aantal zelfstandigen in de bouwnijverheid met 75 %, tegenover 29 % in de totale economie.

**De werkgelegenheid in de bouwnijverheid is relatief jong en sterk genderspecifiek.** In 2022 waren 88 % van de werknemers er mannen, terwijl deze verhouding voor de economie als geheel 53 % bedroeg. Er is geen grote verandering bij de jongere generaties: 89 % van de werknemers tussen de 15 en 39 jaar is mannelijk. De fysieke aard van het werk op de bouwplaats verklaart waarschijnlijk waarom slechts 26 % van de werknemers in de bouwnijverheid tussen de 50 en 64 jaar is, tegenover 31 % in de economie als geheel.

**De ondernemingen in de bouwnijverheid ondervinden grote wervingsproblemen.** Volgens de enquête van Statbel waren er in het derde kwartaal van 2023 16 000 vacatures in de bouwnijverheid, wat neerkomt op 8 % van de niet-ingevulde vacatures in België. Deze vacatures zijn oververtegenwoordigd in Vlaanderen, waar bijna driekwart ervan zich bevindt. De lijsten van de knelpuntberoepen – dat wil zeggen de beroepen waarvoor de vacatures minder gemakkelijk worden ingevuld en waarvoor het indienstnemingsproces langer is – die door de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling worden opgesteld, komen tot een soortgelijke vaststelling. In 2023 vertegenwoordigden de beroepen in de bouwsector tussen een vijfde en een derde van de knelpuntberoepen. Het gaat om tal van beroepen, zoals opmeter, opzichter, sanitair installateur, elektricien en stratenmaker.

**De werkgevers in de bouwnijverheid hebben moeite om de vaardigheden te vinden die ze zoeken.** Specifieke vaardigheden of kennis voor de bouw zijn cruciaal om een aanzienlijk aantal vacatures in te vullen. Dat is het geval in alle drie de gewesten. Dit tekort aan vaardigheden is deels te wijten aan het lage aantal leerlingen dat technisch of beroepsonderwijs in de bouw volgt. Bovendien nam dit aantal de afgelopen tien jaar af. Dit geldt echter niet alleen voor de bouwnijverheid: over het algemeen daalt de aantrekkelijkheid van technische en beroepsopleidingen. Het genderverschil onder de ingeschreven leerlingen is ook aanzienlijk, omdat ze vrijwel allemaal mannelijk zijn, waardoor het arbeidsaanbod later automatisch kleiner wordt.

**Het arbeidsaanbod wordt beperkt door de arbeidsvoorwaarden en pensioneringen.** De arbeidsvoorwaarden voor de beroepen in de bouwnijverheid zijn niet aantrekkelijk genoeg (loon, evenwicht tussen beroeps- en privéleven, zwaarte van het werk) en de genderstereotypen blijven een grote belemmering voor mogelijke kandidaten. Hoewel de bouwnijverheid een relatief jonge sector is, steeg het aandeel werknemers tussen 55 en 64 jaar er in tien jaar tijd van 13 % tot 18 %. Dit kan het



gevolg zijn van verbeterde arbeidsvoorwaarden, maar kan op termijn het aantal pensioneringen doen toenemen als die verbetering wordt onderbroken.

**Door het tekort aan arbeidskrachten wordt er meer een beroep gedaan op buitenlandse spelers en wordt de productie gedrukt.** Om het gebrek aan geschoolde arbeidskrachten op te vangen, doen sommige ondernemingen een beroep op Belgische zelfstandigen of buitenlandse arbeidskrachten, zowel buitenlandse zelfstandigen als gedetacheerde werknemers. Volgens Myria (het Federaal Migratiecentrum) bedroeg het aantal gedetacheerde werknemers in 2022 214 000. 39% van hen werkte in de bouwnijverheid, deze activiteit was dan ook de belangrijkste bestemming. Het gaat voornamelijk om EU-staatsburgers. Die inschakeling van buitenlandse arbeidskrachten kan gepaard gaan met misbruiken zoals oneerlijke concurrentie, sociale dumping of illegale immigratie. In 2015 ondertekenden de sociale partners in de bouwnijverheid, de federale regering en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) een plan voor eerlijke concurrentie. Bij gebrek aan voldoende arbeidskrachten zijn sommige ondernemingen ook gedwongen om hun aanbod te beperken of hun leveringstermijnen te verlengen. Op korte termijn heeft dat een negatieve invloed op de productie en op langere termijn kunnen ondernemingen genoodzaakt zijn om hun ontwikkelingsstrategie te herzien. Uit de enquête van de Europese Investeringsbank (2022) blijkt dat de onbeschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten een langetermijnbelemmering vormt voor de investeringen voor 92% van de Belgische ondernemingen uit de bouwnijverheid.

**De bouwnijverheid is een cruciale sector voor de energietransitie.** De energietransitie impliceert dat er nieuwe vaardigheden moeten worden verworven om de innovaties op het vlak van energierenovatie



of het gebruik van hernieuwbare materialen te kunnen toepassen. Het Cedefop (Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding) rangschikt de bouwnijverheid onder de bedrijfstakken waarvan wordt verwacht dat de werkgelegenheid er tegen 2035 fors zal toenemen. Er wordt een stijging van het aantal werknemers verwacht in beroepen zoals installateurs van warmtepompboilers, timmerlieden of schrijnwerkers, metselaars en technici, die moeten worden opgeleid in energie-efficiëntie en hernieuwbare energiebronnen.

#### **De recente stijging van de inputkosten en de rente remt de bedrijvigheid in de bouwnijverheid**

**af.** De oorlog in Oekraïne en de transportproblemen tijdens de herstelfase na COVID-19 leidden tot een tekort aan bouwmaterialen en hogere prijzen. Daarnaast heeft de rentestijging een dubbel effect op de bouwbedrijven, omdat hierdoor de vraag naar investeringen in vastgoed daalt en de kosten toenemen van kredieten die de ondernemingen afsloten. De hoge inflatie werd doorberekend in de loonkosten van de ondernemingen, waaronder die in de bouwnijverheid, maar de loonindexering beschermt ook de koopkracht van de Belgische consumenten, wat essentieel is voor een sector als de bouwnijverheid, die zich vooral op de binnenlandse markt richt.

## **Een krappere maar ook flexibelere arbeidsmarkt**

**Flexibelere arbeidsvormen winnen aan populariteit.** Het flexi-jobsysteem – dat wil zeggen bijbanen voor werknemers die al in een 80 %-regeling werken, of voor gepensioneerden – werd in 2015 eerst in de horeca ingevoerd en geleidelijk uitgebreid naar andere bedrijfstakken, zoals de detailhandel en de kappers en schoonheidssalons. Eén op de vier flexi-jobs is echter niet rechtstreeks gekoppeld aan de specifieke bedrijfstak van de werkgever, aangezien deze jobs bij uitzendbureaus worden geregistreerd, wat de cruciale rol onderstreept die deze bureaus spelen bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt. In 2024 werden de flexi-jobs verder uitgebreid, met name naar het onderwijs, het vervoer en de landbouw. Flexi-jobs stellen werkgevers in staat om op een goedkope manier de omvang of flexibiliteit van hun personeelsbestand te vergroten. De werkgeversbijdrage wordt immers verminderd met de gewone socialezekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing, en de administratieve procedures zijn minder ingewikkeld. Volgens de RSZ ging het in het tweede kwartaal van 2023 om 120 000 personen in 140 000 banen (tegen respectievelijk 57 000 en 67 000 in 2019). Flexi-jobs verhogen

het arbeidsvolume, maar hun effect blijft beperkt: ze vertegenwoordigen slechts 21 000 voltijdse equivalenten (VTE). Met andere woorden, elke persoon werkt gemiddeld 18% van een voltijdse baan.

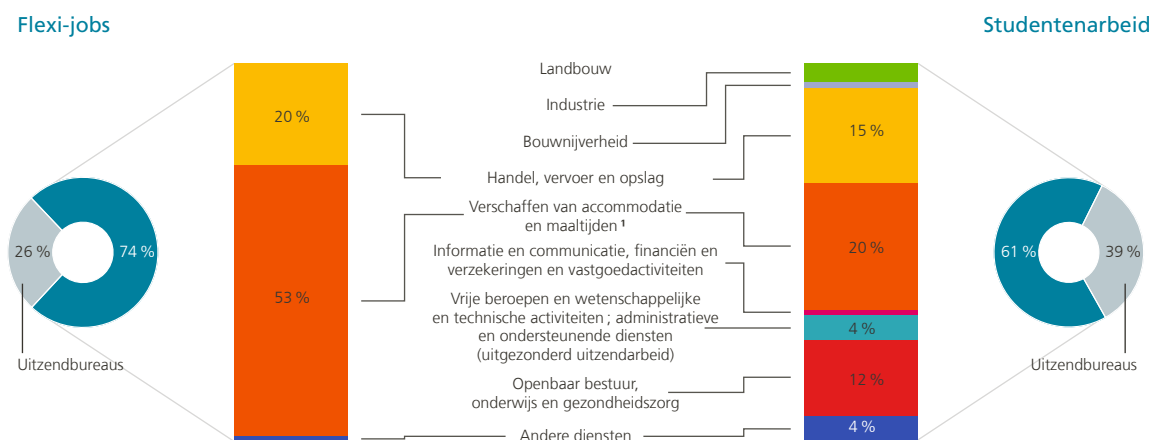
**De horeca staat centraal in de flexibele arbeidsvormen.** In 2022 was de horeca de voornaamste aanbieder van flexi-jobs, hoewel het aandeel van de handel en de kappers en schoonheidssalons in de loop van de tijd stijgt. Bovendien kunnen horecazaken een beroep doen op 'extra' werknemers tijdens pieken in de bedrijvigheid. Deze extra werknemers mogen maximaal twee dagen na elkaar en 50 dagen per jaar worden ingezet. In tegenstelling tot de flexi-jobs is het gebruik van deze arbeidsvorm de afgelopen jaren gedaald, van 8 500 VTE in 2017 tot 5 900 in 2022, en waarschijnlijk zijn de flexi-jobs deels de oorzaak waarom er minder een beroep werd gedaan op 'extra' werknemers.

**Ondernemingen maken ook gebruik van andere flexibele arbeidsregelingen, zoals studentenarbeid.** Dankzij de studentenovereenkomst kan de werkgever van verminderde werkgevers- en werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid profiteren. De maximale tewerkstellingsduur tijdens het jaar, die

### Grafiek 5.3

#### Verdeling van de flexi-jobs en de studentenarbeid per bedrijfstak<sup>1</sup>

(2022, in aantal werkenden of vacatures)



Bron: RSZ.

<sup>1</sup> De flexi-jobbers die onder het paritair comité van de horeca vallen, maar van wie de hoofdactiviteit van de werkgever niet tot de NACE-bedrijfstak van de horeca behoort, worden aan deze bedrijfstak gelijkgesteld (minder dan 4% van de flexi-jobs).

tot 2016 50 dagen bedroeg, werd verhoogd tot 475 uur in 2017 en tot 600 uur in 2023. Tegelijkertijd nam het aantal jobstudenten in de loop van de jaren toe tot 627 000 in 2022, terwijl het er 523 000 waren in 2017. De omzetting van werkdagen in werkuren maakte de studentenarbeid flexibeler. In lijn met de geleidelijke verhoging van het toegestane aantal uren, steeg ook het gemiddelde aantal effectief gewerkte uren per student, van 171 tot 206 per jaar.

#### De toename van het gebruik van flexi-jobs en studentenarbeid is het sterkst in Vlaanderen.

Meer dan 90% van de flexi-jobs en 63% van de studentenjobs bevinden zich in Vlaanderen, tegen 61% van de binnenlandse werkgelegenheid.

#### Het herstel na de COVID-19-crisis wakkerde de spanningen op de arbeidsmarkt aan.

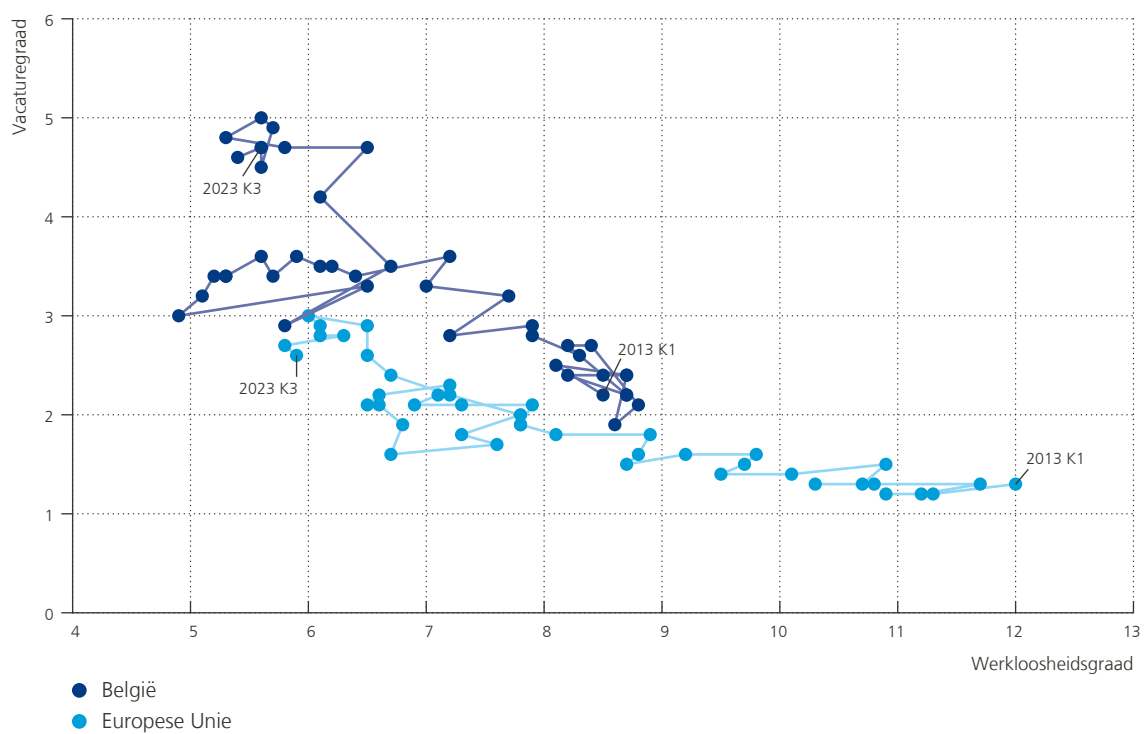
De Beveridgecurve, die een negatief verband tussen de vacaturegraad en de werkloosheidsgraad aangeeft, toont aan dat de spanningen op de arbeidsmarkt toenemen. Concreet hebben de ondernemingen het moeilijker om nieuwe kandidaten in dienst te nemen. In vergelijking met het Europese gemiddelde is de situatie in België kritieker. De moeilijkheden om het aanbod aan en de vraag naar arbeid op elkaar af

te stemmen, zijn groter omdat, voor een gegeven werkloosheidsgraad, de vacaturegraad altijd al hoger was in België dan het gemiddelde in de EU (zie paragraaf 5.2). In de kwartaalquêtes bij de ondernemingen steeg het aandeel van de ondernemingen van de verwerkende nijverheid en de diensten die het tekort aan geschoolde arbeidskrachten aanhaalden als een belemmering voor de productie of de bedrijvigheid sterk tussen medio 2020 en medio 2022, alvorens daarna te dalen. Op basis van historische gegevens blijft het tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten momenteel vrij groot in de industrie, maar normaliseerde het in de diensten. De reserve aan arbeidskrachten ('labour market slack') is een andere indicator van de spanningen en verwijst naar alle niet-bevredigde arbeidsbehoeften. Deze reserve omvat de werkzoekenden, de deeltijdwerkers die meer willen werken en beschikbaar zijn, de personen die werk zoeken maar die niet meteen beschikbaar zijn om te werken en de personen die beschikbaar zijn om te werken, maar die niet actief op zoek zijn naar een baan. In het derde kwartaal van 2023 bedroeg deze indicator 9,5% in België en 11,3% in de EU voor de bevolking tussen de 20 en 64 jaar, wat in beide gevallen een relatief lage observatie is in de respectieve statistische reeksen ervan die in 2009 begonnen.

### Grafiek 5.4

#### Beveridgecurve in België en de EU

(in %, kwartaalgegevens)



Bron: Eurostat.

## 5.2 De wervingsproblemen

### Een kwantitatief tekort aan arbeidskrachten

#### De lage arbeidsmarktparticipatie draagt bij tot de wervingsproblemen voor de ondernemingen.

Als België hetzelfde percentage actieven zou hebben als gemiddeld in de EU<sup>1</sup>, dan zouden er 300 000 extra personen beschikbaar zijn om te beantwoorden aan de behoeften aan arbeidskrachten van de werkgevers in het land. In 2020 pleitte de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW, 2020<sup>2</sup>) voor een multidimensionale aanpak van het probleem. Zijn aanbevelingen waren erop gericht de belemmeringen weg te werken voor de participatie van ondervertegenwoordigde groepen, namelijk de kortgeschoolden, jongeren, oudere werknemers, personen van niet-Europese afkomst en vrouwen. Deze aanbevelingen hebben betrekking op het onderwijs en opleidingen (tegengaan van schooluitval, oriëntering naar toekomstgerichte studierichtingen, ervaring op de werkvloer, kwalificerende opleiding), de financiële stimuli om te gaan werken voor werknemers met een laag loon, de bestrijding van discriminatie en het integratiebeleid voor buitenlanders, de maatregelen ter verhoging van de effectieve pensioenleeftijd, een betere taakverdeling binnen de gezinnen en een verbetering van de collectieve kinderopvang.

#### De werkende bevolking veroudert en een toenemend deel van de werknemers bereikt de (vervroegde) pensioenleeftijd.

Het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder steeg van 10 % in 2008 tot 18 % in 2022. Hun geleidelijke pensioenering zorgt voor een tekort aan arbeidskrachten op korte en middellange termijn. Deze behoeften zullen

vooral uitgesproken zijn in bepaalde bedrijfstakken die al met grote tekorten te kampen hebben, zoals de gezondheidszorg of de verwerkende nijverheid. Bovendien gaan de meeste Belgische werknemers met vervroegd pensioen. In België blijft de effectieve pensioenleeftijd, die 61 jaar bedraagt, ver onder de wettelijke leeftijd van 65 jaar. Die ligt ook lager dan het Europese gemiddelde van 64 jaar. Om oudere werknemers langer aan het werk te houden, nam de overheid sinds het begin van de jaren 2000 maatregelen, met name de geleidelijke verhoging van de leeftijdscriteria voor het (vervroegd) pensioen. De wettelijke pensioenleeftijd zal zo worden verhoogd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. In juli 2023 bereikte de regering overeenstemming over een pensioenhervorming die onder meer de invoering van een pensioenbonus<sup>3</sup> omvat om werken na de mogelijke pensioendatum financieel aantrekkelijker te maken. De precieze modaliteiten moeten nog worden bepaald. Volgens Minne en Saks (2023)<sup>4</sup> zou het beïnvloeden van de motivatie van oudere werknemers door middel van bijscholingsprogramma's en de aanpassing van de werkomstandigheden hen kunnen aansporen om langer aan de slag te blijven.

#### Migratie zou een oplossing kunnen zijn voor dit kwantitatieve tekort aan arbeidskrachten.

In België is immigratie om economische redenen nog steeds weinig ontwikkeld, hoewel ze toeneemt. Ze vertegenwoordigde in 2020 slechts 11 % van de redenen voor het verkrijgen van een eerste verblijfsvergunning door onderdanen van derde landen (Myria, 2022). De andere voornaamste redenen zijn familiale redenen (45 % van het totaal) en studies (15 %). Daarna volgen internationale bescherming (11 %) en humanitaire of

1 De activiteitsgraad bedroeg in 2022 74,5 % in de EU, tegen 70,5 % in België.

2 HRW (2020), *Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie*

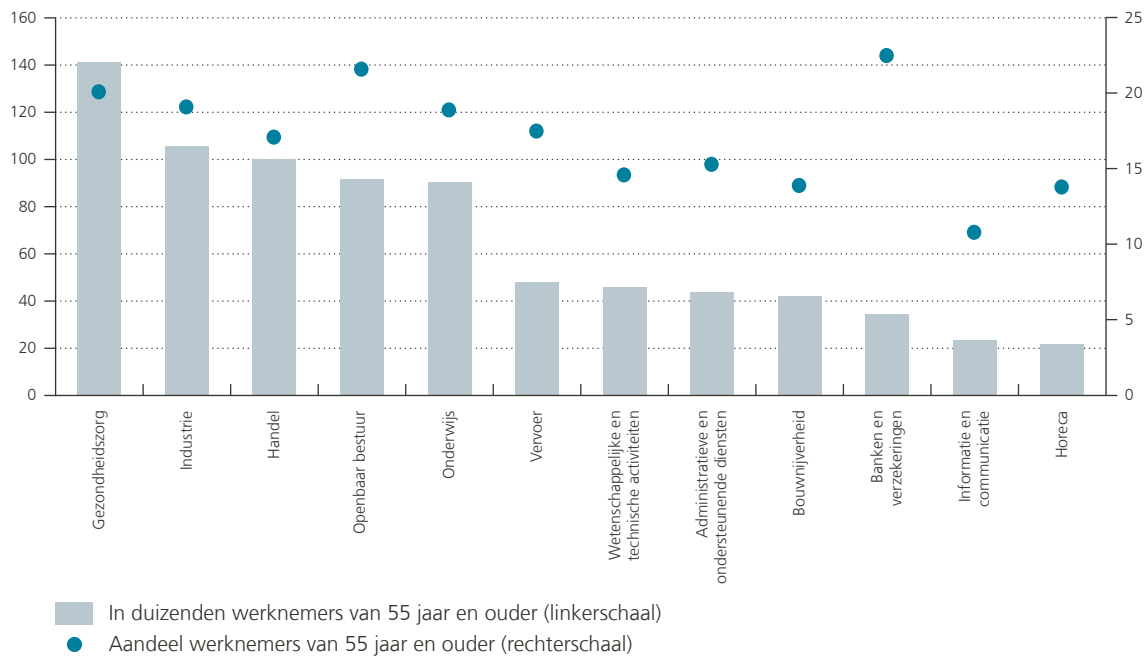
3 Federale Pensioendienst, *Pensioenhervorming van 2021-2024*

4 Zie Minne G. en Y. Saks (2023), *'Oudere werknemers en pensioenbeslissingen in België: een op enquêtegegevens gebaseerde analyse'*, NBB, *Economisch Tijdschrift*.

## Grafiek 5.5

### Sommige bedrijfstakken zullen worden geconfronteerd met enorm veel pensioneringen van werknemers die het einde van hun loopbaan bereiken<sup>1</sup>

(2022, in % en in duizenden personen)



Bron: Eurostat.

<sup>1</sup> Bedrijfstakken met ten minste 20 000 werknemers van 55 jaar en ouder in 2022.

medische redenen (6%). Voor de overige 12% is de reden niet bekend. Volgens Myria (2023)<sup>1</sup> nam het aantal buitenlandse werknemers de afgelopen jaren constant toe, afgezien van de vertraging tijdens de COVID-19-crisis. De meesten van hen zijn hooggeschoold. In 2022 bedroeg het aandeel van de eerste verblijfsvergunningen die op basis van een betaalde activiteit aan hooggeschoolde werknemers werden afgegeven 60% van het totale aantal vergunningen dat om die reden werd verleend (dat is iets meer dan 7 000 van de bijna 12 000 vergunningen die op basis van een betaalde activiteit aan onderdanen van derde landen werden afgegeven). Het aantal kort- of middengediplomeerde buitenlandse werknemers steeg echter sterk in 2022. Deze werknemers oefenen vaak een knelpuntberoep uit of een baan die aan een marktonderzoek onderworpen is (de werkgever moet aantonen dat er geen kandidaten beschikbaar zijn op de lokale arbeidsmarkt). Hun aantal steeg

van iets meer dan 1 000 in 2021 tot meer dan 4 000 in 2022. Ondanks deze toename blijft de economische migratie ontoereikend in verhouding tot de omvang van de aangegeven behoeften. Er werden een immigratiebeleid en integratieprogramma's opgezet om buitenlands talent aan te trekken, maar de complexiteit van de administratieve procedures lijkt een obstakel te blijven voor zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast zijn er de taalbarrières, de culturele verschillen en het probleem van de erkenning van vaardigheden en diploma's die in het buitenland zijn behaald.

## De mismatch van vaardigheden

**De vaardigheden van de kandidaten stemmen niet altijd overeen met de vereisten van de werkgevers.** Bepaalde banen vereisen specifieke vaardigheden of een technische opleiding. Dat is bijvoorbeeld het geval voor IT-beroepen, waar er een tekort is aan kandidaten met de juiste competenties.

<sup>1</sup> Zie Myria (2023), *Migratie in cijfers en in rechten*.



Voor dit soort functies ligt het wervingsprobleem vaak bij de bron: hoewel de STEM-richtingen (wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde) veel arbeidskansen en aantrekkelijke lonen bieden, laten studenten ze nog te vaak links liggen.

**Knelpuntberoepen vergen niet systematisch een lange opleidingsinvestering.** Veel vacatures in het vervoer, de bouwnijverheid, de verwerkende nijverheid of de diensten aan personen en aan de gemeenschap vragen geen hogere opleiding. Voor een groot deel van de vacatures die de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling publiceren, is geen universitair diploma nodig.

**Idealiter wordt er op de competentiebehoeften ingespeeld en worden de opleidingen daarop afgestemd.** In de context van de groene en digitale transitie veranderen de technologieën en competentiebehoeften snel. Het is belangrijk om de studenten en werkzoekenden te informeren over de carrièremogelijkheden om ervoor te zorgen dat er

een beroepsbevolking is waarvan de vaardigheden overeenkomen met de marktbehoeften. Voor werknemers moeten gerichte opleidings- en omscholingsprogramma's de verwerving van competenties verbeteren en zo de mismatch tussen arbeidsvraag en -aanbod helpen verkleinen. Uit een verslag van de HRW<sup>1</sup> over de permanente opleiding van werknemers blijkt dat de opleidingsinspanningen ongelijk zijn verdeeld: de groepen die er het meest behoefte aan hebben, namelijk de werknemers met verouderde vaardigheden en de kortgeschoolde werknemers, nemen er het minst aan deel.

**Heel wat beleidsmaatregelen hebben tot doel de vaardigheden van de werknemers beter af te stemmen op de marktbehoeften.** De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling stellen jaarlijks een lijst met knelpuntberoepen op zodat beroepen met een tekort precies kunnen worden

<sup>1</sup> Zie HRW (2021), *Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst*.



vastgesteld en geactualiseerd. In 2022 besloot de federale regering een plan op te stellen dat voornamelijk op vaardigheden is gericht, om de krapte te bestrijden. Sommige maatregelen hebben betrekking op het vaststellen van beroepen met een tekort aan de hand van de lijsten van de diensten voor arbeidsbemiddeling. Op basis hiervan moeten de ondernemingen een jaarlijks opleidingsplan uitwerken. De sociale partners van de verschillende sectoren moeten om de twee jaar de oorzaken van de tekorten bespreken om corrigerende maatregelen voor te stellen aan de deelstaten die bevoegd zijn voor het werkgelegenheidsbeleid (oprichting van een interfederaal platform). De maatregelen zijn er ook op gericht om werkzoekenden naar knelpuntberoepen te begeleiden. De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen wordt bijvoorbeeld bevroren wanneer de werkzoekenden een opleiding volgen waarmee ze een knelpuntberoep kunnen uitoefenen. Langdurig werklozen kunnen nu gedurende drie maanden het loon uit een knelpuntberoep combineren met een deel van hun werkloosheidsuitkering (25%). Vanaf 2024 heeft iedere werknemer een individueel recht op opleiding van vijf dagen per VTE en per jaar. Er zijn afwijkingen afhankelijk van de grootte van de onderneming en het geldt niet voor ondernemingen met minder dan tien werknemers.

## Een tekort aan mobiliteit, zowel aan geografische als arbeidsmobiliteit

Ondanks de werkloosheidsverschillen steken weinig werknemers de taalgrens over om te gaan werken. Hoewel België een klein land is, laten de drie gewesten een uiteenlopende werkloosheidsgraad optekenen. Die verschillen houden aan en er valt nauwelijks een duidelijk convergentieproces waar te nemen. 85% van de werknemers werkt in het gewest waar ze wonen. Toch is er sprake van een zekere intergewestelijke mobiliteit van werknemers vanuit gewesten met een hogere werkloosheidsgraad. In Brussel en Wallonië is het aandeel van de intergewestelijke pendelaars (bijna 20% van de werkgelegenheid) groter dan in Vlaanderen (12%).

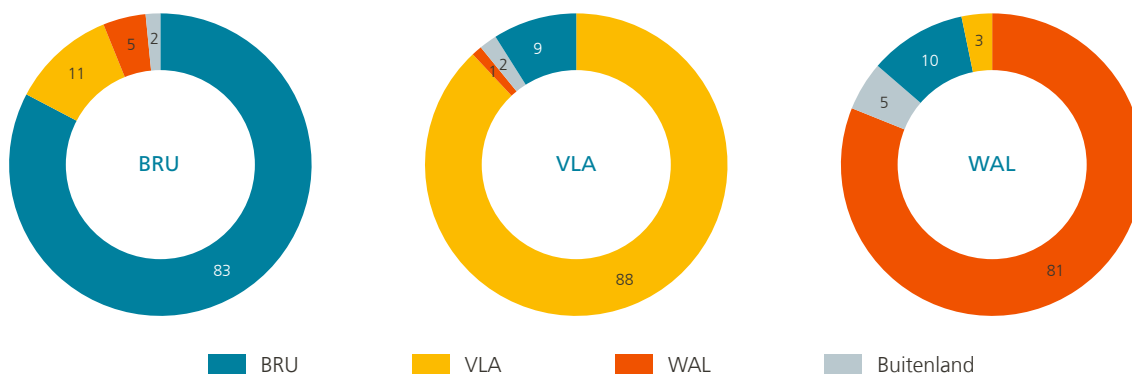
De afstand remt zeer duidelijk de geografische mobiliteit af, maar het belang ervan varieert volgens de kenmerken van de werknemers en de banen. Duprez et al. (2019)<sup>1</sup> stellen vast dat er in de hoofdstad een concentratie van goedbetaalde banen is, in beroepen die hoge kwalificaties vereisen in de bedrijfstakken financiën en verzekeringen, informatica, overheid en diensten aan bedrijven. Die functies trekken hooggeschoolde werknemers aan die ervoor kiezen om in de omliggende

<sup>1</sup> Duprez C. en M. Nautet (2019), 'De economische stromen tussen de Belgische gewesten', NBB, *Economisch Tijdschrift*.

Grafiek 5.6

### De meeste pendelaars verlaten hun gewest niet om te gaan werken

(in % van de overeenstemmende werkgelegenheid, 2022)



Bron: Statbel.



niet-stedelijke gebieden te wonen en dagelijks te pendelen. Lagergeschoolde werknemers zijn minder mobiel en zijn doorgaans afhankelijker van lokale werkgelegenheidskansen.

**Ook andere factoren hebben een invloed op de mobiliteit, zoals de kwaliteit van de infrastructuur, de efficiëntie, de beschikbaarheid en de kostprijs van het openbaar vervoer, maar ook de taalbarrière.** Door zijn multinationale karakter, zijn rol als tweetalige hoofdstad en zijn sterker ontwikkelde vervoersnet is Brussel de voorkeursbestemming van veel intergewestelijke pendelaars.

**De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling namen initiatieven en schroefden hun samenwerking op om de intergewestelijke mobiliteit te bevorderen.** De genomen maatregelen omvatten taalopleidingen, financiële steun voor het behalen van een rijbewijs en het delen en verspreiden van vacatures in de andere gewesten. Door de opmars van telewerk, waardoor sommige woonwerkverplaatsingen niet meer nodig zijn, zouden mensen meer geneigd kunnen zijn om een baan te aanvaarden die ver van hun woonplaats ligt. Die optie is evenwel niet haalbaar voor veel beroepen, in het bijzonder manuele en technische beroepen of beroepen in de personenzorg, die dus de fysieke aanwezigheid van de werknemers vergen. Het is weinig realistisch te denken dat de mobiliteit van werknemers het probleem van beroepen met tekorten in grote mate kan helpen wegwerken. In de drie gewesten gaat het immers dikwijls om dezelfde soorten beroepen.

**De Belgische arbeidsmarkt wordt niet alleen gekenmerkt door dit gebrek aan geografische mobiliteit, maar ook doordat werknemers zelden van werk veranderen.** Sommige kenmerken van de arbeidsmarkt verminderen de aantrekkingskracht van de arbeidsmobiliteit. Zowel werknemers als ondernemingen worden tot immobiliteit gedwongen. Ondernemingen moeten bijvoorbeeld hoge ontslagkosten betalen en lange en bindende procedures doorlopen en wanneer de bedrijvigheid aantrekt, stuiten ze op grote wervingsproblemen. Het loonvormingssysteem, dat voornamelijk voor bedienden en ambtenaren de nadruk legt op de anciënniteit binnen het bedrijf, ontmoedigt bovendien om van werkgever te veranderen. Uit datzelfde systeem vloeit voort dat het belang voor ondernemingen om een werknemer in dienst te nemen, afneemt met de leeftijd van die

werknemer als deze niet de verwachte meerwaarde biedt op het vlak van productiviteit. Volgens een rapport van de FOD WASO<sup>1</sup> zouden Belgen een sterke voorkeur voor stabiel werk hebben. Uit het rapport blijkt niettemin dat hooggeschoolde werknemers een sterkere arbeidsmobiliteit hebben, die gepaard gaat met een grotere kans op een hoger loon. Een artikel van Saks (2021)<sup>2</sup> wijst erop dat de loonspreiding in België vanuit een internationaal perspectief laag is wegens de centralisatie van het stelsel van de loononderhandelingen en een algemene indexering. Dat zou een neerwaarts effect op de arbeidsmobiliteit kunnen hebben.

### Weinig aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en ontoereikende financiële stimuli

**De arbeids- en verloningsvoorwaarden van een reeks beroepen worden als niet aantrekkelijk genoeg ervaren.** De arbeidsvoorwaarden, die onder meer de werktijden, de zwaarte van het werk en de lonen omvatten, zijn net als de verwachte loopbaankansen van cruciaal belang om werknemers aan te trekken en in dienst te houden. Moeilijke arbeidsvoorwaarden kunnen hen ontmoedigen om voor bepaalde studierichtingen, activiteiten of beroepen te kiezen. De waarden van de onderneming en de sociale waardering van de beroepen zijn belangrijke criteria, in het bijzonder voor de jonge generaties. Zo mijden kandidaten dikwijls de technische en beroepsrichtingen omdat ze er een negatief beeld van hebben. Dat zijn nochtans nuttige en praktische beroepen met een hoge graad van inschakeling op de arbeidsmarkt. Om die negatieve perceptie bij te stellen, lanceerde bijvoorbeeld de bouwnijverheid informatiecampagnes om haar imago op te smukken.

**Het loonpeil is één van de kernelementen, maar lang niet het enige, om kandidaten aan te trekken.** Het loon hangt nauw samen met het beroep. Volgens de jongste loonenquête van Statbel behoort een aantal beroepen met wervingsproblemen, in het bijzonder in de bedrijfstakken horeca, bouwnijverheid, handel, industrie en vervoer, tot de functies met een lager dan gemiddeld loon.

**Voor niet-werkenden zijn er niet genoeg financiële stimuli om een baan te aanvaarden.** Dat geldt in het bijzonder voor laagbetaalde banen. De belastinggraad op de participatie meet de mate waarin de keuze om te werken wordt belast, enerzijds expliciet via de werknemersbijdragen en de personenbelasting, en anderzijds impliciet door het verlies van de sociale uitkering voor wie er recht op had. Hoe hoger dat tarief is, hoe kleiner de stimulans om te werken, wat de werkloosheids- of inactiviteitsval versterkt. Voor een werkloze die een baan met een laag of gemiddeld loon aanvaardt, ligt de belastinggraad op de participatie aan het begin van de werkloosheidsperiode erg hoog, waardoor de financiële stimulans om een baan aan te nemen, vermindert. Naarmate de werkloosheidsperiode langer duurt, wordt de degressiviteit van de uitkeringen voelbaar en wordt het financieel aantrekkelijker om te werken.

**Andere factoren beïnvloeden ook de beslissing om een baan te aanvaarden.** Voor wie het statuut van sociale-uitkeringstrekker verliest, vallen sommige sociale voordelen weg (zoals verlaagde tarieven voor energie of vervoer, toegang tot bepaalde diensten, verhoogde uitkeringen) en met een werkhervatting gaan kosten gepaard. De beslissing om al dan niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen, hangt overigens niet alleen af van de kosten, maar ook van de toegang tot kinderopvang en vervoermiddelen. Andere aspecten, zoals sociale attitudes, de fysieke en geestelijke gezondheid, woonomstandigheden, schuldbemiddeling en inhoudingen op het loon kunnen de beslissing om al dan niet te werken ook beïnvloeden. Tot slot worden financiële voordelen op langere termijn, zoals eventuele toekomstige loonsverhogingen of de gevolgen voor de pensioenrechten, ook niet in aanmerking genomen in de beoordeling van potentiële kandidaten voor een baan.

**Er werden al verschillende maatregelen genomen om meer werkgelegenheidsstimuli te creëren voor werknemers met een laag loon, maar ze lijken nog niet te volstaan.** Het probleem van de financiële stimuli voedt het publieke debat al jarenlang en er werd al veel hervormd. De taxshift van 2016 hielp, via de hervorming van de personenbelasting, werken aantrekkelijker maken, in het bijzonder voor de laagste lonen, door de verhoging van de belastingvrije som en van de fiscale werkbonus. Via de federale sociale werkbonus, die bestaat uit een verlichting van de socialezekerheidsbijdragen voor werknemers met een laag inkomen, en de

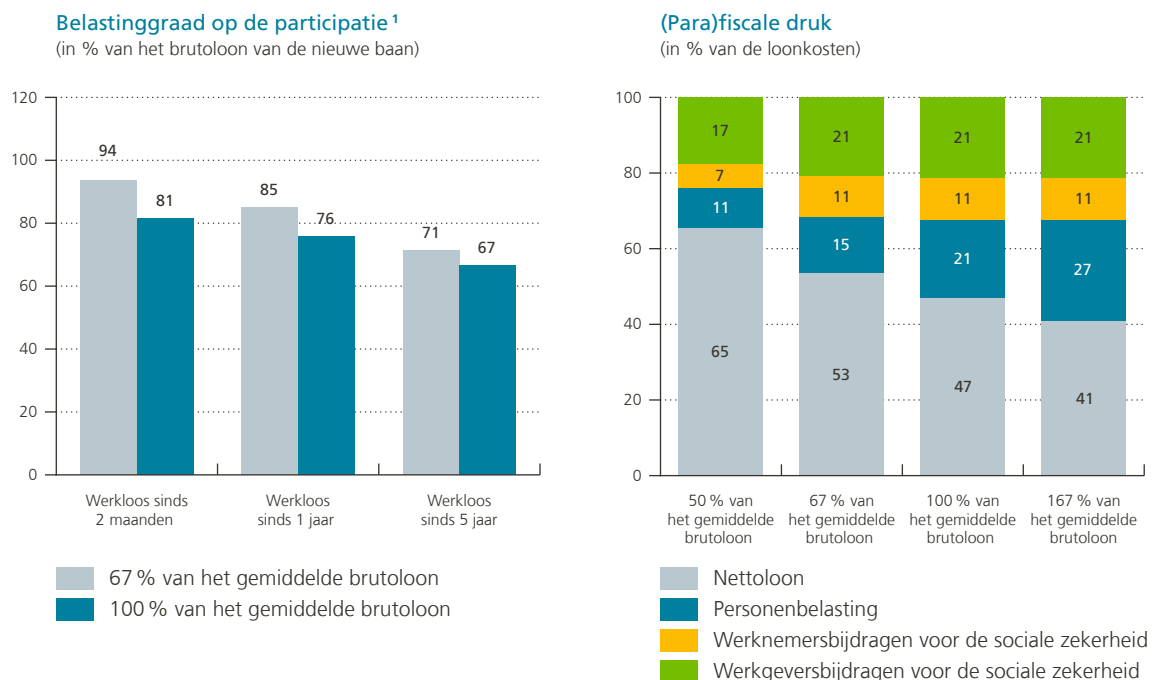
<sup>1</sup> Zie FOD WASO (2022), *Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België*.

<sup>2</sup> Saks Y. (2021), 'Loondifferentiatie in België volgens SILC-gegevens', NBB, *Economisch Tijdschrift*.

## Grafiek 5.7

### Werken is financieel niet erg aantrekkelijk voor werknemers met een laag loon en de parafiscale druk neemt snel toe

(typegeval voor een alleenstaande zonder kinderen, 2022)



Bron: OESO.

<sup>1</sup> Deel van het bruto-inkomen uit de nieuwe baan dat verloren gaat door hogere belastingen of minder rechten op uitkeringen als iemand die geen werk had opnieuw een baan aanneemt. Bedrijfstakingen met ten minste 20 000 werknemers van 55 jaar en ouder in 2022.

fiscale werkbonus, die met een belastingvermindering overeenstemt, stijgt het nettoloon, zonder gevolgen voor het brutoloon ten laste van de werkgever. De invloed van deze bonussen verdwijnt echter snel zodra het brutoloon toeneemt: voor een inkomen ten belope van 67 % van het gemiddelde loon is deze invloed al beperkt. Voor een loon dat dichterbij de buurt van het gemiddelde loon ligt, verdwijnt die invloed zelfs helemaal. De Vlaamse regering voerde ook een werkbonus voor werknemers met een laag inkomen in. Het minimumloon werd ook verhoogd in 2022 (€ +75) en 2024 (€ +35). Dat zal ook in 2026 het geval zijn (€ +35 euro). De stimuli om te werken namen ook toe door de hervormingen van het systeem van werkloosheidsverzekering: meer begeleiding en follow-up van werkzoekenden, de invoering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen en de aanpassing van de criteria voor een passende baan. Werknemers die arbeidsongeschikt zijn, kunnen het werk deeltijds hervatten via een

re-integratietraject dat is afgestemd op hun gezondheidstoestand. Ondanks deze hervormingen ligt het risico op financiële valkuilen van werkloosheid of inactiviteit in België echter nog altijd hoger dan in de buurlanden en dan het EU-gemiddelde.

### Naast de financiële aspecten zijn de kwaliteit van het werk en de arbeidsvoorwaarden doorslaggevend om kandidaten aan te trekken

**Het soort arbeidsovereenkomst dat wordt aangeboden heeft gevolgen voor de aantrekkelijkheid van een baan.** Dankzij tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen ondernemingen pieken in de vraag opvangen, specifieke projecten verwezenlijken of aan flexibiliteitsbehoeften voldoen. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten kunnen verschillende vormen aannemen: overeenkomsten voor bepaalde duur,

seizoensarbeid, studentenjobs en uitzendarbeid. Twee op de tien tijdelijke werknemers kiezen vrijwillig voor dergelijke overeenkomsten. In acht op de tien gevallen gaat het echter om een gedwongen situatie. Meestal kon de werknemer geen vaste arbeidsovereenkomst krijgen of was de gewenste baan enkel beschikbaar met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De kandidaten geven duidelijk de voorkeur aan arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur. Die bieden a priori meer werkzekerheid en een stabielere inkomens op lange termijn.

**De meeste bedrijfstakken die intensief gebruikmaken van tijdelijke arbeidsovereenkomsten ondervinden grotere wervingsproblemen.** De bedrijfstakken met het grootste aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten zijn het onderwijs – door het systeem om afwezige personeelsleden te vervangen –, de handel en de gezondheidszorg (volgens de enquêtes naar de arbeidskrachten, 2022). De horeca heeft een enorm aandeel tijdelijke werknemers: bijna één op de vier banen in die sector is tijdelijk, tegen een gemiddelde van 8 % voor de economie als geheel. Hoewel hieruit geen formeel oorzakelijk verband kan

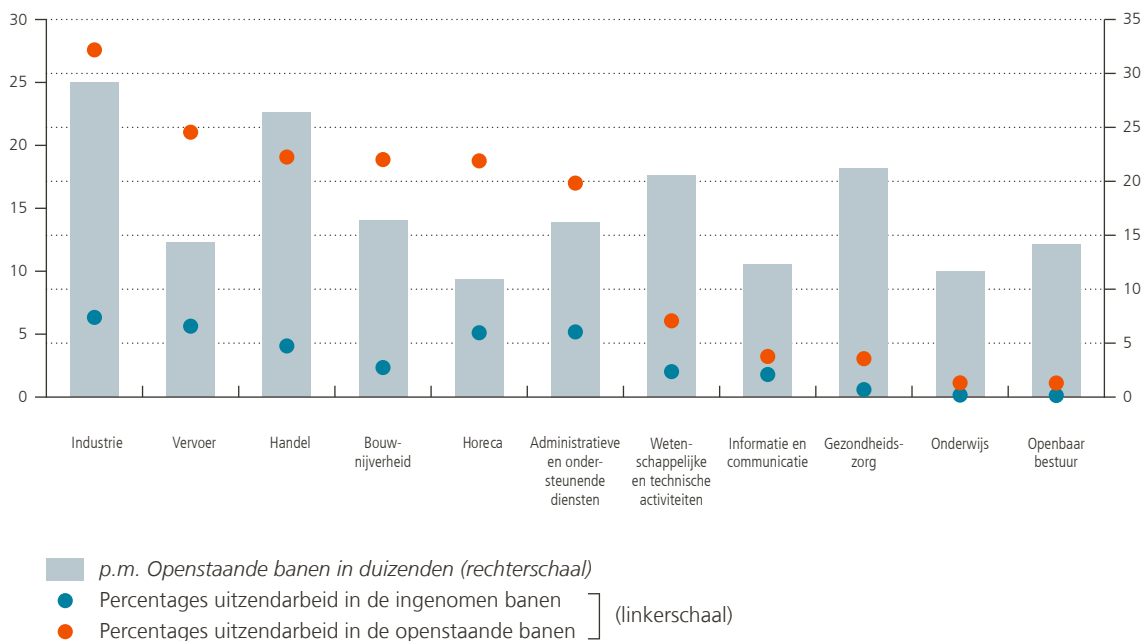
worden afgeleid, moet worden vastgesteld dat deze activiteiten ook worden gekenmerkt door structurele moeilijkheden om personeel in dienst te nemen. In de door Statbel gevoerde enquêtes naar de vacatures worden twee functiecategorieën onderscheiden: enerzijds de functies die overeenstemmen met het eigen personeel van de onderneming – de vaste arbeidsplaatsen – en anderzijds de functies waarvoor de werknemers via een uitzendbureau worden aangesteld. We stellen vast dat het aandeel vacatures onder de vorm van uitzendarbeid bijzonder hoog ligt in de industrie, het vervoer, de handel, de bouw- en horeca. Uit paragraaf 5.1 blijkt dat de arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt, wat een aandachtspunt zou kunnen vormen in de strijd tegen wervingsproblemen.

**Sommige functies gaan gepaard met fysieke of psychische risico's die kandidaten kunnen ontmoedigen.** De situatie verschilt sterk per activiteit en per functie. Tot de fysieke risico's behoren repetitieve bewegingen, de blootstelling aan gevaarlijke producten, het gebruik van machines, het hanteren van zware lasten, enz. Volgens een ad-hoc-enquête van

Grafiek 5.8

**Het aanbod van uitzendovereenkomsten hangt samen met toegenomen wervingsproblemen**

(in % van de ingenomen en openstaande banen en in duizenden banen<sup>1</sup>, 2022)



Bron: Statbel (JVS).

<sup>1</sup> Bedrijfstakken met minstens 10 000 vacatures in 2022.

Statbel uit 2022 lopen de werknemers van het financie- en verzekeringswezen de kleinste kans om aan deze risico's te worden blootgesteld, gevolgd door de werknemers van de vrije beroepen, de wetenschappelijke en technische activiteiten, de ICT en de handel<sup>1</sup>. Daartegenover zouden twee op de drie personen die actief zijn in de verwerkende nijverheid, het vervoer, de bouwnijverheid, de landbouw of het water- en afvalbeheer aan minstens één risico voor hun fysieke gezondheid worden blootgesteld. Afgezien

<sup>1</sup> Zie HRW (2024), *Arbeidsongeschiktheid en re-integratie op de arbeidsmarkt*.

van de fysieke risico's kunnen sommige aspecten van een beroepsactiviteit psychische stoornissen veroorzaken of ertoe bijdragen. Die zijn toe te schrijven aan ernstige tijdsdruk of werkoverlast, geweld, pesterijen, het beheer van conflictrelaties, werkonzekerheid, het gebrek aan autonomie, enz. De bedrijfstakken onderwijs, horeca, vervoer en gezondheidszorg houden het hoogste risico voor de geestelijke gezondheid in. Meer dan 55% van de personeelsleden is er blootgesteld aan minstens één van die factoren. Opnieuw stellen we vast dat de bedrijfstakken die met tekorten te kampen hebben, gepaard gaan met risico's voor de fysieke of geestelijke gezondheid van de werknemers.