

# De toekomst van de arbeidsmarkt

Les W&M

5 december 2023

[Dries.claessens@ap.be](mailto:Dries.claessens@ap.be)

# Inleiding (p. 3-5)

- Hoe functioneert de arbeidsmarkt in 2050? Hoe moeten we daarop onze (voortgezette) opleiding en vorming enten? We hebben geen glazen bol, maar we kunnen wel evoluties doortrekken, kansen en risico's inschatten

- Focus:

I. **Cijfermatige evolutie** (p. 5-19)

II. **Technologie** (gevolgen van digitalisering)  
(p. 20-31)

III. **Loopbanen en arbeidsrelaties** (p. 32-43)

IV. **Onderwijs en vorming** (p. 44-57, geen leerstof)

We schetsen de evolutie voor Vlaanderen op basis van een beleidsdocument van 2017... Voor de meest actuele cijfers zie [www.plan.be](http://www.plan.be) (België) en [www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be) (Vlaanderen)



Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050

Luc Sels  
Sarah Vansteenkiste  
Steunpunt Werk, KU Leuven

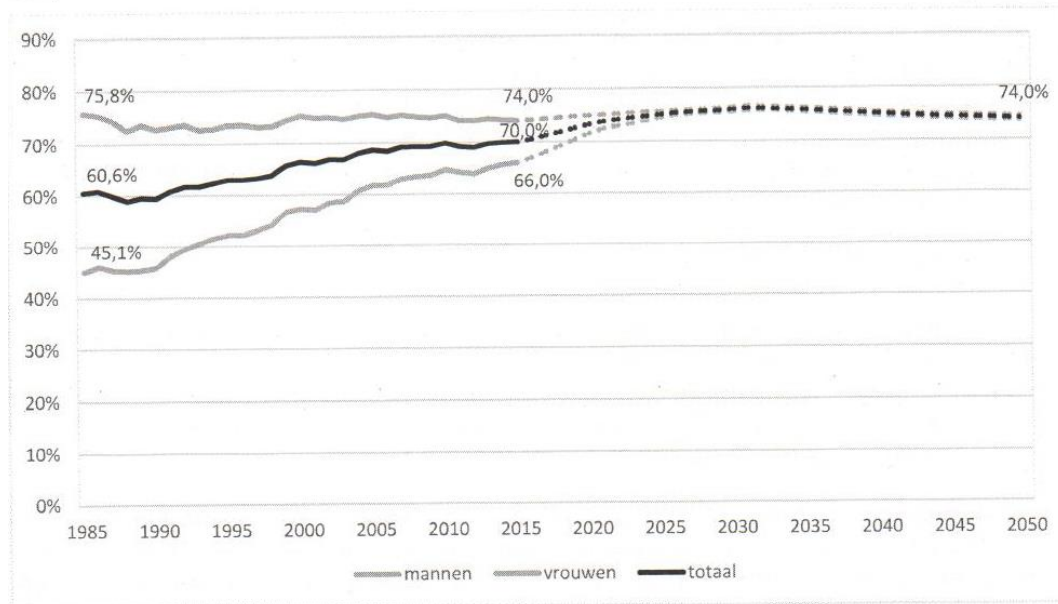
Heidi Knipprath  
HIVA, KU Leuven

Een rapport in opdracht van  
de Vlaamse minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport &  
de Vlaamse minister van Onderwijs

# I. Cijfermatige evoluties

## 1: arbeidsaanbod

Figuur 1. Evolutie van de activiteitsgraad (15-64 jaar) naar geslacht (Vlaams Gewest, 1985-2015, projectie 2016-2050)



Bron: Sels, L.; Vansteenkiste, S. & Knipprath, H. (2017, p.6)

- **Verwachting** is dat de tewerkstellingsgraad een gestage groei zal kennen (in Vlaanderen tot ca. 74%) vooral door

- toename vrouwelijke tewerkstelling...

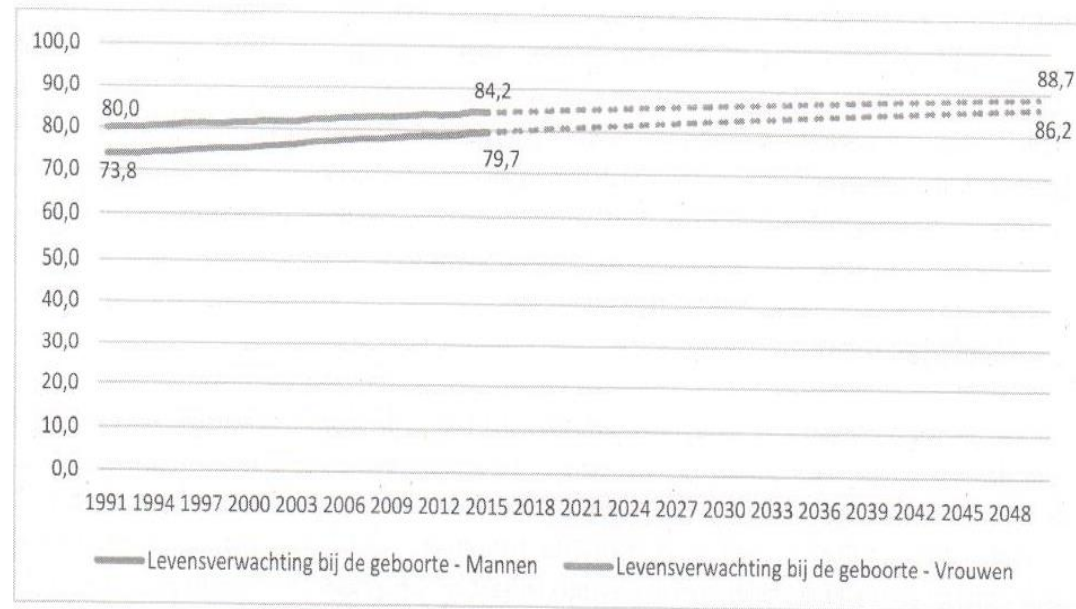
- steile klim in beroepsactiviteit van 50-plussers...

Vooruitzichten België 23-28, zie <https://www.plan.be/publications/publication-2335-nl-economische-vooruitzichten-2023-2028-versie-van-februari-2023>

# Evolutie 2: demografie

## Veroudering...

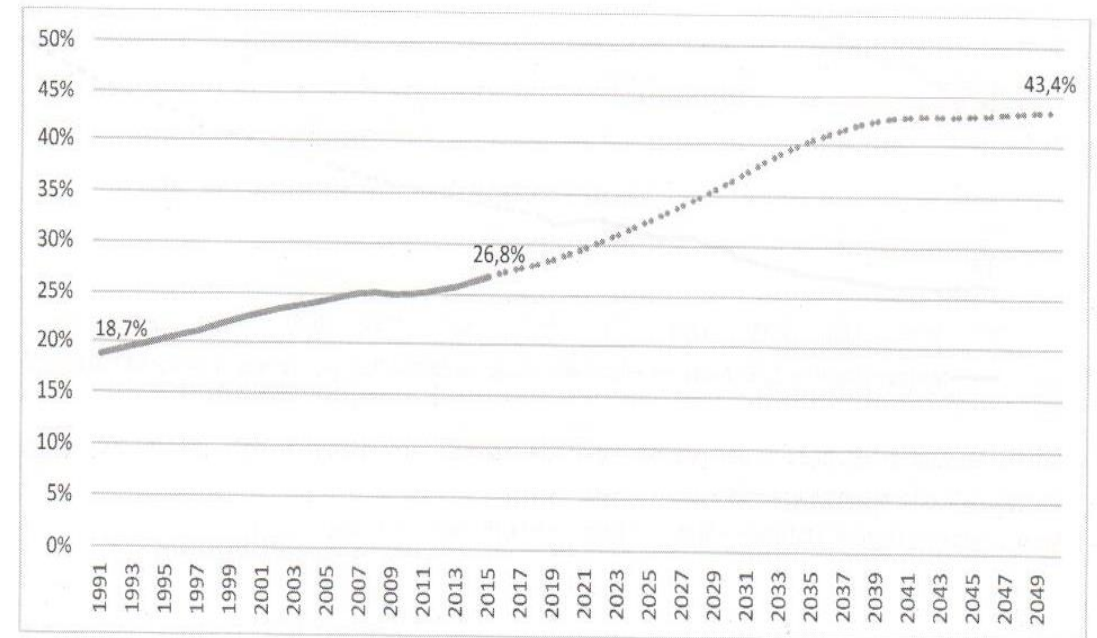
Figuur 2a. Evolutie van de gemiddelde levensverwachting bij geboorte, naar geslacht (Vlaams Gewest, 1991-2014, projectie 2015-2050)



Bron: Federaal Planbureau; FOD Economie - Algemene Directie Statistiek (Bewerking Steunpunt Werk)

## Forse stijging afhankelijkheidsratio der ouderen (niet actieven /

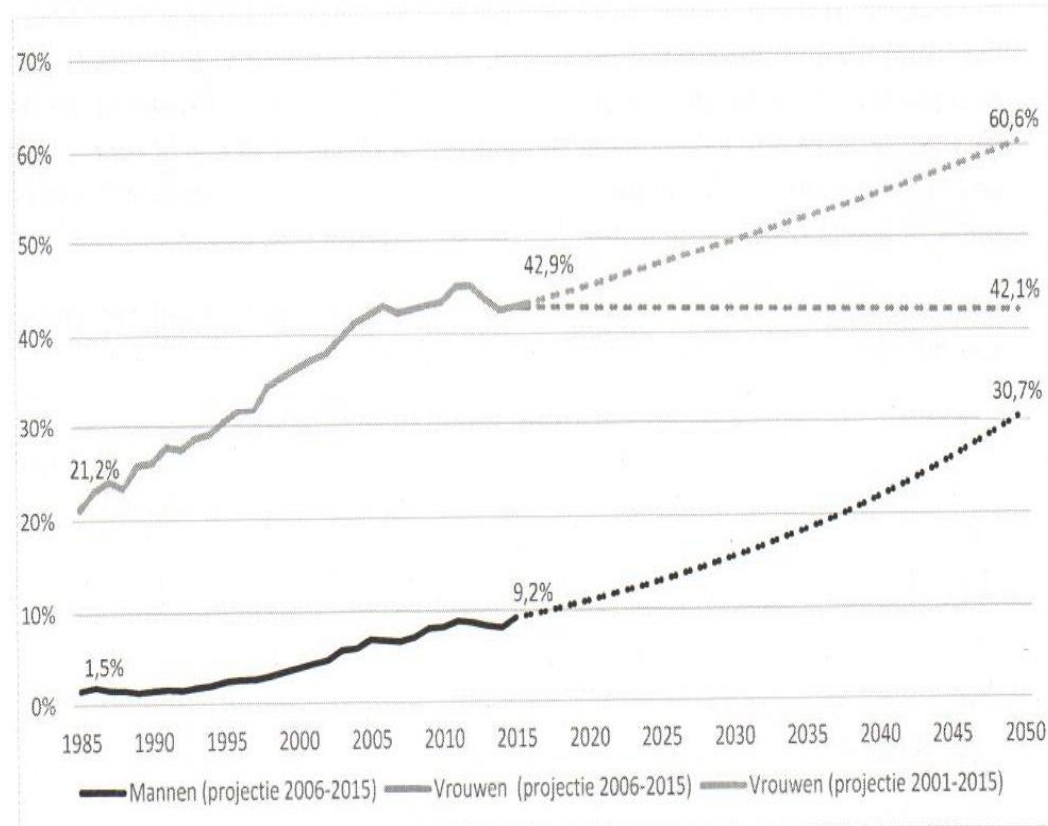
Figuur 2b. Evolutie van de afhankelijkheidsratio der 'ouderen' ((67+)/((18-66))) (Vlaams Gewest, 1991-2014, projectie 2015-2050)



Bron: Federaal Planbureau; FOD Economie - Algemene Directie Statistiek (Bewerking Steunpunt Werk)

# Evolutie 3: deeltijds werk

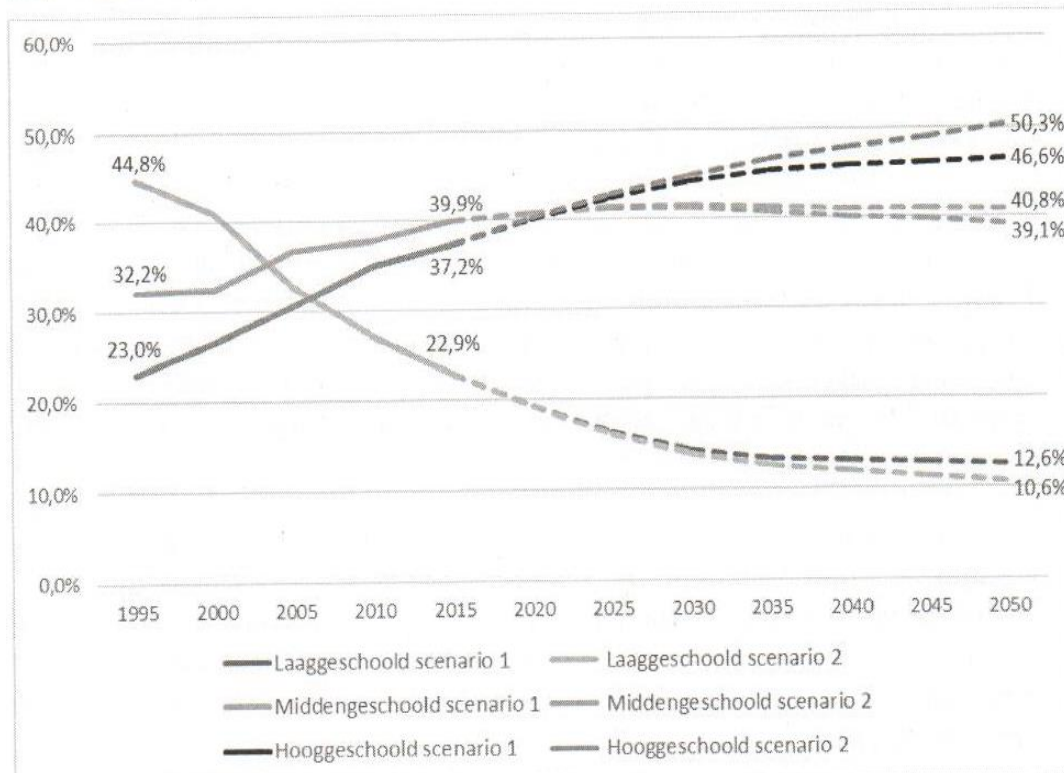
Figuur 3. Evolutie van het aandeel deeltijdarbeid bij de totale werkende bevolking (15- tot 65-jarigen) opgesplitst naar geslacht (Vlaams Gewest; 1983-2015, projectie 2016-2050)



- Werkzaamheidsgroei **bij werkende vrouwen** betreft vaak deeltijdsbanen...
- Stagneert of neemt verder toe (2 projecties afhankelijk van mannen-emanipatie)
- Ook bij werkende mannen een duidelijke stijging maar blijft onder niveau van vrouwen
- **Hoe kan je dit verklaren?**

# Evolutie 4: scholarisatie

Figuur 4. Evolutie van het aandeel laag-, midden- en hooggeschoolden (25-64 jaar) (Vlaams gewest; 1995-2015, projectie 2016-2050)

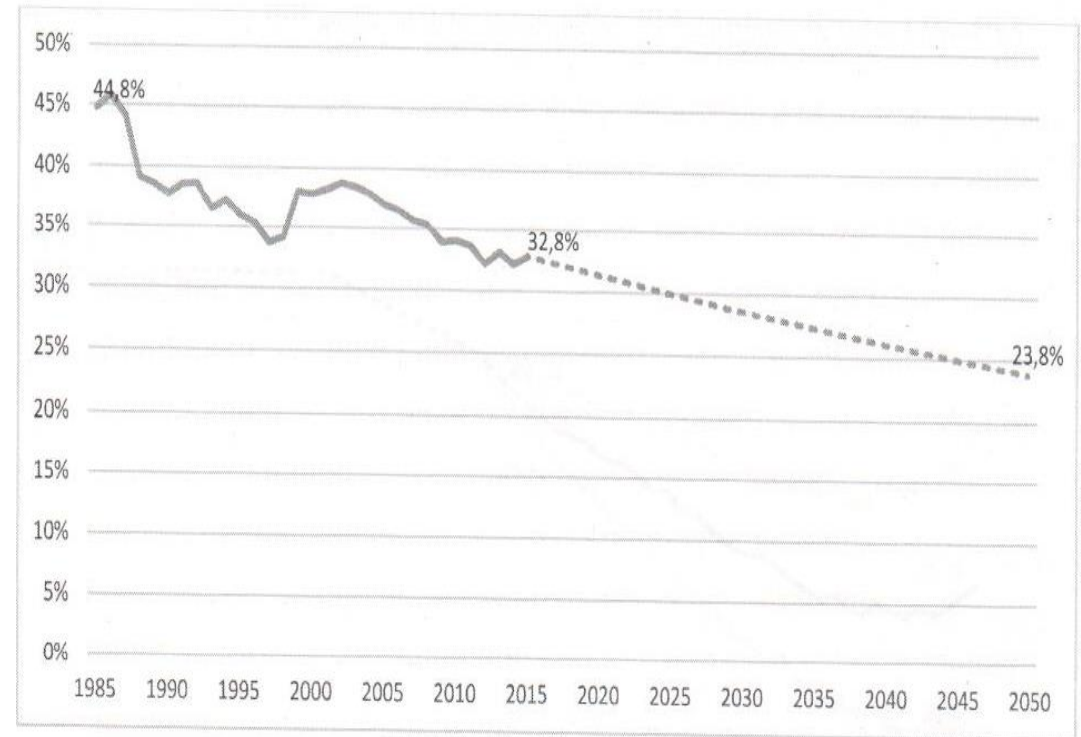


- **Scholingsgraad** (onderwijsniveau) is de afgelopen decennia fors **toegenomen en zal verder stijgen:**
  - **Verklaringen** o.a. democratisering van hoger onderwijs en een post-industriële arbeidsmarkt die meer competenties vraagt

# Evolutie 5: intrede arbeidsmarkt

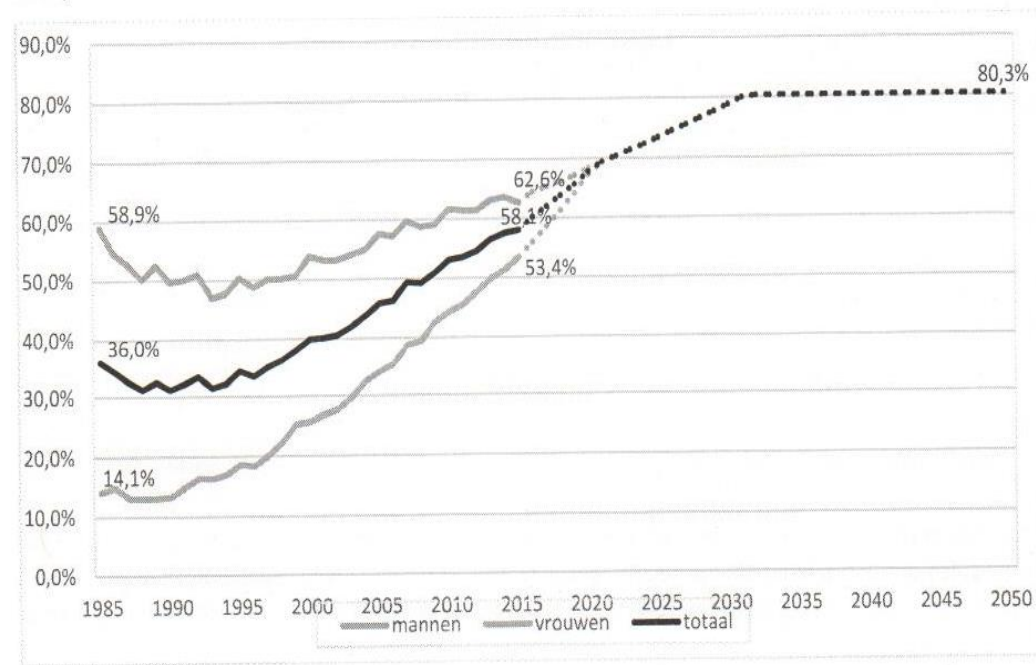
- ‘Aangezien jongeren... gemiddeld **later toetreden** tot de arbeidsmarkt heeft dit proces van **toenemende onderwijsparticipatie** ook een **invloed op de arbeidsdeelname van jongeren**’ (15-24j)(p. 11)
- De duurtijd om een (bachelor)diploma te behalen stijgt ook in Vlaanderen
- Actuele beleidsmaatregel: de knip in hoger onderwijs: geskaagd zijn voor alle 1<sup>ste</sup> jaarsvakken na 2 jaar.  
<https://www.vlaamsparlement.be/nl/actueel/nieuws-uit-het-vlaams-parlement/uitzonderingen-op-de-knip-het-hoger-onderwijs-zijn-mogelijk>

Figuur 5. Evolutie van de jongerenactiviteitsgraad (15-24 jaar) (Vlaams gewest, 1983-2015, projectie 2016-2050)



# Evolutie 6: uittrede uit de arbeidsmarkt

Figuur 6. Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij 50- tot 64-jarigen (Vlaams Gewest, 1985-2015, projectie 2016-2050)



Bron: Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium EAK, Eurostat LFS, FBP, HERMREG (Bewerking Steunpunt Werk)

‘Als jongeren hun arbeidsmarktintrede uitstellen, is het belangrijk om **de 50- en 60-plussers zoveel mogelijk aan het werk te hebben en houden**’ (p. 12)

cf. probleem van **brugpensioenen**

cf. het Vlaamse **citroenmodel**: (te) weinig vroege in en late uittreders, veel werkenden onder de 30-50 jarigen

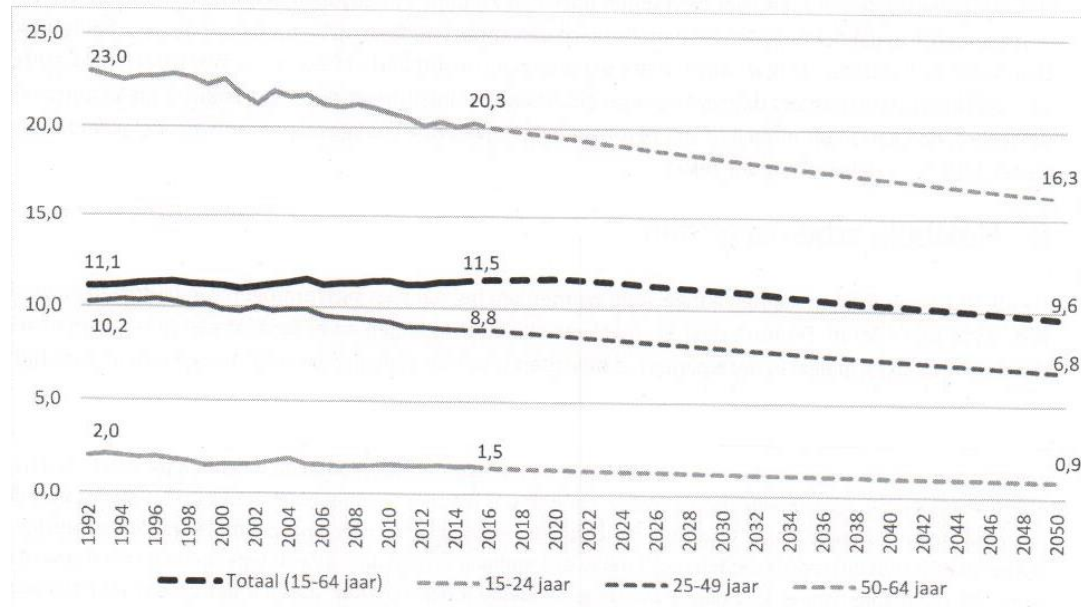
**Gemiddelde uittredeleeftijd** vandaag (2021) in België is 62 jaar.

[https://www.hln.be/binnenland/meer-belgen-gaan-vroeger-met-pensioen-maar-wel-langer-aan-het-werk~aa1fcc79/?cb=d661ad97e3f44c711d529b433e867ec9&auth\\_rd=1](https://www.hln.be/binnenland/meer-belgen-gaan-vroeger-met-pensioen-maar-wel-langer-aan-het-werk~aa1fcc79/?cb=d661ad97e3f44c711d529b433e867ec9&auth_rd=1)



# Evolutie 7: jobanciënniteit

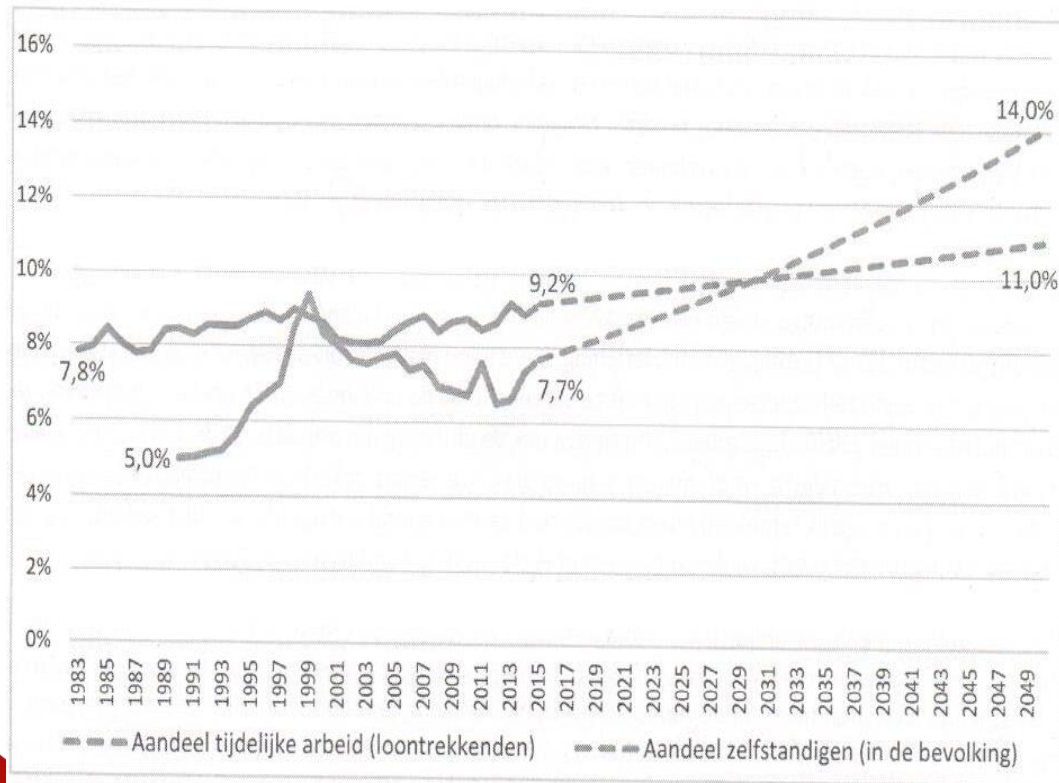
Figuur 7. Evolutie van de gemiddelde jobanciënniteit, totaal (15-64 jaar) en per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 1992-2015, projectie 2016-2050)



- We evolueren naar meer mobiele & flexibele loopbanen
- Cf. **flexicurity-model?** (zie tekst de 360° werknemer)
- We zien een licht dalende trend qua anciënniteit, maar we zien ook veel stabiliteit met een gemiddelde jobanciënniteit van ca. 11 jaar over een lange periode (en over de leeftijdsgroepen)

# Evolutie 8: flexibele arbeidsvormen

Figuur 8. Evolutie van het aandeel tijdelijke arbeid (loontrekkenden) en aandeel zelfstandigen (Vlaams Gewest; 1983-2015, projectie 2016-2050)



Hier ingevuld als

- tijdelijke arbeid** (=bepaalde duur, specifieke opdracht, uitzendarbeid, studentenarbeid, seizoensarbeid) = **bovenste grafiek** en
- zelfstandige arbeid** (aantal zelfstandigen, **onderste grafiek**)

Ook hier niet eenvoudige projecties te maken, veel hypothesen...

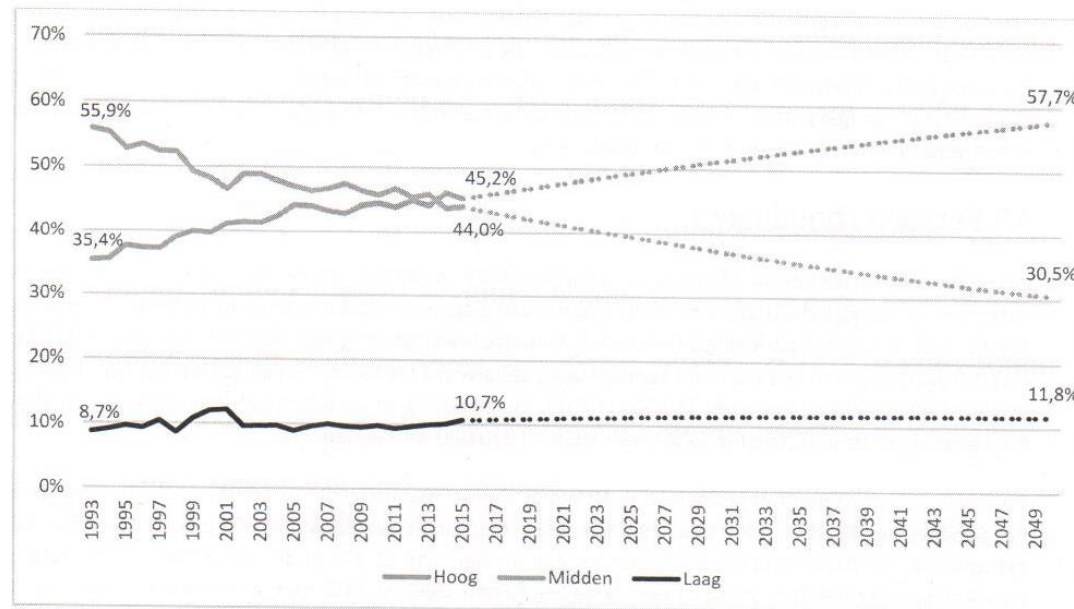
- wat zal impact regelgeving flexijobs zijn?
- wat met verandering in sociaal statuut (zelfstandigen)?
- wat zal impact digitalisering zijn – o.a. veel zelfstandige ICT'ers – de komende jaren?
- wat met trends als vervrouwelijking (toenemend aantal zelfstandigen in bijberoep?), vergrijzing (binnen de flexijobs?) en verkleuring op de arbeidsmarkt (meer ondernemerschap bij niet-Belgen)

# Zijn loopbanen flexibeler geworden in Vlaanderen? Lees wat verderop on de tekst

*‘En de Vlaming? Die werkt intussen voort. Hij doet dat overwegend trouw, betrokken en sedentair. Tegen de voorspelling in is de gemiddelde duurtijd van jobs ... slechts lichtjes afgenomen. Er is evenmin een trend naar meer jobmobiliteit... De enige tegenindicatie is de wat groeiende freelance economy... Maar de doorsnee loopbaan oogt vandaag opmerkelijk stabiel’. (p. 36) Terwijl de drang naar flexibiliteit in het Angelsaksische model uitmondde in hogere loopbaanmobiliteit en toenemende jobonzekerheid, moeten we voor België en Vlaanderen vaststellen dat de numerieke flexibiliteit beperkt blijft, de gemiddelde jobanciënniteit niet beduidend afneemt en de arbeidsmobiliteit niet toeneemt en er evenmin sprake is van een vergaande verzelfstandiging van de arbeid. Een mobiele loopbaan behoort ook niet bepaald tot de aspiraties van vele Vlaamse werknemers (Elchardus & Smits, 2014)(p. 37)*

# Evolutie 9: jobkwalificatiestructuur

Figuur 9. Evolutie van de verdeling van de werkenden (15-64 jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015, projectie 2016-2015)

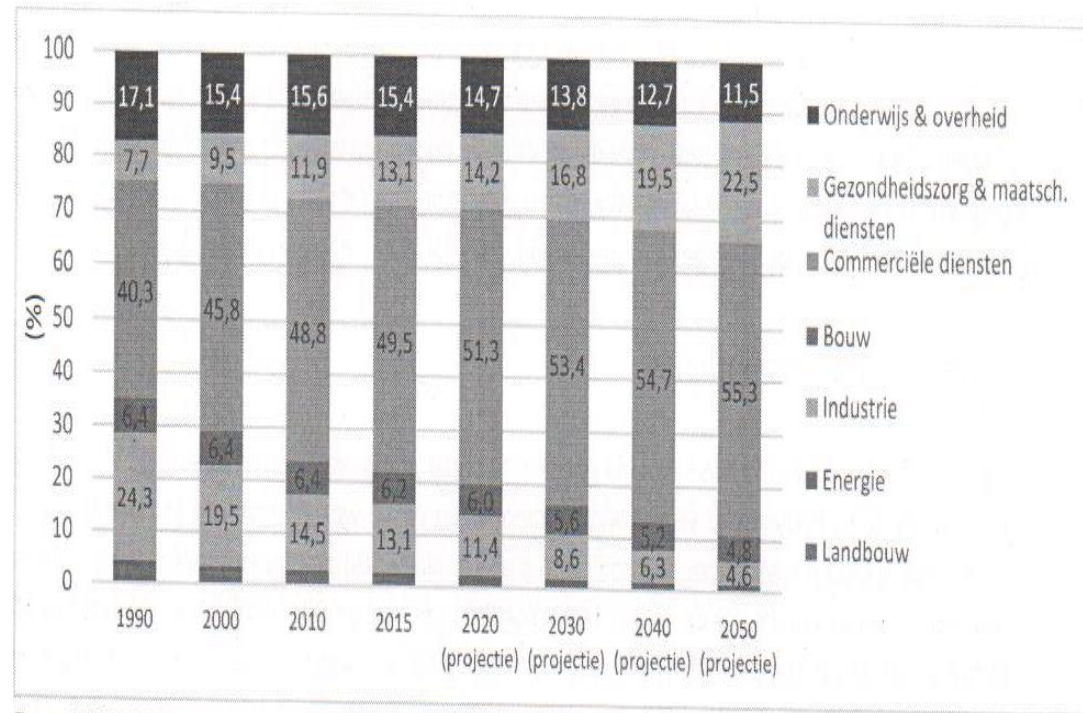


Noten: De indeling naar jobkwalificatieniveau was de periode 1993-2015...

- Betreft aandeel hoog-, midden- en laaggekwalificeerde jobs (o.b.v. de ISCO-kwalificatielijst)
- Trend is arbeidsmarktpolarisatie: hoger belang van hoog gekwalificeerde jobs (vb. managers, intellectuele beroepen, technici (=6/10) ten opzichte van middengekwalificeerden (vb. geschoolde arbeiders, dienstverleners, verkopers, administratief personeel)(= 3/10) bij gelijkblijvend aandeel laaggekwalificeerden (ongeschoolde arbeiders, schoonmaakpersoneel)(=1/10)
- Achtergrond (verklaringen): post-industrialisering (tertiaïrisering, solarisering...), digitalisering,

# Evolutie 10: sectorverhoudingen

Figuur 10. Evolutie van het aandeel van de sectoren in de totale werkgelegenheid (Vlaams Gewest; 1990-2015, projectie 2016-2050)



Bron: HERMREG – FPB, SVR, IWEPS, BISA (Bewerking Steunpunt Werk)

- Cf. eerder: de-industrialisering, tertiërisering, etatisering,...

- Lees p. 18-19. Welke sectoren gaan er eerder op vooruit (+) en welke gaan er op achteruit (-) volgens de projecties?

- O&O:

- GZZ & MD:

- Commerce:

- Bouwsector

- Industrie

- Landbouw

# Moeten we cijfers kennen voor het examen?

- Enkel voornaamste grootteorde (omvang bij benadering)
- Vooral trends & evoluties moeten gekend zijn
- Ook tabellen of grafieken van in de cursus kunnen interpreteren en verklaren

Vb. De regering wil de komende jaren de werkzaamheidsgraad verder optrekken tot... (1 pt)

- a. 80%
- b. 70%
- c. 60%

Vb. De gemiddelde uittredeleeftijd in Vlaanderen zal volgens projecties van het HIVA en het federaal planbureau de komende jaren

stijgen-dalen\* (\*schrapp wat niet past).

Een van de genoemde verklaringen daarvoor is ..... (schrijf 1 reden of verklaring kort uit)(2 pt)

## II. Technologie, jobs en '21st century skills'

- Betreft impact van de technologische (r)evolutie op de wereld van werk en maatschappij?
- Eerste vraag is ethisch: moeten we technologische nieuwigheden omarmen (+) of eerder afremmen (-)?
- Er heerst **zowel vooruitgangsoptimisme als technologiepessimisme**
- vb. automatisering van jobs, MOOCs, zorgrobots... (+ en -)

# Digitalisering: jobcreatie én destructie

- Er wordt soms (en in de media) **te eenzijdig** op **jobdestructie** gefocust (vb. Kodak)
- Maar de realiteit is dat de tewerkstellingscijfers de laatste jaren zijn gestegen, dat er heel wat vacatures openstaan ('krapte'). Bovendien vernietigt technologie niet alleen jobs, **ze creëert er ook nieuwe**, bv. influencers in de internetindustrie
- Er is **wel evidence** voor een zekere **arbeidsmarktpolarisatie** als gevolg van technologisering, robotisering & automatisering van de arbeid (vb. in bankwezen)
- **Lees het verhaal van Kodak via**
- <https://fourweekmba.com/nl/wat-is-er-met-kodak-gebeurd/#:~:text=Faillissement%20en%20herstructurering&text=Het%20heeft%20veel%20van%20zijn,bedrijf%20dan%20het%20vroegere%20bedrijf.>



# Complementariteit tussen mens en machine

Er wordt (volgens de auteurs van dit artikel) te binair gedacht over de impact van technologie...

In realiteit is er **complementariteit en nuance nodig**: *taken* worden soms weggeautomatiseerd maar meestal niet de hele job of functie, soms zien we ook *samenwerking* tussen mens en robot ('de collaboratieve of corobot')

- vb. robotchirurgie
- vb. computerdiagnostiek door automonteurs
- vb. zelfscankassa's in de supermarkten (of kiosks in de McDonalds)
- vb. online lessen, de droom van meer student-gecentreerd onderwijs, en de veranderende rol van onderwijzer als studiementor...)
- vb. de automatische piloot
- ...

Leidt dit tot meer mogelijkheden tot werkbaar werk?

# 'Technology assessment'

= Evaluatie van de ethische en maatschappelijke impact van nieuwe technologie (onderzoek is wat ons te doen staat). Dit betreft o.a.:

- anticiperen en bufferen van (negatieve) gevolgen, verkennen van nieuwe mogelijkheden (vb. robots in de zorg)
- wie zijn de winnaars en verliezers? de baten van technologische vooruitgang zijn ongelijk verdeeld (cf. debat arbeidsmarktpolarisatie)
- de richting, graad en snelheid van digitalisering is beïnvloedbaar via o.a. sociaal beleid, onderwijs, sociaal overleg

# De zelfrijdende (auto)robot. Willen we die?

Altijd al je boodschappen bezorgd willen hebben door een zelfrijdende robot? Vanaf vandaag bezorgt Rosie 2.0 weer boodschappen voor SPAR (supermarkt, dc) op de Erasmus Universiteit Rotterdam campus. Voor het tweede jaar op rij heb je de kans om met een bezorgrobot kennis te maken... Wij denken dat zelfrijdende robots kunnen bijdragen aan maatschappelijke problemen, mits je de (toekomstige) gebruikers en partijen er vooraf goed in meeneemt. Daarom werken we ook samen met kennisinstellingen en doen we onderzoek tijdens het project. In de video krijg je alvast een eerste voorproefje van de service van dit jaar.

- Bekijk het filmpje op LinkedIn
- [https://www.linkedin.com/posts/tim-klein-36276374\\_innovatie-duurzaamheid-logistiek-activity-7042085740117139456-m7J4/?trk=public\\_profile\\_like\\_view](https://www.linkedin.com/posts/tim-klein-36276374_innovatie-duurzaamheid-logistiek-activity-7042085740117139456-m7J4/?trk=public_profile_like_view)
- Welke ethische en maatschappelijke (onderzoeks)vragen zouden we hier moeten (kunnen) stellen vanuit TA?

# Uitdagingen voor werk & maatschappij? 21st century skills

- Hoge **scholing** helpt gezien toename van niet-routineuze jobs, maar biedt geen garanties want ook complexer werk wordt gerobotiseerd. De uitdaging is misschien eerder 'juister' dan 'hoger' scholen, tzt:
  - Meer aandacht voor **digitale vaardigheden...**
  - Maar ook inzetten op **ICT-complementaire vaardigheden** of '**21st century skills**' zoals kritische informatieverwerking (alles staat op internet, maar hoe zoeken en juist selecteren?) sociale vaardigheden (samenwerking, bemiddeling, digitale communicatie...) en creatief probleemoplossend vermogen (in complexe, technologierijke projectomgevingen...)
  - Dus van STEM naar **STEAM-onderwijs** (+ Arts & Design)
  - Bepalen **waar we machines liever niet zien komen** (en waar werk vooral 'mensenwerk' moet blijven vb. belang van inlevingsvermogen in zorg en welzijn)
  - Breed inzetten op **levenslang leren**, lerend werken (dus ook verderop in de loopbaan, tijdens en na het werk...)

# Beluister het radiogesprek met Ann Van Nooten (VDAB)

<https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/11/15/digitale-skills-zijn-cruciaal-bij-het-vinden-van-een-job-mensen/>

Hoezo & waarvoor hebben ook poetshulpen digitale skills nodig?

# III. Loopbanen, arbeidsrelaties en '21st century skills'

**Betreft veranderingen in arbeidsrelaties, trends en debatten erover....:**

- Toename arbeidsmobiliteit en flexibiliteit
- Uberisering van arbeidsrelaties
- Freelance economy
- Deeleconomie
- Polygame arbeidsrelaties

→ Vraagt specifieke competenties en ondersteuning

(zelfstudie 3<sup>de</sup> uur)

- Lees p. 32-44.
- Verklaar bondig deze 5 begrippen:

1. Flexicurity

2. Uberisering

3. Deeleconomie

4. Polygaam werkgeverschap

5. Kwalificatieveroudering als sociaal risico

# Individualisering & flexicurity

- **Visie op loopbanen is grondig veranderd**
  - > meer **flexibele** arbeidsinzet door bedrijven
  - > verschuiving van **job security** naar **employment security**
  - > **flexicurity**: flexibiliteit & werkzekerheid moeten tegelijkertijd worden nagestreefd
  - > Accent op **transferable skills** (21st century skills)
  - > **individualisering van loopbaantrajecten**: meer verantwoordelijkheid van de werknemer



# Uberisering en de Gig economy

Betreft 4 trends:

1. Opkomst van **freelance economy** ('gig economy?'): meer (schijn)zelfstandigenstatuten en verlies van sociale rechten)
2. **Uberisering** (cf. de platformeconomie), Uber biedt technologie aan (app) en roomt een % af per taxirit.
3. De toenemende populariteit van de **deeleconomie** (vb. AirBnB, Cambio...): aanbieders delen hun bezittingen (vb. een auto, een kamer, een hamer),... Sociaal en ecologisch sympathiek, maar heeft economisch ook perverse effecten (o.a. oneerlijke concurrentie)
4. Vormen van **meervoudig werkgeverschap**: van monogame naar polygame arbeidsrelaties

Vraag is altijd hoe rechten worden opgebouwd, wie daarvoor verantwoordelijk is, wie vorming en opleiding betaalt... (zie tekst de 360° werknemer)

# Kwalificatieveroudering als sociaal risico

- Trend naar **langere loopbanen** en digitale (r)evoluties leiden tot (het risico op) **kwalificatieveroudering**
- Heeft verregaande  **sociaal-economische gevolgen**: verminder(en)de inzetbaarheid en werkonzekerheid bij werknemers, verlies van productiviteit onderneming, ...
- Niet alleen individuele, maar ook sociale (maatschappelijke) risico's Hoe ze verzekeren?
- Belang van **voortgezette opleidingen, levenslange her- en bijscholing**
- Dit is een **collectieve verantwoordelijkheid** van de werknemer (vizio open houden, kansen grijpen), de werkgever (opleidingen aanbieden en betalen) en de samenleving (vb. deel werkloosheidsuitkering voorbehouden voor bijscholing, een leerrekening gespijsd door bijdragen van werkgevers en werknemers...)

‘Wie 56 jaar is, wordt vandaag als relatief oud gezien op de arbeidsmarkt. Maar als hij of zij pas op de leeftijd van 25 is beginnen werken en door moet tot 70...’

De instituties op onze arbeidsmarkt (o.a. bijscholings- en arbeidsmarktaanbod, sociale zekerheidsarrangementen) zijn nog niet voldoende op ondersteuning van lange loopbanen afgestemd...

# Samenvattend overzichtsartikel van deze les

- [https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW\\_2017\\_2/overwerk\\_2017\\_2\\_11.pdf](https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2017_2/overwerk_2017_2_11.pdf)