

# COLUMN: HOE IS HET?

**DOOR** | **STIJN BAERT**

---

| Professor Arbeidseconomie, Faculteit Economie en Bedrijfskunde, UGent

Mensen stellen de vraag vaak om een gesprek te starten, maar ik klap er eerder dicht dan open van. Wil degene die de vraag stelt echt weten hoe ik me voel? Of is het een loutere beleefdheidsformule. Daarom beantwoord ik de vraag tegenwoordig met een cijfer van 0 tot 10. Vroeger hield ik het op automatische piloot bij een weinigzeggende “ça va”. Net zoals veel andere Belgen – er loopt geen taalgrens door dit antwoord – dat antwoorden.

Nu, die “ça va” is ook een zeer veelvoorkomend antwoord op de vraag hoe het professioneel met ons gaat. Dat wil zeggen: hoe tevreden we zijn met onze baan.

Twee jaar geleden namen we met UGent @ Work een bevraging af bij een representatieve steekproef van Vlaamse werknemers om hun welzijn op het werk in kaart te brengen. Dat viel nogal tegen.

Slechts 18% bleek écht tevreden, 18% was écht ontevreden. Voor de overige 64% was het niet meer dan “ça va”. Met die cijfers lijken we duidelijk onder het Europees gemiddelde te zitten.

En toch blijven we langer hetzelfde doen. In 2022 zat 48% van wie werkte (25 jaar of ouder) al 10 jaar of langer in dezelfde job in België. In onze buurlanden was dat beduidend lager: 45% in Duitsland, 45% in Frankrijk, 43% in Luxemburg en 39% in Nederland.

Benedengemiddeld content met onze baan, maar toch minder veranderen, wat zou dat kunnen verklaren?

Specialisten verwijzen in deze vaak naar de “gouden kooi” waar veel Belgen professioneel in zitten. Zo stijgen onze lonen sterk met onze anciënniteit: of we ons werk nu beter gaan uitvoeren of niet, door gewoon te blijven zitten, komt er automatisch steeds wat meer loon bij. Het maakt springen naar een andere baan, in een andere sector, niet zo evident.

Ook onze pensioenopbouw zet ons vaak “vast”. Zo zal wie uitzicht heeft op een ambtenarenpensioen niet snel geneigd zijn, ook wanneer de job niet meer echt bevalt, de overstap naar de privé te maken. Je moet een minimum van 20 of 30 jaar gewerkt hebben als ambtenaar, werknemer of zelfstandige om een serieus pensioen in de eerste pijler uit dat stelsel te kunnen trekken. Ook een interessante tweedepensioenpijler bij de huidige werkgever kan een reden zijn om toch maar te blijven zitten bij de huidige baas.

Daarnaast is onze arbeidsmarkt ook erg sectoraal georganiseerd: wanneer je overstapt naar een andere sector kunnen voordelen als een hoog aantal vakantiedagen (al dan niet gekoppeld aan een hoog aantal dienstjaren in de sector) vervallen.

We vinden onze job misschien niet geweldig, maar springen naar een andere baan zou ons heel wat doen verliezen.

Deze inertie houdt natuurlijk belangrijke nadelen in, voor de werknemer, maar ook voor de maatschappij als geheel.

Het belangrijkste probleem is natuurlijk dat de gouden kooi mensen “vasthoudt” in posities waar ze niet echt gelukkig zijn.

Maar er is ook een gevaar op “mismatch”. Dat wil zeggen: deze mensen zouden op andere plaatsen niet alleen gelukkiger maar ook “meer op hun plaats”, gegeven hun capaciteiten en ervaring, kunnen zijn. Dat wil zeggen: mensen komen niet daar terecht waar ze economisch de hoogste meerwaarde kunnen realiseren. Vacatures blijven openstaan. Een te lage productiviteit wordt gerealiseerd, door een imperfecte allocatie van de beroepsbevolking (met minder dan optimale inkomsten voor de staatskas). Daardoor worden ook gerealiseerde onderwijsinvesteringen onderbenut.

Onze overheid heeft deze problematiek nochtans deels zelf in de hand. Arbeidsmarktbeleid is te vaak het vertimmeren en bijbouwen van koterijen op een arbeidsmarkt die al één kluwen van dergelijke koterijen is. Al die verschillende regels per sector, al die schotten tussen de drie pensioenstelsels, al die uitzonderingen op de uitzonderingen in onze sociale zekerheid... Ze zetten mensen vast, zelfs wanneer ze niet echt gelukkig zijn in hun baan.

Bovendien worden de burgers op actieve leeftijd onvoldoende “wendbaar” gehouden. Bij de Eurostat-bevragingen bij representatieve stalen van burgers in de Europese landen, zien we elk jaar dat in Nederland en de Scandinavische landen rond de 3 op de 10 werknemers in de maand voorafgaand aan de bevraging enige vorm van opleiding of training genoten. Bij ons in België (en ook in Vlaanderen als gewest) zit dat rond de 1 op 10. Bovendien zitten middelen vanuit de overheid voor opleiding van werknemers ook vaak verkokerd in sectoren, zodat men ook in krimpende sectoren te eng wordt opgeleid. Dat wil zeggen: wie zijn (m/v/x) baan kwijtraakt, is minder vlot inzetbaar in boomende sectoren dan elders.

Onze staatsstructuur helpt trouwens ook niet. Enerzijds maakt die de koterijen op onze arbeidsmarkt nog ondoorzichtiger. Anderzijds staat ze soms gewoon in de weg dat gebeurt wat moet gebeuren.

Onvoldoende werkenden kunnen bewegen naar hun best mogelijke positie en wie werkloos is onvoldoende wendbaar gemaakt hebben, zorgt er mee voor dat we in ons land, en Vlaanderen in het bijzonder, met bijzonder veel niet-ingevulde vacatures zitten.

Het is een gemiste kans voor de overheid zelf, omdat die mikt op een hogere werkzaamheidsgraad om de staatskas te doen kloppen, maar werkzoekenden en vacatures niet bij elkaar krijgt – met als gevolg dat bijna de helft van onze werkzoekenden tussen de 25 en 64 dat al meer dan een jaar is, ondanks alle vacatures. Een gemiste kans voor alle relanceplannen waar zoveel centen in werden gestoken bovendien. Wat is het nut van de economie aan te zwengelen, wanneer de bedrijven de stok aannemen maar vervolgens hun vacatures niet gevuld krijgen?

Het werk dat Dynam, met Ludo Struyven als stuwende kracht, de afgelopen jaren verzetste om dynamieken – of het gebrek eraan – in kaart te brengen, is dan ook cruciaal. Kort op de bal. Rijke RSZ-data eindelijk naar Scandinavisch model ontsluiten. Uitmondend in publicaties die diepere inzichten bieden in drempels richting een dynamischer arbeidsmarkt.

Ik hoop dat dit dynamisme niet stilvalt met het emeritaat van Ludo Struyven.

Trouwens...

Hoe is het?

Ik weet niet of Ludo ooit die vraag aan me gesteld heeft. Smalltalk om de smalltalk, ik heb er hem alleszins nooit op kunnen betrappen. Zijn vragen kwamen altijd gemeend over. Alleszins slaagde hij erin mij in onze contacten eerder open dan dicht te laten klappen. Met dank aan zijn eigen openheid. Zijn authenticiteit. En zijn gevoel voor humor. Een man met diepgang, een fijn en goed mens, een collega in de echte zin van het woord. Onder professoren zoals het zou moeten zijn.

Ik wens Ludo al het goede, in alles wat hij onderneemt.

