

Wat als ... er dubbel zoveel hooggekwalificeerde als middengekwalificeerde jobs zouden zijn?

Hoe zou de arbeidsmarkt functioneren in 2050? Het is een intrigerende en ten gronde onbeantwoordbare vraag. We hebben in projectiemodellen al de grootste moeite om een adequaat en accuraat beeld te schetsen van wat ons in 2020 of 2025 te wachten staat, laat staan dat we goed kunnen inschatten hoe het over 33 jaar – in 2050 – zal zijn. De peildatum is te ver weg, de onbekenden en onzekerheden zijn talrijk.

In een recent rapport voor de Vlaamse Regering ‘**Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050**’ hebben we wel geprobeerd om enkele belangrijke evoluties op weg naar 2050 te beschrijven en mogelijke gevolgen, kansen en risico’s bloot te leggen. We hebben dat rapport ook gestoffeerd met cijfers en projecties, omdat ze een beeld kunnen geven van waar het met de arbeidsmarkt naartoe gaat als we de huidige dynamieken hun beloop laten. In deze “Wat als ...”-reeks lichten we telkens een projectie toe. De redenering is eenvoudig. Vooraleer dertig jaar vooruit te turen, kijken we eerst naar het verleden, zo ver als de statistieken het ons toelaten. Nu eens dertig jaar, soms slechts twintig jaar. We doen dat met een reden. We willen nagaan of in een reeks belangrijke arbeidsmarktparameters een stabiele trend of een patroon van geleidelijke verandering te ontwaren is. Dat is heel vaak zo. De geschiedenis is er lang niet altijd een van bruuske omwentelingen, maar heel vaak een van geleidelijke evoluties met grote gevolgen die we net door die trage maar gestage verandering (te) laat voelen aankomen of wel eens verkeerd inschatten. Als die geleidelijkheid zich heeft afgetekend in het verleden, is het niet ondenkbaar dat ze zich met dezelfde ritmiek zal doorzetten in de toekomst.

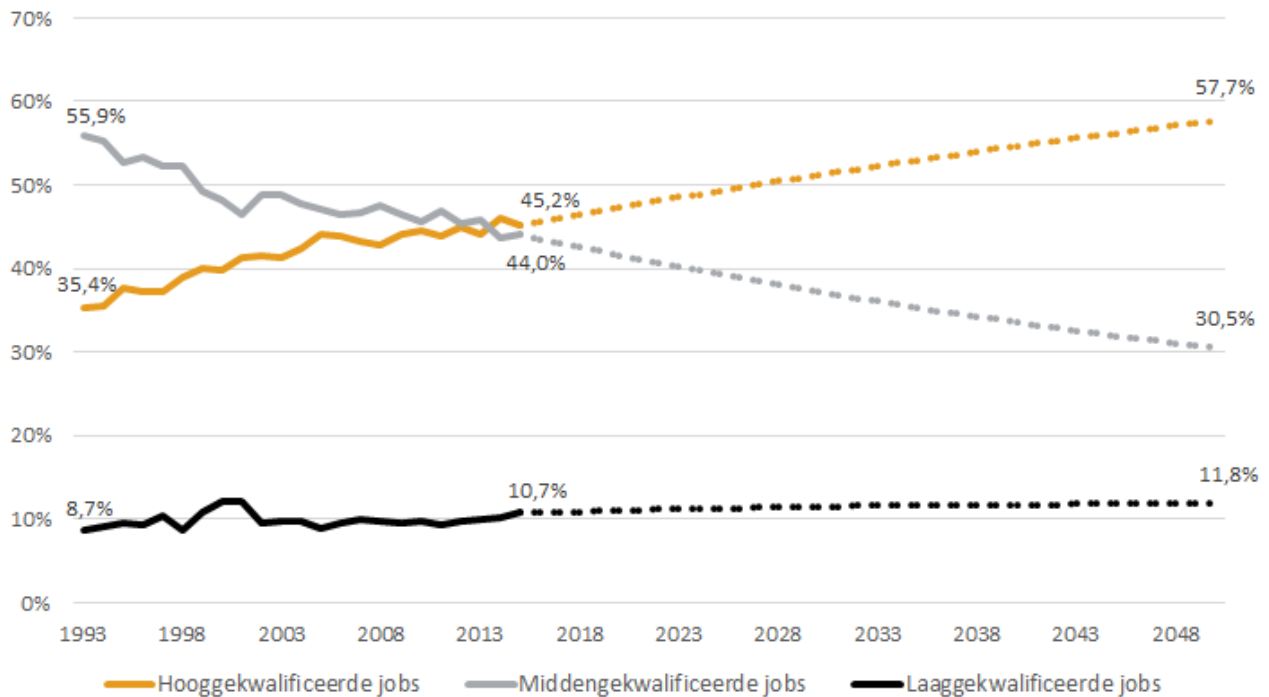
Stijging aandeel hooggekwalificeerde jobs ten koste van middengekwalificeerde jobs

In deze bijdrage kijken we naar de verdere evolutie van het kwalificatieniveau van de jobs. Hoe evolueert het aandeel laag-, midden- en hooggekwalificeerde jobs richting 2050 indien we op een gedegen manier rekening houden met de evoluties van de voorbije decennia?

Zowel in Europa als in Vlaanderen constateren we sinds enkele decennia een omvangrijke verschuiving in de jobkwalificatiestructuur, waarbij het belang van hooggekwalificeerde beroepen systematisch toeneemt ten nadele van

de middengekwalificeerde beroepen. De opdeling naar kwalificatieniveau van jobs gebeurt op basis van de ISCO-beroepenclassificatie. We onderscheiden laaggekwalificeerde jobs (elementaire beroepen zoals ongeschoolde arbeiders of schoonmaakpersoneel), middengekwalificeerde jobs (waaronder administratief personeel, dienstverlenend personeel en verkopers, arbeiders in bijvoorbeeld de metaal of bouw, bedieners van machines, chauffeurs) en hooggekwalificeerde jobs (managers, intellectuele of wetenschappelijke beroepen, technici).

Figuur 1. Evolutie van de verdeling van de werkenden (15-64 jaar) naar jobkwalificatieniveau (Vlaams Gewest; 1993-2015, projectie 2016-2050)



Noten: De indeling naar jobkwalificatieniveau voor de periode 1993-2010 is gebaseerd op de ISCO-88 beroepennomenclatuur, deze voor de latere jaren op de ISCO-08 nomenclatuur. Hooggekwalificeerd = ISCO-codes 1, 2, 3; middengekwalificeerd = ISCO-codes 4, 5, 6, 7, 8; laaggekwalificeerd = ISCO-code 9.

Bron: Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Anno 1993 lag het aandeel middengekwalificeerde jobs beduidend hoger dan het aandeel hooggekwalificeerde jobs (figuur 1). Tussen 1993 en 2015 groeiden de aandelen hoog- en middengekwalificeerde jobs naar elkaar toe. Het aandeel hooggekwalificeerde jobs steeg van 35,4% naar 45,2%, terwijl het segment van middengekwalificeerde jobs kromp van 55,9% naar 44,0%. Het aandeel werkenden in een laaggekwalificeerd beroepsprofiel bleef de voorbije decennia ver onder deze niveaus en kende een geringe stijging van 8,7% in 1993 naar 10,7% in 2015.

Richting 60% hooggekwalificeerde jobs en 30% middengekwalificeerde in 2050?

Om zicht te krijgen op de toekomstige verhoudingen in jobkwalificatiestructuur op de Vlaamse arbeidsmarkt, werken we een scenario uit op basis van de historische cijfers. In dit scenario gaan we ervan uit dat de evolutie van werkenden in laag-, midden- en hooggekwalificeerde jobs tussen 1993 en 2015 zich op eenzelfde ritme verder zet richting 2050. Volgens deze trend zouden anno 2050 bijna zes op de tien werkenden een hooggekwalificeerd jobprofiel hebben (57,7%), en drie op de tien een middengekwalificeerd profiel (30,5%). Het aandeel hooggekwalificeerde jobs zou zo dubbel zo groot worden als het aandeel middengekwalificeerde jobs. Tegen 2050 zou het

aandeel laaggekwalificeerde jobs beperkt verder toenemen tot 11,8%.

Een realistische projectie?

Houden we dus vast aan de evoluties van de voorbije decennia, dan zou in 2050 het aandeel werkenden in hooggekwalificeerde jobs zelfs fors hoger liggen dan het gecombineerde aandeel van de midden- en laaggekwalificeerde jobs. Het beleid dat gevoerd zal worden in de komende decennia kan de vooropgestelde projecties uiteraard meer of minder realistisch maken.

We tonen u deze projectie enkel om u even aan het denken te zetten over de mogelijke consequenties. Lees het zeker niet als een voorspelling. De evolutie naar een arbeidsmarkt met een groter belang van hoger gekwalificeerde jobs, ten koste van het middensegment, lijkt weliswaar aannemelijk. Of de kloof tussen hoog- en middengekwalificeerde jobs zich zo sterk zal uitdiepen als weergegeven in figuur 1, is minder zeker.

Eenzijds is er inderdaad de algemene trend richting minder hand- en meer hoofdarbeid. De evolutie in de jobkwalificatiestructuur gaat dan ook samen met de veranderende werkgelegenheidsstructuur. Zo zullen de toenemende verdienstelijking en de technologische evolutie hoe langer

hoe meer een behoefte creëren aan hooggekwalificeerde jobprofielen (in intellectuele beroepen, onderwijs, ICT, zakelijke diensten, gezondheidszorg, gespecialiseerde technische beroepen). Anderzijds is het niet ondenkbaar dat processen als globalisering en digitalisering verder druk zetten op het brede segment van de middengekwalificeerden (zoals administratief en dienstverlenend personeel, verkoopsmedewerkers of fabrieksarbeiders) (zie Arntz, Gregory & Zierahn, 2016). Het behoud van het segment aan laaggekwalificeerde arbeid zou dan weer kunnen worden verklaard door het persoons- en plaatsgebonden karakter van de jobs (bijvoorbeeld onderhoudspersoneel) en door de subsidiëring van laaggeschoolde arbeid.

Anderzijds zijn er factoren die een remmend effect kunnen hebben op de geschetste projectie. Zo zal de vergrijzing een toenemende nood aan verzorgend personeel uit het middensegment vragen. Of zullen door de technologische vooruitgang ook meer complexe taken kunnen worden gedigitaliseerd, wat niet alleen voelbaar zal zijn in de middengekwalificeerde jobs, maar ook een effect kan hebben op het hooggekwalificeerde jobsegment.

Meer in het algemeen moeten we er rekening mee houden dat de beroepenstructuur onder druk van onder meer digitalisering en robotisering, en de ontwikkeling van nieuwe diensten en producten grondig zal veranderen. Aangezien we vandaag moeilijk kunnen inschatten welke nieuwe beroepen en functies zullen ontstaan, moeten we met veel reserve omgaan met projecties op basis van beroepen en functies die we nu kennen.

We laten ons bovendien best niet louter leiden door projecties van veranderende verhoudingen van het aantal jobs binnen de driedelige jobkwalificatiestructuur. Ook de inhoud van jobs en de gevraagde competenties voor deze jobs kunnen immers grondig veranderen, zonder dat dit tot uiting komt in een projectie van jobkwalificatieniveaus op basis van een beroepennomenclatuur. De afkalvende middengroep kan de komende jaren en decennia globaal genomen ook 'gekwalificeerder' worden, zonder dat we

dit (zullen) zien in onze indeling. Veranderingen in de (gevraagde) competentiestructuur vertalen zich met andere woorden niet noodzakelijk in een veranderende ISCO-jobstructuur, of vice versa.

Voor meer gedetailleerde cijfers over de historische evolutie van het aantal werkenden naar de drie jobkwalificatieniveaus (alsook naar de onderliggende ISCO-codes) kan u de [Beroepenmonitor](#) van het Steunpunt Werk raadplegen. Onze [cijferreeks](#) biedt een vergelijking van de recente evolutie in Vlaanderen met die in de andere gewesten en andere EU-landen.

[Sarah Vansteenkiste](#)

[Wouter Vanderbiesen](#)

[Luc Sels](#)

[Steunpunt Werk](#)

Bibliografie

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189). Paris: OECD Publishing.

Sels, L., Vansteenkiste, S., & Knipprath, H. (2017). [Toekomstverkenningen arbeidsmarkt 2050](#) (Werk.Rapport 2017 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk, HIVA - KU Leuven.

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: [@SteunpuntWerk](#)

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.