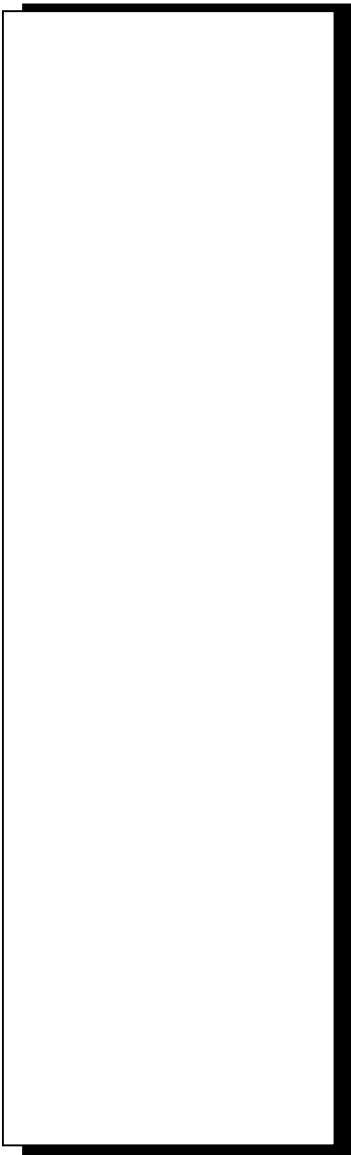
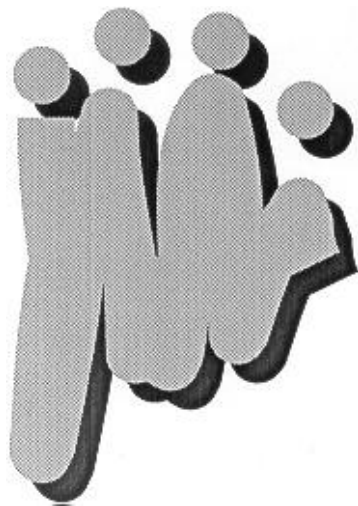




Hoge Raad voor de
Werkgelegenheid



VERSLAG 2006

ALGEMENE INHOUDSTAFEL:

Samenstelling van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 5

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN 9

DEEL I: RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT 31

DEEL II: DE ARBEIDSMOBILITEIT 59

SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

VANVELTHOVEN Peter
Voorzitter

Minister van Werk en Informatisering

Federale leden:

SMETS Jan (N)	Directeur van de Nationale Bank van België
Ondervoorzitter	
BAECK Karel (N)	Administrateur-generaal van de RVA
BOGAERT Henri (F)	Commissaris bij het Plan
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSEN Maria (F)	Université Libre de Bruxelles
KONINGS Jozef (N)	Katholieke Universiteit Leuven
LUX Bernard (F)	Université de Mons - Hainaut
MERTENS DE WILMARS Sybille (F)	Université de Liège
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent

Gewestelijke leden:

Vlaanderen:

DE LATHOUWER Lieve	CSB, Universiteit Antwerpen
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonië:

DENIL Frédérique	SPF Finances
JADOT Francis	Université de Liège
MÉAN Jean-Pierre	Administrateur général du FOREM

Brussel:

COURTHÉOUX Eddy (F)	Directeur-generaal van de BGDA
du BLED Sophie (F)	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
MICHIELS Peter (N)	Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie

Secretaris:

MAETER Pierre-Paul	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
--------------------	--

CONTACTPERSONEN:

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:

Valérie GILBERT
tel. 02 233 44 99
fax 02 233 47 38
e-mail: valerie.gilbert@meta.fgov.be

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

Nationale Bank van België:

Jan DE MULDER
tel. 02 221 21 91
e-mail: jan.demulder@nbb.be

Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE,
Pierrette HEUSE en Yves SAKS.

Met dank aan Anja Termote (FOD Economie) en Jonny Johansson, Sylvain Jouhette, Michal Mlady en Åsa Onnerfors (EC) voor het ter beschikking stellen van de gegevens van de arbeidskrachtentelling.

LIJST VAN DE AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
Bbp	Bruto binnenlands product
BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BS	Belgisch Staatsblad
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CSB	Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck
CVTS	Continuous Vocational Training Survey
DNB	De Nederlandsche Bank
EAK	Arbeidskrachtentelling
EC	Europese Commissie
ECHP	European Community Household Panel
EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie van 15 landen, voor de uitbreiding in 2004
EU25	Europese Unie van 25 landen, na de uitbreiding in 2004
EU-SILC	European Union Survey on Income and Living Conditions
FEDERGON	Federatie van uitzendbedrijven
FOD Economie	Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FPB	Federaal Planbureau
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HORECA	Hotels, restaurants en cafés
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
ILO	International Labour Organization
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
ISCO	International Standard Classification of Occupations
IZW	Instelling zonder winstoogmerk
KMO	Kleine of middelgrote onderneming
MIVB	Maatschappij voor het intercommunaal vervoer te Brussel
n.v.t.	niet van toepassing
n.b.	niet beschikbaar
n.r.	niet representatief
NACE-BEL	Belgische versie van de statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap
NAR	Nationale Arbeidsraad
NBB	Nationale Bank van België
NMBS	Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen
NUTS	Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OECD	Organisation for economic cooperation and development
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.m.	pro memorie
pct.	procent
PSBH	Panel Survey of Belgian Households
PWA	Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap
r	raming
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
TEC	Maatschappijen voor het openbaar vervoer in Wallonië

ULB	Université Libre de Bruxelles
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VUB	Vrije Universiteit Brussel
VTE	Voltijdse equivalenten
WAV	Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming

LANDENLIJST (EU15 en EU25)

	<u>Nationaliteitsletters</u>	<u>LANDEN</u>
EU15	AT	OOSTENRIJK
	BE	BELGIË
	DE	DUITSLAND
	DK	DENEMARKEN
	ES	SPANJE
	FI	FINLAND
	FR	FRANKRIJK
	GB	VERENIGD KONINKRIJK
	GR	GRIEKENLAND
	IE	IERLAND
	IT	ITALIË
	LU	LUXEMBURG
	NL	NEDERLAND
	PT	PORTUGAL
	SE	ZWEDEN
EU25	CY	CYPRUS
	CZ	TSJECHIË
	EE	ESTLAND
	HU	HONGARIJE
	LT	LITOUWEN
	LV	LETLAND
	MT	MALTA
	PL	POLEN
	SI	SLOVENIË
	SK	SLOVAKIJE

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

INLEIDING

Dit verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) omvat, naast deze synthese en aanbevelingen, twee delen. Het eerste deel bespreekt de recente ontwikkeling van de arbeidsmarkt in België. Een van de hoofdstukken is specifiek gewijd aan de voortgezette opleiding in de ondernemingen. De sinds 2000 in België opgetekende ontwikkelingen van de werkgelegenheid en de werkloosheid worden tevens in een internationaal en regionaal perspectief geplaatst. In het kader van het Europese jaar van de arbeidsmobiliteit heeft de Raad - na op vraag van de regering de toegangsvoorwaarden voor de onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten tot de Belgische arbeidsmarkt te hebben onderzocht - zich gebogen over de problematiek van de arbeidsmobiliteit in België. Het tweede deel van dit verslag is hieraan gewijd. Het behandelt achtereenvolgens de mobiliteit volgens drie dimensies. Vooreerst wordt de socio-economische mobiliteit onderzocht, dit zijn de transities tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit. Een tweede dimensie betreft de functionele en beroepsmobiliteit, die de veranderingen van functie of werkgever vat. Ten slotte is er aandacht voor de geografische mobiliteit, die enkel op nationaal niveau wordt bestudeerd, waarbij migratiebewegingen dus buiten beschouwing worden gelaten.

DE RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT

Volgens de meest recente raming van het Federaal Planbureau zouden er in 2006 in België 41.000 arbeidsplaatsen bijkomen, dit is dezelfde stijging als in 2005. Hierdoor zou de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,2 procentpunt verhogen, tot 61,3 pct. Zowel de zelfstandigen als de werknemers uit de overheids- en - vooral - de particuliere sector zouden in aantal toenemen.

De aanwas van het aantal zelfstandigen heeft voor een deel betrekking op arbeidskrachten uit de nieuwe EU-lidstaten. Indien zij in ons land als werknemer aan de slag willen, dienen zij immers over een arbeidskaart te beschikken die, tenzij het om knelpuntberoepen gaat¹, slechts wordt afgeleverd na een onderzoek dat nagaat of er geen geschikte arbeidskrachten beschikbaar zijn op het grondgebied. Het uitoefenen van een zelfstandige activiteit is voor hen derhalve een eenvoudiger en volstrekt legale manier om toegang te krijgen tot de Belgische arbeidsmarkt; de meesten van hen zijn werkzaam in de bouwsector. Niettemin blijft de detachering van werknemers uit de nieuwe lidstaten bij Belgische bedrijven de meest gebruikte piste. Deze personen worden echter niet opgenomen in de Belgische werkgelegenheidsstatistieken, maar wel in die van hun land van herkomst.

De toename van de loontrekkende arbeid in de particuliere sector wordt in aanzienlijke mate bepaald door het activiteitsverloop. In de voorbije periode is evenwel een aantal maatregelen getroffen om de werkgelegenheidsintensiteit van de groei te verhogen. Tegen een achtergrond van globalisering en snelle technologische ontwikkelingen, vertoont de vraag naar laaggeschool-

¹ Vanaf 1 juni 2006 werd het invullen van vacatures voor knelpuntberoepen door werknemers uit de nieuwe lidstaten vergemakkelijkt, aangezien de benodigde arbeidskaart in dat geval binnen de 5 werkdagen wordt afgeleverd, zonder dat er een arbeidsmarktonderzoek nodig is. De lijsten met knelpuntberoepen, die in overleg met de sociale partners werden opgesteld, zijn overigens verschillend voor Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige gemeenschap.

de arbeidskrachten de neiging om af te nemen. **Om die vraag te ondersteunen, meent de Raad dat transparantere en op de kansengroepen gerichte structurele maatregelen, onder meer verlagingen van de loonkosten, noodzakelijk zijn; daarnaast zouden die groepen via aangepaste opleidingen beter moeten kunnen voldoen aan de huidige behoeften van het bedrijfsleven.** Het feit dat de maatregelen om de lasten te verlagen werden vereenvoudigd en meer specifiek werden gericht op bepaalde doelgroepen, is positief. Initiatieven zoals het dienstenchequestelsel voor huishoudelijk werk passen eveneens in deze logica. Sinds zijn invoering heeft het stelsel een hoge vlucht genomen, mede dankzij de subsidiëring door de overheid. In het eerste kwartaal van 2006 waren in het kader van dit systeem meer dan 29.000 personen aan het werk. Het betreft vooral laaggeschoolde vrouwen. **De Raad meent dat deze regeling een nuttige bijdrage levert tot de (her)inschakeling van deze kansengroep op de reguliere arbeidsmarkt, dat zij tegemoet komt aan een werkelijke behoefte aan buurtdiensten, en dat zij in zekere mate het arbeidsaanbod kan verhogen van de geschoolden die er een beroep op doen.** Wel dienen de budgettaire consequenties ervan opgevolgd te worden en in voorkomend geval moeten de nodige maatregelen getroffen worden om een ontsporing van de betreffende uitgaven te vermijden. Met het oog op het vrijwaren van de effectiviteit van het systeem dient er daarbij echter over gewaakt te worden dat de regeling voldoende aantrekkelijk blijft voor zowel de gebruikers, de betrokken ondernemingen als de werknemers. In dat verband is het van essentieel belang dat het systeem stabiel is om geloofwaardig en succesvol te blijven.

Over de periode 2000-2005 is het aantal arbeidsplaatsen in België jaarlijks gemiddeld met 0,5 pct. toegenomen. Hiermee deed ons land beter dan de buurlanden Duitsland en Nederland, die, zij het tegen de achtergrond van een duidelijk geringere economische groei, respectievelijk een daling en een stabilisatie lieten optekenen, en even goed als Frankrijk. De ontwikkeling van de werkgelegenheid was echter van geringere omvang dan gemiddeld in de EU (0,7 à 0,8 pct.), en zeker dan in Ierland en Spanje, die met een gemiddelde jobcreatie van bijna 3 pct. per jaar de best presterende EU15-lidstaten waren.

Aangezien het verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd in de EU als geheel vergelijkbaar was met dat in ons land, impliceerde de kleiner dan gemiddelde werkgelegenheidstoename in België tevens een minder sterke verhoging van de werkgelegenheidsgraad. De achterstand ten opzichte van het EU15-gemiddelde is hierdoor vergroot, van bijna 3 procentpunten bij het begin van het decennium tot ongeveer 4 procentpunten in 2005. Deze relatieve verslechtering is overigens een algemeen verschijnsel, ongeacht het geslacht, de leeftijd, het scholingsniveau of de nationaliteit. **Derhalve stelt de Raad vast dat België ten opzichte van de EU een belangrijk werkgelegenheidsdeficit behoudt.**

Deze problematiek is onder andere van bijzonder belang voor de ouderen. De werkgelegenheidsgraad van 55-plussers is de laatste jaren dan wel duidelijk gestegen, van ongeveer 26 pct. in 2000 tot bijna 32 pct. in 2005, doch gemiddeld in de EU15 nam deze ratio sneller toe, zodat de achterstand van België verder opliep, tot 12 procentpunten in 2005. **Daarom verwelkomt de**

Raad het eind 2005, na overleg met de sociale partners, goedgekeurde Generatiepact. Hij beschouwt dit pact, dat zowel de vraag naar oudere werknemers als hun arbeidsaanbod poogt te stimuleren, als een eerste noodzakelijke stap naar een grotere arbeidsmarktdeelname van ouderen.

De laatste jaren ontwikkelde de werkgelegenheid zich, binnen België, het gunstigst in Brussel: over de periode 2000-2004 - het meest recente jaar waarvoor regionale werkgelegenheidsrekeningen bestaan - nam het aantal arbeidsplaatsen er jaarlijks gemiddeld met 0,8 pct. toe; deze groeivoet ligt dubbel zo hoog als in Vlaanderen en Wallonië. Zowel het aantal zelfstandigen als de tewerkstelling groeiden in Brussel sterker dan in de beide andere gewesten, zij het dat dit voor wat de werknemers betreft enkel toe te schrijven viel aan de overheidssector. Zoals de Raad ook in het verleden al vaststelde, kampt het Brussels Hoofdstedelijk gewest met een belangrijke mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, waarbij een grote mate van arbeidscreatie staat tegenover een niet aan deze vraag aangepast arbeidsaanbod. Hierdoor blijft de regio kampen met een hoge werkloosheid, en worden vele van de lokale arbeidsplaatsen ingevuld door pendelaars, zoals in het tweede deel meer in detail wordt aangetoond.

Er bestaat een belangrijk verschil tussen de op de arbeidsmarkt gezochte en beschikbare vaardigheden. Uit verschillende gegevensbronnen blijkt dat er een omgekeerd verband voorkomt tussen het scholingsniveau en de kans op (vooral langdurige) werkloosheid. **De Raad beveelt dan ook aan de inspanningen om voortijdige schoolverlating te vermijden nog verder op te drijven, teneinde de arbeidsmarktkansen van jongeren al niet vanaf het begin te hypothekeren.** In dit verband dringt de Raad aan op de erkenning en opwaardering van bijvoorbeeld de rol van de opleiding in een arbeidssituatie bij de inschakeling van laaggeschoolden; die initiatieven zijn gebaseerd op de combinatie van een productieve activiteit, een theoretische opleiding aangepast aan de individuele behoeften, en desgevallend een psychosociale begeleiding. De opleidingsinspanning beperkt zich immers niet tot de studenten op de schoolbanken of tot de werklozen. In de context van een voortdurend evoluerende kenniseconomie moet voortgezette opleiding in de bedrijven een belangrijke pijler van het werkgelegenheidsbeleid worden. In dat verband legden de Belgische sociale partners vanaf 1998 een gekwantificeerde doelstelling vast: in 2004 dienden de opleidingskosten 1,9 pct. van de loonkosten te bedragen. In het kader van de Werkgelegenheidsconferentie van 2003 werd een additioneel doel vastgelegd: tegen 2010 moet één werknemer op twee toegang krijgen tot opleiding. Volgens de gegevens van de sociale balansen is de initiële doelstelling niet gehaald: in 2004 vertegenwoordigden de opleidingskosten immers slechts 1,1 pct. van de personeelskosten. De participatiegraad van werknemers, die regelmatig is toegenomen, beliep in datzelfde jaar 36 pct. **De Raad steunt dan ook de in het Generatiepact aan de sociale partners gerichte vraag om te waken over de effectieve uitvoering van de verbintenissen inzake opleiding en over de vastlegging van nieuwe groeipaden, ook op sectoraal niveau. Hij stelt met voldoening vast dat de sociale partners, in hun verklaring van maart jongstleden betreffende een meer competitieve economie ten voordele van de werkgelegenheid, zich ertoe hebben verbonden de opgelopen achterstand in te halen en van opleiding een centraal thema te maken bij de sectorale onderhandelingen voor 2007-2008.**

De Raad wenst tevens de noodzaak te benadrukken om, met inachtneming van de budgettaire beperkingen, de individuele inspanningen voor het verwerven van bijkomende kwalificaties te ondersteunen. In dit verband dienen het onderwijs voor sociale promotie voor volwassenen of het afstandsonderwijs zoals de initiatieven van het type Open Universiteit (geïnspireerd op het Britse "Open University") gesteund te worden door de overheid, maar ook door de ondernemingen, teneinde voor de diverse kwalificatieniveaus in een kwaliteitsvolle en erkende opleiding te voorzien, die gelijkwaardig is met de traditionele studiemethoden, waarmee de samenwerking moet worden bevorderd. Voor de actieve of inactieve volwassenen kan het concept van opleidingsrecht een interessant denkspoor blijken in het kader van een beleid van levenslang leren, dat één van de krachtlijnen van de Europese werkgelegenheidsstrategie vormt.

Ondanks de ook in 2006 opgetekende relatief sterke werkgelegenheidscreatie zou het aantal werklozen in België, als gevolg van de aanwas van de bevolking op arbeidsleeftijd en derhalve van het grotere arbeidsaanbod, verder in de hoogte gaan. De toename zou wel beperkt blijven tot 3.000 personen, dit is de kleinste stijging sinds 2002. Niettemin zou de geharmoniseerde werkloosheidsgraad verder verhogen, van 8,4 pct. in 2005 tot 8,6 pct. in 2006. De verwachte toename van het aantal werklozen zou volledig voor rekening komen van de 50-plussers.

De gunstiger ontwikkelingen bij de jonge werklozen kunnen in verband gebracht worden met de voordelige conjuncturele situatie. Zij vormden tevens de eerste doelgroep van het in 2004 opgezette programma tot activering van het zoeken naar werk. Dat programma, waarin een betere begeleiding van de werklozen staat tegenover de verplichting om actief werk te zoeken, werd immers gefaseerd van kracht: eerst kwamen de jonge werklozen van minder dan 30 jaar oud aanbod, waarna het programma werd uitgebreid tot, eerst, de min-40-jarigen en, ten slotte, de leeftijdsgroep tot 50 jaar. Volgens de op 30 september 2006 beschikbare resultaten, leverde ongeveer 60 pct. van de betrokken werklozen voldoende inspanningen om werk te vinden, met de anderen werd een persoonlijk actieplan afgesproken. Ongeveer 3.000 personen werden bestraft met het gedeeltelijke verlies van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, en voor 643 personen werd dat recht volledig geschorst. **De Raad kijkt met belangstelling uit naar de resultaten van de evaluaties van het programma, waarvan de publicatie wordt verwacht in 2007.**

Over de periode 2000-2005 is het aantal werkzoekenden in België, volgens de gegevens van de op Europees niveau geharmoniseerde arbeidskrachtentelling, jaarlijks gemiddeld met 5 pct. in de hoogte gegaan. Deze stijging viel kleiner uit dan in Duitsland en Nederland, waar het aantal werklozen gemiddeld met respectievelijk 8 en 13 pct. per jaar toenam. Daarentegen daalde het aantal werkzoekenden in Frankrijk; gemiddeld in de EU bleef de aanwas beperkt tot minder dan 1 pct. Italië en Spanje lieten, met een afname ten belope van respectievelijk 5 en 4 pct., van alle EU15-lidstaten de beste prestatie optekenen. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad evolueerde veelal in dezelfde lijn als het aantal werklozen. Door de minder gunstige ontwikkeling kwam deze ratio in België in 2005, met 8,5 pct., op quasi hetzelfde peil te liggen als gemiddeld in de EU15 (8,3 pct.); in 2000 lag de werkloosheidsgraad nog bijna anderhalf procentpunt onder

het EU15-gemiddelde. **Net als inzake de werkgelegenheid stelt de Raad derhalve voor de werkloosheid vast dat de ontwikkelingen in ons land minder goed waren dan gemiddeld in de EU en zeker dan in de best presterende landen.**

Binnen België was de stijging van de werkloosheid over de beschouwde periode, met gemiddeld meer dan 6 pct. per jaar, het sterkst in Vlaanderen en Brussel, en heel wat kleiner in Wallonië (2,7 pct.). Niettemin telde dit laatste gewest hiermee in 2005 nog steeds 45 pct. van de Belgische werklozen; het aandeel van Vlaanderen en Brussel beliep respectievelijk 39 en 16 pct.

Zoals vermeld, namen vooral de werklozen van 50 jaar en ouder tussen 2000 en 2005 sterk in aantal toe. Deze ontwikkeling weerspiegelt onder meer de aanpassing van de criteria voor het verkrijgen van het statuut van "oudere werkloze" - vrijgesteld van de verplichting om beschikbaar te blijven en actief naar een baan te zoeken -, evenals de moeilijkheden die deze personen ondervinden om zich terug in te schakelen op de arbeidsmarkt na een ontslag. Het is nog te vroeg om de impact te meten van de in het kader van het Generatiepact genomen maatregelen, zowel op het aanbod van als op de vraag naar arbeid van 50-plussers. Als echter nieuwe initiatieven zouden worden genomen, wenst de Raad dat zou worden toegezien op een maximale beperking van de eventuele meevallereffecten die ze kunnen teweegbrengen.

In de vorige verslagen van de Hoge Raad werd herhaaldelijk gesteld dat een betere coöperatie en informatiedoorstroming tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling kon bijdragen tot het terugdringen van de werkloosheid in ons land. In februari 2005 sloten het Arbeitsamt, de BGDA, de Forem en de VDAB een dergelijk samenwerkingsakkoord. **De Raad verheugt zich over de in het kader van dit akkoord bereikte eerste resultaten, met name de overdracht van vacatures, maar meent dat het samenwerkingsakkoord - om de mobiliteit van de werkzoekenden te verhogen - zou moeten worden uitgebreid naar andere domeinen, zoals bijvoorbeeld de opleiding en de herinschakeling van werknemers die getroffen werden door een collectief ontslag.**

DE ARBEIDSMOBILITEIT IN BELGIË

In 2006, door de Europese Commissie uitgeroepen tot "Europees jaar van de arbeidsmobiliteit", wenste de Hoge Raad - nadat de regering hem eerder dit jaar al had opgedragen een onderzoek te verrichten naar de toegangsvoorwaarden voor onderdanen van de nieuwe EU-lidstaten tot de Belgische arbeidsmarkt² - de arbeidsmobiliteit in België te bestuderen. Deze studie handelt dus niet over het vraagstuk van de migraties, dat de Raad reeds had onderzocht in het kader van een in mei 2001 gepubliceerd advies³.

² HRW (2006), Advies over de toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie, Brussel.

³ HRW (2001), Advies betreffende het communautaire beleid inzake migratie en de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, Brussel.

Gewoonlijk wordt de vrijwel perfecte mobiliteit van kapitaal geplaatst tegenover de relatieve immobiliteit van arbeid. In tegenstelling tot kapitaal is arbeid geen homogene productiefactor. Het gaat om een menselijke hulpbron, waarvan de diversiteit een rijkdom vormt, maar ook de mogelijkheden tot integratie in het productieproces beperkt.

De verschillen qua geslacht, etnische oorsprong, filosofische strekking of seksuele geaardheid zijn principieel gezien niet relevant om de arbeidsrelaties te bepalen. Zowel België als alle andere democratische staten hebben overigens maatregelen genomen om elke discriminatie op grond van die eigenschappen te voorkomen en te bestraffen. Het feit dat de participatiegraden voor verschillende categorieën van personen sterk uiteenlopen, doet echter vermoeden dat nog vooruitgang moet worden geboekt om eenieder een billijke toegang tot de arbeidsmarkt te garanderen.

Competenties, zoals het scholingsniveau, de talenkennis of de verworven ervaring, zijn daarentegen relevante criteria om loopbanen te differentiëren. Ze vormen de kern zelf van de problematiek van de mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid. Wanneer ze een vacature openstellen, vragen de ondernemingen in feite een bepaald competentieprofiel; het is op basis van deze omschrijving van de gezochte persoon dat de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling de potentiële kandidaten zullen selecteren. Het is echter mogelijk dat het gewenste profiel niet overeenstemt met dat van de op de lokale arbeidsmarkt beschikbare arbeidskrachten. Ook voor de werkzoekenden zelf kan het noodzakelijk zijn ofwel op een ruimere schaal te zoeken om een baan te vinden die afgestemd is op hun competenties, ofwel de nodige opleidingen te volgen teneinde nieuwe vaardigheden te verwerven die beter aangepast zijn aan de behoeften van de ondernemingen.

Mobiliteit is een antwoord op de heterogeniteit van de factor arbeid. Hoewel ze in het werkgelegenheidsbeleid geen doel op zich vormt, kan mobiliteit door een betere afstemming van het arbeidsaanbod op de -vraag op korte termijn bijdragen tot een betere aanwending van de middelen en tot de ondersteuning van de economische groei. Mobiliteit is derhalve complementair met de beroepsopleiding, die op een langere termijn effect sorteert en van haar kant bijdraagt tot een sterker groeipotentieel van de economie. De Raad stelt overigens vast dat bepaalde knelpuntberoepen vergelijkbaar zijn in de drie gewesten van het land, wat aangeeft dat voor die functies veeleer de opleiding, eerder dan de mobiliteit het probleem vormt.

In dit verslag heeft de Raad ervoor gekozen het begrip arbeidsmobiliteit te verruimen door het niet te beperken tot de geografische dimensie, dat wil zeggen de fysieke dagelijkse (pendelverkeer) of eenmalige (verhuizing) verplaatsing van personen naar hun werkplek. Tevens werd aandacht besteed aan de beroeps- en de functionele mobiliteit, die de veranderingen van werkgever of van werkplaats binnen eenzelfde onderneming omvatten, alsook aan de organisatorische dimensie, via het verloop van de mogelijkheden voor telewerken. Ter inleiding van dit verslag werd het ook nuttig geacht de socio-economische transities te onderzoeken, namelijk de over-

gang van inactiviteit of werkloosheid naar arbeid en vice versa, omdat ook zij een vorm van arbeidsmobiliteit betreffen.

DE SOCIO-ECONOMISCHE MOBILITEIT: DE TRANSITIES OP DE ARBEIDSMARKT

Reallocaties van middelen zijn inherent aan de dynamiek van het economische leven. Voor de arbeidskrachten kan dat transitie tussen werk en werkloosheid of zelfs inactiviteit met zich brengen. Die bewegingen komen veel vaker voor dan creaties en vernietigingen van arbeidsplaatsen, die op hun beurt veel talrijker zijn dan de nettocreaties of -vernietigingen van banen zoals die blijken uit de officiële werkgelegenheidsstatistieken, bijvoorbeeld in de nationale rekeningen.

Het op de arbeidsmarkt afgelegde traject - dat wil zeggen de ontwikkelingen van de loopbaan binnen eenzelfde onderneming of bij opeenvolgende werkgevers, of zelfs de afwisseling tussen werkgelegenheid en eventuele periodes van werkloosheid of inactiviteit - bepaalt grotendeels het economische statuut van een individu. In België bestaat er geen specifiek longitudinaal onderzoek over de transitie. De verschillende studies waarnaar het verslag verwijst, zijn derhalve ontleend aan administratieve informatiebronnen (Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming) en aan enquêtes (Panel Study on Belgian Households (PSBH) en de arbeidskrachten-telling (EAK)), die echter worden opgesteld ten behoeve van een ander hoofddoel. Terwijl de resultaten van de EAK regelmatig en snel beschikbaar zijn, werden die van de PSBH in 2004 onderbroken en zijn de gegevens van de zogenoemde European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC), de opvolger ervan, nog niet beschikbaar en zullen ze niet de noodzakelijke terugblik bieden om de transitie over meerdere jaren te kunnen bestuderen. **Ondanks de inspanningen van zowel de federale als de regionale autoriteiten om de kwaliteit en de verspreiding van de arbeidsmarktstatistieken te verbeteren, bijvoorbeeld in het kader van het Agora-programma, en hoewel universitaire teams regelmatig worden betrokken bij de evaluatiestudies en aldus een inbreng leveren van hoogwaardige technische competenties, wetenschappelijke nauwkeurigheid en onafhankelijkheid, stelt de Raad vast dat bepaalde gegevens pas na zekere tijd beschikbaar zijn en dus geen inzicht kunnen verschaffen in de recente ontwikkeling van de beroepstrajecten in België. De Raad adviseert derhalve de op dat gebied ingezette middelen nog op te voeren.**

Het in dit verslag gevoerde onderzoek naar de socio-economische mobiliteit hanteert een model met drie statuten, te weten werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit. Het onderzoek berust op de resultaten van de arbeidskrachten-telling. Aangezien het om een enquête gaat, worden de resultaten onvermijdelijk beïnvloed door enige onzekerheid, die verband houdt met het gebruik van steekproeven. Wat de studie van de transitie betreft, wordt de huidige socio-economische situatie overigens, door het gebruik van een reeks van vragen, precies bepaald, terwijl de situatie van een jaar eerder enkel gevat wordt via de persoonlijke beoordeling van de respondenten. Dit laat dus potentieel ruimte voor verschillende interpretaties naargelang van het individu. Indien mocht blijken dat de antwoorden per land hierdoor beïnvloed zijn, zou dit

kunnen leiden tot een vertekening van de internationale vergelijkingen. Deze eventuele beperking van de bron kon niet worden getest. Gelet op de algemene aard van de beschouwde situaties (werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit), lijkt het belang van de arbeidskrachtentelling hierdoor echter niet in het gedrang te worden gebracht. Overigens vormt deze enquête momenteel de enige gegevensbron die een internationale vergelijking mogelijk maakt.

Aan de hand van de voor de periode van 2003 tot 2005 voor alle landen van de EU15 uitgevoerde ramingen, kan een rangschikking worden opgemaakt volgens de kans op transitie naar arbeid, vanuit een situatie van werkloosheid of inactiviteit. Na correctie om rekening te houden met de conjunctuurverschillen, blijven grote verschillen bestaan; zij weerspiegelen in het bijzonder de invloed van de wetgeving en de arbeidsmarktinstellingen. België, Griekenland, Duitsland en Zweden boeken matige resultaten, terwijl het Verenigd Koninkrijk en Denemarken de hoogste kansen op transitie naar arbeid laten optekenen. Een interessante vaststelling is dat, zoals we verder zullen zien, die landen opteren voor een snelle opvang van de werkzoekenden, de arbeidsanciënniteit er het minst lang is en zij de hoogste opleidingsparticipatiegraden van de EU laten optekenen.

De verschillen zijn ongetwijfeld deels te verklaren door het feit dat de gebruikte indicator de situatie van de personen vergelijkt met die van het jaar voordien, en dat hij dus niet weergeeft wat er gedurende die periode is gebeurd. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat een als werkloos geregistreerde persoon, die aangeeft dat hij een jaar voordien ook werkloos was, in de tussentijd gedurende een korte of langere periode aan het werk is geweest; deze overgangen kunnen door onze indicator niet worden gevat.

Voor België werden de transities vanuit en naar arbeid, naar en vanuit inactiviteit, enerzijds, en werkloosheid, anderzijds, nader onderzocht. De resultaten worden gepresenteerd met als referentie de situatie van een laaggeschoolde man met een leeftijd van 25 tot 54 jaar, die in Wallonië woont en van wie in 2005 een transitie ten opzichte van zijn socio-economische toestand een jaar vóór de enquête wordt opgetekend.

Voor een persoon met dat profiel bedraagt de kans om over te gaan van werkloosheid naar arbeid ongeveer 20 pct.; vertrekkend van een situatie van inactiviteit belooft die kans minder dan 10 pct. Dit verschil is toe te schrijven aan het feit dat een inactieve, per definitie, geen werkzoekende is volgens de criteria van het IAB, dat wil zeggen dat hij niet actief op zoek is naar werk of dat hij niet onmiddellijk beschikbaar is voor een baan.

Bij de andere onderzochte kenmerken is de kans op transitie naar arbeid aanzienlijk kleiner voor vrouwen, maar is vooral de leeftijd de belangrijkste determinant: jongeren maken heel wat meer kans om aan het werk te gaan. Zoals te verwachten, is het scholingsniveau rechtstreeks gerelateerd aan de kans op transitie naar arbeid, ongeacht of dat gebeurt vanuit een situatie van werkloosheid of inactiviteit. Ook het gewest waarin de betrokkene woont, is significant: in Vlaanderen is de kans op een transitie van werkloosheid naar werkgelegenheid voor het onder-

zochte typegeval bijna de helft groter dan in Wallonië. Daarentegen is er, wat de transitie van inactiviteit naar arbeid betreft, geen significant verschil tussen de twee gewesten.

De kansen inzake transitie van arbeid naar werkloosheid of inactiviteit zijn heel wat kleiner dan die voor de transitie naar arbeid, en dit voor alle onderzochte kenmerken, met uitzondering van de overgang van werk naar inactiviteit bij de 55-64-jarigen, waarvoor de kans bijna 20 pct. bedraagt. Die hoge kans (zes keer hoger dan voor het typegeval) getuigt van de omvang van de mechanismen voor vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt. Voor het overige blijkt er opnieuw een verschil te bestaan tussen de geslachten, eens te meer in het nadeel van de vrouwen, en een hogere kans op het behoud van werk voor hogergeschoolden. De gewestelijke variabele toont aan dat er een lagere kans is om werkloos of inactief te worden in Vlaanderen dan in Wallonië.

De transities binnen de werkgelegenheid worden behandeld in het hoofdstuk dat gewijd is aan de beroepsmobiliteit, meer bepaald via de arbeidsanciënniteit.

De Raad is zich ervan bewust dat periodes van werkloosheid problematisch zijn. Voor de meeste betrokkenen leiden ze immers tot een inkomensverlies ten opzichte van de periode waarin ze een beroepsactiviteit uitoefenden. Voor de overheidsfinanciën vormen de kosten van de uitkeringen en de lagere fiscale en parafiscale ontvangsten een belangrijke last. Voor de economie, ten slotte, betekenen die periodes een verspilling van productieve middelen. Alle betrokkenen hebben er dus baat bij die periodes zoveel mogelijk te beperken. De Europese werkgelegenheidsstrategie heeft die uitdaging duidelijk omschreven, aangezien ze niet alleen aanbeveelt sterkere prikkels te geven om werk te zoeken en te aanvaarden, maar ook een snelle begeleiding van werkzoekenden voorstaat via een balans van hun competenties, persoonlijke raadgevingen en follow-up en eventuele aanvullende opleidingen. Ook al berust het succes van de werkloosheidsbestrijding niet enkel op een dergelijke voluntaristische aanpak, niettemin moet worden vastgesteld dat in Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, die voorrang geven aan die snelle opvang, de kans op transitie van werkloosheid naar arbeid het grootst is. In 2004 kreeg 90 pct. van de Belgische werkzoekenden van minder dan 25 jaar een persoonlijk actieplan vóór de zesde maand van werkloosheid. Dit houdt een duidelijke toename in ten opzichte van het verleden, maar er blijft nog marge tot verbetering, aangezien de dekkingsgraad, in datzelfde jaar, 99,8 pct. bedroeg in Denemarken en 100 pct. in het Verenigd Koninkrijk. Het is derhalve raadzaam de inspanningen op te voeren die de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling de afgelopen jaren ter zake hebben geleverd. Deze instellingen moeten bij die gelegenheid de uitdaging aangaan om een reële inhoud te geven aan die individuele begeleidingsprogramma's, in het kader van hun functie, onder meer door de verschillende arbeidsmarktactoren er meer en beter bij te betrekken, en daarbij erop toe te zien dat die strategische koers niet ten koste gaat van de andere categorieën van werklozen. **Gelet op de omvang van de taak en de uiteraard beperkte middelen, moet worden getracht de efficiëntie van de uitgevoerde programma's te maximaliseren; in dat opzicht vindt de Raad dat een meer gerichte aanpak een passend antwoord kan bieden. Het komt erop aan op basis van objectieve criteria de personen op te sporen die**

de hoogste risico's lopen om verstrikt te raken in de werkloosheid en ze vanaf het begin van hun werkloosheidsperiode een geïndividualiseerd actieplan voor te stellen dat een opleiding of een aangepaste baan aanbiedt. Tal van studies hebben immers aangetoond dat jongeren die de school verlaten zonder getuigschrift veel minder kans maken om aan de werkloosheid te ontsnappen dan hun gediplomeerde leeftijdsgenoten. Een dergelijke strategische keuze mag echter niet uitmonden in een daling van de ingezette middelen, noch in een lagere kwaliteit van de diensten die aan andere categorieën van werklozen worden verleend.

Sinds 2004 werd stapsgewijs een beleid van activering van het zoekgedrag naar werk ingevoerd, waarbij werklozen regelmatig worden gevolgd en effectieve sancties opgelegd krijgen indien ze onvoldoende inspanningen leveren om zich te reïntegreren, en waarbij tegelijkertijd meer opleidingen worden aangeboden. De Raad meent dat die relatief recente beleidslijn de beste garantie biedt om het Belgische stelsel van werkloosheidsverzekering te handhaven en verheugt zich over alle reeds verrichte inspanningen. Die weg dient verder te worden gevolgd en er moet worden gewaakt over een strikte toepassing van de activeringsprogramma's, met inbegrip van hun repressieve aspecten, en over de efficiëntie van de begeleidings- en opleidingsmaatregelen. De Raad heeft reeds zijn voldoening uitgesproken over het feit dat de evaluatie van het hele programma werd toevertrouwd aan een onafhankelijk universitair team. De Raad zal de voor 2007 verwachte conclusies ervan zeer aandachtig onderzoeken. Voor de overheid komt het, in samenwerking met de sociale partners, erop aan de eventuele tekortkomingen van het huidige systeem vast te stellen en die te verhelpen; ze kan zich daarbij laten leiden door buitenlandse voorbeelden ter zake.

Op termijn zal de afname van de bevolking op arbeidsleeftijd een neerwaartse druk uitoefenen op het groeipotentieel van de economie en derhalve op de mogelijkheden om de in ons land bereikte levensstandaard te handhaven. Reeds meermaals in het verleden heeft de Raad de aandacht van de overheid en de maatschappij gevestigd op de noodzaak om meer te doen om inactieven ertoe aan te zetten te participeren aan de arbeidsmarkt, teneinde een werkgelegenheidsgraad van 70 pct. te kunnen bereiken. Daartoe dient arbeid voldoende aantrekkelijk te zijn op financieel en professioneel vlak, maar ook op het gebied van de leefkwaliteit, waardoor, onder meer, werk en gezin met elkaar verzoend kunnen worden. De tijdskredietformules, de dienstencheques voor huishoudelijke hulp, de ontwikkeling van structuren voor kinderopvang en de veruiming van de belastingaftrekken ter zake zijn bijvoorbeeld maatregelen die sommige van onze medeburgers kunnen aanmoedigen (opnieuw) een beroepsactiviteit uit te oefenen. De Raad ondersteunt dit soort initiatieven, maar zou willen dat wordt nagegaan hoe efficiënt ze zijn om de participatiegraad te verhogen, te meer omdat ze een aanzienlijke financiële last uitmaken. De Raad moedigt de overheid aan om de arbeidsparticipatie te stimuleren via positieve maatregelen, maar ook om maatregelen die aansporen tot inactiviteit verder terug te schroeven. Zo zijn de verhoging, van 50 tot 58 jaar, van de minimumleeftijd die vereist is om het statuut van oudere niet-werkzoekende werkloze te genieten en de bepalingen van het Generatiepact inzake brugpensioen voorbeelden van een goed beleid.

DE FUNCTIONELE EN BEROEPSMOBILITEIT

De economische ontwikkeling noopt zowel de ondernemingen als de arbeidskrachten tot een groot aanpassingsvermogen. Het vooruitzicht voor werknemers op een volledige loopbaan bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie, behoort tot het verleden. Binnen eenzelfde bedrijf moeten werknemers steeds vaker van functie of locatie veranderen: dit heet functionele mobiliteit. Wanneer de nieuwe functie meer verantwoordelijkheden behelst, spreekt men van verticale mobiliteit; wanneer het om een soortgelijke functie in een andere afdeling gaat, is dit horizontale mobiliteit. Het gebruik van functionele mobiliteit in het human resources management, in combinatie met een beleid van voortgezette opleiding ter ontwikkeling van het menselijk kapitaal in de onderneming, verhoogt de inzetbaarheid van de werknemers, en vooral van de ouderen, die hierdoor kansen krijgen om hun beroepsloopbaan langer voort te zetten in functies die beter afgestemd zijn op hun arbeidscapaciteiten en hun bekwaamheden beter tot hun recht laten komen. Op termijn zal een dergelijk competentie- en loopbaanbeheer, rekening houdend met de vergrijzing van de beroepsbevolking, niet langer een optie zijn, maar een noodzaak voor de ondernemingen, die het intern als middel kunnen aanwenden om beter het hoofd te bieden aan de tekorten aan arbeidskrachten waarmee ze geconfronteerd zullen worden. **De Raad is van oordeel dat de bedrijven via een dynamisch human resources management over een onontbeerlijke hefboom beschikken om de mobiliteit te bevorderen en dat zij effectief zelf kunnen bijdragen tot het reduceren van de beperkingen die hun groei kunnen belemmeren. In het licht van de beschikbare gegevens betreurt de Raad in dat verband te moeten vaststellen dat er in België geen gestructureerde informatie over deze functionele dimensie van mobiliteit bestaat. De Raad verzoekt de overheid tevens erover te waken om zoveel mogelijk bepalingen op te heffen, onder meer inzake pensioenen, die bepaalde werknemers aan het einde van hun loopbaan zouden kunnen ontraden te blijven werken door nieuwe, beter aangepaste functies te aanvaarden.**

In het geval van verandering van werkgever (voor loontrekkenden) of activiteit (voor zelfstandigen), en ongeacht of dit gebeurt op initiatief van de betrokkene zelf of van de werkgever, is er sprake van beroepsmobiliteit. Bij gebrek aan specifieke gegevens voor een individuele follow-up, wordt deze gemeten aan de hand van de anciënniteit.

Volgens de resultaten van de arbeidskrachtentelling beliep de anciënniteit in de EU15 in 2002 gemiddeld 11 jaar. In het Verenigd Koninkrijk en Denemarken was de gemiddelde anciënniteit 8 jaar, in Griekenland 13 jaar. In België lag de gemiddelde anciënniteit hoger, namelijk om en bij 12 jaar, dit is een jaar meer dan het Europese gemiddelde. In het licht van de prestaties van de arbeidsmarkt is de gemiddelde anciënniteit lager in de landen met een hogere werkgelegenheidsgraad. Dit zijn tevens de landen waar de participatiegraad van werknemers aan opleiding het hoogst is. Hoewel dergelijke correlaties worden vastgesteld, kan toch geen oorzakelijk verband worden gelegd tussen die variabelen: op zich creëren opleidingen geen arbeid, maar ze verbeteren wel de inzetbaarheid van de arbeidskrachten en dus hun vermogen om een baan te behouden of te vinden.

Er mogen uiteraard geen overhaaste conclusies worden getrokken. Anciënniteit hangt af van verschillende factoren, waaronder culturele. De kenmerken van de job zelf (werkrooster, arbeidstelsel en arbeidsovereenkomst), die van het bedrijf (onder meer de grootte en de bedrijfstak), maar ook die van de samenstelling en de scholingsgraad van de beroepsbevolking zijn cruciaal. Ook de arbeidsmarktinstellingen, met name op het gebied van loonvorming en arbeidsbescherming spelen een rol. Anciënniteit staat evenmin los van de stelsels van sociale bescherming en begeleiding van werkzoekenden. Ook de macro-economische context mag niet over het hoofd worden gezien; zo stimuleert een gunstige conjunctuur de arbeidsmarkt en veranderingen van werkgever, aangezien er verhoudingsgewijs meer arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Het verband tussen de anciënniteit en de relatieve arbeidsmarktprestaties is dus zeer complex.

Toch wordt vastgesteld dat de inzake werkgelegenheid best presterende landen de grootste beroepsmobiliteit kennen. **Er moet dan ook worden op toegezien dat de geldende reglementeringen en, a fortiori, nieuwe maatregelen de arbeidsmobiliteit niet belemmeren. Zo kunnen de anciënniteitscriteria die in vele bedrijven voor de loonvorming worden gehanteerd, remmend werken, terwijl de mogelijkheden om vroegere jaren ervaring te valoriseren, de mobiliteit eerder bevorderen, zoals ook het behoud van bepaalde sociale rechten wanneer men een deeltijdse of lager betaalde job aanvaardt of de meeneembaarheid van verworven rechten inzake aanvullend pensioen of werkloosheidsverzekering. De administratieve aanwervingsprocedures, meer bepaald voor de bijzondere arbeidsregelingen, moeten ook zoveel mogelijk lichter worden gemaakt om de eraan verbonden kosten voor de ondernemingen te verminderen. Het gebruik van nieuwe technologieën voor het bijhouden en de doorsturing van de aan de arbeidsrelatie inherente socialezekerheidsdocumenten, via de "DIMONA"-toepassing (déclaration immédiate - onmiddellijke aangifte), illustreert de mogelijkheden ter zake.**

In België is de beroepsmobiliteit beduidend groter voor loontrekkenden dan voor zelfstandigen. Het verwerven van anciënniteitsjaren is, uiteraard naast de leeftijd, onder meer afhankelijk van de uitgeoefende functies. Werknemers in lagere functies of functies die weinig specifieke kwalificaties vereisen, kunnen gemakkelijker worden vervangen. Hoe gespecialiseerder de jobs, hoe stabielere ze daarentegen zijn. Logischerwijs is er een grotere mobiliteit bij de tijdelijke arbeidskrachten: ook al blijft het aantal werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst relatief beperkt (minder dan 10 pct. van het totale aantal loontrekkenden), toch ligt het aandeel van de personeelsbewegingen bij deze categorie zeer hoog. Zo blijkt uit de sociale balansen dat bijna de helft van de in 2004 opgetekende uittrekkingen van werknemers in de grote ondernemingen toe te schrijven was aan de beëindiging van een tijdelijke overeenkomst. De ontslagen stemden overeen met 16 pct. van het totaal, terwijl de uittrekkingen op initiatief van de werknemers 28 pct. van het totaal bedroegen.

Hoewel een Europese richtlijn een gemeenschappelijk kader vaststelt voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, staat het elk land vrij striktere regels op te stellen. Daardoor kan de Belgische

reglementering in een internationale vergelijking - gebaseerd op de OESO-indicator met betrekking tot de arbeidsbeschermingswetgeving - vrij restrictief lijken, vooral inzake de mogelijkheden om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten te sluiten of om een beroep te doen op uitzendkrachten.

Dergelijke arbeidsovereenkomsten bieden werknemers de mogelijkheid om beroepservaring op te doen en de ondernemingen om tijdelijke behoeften aan arbeidskrachten op te vangen of werknemers op de arbeidsvloer te evalueren alvorens hen eventueel in dienst te nemen onder een langduriger overeenkomst. In het licht van de wijzigende perceptie van de bijdrage van deze soepelere vormen van arbeidsovereenkomsten tot de (her)inschakeling op de arbeidsmarkt, meent de Raad dat aanpassingen aan het bestaande reglementaire kader niet a priori moeten worden uitgesloten, vooral inzake uitzendwerk, dat steeds vaker wordt gebruikt als springplank naar een stabielere baan. Tal van ondernemingen maken overigens ook gebruik van uitzendarbeid om hun personeel te selecteren. De Raad beklemtoont de rol van uitzendarbeid in zijn dimensie van volwaardig instrument voor inschakeling op de arbeidsmarkt. Om bovendien de inzetbaarheid van de arbeidskrachten, die een efficiënte en duurzame integratie op de arbeidsmarkt garandeert, te bewaren, roept de Raad de sociale partners op om de voorwaarden te onderzoeken die nodig zijn voor een billijke toegang, voor alle werknemers, tot opleiding, ongeacht de aard van hun arbeidsovereenkomst of de bedrijfstak waarin ze werkzaam zijn.

De rotatiegraad van de personen die zijn aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur meet het tempo waarin de vervanging van dergelijk personeel gebeurt. Deze rotatie is vrij stabiel (ongeveer 15 pct.), maar verschilt sterk naargelang de omvang van het bedrijf: in de kleine bedrijven belooft de rotatiegraad bijna 25 pct. - dat is één werknemer op vier per jaar -, maar in de grotere bedrijven slechts 10 pct. Voor alle landen blijkt uit de arbeidskrachtentelling dat de anciënniteit van de werknemers toeneemt met de bedrijfsgrootte. De rotatiegraad vertoont ook grote verschillen naargelang van de bedrijfstak. In de industrie bedraagt hij 10 pct., tegen 60 pct. in de horeca. De anciënniteit is geringer in bepaalde bedrijfstakken die gevoeliger zijn voor conjunctuurschommelingen, aangezien deze frequentere personeelsaanpassingen vereisen. Uiteraard spelen ook andere, niet-conjuncturele factoren een rol, zoals de kwaliteit van de aangeboden betrekkingen en de loon- en arbeidsvoorwaarden. Zo is het aandeel van werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit kleiner in de horeca, waar de arbeids- en loonvoorwaarden relatief minder aantrekkelijk zijn.

Op economisch vlak moeten de voordelen van een aanpassing van de personeelssterkte aan de productiebehoeften worden afgewogen tegen de kosten voor aanwerving en opleiding van de nieuwe werknemers, waarvan de productiviteit aanvankelijk lager is. Deze kan overigens nog lager zijn als het om een precare job gaat; in dat geval kunnen de motivering van de werknemers en hun toewijding aan het bedrijf immers zeer gering blijken. In een gunstige conjunctuur daarentegen, wanneer arbeidsplaatsen die in een tanende bedrijfstak verloren gaan, worden gecompenseerd door de creatie van arbeidsplaatsen in groeiende bedrijfstakken, kan een hogere

personeelsrotatie in alle bedrijven ervoor zorgen dat de mogelijkheid van een tijdelijke job of zelfs een ontslag wordt gerelativeerd, vermits de kans om snel werk te vinden, toeneemt. Uiteraard kunnen de voorwaarden van de nieuwe job niet worden gewaarborgd, noch op het vlak van het loon, de arbeidstijd, de arbeidsorganisatie als de werkomgeving.

De Raad acht het van wezenlijk belang dat zowel de werkenden als de werkzoekenden toegang hebben tot beroepsopleidingen, waardoor zij hun competenties op peil kunnen houden of er nieuwe kunnen verwerven, teneinde hun inzetbaarheid te verhogen. Zoals vermeld, werden de in het verleden door de sociale partners aangegane verbintenissen inzake investeringen in menselijk kapitaal niet ingelost. De nogmaals herhaalde toezeggingen van de sociale partners die hebben onderhandeld over het centraal akkoord, de nieuwe - meer dwingende - bepalingen van het Generatiepact, alsook de invoering van nieuwe instrumenten om de opleidingsspanningen van de bedrijven te meten, met name via de sociale balansen en de arbeidskrachten-telling, bieden misschien nieuwe perspectieven. De uitbreiding van het opleidingsaanbod van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling in het kader van het begeleidingsprogramma voor werklozen en de versterking van de rol van de reconversiecellen bij herstructureringen zijn zonder enige twijfel positief. **Met het oog op een grotere doeltreffendheid beklemtoont de Raad niettemin de noodzaak van een regelmatige en onafhankelijke evaluatie van deze programma's.**

De socio-economische veranderingen en de functionele en beroepsmobiliteit die in dit rapport worden geanalyseerd, tonen aan dat - hoewel het de facto niet mogelijk is werkzekerheid in de zin van een arbeidsplaats te waarborgen - de overheid, in samenwerking met de sociale partners, de nodige middelen kan inzetten om de integratie van zoveel mogelijk personen op de arbeidsmarkt te waarborgen. Dit veronderstelt eveneens dat de voorwaarden voor een dynamische en duurzame economische groei worden gecreëerd en gehandhaafd, met name aan de hand van een beleid dat gericht is op het stimuleren van investeringen in basis- en voortgezette opleiding, alsook op innovatie, research (met inbegrip van fundamenteel onderzoek) en de ontwikkeling van nieuwe technologieën en producten.

DE GEOGRAFISCHE MOBILITEIT

De geografische mobiliteit meet de fysieke verplaatsingen van de arbeidskrachten naar hun productie-eenheid. In het verslag wordt deze mobiliteit vanuit drie invalshoeken bekeken: het pendelen tussen woon- en werkplaats, de verhuizing om de afstand tussen woon- en werkplaats te verkleinen en, naar analogie, het telewerk waarbij de woon- en de werkplaats dezelfde zijn.

Geografische mobiliteit kan de mismatches tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid op de lokale arbeidsmarkten helpen terugschroeven. Zij maakt aldus een betere allocatie van de middelen mogelijk en ondersteunt de groei. De dispersie van de lokale werkloosheidsgraden is de indicator bij uitstek van deze mismatch. Met uitzondering van Italië is België het EU-land met de grootste dispersie. Het totale werkloosheidscijfer, dat nochtans nauw aansluit bij het Europese

gemiddelde, verbergt in werkelijkheid zeer grote verschillen tussen de gewesten en, daarbinnen, tussen de provincies. Het feit dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de Europese nomenclatuur samenvalt met zijn administratieve omschrijving - dit wil zeggen zonder zijn natuurlijke hinterland dat bestaat uit de twee Brabantse provincies - maakt de voor België gemeten dispersie nog groter. De werkloosheidsgraad van de hoofdstad ligt immers veel hoger dan die van de aangrenzende zones. In de andere landen, daarentegen, kunnen de hoofdstad en de grootsteden over het algemeen niet afzonderlijk worden onderscheiden. Zo is Parijs bijvoorbeeld niet als dusdanig identificeerbaar, maar maakt de stad deel uit van de regio Ile de France.

Hoe dan ook is het opvallend dat kwaliteitsvolle jobaanbiedingen niet ingevuld geraken, terwijl personen met de vereiste vaardigheden beschikbaar zijn. Een eerste voorwaarde is uiteraard dat de werkzoekenden van deze vacatures op de hoogte worden gebracht; dat is de taak van de diensten voor arbeidsbemiddeling. Met de moderne communicatietechnieken kan deze informatie in real time naar alle regionale diensten worden doorgestuurd; de vertaling van de werkaanbiedingen in de taal van de arbeidsdienst kan geen onoverkomelijk probleem zijn. In dit verband juicht de Raad de uitvoering van het samenwerkingsakkoord toe dat in 2005 werd gesloten tussen het Arbeitsamt voor de Duitstalige gemeenschap, de BGDA voor Brussel, de Forem voor Wallonië en de VDAB voor Vlaanderen. De werkzoekenden zijn verplicht deze aanbiedingen in overweging te nemen. De werkloosheidsreglementering bepaalt dat een zogenaamd passende betrekking geen aanleiding mag geven tot een dagelijkse afwezigheid van de gebruikelijke woonplaats van meer dan 12 uur of een dagelijkse verplaatsing van meer dan 4 uur mag vereisen; voor werkzoekenden van 50 jaar en ouder is dat respectievelijk 10 en 2 uur. Dit is een billijke regel, die oordeelkundig moet worden toegepast, met name rekening houdend met het feit dat lange verplaatsingen een ernstige belemmering vormen voor deeltijdse jobs of bij atypische werkroosters. Deze regel illustreert echter ook dat, in een land als België, het gebied dat dit criterium inzake duur bestrijkt, bijna het hele grondgebied omvat. **De Raad meent derhalve dat het niet overdreven is van de werkzoekenden een minimale mobiliteit te eisen, zoals het geval is voor een groot aantal van onze landgenoten. Het is aan de instanties die de inspanningen van de werklozen in hun zoektocht naar werk moeten volgen en evalueren, om hierop toe te zien.**

Het pendelverkeer

Volgens de resultaten van de arbeidskrachtentelling van 2004 kent België de grootste pendelmobiliteit van alle landen van de EU15 waarvoor deze informatie beschikbaar is. Eén Belg op acht werkt in een andere provincie dan die waar hij woont. In het Verenigd Koninkrijk is de situatie vergelijkbaar, maar in landen zoals Oostenrijk of Nederland, waar de grootte van de administratieve onderverdelingen beter vergelijkbaar is met die van België, pendelt slechts 8 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Ons land heeft dit resultaat grotendeels te danken aan zijn klein grondgebied, de centrale ligging van Brussel en de kwaliteit van zijn transportinfrastructuur. De prestatie van België moet hier echter ook worden gerelativeerd, omdat deze in zekere mate wordt beïnvloed door het feit dat Brussel wordt beschouwd als een geografische entiteit die losstaat van haar hinterland.

Zelfs indien rekening wordt gehouden met deze beperking, bevestigt de vergelijking van de pendelaandelen met de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden het vermoeden dat arbeidsmobiliteit de allocatie van de middelen verbetert. A contrario kan hieruit dus worden besloten dat, zonder deze sterke mobiliteit, de mismatches in België nog groter zouden zijn. Het hoge aandeel pendelaars in België draagt er aldus toe bij dat de vraag naar en het aanbod van arbeid beter op elkaar worden afgestemd; het biedt dus een van de antwoorden van de arbeidsmarkt op de kwalitatieve of kwantitatieve onevenwichtigheden op de regionale arbeidsmarkten. Zoals verwacht is het aandeel van de naar een ander gewest pendelende personen in de bevolking op arbeidsleeftijd immers groter in Brussel en in Wallonië dan in Vlaanderen, waar de activiteit en de situatie van de arbeidsmarkt gunstiger zijn.

De gedetailleerde gegevens per provincie tonen aan dat het niveau van de werkgelegenheidsgraad vooreerst wordt bepaald door de interne werkgelegenheid en in ondergeschikte mate door de pendelaars. In dit verband verdient Brussel een bijzondere aandacht. Hoewel de hoofdstad de grootste economische activiteit te zien geeft, is de werkgelegenheidsgraad er, met nauwelijks 54 pct., op Henegouwen na de laagste van het land. Deze toestand weerspiegelt een mismatch tussen de behoeften van de in de hoofdstad gevestigde ondernemingen en de kenmerken van de Brusselse bevolking op arbeidsleeftijd.

Het grote belang van de arbeidskrachtentelling is dat ze informatie bevat over de kenmerken van de ondervraagde personen. Zo is het mogelijk het profiel van de pendelaars te bepalen en het te vergelijken met dat van de beroepsbevolking of de bevolking op arbeidsleeftijd in het algemeen. Pendelaars zijn hoofdzakelijk relatief geschoolde mannen van gemiddelde leeftijd. De kansengroepen, dat wil zeggen vrouwen, jongeren, 55-plussers en meer in het algemeen de laaggeschoolden, zijn ondervertegenwoordigd bij de mobiele werknemers. Aan de hand van de beschikbare gegevens was het niet mogelijk de situatie te analyseren van personen van buitenlandse nationaliteit of van mindervaliden, omdat zij onvoldoende representatief waren in de resultaten van de arbeidskrachtentelling.

Uit de gedetailleerde gegevens per provincie blijkt dat er relatief weinig intergewestelijke verplaatsingen zijn naar andere bestemmingen dan Brussel, wat allicht wijst op een ontoereikende kennis van de taal van de andere nationale gemeenschap. Tot voor kort hadden werkzoekenden enkel toegang tot de door de arbeidsbemiddelingsdienst van hun gewest geregistreerde vacatures. Ingevolge het in 2005 afgesloten samenwerkingsakkoord wisselen de arbeidsbemiddelingsdiensten informatie uit over hun openstaande betrekkingen, wat de Raad als een aanzienlijke verbetering beschouwt. Op die weg moet worden voortgegaan, door het aanbod van taalcursussen verder te ontwikkelen, vooral van het Nederlands in Brussel en Wallonië, zodat de werkzoekenden uit deze gewesten makkelijker toegang krijgen tot de in Vlaanderen gevestigde ondernemingen, waarvan de ontwikkelingsmogelijkheden worden afgeremd als gevolg van de ontoereikende beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten.

De mobiliteit van de werknemers kan onder meer worden beïnvloed door het geldelijke voordeel dat voortvloeit uit het aanvaarden van een ver van de woonplaats gesitueerde baan. **De werkgelegenheidsvallen, een problematiek waarover de Raad zich in 2005 heeft gebogen, zijn duidelijk een van de redenen voor de geringe mobiliteit van laaggeschoolden, omdat de totale pendelkosten waarschijnlijk hoger uitvallen dan het extra inkomen dat een job in een ander gewest zou opleveren.**

Hoewel de internationale dimensie van de mobiliteit in het verslag niet aan bod komt, moet worden verduidelijkt dat de fiscale regelgeving inzake arbeidsinkomens ten grondslag kan liggen aan grote nettoloonverschillen ten gunste van niet-ingezetenen werknemers, die aldus een sterke financiële aansporing tot mobiliteit krijgen. Dat lijkt onder meer het geval voor Franse ingezetenen die “fiscaal” worden aangemoedigd om in België te werken.

Het is de taak van de overheid om een infrastructuur, onder meer voor vervoer en kinderopvang, op te zetten die verenigbaar is met de van de werknemers gevraagde mobiliteitsvereisten. Zo moeten bijvoorbeeld de openingsuren van de crèches worden verruimd om, voor de ouders die ver van de werkplaats wonen, naast de normale werkduur rekening te houden met de duur van de trajecten. Het aanbod aan openbaar vervoer zou eveneens moeten worden uitgebreid om bepaalde zones te bestrijken die zich buiten de steden hebben ontwikkeld. De kosten van die infrastructuur voor de overheidsfinanciën mogen niet verwaarloosd worden. Inzake de transportkosten voor de werknemers wil de Raad zich voorzichtig opstellen ten aanzien van de voorstellen waarbij de ondernemingen of de gemeenschap, bijvoorbeeld via belastingaftrek, een groter deel van de lasten op zich zouden nemen. De eerste formule dreigt immers de arbeidskosten op te drijven, hetgeen niet gunstig zou zijn voor de werkgelegenheid. In de huidige budgettaire context vergt de tweede formule een compenserende financiering (een verhoging van de ontvangsten of een vermindering van andere uitgaven), waarvan tenminste aangetoond zou moeten worden dat ze de werkgelegenheid niet schaadt. Hoewel de keuze voor een woonplaats ver van het werk wordt beïnvloed door een reeks factoren, blijft ze in fine zeer persoonlijk; derhalve is het voor de Raad niet evident dat de gemeenschap die keuze zou moeten financieren.

Verhuizingen

Een verhuizing om professionele redenen is een ander antwoord op de mismatches van de arbeidsmarkt. Het is in de statistieken evenwel moeilijk de verhuizingen die zijn ingegeven door het zoeken naar of het behouden van een job of door de wil om dichterbij de arbeidsplaats te wonen om de pendelkosten te drukken, te onderscheiden van de verhuizingen die gebeuren om persoonlijke redenen, los van professionele overwegingen. In een poging een beter zicht te krijgen op de verhuizingen van professionele aard, bekijkt de Raad enkel die voor de personen op arbeidsleeftijd.

Volgens de resultaten van de arbeidskrachtentelling ligt het aantal personen dat tijdens een referentieperiode verhuisde, aanzienlijk lager dan dat van de pendelaars. In de beide gevallen wordt de mobiliteit bepaald op basis van de verplaatsing van de ene provincie naar de andere of van of naar Brussel. Terwijl in 2004 meer dan 12 pct. van de 15- tot 64-jarigen pendelde, verhuisde minder dan 1,5 pct. van de personen uit deze leeftijdscategorie. Op te merken valt dat het grootste aantal verhuizingen, Brussel buiten beschouwing gelaten, net als bij het pendelverkeer plaatsvindt tussen provincies binnen hetzelfde gewest.

Op basis van de gegevens per provincie blijkt de omvang van de verhuizingen gedeeltelijk in verband te staan met de toestand op de arbeidsmarkt. Naar Antwerpen en Limburg, voor Vlaanderen, en naar Henegouwen en Luik, voor Wallonië, die de laagste werkgelegenheidsgraden van hun respectieve gewest hebben, werd het minst verhuisd. In Waals- en Vlaams-Brabant was er daarentegen een nettotoevloed van nieuwe inwoners; in beide provincies geeft het grote aantal pendelaars aan dat de meerderheid van die verhuizingen waarschijnlijk niet is ingegeven door professionele motieven, en dat de meeste nieuwe inwoners hun werk hebben behouden in hun provincie of gewest van oorsprong.

In tegenstelling tot wat voor de pendelaars werd vastgesteld, is er voor de verhuizingen geen groot verschil inzake geslacht. Dit wordt allicht verklaard door het feit dat het hele gezin verhuist. Verhoudingsgewijs zijn de jongeren meer betrokken, omdat zowel hun privé- als professioneel leven nog in ontwikkeling is. In Brussel vertegenwoordigen zij ongeveer een kwart van de nieuwkomers. Daarentegen wordt het nauwe verband tussen mobiliteit en scholingsniveau bevestigd. Zoals voor het pendelverkeer overschrijdt het percentage hooggeschoolden bij de personen die verhuizen, ruimschoots hun aandeel in de bevolking of in de werkgelegenheid. In Brussel heeft ongeveer de helft van de nieuwe inwoners een diploma hoger onderwijs, wat overeenstemt met het profiel dat door de werkgevers in het Brusselse Gewest wordt gevraagd.

Het feit dat meer hooggeschoolden verhuizen, heeft ook te maken met de aan deze vorm van mobiliteit verbonden kosten, die des te gemakkelijker worden gecompenseerd naarmate het loon hoger ligt. Aangezien er een sterke correlatie voorkomt tussen het niveau van de vastgoedprijzen en de economische gezondheid van een gewest, impliceert de verhuizing naar een meer welvarend gewest hogere woonkosten. Deze opportuniteitskosten moeten worden afgewogen tegen deze van het pendelen, wanneer dit mogelijk is, en tegen het eventueel hogere loon dat een job in dit gewest zou opleveren. Ook met de gezinssituatie moet rekening worden gehouden: de aanwezigheid van schoolgaande kinderen of de job van de eventuele partner wegen eveneens door bij de mobiliteitskeuze. Evenmin mogen duidelijk persoonlijke, subjectieve, factoren, zoals de gehechtheid aan zijn roots, de levensstandaard, het dienstenaanbod, enz., uit het oog worden verloren.

De jongste jaren werd de grondbelasting aangepast zodat deze niet langer de mobiliteit ontmoedigt. Omdat het om een gewestelijke materie gaat, kunnen de verschillen in behandeling even-

wel verhuizingen ontmoedigen waarbij het een gelijktijdige aan- en verkoop in twee verschillende gewesten betreft.

Thuiswerk

Mobiliteit heeft, zoals vermeld, een prijs die, onder bepaalde omstandigheden, kan worden verminderd door niet zozeer de arbeidskracht, als wel het product van zijn activiteit te verplaatsen. Deze praktijk is niet nieuw, maar bleef tot voor kort beperkt tot een klein aantal beroepen. De ontwikkeling van de informatie- en communicatietechnologieën heeft het werkterrein aanzienlijk uitgebreid met wat nu telewerk wordt genoemd.

Volgens de arbeidskrachtentelling verklaarde in 2004 iets minder dan 10 pct. van de loontrekkenden van de EU15 thuis te werken, maar voor 70 pct. van hen gebeurde dat niet systematisch. Het is eens te meer in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken dat deze praktijk het meest verspreid is; daar werkt meer dan één werknemer op vijf thuis. Met ongeveer 350.000 werknemers die doorgaans of soms thuis werken, sluit België aan bij het Europese gemiddelde, maar het aandeel van het regelmatige thuiswerk ligt in ons land iets hoger. Brussel onderscheidt zich van de twee andere gewesten, aangezien nagenoeg 12 pct. van de loontrekkenden er thuis werkt.

In tegenstelling tot wat men zou kunnen vermoeden, zijn vrouwen niet sterker vertegenwoordigd in het thuiswerk dan in de werkgelegenheid. Het zijn vooral de hooggeschoolden die aan deze vorm van werken doen.

Telewerk kan interessant zijn voor personen die hierin een mogelijkheid zien om hun beroeps- en gezinsleven beter te combineren, door minder tijd aan verplaatsingen te besteden. De werkgever kan hier voordeel bij halen, daar deze werkwijze gepaard gaat met een grotere flexibiliteit en met lagere bedrijfskosten, waarbij de besparingen inzake werkruimte ruimschoots de investeringen compenseren inzake telewerk materiaal dat de betrokken personen ter beschikking wordt gesteld. Ook voor de overheid is dit een alternatief voor de ontwikkeling van de infrastructuur voor personenvervoer en dus een bron van mogelijke besparingen.

De Raad is zich ten volle bewust van de problemen inzake de arbeidsorganisatie en de controle van de prestaties, die eigen zijn aan het thuiswerk. Het feit dat de arbeidskrachtentelling vaststelt dat de betrokkenen vooral hooggeschoolden zijn, doet vermoeden dat thuiswerk momenteel enkel weggelegd is voor personen die hun werk op een autonome manier kunnen plannen en organiseren. De groeimogelijkheden mogen dus, alvast op de korte en middellange termijn, niet worden overschat. Men dient zich eveneens vragen te stellen over het risico op het verlies aan werkgebonden sociale banden, indien werknemers geen regelmatig contact meer hebben met hun collega's. De Raad noteert dat dit specifieke risico werd erkend door de overheid en de sociale partners, die onlangs de regels voor het thuiswerk hebben vastgelegd, eraan herinnerend dat de betrokken werknemers dezelfde rechten behouden als hun collega's die in de bedrijfslokalen werkzaam zijn.

Besluit

België wordt zowel gekenmerkt door een relatief hoge geografische mobiliteit als door een grote dispersie van de werkloosheidsgraden.

De resultaten van de arbeidskrachtentelling verschaffen enkele elementen die deze paradox kunnen verklaren, aan de hand van het profiel van de meest mobiele personen. Ongeacht het beschouwde mobiliteitstype, wijzen ze op een duidelijke (positieve) correlatie met het scholingsniveau. Meer bepaald blijken pendelaars in hoofdzaak mannen van middelbare leeftijd en met een relatief hoge opleiding te betreffen. De kansengroepen - namelijk vrouwen, jongeren, 55-plussers en meer in het algemeen laaggeschoolden, die relatief vaker voorkomen in de werkloosheidsstatistieken - zijn dus minder mobiel.

Deze situatie is ten dele toe te schrijven aan de kosten die verbonden zijn aan mobiliteit. Voor de laaggeschoolden, met een gering bezoldigingsniveau, valt aan te nemen dat het mogelijke extra inkomen niet volstaat om deze (deels subjectieve) kosten te compenseren. Dit verwijst naar het probleem van de werkgelegenheidsvallen, waarover de Raad zich reeds heeft gebogen in zijn verslag van 2005.

Opvallend is dat vacatures niet ingevuld raken, terwijl personen met de vereiste vaardigheden beschikbaar zijn. Een eerste voorwaarde is uiteraard dat de werkzoekenden in kennis worden gesteld van die openstaande betrekkingen. Dit is onder meer de taak van de regionale overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, die voortaan dergelijke informatie uitwisselen om die mee te delen op nationaal vlak. Aansluitend hierbij is het de plicht van de werkzoekenden die werkaanbiedingen in overweging te nemen en dient de RVA zich daarvan te vergewissen. De invoering van die nieuwe bepalingen en van het programma voor de activering van het zoekgedrag naar werk is echter te recent om nu reeds ten volle de impact te kunnen meten in de thans beschikbare statistieken.

Wat de verhuizingen betreft, weegt de financiële problematiek wellicht zwaarder door, aangezien er een sterke correlatie voorkomt tussen het niveau van de vastgoedprijzen en de economische gezondheid van het gewest.

De Raad stelt derhalve vast dat enerzijds, naast het aanmoedigen van mobiliteit, moet worden geïnvesteerd in opleiding, ook in talen, zodat de bevolking aan de behoeften van de werkgevers kan beantwoorden; anderzijds dient de vraag naar arbeid te worden gestimuleerd in gebieden met een hoge werkloosheidsgraad. Ten slotte moeten in gebieden met tekorten aan arbeidskrachten eveneens grotere inspanningen worden geleverd, door de inactieven aan te sporen om deel te nemen aan het arbeidsproces.

DEEL I

RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT

Inhoudstafel

1. Algemene situatie op de arbeidsmarkt	33
1.1. Werkgelegenheid	33
1.2. Werkloosheid	37
1.3. Voortgezette opleiding in de bedrijven	40
2. Het werkgelegenheidsverloop sinds 2000	46
2.1. Internationale vergelijking	46
2.2. Regionale vergelijking binnen België	50
3. Het werkloosheidsverloop sinds 2000	52
3.1. Internationale vergelijking	52
3.2. Regionale vergelijking binnen België	54
Bibliografie	57

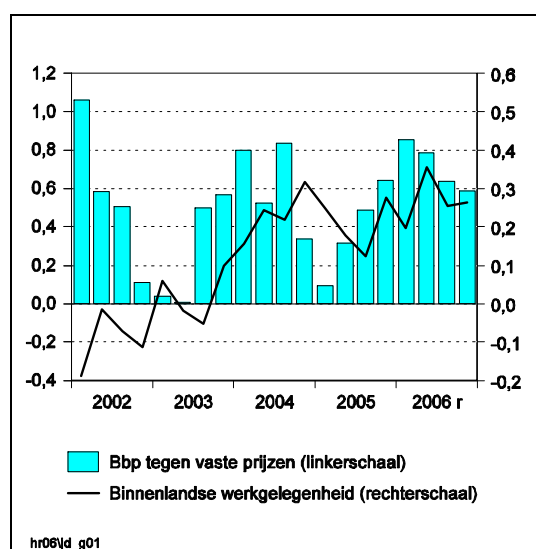
1. ALGEMENE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

1.1. WERKGELEGENHEID

Sinds begin 2002, toen ze nog met bijna 0,2 pct. op kwartaalbasis terugliep, liet de binnenlandse werkgelegenheid een vrij gestage groeiversnelling optekenen. Deze werd enkel onderbroken door tijdelijke groeivertragingen als gevolg van conjuncturele activiteitsverzwakkingen. Ook in 2005 was dit het geval: de terugval van het groeiritme van de activiteit eind 2004 leidde, met een vertraging van ongeveer 2 kwartalen, tot een minder snelle toename van het aantal arbeidsplaatsen. Als gevolg van de conjuncturele herneming in het eerste halfjaar van 2005, veerde de werkgelegenheidscreatie in het laatste kwartaal van 2005 weer sterk op, tot bijna 0,3 pct. op kwartaalbasis. Na een lichte vertraging in het begin van 2006 zou het werkgelegenheidsverloop, volgens de verwachtingen van het Federaal Planbureau¹, in het vervolg van het jaar opnieuw aantrekken, tot 0,3 pct. in het laatste kwartaal. De economische groei, daarentegen, zou, na een piek in het eerste kwartaal, gedurende het gehele jaar geleidelijk vertragen.

Grafiek 1 Werkgelegenheid en activiteit¹

(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande kwartaal, kwartaalgemiddelden, voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens)



Bronnen: INR, FPB.

¹ Federaal Planbureau (2006).

In totaal zouden er in 2006 41.000 additionele arbeidsplaatsen gecreëerd worden, dit is dezelfde toename dan in 2005². Net als in dat jaar zouden zowel de zelfstandigen als de werknemers in aantal toenemen.

Het aantal werknemers zou in 2006 met 35.000 eenheden in de hoogte gaan: naast een stijging - van iets geringere omvang als in 2005 - in de particuliere sector³ zou ook de overheidstewerk-

¹ Federaal Planbureau (2006).

² Het aanhoudend gunstige werkgelegenheidsklimaat blijkt overigens ook uit de verdere sterke toename van de - zeer conjunctuurgevoelige - uitzendarbeid aan het einde van 2005 en in het begin van 2006 (Federgon (2006)).

³ De particuliere sector betreft het totaal van de economie (S1) min de overheidssector (S13), zoals gedefinieerd in de nationale rekeningen. Alhoewel de werkgelegenheid in de branche van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening in soms aanzienlijke mate ondersteund wordt door de overheid, worden de tot deze branche behorende ondernemingen in de nationale rekeningen ondergebracht bij de particuliere sector. De overheidssector omvat immers enkel de onder toezicht van de overheid staande ondernemingen ("overheidsproducenten"), waarvan de verkopen minder dan de helft van de productiekosten dekken. De bedrijven uit de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening beantwoorden vaak enkel aan het tweede criterium en worden in de nationale rekeningen derhalve als particuliere instellingen zonder winstoogmerk (IZW's) beschouwd (Eurostat (1996)). De meest recente gegevens over de IZW's in België betreffen het jaar 2003. In dat jaar telden de in de gezondheidszorg of de maatschappelijke dienstverlening actieve IZW's zowat 246.000 werknemers (INR (2006)), of ongeveer 9 pct. van het totale aantal werknemers in de particuliere sector.

stelling, na een lichte daling tijdens het voorgaande jaar, opnieuw toenemen.

In 2005 was een einde gekomen aan de - in 1997 begonnen - stelselmatige daling van het aantal zelfstandigen. Ook in 2006 zou hun aantal opnieuw met 7.000 personen toenemen. De overheidsmaatregelen om het opstarten en verder zetten van een zelfstandige activiteit aantrekkelijker te maken, zijn hieraan niet vreemd. Tevens blijkt er uit gegevens volgens nationaliteit een vrij grote toename te zijn van het aantal uit de nieuwe EU-lidstaten afkomstige zelfstandigen, met name vooral Polen (Unizo (2006))⁴. Na de toetreding van deze landen is immers in een overgangperiode voorzien, gedurende dewelke het vrije verkeer van werknemers uit de Oost-Europese lidstaten wordt beperkt. In februari 2006 kondigde de Belgische overheid de verlenging aan van de beperkingen voor werknemers, behalve voor de op het niveau van de gewesten in overleg met de sociale partners vastgelegde lijsten van knelpuntberoepen. Voor zelfstandige activiteiten geldt een dergelijke belemmering echter niet, waardoor dit een volstrekt legale wijze is om toegang te verkrijgen tot de Belgische arbeidsmarkt. Dit onderwerp werd uitgebreid behandeld in het in februari 2006 door de HRW gepubliceerde advies over de toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie (HRW (2006)).

Tabel 1 Arbeidsvraag en -aanbod

(veranderingen in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld; jaargemiddelden)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006 r ¹
Bevolking op arbeidsleeftijd	19	31	30	30	32	37
Beroepsbevolking²	56	29	48	62	52	44
<i>p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad^{3,4}</i>	<i>64,2</i>	<i>64,8</i>	<i>64,9</i>	<i>65,9</i>	<i>66,7</i>	<i>67,0</i>
Nationale werkgelegenheid	58	-6	1	27	41	41
<i>p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad^{3,4}</i>	<i>60,0</i>	<i>59,9</i>	<i>59,6</i>	<i>60,4</i>	<i>61,1</i>	<i>61,3</i>
Grensarbeiders	0	0	1	1	0	0
Binnenlandse werkgelegenheid	58	-5	1	27	41	41
Zelfstandigen	-5	-7	-5	-1	7	7
Werknemers	63	1	5	27	34	35
Overheidssector	8	17	10	12	-2	3
Particuliere sector	55	-15	-5	15	36	32
Niet-werkende werkzoekenden²	-2	35	47	35	11	3
<i>p.m. Geregistreerde werkloosheidsgraad^{2,5}</i>	<i>9,8</i>	<i>10,5</i>	<i>11,4</i>	<i>12,0</i>	<i>12,1</i>	<i>12,0</i>
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad^{3,6}</i>	<i>6,6</i>	<i>7,5</i>	<i>8,2</i>	<i>8,4</i>	<i>8,4</i>	<i>8,6</i>

Bronnen: EC, FPB, INR, berekeningen HRW.

¹ Raming van het Federaal Planbureau van september 2006, op basis van de nationale rekeningen van voor de - beperkte - herziening van eind september 2006.

² Exclusief de oudere niet-werkzoekende werklozen.

³ Gemiddelde van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling.

⁴ Personen van 15 tot 64 jaar; procenten van de totale bevolking op arbeidsleeftijd.

⁵ Administratieve werkloosheidsgraad, dit is de verhouding tussen het in de RVA-statistieken opgetekende aantal werklozen en de beroepsbevolking; procenten.

⁶ Personen van 15 jaar en ouder; procenten van de totale beroepsbevolking.

De toename van de werkgelegenheid in de particuliere sector valt niet alleen te verklaren door de ondersteuning vanwege het activiteitsverloop. De Belgische overheid heeft de jongste jaren immers maatregelen getroffen met het oog op de stijging of het behoud van het aantal arbeidsplaatsen. Het betreft dan bv. de dienstenchequesregeling voor huishoudelijk werk, die begin 2006 goed was voor bijna 3.000 additionele jobs; deze regeling wordt uitgebreid behandeld in onderstaand kaderstuk. Ook is een vereenvoudiging doorgevoerd van de verschillende systemen

⁴ Volgens de gegevens van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) waren de tien nieuwe EU-lidstaten goed voor 21 pct. van de tussen eind 2004 en eind 2005 - de meest recente periode waarvoor gegevens beschikbaar zijn - opgetekende stijging van het aantal zelfstandigen en helpers. In totaal nam het aantal zelfstandigen en helpers uit die landen met 1.600 personen toe, waarvan 1.400 Polen. Eind 2005 telde het RSVZ in totaal 4.251 Poolse zelfstandigen, waarvan een groot deel actief is in de bouwrijverheid.

van lastenverlaging, die sindsdien geconcentreerd worden op bepaalde doelgroepen (bv. lage en hoge inkomens, ouderen, ploegenarbeid).

Kader 1 De dienstencheques

De afgelopen drie jaar kan de toename van het aantal arbeidskrachten in de particuliere sector onder meer worden toegeschreven aan de stijging van de werkgelegenheid in de bedrijfstak "financiële activiteiten; onroerend goed, verhuur en dienstverlening aan ondernemingen", die deels het succes weerspiegelt van de wetgeving ter bevordering van de ontwikkeling van buurtdiensten en -banen.

Sinds begin 2003, toen de dienstenchequesregeling werd opgestart⁽¹⁾, is het aantal in het kader van dit stelsel aangeworven werknemers immers regelmatig gestegen. In het eerste kwartaal van 2006 betrof het, volgens de meest recente raming van het Instituut voor de Nationale Rekeningen, gemiddeld meer dan 29.000 personen, tegen 14.500 een jaar voordien. Zo werd de doelstelling van 25.000 werkzame personen, die ten tijde van de Werkgelegenheidsconferentie was vastgelegd, overschreden. Een deel van de gecreëerde arbeidsplaatsen - waarvan de overgrote meerderheid te vinden is in de huishoudhulp - is evenwel het gevolg van de regularisatie van banen die reeds bestonden in de informele economie, en waarmee de nationale rekeningen overigens al rekening hielden op basis van ramingen, of vloeide voort uit de omzetting van activiteiten die voorheen werden verricht in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA's). De nettoweerslag van dit nieuwe stelsel op de totale werkgelegenheid is derhalve heel wat kleiner. Hoewel een gedeelte van de werklozen die voorheen in een PWA werkzaam waren, nu onder een gewone arbeidsovereenkomst werken in erkende dienstenchequeondernemingen, is de omzetting tussen de twee stelsels niet volledig, omdat, enerzijds, sommige in het kader van een PWA toegelaten activiteiten bij particulieren niet met dienstencheques verricht mogen worden (klein tuinonderhoud, hulp bij de opvang van kinderen en begeleiding van zieken, ouderen of gehandicapten, ...), en, anderzijds, de stimulansen voor de ouderen die in een PWA werkzaam zijn om over te schakelen op het stelsel van dienstencheques, gering zijn.

Het stelsel van dienstencheques komt niet alleen tegemoet aan de doelstelling om beter te voldoen aan de bestaande behoeften inzake buurtdiensten, maar helpt daarnaast ook een aantal grotendeels laaggeschoolden aan een reguliere baan. Volgens de enquête die jaarlijks voor rekening van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg wordt uitgevoerd (Idea Consult, 2006), zijn 99 pct. van de werknemers vrouwen. Ongeveer 28 pct. van de dankzij de dienstencheques aangeworven werknemers is laaggeschoold, dat wil zeggen dat ze ten hoogste een diploma lager onderwijs of lager secundair onderwijs hebben. Meer dan de helft van de werknemers is afkomstig uit het beroepsonderwijs (12 pct. uit het lager beroepsonderwijs en 38,5 pct. uit het hoger beroepsonderwijs).

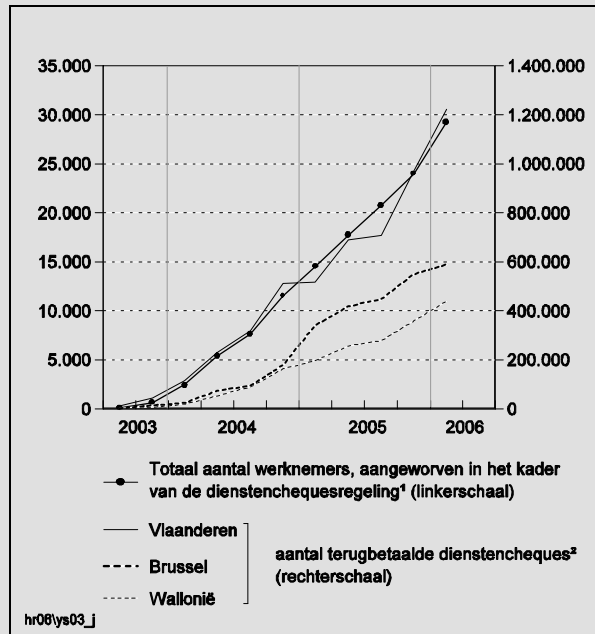
Uit dezelfde enquête blijkt dat bijna 16 pct. van de werknemers een opleiding heeft gekregen vóór of na de aanwerving in het stelsel van dienstencheques. Het opleidingsaanbod wordt door 10 pct. van de werknemers evenwel als ontoereikend beschouwd. In het algemeen lijkt een toelichting van het begrip "opleiding" noodzakelijk, zodat het voor iedereen gelijk is (sommige werkgevers zouden begeleiding of praktijkopleiding gelijkstellen met formele opleiding).

Het succes van het stelsel van dienstencheques is grotendeels te verklaren door de omvang van de overheidssubsidiëring die dit programma ontvangt. Voor de overheid zijn de brutokosten van de dienstencheques samengesteld uit de rechtstreekse tussenkomst in de kosten van de dienstencheque, de kosten van de aanvullende fiscale aftrek ten gunste van de gebruikers, en de ondersteuningskosten van het stelsel. Het totaal werd door Idea Consult voor 2005 geraamd op 303.245.180 euro. In deze brutokosten wordt geen rekening gehouden met de eventuele terugverdieneffecten, met name vanwege het feit dat er geen sociale uitkeringen meer moeten worden uitbetaald, en er bijdragen en belastingen worden geheven op de bezoldiging van de werk-

nemers in het kader van de dienstencheques. De ondersteuningskosten voor het stelsel zouden op termijn kunnen dalen, door de invoering, vanaf september 2006, van een gedematerialiseerde dienstencheque, bovenop de papieren dienstencheques.

Dienstencheques

(eenheden, kwartaalgemiddelden)



Bronnen: INR, RVA.

¹ Raming INR.

² Aantal terugbetaalde dienstencheques. Opsplitsing naar gewest op basis van de maatschappelijke zetel van de onderneming, die niet noodzakelijk overeenstemt met het gewest waar de gebruikers woonachtig zijn.

Sinds 2003 heeft dit stelsel veel succes geogen in Vlaanderen: in 2005 werden er in het kader van deze regeling gemiddeld meer dan 700.000 uren gepresteerd, tegen bijna 300.000 het jaar voordien. Sinds de tweede helft van 2004 is het gebruik van de dienstencheques ook in Brussel sterk toegenomen, tot meer dan 400.000 gepresteerde uren, dat is ongeveer vier keer meer dan in 2004. In Wallonië is het stelsel trager gegroeid, met ongeveer 270.000 uren in 2005.

(1) Het systeem, geregeld door de wet tot bevordering van buurtdiensten en -banen van 20 juli 2001, het samenwerkingsakkoord tussen de federale staat, de gewesten en de Duitstalige gemeenschap van 7 december 2001 en een koninklijk besluit van 12 december 2001, werd in Vlaanderen van toepassing door een decreet van 17 januari 2003 en het besluit van de Vlaamse regering tot erkenning van ondernemingen voor het aanbieden van huishoudelijke aard die gefinancierd wordt door de dienstencheques, van 14 maart 2003. Naar aanleiding van de Werkgelegenheidsconferentie werd het systeem vanaf 1 januari 2004 uitgebreid, vereenvoudigd en versoepeld. In het bijzonder wordt de overheidsfinanciering ervan sindsdien volledig gegarandeerd door de federale overheid (koninklijk besluit van 9 januari 2004 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques).

Als gevolg van de stijging van de werkgelegenheid zou ook de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad, berekend op basis van de resultaten van de arbeidskrachtentelling, verder toenemen, van 61,1 pct. in 2005 tot 61,3 pct. in 2006. Al bij al valt deze stijging vrij beperkt uit, aangezien tegenover de werkgelegenheidsstijging een verdere stijging staat van de bevolking op arbeidsleeftijd, dit is de variabele in de noemer van de werkgelegenheidsgraad. Wel vertoont deze bevolking - die het potentiële arbeidsaanbod vormt - duidelijke tekenen van veroudering: tussen 2000 en 2005 is het aandeel van zowel de 45-54- als de 55-64-jarigen in de bevolking op arbeidsleeftijd met ongeveer 1 procentpunt gestegen, ten koste van de - traditioneel actievere - jongere generaties.

Tabel 2 Bevolking op arbeidsleeftijd¹ in 2000 en 2005

(situatie op 1 januari)

	Duizenden personen		Procenten van het totaal	
	2000	2005	2000	2005
Bevolking op arbeidsleeftijd	6.719	6.851	100,0	100,0
waarvan:				
15-24 jaar	1.244	1.261	18,5	18,4
25-34 jaar	1.459	1.375	21,7	20,1
35-44 jaar	1.589	1.589	23,6	23,2
45-54 jaar	1.387	1.476	20,6	21,5
55-64 jaar	1.040	1.151	15,5	16,8

Bron: FOD Economie.

¹ Personen van 15 tot 64 jaar.

1.2. WERKLOOSHEID

De toename van de bevolking op arbeidsleeftijd valt in 2006 nog groter uit dan tijdens de voorgaande jaren, waardoor ook de beroepsbevolking, die het totale arbeidsaanbod vormt, in aanzienlijke mate verder stijgt. Ondanks de sterke werkgelegenheidscreatie zou het aantal werkzoekenden, de oudere niet-werkzoekende werklozen buiten beschouwing gelaten, hierdoor in 2006 nog steeds verder in de hoogte gaan. Die toename, die wel beperkt zou blijven tot 3.000 personen - dit is de kleinste stijging sinds 2002 -, komt volledig voor rekening van de werkzoekenden van 50 jaar en ouder; zowel de 25-49-jarige werklozen als de werkzoekenden van minder dan 25 jaar oud zouden in aantal afnemen.

De geregistreerde werkloosheidsgraad, berekend op basis van de administratieve werkloosheidsgegevens, zou hierdoor licht afnemen, ten belope van 0,1 procentpunt⁵. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad van personen van 15 jaar en ouder, daarentegen, die gebruikmaakt van het in de arbeidskrachtentelling opgetekende aantal werkzoekenden⁶, zou nog enigszins verhogen, van 8,4 pct. in 2005 tot 8,6 pct. in 2006.

De vastgestelde uiteenlopende ontwikkeling van de administratieve en de geharmoniseerde werkloosheidscijfers kan deels te maken hebben met het in 2004 gestarte activeringsprogramma voor werklozen, waarbij tegenover een betere begeleiding de verplichting staat om actief werk te zoeken en geschikte jobs te aanvaarden. Sommigen onder hen hebben werk gevonden, waardoor het in de officiële statistieken opgetekende aantal werklozen afneemt. Anderzijds is het mogelijk dat de uitvoering van het programma geleid heeft tot een stijging van het aantal werkzoekenden in de geharmoniseerde cijfers van de arbeidskrachtentelling. In deze enquête worden personen immers enkel als werkloos beschouwd indien ze effectief actief werk zoeken. Derhalve voldoen sommige werklozen, die voorheen in de enquête wegens onvoldoende zoekinspanningen niet als werkzoekend werd beschouwd, als gevolg van het activeringsprogramma nu wel aan dat criterium. Het nieuwe programma wordt meer gedetailleerd behandeld in onderstaand kaderstuk.

Een andere mogelijke verklaring voor de stijging van de geharmoniseerde werkloosheid kan erin bestaan dat een aantal niet-actieven, die geen werkloosheidsuitkering ontvangen, door de gunstigere conjuncturele situatie werk zijn gaan zoeken. Alhoewel ze niet opduiken in de officiële

⁵ Hierbij dient vermeld te worden dat in de reeks van het officiële aantal werklozen een breuk voorkomt tussen 2005 en 2006, ten gevolge van de afschaffing, op 15 december 2005, van de in de gemeenten georganiseerde stempelcontrole.

⁶ In de arbeidskrachtentelling wordt de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) gebruikt om te bepalen wie werkloos is: werklozen zijn personen zonder werk, die actief werk zoeken en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De administratieve situatie van de betrokkene, bv. of hij/zij al dan niet werkloosheidsuitkeringen ontvangt, speelt hierbij geen enkele rol.

werkloosheidsstatistieken worden ze in de arbeidskrachtentelling wel als werkzoekend beschouwd.

Kader 2 De activering van het zoeken naar werk

Het programma tot activering van het zoeken naar werk omvat, enerzijds, opleidingen en een aanvullende begeleiding voor het zoeken naar een baan en, anderzijds, een efficiënter toezicht op de naleving van de criteria voor de werkloosheidsuitkeringen.

In het kader van het stelsel van werkloosheidsverzekering dat in België van kracht is, is het recht op uitkeringen niet beperkt in de tijd, behalve in geval van schorsing bij abnormaal lange werkloosheidsduur. Om recht te hebben op deze uitkeringen, dient de werkloze evenwel aan een aantal voorwaarden te voldoen. Hij moet onder meer onvrijwillig werkloos zijn en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Concreet betekent dit dat hij geen passende werkaanbieding mag afwijzen, noch mag weigeren een voorgestelde opleiding te volgen, maar ook dat hij zelf actief moeten blijven zoeken naar werk. In dit kader heeft de federale regering in 2004 het programma tot activering van het zoeken naar werk ingevoerd, waardoor de inspanningen die de werkloze levert om zich terug in te schakelen op de arbeidsmarkt, kunnen worden getoetst. De RVA beschikt hiertoe over verscheidene informatiebronnen, onder meer de regionale werkgelegenheidsdiensten (VDAB, FOREM, BGDA of ADG), en organiseert een reeks verplichte gesprekken met de werkzoekende.

Het is de bedoeling de zoekinspanningen van de werkloze na te gaan, rekening houdend met zijn specifieke situatie, dat wil zeggen onder meer zijn leeftijd, zijn opleidingsniveau, zijn vaardigheden, zijn sociale en familiale situatie, zijn verplaatsingsmogelijkheden en eventuele elementen van discriminatie waarvan hij het slachtoffer kan zijn. De situatie op de arbeidsmarkt van de subregio waar de werkloze woont, wordt eveneens in aanmerking genomen. Indien zijn inspanningen ontoereikend worden geacht, wordt hem een actieplan opgelegd, dat tot sancties leidt indien het niet wordt nageleefd. Deze sancties bestaan uit een schorsing of een verlaging van de uitkeringen gedurende een aantal maanden.

Gezien het grote aantal te begeleiden personen, en teneinde de gewesten en gemeenschappen in staat te stellen een toereikend begeleidingsaanbod te ontwikkelen, werd het follow-upprogramma met betrekking tot het zoeken naar werk stapsgewijs geïmplementeerd. Tijdens de eerste fase betrof het enkel de jongere werklozen van minder dan 30 jaar. Sinds juli 2005 werd het uitgebreid tot werklozen jonger dan 40 jaar. Vanaf juli 2006 worden ook de werklozen jonger dan 50 jaar begeleid. Het dient opgemerkt dat de huidige schorsingsprocedure voor langdurige werkloosheid (artikel 80 van het koninklijk besluit van 25 november 1991) wordt opgeheven naarmate het follow-upsysteem van kracht wordt. Voorts zijn de volledige werklozen sinds 15 december 2005 niet langer onderworpen aan de zogenaamde stempelcontrole die op gemeentelijk vlak werd georganiseerd.

Het stelsel bevindt zich derhalve nog steeds in een groeifase; het aantal personen dat een eerste gesprek heeft gehad, groeit elk kwartaal stelselmatig. Volgens de op 30 september 2006 beschikbare statistieken leverde 59 pct. van de 81.269 tijdens een eerste gesprek ondervraagde personen voldoende inspanningen om een baan te vinden. De inspanningen van de overigen werden als ontoereikend beschouwd, zodat een persoonlijk actieplan met hen werd afgesproken. Het percentage van de personen die voldoende inspanningen leveren, is fors achteruitgegaan ten opzichte van de eerder beschikbare statistieken: eind juni 2005 bedroeg dit percentage nog 69 pct. Dit is deels te verklaren door de grotere heterogeniteit, meer bepaald inzake leeftijd, van de ondervraagde werkzoekenden naarmate de fasering van het programma vordert. Sinds de invoering van het systeem werden in totaal 3.051 personen bestraft met een gedeeltelijk verlies van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, waarvan 942 in Vlaanderen, 1.796 in Wallonië en 313 in Brussel. Tot de volledige schorsing van de uitkeringen, met andere woorden tot de uitsluiting uit de werkloosheidsverzekering, werd overgegaan voor 643 personen (dat is

0,8 pct. van de personen die een eerste gesprek hebben gehad), waarvan 217 in Vlaanderen, 346 in Wallonië en 80 in Brussel. De beslissingen die de RVA neemt ten aanzien van de gevolgde werkzoekenden hangen grotendeels af van de door de gewestelijke werkgelegenheidsdiensten verstrekte informatie inzake de bereidheid van de werklozen om mee te werken aan de voorziene acties.

De evaluatie van het activeringsprogramma is gepland in twee fasen. Begin 2007 zou een eerste evaluatie moeten beschikbaar zijn, die zal bepalen of een verandering is opgetreden in het percentage van de uitstroom uit de werkloosheid ten opzichte van een situatie waarin het activeringsprogramma niet zou bestaan, voor een representatief staal van werkzoekenden die onderworpen zijn aan de maatregel. Het potentiële effect dat zal worden vastgesteld, is een combinatie van de verscherpte controle door de RVA (waarschuwingen, gesprekken, evaluaties) en van de door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling geleverde begeleidingsinspanningen.

In een tweede fase zullen de gegevens van de RVA worden gekoppeld aan de gegevens van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling teneinde beter het begeleidingseffect te onderscheiden. Er zal ook rekening moeten worden gehouden met de anticipatie-effecten⁽¹⁾ van de maatregel door de sociale verzekerden, en met eventuele substitutie-effecten⁽²⁾ tussen groepen van personen op het vlak van de begeleiding.

⁽¹⁾ Het anticipatie-effect houdt in dat werklozen die weten dat de betreffende maatregel binnen afzienbare tijd op hen van toepassing zal zijn, voordien al hun zoekinspanningen verhogen.

⁽²⁾ Het substitutie-effect betreft de mogelijkheid dat de inspanningen voor begeleiding en opleiding, gegeven de niet onbegrensde middelen van de publieke tewerkstellingsdiensten, geheroriënteerd zouden worden naar de in de maatregel beoogde doelgroepen, ten nadele van bv. de 50-plussers.

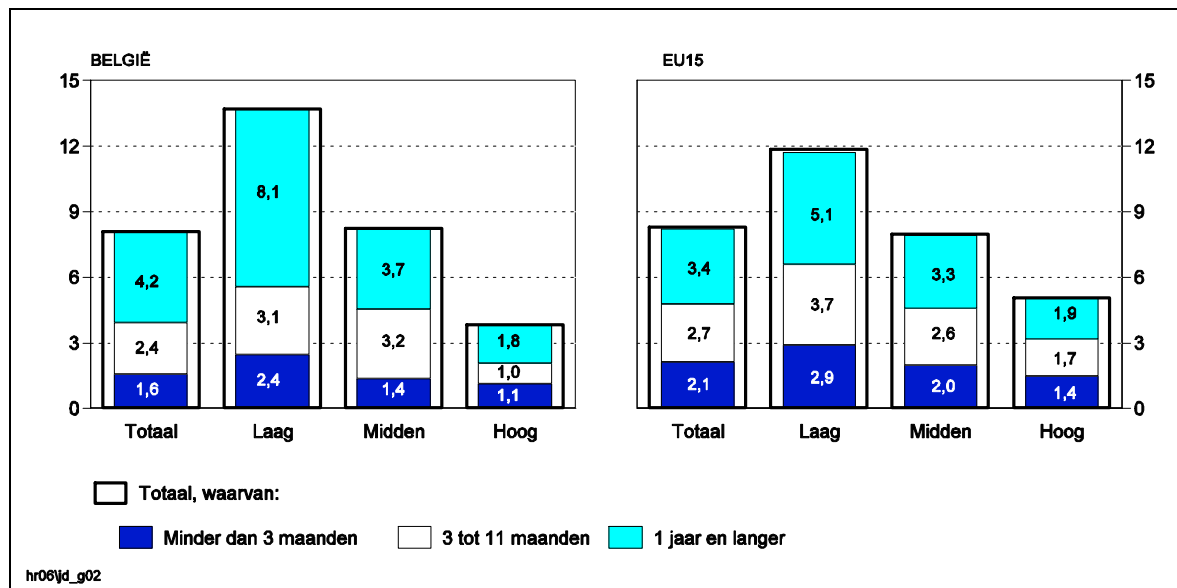
Een recente VDAB-studie toont het grote belang van opleiding en beroepservaring voor de inschakeling op de arbeidsmarkt (VDAB (2006)). Van alle Vlaamse jongeren die in 2004 hun studies afronden of afbraken, had een jaar later gemiddeld 15 pct. geen werk; bijna 7 pct. had nog geen enkele werkervaring opgedaan. Voor laaggeschoolden liepen deze cijfers op tot respectievelijk ongeveer 31 en 12 pct. Uit de studie bleek tevens dat het verkrijgen van beroepservaring, o.a. via stages in het deeltijds beroepsonderwijs, een belangrijke manier vormt om niet in de werkloosheid terecht te komen.

Het belang van scholing en opleiding wordt overigens bevestigd door de gegevens van de arbeidskrachtentelling. Zowel in België als gemiddeld in de EU wordt een invers verband vastgesteld tussen het scholingsniveau en de werkloosheidsgraad⁷. Zo beliep deze laatste in 2005 in België bijna 4 pct. voor hooggeschoolden, ongeveer 8 pct. voor middengeschoolden en bijna 14 pct. voor laaggeschoolden. Bovendien komt er ook een omgekeerd verband voor tussen het scholingsniveau en het aandeel van langdurige werkloosheid: in 2005 was in ons land ongeveer 2 pct. van de beroepsactieve hooggeschoolden gedurende meer dan 1 jaar werkzoekend, voor middengeschoolden lag dat aandeel op bijna 4 pct., voor laaggeschoolden liep dat op tot meer dan 8 pct. Ook in de overige landen van de EU neemt het aandeel van langdurige werkloosheid af naarmate het scholingsniveau hoger ligt. Terwijl dat aandeel bij de hoog- en middengeschoolden (respectievelijk ongeveer 2 en 3 pct.) gemiddeld in de EU15 vergelijkbaar was met dat in België, lag het bij de laaggeschoolden, met ongeveer 5 pct., duidelijk lager dan in ons land. Het omgekeerde verband tussen scholingsniveau en langdurige werkloosheid is in België dus veel meer uitgesproken dan in de overige EU-lidstaten.

⁷ Zoals vermeld, wordt in de arbeidskrachtentelling de werkloosheidsdefinitie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) gebruikt, waarbij de administratieve situatie van de betrokkene geen rol speelt. Derhalve maken de resultaten van deze enquête, ondanks de uiteenlopende regelgeving ter zake in de verschillende landen, internationale vergelijkingen van de werkloosheid mogelijk.

Grafiek 2 Werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen in 2005: opsplitsing volgens scholingsniveau en werkloosheidsduur¹

(procenten van de beroepsbevolking per scholingsniveau, gegevens tweede kwartaal)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Periode gedurende dewelke de betreffende werkloze actief werk zoekt.

1.3. VOORTGEZETTE OPLEIDING IN DE BEDRIJVEN

Het initiële scholingsniveau beïnvloedt de inschakelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar dat geldt evenzeer voor de beroepsopleidingen voor volwassenen die de school hebben verlaten. Voor de werkzoekenden en de inactieven getuigt de deelname aan dergelijke opleidingen van een actieve poging om werk te zoeken en het verhoogt de kansen op inschakeling. Voor werkenden helpt een voortgezette opleiding de inzetbaarheid te behouden en de productiviteit te verhogen, dankzij het voortdurende bijhouden en de verbreding van de kennis en de vaardigheden. Door het openen van nieuwe loopbaanontwikkelingsperspectieven draagt zij immers bij tot het behoud van de werkgelegenheid, zowel voor het betreffende individu als op macro-economisch niveau.

In een beroepswereld die in permanente ontwikkeling is op het vlak van technieken en management, is voortgezette opleiding in de bedrijven - zowel op Belgisch als op Europees niveau - een belangrijke inzet van het werkgelegenheidsbeleid geworden.

Reeds in 1998 hebben de Belgische sociale partners, in het kader van het centraal akkoord voor 1999-2000, een gekwantificeerde doelstelling inzake opleidingsbudget vastgelegd: in 2004 dienden de door de ondernemingen van de particuliere sector gedragen formele opleidingskosten⁸ 1,9 pct.⁹ van de loonkosten te bedragen. Het begrip opleidingskosten diende in ruime zin te worden begrepen, dat wil zeggen niet alleen de gefactureerde onkosten, de vergoedingen van de opleiders en de diverse logistieke kosten die uit deze activiteiten voortvloeien, maar tevens de vergoeding van de opgeleide werknemers en de specifieke stortingen aan de sectorale fondsen en aan de sociale zekerheid, na aftrek van de ontvangen subsidies. Er werden tevens tussentijdse doelstellingen vastgelegd voor de jaren 2000 (1,4 pct.) en 2002 (1,6 pct.).

⁸ Dat wil zeggen de stages en cursussen die worden gegeven door hiertoe gevormde opleiders, in lokalen die voorbehouden zijn aan deze activiteiten.

⁹ Gemiddeld niveau bereikt in Frankrijk, Duitsland en Nederland, volgens de voorlopige resultaten van de Europese CVTS-enquête (Continuous Vocational Training Survey) over het jaar 1993, de enige die destijds beschikbaar waren.

Om de inspanningen van de ondernemingen van de particuliere sector te evalueren, gaven de sociale partners de voorkeur aan de gegevens van de sociale balansen, die op jaarbasis voor een zeer groot aantal ondernemingen beschikbaar zijn. Zij bieden de mogelijkheid om de waarde van de in het centraal akkoord gedefinieerde kostenindicator te berekenen, maar ook om de participatiegraad van de werknemers aan de opleidingen te meten, evenals de duur en de gemiddelde kostprijs van de opleidingen, en dit voor verschillende categorieën van ondernemingen ingedeeld naar omvang, bedrijfstak of gewest¹⁰.

Tabel 3 Opleidingsindicatoren

	Begunstigden van een opleiding			Duur van een opleiding			Opleidingskosten			
	aantal	in pct. van de gemiddelde werkgelegenh. (totaal van de ondernemingen)	in pct. van de gemiddelde werkgelegenh. (opleidings-ondernemingen)	miljoenen uren	in pct. van de gewerkte uren (totaal van de ondernemingen)	gemiddelde per begunstigde in uren	miljoenen euro's	in pct. van de personeelskosten (totaal van de ondernemingen)	gemiddelde per uur, in euro's	gemiddelde per begunstigde in euro's
1998	534.418	33,3	57,5	17,6	0,75	32,9	779,5	1,34	44,3	1.459
1999	579.016	34,9	60,5	18,0	0,75	31,1	796,2	1,30	44,2	1.375
2000	613.105	35,2	60,7	21,6	0,86	35,3	926,5	1,41	42,8	1.511
2001	648.836	35,7	60,9	21,6	0,84	33,3	947,8	1,35	43,9	1.461
2002	645.158	35,1	58,7	20,2	0,79	31,3	926,7	1,26	45,8	1.436
2003	639.340	35,2	58,7	19,6	0,77	30,6	880,5	1,19	45,0	1.377
2004	652.994	36,0	61,2	18,6	0,74	28,5	860,6	1,14	46,2	1.318
Veranderingspercentages										
1998-2001	21,4	7,1	5,9	22,9	11,8	1,2	21,6	0,4	-1,0	0,1
2001-2004	0,6	0,9	0,6	-13,9	-12,3	-14,4	-9,2	-15,5	5,4	-9,8
1998-2004	22,2	8,1	6,5	5,8	-2,0	-13,4	10,4	-15,1	4,3	-9,6

Bron: NBB (sociale balansen).

Reeds in 2003, ten tijde van de Werkgelegenheidsconferentie, was gebleken dat de doelstellingen niet gehaald werden. Hoewel de tussentijdse doelstelling werd bereikt in 2000, toen de opleidingskosten 1,4 pct. van de loonkosten vertegenwoordigden, is dit percentage nadien onophoudelijk gedaald. In 2002 bedroeg het nog slechts 1,26 pct., ruim 0,3 procentpunt onder de tussentijdse doelstelling voor dat jaar. Daarom werd besloten een kwalitatieve en kwantitatieve uitbreiding van de opleidingen te bewerkstelligen via diverse maatregelen. De kostendoelstelling werd integraal gehandhaafd, zowel qua niveau als qua timing, en er werd een doelstelling inzake opleidingsparticipatie aan toegevoegd: tegen 2010 zou één werknemer op twee elk jaar toegang moeten krijgen tot opleiding. In 2002 bedroeg dit percentage slechts 35 pct. Er werd daarnaast ook overeengekomen de opleidingsinspanningen van de werkgevers beter te meten. Hiertoe werden diverse administratieve maatregelen genomen, onder meer wat betreft het toezicht op de werking van de sectorale fondsen en het educatief verlof. Er werd tevens besloten een eenvoudig en precies instrument te ontwerpen voor het meten van deze opleidingsinspanning.

De sociale partners, samengebracht in een werkgroep onder auspiciën van de NAR, gaven zich snel rekenschap van de moeilijkheid om één enkele synthetische opleidingsindicator samen te stellen. Daarom werd besloten de opleidingsinspanningen te evalueren op basis van verschillende indicatoren, ondergebracht in een bordtabel, die voornamelijk put uit de gegevens van de sociale balansen en de arbeidskrachtentelling.

¹⁰ Zie Heuse en Delhez (2004), of nog Heuse (2006).

De samenstelling van deze boordtabel vergde een aanpassing van zowel de formulieren van de sociale balans als de geharmoniseerde arbeidskrachtentelling. Deze laatste, die zich richt tot individuele personen (en niet, zoals de sociale balansen, tot ondernemingen), bestaat uit een identiek basisschema voor alle Europese landen, waaraan de nationale instituten voor de statistiek vragen van nationaal belang kunnen toevoegen. Het kwam er met name op aan rekening te houden met de opleiding gevolgd tijdens een volledig jaar, in plaats van tijdens de gebruikelijke vier referentieweken, en de opleidingen te bepalen die op zijn minst gedeeltelijk door de werkgevers zijn gefinancierd. Deze aanpassing is in 2005 van kracht geworden. Tot op heden werd nog geen enkel resultaat gepubliceerd.

Tabel 4 Opleidingsindicatoren¹: boordtabel

	1998	2000	2002	2004
1. Investerings van de werkgevers ten gunste van de werknemers (in procenten van de personeelskosten)				
Sociale balansen:				
Cursussen en stages	1,24	1,34	1,17	1,09
Alle opleidingsvormen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
2. Participatiegraad (in procenten van het aantal werknemers)				
Sociale balansen:				
Cursussen en stages				
Totaal	29,6	32,3	31,7	32,7
Mannen	28,6	32,3	31,9	32,6
Vrouwen	28,4	30,2	31,6	31,7
Alle opleidingsvormen				
Totaal	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
Mannen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
Vrouwen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
Arbeidskrachtentelling:				
Alle opleidingsvormen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
waarvan gefinancierd door de werkgever	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
<i>p.m. structurele indicator van de totale populatie²</i>				
Totaal	4,4	6,8	6,5	9,5
Mannen	3,8	6,0	6,3	9,3
Vrouwen	5,0	7,6	6,8	9,7
3. Opleidingsuren (in procenten van het totaal aantal gewerkte uren)				
Sociale balansen:				
Cursussen en stages	0,7	0,8	0,7	0,7
Alle opleidingsvormen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
4. Opleidingsuren per deelnemer (aantal)				
Sociale balansen:				
Cursussen en stages	34,9	36,2	31,8	29,5
Alle opleidingsvormen	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.

Bron: CRB.

¹ De referentieperiode bedraagt één jaar, en het toepassingsgebied is beperkt tot werknemers van de particuliere sector, tenzij anders vermeld. De indicatoren met betrekking tot de sociale balansen verschillen lichtjes van de in de voorgaande tabel vermelde indicatoren, doordat de CRB zijn indicatoren berekent aan de hand van het totaal van de ondernemingen, terwijl de NBB deze populatie beperkt tot de vennootschappen die twaalfmaandse jaarrekeningen hebben afgesloten op 31 december. De indicatoren die gebaseerd zijn op nieuwe vragen in de arbeidskrachtentelling en op nieuwe tabellen in de sociale balansen zijn nog niet beschikbaar.

² Participatiegraad van de 25- tot 65-jarigen aan opleiding, gedurende de vier weken voorafgaand aan de enquête.

Wat de sociale balansen betreft, werd overeengekomen de reeds in de huidige sociale balansen opgenomen beschikbare gegevens inzake formele opleiding aan te vullen met twee tabellen over respectievelijk de minder formele of informele opleiding en de initiële opleiding. De minder formele of informele opleidingsactiviteiten betreffen die activiteiten die rechtstreeks verband houden met het werk of de werkplek, en die worden georganiseerd (lesrooster, plaats, inhoud) volgens de behoeften van de individuele cursist of van een groep van cursisten. De initiële oplei-

ding omvat de alternerende opleidingssystemen die de verwerving van een officieel diploma of certificaat beogen, en die een theoretische vorming combineren met een praktische, bedrijfsinterne opleiding. Door de toevoeging van deze twee tabellen krijgt men een benaderend inzicht in het geheel van de opleidingsactiviteiten waaraan de onderneming deelneemt. Deze wijziging aan de formulieren van de sociale balans dient te worden gekoppeld aan een vereenvoudiging van dit document voor administratieve doeleinden, en zou van kracht moeten worden voor het jaar 2006. De boordtabel voor de opleiding kan hierdoor nog niet volledig worden ingevuld.

Eind 2005 heeft de regering, in het Generatiepact, aan de sociale partners gevraagd toe te zien op de uitvoering van de reeds eerder aangegane verbintenissen inzake opleiding, evenals op het vastleggen van nieuwe groeipaden, inclusief op sectoraal niveau. De risicogroepen, dat wil zeggen de oudere werknemers, de laaggeschoolden, de gehandicapten en de allochtonen, dienen in dezelfde mate toegang tot opleiding te krijgen als de andere werknemers.

Hoewel de participatiegraad voor opleidingen de afgelopen jaren onophoudelijk is gestegen, blijkt uit de arbeidskrachtentelling immers dat er nog belangrijke verschillen bestaan tussen de werknemers, onder meer naargelang van hun leeftijd en scholingsniveau.

Zo is de toegang tot opleiding¹¹ voor de loontrekkenden van 25 tot 64 jaar (door geen rekening te houden met de 15- tot 24-jarigen, worden de jongeren in initiële opleiding geweerd) tussen 2000 en 2005 opgelopen van 8,3 tot 11,3 pct. in België. De stijging is niet onaanzienlijk, maar hoewel het Belgische niveau dat van Frankrijk en Duitsland (iets minder dan 9 pct.) overtreft, blijft het toch ruim onder dat van Nederland (meer dan 19 pct.), dat van de Scandinavische landen (29 en 27 pct. in Denemarken en Finland, 18 pct. in Zweden) en dat van het Verenigd Koninkrijk (26 pct.).

De toename was niet gelijk voor alle werknemerscategorieën. Er is maar weinig verschil tussen mannen en vrouwen, zowel inzake toegang (meer dan 11 pct. in 2005), als inzake ontwikkeling van dit percentage. Opgedeeld naar leeftijdsgroep, was de stijging het sterkst voor de 45- tot 54-jarigen, die met de 35- tot 44-jarigen de belangrijkste begunstigen van opleidingen waren, terwijl de 55- tot 64-jarigen ter zake achterbleven: minder dan 8 pct. van hen heeft in 2005 toegang gehad tot een opleiding.

De opsplitsing volgens opleidingsniveau brengt een zeer nauwe correlatie tussen het niveau van de initiële opleiding en de toegang tot permanente opleiding aan het licht. Alle leeftijdsgroepen door elkaar genomen, heeft nauwelijks 4 pct. van de laaggeschoolden in 2005 toegang gehad tot een opleiding, dat wil zeggen nauwelijks meer dan de 3,3 pct. die vijf jaar eerder werd opgetekend. De toename was nauwelijks groter bij de middengeschoolden, maar zij hebben wel een toegang tot opleiding die twee keer zo groot is. De hoogst opgeleide werknemers, waarvan de participatiegraad reeds veruit het hoogst was, hebben die daarentegen nog zien toenemen van 13,9 tot 18,7 pct. tussen 2000 en 2005.

¹¹ De participatiegraad aan opleidingen zoals berekend op basis van de arbeidskrachtentelling verschilt duidelijk van deze berekend op basis van de gegevens van de sociale balansen. Deze laatste registreren immers het totaal van de werknemers die in de loop van het boekjaar (twaalf maanden) een of meerdere beroepsopleidingen hebben gevolgd. In de arbeidskrachtentelling, daarentegen, gaat het om de 25-64-jarige werknemers die, tijdens een periode van 4 weken voor de enquête, hebben deelgenomen aan gelijk welke opleiding, gevolgd omwille van professionele redenen of uit persoonlijke interesse. In de toekomst zal de enquête peilen naar de werknemers die in de loop van de 12 voorgaande maanden een door de werkgever betaalde opleiding hebben gevolgd, wat de vergelijkbaarheid van de beide bronnen zal verhogen.

Tabel 5 Toegangsgraad tot opleidingen voor de loontrekkenden van 25 tot 64 jaar, tijdens de vier weken voorafgaand aan de enquête

(procenten van de overeenstemmende populatie, gegevens van het tweede kwartaal)

	2000	2005	Vershil tussen 2005 en 2000, in procentpunten
Totaal	8,3	11,3	3,0
Naar geslacht			
Mannen	8,4	11,4	3,0
vrouwen	8,1	11,2	3,1
Naar leeftijd			
25-34 jaar	10,1	12,5	2,5
35-44 jaar	8,3	11,6	3,3
45-54 jaar	6,6	10,8	4,2
55-64 jaar	5,1	7,6	2,5
Naar opleidingsniveau			
Laag	3,3	4,1	0,8
Gemiddeld	7,3	8,5	1,2
Hoog	13,9	18,7	4,8
Naar anciënniteit			
Minder dan 2 jaar	9,5	12,7	3,2
Van 2 tot 4 jaar	7,6	11,7	4,1
Van 4 tot 8 jaar	8,2	11,3	3,2
Meer dan 8 jaar	8,0	10,8	2,8

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

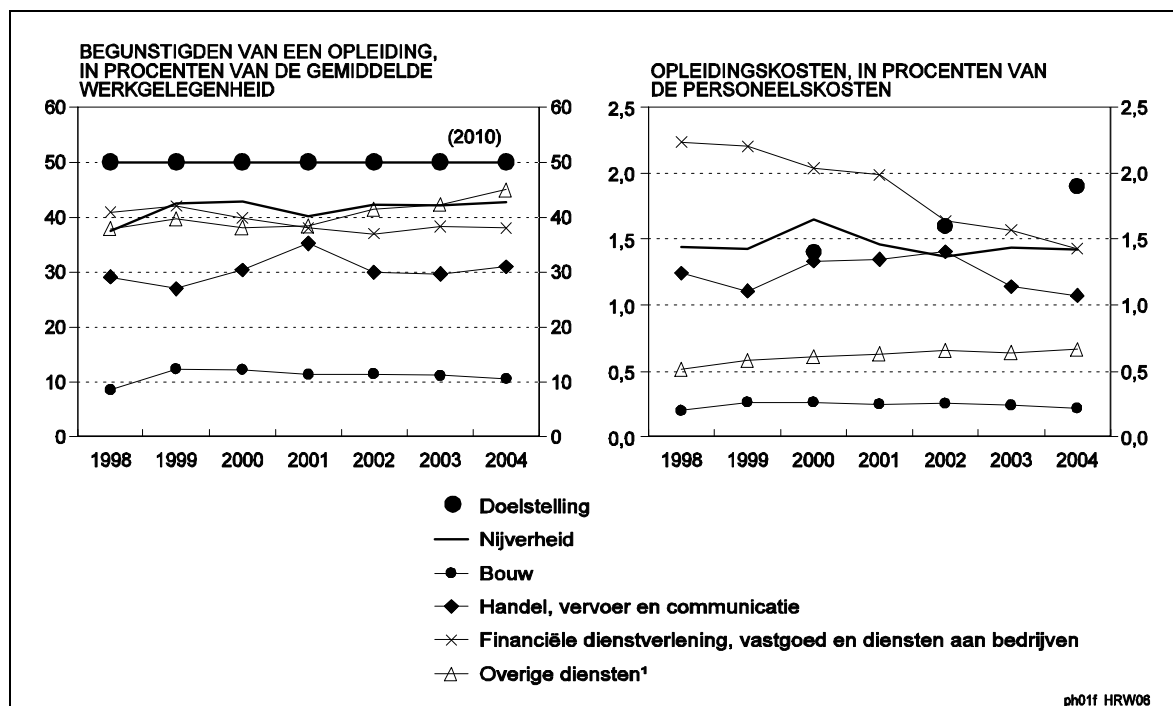
Het Generatiepact heeft de doelstelling van één werknemer op twee in een opleidingstraject tegen 2010 gehandhaafd (inclusief voor de oudere werknemers), en bepaalt dat de algemene doelstelling van 1,9 pct. van de loonsom, door de werkgevers van de particuliere sector geïnvesteerd ten behoeve van de opleiding van werknemers, tenminste moet worden bereikt voor het boekjaar 2006.

In 2004, het laatste boekjaar waarvoor men over sociale balansen beschikt, bedroeg de participatiegraad van de werknemers 36 pct., nog een heel eind onder de doelstelling van 2010. De handhaving van een relatief hoge participatiegraad ondanks de achteruitgang van de meeste andere opleidingsfactoren, getuigt van de democratisering van de opleidingen. Het aantal opleidingsuren per deelnemer is weliswaar gezakt, maar een steeds groeiend aantal werknemers kon er gebruik van maken, onder meer door de toekenning van een recht op een bepaald aantal opleidingsdagen per jaar in het kader van een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze ontwikkeling verliep echter niet rimpelloos, aangezien de diverse werknemerscategorieën er - zoals blijkt uit de hiervoor vermelde resultaten van de arbeidskrachtentelling - niet op gelijke wijze konden van profiteren.

De ontwikkeling inzake opleidingskosten is heel wat minder gunstig. In 2004 werd slechts 1,14 pct. van de loonkosten van de ondernemingen aan opleiding besteed. De voortdurende inkringing van deze indicator heeft ongetwijfeld een aantal oorzaken. De verhoging van de overheidsuitgaven ten behoeve van opleiding, onder meer via de opleidingscheques (die vooral in Wallonië een groot succes kenden) en het educatief verlof, heeft allicht verdringingseffecten teweeggebracht, doordat ze de opleidingskosten die de ondernemingen zonder dergelijke subsidies ongetwijfeld grotendeels zelf zouden gedragen hebben, heeft verlicht. De uitbreiding van het opleidingsaanbod heeft de concurrentie zeker aangewakkerd en op de prijzen gewogen. Tot slot heeft de conjunctuurvertraging de ondernemingen wellicht aangezet om hun opleidingsbeleid om te buigen ten voordele van kortere en goedkopere activiteiten. Daarnaast is het ook mogelijk dat de vertraging van het aanwervingstempo als gevolg van de conjunctuurverslapping een weerslag heeft gehad op de uitgaven, omdat de nieuwe werknemers, en vooral de jongsten onder hen, verhoudingsgewijs meer opleiding krijgen.

Alhoewel de doelstellingen enkel op totaalniveau geformuleerd zijn, vraagt het Generatiepact dat opleidingstrajecten op sectoraal niveau worden vastgelegd. Deze overweging is ingegeven door de belangrijke verschillen die tussen de sectoren worden vastgesteld inzake participatiegraad en financiële inspanningen, zowel qua niveau als qua ontwikkeling. Volgens de gegevens van de sociale balansen liggen de inspanningen inzake formele opleiding in de bouw onder het gemiddelde, met een participatiegraad van nauwelijks meer dan 10 pct. en een kostenindicator van nauwelijks 0,2 pct. Andere bedrijfstakken doen dan wel beter dan het gemiddelde, maar laten een verloop optekenen dat hen van de doelstellingen verwijdert, zoals dat voor de kostenindicator het geval is voor de branches "financiële dienstverlening, vastgoed en diensten aan bedrijven" en "handel, vervoer en communicatie". Er zijn derhalve overal inspanningen vereist.

Grafiek 3 Situatie van de ondernemingen, gerangschikt naar bedrijfstak, ten aanzien van de opleidingsdoelstellingen



Bron: NBB, sociale balansen.

¹ Deze branche omvat de gezondheidszorg (ziekenhuizen) en de maatschappelijke dienstverlening, en de gemeenschapsvoorzieningen en de sociaal-culturele en persoonlijke diensten.

Zodra de invoering van de vereenvoudigde sociale balans een feit zal zijn, zal de NAR elk jaar met behulp van het nieuwe meetinstrument nagaan of de opleidingsdoelstelling (momenteel 1,9 pct., maar nadien mogelijk elk jaar te herzien) bereikt is. Indien dit niet het geval is, zal het tweejaarlijkse sectorale overleg pistes moeten uitwerken om te komen tot een verhoging van de opleidingsinspanning, hetzij in termen van participatiegraad, hetzij in financiële termen. De sociale partners van de sector zullen moeten kiezen tussen verschillende mogelijkheden om die inspanning op te voeren: toekenning van een opleidingstijd per werknemer, ofwel individueel, ofwel collectief; aanbod en aanvaarding van een aanbod van opleiding buiten de werkuren; aanpassing van de bijdragen ten gunste van een sectoraal opleidingsfonds; planning voor collectieve opleiding via de ondernemingsraad. In geval van ontoereikende globale inspanningen zal een verhoogde werkgeversbijdrage ten gunste van het educatief verlof verschuldigd zijn door de bedrijfstakken die ondermaatse resultaten hebben neergezet.

2. HET WERKGELEGENHEIDSVERLOOP SINDS 2000

In het jaar 2000 liet de groei van de werkgelegenheid in België een keerpunt optekenen: sindsdien viel hij eerst gedurende een tweetal jaren terug, om nadien zoals vermeld vrij stelselmatig toe te nemen. Ook in de EU als geheel beschouwd, was het jaar 2000 het laatste toppunt inzake werkgelegenheidsgroei. Derhalve wordt dat jaar gebruikt als referentiepunt om de recente ontwikkeling van het aantal arbeidsplaatsen in ons land te vergelijken met die in de voornaamste buurlanden en gemiddeld in de EU. Vervolgens worden de Belgische cijfers opgesplitst volgens gewest.

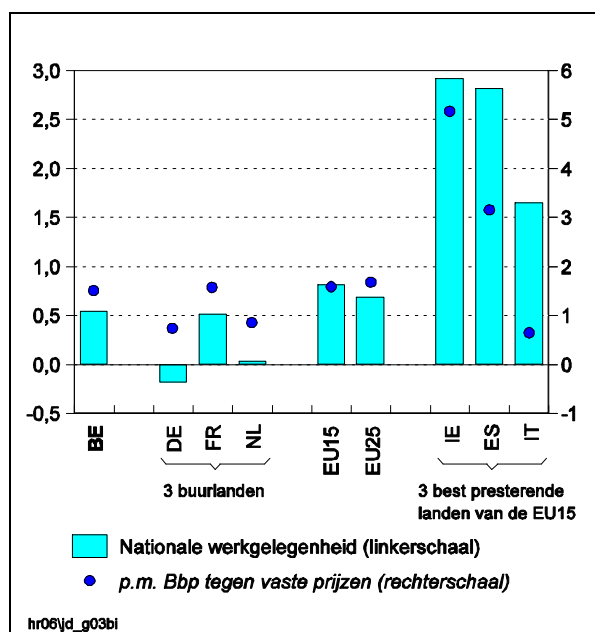
2.1. INTERNATIONALE VERGELIJKING

Een internationale vergelijking van het recente werkgelegenheidsverloop kan gebeuren aan de hand van de gegevens van de nationale rekeningen van de verschillende landen, die beschikbaar zijn tot en met het jaar 2005.

Over de periode 2000-2005 is het aantal arbeidsplaatsen in België met 112.000 eenheden gestegen: gemiddeld in 2000 waren er ongeveer 4.142.000 werkenden, in 2005 was hun aantal opgelopen tot ongeveer 4.254.000, wat een gemiddelde jaarlijkse toename betekent van 0,5 pct. Hiermee deed ons land duidelijk beter dan Nederland, waar het aantal arbeidsplaatsen over diezelfde periode stabiel bleef, en Duitsland, waar de werkgelegenheid gemiddeld zelfs met bijna 0,2 pct. per jaar terugviel. De mindere prestatie van de arbeidsmarkt in de beide landen valt voor een deel toe te schrijven aan het minder gunstige activiteitsverloop aldaar: terwijl het bbp tegen constante prijzen in België tussen 2000 en 2005 jaarlijks gemiddeld met 1,5 pct. steeg, bleef de toename ervan in Duitsland en Nederland beperkt tot ongeveer 0,8 pct. De werkgelegenheidsgroei in België was dan weer van dezelfde orde van grootte als in Frankrijk, dat ook qua bbp-verloop een gelijkaardige prestatie liet optekenen.

Grafiek 4 Werkgelegenheids- en activiteitsverloop in België en de EU over de periode 2000-2005

(jaarlijkse veranderingspercentages, gemiddelde over de periode 2000-2005, gegevens nationale rekeningen)



Bronnen: EC, INR.

In de verschillende landen waarvoor gegevens beschikbaar zijn op branchenniveau, maken de dienstensectoren de motor van de banencreatie uit; in de overige branches (en vooral in de industrie) neemt de werkgelegenheid af. In België, waar op 5 jaar tijd ongeveer 190.000 banen zijn

bijgekomen in de diensten, resulteerden de beide ontwikkelingen per saldo in een stijging van het aantal arbeidsplaatsen. In Duitsland en Nederland, daarentegen, viel de banencreatie in de diensten heel wat beperkter uit dan in ons land; deze stijging werd er gecompenseerd door de terugval van het aantal jobs in de industrie en - voor Duitsland - in de bouwnijverheid¹².

In vergelijking met de overige landen van de EU presteerde België echter minder goed. Terwijl de activiteitstoename er slechts iets hoger lag dan in ons land, werden gemiddeld in de EU relatief duidelijk meer arbeidsplaatsen gecreëerd. In totaal kwamen er in de EU15 en EU25 over de periode 2000-2005 jaarlijks ongeveer 0,7 à 0,8 pct. extra banen bij, tegenover 0,5 pct. in België. Van alle EU15-lidstaten¹³ werden er tijdens de beschouwde periode vooral in Ierland en Spanje veel jobs gecreëerd (gemiddeld bijna 3 pct. per jaar); ook de bbp-groei viel er (respectievelijk gemiddeld meer dan 5 en 3 pct. op jaarbasis) heel wat hoger uit dan in ons land en in de 3 buurlanden. Daarentegen bleef de gemiddelde activiteitsgroei in Italië beperkt; niettemin liet dat land, met gemiddeld 1,7 pct. per jaar, de derde hoogste groei van het aantal arbeidsplaatsen optekenen¹⁴.

Tabel 6 Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraden in België en in de EU¹ in 2000 en 2005

(aantal werkenden in procenten van de overeenstemmende bevolking)

	België		EU15		EU25	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Totaal (15-64 jaar)	60,5	61,1	63,2	65,0	62,2	63,6
Opsplitsing volgens geslacht						
Mannen	69,5	68,3	72,5	72,7	71,0	71,1
Vrouwen	51,5	53,8	53,9	57,4	53,5	56,2
Opsplitsing volgens leeftijd						
15-24 jaar	29,1	27,5	39,9	39,4	37,5	36,3
25-54 jaar	77,4	78,3	76,4	77,8	75,9	77,1
55-64 jaar	26,3	31,8	37,5	43,9	36,4	42,3
Opsplitsing volgens scholingsniveau						
Laag	43,2	40,4	50,3	49,2	47,5	46,4
Midden	65,4	65,5	69,9	70,6	68,7	68,7
Hoog	84,3	82,8	82,4	82,5	82,5	82,5
Opsplitsing volgens nationaliteit						
Nationale onderdanen	61,7	62,0	65,6	67,0	65,3	64,9
Overige EU15-lidstaten	58,3	59,5	66,2	67,3	66,1	67,2
Niet-EU15-landen	33,4	36,3	50,8	55,6	52,7	55,9

Bron: EC.

¹ Jaargemiddelden voor België en gegevens tweede kwartaal voor EU15 en EU25.

Aangezien het verloop van de bevolking op arbeidsleeftijd in België vergelijkbaar was met dat in de EU als geheel (de gemiddelde jaarlijkse toename beliep ongeveer 0,4 pct. over de periode 2000-2005), komt de geringere werkgelegenheidscreatie in ons land ook tot uiting in een minder gunstige ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad. De achterstand van België, die in 2000 al bijna 2 en 3 procentpunten beliep ten opzichte van respectievelijk de EU25 en de EU15, is hier-

¹² In België nam de werkgelegenheid in de dienstensectoren over de periode 2000-2005 jaarlijks gemiddeld met ongeveer 0,9 pct. toe; in Duitsland en Nederland bleef deze stijging beperkt tot 0,5 pct. De werkgelegenheid in de industrie nam zowel in België als in Duitsland en Nederland af met gemiddeld 0,3 pct. per jaar. Ook de werkgelegenheid in de Duitse bouwnijverheid slonk in dezelfde mate, terwijl deze in België en Nederland quasi stabiliseerde.

¹³ Het detail van de ontwikkelingen in de 10 nieuwe EU-lidstaten werd niet in de vergelijking opgenomen, aangezien de economische situatie van het merendeel van die landen niet zomaar vergeleken kan worden met die in de oude lidstaten.

¹⁴ Volgens de OESO kan deze sterke werkgelegenheidscreatie deels verklaard worden door de arbeidsmarkthervormingen die aan het einde van de jaren 1990 in Italië werden doorgevoerd, en waardoor het gebruik van tijdelijke contracten vereenvoudigd werd en goedkoper werd gemaakt. Het vastgestelde werkgelegenheidsverloop is voor een deel ook het gevolg van de omzetting van zwartwerk in reguliere arbeid, na de regularisatie van immigranten (OECD (2005)).

door verder vergroot, tot 2,5 procentpunten met het gemiddelde van de EU25 en zelfs bijna 4 procentpunten met het EU15-gemiddelde. Daarbij dient overigens opgemerkt dat ook de EU er niet in geslaagd is de - in 2001 in Stockholm vastgelegde - intermediaire doelstelling voor 2005, te weten een totale werkgelegenheidsgraad van 67 pct. voor het gemiddelde van de EU15, te realiseren¹⁵.

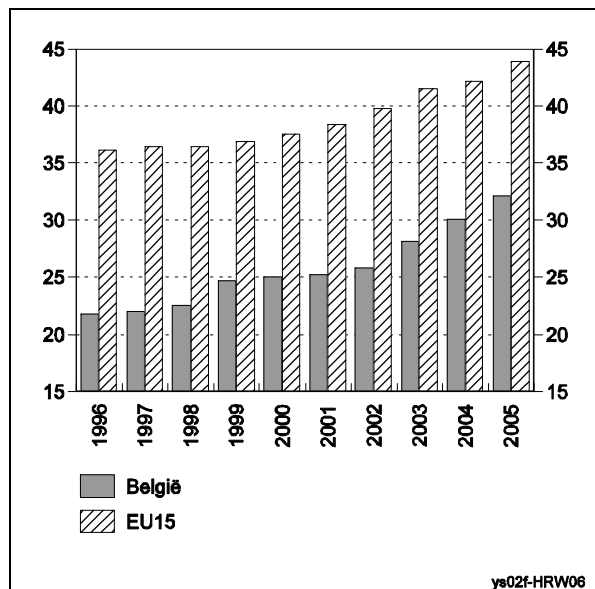
Reeds in 2000 lag de werkgelegenheidsgraad in België voor bijna alle geslachten, leeftijdsgroepen, scholingsniveaus en nationaliteiten lager dan gemiddeld in de EU. Enkel voor de 25-54-jarigen en de hogeschoolden presteerde ons land beter. Sindsdien is de relatieve situatie voor alle gehanteerde opsplitsingen - met uitzondering van de onderdanen van de overige EU15-lidstaten, waarvoor de achterstand zich stabiliseerde - verder verslechterd: veelal is het werkgelegenheidsdeficit verder uitgediept, en voor de 25-54-jarigen en hogeschoolden is de Belgische voorsprong vrijwel verdwenen.

De minder sterke stijging van de Belgische werkgelegenheidsgraad kan voor een deel te maken hebben met de ontwikkeling van het deeltijdwerk. Volgens de gegevens van de arbeidskrachten-telling was in 2005 bijna 22 pct. van de Belgische werkenden deeltijds aan de slag, dit was een stijging met 1 procentpunt ten opzichte van vijf jaar voordien. Gemiddeld in de EU viel deze stijging dubbel zo groot uit; het aandeel van deeltijdwerk nam er zowel bij de mannen als bij de vrouwen toe. In ons land ging het enkel bij de mannen in de hoogte (tot ongeveer 7 pct.); bij de vrouwen stabiliseerde het op zowat 40 pct.¹⁶

Over de periode 1996-2005 is de werkgelegenheidsgraad van de ouderen toegenomen met 10 procentpunten. Een soortgelijke ontwikkeling werd evenwel gemiddeld ook opgetekend in de EU, zodat België bij de landen blijft met één van de laagste werkgelegenheidsgraden voor de 55-plussers.

Grafiek 5 Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van de 55-64-jarigen

(aantal werkenden in procenten van de overeenstemmende bevolking, gegevens tweede kwartaal.



Bron: EC.

¹⁵ Wel dient vermeld te worden dat deze doelstelling beruiste op de hypothese dat de activiteit jaarlijks met gemiddeld 3 pct. zou toenemen. Over de periode 2000-2005 beliep de gemiddelde bbp-groei in de EU15, met 1,6 pct., echter nauwelijks de helft van de vooropgestelde stijging.

¹⁶ Ondanks de minder sterke stijging over de periode 2000-2005 was het totale aandeel van deeltijdwerk in ons land in 2005 echter nog steeds groter dan gemiddeld in de EU, aangezien dat aandeel bij de Belgische vrouwen duidelijk hoger lag (40 pct. in België, tegenover respectievelijk 36 en 32 pct. in de EU15 en in de EU25).

Zoals door de HRW aangetoond in zijn verslag 2004 over het loopbaaneinde, is deze geringe participatie van de ouderen aan de arbeidsmarkt toe te schrijven aan zowel vraag- als aanbodfactoren. Wat de vraag naar arbeidskrachten betreft, spelen de relatieve loonkosten van de oudere werknemers en de verhouding tussen deze kosten en hun productiviteit, een niet te verwaarlozen rol. Het aanbod van oudere werknemers wordt beïnvloed door het bestaan en de aantrekkingskracht van de diverse vervroegde-uitstapregelingen, zoals het stelsel van de oudere werklozen, het brugpensioen en het tijdskrediet. Bovendien bestaat er een interactie tussen deze aanbod- en vraagfactoren. Tevens hebben de ouderen minder makkelijk toegang tot opleiding dan de jongere werknemers.

In december 2005, na overleg met de sociale partners, heeft de federale regering een nieuw plan tot hervorming van het loopbaaneinde aangenomen: het betreft het Generatiepact. Het pact beoogt vooral de beperking van de toegang tot een aantal vervroegde-uitstapstelsels (zoals de brugpensioenen en de "Canada Dry"-stelsels) en stelt behalve maatregelen om de jeugdwerkloosheid in te dijken, ook diverse schikkingen voor om de vraag naar arbeid vanwege de ondernemingen te stimuleren, onder meer voor oudere werknemers.

De toegang tot het gewone brugpensioenstelsel werd beperkt. De leeftijd voor het conventionele brugpensioen, die voorheen was vastgesteld op 58 jaar bij een loopbaan van 25 jaar, wordt in 2008 opgetrokken tot 60 jaar, op voorwaarde dat de loopbaan 30 jaar bedraagt voor de mannen. Vanaf 2012 wordt de vereiste loopbaan opgetrokken tot 35 jaar. Voor de vrouwen zal die loopbaan 26 jaar bedragen in 2008, en vervolgens om de vier jaar met twee jaar worden verlengd tot het voor de mannen geldende niveau is bereikt. De opnemings van bepaalde gelijkgestelde periodes in de berekening van de loopbaan is afhankelijk van de onderhandelingen met de sociale partners. Een aantal afwijkingen op de nieuwe normale brugpensioenleeftijd is mogelijk, onder meer voor zware beroepen en sommige atypische arbeidsstelsels.

De definitie van onderneming in herstructurering werd eveneens aangepast om het beroep op vervroegd pensioen bij collectief ontslag te beperken. In de betrokken ondernemingen zal voor een periode van zes maanden een tewerkstellingscel moeten worden opgericht om de door ontslag bedreigde werknemers te begeleiden in hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Het Generatiepact beoogt in het bijzonder de ontmoediging van het beroep op zogenaamde "Canada Dry"-stelsels. Deze akkoorden, waarover wordt onderhandeld binnen de ondernemingen of sectoren, maken immers een vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt mogelijk los van de wettelijke brugpensioenregelingen. Het gebruik van dergelijke akkoorden, die worden gefinancierd door de sociale uitkeringen voor werkloosheid of tijdskrediet, aangevuld met een door de werkgever uitbetaalde vergoeding, wordt vanaf nu zwaar belast door middel van specifieke heffingen op de aanvullende vergoeding.

Meer in het algemeen brengt het pact een kader tot stand om personen aan het einde van de loopbaan aan de slag te houden of terug aan de slag te krijgen. Er werd voorzien in financiële prikkels, zoals nieuwe lastenverlagingen voor ondernemingen die ouderen in dienst houden of nemen, die van kracht zullen worden vanaf april 2007, de mogelijkheid om een pensioen in ruimere mate te combineren met een arbeidsinkomen, een nieuw bonussysteem dat een hoger pensioen toekent aan personen die blijven werken na de leeftijd van 62 jaar, of nog, een gunstiger fiscale behandeling van de inkomens uit de tweede pijler van het pensioenstelsel in het geval van werkhervatting of tewerkstellingsbehoud tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Het pact voorziet tevens in een koppeling van de sociale uitkeringen van de werknemers- en zelfstandigenstelsels aan de welvaart. Meer bepaald is voorzien in maatregelen die gericht zijn op de herwaardering van de laagste rust- en invaliditeitspensioenen.

De Studiecommissie voor de vergrijzing heeft een eerste simulatie uitgevoerd naar het effect van het Generatiepact. De verwachte weerslag verschilt naargelang van de beschouwde termijn. Op de lange termijn wordt het aanbod van arbeid immers algemeen beschouwd als de belangrijkste

motor van het werkgelegenheidsverloop, terwijl op de korte termijn de vraag naar arbeid bepalend is.

De macro-economische effecten van de maatregelen ter verhoging van de levensstandaard van de steuntrekkers zijn waarneembaar op de korte termijn, want ze leiden tot een toename van de vraag naar arbeid, via de verhoging van het beschikbare inkomen van de gezinnen en, langs die weg, van de particuliere consumptie. Op de lange termijn worden deze maatregelen geacht geen enkel effect op de werkgelegenheid noch op de groei te sorteren, aangezien ze het aanbod van arbeid niet beïnvloeden. De toename van het arbeidsaanbod die voortvloeit uit andere maatregelen van het pact - waarvan de belangrijkste die in de simulatie in aanmerking werden genomen de hervorming van het brugpensioen en de invoering van een werkbonus zijn - zou op de lange termijn moeten resulteren in een werkgelegenheidsgroei, terwijl de totale werkgelegenheid op de korte termijn slechts zou worden beïnvloed naarmate zij reageert op de vraag naar arbeid.

De draagwijdte van de maatregelen die de beperking van de brugpensioenstelsels of de andere vormen van vervroegde uittreding beogen, is moeilijk te becijferen. Met name de "Canada Dry"-regelingen zijn niet makkelijk te kwantificeren. De resultaten van de simulatie houden derhalve geen rekening met de maatregelen die gericht zijn op de beperking van het gebruik van de "Canada Dry"-regelingen. Wat de brugpensioenen betreft, gaat de gehanteerde hypothese uit van een vermindering van het aantal nieuwe brugpensioenen met één derde. De andere maatregel die een belangrijke weerslag zou hebben op de arbeidsmarkt, is de pensioenbonus. Deze maatregel verlaagt immers in belangrijke mate de impliciete belasting op de voortzetting van de activiteit¹⁷, hetgeen zich gemiddeld zou moeten vertalen in langer werken. Op een termijn van vijf jaar zou deze maatregel resulteren in een verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 60 tot 64 jaar met 0,7 procentpunt voor de mannen en 0,6 procentpunt voor de vrouwen; in het stelsel van de zelfstandigen wordt een toename met 0,1 procentpunt verwacht voor de vrouwen. Rekening houdend met de maatregelen ten gunste van de bezoldigde arbeid van de gepensioneerden, zou er tevens een lichte verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de 65-69-jarigen plaatsvinden. Zodra de maatregel op kruissnelheid zal zijn, zou de toename genoeg 1 procentpunt bedragen voor de 60-64-jarigen, en 0,5 procentpunt voor de 65-69-jarigen. Wanneer deze effecten worden geïntegreerd in het model van de langetermijnprojecties, zou het globale effect van het Generatiepact op de jaarlijkse groei van de werkgelegenheid een toename van 0,01 pct. te zien geven over de periode 2005-2011 en van 0,05 pct. over de periode 2011-2030. Tegen 2030 zou de werkgelegenheid bijgevolg 45.000 eenheden hoger uitvallen dan in een situatie zonder Generatiepact. Het effect op de werkgelegenheidsgraad is significant voor de 55- tot 64-jarigen, ten belope van 2,6 procentpunten in 2030, terwijl de totale werkgelegenheidsgraad slechts met 0,7 procentpunt zou toenemen.

2.2. REGIONALE VERGELIJKING BINNEN BELGIË

De Belgische regionale rekeningen, waarin de "nationale" rekeningen voor het land als geheel worden uitgesplitst naar de gewesten, provincies en arrondissementen, zijn momenteel beschikbaar tot en met het jaar 2004. De vergelijking van de arbeidsmarktprestaties van de verschillende gewesten betreft dan ook slechts de periode 2000-2004. Vermeld dient hierbij te worden dat de regionale werkgelegenheidsgegevens het aantal arbeidsplaatsen in de verschillende gewesten betreffen, ongeacht de woonplaats van de betrokken werkenden. Dit is vooral van belang voor Brussel, waar - zoals beschreven in deel II van dit verslag - veel banen ingenomen worden door pendelaars uit Vlaanderen of Wallonië. Derhalve kan het vastgestelde grote aantal arbeidsplaatsen in de hoofdstad samengaan met een werkgelegenheidsgraad die de laagste is van de 3 gewesten¹⁸.

¹⁷ Zie het verslag 2004 van de HRW over de problematiek van het loopbaaneinde.

¹⁸ De werkgelegenheidsgraad van een bepaalde regio geeft immers aan in welke mate de inwoners ervan aan het werk zijn, ongeacht de regio waarin gewerkt wordt.

Over de periode 2000-2004 is de werkgelegenheid in België jaarlijks gemiddeld met 0,4 pct. gestegen. Dit was het saldo van een terugval, ten belope van 0,7 pct., van het aantal zelfstandigen en van een toename, met 0,7 pct., van het aantal werknemers. De overheidstewerkstelling steeg in die periode gemiddeld met 1,4 pct. per jaar, het aantal loontrekkenden in de particuliere sector met 0,5 pct.

Tabel 7 Werkgelegenheidsverloop in België en de gewesten over de periode 2000-2004

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Gemiddelde jaarlijkse veranderingspercentages				
Binnenlandse werkgelegenheid	0,4	0,8	0,4	0,4
Zelfstandigen	-0,7	0,3	-0,6	-1,3
Werknemers	0,7	0,9	0,6	0,8
Overheidssector	1,4	2,9	1,3	0,8
Particuliere sector	0,5	0,1	0,4	0,8
Bruto toegevoegde waarde tegen constante prijzen	1,5	2,0	1,5	1,2
Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar) ¹	-0,1	-0,2	0,1	-0,3
p.m. Niveau in 2004				
Binnenlandse werkgelegenheid ²	4.165	664	2.387	1.110
Zelfstandigen ²	675	60	414	202
Werknemers ²	3.489	604	1.973	908
Overheidssector ²	783	171	365	244
Particuliere sector ²	2.707	434	1.609	664
Bruto toegevoegde waarde tegen lopende prijzen ³	256	49	147	60
Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar) ⁴	60,3	54,1	64,3	55,0
p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad (15-64 jaar) in 2005 ⁴	61,1	54,8	64,9	56,1

Bronnen: EC, FOD Economie, INR.

¹ Procentpunten.

² Duizenden personen. De som van de werkgelegenheid in de drie gewesten is niet steeds gelijk aan het totaal voor België, omwille van de zogenaamde extraregionale werkgelegenheid van voornamelijk het personeel van de Belgische ambassades in het buitenland (deel van de overheidssector).

³ Miljarden euro's.

⁴ Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd. Gemiddelden van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling.

Brussel liet van de 3 gewesten in die periode de sterkste werkgelegenheidscreatie optekenen: het aantal arbeidsplaatsen steeg er jaarlijks gemiddeld met 0,8 pct., dit is dubbel zo snel als in Vlaanderen en Wallonië. Deze sterkere groei komt zowel voor bij de zelfstandige als bij de loontrekkende arbeid. In Brussel steeg het aantal zelfstandigen van 2000 tot 2004 (gemiddeld 0,3 pct. per jaar), terwijl het in Vlaanderen en Wallonië afnam (met respectievelijk 0,6 en 1,3 pct.). De sterkere toename van de tewerkstelling in de hoofdstad kwam dan weer uitsluitend voor rekening van de overheidssector: deze steeg er met gemiddeld bijna 3 pct. per jaar, terwijl dat in Vlaanderen en Wallonië respectievelijk 1,3 en 0,8 pct. was. In 2004 had in Brussel een kwart van de arbeidsplaatsen betrekking op de overheidssector; in Wallonië was dit 22 pct. en in Vlaanderen slechts 15 pct.

Tussen 2000 en 2004 nam de tewerkstelling in de particuliere sector in de hoofdstad nauwelijks toe; in Vlaanderen steeg zij jaarlijks gemiddeld met 0,4 pct. en in Wallonië zelfs met 0,8 pct. Deze sterke stijging van het aantal loontrekkenden in de particuliere sector in Wallonië is opmerkelijk, aangezien de activiteit er over de betreffende periode minder sterk toenam dan die in de rest van het land¹⁹. Bijna drie kwart van de vastgestelde tewerkstellingstoename komt echter voor rekening van de weinig conjunctuurgevoelige en in belangrijke mate door de overheid gesubsidieerde branche van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening.

¹⁹ De bruto toegevoegde waarde tegen constante prijzen steeg in Wallonië van 2000 tot 2004 jaarlijks gemiddeld met 1,2 pct., dit is ruim minder dan in Vlaanderen (1,5 pct.) en Brussel (2 pct.).

Ondanks de vastgestelde toename van het aantal arbeidsplaatsen in Brussel en Wallonië daalde de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van hun inwoners er over het geheel van die periode met ongeveer 1 procentpunt, tot respectievelijk ongeveer 54 en 55 pct. Dit valt toe te schrijven aan de invulling van een deel van die nieuwe banen door niet-residenten (pendelaars uit andere gewesten of landen), maar ook aan de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd, die er hoger uitviel dan die van de werkgelegenheid. In Vlaanderen was de stijging van het aantal werkenden over de periode 2000-2004 van dezelfde orde van grootte als die van het aantal 15-64-jarigen, waardoor de werkgelegenheidsgraad er steeg, ten belope van 0,4 procentpunt in totaal. Tussen 2004 en 2005 is de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad overigens in elk van de drie gewesten in de hoogte gegaan: in 2005 beliep hij bijna 65 pct. in Vlaanderen, en respectievelijk ongeveer 56 en 55 pct. in Wallonië en Brussel.

3. HET WERKLOOSHEIDSVERLOOP SINDS 2000

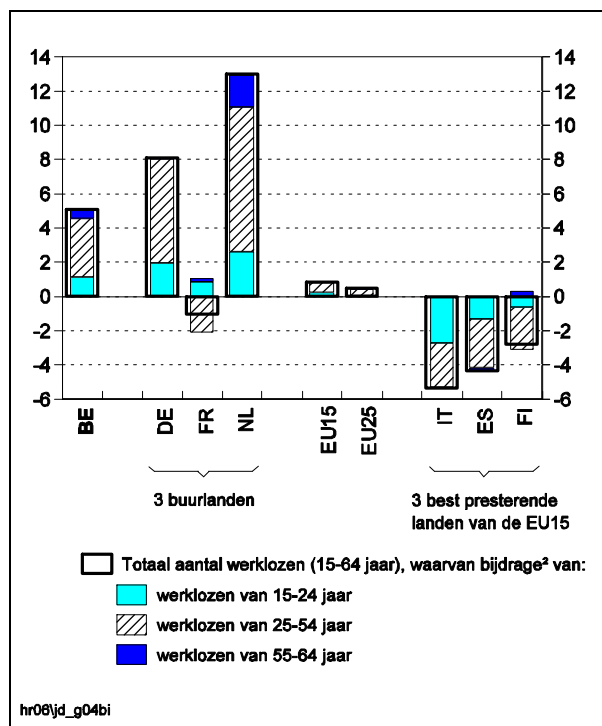
Ook voor het werkloosheidsverloop wordt, naar analogie met de ontwikkelingen van de werkgelegenheid, de periode vanaf 2000 onder de loep genomen.

3.1. INTERNATIONALE VERGELIJKING

Voor een internationale vergelijking van het werkloosheidsverloop is het aangewezen de geharmoniseerde gegevens van de arbeidskrachtentelling te gebruiken. De verschillende EU-lidstaten hanteren immers uiteenlopende - administratieve - definities van wie als werkloze beschouwd wordt, waardoor onderlinge vergelijkingen vertekend zouden worden. De gegevens van de arbeidskrachtentelling kampen niet met dit probleem: in de op Europees niveau geharmoniseerde vragenlijst wordt nagegaan of de betrokken respondent beantwoordt aan de door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) opgestelde definitie van een werkloze.

Grafiek 6 Werkloosheidsverloop¹ in België en de EU over de periode 2000-2005

(jaarlijkse veranderingspercentages, gemiddelde over de periode 2000-2005)



Bronnen: EC, INR.

¹ Volgens de definitie van het IAB. Gegevens van de arbeidskrachtentelling.

² Bijdrage van de werkloosheidsontwikkelingen in de verschillende leeftijdsgroepen tot het totale werkloosheidsverloop, in procentpunten.

Net als voor wat de werkgelegenheid betreft, presteerden Duitsland en Nederland ook voor de werkloosheid slechter dan België. Over de periode 2000-2005 ging het aantal werklozen in ons land jaarlijks gemiddeld met zowat 5 pct. in de hoogte; in Duitsland en Nederland beliep die toename respectievelijk 8 en 13 pct. De eerder vermelde minder hoge activiteitstoename in de beide landen was daar niet vreemd aan.

In Frankrijk, waar de groei van het bbp en van de werkgelegenheid ongeveer even hoog uitvielen als in ons land, nam het aantal werklozen jaarlijks echter gemiddeld met 1 pct. af. En ook de EU deed beter dan België: gemiddeld in de EU15 steeg het aantal werkzoekenden met ongeveer 0,9 pct. per jaar, in de EU25 met 0,5 pct. De EU-gemiddelden verbergen echter zeer uiteenlopende ontwikkelingen tussen de lidstaten. Zo nam de werkloosheid binnen de EU15 o.a. sterk toe in Portugal, Nederland en Duitsland, terwijl het aantal werkzoekenden in Italië, Spanje en Finland tussen 2000 en 2005 gemiddeld met respectievelijk ongeveer 5, 4 en 3 pct. per jaar daalde.

In de meeste landen werd de ontwikkeling van het aantal werklozen grotendeels bepaald door de leeftijdscategorie van de 25-54-jarigen: de daling in Frankrijk is aan deze leeftijdsgroep toe te schrijven, evenals het grootste deel van de stijgingen in België, Duitsland, Nederland en gemiddeld in de EU. In Italië verklaart deze leeftijdsgroep echter slechts ongeveer de helft van de vastgestelde sterke daling van het aantal werkzoekenden; de andere helft kwam er voor rekening van de werklozen van minder dan 25 jaar.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking, steeg in België van 7,1 pct. in 2000 tot 8,5 pct. in 2005. In Duitsland en Nederland was de toename, met respectievelijk 3,3 en 1,8 procentpunten, (heel wat) groter; in 2005 kwam de Duitse werkloosheidsgraad hierdoor op meer dan 11 pct. uit, in Nederland was dat nog steeds minder dan 5 pct. In Frankrijk, daarentegen, nam de geharmoniseerde werkloosheidsgraad met meer dan 1 procentpunt af, tot 9 pct. Gemiddeld in de EU werd een kleine daling vastgesteld, ten belope van 0,2 procentpunt. In Italië, Spanje en Finland, de inzake werkloosheidsverloop best presterende EU15-lidstaten, daalde de werkloosheidsgraad veel sterker, nl. met 1,4 (Finland) à 4,8 (Spanje) procentpunten.

Tabel 8 Geharmoniseerde werkloosheidsgraden in België en in de EU¹ in 2000 en 2005

(aantal werkzoekenden in procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking)

	België		EU15		EU25	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Totaal (15-64 jaar)	7,1	8,5	8,5	8,3	9,3	9,1
Opsplitsing volgens geslacht						
Mannen	5,8	7,7	7,3	7,7	8,2	8,5
Vrouwen	8,7	9,6	10,0	9,0	10,8	9,9
Opsplitsing volgens leeftijd						
15-24 jaar	17,4	21,5	16,1	16,7	18,1	18,7
25-54 jaar	6,1	7,4	7,3	7,3	8,1	8,1
55-64 jaar	3,0	4,5	7,6	6,4	7,7	6,6
Opsplitsing volgens scholingsniveau						
Laag	11,1	14,1	12,0	11,9	12,8	12,9
Midden	6,8	8,5	7,9	8,0	9,4	9,3
Hoog	3,3	4,4	4,9	5,1	4,9	5,0
Opsplitsing volgens nationaliteit						
Nationale onderdanen	6,2	7,8	7,7	7,9	8,1	9,0
Overige EU15-lidstaten	10,0	10,3	7,5	8,7	7,5	8,7
Niet-EU15-landen	29,8	32,0	17,0	17,2	15,5	17,0

Bron: EC.

¹ Jaargemiddelden voor België en gegevens tweede kwartaal voor EU15 en EU25.

De stijging van de werkloosheidsgraad in België komt voor bij alle geslachten, scholingsniveaus en leeftijds- en nationaliteitsgroepen. Gemiddeld in de EU, daarentegen, nam deze ratio tussen 2000 en 2005 duidelijk af voor de vrouwen en de ouderen, en stabiliseerde hij voor de 25-54-jarigen; ook voor de verschillende scholingsniveaus bleven de werkloosheidsgraden ongeveer op het in 2000 opgetekende peil. Terwijl de werkloosheidsgraden in 2000 in ons land nog voor vrijwel alle gehanteerde opsplitsingen lager uitvielen dan gemiddeld in de EU, was deze situatie in 2005 omgekeerd: enkel voor de hooggeschoolden en de ouderen lag de Belgische werkloosheidsgraad in dat jaar nog onder het EU-gemiddelde²⁰.

3.2. REGIONALE VERGELIJKING BINNEN BELGIË

In tegenstelling tot de werkgelegenheid, zijn de administratieve regionale gegevens met betrekking tot de werkloosheid al beschikbaar tot en met 2005.

Over de periode 2000-2005 is het aantal niet-werkende werkzoekenden in België jaarlijks gemiddeld met 4,7 pct. toegenomen, van 474.000 personen in 2000 tot bijna 600.000 in 2005. De toename was het sterkst in Vlaanderen, met gemiddeld bijna 7 pct. per jaar. Ook in Brussel (6,1 pct.) viel de stijging hoger uit dan het landelijke gemiddelde; in Wallonië daarentegen bleef de gemiddelde jaarlijkse verhoging beperkt tot minder dan 3 pct. Ondanks deze minder sterke stijging vertegenwoordigden de Waalse werklozen hiermee in 2005 echter nog steeds ongeveer 45 pct. van de Belgische werklozen. Vlaanderen telde 40 pct. van alle werklozen en Brussel ongeveer 16 pct.

Tabel 9 Werkloosheidsverloop in België en de gewesten over de periode 2000-2005

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Gemiddelde jaarlijkse veranderingspercentages				
Niet-werkende werkzoekenden	4,7	6,1	6,8	2,7
waarvan: 50-64 jaar	22,5	17,6	26,8	19,7
Vrijgestelde oudere werklozen (50-64 jaar)	-2,1	-2,8	-2,8	-0,6
Voltijdse brugpensioenen (50-64 jaar)	-0,9	-4,5	-0,5	-1,5
Voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet (50-64 jaar)	16,5	8,8	14,9	22,3
p.m. Niveau in 2005¹				
Niet-werkende werkzoekenden	596	94	235	267
waarvan: 50-64 jaar	81	9	40	31
Vrijgestelde oudere werklozen (50-64 jaar)	126	13	72	41
Voltijdse brugpensioenen (50-64 jaar)	109	4	74	31
Voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet (50-64 jaar)	7	0	4	2

Bronnen: BGDA, FOREM, RVA, VDAB.

¹ Duizenden personen.

Binnen de niet-werkende werkzoekenden kende de oudste leeftijdsgroep een relatief veel sterkere toename. Vanaf 2002 is het aantal werkzoekende 50-plussers sterk gaan stijgen, voor België als geheel van 33.000 personen in dat jaar tot ongeveer 81.000 in 2005, wat een gemiddelde jaarlijkse stijging inhoudt van meer dan 20 pct. Deze forse toename valt deels toe te schrijven aan de verstrenging van de regelgeving om het statuut van niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze te kunnen verkrijgen, waarbij oudere werklozen vanaf een bepaalde leeftijd vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk. Tot juli 2002 lag de leeftijdsgrens op 50 jaar, vervolgens werd hij in verschillende fasen opgetrokken. Vanaf juli 2004 kunnen enkel nog de

²⁰ Voor de ouderen wordt de relatief lagere werkloosheidsgraad in ons land hoogstwaarschijnlijk echter verklaard door het feit dat vele niet-werkende 55-plussers niet actief werk zoeken, en derhalve in de arbeidskrachtentelling niet als werkzoekend worden beschouwd.

nieuwe werklozen van 58 jaar of ouder, evenals de werklozen die reeds van een dergelijke vrijstelling genoten, aanspraak maken op dat statuut.

Door de wijziging van de regelgeving is het aantal vrijgestelde oudere werklozen in België afgenomen van gemiddeld 152.000 personen in 2002 tot 126.000 in 2005. De terugval was het sterkst in Brussel en Vlaanderen. Niettemin was Vlaanderen in 2005 nog steeds goed voor 57 pct. van de vrijgestelde oudere werklozen; ongeveer een derde woonde in Wallonië.

De toename van het aantal werkzoekende 50-plussers was echter nog heel wat groter dan de terugval van het aantal vrijgestelde oudere werklozen, wat de weinig gunstige perspectieven van werkloze ouderen op de Belgische arbeidsmarkt illustreert. De sterkste stijging werd opgetekend in Vlaanderen (toename van ongeveer 27 pct. gemiddeld per jaar, tegenover 18 à 20 pct. in Brussel en Wallonië). Daarmee telde Vlaanderen in 2005 iets minder dan de helft van de werkzoekende 50-plussers van België; respectievelijk ongeveer 39 en 12 pct. woonde in Wallonië en Brussel.

Overigens besteedt de Vlaamse overheid speciale aandacht aan de doelgroep van de werkloze ouderen. Zo dient het Herplaatsingsfonds, dat outplacementbegeleiding financiert voor het personeel van failliete bedrijven, zich in de toekomst ook te richten op faillissementen van kleinere ondernemingen en worden er via de VDAB eigen tewerkstellingscellen opgericht, die ontslagen werknemers moeten begeleiden.

Gemiddeld over de periode 2000-2005 is het aantal voltijds bruggepensioneerden jaarlijks met ongeveer 1 pct. afgenomen, maar die afname situeert zich quasi volledig in de deelperiode tot 2002²¹. De sterkste daling vond plaats in Brussel, waar het aantal betrokkenen jaar na jaar afnam aan een gemiddeld tempo van 4,5 pct. In Vlaanderen, daarentegen, daalde het aantal voltijds bruggepensioneerden slechts van 75.000 personen in 2000 tot 74.000 in 2005. Daarmee woonde in dat jaar ongeveer twee derde van alle voltijds bruggepensioneerden in Vlaanderen.

Het aantal ouderen dat gebruik maakt van de regeling inzake voltijdse loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet blijft nog steeds erg klein. Het aantal betrokkenen is sinds 2000 dan wel verdubbeld, maar in 2005 betrof het nog steeds nauwelijks 7.000 personen. De sterkste relatieve stijging werd opgetekend in Wallonië; niettemin ging het in 2005 voor ongeveer 63 pct. om Vlamingen.

Gezien de omvang van de regionale verschillen op de arbeidsmarkt, werd een kader ingevoerd om de samenwerking tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling te versterken. Het akkoord van 24 februari 2005 tussen de verschillende gewesten en gemeenschappen betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden is sindsdien geïntegreerd in de regelgevende kaders van de verschillende gewesten. Dit akkoord voorziet in de automatische overdracht van de vacatures van de ene gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling naar de andere, indien deze openstaande arbeidsplaatsen betrekking hebben op een ander gewest of indien zij behoren tot de lijst van knelpuntberoepen. De gewestelijke diensten gaan tevens hun lijsten van beroepen en betrekkingen beter op elkaar afstemmen om deze overdracht te vergemakkelijken. Zij kunnen tevens tussenbeide komen in de verplaatsingskosten van de werkzoekenden die onder hun territoriale bevoegdheid vallen, en die in het kader van een begeleiding, een betrekking zoeken of een beroepsopleiding volgen in een ander gewest. Zij zullen tevens intergewestelijke opleidingen kunnen organiseren, en zullen hun inspanningen ter bevordering van de taalopleidingen coördineren.

In het kader van dit akkoord stuurden de Forem en de BGDA in september 2006 respectievelijk iets meer dan 2.000 en 800 vacatures door naar de VDAB, en maakte de VDAB 3.700 vacatures over aan de BGDA en 3.300 aan de Forem. Andere aandachtspunten - de bevordering van taalopleidingen en de organisatie van transregionale opleidingen - leidden tot concrete realisaties in-

²¹ De impact van het Generatiepact van eind 2005, waarin maatregelen zijn opgenomen om de uitreding uit de arbeidsmarkt voor ouderen uit te stellen, is uiteraard nog niet zichtbaar in de gegevens m.b.t. 2005.

zake de uitwisseling van cursisten en opleidingstrajecten. De regio's Kortrijk, Moeskroen en Doornik spelen ter zake een voorbeeld- en trekkersrol. Verder is in het kader van de samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en de BGDA werk gemaakt van de oprichting van drie lokale werk-winkels in Brussel, waarbij de VDAB, de BGDA en lokale tewerkstellingsinstanties gaan functioneren als één aanspreekpunt voor de werkzoekenden. In de praktijk moeten deze initiatieven leiden tot een grotere arbeidsmobiliteit tussen Brussel en Vlaanderen.

BIBLIOGRAFIE

- Eurostat (1996), *Europees systeem van rekeningen: ESR 1995*.
- Federaal Planbureau (2006), *Economische begroting: Economische vooruitzichten 2007*, Brussel.
- Federgon (2006), *Mooie groei in de uitzendsector die zich profileert als een belangrijke drijvende kracht voor de economie en de werkgelegenheid in België*, Nieuwsbericht 9/5/2006.
- Heuse P. et Ph. Delhez (2004), "Le bilan social en 2003", *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, 2004-4.
- Heuse P. (2006), "L'effort de formation des entreprises en Belgique: un bilan des années 1998 à 2004", in Guyot J.L. et C. Mainguet (Eds), *La formation professionnelle continue, stratégies collectives*, Bruxelles, Belgique, de Boeck.
- HRW (2006), *Toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie: Advies*, Brussel.
- Idea Consult (2006), *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2005 - Rapport final*, Bruxelles.
- INR (2006), *Nationale rekeningen: De satellietrekening van de instellingen zonder winstoogmerk 2000-2003*, Brussel.
- Monville M. (2006), "La formation continue - un enjeu capital pour les partenaires sociaux", *Lettre mensuelle socio-économique du Conseil Central de l'Économie*, mai 2006 (115), 3-15.
- OECD (2005), *OECD Economic Surveys: Italy*, Paris, November.
- Unizo (2006), *Startersatlas - update 2006*, Brussel.
- VDAB (2006), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 21ste studie 2004-2005*, Brussel.

DEEL II

DE ARBEIDSMOBILITEIT

Inhoudstabel

Algemene inleiding	61
1. De socio-economische mobiliteit: de transitie op de arbeidsmarkt	62
1.1. Algemene beschouwingen	62
1.2. Multivariate analyse van de transitie in België	71
1.2.1. De transitie naar werk	71
1.2.2. De uitstroom uit werk	73
1.3. Multivariate analyse van de transitie in de EU15	74
2. De functionele en beroepsmobiliteit	79
2.1. De functionele mobiliteit	79
2.2. De beroepsmobiliteit	80
2.2.1. De jobanciëntiteit, gemeten aan de hand van de arbeidskrachtentelling	81
2.2.2. Mobiliteit van de werknemers, gemeten aan de hand van de sociale balansen	92
3. De geografische mobiliteit.....	98
3.1. Het algemene kader	98
3.2. Het pendelverkeer	101
3.2.1. Een internationale vergelijking	101
3.2.2. De situatie in België	105
3.2.3. Karakteristieken van de pendelaars: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau.....	110
3.2.4. Factoren die het binnenlandse pendelverkeer kunnen beïnvloeden.....	113
3.3. Verhuizingen	118
3.3.1. Een internationale vergelijking	118
3.3.2. De situatie in België	121
3.3.3. Karakteristieken van de verhuizers: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau.....	125
3.3.4. Factoren die de binnenlandse verhuizingen kunnen beïnvloeden.....	127
3.4. Thuis- en telewerk.....	131
3.4.1. Een internationale vergelijking	131
3.4.2. De situatie in België	132
3.4.3. Karakteristieken van de thuiswerkers: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau.....	133
3.4.4. Factoren die telewerk kunnen beïnvloeden.....	135
Bibliografie.....	138

ALGEMENE INLEIDING

Algemeen wordt aangenomen dat de mobiliteit van de productiefactor arbeid veel geringer is dan die van kapitaal. Bovendien is de productiefactor arbeid geen homogeen gegeven, aangezien de arbeidskrachten onderling verschillen naargelang hun opleidingsniveau, vaardigheden, leeftijd, woonplaats, taal enz., waardoor vacatures niet zomaar ingevuld kunnen worden door een der welke persoon. Het gebrek aan homogeniteit dient dan ook gecompenseerd te worden door een hoge mate van mobiliteit om een efficiënt functionerende arbeidsmarkt te verkrijgen. Mobiliteit is belangrijk voor de economische groei en de productiviteit, aangezien zij het risico op inadequatie, dit is de niet-optimale allocatie van de middelen, verkleint. Bij een doeltreffende sociale zekerheid is ze voordelig voor zowel de arbeidskrachten als de economie als geheel.

Er bestaan verschillende soorten mobiliteit. Dit verslag beperkt zich tot de mobiliteitsvormen die bijdragen tot het verkleinen van de mismatches op de arbeidsmarkt. In het eerste hoofdstuk van dit verslag wordt de socio-economische mobiliteit (de transities tussen de werkgelegenheid, de werkloosheid en de inactiviteit) beschreven. In het tweede hoofdstuk komen de functionele en de beroepsmobiliteit (de veranderingen van functie of van werkgever) aan bod. Het derde hoofdstuk betreft de geografische mobiliteit, waarin met name het pendelverkeer, de verhuizingen en het thuis- en telewerk behandeld worden. De ter zake beschikbare gegevens laten niet toe de in de verschillende hoofdstukken behandelde mobiliteitsvormen onderling te combineren.

1. DE SOCIO-ECONOMISCHE MOBILITEIT: DE TRANSITIEES OP DE ARBEIDSMARKT

1.1. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

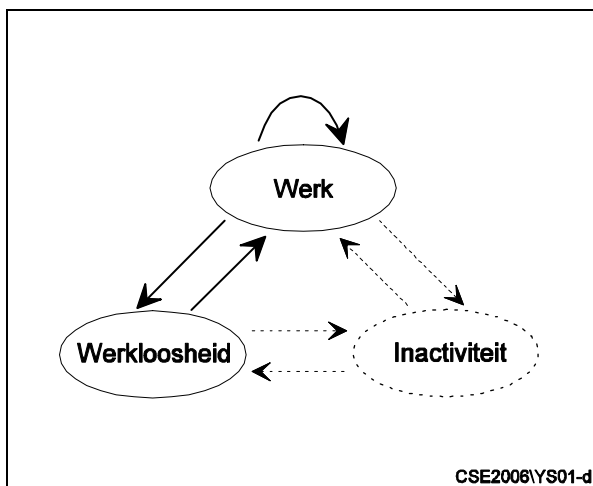
In elke economie doen zich aanhoudend herschikkingen van middelen voor, die tot uiting komen in vernietigingen en creaties van banen. Dit proces van creatieve destructie ligt ten grondslag aan de groei, zoals Joseph Schumpeter (1883-1950) reeds intuïtief aannam. Alle banen zijn immers onderhevig aan voortdurende innovaties, van groter of kleiner belang, met de bedoeling hun productievermogen te verhogen. Het samengaan van reallocaties van arbeidsplaatsen tussen verschillende branches of tussen ondernemingen binnen een zelfde bedrijfstak, van oprichtingen van nieuwe bedrijven en verdwijningen van oudere ondernemingen, laten toe een groot deel van de in onze economieën vastgestelde productiviteitsstijgingen te verklaren. Volgens een door Cahuc en Zylberberg (2004) geciteerde studie, enkel met betrekking tot de Noord-Amerikaanse verwerkende nijverheid, valt de helft van de in de jaren 1980 en 1990 vastgestelde productiviteitsgroei aan deze elementen toe te schrijven.

Het merendeel van de recente studies die deze reallocaties en hun effecten op de productiviteit en de groei onderzoeken, maken gebruik van individuele ondernemingsgegevens, idealiter gekoppeld aan precieze informatie over de werknemers. De Nationale Bank van België heeft net, in samenwerking met externe experts, een project opgestart om deze fenomenen voor België te onderzoeken. Dit verslag beperkt zich echter tot de veranderingen van de arbeidskrachten.

Sommige vernietigingen van banen kunnen leiden tot transitiees tussen arbeid en werkloosheid, maar het is ook mogelijk dat de werknemers rechtstreeks naar een nieuwe functie binnen dezelfde, of een andere, onderneming worden geleid of, al dan niet definitief, uit het beroepsleven stappen. Evenzo kan een nieuwe werkplek worden ingenomen door een persoon die reeds aan het werk was, een werkloze of iemand die op de arbeidsmarkt komt. Er is bijgevolg geen eenduidig verband tussen banencreaties en -vernietigingen, enerzijds, en het verloop van de personen, anderzijds. Uit alle empirische studies (cf. deze die worden vermeld in Garibaldi en Wasmer (2005), Pries en Rogerson (2005)) blijkt dat er tijdens dezelfde periode veel meer transitiees zijn tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit dan jobcreaties en -vernietigingen.

Het economische lot van de meeste arbeidskrachten wordt evenwel grotendeels bepaald door hun traject op de arbeidsmarkt, dat wil zeggen door de wijze waarop hun loopbaan verloopt, via de ontwikkeling van hun inkomen, hun opeenvolgende jobs en zelfs eventuele periodes van werkloosheid of inactiviteit. Om die reden is het interessant de socio-economische mobiliteit te bestuderen, die hier wordt gedefinieerd als de transitiees naar arbeid, vanuit werkloosheid of inactiviteit, of de transitiees tussen banen onderling.

Grafiek 1 De socio-economische mobiliteit: transitiees tussen arbeid, werkloosheid en inactiviteit



Hoewel het gebruikelijke paradigma van een markteconomie in een situatie van volkomen concurrentie, waar vraag en aanbod zonder wrijving samenkomen, interessant blijft om de arbeidsmarkt te bestuderen, blijkt het ontoereikend om tal van relevante vragen te beantwoorden wanneer men de socio-economische mobiliteit wil onderzoeken.

Het vergt immers tijd en geld om een baan te zoeken of na te gaan of de werkgever en de loontrekkende goed op elkaar afgestemd zijn. Dit frictie-aspect wordt versterkt doordat de betrokken partijen en transitie een grote heterogeniteit vertonen. De redenen om uit een baan te stappen kunnen, net als die voor het aanvaarden ervan, zeer uiteenlopend van aard zijn: ze omvatten de stopzetting van seizoenarbeid, de tijdelijke ontslagen, de beëindigingen van overeenkomsten voor bepaalde duur, de ontslagen, de ontslagnemingen, uitzendarbeid enz. Idealiter zouden al die verschijnselen in de analyse te onderscheiden moeten zijn.

In het kader van dit verslag wordt voor de trajecten van de individuen op de arbeidsmarkt een model met drie toestanden beschouwd: werk, werkloosheid en inactiviteit. De overgang van studie naar werkgelegenheid in het begin van de loopbaan (zie kader 1) en de uittreding uit de arbeidsmarkt naar het pensioen aan het einde ervan (zie verslag HRW 2004), zijn belangrijke transitie's, maar ze worden hier niet specifiek behandeld.

Kader 1 De transitie tussen studie en beroepsleven

De overgang van de school naar het beroepsleven is een belangrijke etappe in het traject van de individuen. De leeftijd waarop men overstapt van de studie naar het beroepsleven hangt onder meer af van de vraag naar onderwijs, de bijzondere kenmerken van het onderwijsbestel en de conjunctuur. In alle landen van de OESO is de basisopleiding de laatste tien jaar aanzienlijk langer geworden, waardoor jongeren later in het beroepsleven stappen. De onderwijsstelsels verschillen zowel op het vlak van de gemiddelde studieduur als in de wijze waarop studeren en werken worden gecombineerd. In België is de studieduur korter dan in Zweden, Duitsland, Frankrijk, Finland of Denemarken (namelijk een verwachte scholingsduur voor een jongere van 15 jaar van: 6,7 jaar in België, tegen 7,6 in Zweden, 7,7 in Duitsland, 8,0 in Frankrijk, 8,2 in Finland en 9,1 in Denemarken). In ons land wordt studeren overigens zelden gecombineerd met een baan, in tegenstelling tot de culturele gewoonten in Denemarken, Duitsland en Nederland.

Aandeel van de studenten van 15 tot 24 jaar met werkervaring in 2005

(procenten, gegevens voor het tweede kwartaal)

AT ¹	BE	DK	ES	FI ²	FR ¹	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE
23,2	8,4	35,3	22,5	48,0	1,3	2,4	14,0	8,7	0,2	27,2	3,8	18,3

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

Voor Duitsland en het Verenigd Koninkrijk zijn geen gegevens beschikbaar.

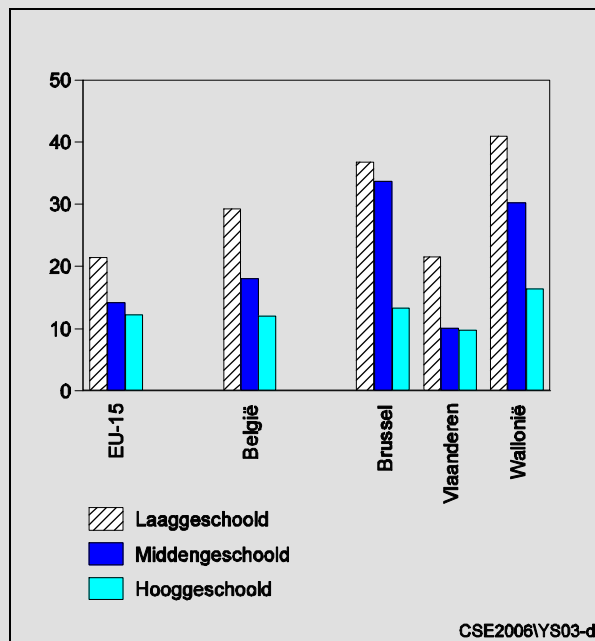
¹ Gegevens voor het eerste kwartaal.

² Ondanks dit hoge aandeel, behoort Finland, samen met Frankrijk, in de OESO-classificatie m.b.t. de transitie tussen studie en beroepsleven, tot de groep van landen met een "lange studieduur, zelden gecombineerd met werk".

Om de trends in de overgang van school naar beroepsleven af te leiden, kan men de werkloosheidsgraad van de jongeren van 15 tot 24 jaar onderzoeken. De toegang tot arbeid is afhankelijk van het scholingsniveau. Wie geen secundaire studies heeft voltooid, kampt met een handicap. Daarentegen vormt het bezit van een diploma van hoger onderwijs een troef voor de meeste werkzoekenden. Gemiddeld in de EU is de werkloosheidsgraad van de laaggeschoolden bijna 5 procentpunten hoger dan die van houders van een diploma van hoger onderwijs. In België is de situatie nog contrastrijker aangezien dat verschil er bijna 10 procentpunten bedraagt. Naar analogie met de algemene situatie in de drie gewesten, verloopt de overgang van studie naar arbeid moeilijker in Wallonië en Brussel dan in Vlaanderen, vooral voor de laag- en middengeschoolde jongeren.

Werkloosheidsgraad voor de 15- tot 24-jarigen volgens het scholingsniveau in 2005

(procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking)



Bron: EC.

Sinds 1984 onderzoekt de VDAB jaarlijks de schoolverlaters in Vlaanderen. De opzet daarvan is deze laatste, zoals ze kunnen worden afgeleid uit een vergelijking met een tussentijd van een jaar van de inschrijvingen van de leerlingen in de erkende onderwijsinstellingen, met het aantal jongeren die een jaar na het beëindigen van hun studie nog bij de VDAB ingeschreven zijn.

In 2005 maakten de jongeren die na hun studie nog werkloos zijn, 15,3 pct. uit van de 78.796 schoolverlaters van het voorgaande jaar. Ze bleven niet allen werkloos gedurende die hele periode. Sommigen hadden mogelijk een baan van korte duur gevonden, of hebben een of meerdere malen gewerkt als uitzendkracht. Een bepaald percentage is echter nooit uit de bestanden van de VDAB verdwenen, wat betekent dat ze tussen de voltooiing van hun studie en 30 juni 2005 geen enkele beroepservaring hebben verworven. Die groep vertegenwoordigt 6,7 pct. van het totale aantal schoolverlaters. In 2000 beliep hun aandeel 9 pct.; sindsdien is het nooit minder dan 5 pct. geweest.

Tijdens de periode van 2002 tot 2005 bleef het percentage schoolverlaters die nog altijd werkloos zijn na een jaar, vrij stabiel, rond de 15 pct.

Deze studie bevestigt zowel de waarnemingen in België als die bij onze Europese partners. Het risico om werkloos te blijven, neemt statistisch gezien af naarmate het scholingsniveau hoger is.

Het aandeel van de laaggeschoolden in het totale aantal schoolverlaters bedraagt 15,2 pct., terwijl ze meer dan 30 pct. vertegenwoordigen van de personen die na een jaar werkloos blijven. Van de mindergeschoolden heeft 12,2 pct. tijdens dat werkloosheidsjaar geen enkele beroepservaring verworven, tegen 7,4 pct. voor de middengeschoolden en 3,8 pct. voor de hooggeschoolden. Bij de laaggeschoolden worden degenen met een diploma van de eerste cyclus van het secundair onderwijs of een lager diploma en de gediplomeerden van het beroepssecundair onderwijs het zwaarst getroffen, met ruim één persoon op drie die na een jaar nog steeds werkloos is.

Schoolverlaters in 2004 die nog werkloos zijn in 2005, volgens het scholingsniveau, in Vlaanderen

(in procenten van de populatie schoolverlaters met een overeenstemmend scholingsniveau)



Bron: VDAB.

Het is belangrijk die trajectgedachte voor ogen te houden, zelfs wanneer de belangstelling naar een bepaald transitietype uitgaat. Om een extreem geval te noemen: in de Verenigde Staten veranderen veel meer personen van werk via een korte transitie naar de werkloosheid dan in Europa, waar daarentegen de verschuivingen van de ene baan naar de andere doorslaggevend zijn (Cahuc en Zylberberg, 1996). Zelfs tussen landen van de Europese Unie hebben deze eigenheden, die te verklaren zijn door verschillen inzake preferenties en arbeidsmarktinstellingen, tot gevolg dat de gemiddelde werkloosheidsduur en de kenmerken van de personen die overgaan van werkloosheid naar arbeid sterk kunnen uiteenlopen.

In België bestaat er geen specifieke longitudinale enquête over de beroepstransities, zoals de **Displaced Workers Survey**¹ in de Verenigde Staten die een staal van ontslagen werknemers volgt in de tijd, zowel wat hun situatie op de arbeidsmarkt als hun inkomen betreft, rekening houdend met de bedrijfstak waarin ze werkten en met hun loon vóór ontslag.

In België is een dergelijk vervolgonderzoek, voor de periode van 1992 tot 2002, tot op zekere hoogte mogelijk via de **Panel Study on Belgian Households (PSBH)**. Dit panel ging in 1991 van start in het kader van het impulsprogramma "Maatschappelijk onderzoek" van het federale minis-

¹ De Displaced Workers Survey is het resultaat van een samenwerking tussen het Bureau of Labor Statistics en het Bureau of the Census.

terie voor Wetenschapsbeleid. Het oorspronkelijke doel ervan was de uitwerking van een bestand van longitudinale gegevens ten behoeve van analyses op het vlak van sociale economie en gezins-sociologie. De initiatiefnemers streefden ernaar panelgegevens te verzamelen die representatief zijn voor het land en de drie gewesten, maar ook ze gratis ter beschikking te stellen van de wetenschap. Vanaf 1993 werd de PSBH geïntegreerd in het Europese gezinspanel (European Community Household Panel (ECHP)), ten koste van bepaalde wijzigingen, maar met behoud van een vragenlijst die gericht is op een ruimer onderzoeksveld dan dat van de ECHP.

Die lijst werd onder meer gebruikt om de verwevenheid van het beroepstraject en het gezinsleven te onderzoeken (Broze, Gavray en Ruyters, 2001); de auteurs toonden onder meer aan dat de determinanten van de beroepstrajecten verschillen naar geslacht; vrouwen lopen namelijk een hoger risico om verstrikt te raken in de "secundaire markt", die wordt gekenmerkt door een sterke arbeidsrotatie en minder gunstige loonvooruitzichten. Cardelli en Nibona (2004) hebben aan de hand van de PSBH ook de loopbaan van de werknemers uit de Waalse industriële bedrijfstakken tijdens de periode 1994 tot 2000 bestudeerd. Ze onderscheidden vijf types van beroepstrajecten, waarbij periodes zonder werk een breuk vormden.

Tabel 1 Verdeling van de types van beroepstrajecten binnen het staal van werknemers uit de Waalse industriële bedrijfstakken in de PSBH

Types van trajecten	Procenten
Type 1: Enig en aanhoudend traject	33
Type 2: Traject met ononderbroken mobiliteit	19
Type 3: Traject met onderbroken mobiliteit	12
Type 4: Traject met grote mobiliteit (meer dan twee veranderingen) zonder onderbreking	9
Type 5: Traject met grote mobiliteit (meer dan twee veranderingen) met onderbreking(en)	27
Totaal	100

Bron: Cardelli en Nibona (2004).

Blijkbaar is beroepsmobiliteit typisch voor de meeste loopbaantrajecten van de werknemers uit de Waalse industrie, aangezien 67 pct. van hen ten minste eenmaal van werkgever veranderde tijdens de beschouwde periode. De studie geeft tevens aan dat het aanvankelijke moment van toetreding tot de arbeidsmarkt in sterke mate de kwaliteit van de arbeidsintegratie lijkt te beïnvloeden.

Het **Europese gezinspanel**² (ECHP) werd in 1994 door Eurostat gelanceerd. Bij die gelegenheid werd een staal van 60.000 gezinnen in 12 landen samengesteld. Bijkomend werden nog eens 13.000 gezinnen ondervraagd naar aanleiding van de uitbreiding van de Unie met Oostenrijk, Finland en Zweden. Al de in het staal opgenomen volwassenen moeten een gedetailleerde vragenlijst beantwoorden over hun beroeps- en gezinssituatie alsook over een reeks andere thema's (huisvesting, gezondheid, enz.). Dezelfde respondenten worden elk jaar opnieuw ondervraagd, zodat ze een representatief panel vormen, waarvoor het traject als individu, evenals dat van hun gezin te volgen is. De jaarlijkse ondervragingen werden gehandhaafd tot in 2001. Voor Duitsland, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk werd het oorspronkelijke ECHP stopgezet bij de derde golf (1996) - voor die drie landen werden de nationale panelgegevens gebruikt om de ECHP-vragenlijst te beantwoorden. In tal van landen, waaronder België, werd de ECHP als basis gehanteerd om de indicatoren betreffende onder meer de armoede en de sociale uitsluiting te berekenen.

Het ECHP heeft echter altijd te kampen gehad met een zeker aantal problemen, waaronder de late bekendmaking van de resultaten (het ECHP van 2001 was bijvoorbeeld pas in december 2003

² In tegenstelling tot de Belgische gegevens, is de verspreiding van ECHP-gegevens door Eurostat aan restrictieve voorwaarden gebonden. Enkel rechtspersonen kunnen ze verkrijgen en voor individuele gegevens moet worden betaald.

beschikbaar), een aanvankelijk vrij zwakke respons (van zowat 50 pct. voor bepaalde landen, waaronder Luxemburg of Duitsland), een hoog uitvalspercentage (24 pct. gemiddeld over de eerste vier jaar, namelijk één persoon op vier werd uit het oog verloren of weigerde nog verder te worden ondervraagd), of het gebrek aan integratie van de resultaten van de enquête in de nationale systemen voor statistische verzameling.

Kruppe (2001) waagde zich aan een louter verkennende analyse van de beroepsmobiliteit aan de hand van die bron. Hij komt tot het besluit dat het ECHP een goed overzicht biedt van de professionele transitie, maar dat het beperkte aantal ondervraagde personen en de tijd die verloopt tussen de verzameling en het verkrijgen van de gegevens twee belangrijke hinderpalen vormen voor het gebruik van die enquête als instrument voor de monitoring van de stromen op de arbeidsmarkt.

Dankzij de inzake het ECHP verworven ervaring heeft Eurostat thans een reeks geharmoniseerde nationale vragenlijsten uitgewerkt met de gezamenlijke naam **European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC)** en met als doel zo spoedig mogelijk op Europees vlak vergelijkbare statistieken te verkrijgen over sociale integratie, de toereikendheid van de rustpensioenen en de duurzaamheid van de pensioenstelsels. Het aantal vragen in de basismodule van de SILC, dat voor alle landen gelijk is maar door hen kan worden aangevuld indien ze dat wensen, is veel geringer dan in het ECHP. De verzamelmethode verschilt eveneens, aangezien het staal elk jaar ten belope van 25 pct. wordt vernieuwd: niet alle mensen worden dus over een lange periode gevolgd zoals in het ECHP of de PSBH. De studie van de transitie aan de hand van deze bron zal onder meer afhangen van de mate waarin afzonderlijke gegevens ter beschikking worden gesteld, naast de geaggregeerde statistieken die voor de berekening van de indicatoren inzake sociale integratie of armoedeniveau worden gebruikt.

Door de informatisering van de administratieve dossiers bij de overheid is het in theorie mogelijk tegen lage kosten exhaustieve gegevens te verzamelen over de loopbanen. Zo werd in verscheidene landen, waaronder België, gebruik gemaakt van de instroom in de administratieve werkloosheid en de duur ervan, waardoor een diepgaande studie van de dynamiek van de werkloosheid in het traject van de individuen mogelijk is. Door zijn manier van opbouw biedt die administratieve bron niet de mogelijkheid bijzondere transitie te onderzoeken, zoals de personen die (opnieuw) op de arbeidsmarkt komen of de vrijwillige ontslagnemingen, noch licht te werpen op de bewegingen van de werknemers die van werk veranderen zonder in werkloosheid te vervallen. Aan de hand van de administratieve bestanden kon ook de mobiliteit op grond van het bijstandsstelsel worden geanalyseerd. Voor België toonde Cockx (1997) aldus aan dat een uitkeringsgerechtigde gemiddeld gedurende vrij korte tijd een leefloon ontvangt: 4,5 maanden voor mannen en 7 maanden voor vrouwen. Die tijdsperiodes worden mogelijk echter neerwaarts vertekend, aangezien met die gegevens elke geografische verhuizing van een begunstigde wordt gelijkgesteld met een uittreding uit het stelsel, wegens een bijzonder institutioneel kenmerk van de sociale bijstand in België, namelijk de cofinanciering ervan op gemeentelijk vlak. De multivariate analyse toont aan dat vrouwen met personen ten laste en alleenstaande mannen langer van het bijstandsstelsel afhankelijk blijven dan koppels. Ook 45-plussers hebben minder kansen om uit dat stelsel te raken dan de andere leeftijdsgroepen. Ten slotte is de duur van de uitkering gemiddeld langer in Wallonië dan in Vlaanderen.

Zowel de administratieve bronnen als de enquêtes zullen in de toekomst verder worden gebruikt. De enquêtes bieden het voordeel geharmoniseerde gegevens te verschaffen die vergelijkbaar zijn van land tot land en eventueel kwalitatieve variabelen bevatten. Een betere aanwending van de administratieve gegevens maakt analyses mogelijk over exhaustieve populaties, die steeds sneller ter beschikking staan, maar heeft het nadeel dat de aldus bijeengebrachte gegevensbanken niet noodzakelijk alle variabelen bevatten die relevant zijn om de mobiliteit te bestuderen. Deze gegevensbanken blijven immers een bijproduct van een systeem dat in de eerste plaats gericht is op een goed administratief beheer van de dossiers van de sociale zekerheid en niet op het verzamelen van informatie voor onderzoek.

De ontwikkeling van het **Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming** vormt een belangrijke stap in de opwaardering van de administratieve gegevensbanken. Toen dit verslag werd opgesteld, betroffen de meest recente door het Datawarehouse ter beschikking gestelde gegevens nog het jaar 2002.

De mobiliteit van de arbeidskrachten werd aan de hand van die bron bestudeerd door het Steunpunt WAV (2004), dat berekende welk percentage loontrekkenden tussen 2001 en 2002 van werkgever is veranderd. Uit de resultaten van deze studie blijkt dat de beroepsmobiliteit afneemt met de leeftijd en iets lager is voor de vrouwen, met uitzondering van de 18- tot 24-jarigen of in Brussel. Over het algemeen is de mobiliteit ook geringer in Wallonië of in Vlaanderen dan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Tabel 2 Arbeidsmobiliteit van de werknemers naar leeftijdsgroep en gewest tussen 2001 en 2002

(procenten van de werknemers die tussen 31 december 2001 en 31 december 2002 van werkgever veranderden)

		België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Mannen	18-64 jaar	5,8	6,1	5,2	6,7
	18-24 jaar	12,6	12,9	11,9	13,5
	25-34 jaar	8,6	8,9	7,9	9,0
	35-44 jaar	5,0	5,2	4,4	5,9
	45-64 jaar	2,6	2,7	2,3	3,2
Vrouwen	18-64 jaar	5,6	5,8	4,9	7,0
	18-24 jaar	13,9	13,8	13,9	15,5
	25-34 jaar	7,5	7,4	7,1	9,6
	35-44 jaar	4,3	4,4	3,7	5,6
	45-64 jaar	2,3	2,4	2,0	3,2

Bron: Steunpunt WAV.

De Lathouwer et al. (2006) hebben een synthetisch panelbestand opgesteld op basis van een representatieve steekproef getrokken uit het rijksregister en de administratieve gegevens van het Datawarehouse arbeidsmarkt. Dit panel laat onder andere toe de nieuwe instromers op de arbeidsmarkt op een representatieve wijze te volgen.

Om de beroepsmobiliteit beter te kwalificeren, is het tevens belangrijk de loonontwikkeling van een individu te volgen in samenhang met de transities van zijn situatie op de arbeidsmarkt. Bij de Nationale Bank van België en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven zijn projecten aan de gang omtrent de aanwending van de ter zake beschikbare administratieve gegevens.

In de tijdspanne waarin dit verslag diende te worden opgesteld, was het niet mogelijk een databank met recente gegevens op te stellen om specifiek de socio-economische mobiliteit te bestuderen op basis van het Datawarehouse. De hier verrichte studie van de socio-economische mobiliteit berust derhalve enkel op de resultaten van de **arbeidskrachtentelling (EAK)**. Die enquêtes hebben tot doel de arbeid, de werkloosheid en de inactiviteit te meten volgens internationaal erkende criteria³. Ze hebben als voordeel dat ze op Europees vlak geharmoniseerd zijn en dat de resultaten snel beschikbaar zijn. Zelfs al bestrijken ze een vrij lange periode, toch werden ze allereerst ontworpen voor transversale analyses en bieden ze niet de mogelijkheid dezelfde personen door de tijd heen te volgen, zoals bij een longitudinale enquête.

³ Volgens de definitie van het IAB, waarop de arbeidskrachtentelling zich baseert, volstaat het presteren van één enkel bezoldigd werkuur in de loop van de referentieperiode, met name een bepaalde week, om de betreffende persoon als werkende te beschouwen. Werkzoekenden dienen zowel actief werk te zoeken als beschikbaar te zijn om binnen ten hoogste twee weken aan de slag te kunnen gaan. De inactieven zijn de personen op arbeidsleeftijd die, volgens de IAB-definitie, niet werken, noch werkzoekend zijn.

Om de socio-economische mobiliteit te bestuderen, werd in de arbeidskrachtentelling een retrospectief element ingevoerd in de vorm van een vraag over de socio-economische toestand waarin de respondent een jaar vóór de enquête verkeerde. Bijgevolg kan met de arbeidskrachtentelling maximaal één transitie per jaar en per persoon worden geregistreerd, terwijl zich over die tijdspanne meerdere bewegingen kunnen hebben voorgedaan. Met name wanneer de persoon is teruggekeerd naar dezelfde situatie inzake activiteit als een jaar eerder, wordt er geen transitie opgetekend.

In tegenstelling tot de socio-economische toestand (werkend, werkloos, inactief) op het ogenblik van de enquête, die is afgeleid uit verschillende vragen om te voldoen aan de internationale criteria, berust de socio-economische toestand van een jaar vóór de enquête uitsluitend op de subjectieve perceptie van de persoon aangaande zijn situatie ten aanzien van de arbeidsmarkt. Mogelijkerwijs geeft dit ruimte aan verschillende interpretaties naargelang het individu, zoals dat voor alle enquêtegegevens het geval is. Naast de situatie van een jaar vóór de enquête beschikken we tevens over het geslacht, het scholingsniveau, de leeftijd en het land of het gewest (voor België) waar de persoon verblijft. We zullen de resultaten van de arbeidskrachtentellingen voor de jaren 2004 en 2005 bestuderen. Die gegevens zijn niet beschikbaar voor Frankrijk, Ierland, Luxemburg en Nederland⁴.

De onderstaande tabel werd opgesteld aan de hand van de retrospectieve informatie uit de arbeidskrachtentelling. De bevolking op arbeidsleeftijd in 2004 kan worden onderverdeeld in drie groepen: de werkzoekenden, de niet-actieven en de werkenden. Die drie groepen worden afzonderlijk beschouwd, door voor elk ervan de uitsplitsing naar arbeidsmarktsituatie een jaar later te bekijken. Voor diegenen die **werkzoekend** waren in 2004, kan worden vastgesteld dat het aandeel van hen die werk hebben in 2005, uitkomt op 47,8 pct. in het Verenigd Koninkrijk en op bijna 41 pct. in Spanje. Evenzo bedraagt in Denemarken en Portugal het aandeel van de werklozen die een jaar later een baan hebben respectievelijk ongeveer 39,5 en 38 pct. Aan het andere uiterste van de landenrangschikking liggen die percentages rond nauwelijks 20 pct., met 23,9 pct. voor Duitsland, 20,9 pct. in België en 19,6 pct. voor Zweden.

Voor de personen die zich **inactief** noemden in 2004 en die een baan hebben in 2005, stijgt de verhouding boven 25 pct. uit in Finland en Denemarken. Ze bereikt nog 12,7 pct. in Duitsland. Aan het andere uiterste van de rangschikking bevindt zich Portugal, met 6,5 pct. van de inactieven in 2004 die een jaar later een baan hebben, 4,6 pct. in Italië en amper 3,8 pct. in Griekenland. Het aandeel van de personen die werk vinden vanuit inactiviteit is laag in België, met 7,7 pct. In Zweden is dat percentage nauwelijks hoger, aangezien het 8,6 pct. bedraagt.

Er zij aan herinnerd dat de verdeling van de personen naar socio-economische status (arbeid, werkzoekende, inactief) op het moment van de enquête niet gebaseerd is op het soort uitkering die de persoon ontvangt, maar op de criteria van het Internationaal Arbeidsbureau. Zo zal in België iemand die een minimaal leefloon in het bijstandstelsel ontvangt, maar die beschikbaar blijft voor de arbeidsmarkt en actief een baan zoekt, worden geregistreerd als werkzoekende in de arbeidskrachtentelling. De uiteenlopende verschuivingen van werkloosheid of inactiviteit naar arbeid kunnen dus niet rechtstreeks worden toegeschreven aan de verschillen tussen de diverse sociale-uitkeringsstelsels.

⁴ Voor Oostenrijk zijn enkel gegevens voor het eerste kwartaal van 2004 beschikbaar.

Tabel 3 Opsplitsing van de in 2004 werkzoekende, inactieve en werkende bevolking volgens socio-economisch statuut in 2005

(procenten van de bevolking, opgesplitst volgens socio-economisch statuut in 2004)

	Werkzoekenden in 2004			Inactieven in 2004			Werkenden in 2004		
	aan het werk	werkloos	inactief	aan het werk	werkloos	inactief	aan het werk	werkloos	inactief
BE	20,9	35,8	43,2	7,7	4,1	88,2	94,8	2,4	2,8
DK	39,5	27,7	32,8	25,2	5,4	69,4	94,6	2,1	3,3
DE	23,9	58,9	17,2	12,7	4,4	82,8	93,5	3,7	2,8
GR	28,7	62,6	8,7	3,8	3,3	92,8	95,3	2,7	2,0
ES	40,8	40,3	18,9	9,0	4,6	86,5	93,1	3,6	3,3
IT	30,3	32,8	36,9	4,6	2,7	92,7	96,3	1,5	2,2
PT	38,1	50,7	11,3	6,5	2,2	91,3	95,5	2,6	1,9
FI	30,0	34,3	35,7	25,5	11,7	62,8	92,3	2,8	4,9
GB	47,8	34,5	17,7	16,3	4,2	79,5	95,1	1,8	3,0
SE	19,6	47,4	33,1	8,6	11,1	80,3	95,1	2,5	2,4
Gemiddelden	32,0	42,5	25,6	12,0	5,4	82,6	94,6	2,6	2,9

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

Dat beeld van de stromen op de arbeidsmarkt moet worden aangevuld met de **uitstroom uit arbeid**, naar werkloosheid of inactiviteit. Het aandeel van de personen die in 2005 geen baan meer hadden tegen een jaar voordien nog wel, bedraagt 6,5 pct. in Duitsland, 6,9 pct. in Spanje, 7,1 pct. in Polen en 7,7 pct. in Finland. Aan het andere uiterste bevindt zich Italië, met 3,7 pct. In de meeste landen ligt die verhouding rond de 5 pct., met 4,9 pct. voor het Verenigd Koninkrijk en Zweden, 5,2 pct. voor België en 5,4 pct. voor Denemarken. Wanneer de uitstroom uit arbeid wordt opgesplitst tussen de twee mogelijke bestemmingen (werkloosheid of inactiviteit), zijn vooral de transities naar werkloosheid belangrijk voor Duitsland of Spanje, terwijl de bewegingen van arbeid naar inactiviteit overheersen in Denemarken en Finland.

Op basis van de gegevens van de arbeidskrachtentelling van het tweede kwartaal van 2005 maken de inactieven in België 33,6 pct. van de bevolking op arbeidleeftijd uit. Dit is, samen met Griekenland (33,2 pct.), Luxemburg (35,3 pct.) en Italië (37,5 pct.), een van de hoogste aandelen binnen de EU15; het EU15-gemiddelde beliep 29 pct. In België zijn er meer dan 2,3 miljoen inactieven op een bevolking op arbeidleeftijd van ongeveer 6,9 miljoen personen. Onder hen verklaart 36 pct. te studeren, 20 pct. op (brug)pensioen te zijn, 20 pct. huishoudelijke taken te verrichten, 10 pct. beschouwt zichzelf als werkloze (te onderscheiden van het concept van werkzoekende zoals bepaald door het IAB) en 10 pct. is invalide. Binnen de EU15 is het aandeel inactieven het kleinst in Zweden (20,4 pct.), Denemarken (20,6 pct.), Nederland (23,1 pct.) en Finland (23,4 pct.).

Afgezien van de beperkingen van de arbeidskrachtentelling voor de studie van de dynamiek op de arbeidsmarkt - met name dat de arbeidsmarktsituatie op twee momenten wordt vastgesteld, dat er geen informatie voorhanden is omtrent eventuele bewegingen tussen die beide momenten en dat de socio-economische situatie van het jaar voordien gebaseerd is op de persoonlijke appreciatie van de respondenten -, kunnen die verhoudingen worden beschouwd als een maatstaf van de transities tussen de verschillende socio-economische statussen. De uittreding uit werkloosheid naar arbeid is onder meer afhankelijk van de conjunctuur, de organisatie van de arbeidsmarkt in de beschouwde landen en de kenmerken van de betrokkenen zoals geslacht, leeftijd of scholingsniveau.

Bij gebrek aan individuele gegevens moeten de geaggregeerde gegevens worden gebruikt door een controle te verrichten voor alle beschikbare variabelen.

Elke transitie (werkloosheid naar werk ($Wl \rightarrow W$), inactiviteit naar werk ($I \rightarrow W$), werk naar werkloosheid ($W \rightarrow Wl$) en werk naar inactiviteit ($W \rightarrow I$)) werd aan een afzonderlijke statistische analyse onderworpen. Vooreerst worden de resultaten voor België en zijn gewesten voorgelegd, waarna de resultaten voor alle landen van de EU-15 waarvoor de gegevens beschikbaar zijn, worden toegelicht.

1.2. MULTIVARIATE ANALYSE VAN DE TRANSITIES IN BELGIË

1.2.1. De transities naar werk

De ramingen worden gemaakt aan de hand van de gegroepeerde gegevens betreffende de personen die zich in een bepaalde socio-economische situatie $t-1$ bevonden, op basis van de verdeling volgens hun socio-economisch statuut in het jaar t . Het aantal werkzoekenden in 2004 die thans aan het werk zijn, wordt in de analyse bijvoorbeeld beschouwd als een instrument voor het meten van de transitie van werkloosheid naar werk tussen 2004 en 2005 voor die bepaalde groep personen. Worden die transities beschouwd op een meer gedesaggregeerd niveau, dan komt men snel tot groepen die betrekking hebben op een klein aantal personen. Neemt men derhalve in aanmerking de groep in 2005 in Brussel verblijvende werkende personen met een hoog opleidingsniveau, die een jaar voor de enquête werkloos waren, dan is het aantal personen te gering volgens de representativiteitscriteria van de arbeidskrachtentelling en worden die in de analyse niet gebruikt.

Om een onderscheid te maken tussen de impact van de diverse variabelen op die transities, relateert men elke waargenomen transitie aan een aantal dichotomische variabelen, zoals het feit een vrouw te zijn, in Brussel te verblijven, een bepaald opleidingsniveau te hebben, enz. Daartoe wordt een logitmodel gebruikt, dat wordt geraamd met behulp van de "Chi-kwadraat"-methode, waarmee het precies mogelijk wordt gegroepeerde gegevens aan te wenden (Amemiya, 1981).

Met een dergelijke multivariate analyse wordt het effect van een variabele gemeten door een controle te verrichten voor alle andere beschikbare variabelen. Zo is het significant effect van het feit een vrouw te zijn onafhankelijk van het verschillend gemiddeld opleidingsniveau van de vrouwen ten opzichte van de mannen, of van de potentieel verschillende verdeling mannen-vrouwen in de drie gewesten van het land, want het model houdt eveneens rekening met die specifieke effecten.

Aangezien in ons model enkel dichotomische variabelen ter verklaring voorkomen, worden de resultaten voor een individu of voor een referentiegroep voorgesteld. In onze ramingen is de referentiepersoon een laaggeschoolde man van 25 tot 54 jaar die in Wallonië woont en van wie de transitie in 2005 wordt beschouwd ten opzichte van zijn socio-economische situatie een jaar voor de enquête. Zo bedraagt de kans dat de referentiepersoon overgaat van werkloosheid in 2004 naar werk in 2005 18,8 pct. Voor een vrouw met precies dezelfde kenmerken als de referentiepersoon behalve het geslacht (te weten: leeftijd 25 tot 54 jaar, laaggeschoold, verblijvend in Wallonië, van wie de transitie in 2005 wordt beschouwd), bedraagt die kans op transitie 12,1 pct., dat is een verschil van -6,7 in procentpunten.

Tabel 4 Econometrische resultaten voor de transitie naar werk tussen 2004 en 2005

(procenten)

	Kans ¹ (werkend / werkloos een jaar voordien)	Significantie ²	Kans ¹ (werkend / inactief een jaar voordien)	Significantie ²
Referentie ³	18,8	***	6,9	***
Vrouw	12,1	***	4,6	***
15-24 jaar	47,5	***	7,4	
Middengeskoold	25,4	***	14,1	***
Hooggeschoold	41,8	***	37,8	***
Vlaanderen	30,0	***	7,1	
Transitie tussen 2003 en 2004	16,8		5,8	*

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ De in de tabel vermelde kansen zijn niet additief. De gebruikte presentatie is *ceteris paribus*, waarbij één enkel kenmerk veranderd wordt ten opzichte van het referentie-individue. Zo gaat het bij de voor de vrouwen vermelde kans om vrouwen waarvoor enkel het geslacht verschilt van het referentie-individue, terwijl de overige kenmerken (zoals scholingsniveau, gewest, transitiejaar, enz.) gelijk zijn aan die van het referentie-individue.

² ***: significant bij 1 pct., **: significant bij 5 pct., *: significant bij 10 pct.

³ Man, 25 tot 54 jaar, laaggeschoold, verblijvend in Wallonië, waarvan de transitie wordt vastgesteld tussen 2004 en 2005.

Het moet worden opgemerkt dat de transitie tijdens de periode van 2004 tot 2005 niet significant lijken te verschillen van de transitie tussen 2003 en 2004, want de variabele t_{2004} , die dat verschil tot uiting brengt, is niet significant⁵. Het gemeten effect, dat wijst op een minder gunstige conjunctuur in 2004⁶, is hoe dan ook gering. De leeftijdscategorie sorteert het grootste effect; de kans van de leeftijdscategorie van 15 tot 24 om over te gaan naar werk is zowat 30 procentpunten groter dan die van de referentiegroep. Ook het opleidingsniveau sorteert een opmerkelijk effect: de kans van de middengeskoolden, die voor de rest dezelfde kenmerken vertonen als de referentiegroep, om over te gaan naar werk bedraagt 25 pct., terwijl die voor de hooggeschoolde personen zowat 42 pct. belooft. Ook wanneer een controle verricht wordt voor het opleidingsniveau, de leeftijd en het geslacht, blijft het gewest waarin de woonplaats zich bevindt een significant effect sorteren: de kans om over te gaan van werkloosheid naar werk ligt in Vlaanderen gemiddeld 11 punten hoger. Het moet worden aangestipt dat de variabelen die wijzen op een woonplaats in Brussel of de leeftijdscategorie van 55 tot 64, niet in het model zijn opgenomen. Er waren geen representatieve gegroepeerde gegevens waarmee het mogelijk ware geweest het aparte effect van het behoren tot de leeftijdscategorie 55-64 of van het verblijven in Brussel op de transitie van werkloosheid naar werk te meten.

De transitiepercentages kunnen worden berekend voor elke combinatie van eigenschappen, maar kunnen niet direct worden afgeleid uit de in de tabel opgenomen kansen op transitie. Die berekening gebeurt aan de hand van de geraamde coëfficiënten van de parameters, die in bijlage bij dit deel zijn opgenomen.

De kans om over te gaan van inactiviteit naar werk is veel geringer dan de kans om van werkloosheid over te gaan naar werk. Voor onze referentiegroep zou ze zowat 7 pct. bedragen. Vooral het opleidingsniveau heeft een impact op die kans: de kans van middengeskoolden om over te gaan van inactiviteit naar werk is tweemaal zo groot, nl. 14 pct., en bedraagt 38 pct. voor hooggeschoolden.

Zelfs wanneer een controle verricht wordt voor het opleidingsniveau, zakt de kans om over te gaan van inactiviteit naar werk met een derde voor vrouwen tot 4,6 pct. Het verschil in conjunc-

⁵ Om na te gaan of een eigenschap een statistisch significant effect sorteert op de onderzochte transitie, wordt getest of de coëfficiënt van de variabele die overeenkomt met die eigenschap verschilt van nul. De hier geteste hypothese H_0 is "de coëfficiënt is gelijk aan nul". H_0 wordt verworpen indien de geloofwaardigheid ervan onder een bepaalde foutdrempel α daalt (naar oplopende strengheid, $\alpha = 10$ pct., 5 pct. of 1 pct.).

⁶ Het jaar 2004 kende een gunstiger economische conjunctuur dan 2003 en 2005. Rekening houdend met de gebruikelijke vertraging tussen de ontwikkelingen van de activiteit en van de werkgelegenheid, doet een eventuele invloed van de sterkere groei in 2004 zich gevoelen in 2005 (zie ook het eerste deel van dit verslag).

tuur tussen 2004 en 2005 sorteert bij 5 pct. geen significant effect: het model toont evenwel aan dat het aantal personen dat in 2004 overging van inactiviteit naar werk verhoudingsgewijs minder groot was dan in 2005. Het behoren tot de leeftijdscategorie 15-24 of het verblijven in Vlaanderen veeleer dan in Wallonië sorteert evenmin een significant effect. Er waren geen representatieve gegevens waarmee een raming kon worden gemaakt voor de personen van 55 en ouder of voor hen die in Brussel verblijven.

We onthouden dus dat, op basis van de gegevens uit de arbeidskrachtentelling, de transitie van werkloosheid naar werk beïnvloed wordt door andere variabelen dan die welke de transitie van inactiviteit naar werk bepalen. In beide gevallen heeft het opleidingsniveau een voorname en positieve impact op de transitie naar werk en scoren vrouwen nog steeds minder gunstig dan mannen. In de twee beschouwde periodes speelde de conjunctuur dezelfde rol voor die twee transitietypes, hoewel de effecten niet significant waren. Het behoren tot de leeftijdscategorie 15-24 jaar of het verblijven in Vlaanderen, welke elementen zijn die de kansen om over te gaan van werkloosheid naar werk fors doen stijgen, lijken daarentegen geen significante effecten te sorteren op de kans om over te gaan van inactiviteit naar werk.

1.2.2. De uitstroom uit werk

Aan de hand van de gegevens, kunnen eveneens de eigenschappen worden bestudeerd van de personen die volgens de laatste arbeidskrachtentelling werkloos of inactief waren en die verklaarden een jaar voordien aan het werk te zijn geweest.

Voor de personen van de referentiegroep die in 2004 aan de slag waren, wordt de kans om over te gaan naar werkloosheid geraamd op 4,4 pct. Die kans op uitstroom is 35 pct. minder groot voor de middengeschoolden, nl. 2,8 pct., en 50 pct. minder groot voor de hooggeschoolden, nl. 2,1 pct. Met een probabiliteit van 2,7 pct. is de transitie van werk naar werkloosheid verhoudingsgewijs minder groot in Vlaanderen dan in Wallonië. Het percentage van de uitstroom uit werk is bij vrouwen ongeveer 20 pct. hoger dan bij mannen met dezelfde eigenschappen. Er is geen significant verschil tussen de in 2004 opgetekende transities en die in 2005. Aangezien er geen representatieve gegevens zijn, kan het effect voor Brussel of voor de leeftijdscategorieën niet worden onderscheiden.

Tabel 5 Econometrische resultaten voor de uitstroom uit werk tussen 2004 en 2005

(procenten)

	Kans ¹ (werkloos/werkend een jaar voordien)	Significantie ²	Kans ¹ (inactief/werkend een jaar voordien)	Significantie ²
Referentie ³	4,4	***	2,9	***
Vrouw	5,4	***	5,4	***
55-64 jaar	n.	n.	17,9	***
Middengeschoold	2,8	***	1,7	***
Hooggeschoold	2,1	***	1,3	***
Vlaanderen	2,7	***	1,9	***
Transitie tussen 2003 en 2004	4,4		2,9	**

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ De in de tabel vermelde kansen zijn niet additief. De gebruikte presentatie is *ceteris paribus*, waarbij één enkel kenmerk veranderd wordt ten opzichte van het referentie-individu. Zo gaat het bij de voor de vrouwen vermelde kans om vrouwen waarvoor enkel het geslacht verschilt van het referentie-individu, terwijl de overige kenmerken (zoals scholingsniveau, gewest, transitiejaar, enz.) gelijk zijn aan die van het referentie-individu.

² ***: significant bij 1 pct., **: significant bij 5 pct., *: significant bij 10 pct.

³ Man, leeftijd 25 tot 54 jaar, laaggeschoold, verblijvend in Wallonië, waarvan de transitie wordt vastgesteld tussen 2004 en 2005.

Voor de bewegingen van werk naar inactiviteit, zijn alle in het model opgenomen variabelen significant, met uitzondering van die waarmee de transitie in 2004 en 2005 kan worden onderscheiden. De leeftijd blijkt de grootste impact te hebben; de kans om over te gaan van werk naar inactiviteit stijgt van 2,9 pct. voor onze referentiegroep tot 18 pct. voor de personen van 55 jaar en ouder. Dat resultaat weerspiegelt het belang in België van de stelsels van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt voor die leeftijdscategorie: een groot gedeelte van de uitstroom gebeurt ruim voor de wettelijke pensioenleeftijd⁷. De kans om over te gaan naar inactiviteit is ook veel groter voor vrouwen, nl. 5,4 pct., tegen 2,9 pct. voor mannen met dezelfde eigenschappen. Het opleidingsniveau en het gewest spelen eveneens een belangrijke rol: de kans van middelgesechoolden om inactief te worden is 40 pct. kleiner, nl. 1,7 pct., terwijl die kans voor hogeschoolden daalt tot 1,3 pct. In Vlaanderen is de kans om van werk over te gaan naar inactiviteit gemiddeld 30 pct. minder groot dan in Wallonië, zelfs wanneer controle wordt verricht voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Bij de raming van die modellen, worden we beperkt door de beschikbaarheid van de gegevens en hun aard. In het gedeelte over de professionele mobiliteit zal worden uiteengezet dat de jobstabiliteit, die omgekeerd evenredig is aan de uitstroom die hier aan de orde is, eveneens afhankelijk is van de bedrijfstak en de anciënniteit in de job. Algemeen zijn al die transities zowel afhankelijk van de eigenschappen van de werknemer, van de arbeidsplek als van de economische context.

1.3. MULTIVARIATE ANALYSE VAN DE TRANSITIES IN DE EU15

Hetzelfde type analyse kan worden gemaakt door alle landen van de EU15 waarvoor gegevens beschikbaar zijn te bundelen, alsook de, volgens de door Eurostat bepaalde criteria voldoende representatieve groepen. Er wordt rekening gehouden met eventuele conjunctuurverschillen tussen de landen, door voor elk land de bbp-groei tegen vaste prijzen op jaarbasis toe te voegen voor de twee jaren waarop de gegevens betrekking hebben. Er wordt aangenomen dat alle andere verschillen tussen de landen (arbeidsmarktinstellingen, wijze van overleg tussen de sociale partners, mate van loonflexibiliteit, enz.) naar behoren tot uiting komen aan de hand van een dichotomische variabele. Het effect van de andere variabelen wordt geacht in de 11 landen gelijk te zijn.

⁷ In het algemene stelsel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar. Voor vrouwen wordt de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk opgetrokken tot 65 jaar. In 2005 bedroeg hij 63 jaar. Sinds 1 januari 2006 is hij 64 jaar.

Tabel 6 Resultaten van de raming voor de transitie van werkloosheid naar werk (Wl→W) tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaardafwijking	Significantie ¹	Kans ² (werkend/werkloos een jaar voordien) (in pct.)	Verskil ten opzichte van de referentiepersoon ³
Referentie ³	0,508	0,068	***	21,3	
Vrouw	0,216	0,014	***	14,7	-6,6
15-24 jaar	-0,137	0,018	***	26,0	4,7
55-64 jaar	0,442	0,033	***	9,0	-12,3
Middengeschoold	-0,180	0,015	***	27,5	6,2
Hooggeschoold	-0,370	0,023	***	34,3	13,0
DK	-0,721	0,097	***	47,1	25,8
DE	-0,106	0,041	***	24,9	3,6
GR	0,021	0,090		20,6	-0,7
ES	-0,582	0,057	***	42,1	20,8
IT	-0,270	0,045	***	30,7	9,4
AT	-0,420	0,171	**	36,2	14,9
PT	-0,644	0,065	***	44,4	23,1
FI	-0,231	0,105	**	29,3	8,0
SE	0,091	0,094		18,4	-2,9
GB	-0,643	0,064	***	44,3	23,1
Transitie tussen 2003 en 2004	-0,037	0,033			
Bbp-groeivoet	-0,036	0,025			

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ ***: significant bij 1 pct., **: significant bij 5 pct., *: significant bij 10 pct.

² De in de tabel vermelde kansen zijn niet additief. De gebruikte presentatie is *ceteris paribus*, waarbij één enkel kenmerk veranderd wordt ten opzichte van het referentie-individu. Zo gaat het bij de voor de vrouwen vermelde kans om vrouwen waarvoor enkel het geslacht verschilt van het referentie-individu, terwijl de overige kenmerken (zoals scholingsniveau, gewest, transitiejaar, enz.) gelijk zijn aan die van het referentie-individu.

³ Man, leeftijd 25 tot 54, laaggeschoold, verblijvend in België, waarvan de transitie wordt vastgesteld tussen 2004 en 2005.

Wat betreft de kans dat men aan het werk is, terwijl men verklaarde een jaar voor de enquête werkloos te zijn geweest, bieden de over alle landen verrichte ramingen een relatief gelijkaardig beeld als die enkel voor de Belgische gegevens. De richting van de effecten van de verklarende variabelen is identiek; de invloed van de leeftijdscategorie of van het opleidingsniveau lijkt daarentegen geringer, zij het nog steeds belangrijk. De kans van vrouwen om over te gaan naar werk is 30 pct. kleiner dan voor mannen, terwijl de kans van jongeren van 15 tot 24 om van werkloosheid over te gaan naar werk 26 pct. bedraagt, tegen 21 pct. voor de referentiegroep. Het bundelen van de gegevens maakt het eveneens mogelijk om het effect van het behoren tot de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder te ramen. De kans van die leeftijdscategorie om over te gaan naar werk is in alle onderzochte landen meer dan 50 pct. kleiner dan voor de groep van 25 tot 54 jaar, wat aantoonde, als dat nog nodig was, dat de moeilijkheden tot wederinschakeling van oudere werklozen geen specifiek Belgisch verschijnsel zijn. Wat betreft het opleidingsniveau, zou de kans van de hooggeschoolden om over te gaan naar werk 34 pct. bedragen, tegen 21 pct. voor de laaggeschoolden, terwijl die kans volgens de Belgische gegevens meer dan het dubbele is.

Tabel 7 Resultaten van de raming voor de transitie van inactiviteit naar werk (I→W) tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaardafwijking	Significantie ¹	Kans ² (werkend / inactief een jaar voordien) (in pct.)	Verskil ten opzichte van de referentiepersoon ³
Referentie ³	1,081	0,065	***	5,7	
Vrouw	0,143	0,014	***	3,6	-2,0
15-24 jaar	-0,081	0,015	***	7,1	1,4
55-64 jaar	0,490	0,021	***	0,9	-4,7
Middengeschoold	-0,256	0,014	***	10,8	5,2
Hooggeschoold	-0,680	0,024	***	23,4	17,7
DK	-0,903	0,058	***	31,2	25,6
DE	-0,306	0,038	***	12,1	6,4
GR	0,268	0,086	***	2,3	-3,3
ES	-0,070	0,054		6,9	1,2
IT	-0,021	0,042		6,0	0,4
AT	-0,600	0,093	***	20,7	15,0
PT	-0,072	0,063		6,9	1,3
FI	-0,669	0,089	***	23,0	17,3
SE	-0,191	0,061	***	9,3	3,7
GB	-0,388	0,046	***	14,3	8,6
Transitie tussen 2003 en 2004	-0,042	0,031			
Bbp-groeivoet	-0,013	0,024			

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ ***: significant bij 1 pct., **: significant bij 5 pct., *: significant bij 10 pct.

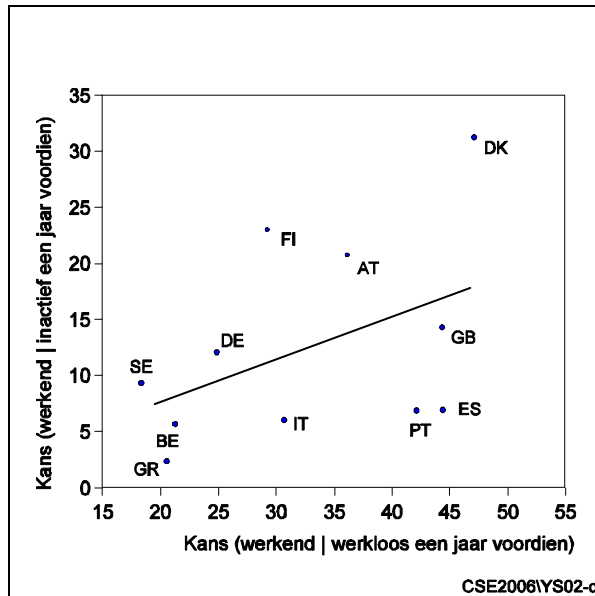
² De in de tabel vermelde kansen zijn niet additief. De gebruikte presentatie is *ceteris paribus*, waarbij één enkel kenmerk veranderd wordt ten opzichte van het referentie-individu. Zo gaat het bij de voor de vrouwen vermelde kans om vrouwen waarvoor enkel het geslacht verschilt van het referentie-individu, terwijl de overige kenmerken (zoals scholingsniveau, gewest, transitiejaar, enz.) gelijk zijn aan die van het referentie-individu.

³ Man, leeftijd 25 tot 54 jaar, laaggeschoold, verblijvend in België, waarvan de transitie wordt vastgesteld tussen 2004 en 2005.

Dezelfde kanttekeningen blijven gelden voor de transitie van inactiviteit naar werk: afgezien van de dichotomistische variabele die de verschillen tussen de transities in 2004 en 2005 waarvan de coëfficiënt niet significant is, meet, is het teken van de effecten van de verklarende variabelen gelijk aan dat enkel gemeten voor de Belgische gegevens. De omvang van die effecten is relatief gelijkaardig. Het moet worden opgemerkt dat voor alle geanalyseerde landen het behoren tot de leeftijdscategorie van 15-24 jaar de kans om over te gaan van inactiviteit naar werk fors doet stijgen, terwijl de kans van de personen van 55-64 jaar vijfmaal minder groot is dan voor de groep van de personen van 25-54 jaar: de moeilijkheid voor ouderen om opnieuw toe te treden tot de arbeidsmarkt is een algemeen probleem voor alle landen van de EU15. Het is des te groter wanneer het voorheen inactieve personen betreft; denken we hierbij aan de zogenoemde "herintredende" vrouwen die, na een vaak lange periode van inactiviteit, opnieuw proberen een professionele activiteit uit te oefenen. Het opleidingsniveau speelt positief in op de transitie van inactiviteit naar werk: zulks is viermaal belangrijker voor hooggeschoolden dan laaggeschoolden.

Het belang om regressie te verrichten voor het geheel van de landen is niet enkel de robuustheid van de effecten van de verklarende variabelen op de soorten transitie te meten, maar ook een rangschikking van de landen mogelijk te maken volgens de kansen op transitie naar werk, door een controle te verrichten voor de structuurverschillen inzake populatie die tussen die landen kunnen bestaan, wat betreft de verdeling mannen-vrouwen, het aantal jongeren en ouderen of het belang van de groep laaggeschoolden.

Grafiek 2 Transitie van inactiviteit of werkloosheid naar werk tussen 2004 en 2005



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

In de bovenstaande grafiek worden de eerder geraamde kansen gebruikt. Zowel voor de kans op transitie van werkloosheid naar werk als voor die van inactiviteit naar werk worden grote verschillen tussen de diverse landen opgetekend. Uit de analyse blijkt een positief verband tussen de transities naar werk, ongeacht de socio-economische situatie van een jaar eerder, voor de personen die niet aan het werk waren. Dat verband is statistisch significant wanneer men een drempel van 10 pct. aanneemt.

Zowel voor de transitie vanuit werkloosheid als vanuit inactiviteit, leggen België, Griekenland en Zweden middelmatige resultaten voor. Het Verenigd Koninkrijk en Denemarken vertonen daarentegen meer kansen inzake de overgang naar werk dan de andere Europese landen. De grafiek illustreert in het bijzonder de hogere kansen tot wederinschakeling van de inactieven in Finland, Oostenrijk en Denemarken.

Samenvatting

Uit de studie van de transities van werkloosheid naar werk of van inactiviteit naar werk aan de hand van de gegevens van de arbeidskrachtentellingen blijken vaak grote verschillen tussen de landen van de EU15.

Op basis van de gegevens van 2004 en 2005, behoort België, met Griekenland en Zweden, tot de groep van de landen waar die transities het minst voorkomen, terwijl in Denemarken en het Verenigd Koninkrijk de transitie zowel van werklozen als van inactieven naar werk statistisch gezien vaker plaatsvindt.

In alle landen blijven leeftijd en opleidingsniveau belangrijke determinanten van de transitie naar werk. De situatie van vrouwen is altijd ongunstiger dan die van mannen.

Voor België is het verblijven in Vlaanderen een element dat de kans om van werkloosheid over te gaan naar werk zeer fors doet stijgen, maar lijken evenwel geen effect te sorteren op de transitie van inactiviteit naar werk.

Bijlage:**Gedetailleerde econometrische resultaten voor de verschillende transities in België****Resultaten van de raming voor de transitie van werkloosheid naar werk (WI → W) tussen 2004 en 2005**

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaard-afwijking	t-ratio	Pr > t	Kans ¹ (werkend werkloos een jaar voordien)
Referentie ²	0,51472	0,05575	9,23	<,0001	18,8
Vrouw	0,23384	0,05002	4,68	<,0001	12,1
15-24 jaar	-0,81119	0,17850	-4,54	<,0001	47,5
Middengediplomeerd	-0,20096	0,04460	-4,51	<,0001	25,4
Hooggeschoold	-0,65175	0,10234	-6,37	<,0001	41,8
Vlaanderen	-0,32953	0,04434	-7,43	<,0001	30,0
Transitie tussen 2003 en 2004	0,06367	0,04314	1,48	0,1467	16,8

Resultaten van de raming voor de transitie van inactiviteit naar werk (I → W) tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaard-afwijking	t-ratio	Pr > t	Kans ¹ (werkend inactief een jaar voordien)
Referentie ²	0,98204	0,06045	16,25	<,0001	6,9
Vrouw	0,14136	0,04341	3,26	0,0017	4,6
15-24 jaar	-0,02359	0,04556	-0,52	0,6062	7,4
Middengediplomeerd	-0,30963	0,04037	-7,67	<,0001	14,1
Hooggeschoold	-1,00866	0,06154	-16,39	<,0001	37,8
Vlaanderen	-0,00737	0,04516	-0,16	0,8709	7,1
Transitie tussen 2003 en 2004	0,06424	0,03781	1,70	0,0934	5,8

Resultaten van de raming voor de transitie van werk naar werkloos (W → WI) tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaard-afwijking	t-ratio	Pr > t	Kans ¹ (werkloos werkend een jaar voordien)
Referentie ²	1,14178	0,02423	47,12	<,0001	4,4
Vrouw	-0,06834	0,01849	-3,70	0,0006	5,4
Middengediplomeerd	0,12845	0,02016	6,37	<,0001	2,8
Hooggeschoold	0,21109	0,02688	7,85	<,0001	2,1
Vlaanderen	0,14561	0,02022	7,20	<,0001	2,7
Transitie tussen 2003 en 2004	-0,00491	0,01809	-0,27	0,7872	4,4

Resultaten van de raming voor de transitie van werk naar inactiviteit (W → I) tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaard-afwijking	t-ratio	Pr > t	Kans ¹ (inactief werkend een jaar voordien)
Referentie ²	1,26894	0,03208	39,55	<,0001	2,9
Vrouw	-0,19509	0,02207	-8,84	<,0001	5,4
55-64 jaar	-0,72582	0,03045	-23,84	<,0001	17,9
Middengediplomeerd	0,13364	0,02061	6,48	<,0001	1,7
Hooggeschoold	0,19551	0,02813	6,95	<,0001	1,3
Vlaanderen	0,10437	0,02708	3,85	0,0004	1,9
Transitie tussen 2003 en 2004	-0,00009	0,01889	0,00	0,9962	2,9

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ De in de tabel vermelde kansen zijn niet additief. De gebruikte presentatie is *ceteris paribus*, waarbij één enkel kenmerk veranderd wordt ten opzichte van het referentie-individue. Zo gaat het bij de voor de vrouwen vermelde kans om vrouwen waarvoor enkel het geslacht verschilt van het referentie-individue, terwijl de overige kenmerken (zoals scholingsniveau, gewest, transitiejaar, enz.) gelijk zijn aan die van het referentie-individue.

² Man, leeftijd 25 tot 54 jaar, laaggeschoold, verblijvend in Wallonië, waarvan de transitie wordt vastgesteld tussen 2004 en 2005.

2. DE FUNCTIONELE EN BEROEPSMOBILITEIT

Binnen elke economie vinden voortdurend herschikkingen van de hulpmiddelen plaats. Zelfs in een periode van groei bouwen sommige ondernemingen hun personeelsbezetting af, terwijl andere failliet gaan en nog andere worden opgericht. De globalisering en de snelle ontwikkeling van de technologieën, vooral op het gebied van informatie en communicatie, dragen bij tot deze dynamiek, en versterken in de meeste Europese economieën nog de overheersende positie van de dienstenactiviteiten ten nadele van de industriële activiteiten.

Deze wijzigingen op de arbeidsmarkt vergen een groot aanpassingsvermogen vanwege zowel de ondernemingen als de arbeidskrachten. Dit kan ook binnen een onderneming diverse vormen aannemen en bijvoorbeeld een weerslag hebben op de arbeidsorganisatie, de werktijden en de uit te voeren taken.

Voor een werknemer kan dit een verandering van werkplek, functie of vestigingsplaats binnen dezelfde onderneming inhouden, waarbij hij er, in het kader van zijn carrièreplan of de reorganisatie of herstructurering van de activiteiten van zijn onderneming, toe genoopt wordt andere verantwoordelijkheden op te nemen of zich naar een andere dienst of bedrijfszetel te verplaatsen. In dit geval spreekt men van functionele mobiliteit.

Men spreekt daarentegen van beroepsmobiliteit wanneer de werknemer verandert van werkgever (in het geval van loontrekkenden) of van activiteit (in het geval van zelfstandigen). Indien de betrokkene zelf hiertoe het initiatief heeft genomen, spreekt men van vrijwillige beroepsmobiliteit; indien het initiatief uitging van de werkgever (ontslag of niet-verlenging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst) is er sprake van gedwongen beroepsmobiliteit.

2.1. DE FUNCTIONELE MOBILITEIT

De functionele mobiliteit, die betrekking heeft op veranderingen van werkplek of functie binnen dezelfde onderneming, omvat verschillende aspecten. Het kan gaan om verticale mobiliteit, wanneer de werknemer een functie met meer verantwoordelijkheid op kan nemen, of om horizontale mobiliteit, wanneer de werknemer die van werkplek verandert hetzelfde soort functie zal uitoefenen binnen een andere dienst of productie-eenheid.

Het eerste type van mobiliteit vormt een instrument voor loopbaanbeheer. Het biedt een werknemer de mogelijkheid om op te klimmen op de hiërarchische ladder van de onderneming, afhankelijk van zijn kennis en vaardigheden. Het tweede type van mobiliteit biedt de werknemer de kans om zijn vaardigheden te diversifiëren, aangezien hij dezelfde functie in een verschillend kader uitoefent. Dit is positief omdat het de polyvalentie, de autonomie en het aanpassings- en leervermogen van de werknemer bevordert. In een aantal gevallen stellen dergelijke verschuivingen de werkgevers tevens in staat om ontslagen te vermijden, omdat de binnen één dienst overtallige werknemers aan een ander, groeiend departement worden toegewezen.

Inzicht verwerven in de functionele mobiliteit is geen eenvoudige zaak. Enerzijds is het moeilijk om de personeelsbewegingen die verband houden met verticale mobiliteit op eenduidige wijze te onderscheiden van de veranderingen die het gevolg zijn van horizontale mobiliteit. De inhoud van eenzelfde functie kan immers verschillen van één dienst of departement tot een andere (onder meer naargelang van de omvang of het strategische belang ervan binnen de onderneming) en van de ene werkgever tot de andere.

Naast dit probleem van de opsplitsing van de bewegingen, vormt ook hun registratie een probleem. Naar ons weten zijn er geen enquêtes of longitudinale onderzoeken beschikbaar die toelaten de functionele mobiliteit te meten.

2.2. DE BEROEPSMOBILITEIT

De beroepsmobiliteit betreft, zoals reeds vermeld, de verandering van werkgever (in het geval van de loontrekkenden) of van economische activiteit (in het geval van de zelfstandigen).

De personeelsrotatie heeft voor- en nadelen, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. Het komt er op aan een evenwicht te vinden voor de beide partijen, waarbij een optimaal beheer van zowel de productie als de arbeidskrachten mogelijk is.

Voor de werkgever zorgt de personeelsrotatie voor flexibiliteit in de aanpassing van het personeelsbestand - en zodoende van de productie -, en dit zowel op kwantitatief als op kwalitatief vlak. De ermee gepaard gaande kosten zijn echter niet te verwaarlozen⁸. Zo zijn met name de aanwervingsprocedures per definitie een dure aangelegenheid. Bovendien noodzaakt de aanwerving van een nieuwe werknemer vaak een periode van aanpassing van zijn competenties aan de productievereisten, wat soms een investering in opleiding vergt. Gedurende deze periode is de nieuwe werknemer niet volledig beschikbaar voor de productie, of is zijn productiviteit lager. Daarnaast gaat deze investering deels verloren ten voordele van een concurrent wanneer de werknemer zijn baan opgeeft om naar een andere onderneming over te stappen. Als gevolg van dit aanpassingsproces kunnen de kwantiteit en de kwaliteit van de productie tijdelijk worden beïnvloed door de aanwerving van een nieuwe werknemer, vooral als deze een ervaren persoon vervangt. Overigens zullen de motivatie en de bedrijfsloyauteit van de werknemers in geval van een hoge personeelsrotatie geringer zijn, vooral als de onderneming weinig in hen investeert en als ze vrezen dat hun tewerkstelling onzeker is.

Een hoge personeelsrotatie die algemeen verspreid is over alle ondernemingen, kan de werknemers er evenwel toe brengen een eventueel ontslag met een relatieve sereniteit tegemoet te zien, aangezien zij in dat geval vrij makkelijk een andere betrekking kunnen vinden. Een verandering van baan is dan niet meer stigmatiserend. Maar zelfs indien hij zich wellicht zou kunnen verbeteren, heeft de werknemer evenwel geen enkele waarborg omtrent de kwaliteit van de nieuwe betrekking in termen van bezoldiging, arbeidstijd en -organisatie of werkomgeving. Deze onzekerheid kan moeilijk liggen als men bovendien het beroepsleven moet verzoenen met gezinsverantwoordelijkheden. Het gevoel van onzekerheid ten aanzien van een verandering van betrekking zal daarnaast ook afhankelijk zijn van het socialezekerheidsstelsel, bijvoorbeeld wat betreft het niveau en de duur van de werkloosheidsvergoeding, de efficiëntie van de begeleidingsprocedures voor het zoeken naar een baan, of de toegang van de werkzoekenden tot opleiding.

Hoewel er weinig statistieken ter zake bestaan, is de beroepsmobiliteit toch makkelijker te meten dan de functionele mobiliteit. In het kader van dit verslag werd gebruik gemaakt van twee gegevensbronnen, namelijk de arbeidskrachtentelling en de sociale balansen van de ondernemingen.

De arbeidskrachtentelling geeft geen informatie over veranderingen van werkgever. Toch bevat zij een vraag waaruit, zowel voor loontrekkenden als voor zelfstandigen, de anciënniteit van de respondenten in hun huidige betrekking kan worden afgeleid. Het betreft de periode die is verlopen sinds het begin van de arbeidsrelatie tussen een loontrekkende en zijn werkgever of sinds de start van de activiteit als zelfstandige. Hierdoor kan dus de stabiliteit van de job worden gemeten, en dit op Europees, nationaal en regionaal niveau.

⁸ Volgens een door Idea Consult in het eerste semester van 2006 uitgevoerde enquête (Federgon (2006)), beheert slechts een derde van de Belgische ondernemingen de aanwerving van nieuwe personeelsleden volledig zelf. Het merendeel van deze bedrijven doet dit omdat zij beschikken over een eigen personeelsdienst of verantwoordelijke voor de human resources. De overige ondernemingen doen - volledig of deels - beroep op externe partners, wat erg duur kan uitvallen. Die partners zijn bv. uitzendkantoren, recruiteringsbureaus of de FOREM, de BGDA of de VDAB.

De sociale balansen die elk jaar door de ondernemingen worden neergelegd bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België vormen, zij het enkel voor België, een tweede gegevensbron. Aan de hand van deze balansen kan worden onderzocht waarom de werknemers van grote ondernemingen⁹ hun werkgever verlaten, en kan de rotatiesnelheid van het onder een overeenkomst voor onbepaalde duur aangeworven personeel worden achterhaald.

De twee informatiebronnen verstrekken verschillende en aanvullende informatie.

2.2.1. De jobanciënniteit, gemeten aan de hand van de arbeidskrachtentelling

2.2.1.1. *Gemiddelde anciënniteit: internationale vergelijking*

In de Europese arbeidskrachtentelling wordt gepeild voor de jobanciënniteit, dit is de tijdsperiode gedurende dewelke de werknemers voor dezelfde onderneming werken of de zelfstandigen de betreffende activiteit verrichten. Op basis van die resultaten hebben Auer et al. (2005) voor alle EU15-lidstaten, behalve voor Oostenrijk, de gemiddelde anciënniteit op het moment van de enquête berekend.

Uit deze analyse blijkt dat in 2002, het laatste jaar waarvoor de auteurs over gegevens beschikken, de gemiddelde anciënniteit 10,6 jaar bedroeg in de EU15, een resultaat dat sterk vergelijkbaar is met dat van tien jaar eerder. De gemiddelde anciënniteit verschilt echter sterk van lidstaat tot lidstaat. Bovendien is ze in sommige landen toegenomen, terwijl ze in andere is afgenomen.

Zo hadden de arbeidskrachten in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken in 2002 gemiddeld ongeveer 8 jaar anciënniteit, terwijl dat in Italië en Griekenland respectievelijk 12,1 en 13,2 jaar was. In België bedroeg de gemiddelde anciënniteit 11,6 jaar in 2002, dit is een jaar meer dan het Europese gemiddelde.

Tabel 8 Gemiddelde anciënniteit¹ in de landen van de Europese Unie

(aantal jaren)

	1992	1997	2002	Vershil tussen 2002 en 1992
GB	8,1	8,0	8,1	0,0
DK	8,8	8,5	8,4	-0,4
ES	9,9	10,0	9,9	0,0
NL	8,9	9,8	9,9	1,0
IE	11,1	10,2	10,0	-1,1
FI	n.b.	10,4	10,3	n.b.
SE	n.b.	11,5	10,5	n.b.
DE	10,7	10,1	10,7	0,0
FR	10,4	10,9	11,3	0,9
LU	10,1	10,5	11,3	1,2
BE	11,0	11,4	11,6	0,6
PT	11,1	12,4	11,7	0,6
IT	11,9	12	12,1	0,2
GR	13,5	13,6	13,2	-0,3
EU15 ²	10,5	10,7	10,6	0,1

Bron: Auer, Berg en Coulibay (2005).

¹ Loontrekkenden en zelfstandigen.

² Met uitzondering van Oostenrijk.

⁹ Ondernemingen die het volledige schema van de sociale balans neerleggen, te weten:
 - ondernemingen waarvan het gemiddelde personeelsbestand op jaarbasis meer dan 100 personen bedraagt of
 - ondernemingen die meer dan één van de volgende drempels overschrijden:
 * jaargemiddelde van het personeelsbestand: 50 personen;
 * jaaromzet (exclusief btw): 7.300.000 euro;
 * balanstotaal: 3.650.000 euro.

Her verloop tussen 1992 en 2002 was niet homogeen: in Luxemburg, Nederland en Frankrijk is de gemiddelde anciënniteit het meest toegenomen (respectievelijk met 1,2 , 1 en 0,9 jaar). In België viel de stijging beperkter uit (+0,6 jaar). De gemiddelde anciënniteit is daarentegen gedaald in Griekenland (-0,3 jaar), in Denemarken (-0,4 jaar) en vooral in Ierland (-1,1 jaar). In dat laatste land is de daling mogelijk toe te schrijven aan de forse economische groei, waardoor een groot aantal arbeidsplaatsen werd gecreëerd, wat de gemiddelde anciënniteit drukte.

Het vergelijken van de beroepsmobiliteit op verschillende tijdstippen is moeilijk. Een verandering in het ritme van de personeelsbewegingen heeft immers slechts een weerslag op de lange termijn, en is dus nauwelijks zichtbaar binnen een zo korte periode. Ook een vergelijking tussen verschillende landen kan beïnvloed worden door diverse factoren, zoals de voor elk land specifieke kenmerken van de ondernemingen, van de werkenden en van de arbeidsmarktinstellingen, zodat een vergelijkbare anciënniteit zeer uiteenlopende situaties kan verhullen.

Deze indicator is vooreerst, op contracyclische wijze, afhankelijk van de **conjunctuur**. In een periode van krachtige groei nemen de spontane veranderingen van werkgever toe, als gevolg van de creatie van nieuwe arbeidsplaatsen. Tevens verhoogt het aantal nieuwe intreders op de arbeidsmarkt, zodat het aantal nieuw aangeworven werknemers, met bijgevolg een geringe anciënniteit, relatief groter wordt, ondanks de verlenging van de overeenkomsten van bepaalde duur of hun omzetting in contracten van onbepaalde duur, en de daling van het aantal ontslagen.

De gemiddelde anciënniteit is tevens afhankelijk van de **samenstelling van de beroepsbevolking**: de vergrijzing van de beroepsbevolking drijft de anciënniteit op, aangezien die van de jongeren per definitie korter is dan die van de ouderen. Daarnaast kunnen de landen waar, onder meer als gevolg van de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, nog een opwaartse beweging van de activiteitsgraad wordt vastgesteld ceteris paribus tevens worden gekenmerkt door een lagere maar stijgende jobanciënniteit.

De indicator wordt eveneens beïnvloed door het **opleidingsniveau**. Nieuwe, beter opgeleide intreders staan borg voor een betere arbeidsgeschiktheid, waardoor de rotatie aan het begin van de loopbaan daalt en, later, het anciënniteitsniveau stijgt. Omgekeerd zijn beter opgeleide werknemers, en vooral de hogergeschoolden, ook beter in staat om de concurrentie te laten spelen en hun vaardigheden bij een andere werkgever tot hun recht te laten komen, hetgeen de rotatie verhoogt en de gemiddelde anciënniteit drukt. In sommige bedrijfstakken, onder meer in de informatica, kan de technologie overigens een zeer snelle ontwikkeling doormaken, zodat de werkgevers werknemers met verouderde competenties gaan ontslaan om hen te vervangen door jongere werknemers die beschikken over de voor de onderneming benodigde spits technologische kennis.

De mobiliteit van de arbeidskrachten hangt tevens af van de mate van **rigiditeit van de wetgeving inzake arbeidsbescherming**. In dit verband heeft de OESO (OCDE (2004)) synthetische indicatoren opgesteld die het mogelijk maken voor elk land de strengheid van deze wetgeving te meten¹⁰. Er werden afzonderlijke indicatoren opgesteld met betrekking tot het wettelijke beschermingsniveau van de permanente werknemers (de werknemers aangeworven krachtens een overeenkomst voor onbepaalde duur), enerzijds, en de omstandigheden waarin de ondernemingen een beroep kunnen doen op tijdelijke arbeid, anderzijds.

In het geval van de permanente werknemers worden de volgende aspecten van de regelgeving in aanmerking genomen:

1. de wettelijke procedure ;
2. de beperkingen inzake de omstandigheden waarin een ontslag toegestaan is ;
3. de wettelijke opzeggingstermijn ;
4. de ontslagpremie.

¹⁰ Voor meer informatie over de gebruikte methodologie, zie OCDE (2004), annexe 2.A1, pp. 114-121.

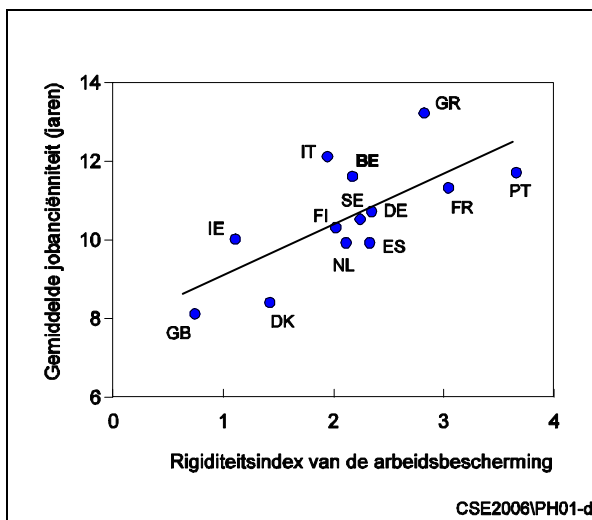
In België is de bij ontslag te volgen procedure niet zeer uitgebreid (een aangetekende brief is vereist) en de beperkingen zijn niet zo talrijk. Er is een wettelijke opzeggingstermijn, die voor de arbeiders varieert naargelang van de anciënniteit, en voor de bedienden naargelang van de anciënniteit en het maandloon. De wet voorziet niet in een aanvullende ontslagpremie. Deze elementen deden de OESO-indicator inzake de bescherming van de permanente werknemers - die hoger uitvalt naarmate de arbeidsbescherming toeneemt - uitkomen op 1,73 in 2003, dat is ruim-schoots onder het OESO-gemiddelde, dat 2,2 beliep.

Om aan hun flexibiliteitsbehoefte te voldoen, kunnen de ondernemingen een beroep doen op tijdelijke werknemers. De tweede OESO-indicator meet de rigiditeit van de regelgeving inzake de tewerkstelling van tijdelijke arbeidskrachten. Deze tweede indicator houdt voornamelijk rekening met:

1. de wettelijke beperkingen ten aanzien van de aanwerving van tijdelijk personeel, bijvoorbeeld de omstandigheden waarin dat is toegestaan, de maximumduur van een tijdelijke overeenkomst en het toegestane aantal verlengingen ;
2. de regelgeving inzake de uitzendkantoren.

In België zijn de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid geregeld door de wet van 24 juli 1987. De belangrijkste herzieningen vonden plaats in 1997: het betrof versoepelingen. Op dat ogenblik werd de mogelijkheid ingevoerd om maximaal 4 opeenvolgende contracten van bepaalde duur af te sluiten, met een maximale totale duur van 2 jaar, en werd het aantal wettelijke beperkingen inzake de activiteiten van de uitzendkantoren verminderd. Ondanks deze versoepelingen blijft de Belgische wetgeving inzake tijdelijke arbeid restrictiever dan gemiddeld in de OESO; de indicator bedroeg er respectievelijk 2,63 en 1,74.

Grafiek 3 Anciënniteit¹ en rigiditeit van de wetgeving inzake arbeidsbescherming²



Bronnen: Auer, Berg en Coulibay (2005), OESO.

¹ Gemiddelde anciënniteit in 2002 (Auer et al. (2005)).

² Rekenkundig gemiddelde van de beschermingsindices van de permanente en tijdelijke werknemers voor elk land, gegevens voor 2003 (OECD, 2006). Een hoog indexcijfer wijst op een hoge mate van arbeidsbescherming en dus op een rigide wetgeving.

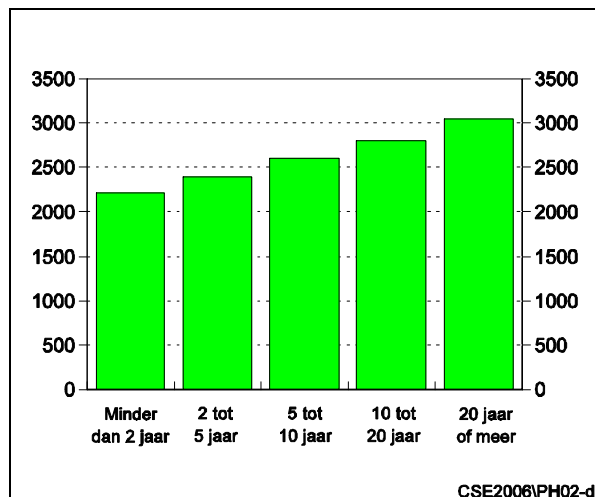
Gemiddeld ligt de anciënniteit van werknemers hoger naarmate de permanente en de tijdelijke arbeidsbescherming groter is. Zo beliep de gemiddelde jobanciënniteit in Frankrijk, Portugal en Griekenland, waar het rekenkundig gemiddelde van de beschermingsindices van de permanente en de tijdelijke werknemers in 2003 gelijk was aan of hoger lag dan 3, in 2002 respectievelijk 11,3; 11,7 en 13,2 jaar. Daarentegen combineren het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Ierland een lage gemiddelde beschermingsindex (minder dan 1,5) met een gemiddelde anciënniteit van ongeveer 8 jaar voor de eerste 2 landen en van 10 jaar voor Ierland.

De **culturele verschillen** komen tot uitdrukking in de werking van de arbeidsmarkt en in het socialezekerheidsbeleid, en beïnvloeden aldus de gemiddelde loopbaanduur bij eenzelfde werkgever. Zo bepalen de geldende wetgeving en de gewoonten en gebruiken het profiel van de te ontslagen werknemers wanneer een onderneming moet overgaan tot de afbouw van haar personeelsbestand of tot een herstructurering. In sommige landen worden eerst de meest recentelijk aangeworven werknemers ontslagen, in andere landen zijn dat eerst de oudere werknemers, die gemiddeld een hogere anciënniteit hebben.

Ook het geldende **bezoldigingssysteem** beïnvloedt de anciënniteit van de arbeidskrachten. In een land als België, waar regelmatig loonsverhogingen worden toegekend volgens leeftijd en anciënniteit, wordt de externe mobiliteit van de werknemers afgeremd. Bij de verandering van werkgever verliest de werknemer immers de in de onderneming opgebouwde anciënniteit en moet hij in de andere onderneming weer van nul beginnen. Tevens bevordert de anciënniteit de opwaartse functionele mobiliteit, en biedt zij bijgevolg vooruitzichten op hogere vergoedingen. Bovendien bevordert of belemmert de stand van de wetgeving inzake de overdraagbaarheid van de rechten van werknemers, onder meer inzake aanvullend pensioen, de spontane mobiliteit van de werknemers.

Grafiek 4 Gemiddeld bruto maandloon volgens anciënniteit¹ in België in 2003

(euro's, voltijdse loontrekkenden, Nace-Bel-bedrijfstakingen C tot K²)



Bron: FOD Economie, Enquête naar de structuur en de spreiding van de lonen.

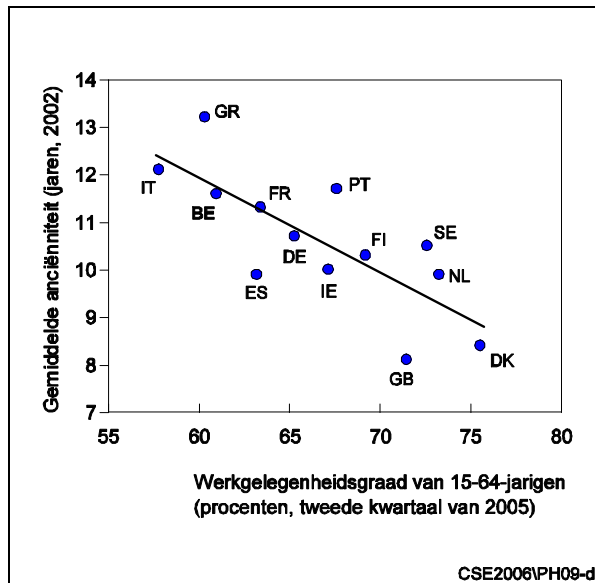
¹ De anciënniteit betreft het aantal werkjaren in de betreffende onderneming (ruimer dan de lokale eenheid).

² Mijnbouw- en verwerkende nijverheid, energie, bouw, handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële diensten, vastgoed en diensten aan bedrijven.

De gemiddelde jobanciënniteit kan worden gerelateerd aan de prestaties van de arbeidsmarkt. Over het algemeen stelt men vast dat een hoge gemiddelde anciënniteit gepaard gaat met een lagere werkgelegenheidsgraad (Griekenland, Italië, België), terwijl in de landen waar de mobiliteit groter is, de werkgelegenheidsgraad gevoelig hoger ligt (Verenigd Koninkrijk, Denemarken). Zo gaat de bijzonder lage werkgelegenheidsgraad in België (61 pct. in het tweede kwartaal van 2005) samen met een veel hogere anciënniteit (11,6 jaar in 2002) dan in Denemarken (8,4 jaar), waar de werkgelegenheidsgraad het hoogst is, namelijk 75,5 pct.

De mobiliteit draagt bij tot de inzetbaarheid van de arbeidskrachten, want zij verhoogt hun aanpassingsvermogen en bevordert de overeenstemming tussen arbeidsvraag en -aanbod. Uiteraard is de relatie niet eenduidig. De mobiliteit, zoals hier afgemeten aan de hand van de gemiddelde jobanciënniteit, staat niet los van de socialezekerheidsstelsels en begeleidingssystemen voor werkzoekenden, die eveneens rechtstreeks de relatieve prestaties van de arbeidsmarkt beïnvloeden. Daarnaast vergemakkelijkt een dynamische arbeidsmarkt, met een relatief grotere werkgelegenheidscreatie, tevens het veranderen van baan.

Grafiek 5 Gemiddelde anciënniteit en werkgelegenheidsgraad



Bronnen: Auer, Berg en Coulibay (2005), EC.

In zijn studie over de mobiliteit in Europa (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)), toonde ook de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions het empirische verband aan tussen de mobiliteit van de arbeidskrachten en het in de Europese landen in voege zijnde sociale systeem. Dit bevestigde de hypothesen van Muffels en Luijkx (Muffels en Luijkx (2004)): zij verwachten een grotere arbeidsmobiliteit in de landen met een liberaal model - waar de collectieve sociale-zekerheidssystemen beperkt zijn en de individuele verzekering aangemoedigd wordt (zoals in het Verenigd Koninkrijk en, tot op zekere hoogte, in Ierland) - of met een sociaal-democratisch model - waarin arbeidsflexibiliteit en een genereus en universeel sociaal-verzekeringssysteem gecombineerd worden (zoals in de Scandinavische landen en in Nederland). De werkzekerheid en daarentegen groter, en derhalve de mobiliteit kleiner, in landen met een zogenaamd "corporatistisch" model - waar het sociale-zekerheidssysteem genereus is maar voornamelijk gefinancierd wordt door de bijdragen van de begunstigen (zoals in België, maar ook in Frankrijk, Duitsland, Oostenrijk en Luxemburg) - of een "zuidelijk" model - dat heterogene situaties omvat, zoals voornamelijk in het zuiden van Europa.

2.2.1.2. Verdeling van de arbeidsplaatsen naar anciënniteitsgroep in de EU15

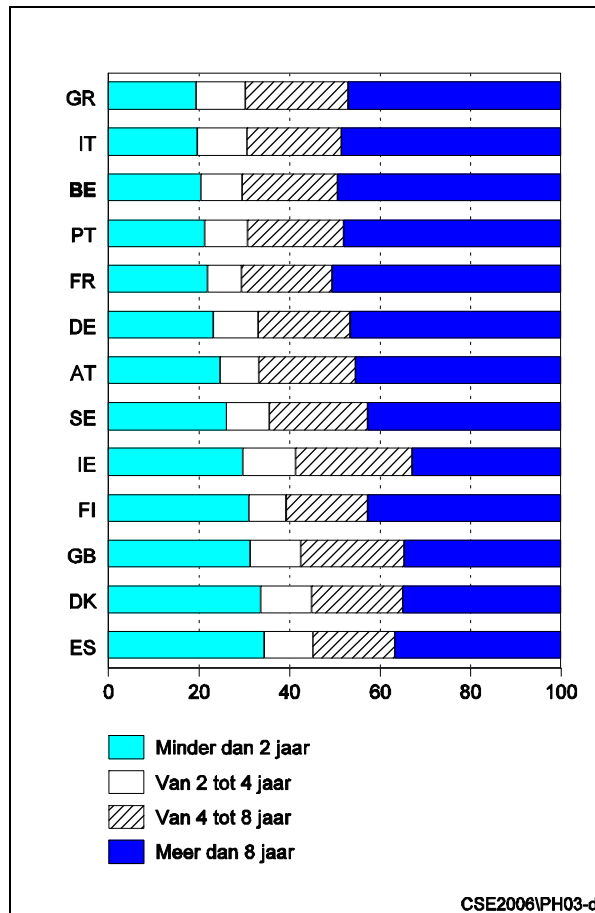
Aan de hand van de gedetailleerde gegevens van de arbeidskrachtentelling met betrekking tot het tweede kwartaal van 2005 (eerste kwartaal in het geval van Oostenrijk en Frankrijk), zoals meegedeeld door Eurostat, kunnen de werkenden worden onderverdeeld volgens anciënniteit in de huidige betrekking. De gegevens maken tevens een analyse mogelijk van de anciënniteit volgens de kenmerken van de ondernemingen of het profiel van de arbeidskrachten (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau). Tenzij anders vermeld, hebben de gegevens in dit deel uitsluitend betrekking op de loontrekkenden.

De rangschikking van de EU-landen naar gemiddelde anciënniteit in 2002 wordt bevestigd wanneer de lidstaten gerangschikt worden volgens het aandeel van de loontrekkenden die sinds minder dan 2 jaar bij hun werkgever aan de slag zijn. Zo is het in Spanje, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk, dit zijn de landen die in 2002 de kortste gemiddelde anciënniteit lieten optekenen, dat dat aandeel, met meer dan 30 pct., het hoogst ligt. Ook in Finland ligt dat aandeel boven 30 pct. Omgekeerd tellen Griekenland en Italië minder dan 20 pct. werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit. In België ligt dit percentage net boven de 20 pct.

België combineert een zeer klein aandeel loontrekkenden met minder dan 2 jaar anciënniteit met een zeer groot percentage werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit in dezelfde onderneming: één werknemer op twee is immers in dat laatste geval, dit is één van de hoogste aandelen in de EU, net achter Frankrijk.

Grafiek 6 Opsplitsing van de loontrekkenden volgens anciënniteit in de huidige betrekking in 2005: internationale vergelijking

(procenten van het totaal)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

2.2.1.3. *Verdeling van de arbeidsplaatsen naar anciënniteitsgroep volgens verschillende kenmerken*

De mate van mobiliteit van de arbeidskrachten is afhankelijk van diverse factoren. Deze hebben enerzijds te maken met de kenmerken van de betrekking zelf (werktijden, arbeidsstelsel en arbeidsovereenkomsten), en anderzijds met die van de onderneming (onder meer haar grootte en de bedrijfstak). Daarnaast hebben ook de kwaliteiten van de werknemers zelf een invloed op hun mobiliteit. De aard van de beschikbare gegevens maakt het echter onmogelijk een multivariate analyse uit te voeren om de anciënniteitsverschillen te verklaren. Derhalve worden deze verschillende aspecten achtereenvolgens onderzocht.

2.2.1.3.1 *Anciënniteit en kenmerken van de betrekking*

In België is de arbeidsmobiliteit veel groter bij de loontrekkenden dan bij de zelfstandigen. In 2005 had iets meer dan één zelfstandige op tien zijn activiteit sinds minder dan 2 jaar aangevangen, terwijl twee loontrekkenden op tien in deze situatie verkeerden. Anderzijds oefent bijna twee derde van de zelfstandigen de activiteit reeds meer dan 8 jaar uit, terwijl de helft van de loontrekkenden sedert meer dan 8 jaar voor dezelfde onderneming werkt.

Deze situatie vloeit voort uit de intrinsieke kenmerken van de zelfstandige werkgelegenheid. Eens ze gevestigd zijn, bepalen de zelfstandigen zelf hun arbeidsvoorwaarden, bezoldigingen en arbeidstijden. Zij zetten hun activiteit slechts stop in geval van faillissement of overname van hun onderneming, en vangen de conjuncturombuigingen op door hun arbeidsvolume en inkomen en/of die van de werknemers die van hen afhankelijk zijn, aan te passen. Hierdoor beschikken zij over een grotere handelingsvrijheid dan de loontrekkenden, en dienen zij minder externe beperkingen te ondergaan. Daarnaast werken zij gemiddeld tot op latere leeftijd, aangezien de werknemers al dan niet vrijwillig in grote mate gebruik maken van de maatregelen voor een vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt. De recente stijging van het aantal zelfstandigen in de werkgelegenheidsstatistieken van het Instituut voor Nationale Rekeningen zou deze situatie evenwel kunnen ombuigen: de vestiging van nieuwe zelfstandigen, waarvan sommigen afkomstig zijn van de nieuwe EU-lidstaten, heeft als direct gevolg dat de gemiddelde anciënniteit van deze beroepsgroep daalt.

Tabel 9 Opsplitsing van de werkenden volgens anciënniteit in de huidige betrekking in België in 2005

(procenten van het totaal)

	Minder dan 2 jaar	Van 2 tot 4 jaar	Van 4 tot 8 jaar	Meer dan 8 jaar
Zelfstandigen	11,6	7,2	15,7	65,5
Loontrekkenden	20,6	8,9	21,0	49,4
- voltijdwerkers	20,5	9,1	21,3	49,1
- deeltijdwerkers	21,1	8,2	20,1	50,6
- in ploegenarbeid	19,8	8,0	20,7	51,6
- niet in ploegenarbeid	20,7	9,0	21,1	49,2
- met een atypische uurregeling ¹	20,4	9,7	21,0	48,9
- met een normale uurregeling	20,8	8,2	21,1	49,9
- met een overeenkomst van onbepaalde duur	15,7	8,5	22,2	53,6
- met een tijdelijke overeenkomst	70,0	12,5	9,5	8,0

Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Avond-, nacht- of weekendwerk.

De verdeling van de werknemers volgens arbeidsanciënniteit verschilt opmerkelijk weinig naargelang van het arbeidsstelsel. Zowel bij de voltijds als de deeltijds werkenden heeft één werknemer op vijf minder dan twee jaar anciënniteit en werkt één werknemer op twee reeds langer dan 8 jaar bij dezelfde werkgever. Dit resultaat zegt echter niets over de duur van de voltijdse of deeltijdse betrekking: een werknemer die al langer dan 8 jaar in een onderneming werkt, heeft niet noodzakelijkerwijs zijn volledige loopbaan voltijds of deeltijds gewerkt. Integendeel, het is mogelijk dat hij binnen dezelfde onderneming voltijdse en deeltijdse arbeidsperioden heeft afgewisseld, afhankelijk van de productievereisten of zijn persoonlijke voorkeur.

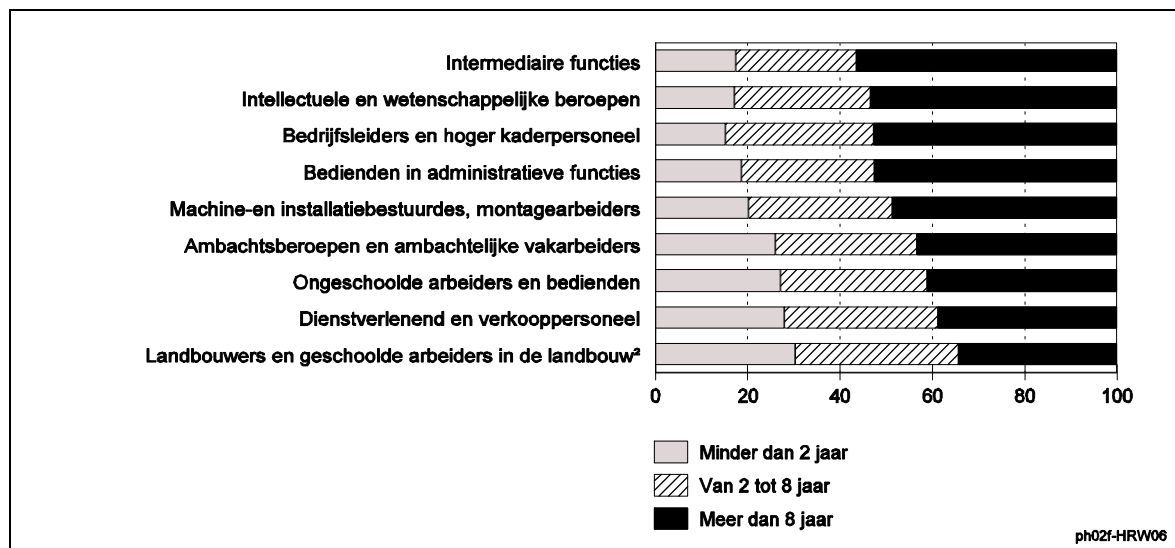
Hoewel men een grotere mobiliteit had kunnen verwachten bij de werknemers die in ploegen werken, en vooral bij diegenen die een atypische uurregeling hebben, blijkt hun opsplitsing naar anciënniteit gelijkaardig aan die van de werknemers met een regelmatige uurregeling.

Daarentegen stelt men logischerwijs een grotere mobiliteit vast bij de tijdelijke werknemers (uitzendkrachten, werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur, met een vervangingsovereenkomst of met een overeenkomst voor de uitvoering van een duidelijk omschreven werk). In 2005 vertegenwoordigden zij 9 pct. van de totale gesalarieerde werkgelegenheid. Deze werknemers waren grotendeels sinds korte tijd werkzaam in hun onderneming: 70 pct. van hen sinds minder dan twee jaar, en meer dan 90 pct. sinds minder dan 8 jaar. Toch werkt 8 pct. van hen die een tijdelijke baan hebben, reeds 8 jaar of langer bij dezelfde werkgever.

De mobiliteit van de werknemers is tevens afhankelijk van de functie die zij uitoefenen. Zo zijn werknemers die lagere functies bekleden of functies die weinig specifieke kwalificaties vereisen, makkelijker onderling vervangbaar. Meer gespecialiseerde banen, daarentegen, zijn stabiel. Zo stelt men vast dat het aandeel van werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit bijna 40 pct. bedraagt voor ongeschoolde arbeiders en bedienden, evenals voor het dienstverlenend en verkooppersoneel. Dit aandeel ligt daarentegen in de buurt van of boven de 55 pct. voor de intellectuele en wetenschappelijke beroepen, evenals voor de bedrijfsleiders en het hoger kaderpersoneel. Bij de personen die intermediaire functies uitoefenen, onder meer in de gezondheidszorg en in het onderwijs, evenals bij de bedienden in administratieve functies is ook een groter percentage reeds meer dan 8 jaar werkzaam bij dezelfde werkgever.

Grafiek 7 Jobanciënniteit van werknemers volgens beroep¹ in 2005

(procenten van het totaal)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Internationale standaardclassificatie van beroepen (International Standard Classification of Occupations) ISCO-88.

² Weinig representatieve gegevens.

2.2.1.3.2 Anciënniteit en kenmerken van de onderneming

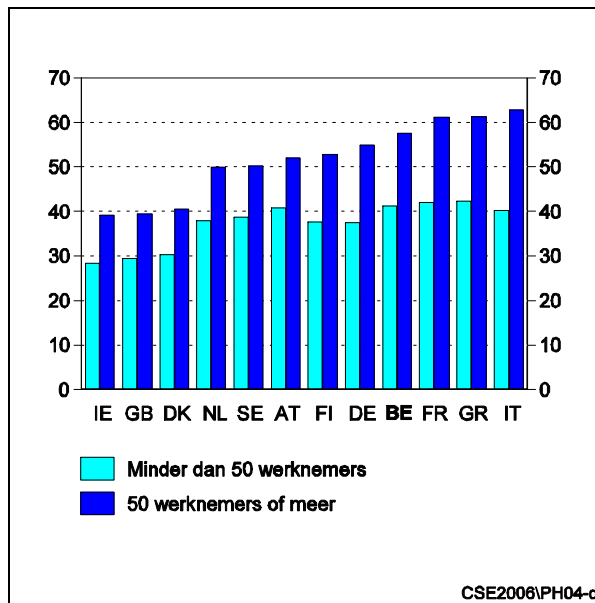
Kleine ondernemingen bieden ongetwijfeld minder mogelijkheden inzake horizontale en verticale functionele mobiliteit dan grote bedrijven, zodat de carrièremogelijkheden er beperkt zijn en de werknemers in de verleiding kunnen komen hun competenties elders te gelde te maken. Deze kleine ondernemingen, die over het algemeen minder gediversifieerd zijn, zijn wellicht gevoeliger voor het verloop van de activiteit en beschikken door hun geringer personeelsbestand over een minder ruime marge om het arbeidsvolume aan te passen.

In alle landen van de EU15 is het aandeel van werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit groter naarmate de omvang van de onderneming toeneemt. De verschillen zijn het meest uitgesproken in die lidstaten waar de gemiddelde anciënniteit het hoogst is. Zo heeft in Italië en Griekenland, net als in Frankrijk overigens, zowat 60 pct. van de werknemers van de ondernemingen

met meer dan 50 personeelsleden minstens 8 jaar anciënniteit, terwijl dat in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers amper 40 pct. is; dit is een verschil van ongeveer 20 procentpunten. In België belopen die aandelen respectievelijk 58 en 41 pct. In Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Denemarken, daarentegen, bedragen zij ongeveer 30 pct. in de kleine ondernemingen en slechts 40 pct. in de bedrijven met meer dan 50 werknemers; het verschil blijft er dus beperkt tot 10 procentpunten. Het is inderdaad ook in die landen dat de arbeidsbeschermingsregelgeving over het algemeen het minst rigide is, wat de mobiliteit van de arbeidskrachten bevordert.

Grafiek 8 Stabiliteit van de tewerkstelling in de EU15 in 2005, volgens ondernemingsgrootte

(aantal werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit, in procenten van het totaal)



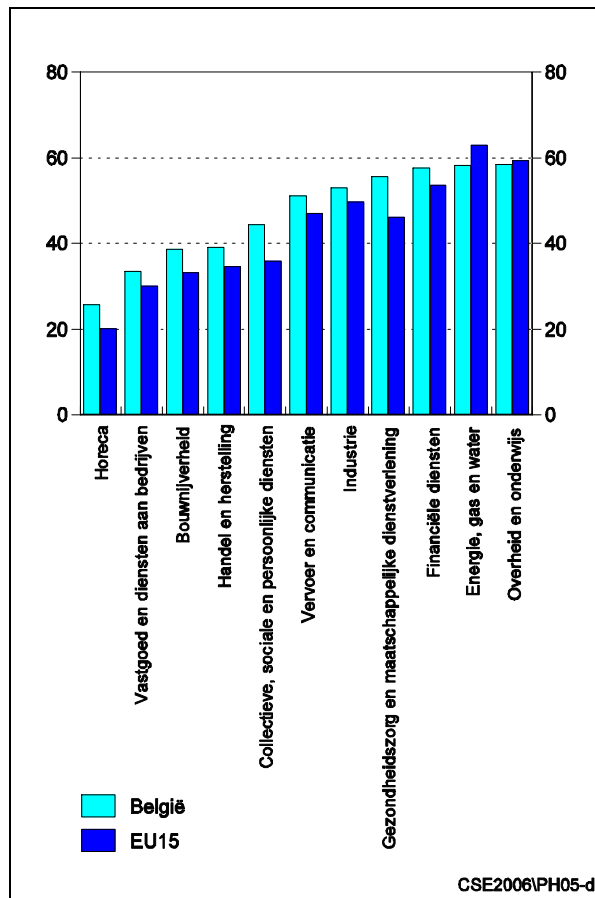
Bronnen: EC, berekeningen HRW.

Bepaalde bedrijfstakken zijn ook meer gevoelig voor conjunctuurschommelingen dan andere, waardoor het personeelsbestand vaker wordt aangepast. De betrekkingen in deze bedrijfstakken zijn bijgevolg minder stabiel. Uiteraard moeten andere, niet-conjunctuurgebonden factoren in overweging worden genomen, zoals de kwaliteit van de aangeboden betrekkingen en de arbeids- en loomomstandigheden, die variëren naargelang de bedrijfstak.

Er werden geen grote verschillen opgetekend tussen België en de EU15 met betrekking tot de rangschikking van de bedrijfstakken naar anciënniteit. Het aandeel van werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit ligt in België evenwel overal hoger, behalve in de bedrijfstakken energie, en overheid en onderwijs. Dit aandeel varieert echter aanzienlijk met de activiteit. Zo is de werkgelegenheid het meest stabiel in het onderwijs en bij de overheid, waar vastheid van betrekking geldt, en in de energie en in de financiële diensten, waar geschoolde en goedbetaalde jobs verhoudingsgewijs talrijker zijn. In de horeca, daarentegen, waar de arbeidsomstandigheden en de bezoldigingsvoorwaarden minder aantrekkelijk zijn, is het aandeel van werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit bijzonder gering. Dat is ook het geval in de bedrijfstak vastgoed en diensten aan bedrijven en in de bouwnijverheid, waar veel laaggeschoolden aan de slag zijn.

Grafiek 9 Stabiliteit van de tewerkstelling in België en in de EU15 in 2005, volgens bedrijfstak

(aantal werknemers met minstens 8 jaar anciënniteit, in procenten van het totaal)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

2.2.1.3.3 Anciënniteit en kenmerken van de werknemers

In België is het aandeel van de werknemers met minder dan twee jaar anciënniteit in dezelfde onderneming nagenoeg even groot voor mannen als voor vrouwen, alsook voor alle scholingsniveaus (namelijk zowat 20 pct.). Bij dat laatste kenmerk onderscheidt ons land zich van het gemiddelde van de EU15, waar het aandeel van laaggeschoolden met minder dan 2 jaar anciënniteit aanzienlijk hoger ligt, namelijk 28,3 pct., terwijl het bij hooggeschoolden beperkt blijft tot 23,2 pct. Het percentage werknemers met meer dan 8 jaar anciënniteit ligt in België dan weer hoger bij laaggeschoolde (52,6 pct.) dan bij hooggeschoolde werknemers (47,9 pct.), terwijl de verschillen op Europees niveau aanzienlijk minder groot zijn.

In het Brusselse Gewest is de jobmobiliteit groter dan in de twee andere gewesten van België: in Brussel heeft meer dan een kwart van de werkende ingezetenen minder dan 2 jaar anciënniteit, tegen een vijfde in Vlaanderen en Wallonië. Terwijl de helft van de werknemers in de laatste twee gewesten al meer dan 8 jaar bij dezelfde werkgever aan de slag is, is dat slechts voor 40 pct. van de in Brussel woonachtige werknemers het geval. Dat verschil valt wellicht voor een deel toe te schrijven aan een uiteenlopende economische specialisatie van de gewesten: relatief meer Brusselaars zijn werkzaam in de bedrijfstakken horeca en, vooral, vastgoed en diensten aan bedrijven, waarin de mobiliteit van de werknemers proportioneel groter is.

De anciënniteit van jonge werknemers is natuurlijk geringer dan die van hun oudere collega's. In België oefent 70,5 pct. van de werknemers onder de 25 zijn job nog geen twee jaar uit, een percentage dat hoger ligt dan het gemiddelde van de EU15. Die situatie zou gedeeltelijk kunnen

worden verklaard door de verschillen in de onderwijssystemen en vooral omdat het in België niet gebruikelijk is studies en werken te combineren (zie kader 1).

Bij de 25-plussers, daarentegen, verloopt de rotatie in ons land trager: van de 25-54-jarigen is 16,7 pct. nog geen twee jaar bij zijn werkgever aan de slag en van de 55-64-jarigen slechts 4,5 pct., tegen gemiddeldes van respectievelijk 21,4 en 9,6 pct. in de EU15. In België werkt 82 pct. van de werknemers van 55 tot 64 jaar al meer dan 8 jaar voor dezelfde werkgever, dit is 10 procentpunten meer dan het gemiddelde in de EU.

Tabel 10 Opsplitsing van de werknemers volgens hun kenmerken en volgens anciënniteit in de huidige betrekking in België en in de EU15 in 2005

(procenten van het totaal, werknemers van 15 tot 64 jaar)

	Minder dan 2 jaar		Meer dan 8 jaar	
	BE	EU15	BE	EU15
Totaal	20,6	25,4	49,4	43,6
Geslacht				
Vrouwen	21,4	26,4	47,8	41,5
Mannen	20,0	24,5	50,9	45,4
Scholingsniveau				
Laag	20,1	28,3	52,6	42,8
Gemiddeld	21,1	25,1	48,9	43,8
Hoog	20,4	23,2	47,9	44,1
Leeftijd				
15-24 jaar	70,5	66,1	-	-
25-54 jaar	16,7	21,4	51,8	46,1
55-64 jaar	4,5	9,6	82,0	72,8
Woonplaats				
Brussel	26,1	-	39,5	-
Vlaanderen	20,1	-	50,3	-
Wallonië	20,1	-	50,5	-

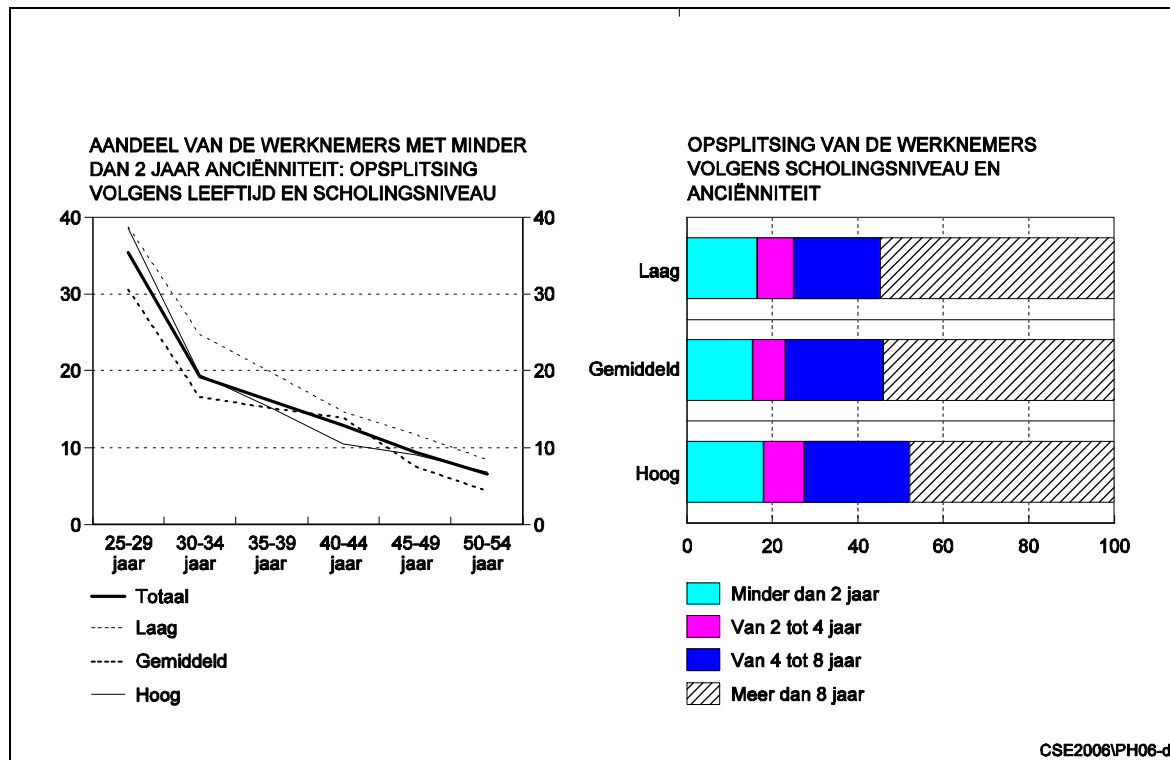
Bronnen: EC, berekeningen HRW.

Over het algemeen vermindert de mobiliteit van arbeidskrachten met de leeftijd, aangezien de arbeidssituatie van de jongste werknemers per definitie minder stabiel is. Dat blijkt uit de analyse van het aandeel van werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit voor elke cohorte van 5 jaar in de werkende bevolking van 25 tot 54 jaar (dit is de leeftijdsgroep met het grootste aandeel werkenden, tussen het einde van de studies en de uittreding uit de arbeidsmarkt).

In alle leeftijdscategorieën veranderen laaggeschoolden vaker van job dan werknemers die minstens de middelbare school hebben voltooid. Binnen deze laatste groep verschilt het mobiliteitsgedrag relatief weinig naargelang ze al dan niet hogere studies hebben gedaan. Al bij al ligt het aantal werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit evenwel iets hoger in de groep van hooggeschoolde werknemers (18 pct.). De belangrijkste verklaring daarvoor is dat de groep van werknemers van 25 tot 29 jaar proportioneel zeer veel hooggeschoolden telt met minder dan 2 jaar anciënniteit, als gevolg van de langere duur van hun studies.

Grafiek 10 Anciënniteit van de werknemers van 25 tot 54 jaar in 2005

(procenten van het totaal)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

2.2.2. Mobiliteit van de werknemers, gemeten aan de hand van de sociale balansen

De ondernemingen dienen hun arbeidsvolume af te stemmen op het productievolume. In zekere mate kunnen ze daarvoor een beroep doen op overuren (meer of minder dan normaal) of tijdelijke werkloosheid. In dat geval blijft het personeelsbestand ongewijzigd. Als de verwachte schommelingen van de activiteit duurzaam of aanzienlijker zijn, kan het noodzakelijk blijken om personeel aan te werven of te ontslaan. In dit geval kunnen de werkgevers opteren voor flexibelere arbeidsovereenkomsten dan de traditionele contracten van onbepaalde duur. Zo kan uitzendarbeid tot op zekere hoogte bijdragen tot het opvangen van pieken in het werkvolume. Daarbij wordt een beroep gedaan op een via een uitzendkantoor aangeworven werknemer om gedurende een bepaalde periode specifieke opdrachten uit te voeren. De werkgevers kunnen ook zelf tijdelijke arbeidskrachten in dienst nemen door gebruik te maken van overeenkomsten voor bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten die worden gesloten voor een duidelijk omschreven werk.

Op basis van de informatie in de sociale balansen, waarin verschillende gegevens zijn opgenomen met betrekking tot het personeel van een groot aantal ondernemingen in België¹¹, kan onder meer een opsplitsing worden gemaakt van de in het personeelsregister ingeschreven werknemers volgens hun arbeidsovereenkomst¹². Van de in totaal zowat 1.800.000 geregistreerde werknemers in 2004 (laatste boekjaar waarvoor gegevens beschikbaar zijn) werkten er 1.700.000, of 94 pct. van het totaal, met een overeenkomst van onbepaalde duur. Het aantal werknemers dat werd aangeworven via een contract met een al dan niet expliciete tijdelijke clausule bleef dan ook vrij gering, namelijk in totaal iets meer dan 108.000 personen, waarvan bijna 90.000 met een contract van bepaalde duur.

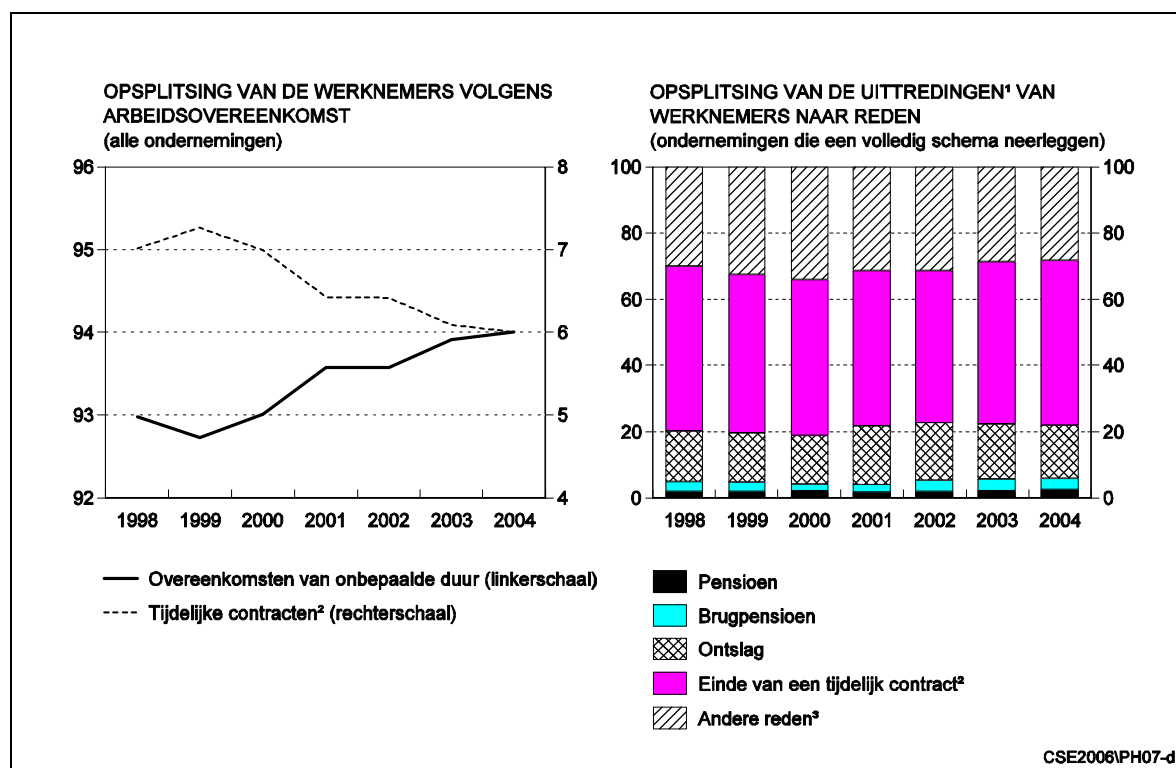
¹¹ In 2004 vertegenwoordigden de in de analysepopulatie van de sociale balansen opgenomen werknemers iets minder dan 70 pct. van de loontrekkenden van de particuliere sector.

¹² Uitzendkrachten worden niet ingeschreven in het personeelsregister en maken derhalve geen deel uit van de groep van tijdelijke arbeidskrachten.

In tegenstelling tot de verwachtingen is het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten sedert het begin van het decennium afgenomen. Terwijl het eind jaren negentig meer dan 7 pct. van de totale tewerkstelling vertegenwoordigde, bedroeg het nog slechts 6 pct. in 2004. De conjunctuurvertraging van het begin van de eeuw is daaraan wellicht niet vreemd. Terwijl het aantal arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur tot 2002 verder toenam, zij het in een trager tempo (wat wellicht voor een deel verklaard kan worden door de wens van de ondernemingen om de werknemers - waarvoor de aanwervingsprocedures lang en duur zijn - zoveel mogelijk aan zich te binden, terwijl de mogelijkheid wordt gevrijwaard om hen, indien nodig, zonder veel moeilijkheden te kunnen ontslaan), liep het gebruik van tijdelijke contracten terug. De ondernemingen aarzelden immers om tijdelijke overeenkomsten te verlengen of de werknemers waarvan het contract ten einde liep, te vervangen. Het aandeel van deze contracten werd bijgevolg kleiner.

Grafiek 11 Contracttypes en redenen voor de uittreding van in de registers van de ondernemingen die een sociale balans neerleggen ingeschreven personeel

(procenten van het totaal)



Bron: NBB (sociale balansen).

¹ Uittredingen zijn alle contractbeëindigingen die in de personeelsregisters zijn ingeschreven, zonder dat ze onmiddellijk gevolgd worden door een nieuwe datum van werkherhvatting. De werknemer die onmiddellijk een nieuwe overeenkomst afsluit (bv. in het kader van de hernieuwing van een contract van bepaalde duur of de overgang van een tijdelijke overeenkomst naar een contract van onbepaalde duur) wordt derhalve niet als uittreder beschouwd.

² Tijdelijke contracten zijn de overeenkomsten van bepaalde duur, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten die worden afgesloten voor een duidelijk omschreven werk.

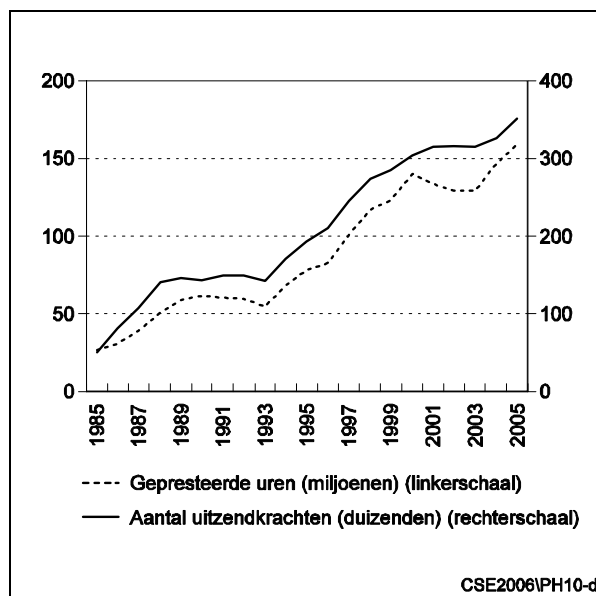
³ Beëindiging van een overeenkomst als gevolg van een akkoord tussen werkgever en werknemer en overlijden in functie.

Deze ontwikkeling verschilde tussen de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, goed voor ongeveer 75 pct. van de in de sociale balansen opgenomen werknemers, en de ondernemingen die een verkort schema neerleggen, over het algemeen kleine en middelgrote ondernemingen. In die laatste groep nam het aandeel van de tijdelijke contracten immers significant en aanhoudend toe, van 4,6 pct. in 1998 tot 6 pct. in 2004. De terugval van het aandeel van de tijdelijke contracten valt dus volledig toe te schrijven aan de grote ondernemingen die een volledig schema neerleggen: van iets minder dan 8 pct. eind jaren negentig, verminderde het er gestaag tot 6 pct. in 2004.

De in de sociale balansen beschikbare gegevens inzake tijdelijke overeenkomsten betreffen enkel de in de personeelsregisters van de ondernemingen ingeschreven werknemers, met uitzondering van de uitzendkrachten, die met een speciaal contract worden aangeworven. Enkel de ondernemingen die het volledige schema neerleggen, dienen - in een daartoe bestemde tabel in de sociale balans - hun beroep op uitzendarbeid te rapporteren. Om de totale omvang van het beroep op uitzendkrachten, die een alternatief vormen voor tijdelijke werknemers, te kunnen inschatten, moeten de door Federgon, de federatie van uitzendbedrijven, verzamelde gegevens worden gebruikt.

Hieruit blijkt dat het aantal uitzendkrachten, als gevolg van de in het begin van het decennium opgetekende activiteitsvertraging, tussen 2001 en 2003 gestagneerd is, alvorens in 2004 en, vooral, 2005 opnieuw toe te nemen. Alhoewel het aantal tewerkgestelde personen op peil bleef, viel het effectief gepresteerde arbeidsvolume beduidend terug na de piek van 2000; slechts in 2004 overtrof het aantal gepresteerde uren het in 2000 opgetekende totaal. Dit houdt voor een deel verband met de ontwikkeling van de dienstenchequesactiviteiten in de uitzendkantoren.

Grafiek 12 Uitzendarbeid in België



Bron: Federgon.

In het volledige schema van de sociale balansen (in te vullen door de grote ondernemingen) zijn de redenen opgenomen waarom werknemers de onderneming verlaten. Uit deze gegevens blijkt dat, hoewel het aantal werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst relatief beperkt blijft, een zeer aanzienlijk deel van het personeelsverloop aan dergelijke contracten moet worden toegeschreven. Zo was bijna de helft van de in 2004 opgetekende personeelsuittredingen toe te schrijven aan de beëindiging van een tijdelijke arbeidsovereenkomst; 16 pct. betrof ontslagen en zowat 6 pct. (brug)pensioneringen. Het saldo, dat de spontane uitstroom van werknemers vertegenwoordigt, beliep amper 28 pct. van het geheel.

Vrijwillige personeelsuittredingen komen minder voor naarmate de conjunctuursituatie ongunstiger is. Dat is onder meer te verklaren doordat het aantal vacatures van de ondernemingen in dergelijke omstandigheden vermindert. In jaren met een buitengewoon krachtige economische groei, zoals in 1999 en 2000, worden daarentegen relatief meer spontane jobveranderingen opgetekend: in die jaren vertegenwoordigden de spontane uittredingen ongeveer een derde van de totale personeelsuitstroom. Nadien is dit aandeel voortdurend teruggelopen, parallel met de vertraging van de activiteitsgroei. Hoewel in 2004 een zeker activiteitsherstel kon worden opgetekend, was het effect daarvan op de spontane personeelsuittredingen nog niet zichtbaar in de sociale balansen met betrekking tot dat boekjaar.

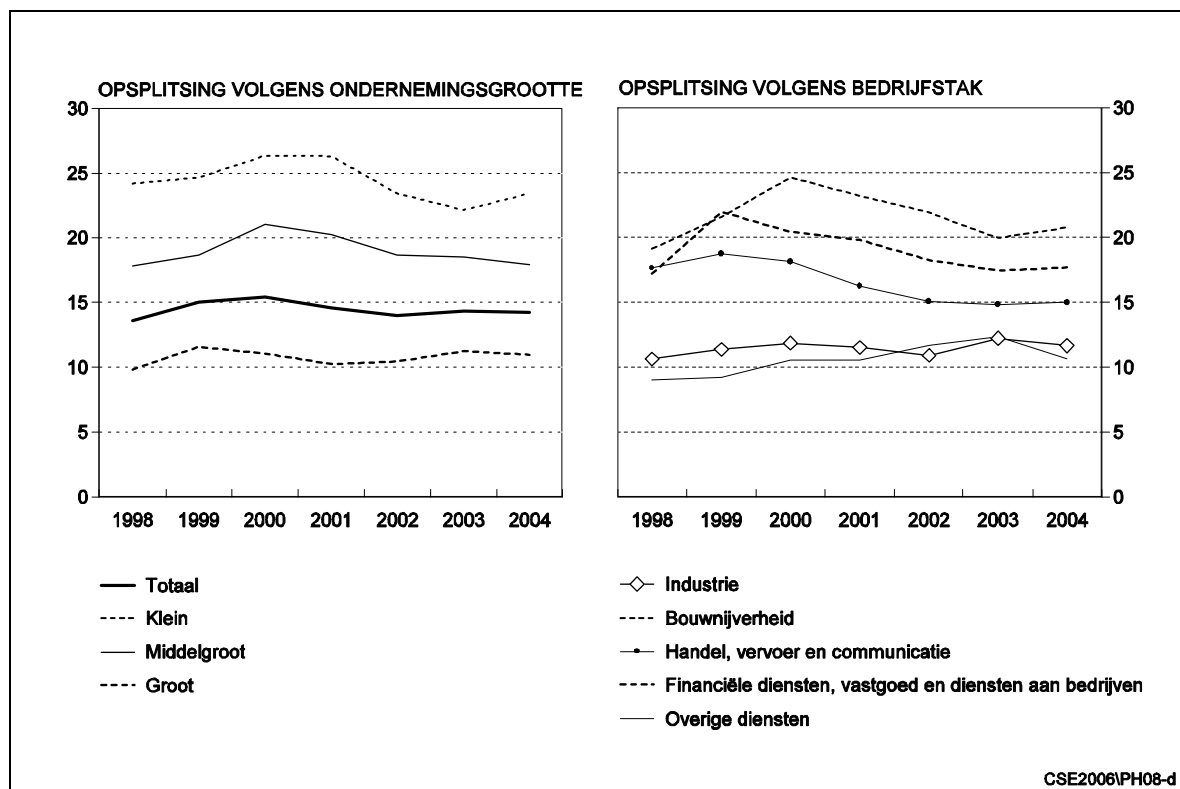
Hoewel het einde van tijdelijke overeenkomsten ongeveer de helft van de personeelsuittredingen op jaarbasis vertegenwoordigt in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, zijn er ook werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die hun onderneming verlaten, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de werkgever.

De rotatiegraad van de werknemers met een contract voor onbepaalde duur, die de verhouding weergeeft tussen het aantal uittredingen in de loop van het boekjaar en het personeelsbestand bij het begin ervan, geeft aan in welk tempo deze personeelsleden worden vervangen. Voor het geheel van de ondernemingen die een volledige sociale balans neerleggen, varieerde de rotatiegraad tussen 1998 en 2004 licht, tussen 14 en 15 pct.

De cijfers zijn gecorreleerd met de omvang van de ondernemingen. Zo werd in de ondernemingen die minder dan 50 VTE¹³ tewerkstellen tijdens de periode 1998-2004 een gemiddelde rotatiegraad opgetekend van ongeveer 24 pct. Deze ratio is er relatief gevoelig voor de conjunctuur: eerst nam hij toe om in 2000 en 2001 meer dan 26 pct. te belopen, vervolgens daalde hij tot 22 pct. in 2003 en in 2004 steeg hij opnieuw licht, tot 23,4 pct. In de middelgrote ondernemingen, die 50 tot 250 VTE tewerkstellen, bedroeg de rotatiegraad over diezelfde periode gemiddeld 19 pct., terwijl hij in de ondernemingen met meer dan 250 VTE beperkt bleef tot ongeveer 10 pct. In de grote ondernemingen varieert de rotatiegraad bovendien aanzienlijk minder en verschilt het ontwikkelingspatroon van dat in de kmo's.

Grafiek 13 Rotatiegraad van de werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur

(procenten, ondernemingen die een volledig schema neerleggen)



Bron: NBB (sociale balansen).

Ook tussen de bedrijfstakken worden aanzienlijke verschillen opgetekend. In de bouwnijverheid is de rotatiegraad van de werknemers het hoogst, tussen 20 en 25 pct. In deze bedrijfstak zijn de arbeidsomstandigheden lastig en de lonen gemiddeld lager, wat enerzijds kan verklaren waarom de werkgevers het personeelsbestand ingrijpender en frequenter aanpassen en anderzijds de

¹³ Ondernemingen met minder dan 50 VTE vertegenwoordigen bijna 70 pct. van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen, maar stellen slechts 12 pct. van de werknemers in deze groep tewerk.

werknemers ertoe kan aanzetten vaker van werk te veranderen teneinde hun situatie te verbeteren. In de industrie en in de bedrijfstak "overige diensten", daarentegen, is de rotatiegraad stabiel en belooft hij ongeveer 10 pct. Deze opsplitsing per bedrijfstak verhult nog grote verschillen tussen de activiteitssectoren. Binnen de bedrijfstak "overige diensten" beliep de rotatiegraad in de ondernemingen van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening in 2004 minder dan 10 pct., terwijl hij in de collectieve, sociale en persoonlijke diensten 40 pct. bedroeg. Binnen de bedrijfstak "handel, vervoer en communicatie", waar de gemiddelde rotatiegraad in 2004 15 pct. beliep, werd een rotatiegraad van 60 pct. opgetekend in de horeca, terwijl dat in de handel en in vervoer en communicatie respectievelijk 16 en 11 pct. was.

In de overheidssector verschilde het beleid ten aanzien van de mobiliteit van de ambtenaren tot voor kort naargelang de overheid, zonder de mogelijkheid voor de personeelsleden om te worden overgeplaatst van een federale overheidsdienst naar een gefedereerde entiteit, en omgekeerd. Eind juni 2006 keurde de ministerraad echter een ontwerp van koninklijk besluit goed betreffende de mobiliteit van de statutaire personeelsleden, om hen nieuwe loopbaanperspectieven te bieden en zo de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers te verhogen. Het ontwerp organiseert voortaan de mobiliteit in een veel breder terrein. Een federaal ambtenaar zal eenvoudiger en sneller overgeplaatst kunnen worden van de ene federale dienst naar de andere. Bovendien zal deze voortaan de mogelijkheid hebben zijn terbeschikkingstelling aan een gefedereerde overheid of aan elke andere overheid (gemeente, provincies, OCMW's, officiële of gesubsidieerde onderwijsinstellingen, enz.) aan te vragen, terwijl de statutaire personeelsleden van een gefedereerde entiteit zich ook kandidaat zullen kunnen stellen in een federale overheidsdienst.

Samenvatting

Om te kunnen inspelen op de ontwikkeling van hun economische omgeving, dienen de ondernemingen hun productie en dus hun arbeidsvolume aan te passen. Deze aanpassingen kunnen verschillende vormen aannemen. Binnen de onderneming kan de organisatie van het werk (arbeidsstelsel, werktijden) worden aangepast. Het personeel kan ook naar andere functies worden overgeplaatst. Tot slot kan ook de omvang van het personeelsbestand zelf worden gewijzigd.

Functionele mobiliteit heeft betrekking op veranderingen van functie binnen de onderneming, en dit zowel horizontaal (indien de werknemer dezelfde taken uitoefent binnen een nieuwe dienst) als verticaal (wanneer de werknemer een functie van een ander hiërarchisch niveau uitoefent). Deze mobiliteit is moeilijk te meten met de bestaande statistische instrumenten.

Beroepsmobiliteit betreft het externe verloop van werknemers (op initiatief van de werkgever of van de werknemer zelf). Die mobiliteit kan op Europees niveau worden geraamd aan de hand van de arbeidskrachtentelling en, op Belgisch niveau, via de sociale balansen.

In België beliep de gemiddelde jobanciënniteit in 2002 11,6 jaar, dit is iets meer dan in de EU15 (10,6 jaar). Dit gemiddelde verhult evenwel soms aanzienlijke verschillen tussen de landen, aangezien het afhankelijk is van meerdere factoren, met name de conjunctuursituatie, de demografische structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd en culturele en institutionele kenmerken. Over het algemeen kennen de landen met een hoge werkgelegenheidsgraad een geringer dan gemiddelde anciënniteit.

In ons land verschilt de anciënniteit weinig volgens geslacht, arbeidsstelsel of werkrooster en scholingsniveau: zowat een vijfde van de werknemers is minder dan 2 jaar in dezelfde onderneming tewerkgesteld en de helft sedert meer dan 8 jaar. De gemiddelde anciënniteit van jongeren is uiteraard lager dan die van oudere werknemers. De omvang en de bedrijfstak van de onderneming zijn dan weer bepalend voor de stabiliteit van de betrekkingen.

De gemiddelde anciënniteit hangt onder meer af van het aandeel van de tijdelijke overeenkomsten. Werknemers met een dergelijk contract veranderen immers vaker van job dan hun collega's met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De gegevens van de sociale balansen van de in België gevestigde ondernemingen tonen aan dat tijdelijke contracten (uitzendovereenkomsten worden hier niet in aanmerking genomen) in 2004 6 pct. van alle arbeidsovereenkomsten vertegenwoordigden. Dat aantal blijft relatief gering. Dat neemt niet weg dat de beëindiging van tijdelijke contracten goed is voor zowat de helft van de jaarlijkse uittredingen van werknemers in de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Ook werknemers met een contract van onbepaalde duur verlaten hun onderneming, hetzij uit vrije wil hetzij op verzoek van hun werkgever. Die uittredingen vertegenwoordigen elk jaar ongeveer 15 pct. van het totale personeelsbestand van de ondernemingen die een volledig schema neerleggen. Deze rotatiegraad varieert echter sterk met de omvang van de ondernemingen: in de kmo's belooft het ongeveer 20 pct. of meer, terwijl het in de grote ondernemingen maar half zo groot is. De rotatiegraad verschilt ook aanzienlijk volgens de bedrijfstak.

3. DE GEOGRAFISCHE MOBILITEIT

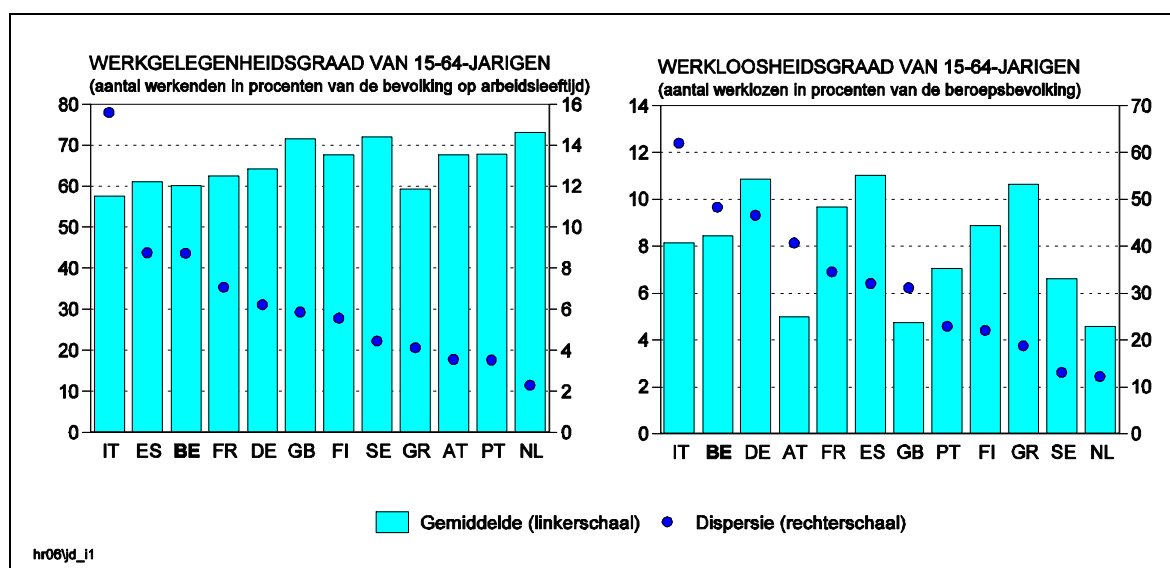
3.1. HET ALGEMENE KADER

Met geografische mobiliteit wordt de fysieke verplaatsing bedoeld van de woonplaats naar het werk. Dit kan zowel een dagelijkse verplaatsing inhouden (pendel) als de verhuizing (of migratie) naar een dichterbij de werkplek gelegen woning. Ten slotte kan - o.a. door het gebruik van moderne communicatieapparatuur - het werk verplaatst worden in plaats van de arbeidskracht. In dat geval is sprake van telewerk, waarbij de effectieve werkplek verschilt van de plaats waar het bedrijf gevestigd is. Dit is bv. het geval voor thuiswerkers of voor rondreizende vertegenwoordigers.

Algemeen wordt ervan uitgegaan dat geografische mobiliteit bijdraagt tot het verminderen van geografische mismatches op de arbeidsmarkt, aangezien lokaal openblijvende vacatures kunnen worden ingevuld door elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken. Deze personen kunnen aldus werk verrichten dat beter overeenstemt met hun capaciteiten, terwijl ze in hun oorspronkelijke regio werkloos zouden zijn gebleven of een minder geschikte functie hadden moeten uitoefenen.

Het belang van de geografische mismatches wordt vaak aangegeven door gebruik te maken van de spreiding (of dispersie) van de regionale werkloosheidsgraden. Ook de spreiding van de regionale werkgelegenheidsgraden geeft een aanduiding van de regionale verschillen binnen een land.

Grafiek 14 Geharmoniseerde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden in de EU15 in 2004¹



Bron: EC.

¹ Gegevens, op NUTS2-niveau, van de arbeidskrachtentelling. Geen dispersiegegevens beschikbaar voor Denemarken, Ierland en Luxemburg; derhalve werden zij niet in deze grafiek opgenomen.

De regionale spreiding van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden is in België bij de hoogste van de lidstaten van de EU15. De dispersie is in de beide gevallen enkel groter in Italië. Deze cijfers geven aan dat de geografische mismatch bijzonder belangrijk is in ons land.

Over het algemeen blijkt dat de landen met een gunstigere situatie op de arbeidsmarkt (een hoge werkgelegenheidsgraad en een lage werkloosheidsgraad) tevens worden gekenmerkt door een grote homogeniteit (een geringe dispersie) van hun prestaties op regionaal of lokaal vlak; dit is bijvoorbeeld het geval voor Nederland, Zweden en Portugal. Deze relatie is evenwel geen absolute regel: een beperkte dispersie impliceert immers niet automatisch een gunstigere algemene situatie op de arbeidsmarkt. Zo was, in 2004, de dispersie in België ongeveer anderhalve keer

groter dan in Griekenland; de gemiddelde werkloosheidsgraad lag daar, met 10,7 pct., echter heel wat hoger dan in ons land (8,4 pct.). In Griekenland blijkt de werkloosheidsgraad in alle regio's dus vrij hoog te liggen, terwijl in België regio's met relatief lage en hoge werkloosheid naast elkaar voorkomen.

Het is net dit laatste aspect - de dispersie van de vastgestelde gemiddelden - dat door de geografische mobiliteit beïnvloed zou worden. Alhoewel grensoverschrijdend pendelverkeer of verhuizingen vanuit/naar het buitenland eveneens kunnen bijdragen tot het opvullen van een openstaande vacature, ligt de nadruk op de binnenlandse geografische mobiliteit. De HRW heeft in het verleden reeds twee publicaties aan buitenlandse mobiliteit gewijd¹⁴. Grensoverschrijdende bewegingen vormen immers een specifieke vorm van mobiliteit, waarover nog minder gegevens beschikbaar zijn dan over binnenlandse mobiliteit. Tevens zijn de (potentiële) belemmeringen ervoor nog groter en talrijker. De in dit verslag besproken factoren die de binnenlandse mobiliteit afremmen (bv. de afstand en de taalverschillen), hebben immers veelal een nog grotere invloed op de grensoverschrijdende bewegingen. Daarenboven duiken bij deze laatste vaak nog specifieke problemen op, zoals met werkvergunningen, sociale-zekerheidsrechten, (para)fiscaliteit en de erkenning van diploma's.

Dit hoofdstuk is opgesplitst in drie delen, waarin respectievelijk het pendelverkeer, de verhuizingen en het thuis- en telewerk aan bod komen. Daarbij wordt telkens de bestaande situatie geschetst en worden mogelijke determinanten onder de loep genomen. Omwille van gegevensbeperkingen was een - zoals in het eerste hoofdstuk verrichte - multivariate analyse niet mogelijk.

De gegevens zijn voornamelijk afkomstig van de op Europees vlak geharmoniseerde arbeidskrachtentelling, die binnen de EU15-landen het best internationale vergelijkingen toelaat¹⁵. Ook voor de verdere analyse op Belgische schaal wordt deze bron verder gebruikt. Het - in de analyse van het pendelverkeer en de verhuizingen gebruikte - regionale bronnenmateriaal van de arbeidskrachtentelling wordt bondig voorgesteld in kaderstuk 2.

Kader 2 De regionale dimensie in de arbeidskrachtentelling

De gegevens uit de arbeidskrachtentelling zijn beschikbaar op verschillende regionale niveaus, volgens de zogenaamde NUTS-classificatie (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques, of Nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek). Deze nomenclatuur werd opgesteld door Eurostat om een uniforme opsplitsing te kunnen gebruiken bij de verspreiding van regionale statistische gegevens en bevat vier aggregatieniveaus. Het zogenaamde NUTS0-niveau betreft de lidstaten als geheel; de NUTS1- t.e.m. NUTS3-niveaus verschaffen een steeds gedetailleerdere regionale opsplitsing. Voor ons land betreft het NUTS0-niveau aldus België als geheel, terwijl de NUTS1-, NUTS2- en NUTS3-niveaus respectievelijk betrekking hebben op de gewesten (in totaal 3 regio's), het gewest Brussel en de 10 provincies (in totaal 11 regio's) en de arrondissementen (in totaal 43 regio's).

In de praktijk blijkt de NUTS-opdeling sterk bepaald door in de verschillende lidstaten gehanteerde administratieve opdelingen (bv. de departementen in Frankrijk, de Länder in Duitsland, de gewesten en provincies in België). Dit houdt in dat de op eenzelfde NUTS-niveau ondergebrachte regio's onderling toch sterk kunnen verschillen. Zo kunnen de eventuele regionale bevoegdheden inzake economisch beleid en werkgelegenheid, de omvang en het economische belang van de verschillende regio's sterk uiteenlopen. Dit is het geval binnen de landen zelf (bv. het relatief kleine maar dichtbevolkte Brussel versus de provincie Luxemburg), maar is nog

¹⁴ HRW (2001) en HRW (2006).

¹⁵ De schaarse administratieve gegevens inzake geografische mobiliteit werden niet gebruikt. Zij zijn vaak immers veel minder recent (bv. de socio-economische enquête van 2001 voor het pendelverkeer), laten minder gedetailleerde opsplitsingen toe en zijn niet internationaal vergelijkbaar.

veel sterker van toepassing bij internationale vergelijkingen (bv. de Franse departementen versus de Belgische provincies, die in de beide gevallen NUTS2-regio's vormen).

Dit blijkt overduidelijk wanneer de gegevens bekeken worden op NUTS2-niveau, dit is het niveau waarop de gegevens met betrekking tot het pendelverkeer en de verhuizingen beschikbaar zijn. Zo zijn de NUTS2-regio's in België gemiddeld bijna 2.800 km² groot, dit is minder dan een vijfde van de oppervlakte van een gemiddelde NUTS2-regio in de EU15. Enkel in Luxemburg, dat slechts uit 1 NUTS2-regio bestaat, en Nederland is de gemiddelde oppervlakte van de NUTS2-regio's vergelijkbaar met die in ons land. De gemiddelde oppervlakte per NUTS2-regio is het grootst in Finland (meer dan 60.000 km²) en Zweden (ongeveer 51.000 km²).

NUTS2-regio's in de landen van de EU15 in 2004

	Aantal NUTS2-regio's	Gemiddelden per NUTS2-regio		
		Oppervlakte (km ²)	Bevolking op arbeidsleeftijd ¹ (duizenden personen)	Bevolkingsdichtheid (personen/km ²)
België	11	2.774	620	223
Denemarken	1	43.098	3.559	83
Duitsland	41	8.708	1.329	153
Griekenland	13	10.125	548	54
Spanje	19	26.631	1.538	58
Frankrijk	26	20.922	1.522	73
Ierland	2	34.197	1.381	40
Italië	21	14.053	1.823	130
Luxemburg	1	2.586	302	117
Nederland	12	2.815	913	324
Oostenrijk	9	9.319	609	65
Portugal	7	13.135	1.012	77
Finland	5	60.895	693	11
Zweden	8	51.292	732	14
Verenigd Koninkrijk	37	6.590	1.037	157
EU15	213	14.773	1.190	81

Bron: EC.

¹ Personen tussen 15 en 64 jaar.

De gemiddelde omvang, per NUTS2-regio, van de bevolking op arbeidsleeftijd ligt in België, met 620.000 personen, dan wel eveneens onder de EU15-gemiddelde, doch het verschil is - aangezien ons land zeer dichtbevolkt is - duidelijk kleiner dan wat de oppervlakte betreft. In Italië, Spanje, Frankrijk, Ierland en Duitsland is het gemiddelde bevolkingstal per NUTS2-regio echter nog meer dan dubbel zo groot als in ons land. Het gemiddelde aantal personen tussen 15 en 64 jaar per NUTS2-regio is in België relatief vergelijkbaar met dat in Oostenrijk, Finland en Zweden.

Dergelijke verschillen zijn vooral hinderlijk indien, zoals voor de analyse van de geografische mobiliteit, de gegevens enkel beschikbaar zijn op NUTS2-niveau. Zo geven de beschikbare pendelgegevens per NUTS2-regio een opsplitsing van het aantal werkenden in de personen die in de eigen NUTS2-regio werken en de anderen (beschouwd als de pendelaars). De gegevens m.b.t. verhuizingen betreffen een opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd tussen diegenen die het voorgaande jaar in dezelfde NUTS2-regio woonachtig waren en de anderen (beschouwd als de verhuizers). Aangezien de beschikbare gegevens niet vermelden in welke NUTS2-regio de pendelaars werken, respectievelijk uit welke NUTS2-regio de verhuizers afkomstig zijn, kunnen zelf geen hergroeperingen op meer vergelijkbare niveaus worden berekend⁽¹⁾. Dergelijke informatie zou nochtans nuttig zijn, aangezien het intuïtief duidelijk is dat een persoon uit een relatief kleine NUTS2-regio met eenzelfde pendel- respectievelijk verhuisafstand sneller in een andere NUTS2-regio terecht komt dan een persoon die in een grotere NUTS2-regio woonachtig is. De op basis van deze gegevens bekomen resultaten dienen aldus voorzichtig geïnterpreteerd te worden.

De analyse van de pendel- en migratiestromen vereiste een groot aantal bewerkingen van de zeer gedetailleerde regionale basisgegevens. De internationale vergelijking ervan werd beperkt tot de lidstaten van de EU15. De tien in 2004 tot de EU toegetreden landen hebben immers een sterk verschillende economische en arbeidsmarktstructuur, wat vergelijkingen en - vooral - het trekken van conclusies bemoeilijkt.

⁽¹⁾ De van de FOD Economie verkregen gedetailleerde gegevens van de arbeidskrachtentelling voor België lieten wel een dergelijke hergroepering toe. Hiervan werd, voor wat de internationale vergelijking van het pendelverkeer en de verhuizingen betreft, gebruik gemaakt om de situatie in België ook na te gaan indien - de in internationaal opzicht kleine NUTS2-regio - Brussel en zijn natuurlijke hinterland, met name de provincies Vlaams- en Waals-Brabant, als één enkele regio worden beschouwd, en derhalve de onderlinge stromen tussen deze drie NUTS2-regio's buiten beschouwing worden gelaten.

3.2. HET PENDELVERKEER

Het pendelverkeer betreft de (dagelijkse) verplaatsing van de woonplaats naar de in een andere regio gelegen werkplek. In principe draagt een dergelijke mobiliteit bij tot het verminderen van de mismatches op de arbeidsmarkt, aangezien jobs waarvoor in de eigen regio geen geschikte kandidaten voorhanden zijn, verricht kunnen worden door elders wonende personen met de vereiste capaciteiten.

Vooreerst wordt de situatie in België vergeleken met die in andere landen van de EU15, waarna voor ons land meer gedetailleerde gegevens worden geanalyseerd. Dit gebeurt telkens op basis van gegevens van de arbeidskrachtentelling. Ten slotte worden de karakteristieken van de pendelaars en een aantal beïnvloedende factoren besproken.

3.2.1. Een internationale vergelijking

Zoals in onderstaand kaderstuk wordt uiteengezet, waren voor Denemarken, Griekenland, Ierland, Luxemburg en Zweden geen bruikbare gegevens voorhanden. Derhalve kon de situatie in België worden vergeleken met die in 9 andere EU15-landen. Voor een aantal van die landen gaat het in feite slechts om een - zij het groot - deel van het land, aangezien sommige geïsoleerde regio's werden uitgesloten. Aangezien het voor Frankrijk, Italië en Portugal regio's betreft met een minder goed presterende arbeidsmarkt, had het weglaten ervan tot gevolg dat de gebruikte arbeidsmarktindicatoren voor die landen enigszins gunstiger zijn dan gebruikelijk.

Kader 3 De voor de internationale vergelijking van het pendelverkeer gebruikte gegevens uit de arbeidskrachtentelling

In de arbeidskrachtentelling wordt o.a. gepeild naar de arbeidsplaats, die vervolgens vergeleken kan worden met de woonplaats van de betrokken respondent. Op basis hiervan worden de gegevens inzake het aantal werkenden opgesplitst naargelang deze in de eigen NUTS2-regio werkzaam zijn of elders. Deze laatste zijn in deze analyse identificeerbaar als pendelaars. De voor de analyse van het pendelverkeer gebruikte gegevens van de arbeidskrachtentelling betreffen het jaar 2004, dit is het meest recente jaar waarvoor bij Eurostat vrij volledige gegevens verkregen konden worden.

De gegevens zijn echter niet voor alle landen en NUTS2-regio's beschikbaar. Zo zijn voor Denemarken en Luxemburg geen pendelgegevens voorhanden omdat deze landen uit slechts 1 NUTS2-regio bestaan. Ook voor Griekenland, Ierland en Zweden kon de analyse niet worden verricht, aangezien de beschikbare gegevens geen (representatieve) opsplitsing bevatten⁽¹⁾. In Italië, Portugal en Spanje zorgden dezelfde redenen ervoor dat een aantal NUTS2-regio's niet in ogenschouw konden worden genomen.

Daarnaast werd ervoor geopteerd een aantal NUTS2-regio's zelf uit te sluiten. Het betreft regio's die fysiek gescheiden zijn (door een zee of oceaan) van het (grootste deel van het) betreffende land. De afstand en/of de bemoeilijkte verplaatsing zouden het pendelverkeer immers kunnen belemmeren, wat de conclusies zou kunnen vertekenen. Dit is het geval voor eilanden als de overzeese gebieden en Corsica voor Frankrijk, en Sardinië en Sicilië voor Italië, maar ook voor bv. Noord-Ierland voor het Verenigd Koninkrijk.

Enkel voor België, Duitsland, Nederland en Oostenrijk konden alle NUTS2-regio's gebruikt worden. In totaal is de analyse gebaseerd op 170 NUTS2-regio's, die gelegen zijn in 10 landen.

Internationale vergelijking van het pendelverkeer: gebruikte NUTS2-regio's

	Aantal NUTS2-regio's			p.m. reden van uitsluiting ¹
	Totaal	Uitgesloten	Gebruikt	
België	11	0	11	n.v.t.
Denemarken	1	1	0	(A)
Duitsland	41	0	41	n.v.t.
Griekenland	13	13	0	(C)
Spanje	19	5	14	(B),(C)
Frankrijk	26	5	21	(B)
Ierland	2	2	0	(C)
Italië	21	3	18	(B),(C)
Luxemburg	1	1	0	(A)
Nederland	12	0	12	n.v.t.
Oostenrijk	9	0	9	n.v.t.
Portugal	7	3	4	(B),(C)
Finland	5	1	4	(B)
Zweden	8	8	0	(C)
Verenigd Koninkrijk	37	1	36	(B)
EU15	213	43	170	

Bronnen: EC, HRW.

n.v.t.: niet van toepassing.

¹ De redenen waarom bepaalde NUTS2-regio's werden uitgesloten zijn:

- (A) Het land bestaat uit slechts 1 NUTS2-regio, waardoor geen pendelgegevens voorhanden zijn.
- (B) NUTS2-regio's die fysiek gescheiden zijn (door een zee of oceaan) van de rest van het land, waardoor het pendelverkeer bemoeilijkt wordt.
- (C) NUTS2-regio's waarvoor onvoldoende statistische gegevens voorhanden waren.

De gegevens op NUTS2-niveau werden vervolgens geaggregeerd op nationaal niveau, om de pendelgegevens te kunnen relateren aan de arbeidsmarktprestaties van de verschillende landen. Uitgesloten NUTS2-regio's werden daarbij logischerwijs uitgesloten; de op het niveau van de landen geaggregeerde gegevens betreffen dus de som van de (pendel-, werkgelegenheids- en werkloosheids)gegevens van (enkel) de gebruikte regio's. Voor de landen waarvoor niet alle regio's gebruikt werden, impliceerde dit tevens een herberekening van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden, en de dispersie ervan, die als indicatoren van de arbeidsmarktsituatie worden gebruikt.

In de praktijk had deze berekening voor de meeste landen een relatief beperkte of geen impact. Enkel voor Frankrijk, Italië en Portugal is er een duidelijk verschil. Aangezien de uitgesloten regio's er telkens een minder goed presterende arbeidsmarkt kennen (werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad respectievelijk lager en hoger dan gemiddeld in de rest van het land), heeft die uitsluiting ervan tot gevolg dat de voor die landen gebruikte "nationale" indicatoren enigszins gunstiger uitvallen (een hogere gemiddelde werkgelegenheidsgraad, een lagere gemiddelde werkloosheidsgraad en een kleinere dispersie).

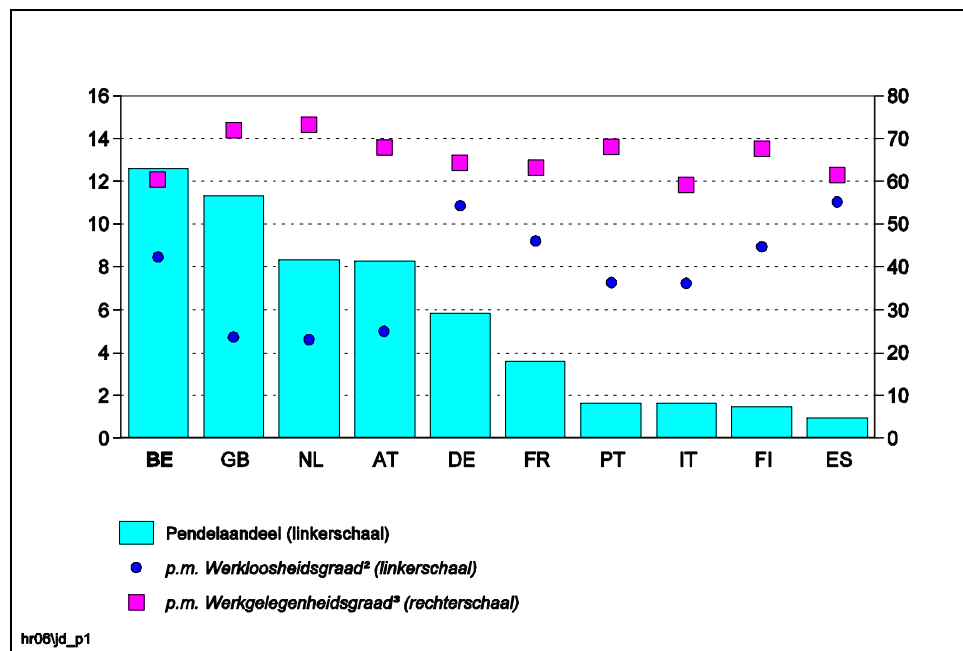
(¹) Voor Zweden waren geen opgesplitste werkgelegenheidscijfers beschikbaar, voor Griekenland en Ierland was het in de enquête opgetekende aantal pendelaars in alle NUTS2-regio's te klein om representatief te zijn.

Op basis van de beschikbare gegevens is België de kampioen van de pendel: in 2004 werkten 12,6 pct. van de Belgische 15-64-jarigen in een andere NUTS2-regio dan deze waar ze woonachtig zijn. Enkel het Verenigd Koninkrijk (11,3 pct.) kende een enigszins vergelijkbare situatie. In Nederland en Oostenrijk, landen waar de NUTS2-regio's vrij vergelijkbaar zijn met die in ons land, pendelde iets meer dan 8 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. In Duitsland en Frankrijk beliep dat aandeel respectievelijk bijna 6 en 4 pct. Spanje, Finland, Italië en Portugal sloten de rij met minder dan 2 pct.¹⁶

Om na te gaan of pendelen inderdaad bijdraagt tot het beter functioneren van de arbeidsmarkt¹⁷, werd het relatieve belang ervan, uitgedrukt in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, vergeleken met een aantal arbeidsmarktindicatoren. Het gaat dan meer bepaald om de werkgelegenheids- en de werkloosheidsgraad, en de dispersie ervan. Voor de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden kon de vergelijking zowel gebeuren op regionaal (NUTS2-)niveau als op (geaggregeerd) nationaal vlak. Aangezien de dispersie een geaggregeerde maatstaf betreft van de regionale verschillen, is ze enkel op nationale schaal beschikbaar.

Grafiek 15 Pendelverkeer in België en in de overige landen van de EU15 in 2004¹

(aantal pendelaars in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Geen gegevens voor Denemarken, Griekenland, Ierland, Luxemburg en Zweden.

² Geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen.

³ Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen.

De grafiek brengt geen duidelijk verband aan het licht tussen het pendelaandeel en de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden. Deze visuele vergelijking werd vervolgens verfijnd door de correlatiecoëfficiënten tussen de verschillende reeksen te berekenen. Deze methode laat dan wel niet toe om oorzakelijke verbanden te kunnen aanduiden, maar geeft wel een indicatie van

¹⁶ De Belgische cijfers kunnen in internationaal opzicht vertekend zijn door de beperkte omvang van het Brussels hoofdstedelijk gewest, waar veel arbeidsplaatsen geconcentreerd zijn, die echter in aanzienlijk mate worden ingevuld door pendelaars uit andere NUTS2-regio's. De van de FOD Economie verkregen gedetailleerde gegevens lieten toe het pendelaandeel voor ons land te berekenen indien de onderlinge pendelstromen tussen Brussel en zijn natuurlijke hinterland, met name de provincies Vlaams- en Waals-Brabant, uitgesloten werden. In dat geval valt het pendelaandeel in België terug tot 9,4 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Dit is nog steeds, op het Verenigd Koninkrijk na, de hoogste ratio van alle EU-landen waarvoor pendelgegevens beschikbaar zijn.

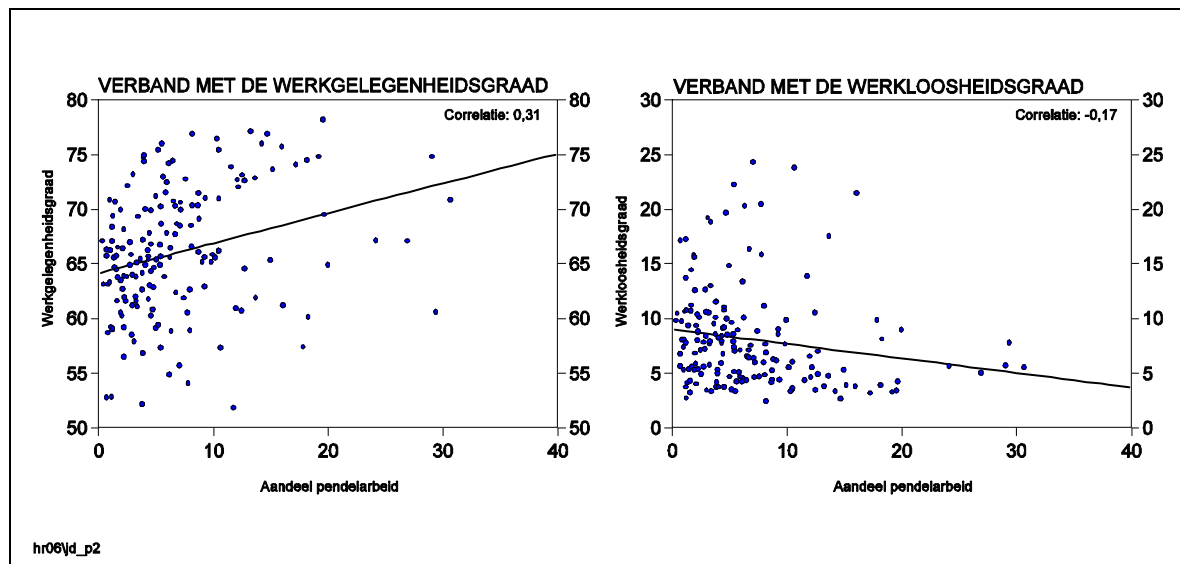
¹⁷ De relatieve omvang van het pendelverkeer in de verschillende landen wordt immers, naast door met de arbeidsmarkt verbonden elementen, ook beïnvloed door andere factoren, zoals de bevolkingsdichtheid, de mate van verstedelijking en het beleid van ruimtelijke ordening.

mogelijke links¹⁸. Tevens werd de significantie van de bekomen correlaties berekend, om na te gaan of deze statistisch gezien al dan niet verschillen van nul¹⁹.

De vergelijking van het pendelaandeel met de gemiddelde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden wijst er op dat meer pendel over het algemeen samengaat met een gemiddeld beter presterende arbeidsmarkt, gekenmerkt door een hogere werkgelegenheids- en een lagere werkloosheidsgraad. Voor de gegevens op NUTS2-niveau bedraagt de correlatiecoëfficiënt van het pendelaandeel met de werkgelegenheidsgraad 0,31 en die met de werkloosheidsgraad -0,17; deze coëfficiënten zijn significant verschillend van nul op respectievelijk 99,5 en 95 pct. Op nationaal vlak hebben de bekomen correlatiecoëfficiënten dan wel hetzelfde teken als bij de regionale gegevens (positief voor het verband met de werkgelegenheidsgraad en negatief voor dat met de werkloosheidsgraad), doch deze coëfficiënten zijn, gegeven het geringe aantal observaties, niet significant verschillend van nul.

Grafiek 16 Pendelverkeer in België en in de overige landen van de EU15 in 2004¹: verband met de gemiddelde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden²

(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Geen gegevens voor Denemarken, Griekenland, Ierland, Luxemburg en Zweden.

² Geharmoniseerde gegevens, op NUTS2-niveau.

Daarnaast werd ook het verband nagegaan tussen het aandeel van pendelarbeid en de dispersie van respectievelijk de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden. In principe kan immers verwacht worden dat een grotere interregionale mobiliteit ertoe leidt dat de verschillen qua arbeidsmarktprestatie tussen de regio's afnemen, met een kleinere dispersie tot gevolg.

Opnieuw zorgt het geringe aantal observaties ervoor dat deze veronderstelling op het niveau van de landen niet echt geverifieerd kan worden: de bekomen correlatiecoëfficiënten zijn statistisch niet significant verschillend van nul. Wel is, voor wat de spreiding van de werkgelegenheidsgraad

¹⁸ Correlatiecoëfficiënten geven aan in welke mate twee cijferreeksen een statistisch verband met elkaar vertonen. Zij liggen tussen -1 en +1, waarbij -1 een volledig negatief en +1 een volledig positief verband tussen de beide reeksen aangeeft. Een correlatiecoëfficiënt gelijk aan 0 wijst erop dat er tussen de beide reeksen geen verband bestaat.

¹⁹ De significantie van een correlatiecoëfficiënt geeft aan in welke mate gesteld kan worden dat de betreffende coëfficiënt statistisch gezien verschilt van nul. Deze kan berekend worden op verschillende significantieniveaus (met bv. 90, 95, 99 of 99,5 pct. "zekerheid") en is afhankelijk van het aantal observaties (hoe minder observaties, hoe moeilijker deze "zekerheid" afgeleid kan worden, waardoor de berekende correlatiecoëfficiënt hoger moet liggen om hem als statistisch significant verschillend van nul te kunnen beschouwen). In principe kan uit een correlatiecoëfficiënt die statistisch niet verschillend is van nul geen conclusie getrokken worden. Wel kan het bekomen teken (positief of negatief) eventueel een - zij het lichte en niet-statistisch gefundeerde - indicatie geven van de richting van het verband tussen de bestudeerde variabelen.

betreft, het bekomen teken zoals verwacht (negatief). De correlatie met de dispersie van de werkloosheidsgraad is daarentegen (licht) positief.

3.2.2. De situatie in België

De van Eurostat verkregen pendelgegevens, gebruikt bij de internationale vergelijking, bleven beperkt tot een opsplitsing, per NUTS2-regio, van de werkende bevolking in diegenen die in dezelfde regio werken en de anderen.

Voor België werden bij de FOD Economie meer details verkregen van dezelfde gegevens, die toelaten de pendelstromen te traceren tot op het niveau van de provincies (NUTS2-niveau). Hierbij is het aantal in België verblijvende werkenden van 15 tot 64 jaar opgesplitst volgens provincie van woonplaats en van werkplek, waardoor niet alleen het uitgaande binnenlandse pendelverkeer gekwantificeerd kan worden, maar ook het inkomende (en dus ook het saldo van de beide). Een dergelijke opsplitsing liet tevens toe om het pendelverkeer tussen de gewesten te berekenen, doordat het intragewestelijke pendelverkeer kon worden uitgesloten. Verder waren de gegevens ook opgesplitst volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau.

Hierbij dient opgemerkt dat de arbeidskrachtentelling enkel gehouden wordt bij Belgische residenten. Dit houdt in dat de gegevens wel aangeven hoeveel in ons land wonende personen werkzaam zijn in het buitenland (uitgaande grensarbeid), maar niet hoeveel in het buitenland wonenden in België werken (inkomende grensarbeid). Aldus kan de bevolking van een bepaalde regio wel worden opgesplitst naargelang hun werkplek, maar is het niet mogelijk de totale werkgelegenheid in een bepaalde regio te gaan opsplitsen naar de woonplaats van de betrokkenen. De analyse zal derhalve veelal worden toegespitst op het binnenlandse pendelverkeer.

De grotere detaillering van de enquêteresultaten impliceerde dat in sommige gevallen het probleem van de representativiteit van de gegevens opdook. Niet-representatieve gegevens worden in de analyse niet vermeld²⁰.

3.2.2.1. *Het uitgaande pendelverkeer*

Van alle Belgische provincies heeft Vlaams-Brabant het grootste aantal binnenlandse pendelaars. In 2004 ging het om 180.000 personen, dit is 23 pct. van de in totaal ongeveer 770.000 binnen België pendelende personen. Bijna tweederde ervan pendelde naar Brussel, ongeveer 51.000 personen pendelden naar andere Vlaamse provincies en circa 10.000 personen werkten in Wallonië. Uitgedrukt in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd is het echter Waals-Brabant dat het grootste pendelaandeel liet optekenen: ongeveer 29 pct. van de 15-64-jarigen uit die provincie werkte in een andere provincie, eveneens vooral in Brussel.

De grote uitstroom uit de beide Brabantse provincies naar de hoofdstad heeft zeker te maken met de nabijheid ervan. Toch pendelde ook uit de andere provincies, op Luxemburg na, een vrij groot aantal personen naar Brussel. Zo was in Henegouwen het aantal naar Brussel pendelende personen de helft groter dan het aantal provinciegenoten dat in de rest van Wallonië werkzaam was, in Luik waren die respectievelijke aantallen quasi even groot.

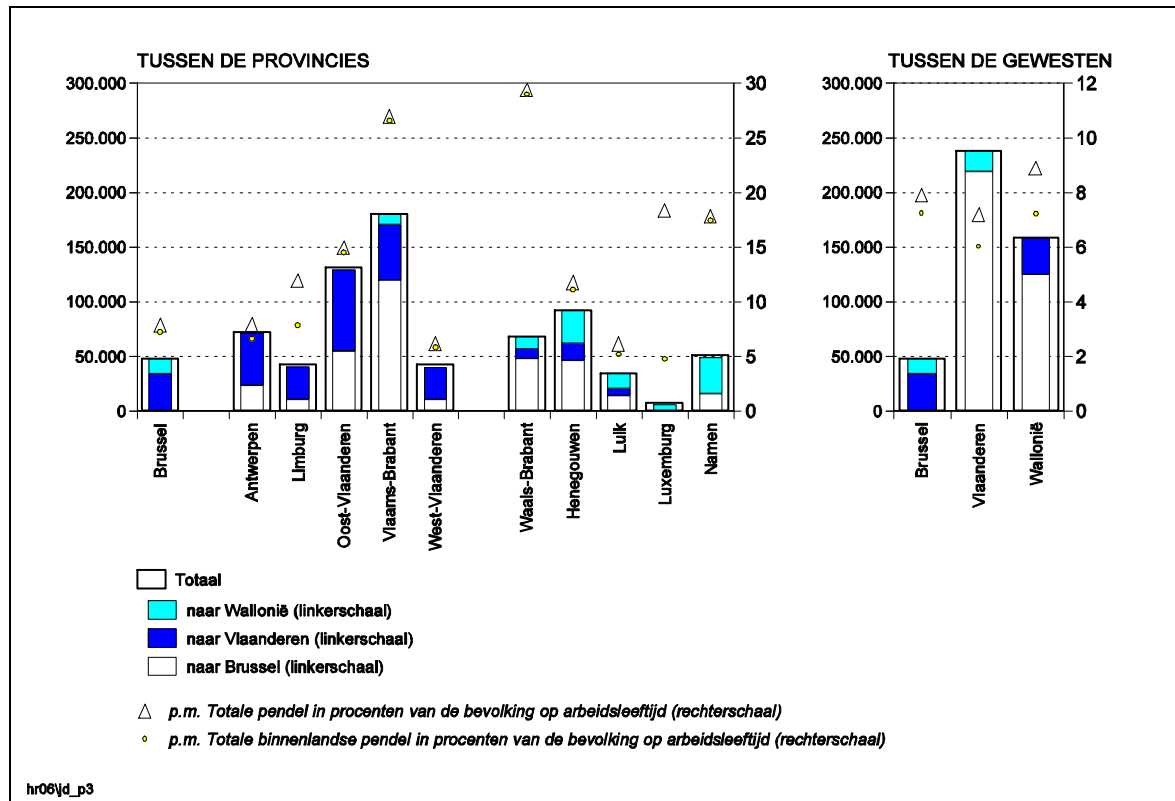
Naast het belang van Brussel als werkplek valt in de gegevens op dat het overige pendelverkeer voor het overgrote deel plaatsvindt met de overige provincies van het eigen gewest.

Bijna 14 pct. van de 15-64-jarigen uit de provincie Luxemburg was, in 2004, werkzaam in het buitenland. In de meeste andere provincies - met uitzondering van Limburg (4,1 pct.) en Antwerpen (1,3 pct.) - bleef het aandeel van de pendel naar het buitenland beperkt tot minder dan 1 pct.

²⁰ Niet-representatieve gegevens worden in de tabellen aangeduid door middel van "n.r."; in de grafieken worden ze niet weergegeven.

Grafiek 17 Uitgaand binnenlands pendelverkeer in België in 2004¹

(aantal personen op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

In totaal waren 48.000 Brusselaars, of 7,2 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd, werkzaam in een ander Belgisch gewest (34.000 in Vlaanderen, 14.000 in Wallonië). Ook in Wallonië werkte 7,2 pct. van de 15-64-jarigen in een ander gewest. In totaal ging het om 159.000 personen, waarvan er 125.000 in Brussel werkten. Voor Vlaanderen ging het om 239.000 personen (6 pct. van de 15-64-jarigen), waarvan er 219.000 in Brussel werkten. In relatieve termen, uitgedrukt in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, lag de pendelmobiliteit dus hoger in de twee gewesten, Brussel en Wallonië, waar de arbeidsmarktsituatie het minst gunstig uitvalt.

De beschikbare gegevens laten tevens toe de werkgelegenheidsgraad per provincie op te splitsen naargelang de werkplek.

Gebruikmakend van de gegevens van de Belgische provincies blijkt het aandeel van pendel in de bevolking op arbeidsleeftijd over het algemeen niet doorslaggevend te zijn voor het peil van de werkgelegenheidsgraad per provincie. Zo pendelden in 2004 zowel in West-Vlaanderen als in Luik zowat 6 pct. van de 15-64-jarigen, maar de werkgelegenheidsgraad lag in de eerstgenoemde provincie ruim 10 procentpunten hoger dan in Luik. Ook op het niveau van de gewesten blijkt deze vaststelling: gemiddeld genomen was het pendelaandeel in 2004 vergelijkbaar tussen Vlaanderen en Wallonië, maar de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen beliep 64,3 pct., tegenover zowat 55 pct. in Wallonië. De correlatiecoëfficiënt tussen de provinciale gegevens inzake het pendelaandeel en de werkgelegenheidsgraad is positief, maar niet significant verschillend van nul.

Tabel 11 Geografische opsplitsing van de werkgelegenheid in België in 2004

(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd van het betreffende gewest of van de betreffende provincie)

	Werken- den ¹	waarvan werkzaam in:		waarvan:	p.m.			bbp per capita ²
		de eigen NUTS2- regio	een andere NUTS2-regio (pendel)		Brussel	Overige provincies van Vlaanderen	Wallonië	
Woonachtig in:								
Brussel	54,1	46,2	7,9	n.v.t.	5,1	2,1	n.r.	55,4
Antwerpen	62,7	54,7	8,0	2,2	4,4	n.r.	1,3	32,2
Limburg	60,9	48,9	12,0	1,9	5,4	n.r.	4,1	22,8
Oost-Vlaanderen	65,3	50,4	15,0	6,1	8,2	n.r.	n.r.	24,8
Vlaams-Brabant	67,0	40,1	26,9	17,6	7,5	1,4	n.r.	28,3
West-Vlaanderen	65,5	59,3	6,2	1,4	4,0	n.r.	n.r.	25,8
<i>p.m. Vlaanderen³</i>	<i>64,3</i>	<i>51,3</i>	<i>13,0</i>	<i>5,5</i>	<i>5,8</i>	<i>0,5</i>	<i>1,2</i>	<i>27,4</i>
Waals-Brabant	60,6	31,1	29,4	20,1	3,8	5,0	n.r.	25,4
Henegouwen	51,8	40,1	11,8	5,6	1,9	3,7	0,7	18,3
Luik	54,9	48,7	6,1	2,1	0,9	2,2	1,0	20,4
Luxemburg	60,1	41,8	18,3	n.r.	n.r.	3,6	13,6	19,1
Namen	57,3	39,5	17,9	5,3	n.r.	11,3	n.r.	19,2
<i>p.m. Wallonië³</i>	<i>55,1</i>	<i>41,8</i>	<i>13,3</i>	<i>5,7</i>	<i>1,5</i>	<i>4,4</i>	<i>1,7</i>	<i>19,9</i>

Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW; INR.

n.r.: niet-representatieve gegevens; n.v.t.: niet van toepassing.

¹ Werkgelegenheidsgraad per gewest of provincie.² Bbp van de provincies en gewesten per hoofd van de bevolking, in duizenden euro's per persoon.³ Gewogen gemiddelde van de 5 provincies.

In eerste instantie wordt de werkgelegenheidsgraad bepaald door de mate waarin in de eigen regio werk voorhanden is. De hogere werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen wordt dan ook voor een deel verklaard doordat de economische activiteit (aangegeven door het bbp per capita²¹) er hoger ligt dan in Wallonië. De provincies met de binnen het eigen gewest relatief laagste werkgelegenheidsgraad, met name Limburg en Henegouwen, kenden in 2004 relatief weinig werkgelegenheid in de eigen provincie. Daartegenover stond de situatie in Vlaams- en Waals-Brabant, enerzijds, en Luxemburg, anderzijds, waar de eerder geringe lokale werkgelegenheid gecompenseerd werd door de pendel naar nabijgelegen zones met grote economische activiteit (respectievelijk Brussel en het buitenland), wat de werkgelegenheidsgraad in die regio's fors opkrikte.

Pendel kan dus een substituut zijn voor lokale werkgelegenheid. Zo kwamen in 2004 de hoogste werkgelegenheidsgraden in Vlaanderen (Vlaams-Brabant) en Wallonië (Waals-Brabant en Luxemburg) voor een groot deel tot stand door een hoge mate van pendel. Daarentegen had in West-Vlaanderen, dat de op één na hoogste werkgelegenheidsgraad in België liet optekenen, meer dan 59 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd werk in de eigen provincie, en was er relatief weinig pendel.

Brussel verdient een bijzondere aandacht. De hoofdstad, de regio met veruit de grootste economische activiteit, kende in 2004 een werkgelegenheidsgraad van nauwelijks 54 pct., dit is de op één (Henegouwen) na laagste van België. Terwijl het aandeel van de pendelende Brusselaars nog enigszins vergelijkbaar was met de andere regio's van het land, werkte nauwelijks 46 pct. van de 15-64-jarige Brusselaars in het eigen gewest. Er blijkt dus een grote mismatch te bestaan tussen de - (als gevolg van de belangrijke activiteit) grote - arbeidsvraag en het arbeidsaanbod in de hoofdstad. Het grote aantal arbeidsplaatsen in de hoofdstad wordt dan ook voor een zeer groot deel ingenomen door inwoners van andere gewesten.

²¹ De regionale bbp-gegevens zijn afkomstig uit INR (2006).

3.2.2.2. Het inkomende pendelverkeer

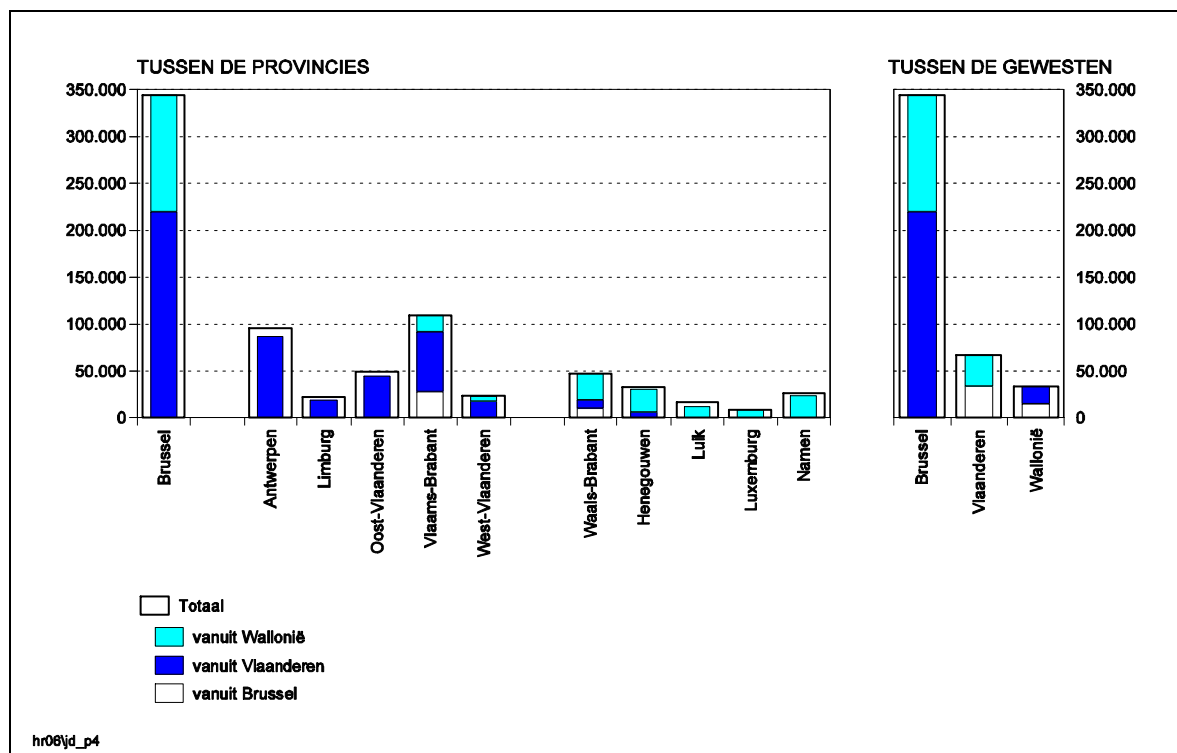
Voor het inkomende pendelverkeer zijn, zoals vermeld, enkel gegevens voorhanden voor de Belgische ingezetenen; er zijn in de Belgische gegevens van de arbeidskrachtentelling immers geen cijfers beschikbaar over in het buitenland verblijvende personen die in ons land werken.

In de beschikbare gegevens valt vooral de zeer grote aantrekkingskracht op van Brussel als arbeidsplaats. In 2004 trokken ongeveer 344.000 Vlamingen en Walen dagelijks naar de hoofdstad om er te gaan werken. In Vlaanderen waren ongeveer 67.000 in Brussel of Wallonië wonende personen aan het werk; in Wallonië werkten ongeveer 34.000 inwoners van Vlaanderen of Brussel.

Zoals al aangegeven door het totaal per gewest, steekt het in de verschillende Vlaamse en Waalse provincies inkomende pendelverkeer sterk af tegen dat van Brussel. Na de hoofdstad trok Vlaams-Brabant, met zowat 109.000 personen, het meeste pendelaars aan. Deze waren voor het grootste deel afkomstig uit de rest van Vlaanderen, maar toch was er ook een aanzienlijke pendelbeweging vanuit Brussel en Wallonië (respectievelijk 27.000 en 18.000 pendelaars). Koploper in Wallonië was Waals-Brabant, dat in totaal ongeveer 47.000 pendelaars verwelkomde, voornamelijk uit de rest van Wallonië, maar toch ook zowat 9.000 personen uit zowel Brussel als Vlaanderen.

Grafiek 18 Inkomend binnenlands pendelverkeer in België in 2004¹

(aantal personen op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

Limburg en Luxemburg, provincies met een relatief geringe economische activiteit, lieten de kleinste inkomende pendel optekenen van respectievelijk Vlaanderen en Wallonië. De opgetekende instroom was er (vrijwel) volledig afkomstig uit de overige provincies van het eigen gewest.

3.2.2.3. Het nettosaldo qua pendelverkeer

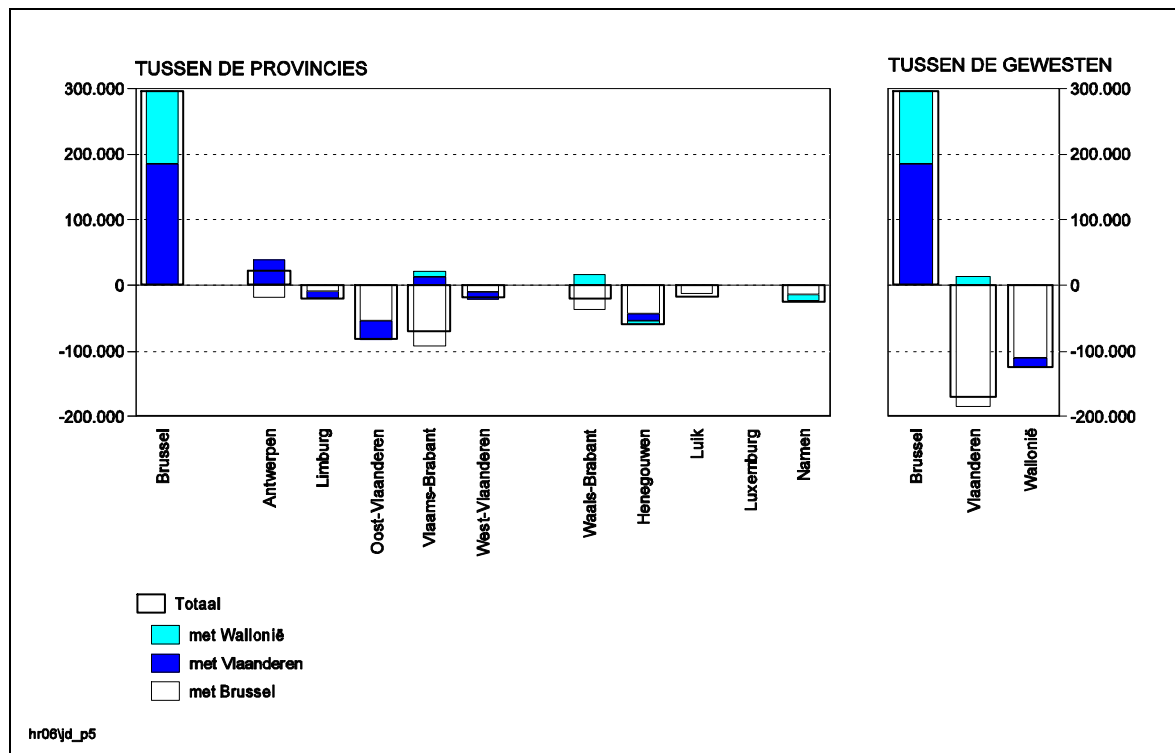
Gebruikmakend van de gegevens met betrekking tot het inkomende en het uitgaande binnenlandse pendelverkeer kan voor elke provincie en gewest berekend worden of zij netto een instroom dan wel een uitstroom kennen.

De uitschieter in dat verband is uiteraard Brussel, met een netto-instroom van bijna 300.000 personen in 2004. Daarvan waren respectievelijk ongeveer 185.000 en 110.000 personen het saldo van de pendelstromen met Vlaanderen en Wallonië. Voor alle Belgische provincies waarvoor representatieve gegevens voorhanden zijn, werd een netto-uitstroom naar Brussel opgetekend.

Naast Brussel kende nog één andere NUTS2-regio, namelijk Antwerpen, een netto-instroom van pendelaars: het ging om zowat 22.000 personen.

Grafiek 19 Netto-pendelverkeer in België in 2004¹

(aantal personen op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

In alle andere provincies werd een netto-uitstroom opgetekend. In Henegouwen was deze totale netto-uitstroom de resultante van een netto-uitstroom naar de andere provincies van Wallonië én naar de beide andere gewesten. In andere provincies daarentegen, zoals in Vlaams- en Waals-Brabant, werd de netto-uitstroom naar Brussel deels gecompenseerd door een netto-instroom uit een of meerdere andere provincies.

De netto-uitstroom uit Vlaanderen beliep zowat 170.000 personen: de pendel naar Brussel werd immers voor een klein deel gecompenseerd door een netto-instroom van ongeveer 14.000 personen uit Wallonië. Dit houdt in dat Wallonië, het gewest met de relatief geringste economische activiteit, met de beide andere gewesten een negatief saldo liet optekenen: per saldo pendelden in 2004 respectievelijk ongeveer 110.000 en 14.000 Walen naar Brussel en Vlaanderen.

3.2.3. Karakteristieken van de pendelaars: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau

De opsplitsing van de totale pendelgegevens naar geslacht, leeftijd en scholingsniveau gebeurde, om problemen met de representativiteit van de gegevens te vermijden, op basis van op het niveau van de gewesten en van het land als geheel geaggregeerde gegevens. Hierbij werden alle pendelbewegingen in ogenschouw genomen, met inbegrip van het intragewestelijke pendelverkeer en de (uitgaande) grensarbeid.

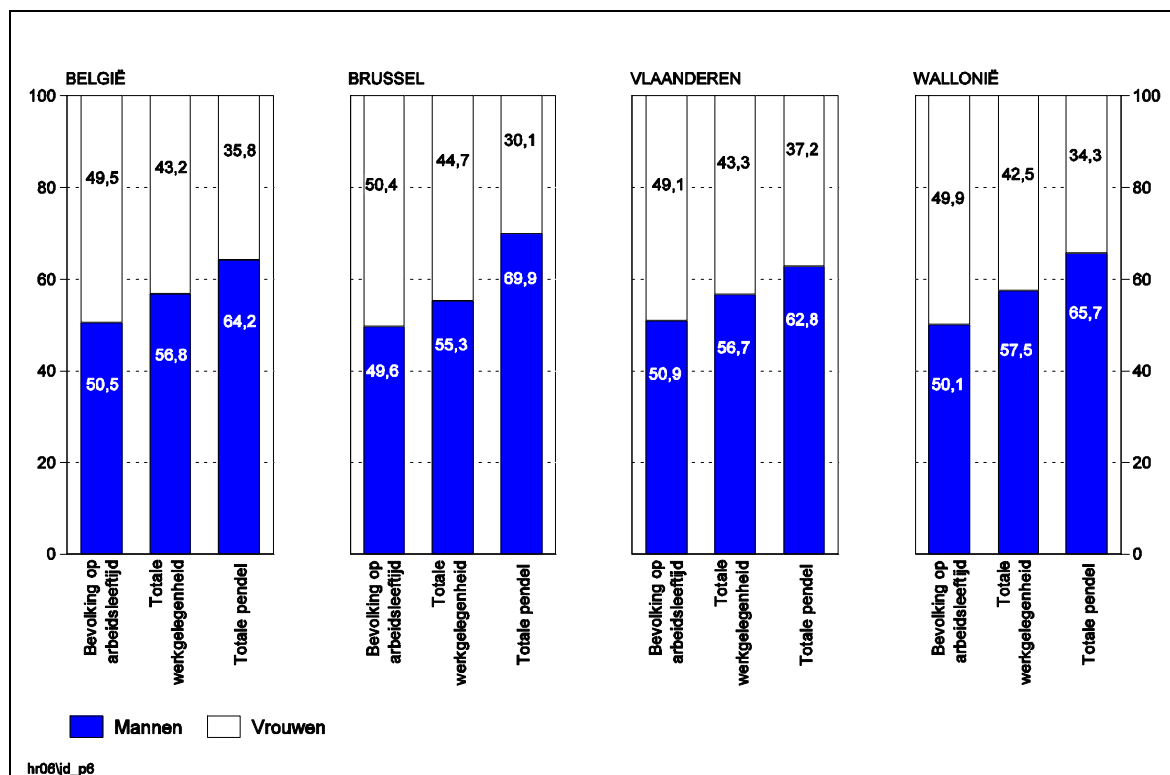
De gegevens betreffen het uitgaande pendelverkeer, waardoor ze vergeleken kunnen worden met de overeenstemmende opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd en de werkende bevolking. Dit laat toe na te gaan wat de situatie inzake pendel is voor de in de werkgelegenheid ondervetegenwoordigde groepen, met name de vrouwen, de jongeren, de ouderen en de laaggeschoolden.

3.2.3.1. *Geslacht*

De beschikbare gegevens tonen aan dat de vrouwen, die in de werkgelegenheid ruim ondervetegenwoordigd zijn in verhouding tot hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, een nóg geringer aandeel innemen in het totale aantal pendelaars. Deze vaststelling geldt voor het land als geheel en voor alle gewesten. Zo was in 2004 bijna de helft van alle 15-64-jarigen in België een vrouw, doch vrouwen namen slechts 43 pct. van de arbeidsplaatsen in en vertegenwoordigden slechts ongeveer 36 pct. van het totale aantal pendelaars.

Grafiek 20 Uitgaand pendelverkeer in België in 2004: opsplitsing volgens geslacht

(procenten van het totale aantal pendelaars op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

Mogelijkerwijs heeft de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het pendelverkeer te maken met de zorg voor het gezin, die moeilijker te combineren valt met een - door de verplaatsing - langere uithuizigheid.

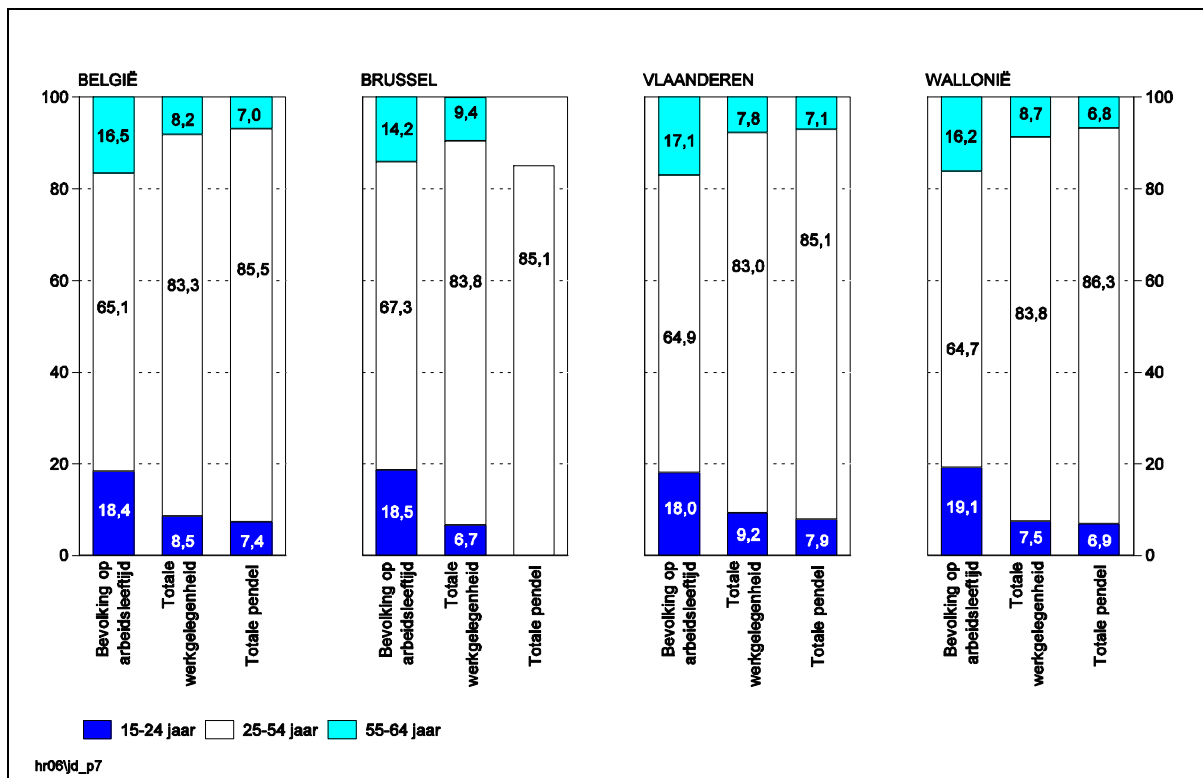
Het aandeel van vrouwen in het totale (uitgaande) pendelverkeer lag relatief het hoogst in Vlaanderen, waar het 37 pct. beliep. In Wallonië en Brussel was dat respectievelijk zowat 34 en 30 pct.

3.2.3.2. Leeftijd

Ook jongeren en ouderen, net als vrouwen ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid, zijn relatief gezien nóg minder talrijk in het pendelverkeer. Gemiddeld maakten 15-24- en 55-64-jarigen in België in 2004 ongeveer 18 en 16 pct. uit van de bevolking op arbeidseleeftijd. In de totale werkende bevolking daalde hun aandeel tot iets meer dan 8 pct., en in het totale aantal pendelaars vertegenwoordigden de beide groepen elk nog slechts ongeveer 7 pct.

Grafiek 21 Uitgaand pendelverkeer in België in 2004: opsplitsing volgens leeftijd¹

(procenten van het totale aantal pendelaars op arbeidseleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

In Vlaanderen en Wallonië was de situatie vrij vergelijkbaar: de pendelende bevolking bestond er telkens voor ongeveer 7 à 8 pct. uit jongeren en ouderen. Voor Brussel afzonderlijk waren voor de beide groepen geen representatieve gegevens beschikbaar.

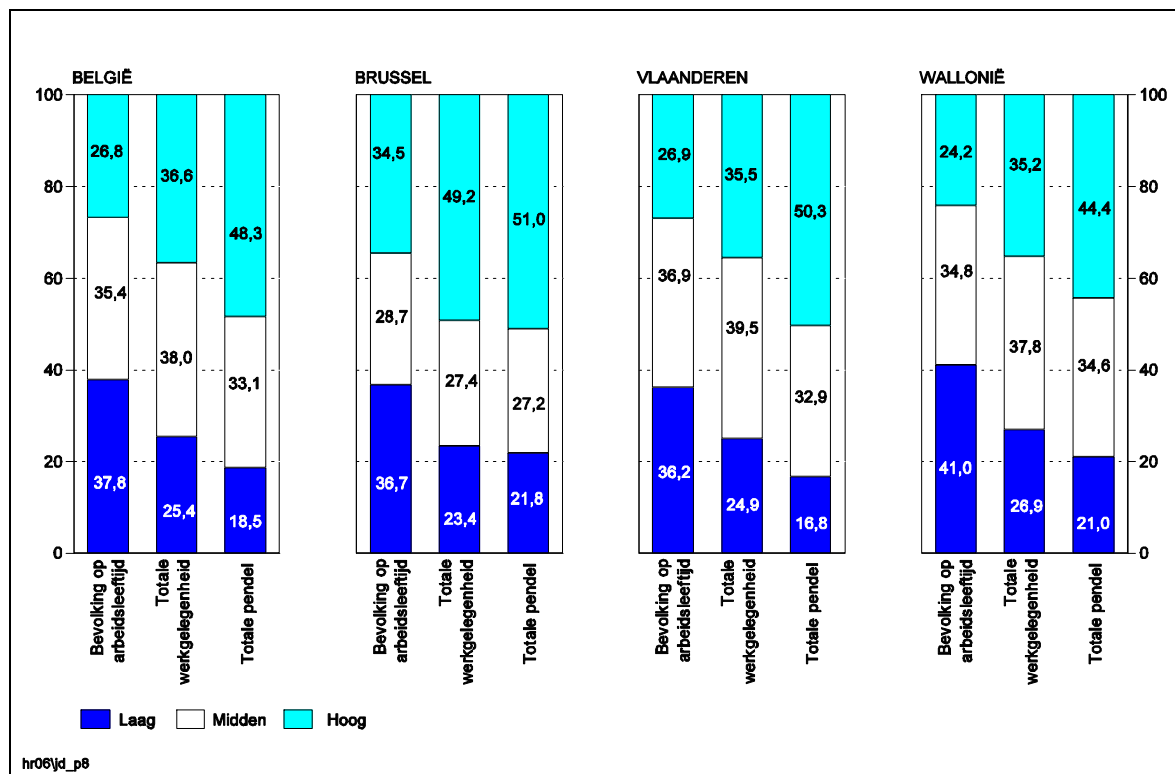
3.2.3.3. Scholingsniveau

Ook voor de laaggeschoolden geldt hetzelfde fenomeen als voor de overige kansengroepen. Gemiddeld in België maakten laaggeschoolden in 2004 ongeveer 38 pct. uit van de bevolking op arbeidsleeftijd; bij de werkenden viel hun aandeel terug tot iets meer dan een kwart. In de totale pendel vertegenwoordigden ze nog slechts 18,5 pct. Overigens blijkt het pendelverkeer vooral hooggeschoolden te betreffen: hun aandeel in het totale aantal pendelaars lag, met 48 pct., meer dan 10 procentpunten boven dat in de werkgelegenheid en meer dan 20 procentpunten boven hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd.

Het aandeel van laaggeschoolden in de pendelende bevolking lag het hoogst in Brussel (21,8 pct.) en Wallonië (21 pct.), wat verklaard zou kunnen worden door het gebrek aan geschikte arbeidsplaatsen in de beide gewesten. In Vlaanderen vertegenwoordigden zij minder dan 17 pct. van het totale aantal pendelaars.

Grafiek 22 Uitgaand pendelverkeer in België in 2004: opsplitsing volgens scholingsniveau

(procenten van het totale aantal pendelaars op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

3.2.4. Factoren die het binnenlandse pendelverkeer kunnen beïnvloeden

De omvang van het pendelverkeer kan mogelijkserwijs door een veelheid aan factoren beïnvloed worden. Het feit dat er over dit onderwerp slechts weinig literatuur en statistieken bestaan, zorgt ervoor dat de analyse veelal noodgedwongen beperkt blijft tot een beschrijving van de mogelijke invloed.

3.2.4.1. De werkgelegenheidssituatie in de verschillende regio's

Uit de Belgische gegevens met betrekking tot het pendelverkeer kon geconcludeerd worden dat pendelen een substituuat kan vormen voor lokale werkgelegenheid. Derhalve is de mate waarin gependeld wordt afhankelijk van de economische activiteit en van de werkgelegenheidssituatie in de woonregio en in de potentiële werkregio. Zo is het feit dat het overgrote deel van de pendelstromen op Brussel gericht is, toe te schrijven aan het feit dat in deze stad een groot aantal ondernemingen en (regionale, nationale en internationale) administraties gevestigd is, wat een aanzienlijk aantal arbeidsplaatsen met zich meebrengt. Vaak gaat het overigens om functies die een hogere opleiding en een voldoende kennis van meerdere talen vereisen, vragen waaraan het lokale arbeidsaanbod slechts in onvoldoende mate kan voldoen.

Dezelfde reden, met een relatief gunstiger arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen dan in Wallonië, verklaart hoogstwaarschijnlijk overigens ook waarom het aantal pendelbewegingen van Wallonië naar Vlaanderen groter uitvalt dan omgekeerd.

In dat verband kan de interregionale mobiliteit echter beperkt worden indien er onvoldoende informatie beschikbaar is omtrent de in de overige gewesten openstaande vacatures. Reeds in het verleden heeft de Hoge Raad gewezen op de noodzaak dat de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling elkaar hun vacatures bezorgen. In het op 24 februari 2005 tussen de verschillende gewesten en gemeenschappen gesloten samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden hebben het Arbeitsamt, de BGDA, de Forem en de VDAB zich geëngageerd om vacatures door te geven, wat alvast een stap in de goede richting vormt²².

3.2.4.2. Met de verplaatsing verbonden factoren

Het lijkt intuïtief voor de hand te liggen dat het aantal pendelaars een negatief verband vertoont met de afstand tussen de woonplaats en de werkplek. Een grotere afstand impliceert immers, ceteris paribus, dat meer tijd besteed dient te worden aan de verplaatsing, waardoor de totale uithuizigheid langer is.

Dit verband wordt overigens ook bevestigd door de beschikbare gegevens voor België, waaruit bv. bleek dat de grootste pendel naar Brussel plaatsvindt vanuit Vlaams- en Waals-Brabant, de dichtst bij de hoofdstad gelegen provincies. Ook het in Europees perspectief vastgestelde grote pendelaandeel in ons land, heeft hiermee te maken: België is immers een klein land, waardoor de woon-werkafstand over het algemeen vrij beperkt uitvalt en er dus vaker gependeld wordt.

Het belang van de afstand is echter in zekere mate ondergeschikt aan het belang van de tijd gedurende dewelke gependeld wordt²³. Als gevolg van de verkeerscongestie kan het met de auto pendelen over een eerder beperkte afstand immers mogelijk meer tijd in beslag nemen dan om, bv. door middel van een vlotte treinverbinding, een grotere afstand te overbruggen.

De tijdsfactor wordt o.a. gebruikt bij de bepaling van de "passende dienstbetrekking", die de voor de arbeidsmarkt beschikbare werkloze dient te aanvaarden. Naast criteria als het aangeleerde beroep en de bezoldiging, wordt een vacature als passend beschouwd indien de gewone

²² Zie o.a. Belgisch Staatsblad (2006a) en Belgisch Staatsblad (2006b).

²³ Dit blijkt bv. uit de eerste resultaten van de socio-economische enquête van 2001 (Verhetsel et al. (2006)).

dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats maximaal 12 uur beloopt en de dagelijkse duur van de verplaatsing maximaal 4 uur (van Eeckhoutte (2005)). De in het kader van de nieuwe begeleidingsprocedure uitgewerkte activering van de werklozen, met een grotere druk om een passende betrekking te aanvaarden, kan aldus bijdragen tot een grotere mobiliteit.

Het vervoer speelt hierbij een belangrijke rol. Het voorhanden zijn van een goede verkeersinfrastructuur is een noodzakelijke voorwaarde om de verplaatsing van en naar het werk vlot te laten verlopen. Over het algemeen kent ons land een ruim uitgebouwde wegeninfrastructuur, wat het vervoer per auto ten goede komt. Meer en meer komen echter verzadigingsproblemen voor, waarbij de toegang tot regio's en steden waar veel mensen werken, wordt bemoeilijkt door files. Voor het gebruik van het alternatief, het openbaar vervoer, is de bereikbaarheid, de snelheid en de frequentie van de verbinding van belang (zie bv. FOD Mobiliteit en Vervoer (2006))²⁴. Deze hangen in aanzienlijke mate af van overheidsinvesteringen (van de federale overheid in de NMBS en van de regionale autoriteiten in De Lijn, de MIVB en de TEC).

Ook de prijs van de respectievelijke vervoersmodi speelt een rol. Zo stimuleerde de overheid het openbaar vervoer door vanaf 1 juli 2004 het gebruik van de trein voor het woon-werkverkeer gratis te maken voor de federale ambtenaren en het personeel van de autonome overheidsbedrijven. Vanaf 1 januari 2005 werd deze regeling ook mogelijk voor de werknemers uit de particuliere sector²⁵. De keuze tussen de auto en het openbaar vervoer (of, indien het openbaar vervoer geen optie is, de keuze tussen al dan niet pendelen) wordt tevens beïnvloed door elementen als de mogelijkheid om bij het werk te kunnen parkeren, het al dan niet werken met flexibele arbeidstijden, de beschikbaarheid van een auto, enz.

3.2.4.3. De taalbarrière

Zoals vermeld vindt het grootste deel van het Belgische pendelverkeer, naast met Brussel, plaats met de overige provincies van het eigen gewest. Het aantal pendelaars dat vanuit Vlaanderen in Wallonië gaat werken en vice versa, blijft dan ook relatief beperkt. Dit vormt een indicatie dat de taalgrens een barrière vormt voor het pendelverkeer in ons land. Dit hoeft geen verwondering te wekken, aangezien uit een recente studie (Ginsburgh en Weber (2006)) blijkt dat vooral in Wallonië de kennis van andere talen heel beperkt is²⁶. Ook in Brussel kent slechts een fractie van de werkzoekenden voldoende Nederlands, waardoor het voor hen vaak onmogelijk is een baan te vinden in Vlaanderen²⁷. Een voldoende kennis van de andere landstaal blijft dus een belangrijke factor voor een efficiëntere werking van de Belgische arbeidsmarkt.

Deze factor wordt geïllustreerd in Dujardin (2001) en is overgenomen in Caruso (2003). Het beperkende effect van de taalgrens wordt geraamd aan de hand van de analyse van de residuen van ruimtelijke interactiemodellen op basis van de gegevens per arrondissement van de volkstelling van 1991. Bij een gelijke afstand tussen woonplaats en werkplek en een gelijke uitstroom van de woonplaats en een gelijke aantrekkingskracht van de bestemming, blijkt het aantal intergewestelijke pendelbewegingen zowat 3 keer kleiner uit te vallen dan pendelbewegingen binnen eenzelfde gewest (in feite werd, naargelang van de gebruikte ramingsmethode, een factor van 2,5 à 4 bekomen).

²⁴ Zo is het openbaar vervoer veelal gericht op de grote steden; buiten de stad gesitueerde bedrijfsterreinen zijn in de praktijk vaak zeer moeilijk bereikbaar met het openbaar vervoer.

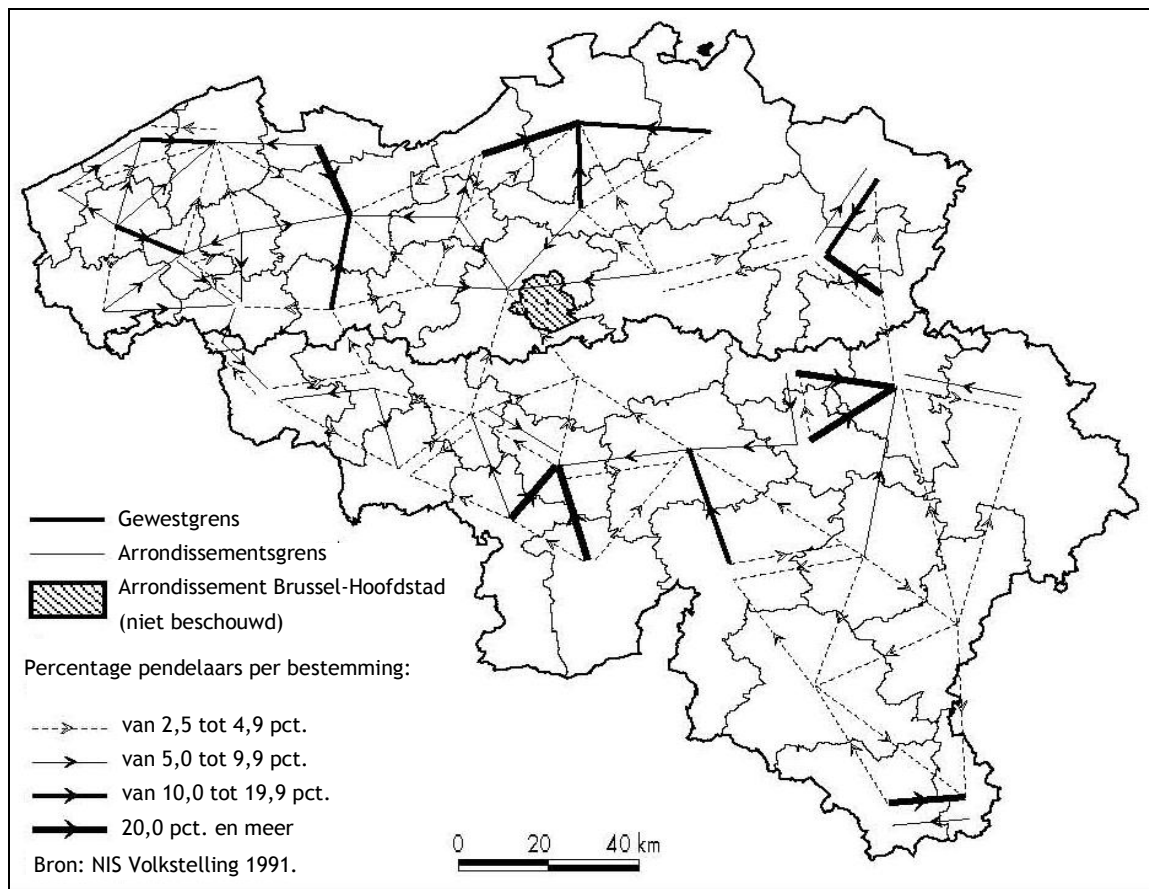
²⁵ Op voorwaarde dat de onderneming vrijwillig 80 pct. van de prijs van het woon-werkverkeer ten laste neemt, legt de overheid de overige 20 pct. bij. Aldus wordt het spoorabonnement (tweede klas) en het eventuele aansluitend vervoer met bus of tram gratis voor de pendelende werknemers van de betrokken ondernemingen (Belgisch Staatsblad (2004)).

²⁶ Volgens deze studie zegt 59 pct. van de Vlamingen Frans te kennen, terwijl slechts 19 pct. van de Walen zegt Nederlands te kennen. Het Engels is gekend door 53 pct. van de Vlamingen en door 17 pct. van de Walen. Er zijn geen vroegere studies voorhanden die vergelijkbare resultaten bevatten; derhalve is het onmogelijk na te gaan hoe de kennis van vreemde talen in Wallonië, waar de arbeidsmarktsituatie minder gunstig is dan in Vlaanderen, is geëvolueerd.

²⁷ Om de aanwerving te vergemakkelijken van werkzoekenden wier onvoldoende kennis van een taal de enige hindernis vormt om een baan te vinden, werkte de BGDA recentelijk overigens de taalchequerregeling uit, waarbij een Brusselse werkzoekende die aan de slag gaat een gratis taalopleiding kan volgen.

Een eenvoudige cartografische voorstelling illustreert duidelijk deze segmentatie van de pendelstromen. Deze voorstelling is ontleend aan Dujardin (2001) en toont de geografische verdeling van de pendelbewegingen tussen de verschillende arrondissementen van het land, met uitzondering van die waarbij Brussel betrokken is. Zoals elders aangetoond, zijn de verplaatsingen naar Brussel zeer belangrijk, en zouden ze de stromen tussen de andere arrondissementen verhullen. Deze kaart, die is opgesteld op basis van de resultaten van de volkstelling van 1991, illustreert de convergentie van de pendelbewegingen naar de verschillende werkgelegenheidsgebieden (met uitzondering van Brussel) en het overwicht van de verplaatsingen binnen hetzelfde gewest. Tussen aangrenzende arrondissementen die tot verschillende taalgemeenschappen behoren, zijn de bewegingen relatief beperkt.

Grafiek 23 Ruimtelijke spreiding van het pendelverkeer



Bron: Dujardin (2001).

3.2.4.4. Loonverschillen

Ceteris paribus zet de mogelijkheid een hoger loon te verdienen aan tot veranderingen van werk. In dat verband zouden loonverschillen tussen regio's, waarbij de lonen hoger liggen naarmate de arbeidsmarktsituatie gunstiger is, een prikkel kunnen vormen voor geografische mobiliteit. Deze mobiliteit heeft dan in principe een gunstige invloed op de beide regio's. In de regio met een ongunstige arbeidsmarktsituatie zou de werkloosheid afnemen, terwijl in de beter presterende regio openstaande vacatures worden ingevuld, waardoor kraptes en loonspanningen worden vermeden. Een dergelijke mobiliteit zou derhalve een convergerende invloed uitoefenen op zowel de arbeidsmarktsituatie als de lonen in de diverse regio's.

In België vindt het loonoverleg in belangrijke mate nog gecentraliseerd en in de bedrijfssectoren plaats, wat een rem plaatst op regionale loonverschillen. Toch worden loonverschillen tussen de

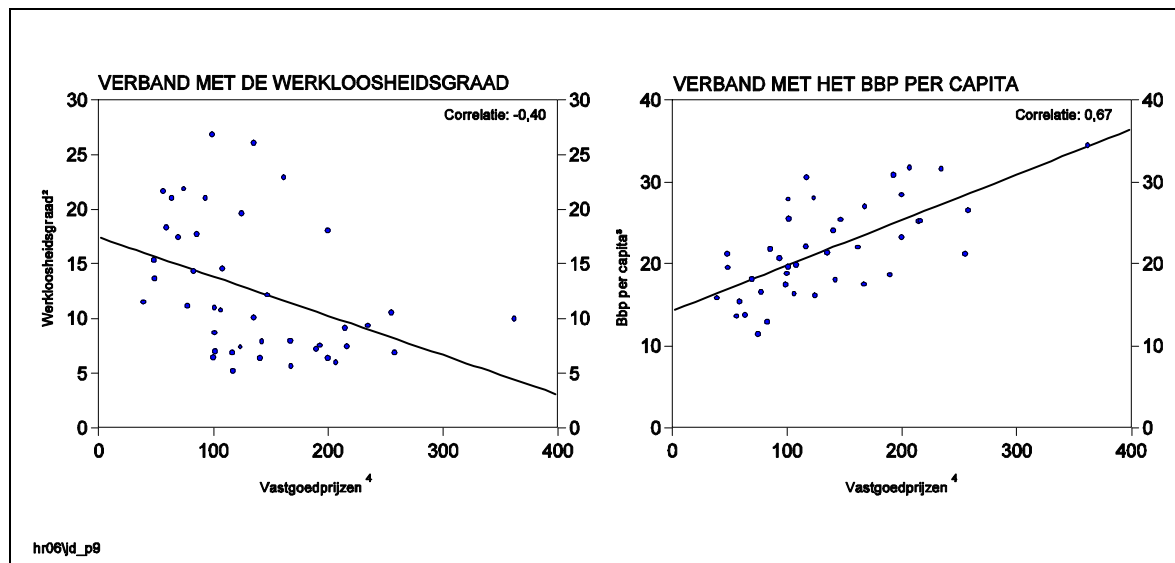
gewesten vastgesteld. Deze worden niet alleen veroorzaakt door de ongelijke spreiding van de sectoren over de regio's; de beschikbare gegevens wijzen immers ook op loonverschillen op brancniveau tussen Vlaanderen en Wallonië (zie bv. Heuse en Delhez (2004)). Deze hebben te maken met het feit dat ook op bedrijfsniveau additionele loonsverhogingen toegekend kunnen worden. Overigens heeft het (hoge) werkloosheidspeil in België door het socialezekerheidsstelsel op korte termijn slechts een geringe invloed op het loonvormingsproces (zie bv. Jeanfils en Burgraeve (2005)); op langere termijn is het effect wel groter (zie bv. Joyeux et al. (2003)).

Tevens dient vermeld te worden dat mobiliteit kosten met zich meebrengt. Omdat pendelen financieel aantrekkelijk zou zijn, moeten dus niet alleen de loonverschillen voldoende groot zijn, maar ook dient het (elders) te verkrijgen loon voldoende hoger te liggen dan de sociale uitkeringen (dit is de problematiek van het lonend maken van werk, die uitgebreid behandeld werd in het HRW-verslag van 2005 (zie HRW(2005)). Deze problematiek is vooral van belang voor de laaggeschoolden.

3.2.4.5. Vastgoedprijzen

In België kan een positief verband worden vastgesteld tussen de vastgoedprijzen en de situatie op de arbeidsmarkt en inzake de economische activiteit. De op het niveau van de arrondissementen berekende correlatiecoëfficiënten van de vastgoedprijzen met, enerzijds, de administratieve werkloosheidsgraad²⁸ en, anderzijds, het bbp per capita zijn immers significant (op 99,5 pct.) negatief, respectievelijk positief²⁹.

Grafiek 24 Vastgoedprijzen in België in 2004: verband met de situatie inzake arbeidsmarkt en economische activiteit¹



Bronnen: FOD Economie, INR, RVA, berekeningen HRW.

¹ Gegevens op het niveau van de arrondissementen. De gegevens voor Brussel, dat voor alle gebruikte variabelen een outlier vormt en de resultaten aldus sterk beïnvloedt, werden niet opgenomen.

² Administratieve werkloosheidsgraad, in procenten van het totale aantal tegen werkloosheid verzekerde personen.

³ Bbp per hoofd van de bevolking, in duizenden euro's per persoon.

⁴ Gewogen gemiddelde prijs per vierkante meter van gewone woonhuizen en bouwgronden, in euro's.

Dit houdt in dat een persoon die, om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, wil verhuizen naar een regio met meer economische activiteit en/of minder werkloosheid, waarschijnlijk extra

²⁸ Op het niveau van de arrondissementen zijn geen gegevens van de arbeidskrachtentelling beschikbaar. Het verband met de geharmoniseerde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden kon derhalve niet nagegaan worden.

²⁹ Op het niveau van de provincies zijn de resultaten gelijkaardig: het verband van de vastgoedprijzen is significant positief met de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad en negatief met de geharmoniseerde werkloosheidsgraad (in de beide gevallen op 90 pct.), en significant positief (op 99,5 pct.) met het bbp per capita.

kosten zal hebben voor huisvesting. Dit kan een argument zijn om niet te verhuizen naar een dergelijke regio, maar eerder naar die regio te pendelen.

3.2.4.6. Overige factoren

De (marktconforme) vastgoedprijzen hebben een minder grote invloed indien de betreffende persoon in aanmerking komt voor sociale of gesubsidieerde woningen. Sociale-huisvestingsprogramma's kunnen derhalve ook een invloed hebben op de keuze tussen pendelen en verhuizen.

Ook de woonomgeving kan een rol spelen. Zo kan men ervoor opteren verder van het werk te wonen, en dus te pendelen, om bv. in een minder verstedelijkte buurt te kunnen verblijven. Omgekeerd bestaat de mogelijkheid dat mensen er uitdrukkelijk voor kiezen om in een stad te gaan wonen, bv. omwille van de vlotte transportmogelijkheden, het (socio-)culturele aanbod, enz. Ook de mogelijkheid om eventueel in de nabijheid van de school van de kinderen te kunnen (blijven) wonen, kan bv. van belang zijn.

Ten slotte kan het pendelverkeer ook worden beïnvloed door de (para)fiscaliteit. Alhoewel het een federale materie betreft, en zij derhalve in principe geen invloed kan uitoefenen op de binnenlandse mobiliteit, toont een recente studie (EuresChannel (2006)) toch een mogelijke invloed, meer bepaald door de concurrentie van arbeidskrachten uit het noorden van Frankrijk. Als gevolg van een Frans-Belgische conventie betalen grensarbeiders immers belastingen in het land van tewerkstelling. Dit is erg gunstig voor in ons land werkende Franse grensarbeiders, aangezien de belastbare lonen in België veelal hoger liggen dan in Frankrijk. De financiële weerslag ervan kan inhouden dat beschikbare vacatures in bv. West-Vlaanderen in een aantal gevallen ingevuld worden door Fransen, eerder dan door Walen.

Samenvatting

Van de 10 EU15-lidstaten waarvoor pendelgegevens beschikbaar zijn, ligt het aandeel van pendel in de bevolking op arbeidsleeftijd het hoogst in België. Ook al is het trekken van eenduidige conclusies niet altijd mogelijk wegens het vrij geringe aantal observaties, toch wijzen de beschikbare gegevens erop dat een hoger pendelaandeel over het algemeen samen gaat met een beter presterende arbeidsmarkt (hogere werkgelegenheidsgraad, lagere werkloosheidsgraad).

Uit meer gedetailleerde gegevens voor België blijkt dat het overgrote deel van de binnenlandse pendelstromen op Brussel gericht zijn. Pendelarbeid kan een substituut vormen voor lokale werkgelegenheid.

Het aandeel van vrouwen, laaggeschoolden, jongeren en ouderen in het pendelverkeer is geringer dan dat in de werkgelegenheid, waarin ze eveneens reeds ondervetegenwoordigd zijn.

De mate waarin wordt gependeld hangt o.a. af van de arbeidsmarktsituatie in de eigen regio en die in de (potentiële) plaats van werkgelegenheid, de afstand en de vervoersmogelijkheden, de taalbarrière, eventuele loonverschillen en de vastgoedprijzen.

3.3. VERHUIZINGEN

Bij verhuizingen (of migratie) verandert de betrokkene van woonplaats. Indien een dergelijke verhuizing plaatsvindt om beroepsredenen, bv. om dichterbij de werkplek te wonen, kan ook deze vorm van mobiliteit bijdragen tot het verminderen van de mismatches op de arbeidsmarkt. Net als bij het pendelverkeer kunnen jobs waarvoor in de eigen regio initieel geen geschikte kandidaten voorhanden zijn, immers verricht worden door elders wonende personen met de vereiste capaciteiten.

De structuur van dit deel is analoog aan dat inzake het pendelverkeer. Opnieuw zal eerst de situatie in België vergeleken worden met die in andere landen van de EU15, waarna voor ons land meer gedetailleerde gegevens worden geanalyseerd en mogelijke beïnvloedende factoren worden besproken. Dit gebeurt op basis van de gegevens van de arbeidskrachtentelling.

Terwijl de gegevens inzake het pendelverkeer betrekking hebben op werk (met name de vergelijking van de woonplaats en de werkplek, en per definitie enkel voor werkenden), is er in de verhuisgegevens geen informatie beschikbaar over de reden ervan, waardoor geen onderscheid gemaakt kan worden tussen verhuizingen om beroeps- en deze om andere redenen. De conclusies van dit deel dienen derhalve eveneens met voorzichtigheid behandeld te worden.

3.3.1. Een internationale vergelijking

Zoals in kaderstuk 4 wordt uiteengezet, waren slechts voor een beperkt aantal landen regionale gegevens over interne migratie beschikbaar. Dit was enkel het geval voor België, Duitsland, Griekenland, Portugal en Spanje. Voor Oostenrijk waren de gegevens enkel representatief voor het land als geheel. Derhalve kon de situatie in België worden vergeleken met die in 5 andere EU15-landen (en met die in 4 andere landen voor wat de regionale gegevens betreft).

Kader 4 De voor de internationale vergelijking van de verhuizingen gebruikte gegevens uit de arbeidskrachtentelling

In de arbeidskrachtentelling is de woonplaats van de betrokken respondent gekend, die in het merendeel van de landen vervolgens vergeleken kan worden met zijn woonplaats het jaar voordien. Op basis hiervan kan de bevolking worden opgesplitst naargelang zij het voorgaande jaar al dan niet al in de betreffende NUTS2-regio woonden. De laatste groep zijn de identificeerbare verhuizers. De personen die binnen de eigen NUTS2-regio verhuizen, kunnen dus niet afgezonderd worden, en maken in de gebruikte gegevens deel uit van de niet-verhuizers.

In de enquête is geen enkele mogelijkheid voorzien om de personen te kunnen afzonderen die verhuizen om beroepsredenen. Om dit probleem deels te verhelpen, werd ervoor geopteerd de populatie te beperken tot de bevolking op arbeidsleeftijd, waardoor bv. de verhuizing van oudere niet-actieven uitgesloten werd.

De analyse van de verhuizingen kampte, in veel sterkere mate dan die van het pendelverkeer, met een belangrijk probleem van representativiteit. Er zijn immers jaarlijks heel wat minder mensen die verhuizen dan er pendelen. Aangezien het een enquête betreft, zijn drempels ingesteld waaronder de gegevens te onbetrouwbaar zijn om bij analyses gebruikt te worden. Deze drempels verschillen van land tot land, maar voor België geldt dat resultaten die minder dan 4.500 personen betreffen, niet-representatief zijn.

Om dit probleem enigszins te verhelpen, werd ervoor geopteerd niet enkel gebruik te maken van de gegevens voor het jaar 2004, dit is het meest recente jaar waarvoor vrij volledige gegevens voorhanden waren. Als alternatief werden de gemiddelde gegevens voor de jaren 2003 en

2004 gebruikt, waardoor de representativiteitsdrempel gehalveerd kon worden. Immers, personen die verhuisd zijn van regio A in 2002 naar regio B in 2003 kunnen tussen 2003 en 2004 niet opnieuw verhuisd zijn van regio A naar regio B, aangezien ze in 2003 al in deze laatste regio woonachtig waren. Dit houdt in dat de observaties voor wat de verhuizingen betreft voor de jaren 2003 en 2004 onafhankelijk zijn van elkaar, en aldus - met een gelijkblijvende representativiteitsdrempel - opgeteld mogen worden. Dit is hetzelfde als het gemiddelde te nemen van de gegevens voor de beide jaren, en deze te plaatsen tegenover een gehalveerde representativiteitsdrempel⁽¹⁾.

Niettemin konden uiteindelijk slechts 65 NUTS2-regio's in de analyse worden opgenomen, uit 5 landen. Voor Oostenrijk waren alle regionale gegevens niet-representatief, doch de op nationaal niveau geaggregeerde cijfers waren dat wel, waardoor voor de landenanalyse gegevens voor 6 landen beschikbaar waren. Het betreft - naast Oostenrijk - België, Duitsland, Griekenland, Portugal en Spanje. Enkel voor België konden alle regio's in de analyse worden opgenomen.

Net als voor het pendelverkeer waren voor Denemarken en Luxemburg geen gegevens over interne migratie voorhanden omdat deze landen uit slechts 1 NUTS2-regio bestaan. Voor Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden waren er geen of onvoldoende representatieve of betrouwbare gegevens beschikbaar.

In tegenstelling tot voor het pendelverkeer werden zelf geen NUTS2-regio's uitgesloten. Verhuizingen kunnen immers - in tegenstelling tot dagelijkse verplaatsingen - ook over grotere afstanden plaatsvinden en eilanden betreffen.

Internationale vergelijking van de interne verhuizingen: gebruikte NUTS2-regio's

	Totaal	Aantal NUTS2-regio's Uitgesloten	Gebruikt	<i>p.m. reden van uitsluiting¹</i>
België	11	0	11	<i>n.v.t.</i>
Denemarken	1	1	0	(A)
Duitsland	41	4	37	(B),(D)
Griekenland	13	10	3	(B)
Spanje	19	8	11	(B)
Frankrijk	26	26	0	(C)
Ierland	2	2	0	(C)
Italië	21	21	0	(C)
Luxemburg	1	1	0	(A)
Nederland	12	12	0	(C)
Oostenrijk ²	9	9	0	(B)
Portugal	7	4	3	(B)
Finland	5	5	0	(C)
Zweden	8	8	0	(C)
Verenigd Koninkrijk	37	37	0	(C)
EU15	213	148	65	

Bronnen: EC, HRW.

n.v.t.: niet van toepassing.

¹ De redenen waarom bepaalde NUTS2-regio's werden uitgesloten zijn:

- (A) Het land bestaat uit slechts 1 NUTS2-regio, waardoor geen gegevens over interne migratie voorhanden zijn.
- (B) Niet-representatieve gegevens.
- (C) Geen of onbetrouwbare opsplitsing van de bevolkingsgegevens naar woonplaats het jaar voordien.
- (D) Andere problemen met de statistische gegevens.

² Voor Oostenrijk als geheel zijn de gegevens wel representatief.

Aangezien het niet-gebruiken van regio's enkel te maken had met de onbeschikbaarheid of de niet-representativiteit van de gegevens, dienden de nationale totalen niet herberekend te worden. Integendeel kon voor alle landen dezelfde methode worden toegepast, waarbij nagekeken werd of de gegevens beschikbaar en representatief waren.

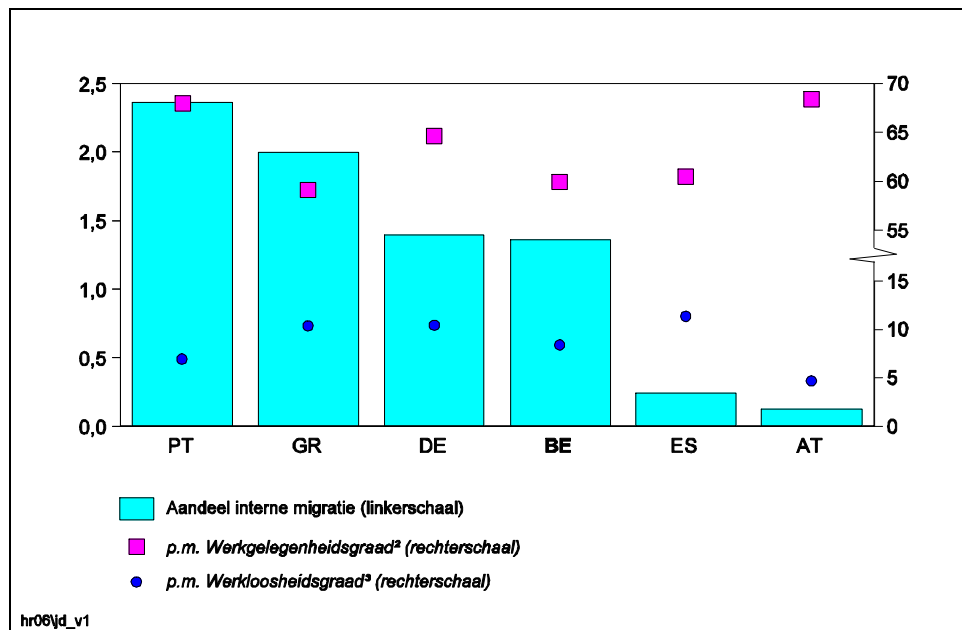
(1) Overigens kan de representativiteitsdrempel niet nog verder verlaagd worden door een gemiddelde te nemen van nog meer jaren. Er kan immers niet worden uitgesloten dat een persoon tussen 2001 en 2002 verhuisde van regio A naar regio B, daarna (tussen 2002 en 2003) terug verhuisde naar regio A om tussen 2003 en 2004 opnieuw naar regio B te verhuizen. In dat geval zijn de enquêtegegevens voor de verschillende jaren (in dit geval 2002 en 2004) niet meer onafhankelijk van elkaar, aangezien ze voor dezelfde beweging (in dit geval van regio A naar regio B) betrekking hebben op eenzelfde persoon, waardoor de representativiteitsdrempel niet proportioneel verminderd kan worden.

De beschikbare gegevens, op NUTS2-niveau, wijzen er duidelijk op dat het aantal verhuizingen van een veel kleinere orde van grootte is dan het pendelverkeer³⁰: terwijl bv. in België in 2004 meer dan 12 pct. van de 15-64-jarigen pendelde, bleek in 2003 en 2004 gemiddeld minder dan 1,5 pct. van de personen van diezelfde leeftijdsgroep in ons land van woonplaats te veranderen.

België nam, samen met Duitsland, een middenpositie in in de groep van de beschouwde landen: het aantal verhuizingen naar een andere NUTS2-regio lag heel wat hoger in Portugal (2,4 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd) en Griekenland (2 pct.), en heel wat lager in Spanje (0,2 pct.) en Oostenrijk (0,1 pct.)³¹.

Grafiek 25 Interne migratie in België en in de overige landen van de EU15 in 2003 en 2004¹

(aantal verhuizers in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

¹ Geen gegevens voor Denemarken, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden.

² Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen.

³ Geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen.

³⁰ Ook OECD (2005) kwam tot deze conclusie.

³¹ De Belgische cijfers inzake verhuizingen kunnen, net zoals bij het pendelverkeer, in internationaal opzicht vertekend zijn door de beperkte omvang van het Brussels hoofdstedelijk gewest. De van de FOD Economie verkregen gedetailleerde gegevens lieten toe het verhuisaandeel voor ons land te berekenen indien de onderlinge verhuisstromen tussen Brussel en zijn natuurlijke hinterland, met name de beide Brabantse provincies, uitgesloten werden. In dat geval valt het verhuisaandeel in België terug tot 1 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd, waarmee ons land nog steeds een middenpositie inneemt in de groep van EU-landen waarvoor verhuisgegevens beschikbaar zijn.

Net als in het deel met betrekking tot het pendelverkeer, werd ook het relatieve belang van de interne migratie, uitgedrukt in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, vergeleken met de werkgelegenheids- en de werkloosheidsgraad, en de dispersie ervan. Opnieuw kon de vergelijking voor de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden zowel gebeuren op regionaal (NUTS2-)niveau als op (geaggregeerd) nationaal vlak, voor de dispersie kon dit enkel op het vlak van de landen.

Uit een visuele vergelijking komt niet direct een duidelijk verband naar voor tussen het aandeel van verhuizingen en de situatie op de arbeidsmarkt. De correlatie-analyse bevestigde deze indruk: mede door het geringe aantal observaties was geen van de berekende correlatiecoëfficiënten significant verschillend van nul. Bij de vergelijking van het aandeel van de interne migratie met de gemiddelde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden op regionaal niveau waren de bekomen coëfficiënten respectievelijk positief en negatief. Bij de vergelijking met de dispersie van de twee ratio's waren ze beide negatief. Alhoewel al deze coëfficiënten zoals vermeld niet significant verschillen van nul, vormt dit mogelijkwijs toch een - zij het lichte - indicatie dat meer verhuizingsmobiliteit samengaat met een beter presterende arbeidsmarkt³².

3.3.2. De situatie in België

Net als voor het pendelverkeer werden inzake de verhuizingen bij de FOD Economie meer gedetailleerde gegevens van de arbeidskrachtentelling verkregen, die de bevolking op arbeidsleeftijd per provincie opsplitsen naargelang de regio van woonplaats het jaar voordien. Hierdoor kunnen zowel de inkomende als de uitgaande verhuizingen gekwantificeerd worden. De analyse zal opnieuw vooral toegespitst worden op de binnenlandse mobiliteit, aangezien er geen gegevens beschikbaar zijn over verhuizingen naar het buitenland. De gegevens waren ook opgesplitst volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau.

Bij de detaillering van de cijfers stelde zich het probleem van de representativiteit. Het aantal verhuizingen - zeker over een grote(re) afstand³³ - valt immers heel wat kleiner uit dan het aantal pendelaars. Ondanks het gebruik van de gemiddelde gegevens voor 2003 en 2004, waren de enquêtegegevens in een groot aantal gevallen niet representatief; dergelijke gegevens worden in de analyse dan ook niet vermeld³⁴.

3.3.2.1. *De uitgaande verhuizingen*

Zoals vermeld bevatten de Belgische gegevens van de arbeidskrachtentelling geen cijfers over in het buitenland verblijvende personen die voordien in ons land woonden. Derhalve kon enkel de binnenlandse uitstroom geanalyseerd worden. In 2003 en 2004 verhuisden gemiddeld iets meer dan 92.000 personen naar een andere Belgische provincie.

Brussel liet de grootste uitstroom aan verhuizers optekenen: in totaal betrof het zowat 20.000 personen op arbeidsleeftijd. Ongeveer 12.000 personen onder hen verhuisden naar Vlaanderen en circa 8.000 naar Wallonië. Ook Vlaams-Brabant kende een grote uitstroom: zowat 15.000 personen trokken er weg, voor de helft naar Vlaanderen. In de andere provincies was de uitstroom kleiner dan 10.000 personen. De uitstroom gebeurde voor het grootste deel naar de overige provincies van hetzelfde gewest.

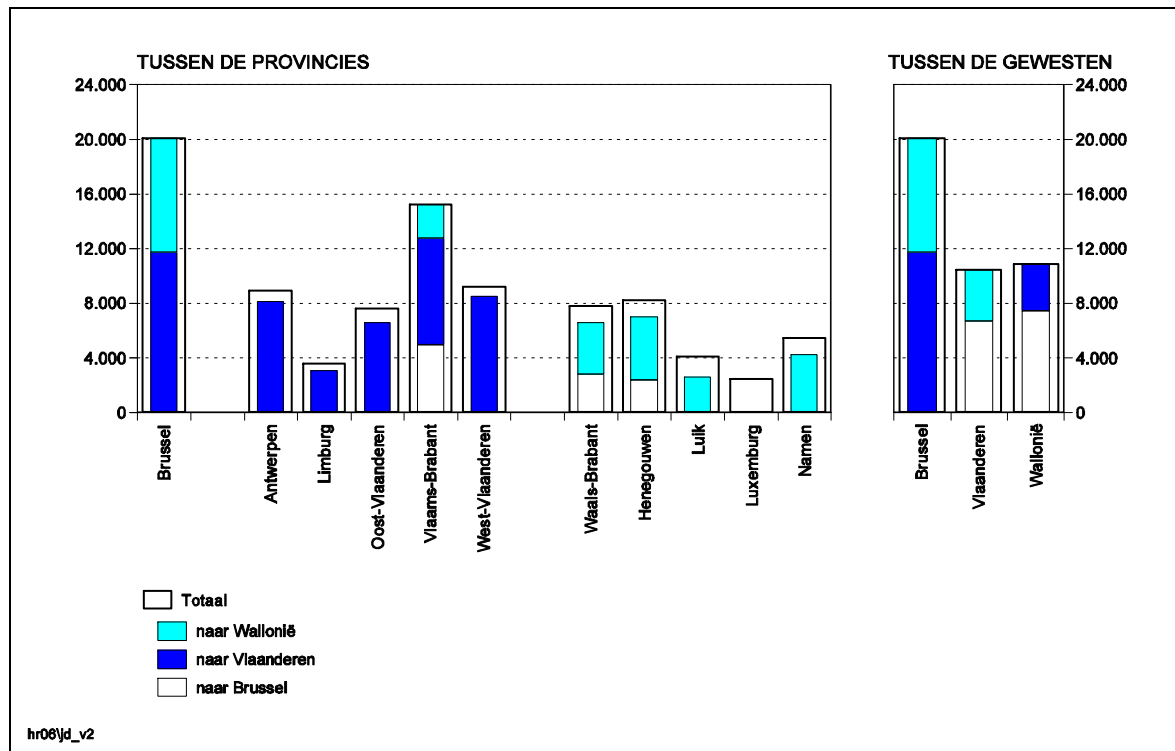
³² De Nederlandsche Bank kwam in een studie uit 2001 eveneens tot die conclusie (DNB (2001)).

³³ Personen die binnen eenzelfde provincie verhuizen, worden in de enquêtegegevens immers opgetekend als in de beide jaren woonachtig in dezelfde NUTS2-regio, en kunnen derhalve niet worden onderscheiden van de niet-verhuizers.

³⁴ Niet-representatieve gegevens worden in de tabellen aangeduid door middel van "n.r."; in de grafieken worden ze niet vermeld.

Grafiek 26 Uitgaande binnenlandse verhuizingen in België in 2003 en 2004¹

(aantal personen op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.
¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

Indien enkel de extragewestelijke interne migratie wordt beschouwd, bleef de uitstroom uit Vlaanderen en Wallonië beperkt tot ongeveer de helft van het aantal betrokken personen in Brussel (telkens iets meer dan 10.000 personen). Het grootste deel ervan verhuisde naar Brussel; het aantal verhuizers van Vlaanderen naar Wallonië, respectievelijk van Wallonië naar Vlaanderen bleef beperkt tot zowat 3.500 personen.

3.3.2.2. De inkomende verhuizingen

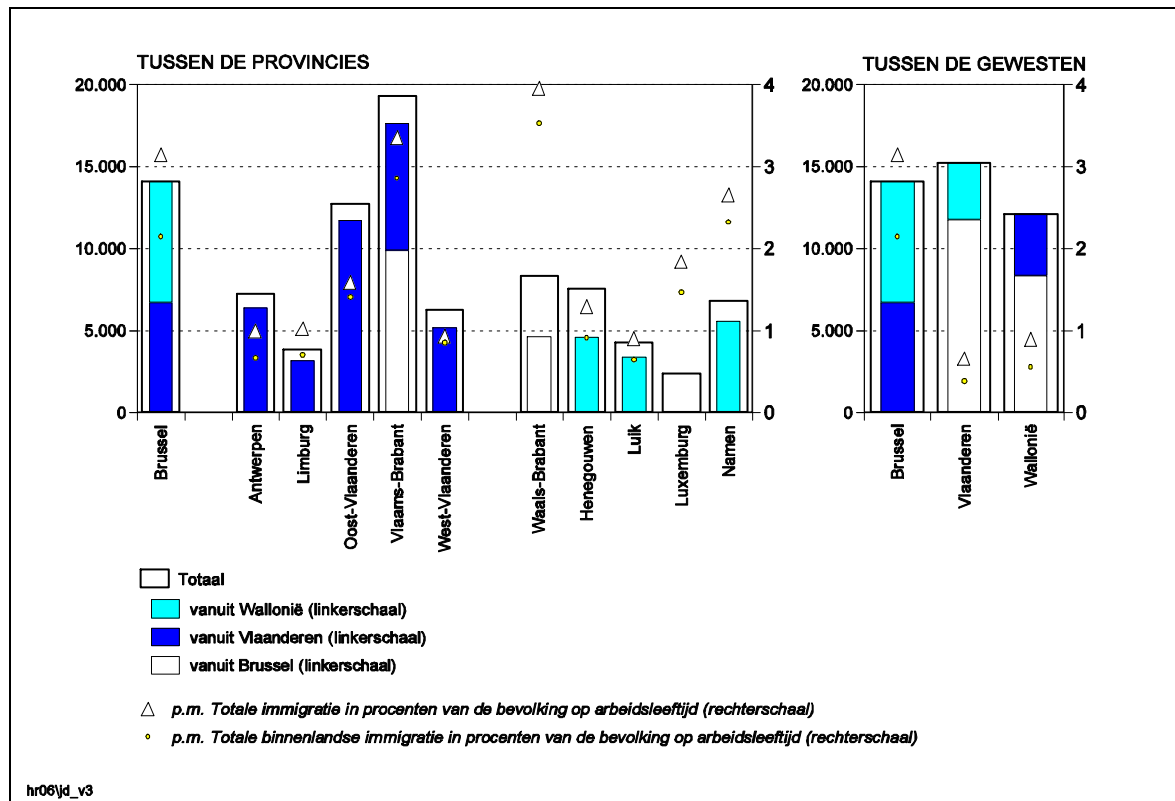
Gemiddeld in 2003 en 2004 had het grootste aantal binnenlandse verhuizingen Vlaams-Brabant als bestemming: iets meer dan 19.000 15-64-jarigen kwamen in deze provincie wonen. Ongeveer de helft onder hen was afkomstig uit Brussel; het aantal inwijkelingen uit de rest van Vlaanderen viel, met ongeveer 8.000, iets kleiner uit.

Maar er was niet alleen stadsvlucht uit de hoofdstad. Zowat 14.000 personen kwamen in Brussel wonen: ongeveer de helft van hen was afkomstig uit Wallonië, de andere helft uit Vlaanderen.

Ook Oost-Vlaanderen trok een vrij groot aantal verhuizers aan (+13.000); het overgrote deel onder hen woonde voordien ook al in Vlaanderen. De instroom in de andere provincies bleef beperkt tot ongeveer of minder dan 8.000 personen. Veelal betrof het eveneens intragewestelijke verhuizingen. Enkel in Waals-Brabant was dat niet het geval: de grootste inwijking daar was afkomstig uit Brussel.

Grafiek 27 Inkomende binnenlandse verhuizingen in België in 2003 en 2004¹

(aantal personen op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

Ongerekend de intragewestelijke mobiliteit, kende Vlaanderen het grootste aantal binnenlandse inwijkelingen op arbeidsleeftijd, met name ongeveer 15.000 personen. Deze waren in driekwart van de gevallen afkomstig uit Brussel. Ook de instroom in Wallonië, in totaal zowat 12.000 personen, was voor ongeveer 70 pct. afkomstig uit de hoofdstad.

De beschikbare gegevens laten tevens toe de bevolking per provincie op te splitsen naargelang de woonplaats van het voorgaande jaar. In de meeste Belgische provincies vertegenwoordigden de ingeweken verhuizers nauwelijks 1 à 2 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Dat was enkel niet het geval in Vlaams- en Waals-Brabant, waar een relatief groot aantal personen instroomde vanuit vooral Brussel, en Namen, met een vrij grote instroom uit de rest van Wallonië.

Ook Brussel kende een vrij sterke inwijking: 3,1 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd woonde er het voorgaande jaar nog elders. Zij waren in vrij gelijke mate afkomstig uit Vlaanderen, Wallonië en het buitenland.

Tabel 12 Geografische opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd in België in 2003 en 2004¹

(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd van het betreffende gewest of van de betreffende provincie)

	Het voorgaande jaar woonachtig in:		waarvan:				<i>p.m. werkgelegen- heidsgraad</i>
	dezelfde NUTS2-regio	een andere NUTS2-regio (verhuizers)		Brussel	(Overige) provincies van Vlaanderen	Wallonië	
Woonachtig in:							
Brussel	96,9	3,1	n.v.t.	1,0	1,1	1,0	53,7
Antwerpen	99,0	1,0	n.r.	0,6	n.r.	0,3	61,9
Limburg	99,0	1,0	n.r.	0,6	n.r.	n.r.	60,2
Oost-Vlaanderen	98,4	1,6	n.r.	1,3	n.r.	n.r.	64,9
Vlaams-Brabant	96,6	3,4	1,5	1,1	n.r.	0,5	66,3
West-Vlaanderen	99,1	0,9	n.r.	0,7	n.r.	n.r.	64,9
<i>p.m. Vlaanderen²</i>	98,5	1,5	0,3	0,9	0,1	0,3	63,6
Waals-Brabant	96,0	4,0	2,0	n.r.	n.r.	n.r.	60,4
Henegouwen	98,7	1,3	n.r.	n.r.	0,6	0,4	52,2
Luik	99,1	0,9	n.r.	n.r.	0,5	n.r.	55,3
Luxemburg	98,2	1,8	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	59,8
Namen	97,3	2,7	n.r.	n.r.	1,9	n.r.	57,2
<i>p.m. Wallonië²</i>	98,3	1,7	0,4	0,2	0,8	0,3	55,2

Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

n.r.: niet-representatieve gegevens; n.v.t.: niet van toepassing.

¹ Gemiddelde van 2003 en 2004, ook voor de werkgelegenheidsgraad.² Gewogen gemiddelde van de 5 provincies.

Voor een aantal provincies zou de indruk verkregen kunnen worden dat de verhuizingen voor een deel samenhangen met de arbeidsmarktsituatie. Zo kenden Antwerpen en Limburg, en Henegouwen en Luik, waar - per gewest beschouwd - de werkgelegenheidsgraad in 2003-2004 het laagst lag, relatief het minst inwijking. Ook Waals- en Vlaams-Brabant lijken dit verband ogenschijnlijk te bevestigen. In deze provincies, die de hoogste werkgelegenheidsgraad van hun gewest lieten optekenen, vertegenwoordigden de ingewekenen respectievelijk 4 en 3,4 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. De eerder vermelde hoge mate van pendel vanuit de beide provincies suggereert echter dat deze vastgestelde verhuizingen niet omwille van professionele redenen hebben plaatsgevonden, en dat het merendeel van deze nieuwe inwoners hun werk behielden in de regio van oorsprong.

Daartegenover staat dat het aandeel van verhuizingen ook laag uitviel in West-Vlaanderen, waar de arbeidsmarkt goed presteerde. En, omgekeerd, ging de relatief hoge inwijking in Brussel samen met een lage werkgelegenheidsgraad. Ook blijkt de correlatie tussen de inwijking- en de werkgelegenheidsgraad ongeveer gelijk te zijn aan nul, waardoor er geen direct verband aange- toond kan worden tussen de arbeidsmarktsituatie van een bepaalde regio en de mate waarin naar die regio verhuisd wordt.

3.3.2.3. *Het nettosaldo qua verhuizingen*

Gebuikmakend van de gegevens met betrekking tot de inkomende en de uitgaande binnenlandse verhuizingen kan voor elke provincie en gewest in principe berekend worden of zij netto een instroom dan wel een uitstroom kennen. De aldus bekomen migratiesaldi zijn in het overgrote deel van de beschouwde regio's echter niet representatief. Dat is bijvoorbeeld het geval voor alle Waalse provincies, en zelfs voor het Waalse gewest.

Ondanks de opgetekende belangrijke instroom in Brussel, blijkt onze hoofdstad qua binnenlandse verhuizingen toch een netto-uitstroom te kennen. Gemiddeld in 2003 en 2004 beliep deze bijna 6.000 personen op arbeidsleeftijd, waarvan ongeveer 5.000 personen naar Vlaanderen. Ook de provincie West-Vlaanderen liet een netto-uitstroom van binnenlandse verhuizers optekenen.

Daarentegen was er een grote netto-instroom in Oost-Vlaanderen (5.000 personen) en Vlaams-Brabant (4.000 personen). In totaal kende Vlaanderen een netto-instroom van ongeveer 4.700 personen op arbeidsleeftijd: het betreft voornamelijk een netto-inwijking vanuit Brussel.

3.3.3. Karakteristieken van de verhuizers: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau

Om te vermijden dat al te veel opsplitsingen niet-representatieve resultaten zouden opleveren, gebeurde de opsplitsing van de gegevens inzake verhuizingen volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau, net als bij het pendelverkeer, op het niveau van de gewesten en van het land als geheel. Hierbij werd de intragewestelijke migratie eveneens in ogenschouw genomen, net als de immigratie uit het buitenland.

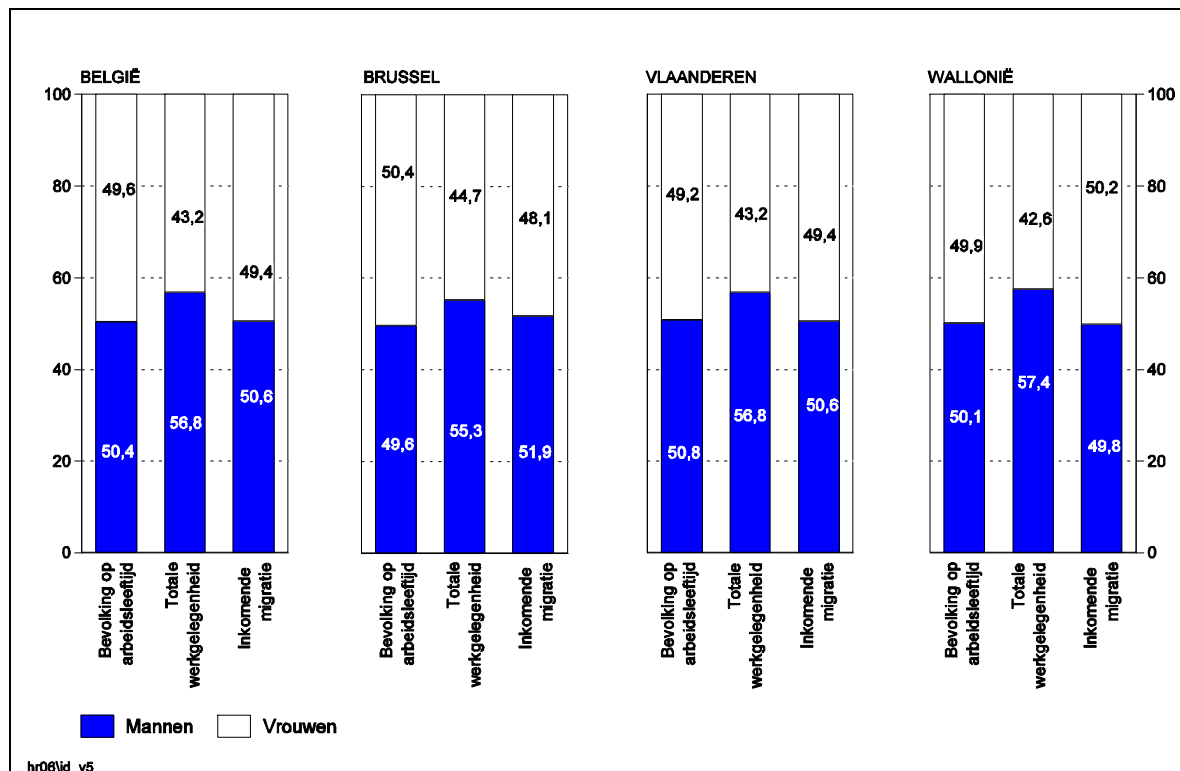
De gegevens betreffen de inkomende verhuizingen, en worden vergeleken met de overeenstemmende opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd en de werkende bevolking. Dit laat toe na te gaan wat de situatie inzake verhuizingen is voor de in de werkgelegenheid ondervertegenwoordigde groepen, met name de vrouwen, de jongeren, de ouderen en de laaggeschoolden.

3.3.3.1. *Geslacht*

De beschikbare gegevens tonen aan dat het aandeel van de vrouwen in het aantal (inkomende) verhuizingen in 2003-2004 grosso modo overeenstemde met hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd. Deze vaststelling geldt voor het land als geheel en voor alle gewesten. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de werkgelegenheid was dus niet terug te vinden in de migratiegegevens. Ongetwijfeld speelt hierbij het feit een rol dat bij eventuele verhuizingen het gehele gezin van woonplaats verandert, en niet alleen de betreffende persoon.

Grafiek 28 Inkomende verhuizingen in België in 2003 en 2004: opsplitsing volgens geslacht

(procenten van het totale aantal verhuizers op arbeidsleeftijd)



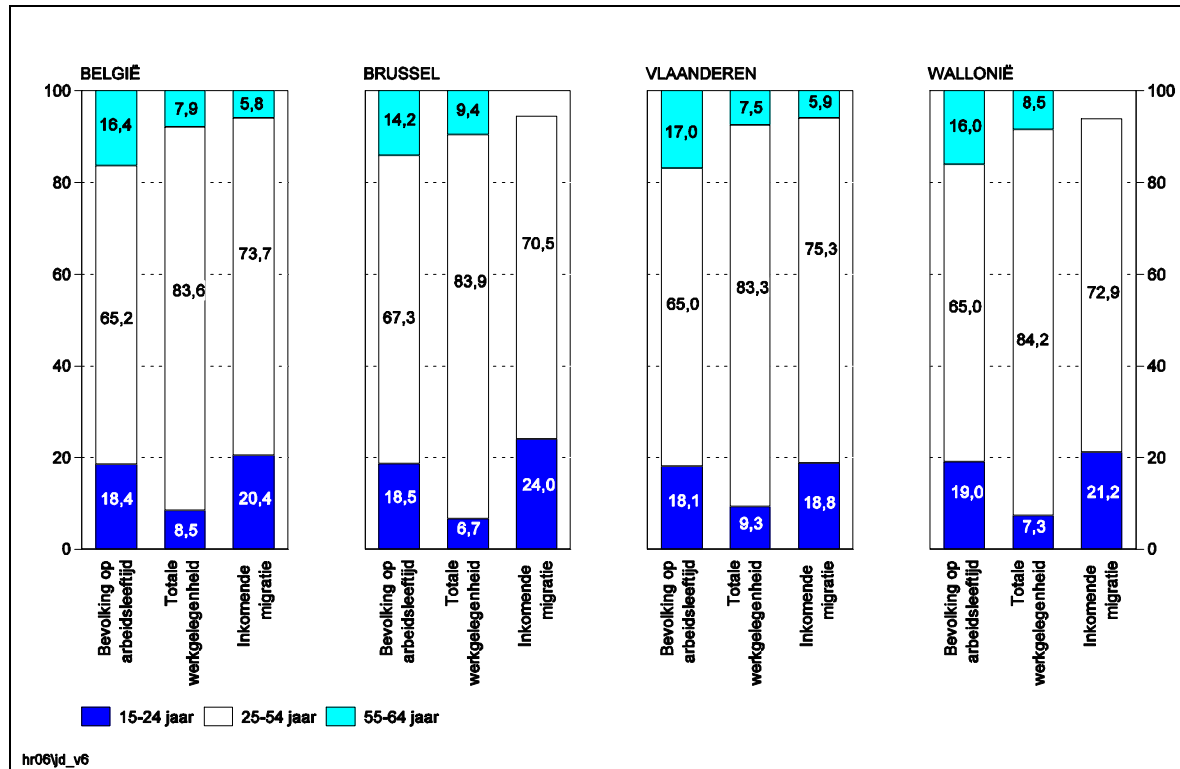
Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

3.3.3.2. Leeftijd

Jongeren maken in alle gewesten, in vergelijking met hun aandeel in de totale bevolking op arbeidsleeftijd, meer dan proportioneel deel uit van de verhuizers. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat zij zowel in hun privé- als in hun professionele leven nog sterkere veranderingen meemaken, waardoor zij in sterkere mate dan andere leeftijdsgroepen van werk en van woonplaats veranderen. Gemiddeld in 2003 en 2004 maakten ze in België zowat een vijfde uit van de verhuizers, maar voor de instroom in Brussel liep dat aandeel op tot 24 pct.

Grafiek 29 Inkomende verhuizingen in België in 2003 en 2004: opsplitsing volgens leeftijd¹

(procenten van het totale aantal verhuizers op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

Ook de 25-54-jarigen waren meer dan proportioneel vertegenwoordigd in de migratie: terwijl hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd zowat 65 pct. bedroeg, behoorden in alle gewesten meer dan 70 pct. van de verhuizers tot deze leeftijdscategorie.

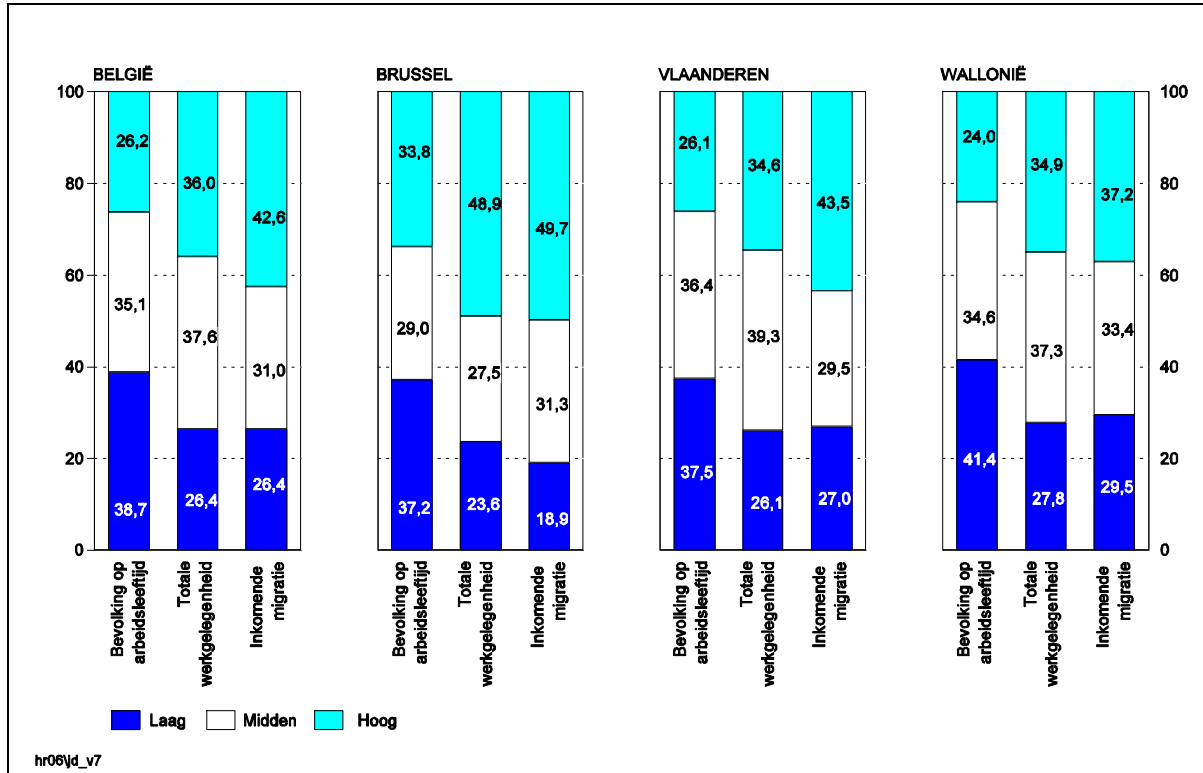
Dit houdt in dat de 55-64-jarigen ondervertegenwoordigd waren in de verhuisstromen. Voor hen gelden hoogstwaarschijnlijk de omgekeerde argumenten als voor de jongeren.

3.3.3.3. Scholingsniveau

Verhuizen blijkt een zaak van hooggeschoolden te zijn: in elk van de gewesten lag het aandeel van de hooggeschoolden in het aantal verhuizingen duidelijk hoger dan hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd. Gemiddeld in 2003-2004 vertegenwoordigden zij in België ongeveer 26 pct. van de 15-64-jarige bevolking, doch bij de verhuizers liep dat aandeel op tot bijna 43 pct. In Brussel was zelfs ongeveer de helft van de inwijkelingen hooggeschoold, in Vlaanderen en Wallonië lag hun aandeel respectievelijk zowat 6 en 12 procentpunten lager.

De omgekeerde vaststelling geldt voor de laaggeschoolden, die sterk ondervertegenwoordigd waren in het aantal verhuizingen³⁵. Gemiddeld genomen geldt deze vaststelling ook voor de mid-dengeschoolden. Dit was echter niet het geval in Brussel.

Grafiek 30 Inkomende verhuizingen in België in 2003 en 2004: opsplitsing volgens scholingsniveau
(procenten van het totale aantal verhuizers op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

3.3.4. Factoren die de binnenlandse verhuizingen kunnen beïnvloeden

Het merendeel van de factoren die het pendelverkeer beïnvloeden (cf. supra), heeft eveneens een effect op de verhuizingen. Veelal heeft een bepaalde factor wel een inverse invloed op de beide mobiliteitsvormen, aangezien pendelen en verhuizen voor een deel alternatieven zijn van elkaar.

3.3.4.1. De werkgelegenheidssituatie in de verschillende regio's

Ongetwijfeld zullen aan een deel van de verhuizingen professionele redenen ten grondslag liggen. De vaststelling dat vooral hooggeschoolden (over een langere afstand) verhuizen, vormt hiervan mogelijk een aanduiding.

De totale gegevens bleken deze stelling echter niet onmiddellijk te bevestigen. Zo kon er geen verband worden aangetoond tussen de werkgelegenheidsgraad van een bepaalde regio en de inwijking in die regio. Dit was het geval op het niveau van de provincies, maar blijkt ook uit het feit dat er vanuit Vlaanderen een - zij het kleine - uitwijking is naar Wallonië, waar de arbeidsmarktsituatie heel wat minder gunstig is.

³⁵ De oververtegenwoordiging van hooggeschoolden werd eveneens vastgesteld in OECD (2005). Er wordt dan ook geconcludeerd dat laaggeschoolden veel meer aangewezen zijn op lokale werkgelegenheid.

3.3.4.2. De afstand

De gemiddelde Belg is nogal gehecht aan zijn roots, waardoor velen in de buurt blijven wonen van familie en vrienden. Verhuizingen over een lange afstand vereisen immers vaak een grotere aanpassing (nieuwe omgeving, opbouwen van sociale contacten), wat een remmende factor vormt. Bovendien is het zoeken van een geschikte nieuwe woning veel eenvoudiger als dat dichtbij de huidige woonst kan gebeuren³⁶.

Overigens dient hierbij te worden opgemerkt dat, omwille van de voorkeur voor verhuizingen op korte afstand, de gebruikte gegevens van de arbeidskrachtentelling de werkelijke verhuisfrequentie hoogstwaarschijnlijk fors onderschatten. In de arbeidskrachtentelling worden veranderingen van woonplaats immers enkel opgetekend indien ze de provinciegrenzen overschrijden.

3.3.4.3. De taalbarrière

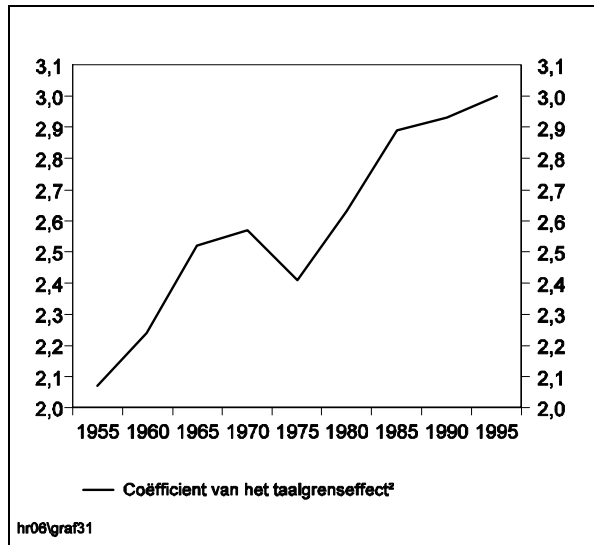
De beschikbare gegevens geven aan dat, naar analogie met het pendelverkeer, slechts weinig verhuizers de taalgrens overschrijden. Het aantal verhuizers vanuit Vlaanderen naar Wallonië en vice versa, blijft dan ook relatief beperkt. Dit vormt een verdere indicatie dat de taalgrens effectief een barrière vormt voor de mobiliteit in ons land.

Aan de hand van een analyse van de bevolkingsgegevens van 1954 tot 1995 tonen Eggerickx et al. (2000) aan dat het algemene mobiliteitsniveau gedaald is en dat de negatieve impact van de afstand toegenomen is. De Belgen zijn honkvaster geworden. Ze verhuizen minder vaak, en ook minder ver dan in het verleden. Zo gebeurde naar schatting meer dan 50 pct. van de in 1995 geregistreerde veranderingen van verblijfplaats binnen dezelfde gemeente. De verhuizingen tussen de drie gewesten van het land hebben een soortgelijk verloop te zien gegeven. Terwijl in de jaren vijftig nagenoeg 20.000 verhuizingen over de taalgrens tussen Vlaanderen en Wallonië werden opgetekend, waren dat er in 1995 nog slechts circa 13.000.

Aan de hand van een gravitatiemodel waarin een index voor de gewestelijke herkomst werd geïntegreerd, en rekening houdend met de invloed van de bevolkingsomvang en het verloop van haar ruimtelijke spreiding, tonen Eggerickx et al. (2000), overgenomen in Dujardin (2001) en Caruso (2003), dat, bij gelijke afstand en bevolkingsomvang, het verwachte aantal verhuizingen door drie dient te worden gedeeld in geval van overschrijding van de taalgrens.

Uit deze werkzaamheden blijkt daarnaast ook dat de waarde van de "taalgrens"-parameter in de loop van de beschouwde periode duidelijk is toegenomen, hetgeen aantoont dat het grenseffect tussen Vlaanderen en Wallonië is versterkt.

³⁶ Ook de resultaten van de in 2005 in de verschillende EU25-lidstaten gehouden Eurobarometerenquête bevestigen deze vaststelling: het aandeel van EU-inwoners dat aangeeft in het verleden verhuisd te zijn, neemt duidelijk af naarmate de verhuisafstand toeneemt (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)).

Grafiek 31 Verloop van het taalgrenseffect op de mobiliteit tussen Vlaanderen en Wallonië¹

Bron: Eggerickx et al. (2000).

¹ De parameter werd geraamd zonder rekening te houden met de stromen waarbij Brussel betrokken is.

² Factor waardoor de raming van het aantal migraties moet worden gedeeld wanneer ze plaatsvinden tussen twee regio's met een verschillende taal.

Het is waarschijnlijk dat er, vooral in de nabijheid van de taalgrens, personen omwille van financiële redenen (zoals lagere vastgoedprijzen) in een ander gewest gaan wonen, zonder daarbij van werk te veranderen. Mogelijkerwijs kan een deel van de verhuizingen van Vlaanderen naar Wallonië hierdoor verklaard worden.

3.3.4.4. Loonverschillen

Naar analogie met het pendelverkeer zouden loonverschillen tussen regio's, waarbij de lonen hoger liggen naarmate de arbeidsmarktsituatie gunstiger is, een prikkel kunnen vormen voor verhuizingen.

Zoals reeds aangehaald is een dergelijke situatie minder waarschijnlijk in België, waar het loonoverleg in belangrijke mate gecentraliseerd en op sectoraal niveau plaatsvindt.

Net zoals vermeld bij het pendelverkeer, brengt verhuizen echter kosten met zich mee. Naast loonverschillen tussen de regio's is dus ook het verschil tussen de lonen en de sociale uitkeringen van belang om verhuizen (en werken) financieel aantrekkelijk te maken.

3.3.4.5. Vastgoedprijzen

Overigens zou de eventuele mogelijkheid om, door te verhuizen naar een qua arbeidsmarkt beter presterende regio, een hoger loon te kunnen verdienen, gecompenseerd kunnen worden door eventuele hogere vastgoedprijzen in die regio. Zoals vermeld in het voorgaande deel liggen de vastgoedprijzen in België gemiddeld hoger in regio's met een grotere economische activiteit en een beter presterende arbeidsmarkt.

Dit houdt in dat een persoon die, om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, naar een dergelijke regio wil verhuizen, waarschijnlijk extra kosten zal hebben voor huisvesting. De vastgoedprijzen vormen aldus een remmende factor voor verhuizingen.

3.3.4.6. Overige factoren

Bij de aankoop van een huis of bouwgrond dienen registratierechten betaald te worden. Om verhuizingen - om dichterbij het werk te gaan wonen - te stimuleren, heeft de Vlaamse overheid de tarieven van de registratierechten verlaagd (10 pct. in plaats van 12,5 pct., en 5 pct. in plaats van 6 pct. indien het een bescheiden woning betreft ("klein beschrijf")). Indien de betrokkene nog geen andere woning of bouwgrond bezit, dienen bij de aankoop van een woning tevens geen rechten betaald te worden op de eerste 12.500 euro van de aankoopssom. Ten slotte zijn de bij een vorige aankoop betaalde registratierechten in bepaalde gevallen "meeneembaar", waardoor deze bij een nieuwe aankoop lager uitvallen (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2006)). In Brussel is de eerste schijf van 60.000 euro vrijgesteld van registratierechten³⁷. Er kan echter niet worden uitgesloten dat de verminderde fiscaliteit in de praktijk minstens voor een deel gecompenseerd wordt door een verhoging van de verkoopprijs, waardoor de maatregelen slechts een geringe invloed zouden hebben op de totale aankoopkost van vastgoed.

Een factor die de jongste decennia verhuizingen afgeremd kan hebben, is de toename van het aantal tweeverdienersgezinnen (OECD (2005)). Deze factor zou overigens een opwaartse invloed kunnen uitoefenen op het pendelverkeer.

Samenvatting

Voor wat de verhuizingen betreft, zijn slechts gegevens beschikbaar voor 6 EU15-lidstaten. De beschikbare gegevens geven aan dat het aandeel van de verhuizers in de bevolking op arbeidsleeftijd in België op een gemiddeld niveau ligt. Het kleine aantal observaties maakt het zeer moeilijk een verband aan te tonen met de arbeidsmarktprestaties: de veelal niet-significante resultaten suggereren niettemin dat een grotere mate van migratie zou samenhangen met een hogere, respectievelijk lagere gemiddelde werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad, evenals met een kleinere regionale dispersie.

Migratie blijkt vooral voor te komen bij hooggeschoolden, en nauwelijks bij ouderen.

Meer gedetailleerde gegevens voor België laten niet toe te concluderen dat de opgetekende verhuisbewegingen gemotiveerd zouden zijn door de arbeidsmarktsituatie van de regio van bestemming. De mate waarin verhuisd wordt hangt dan ook voor een groot deel af van andere, niet of slechts zijdelings met de arbeidsmarkt verbonden, factoren. Deze zijn bv. financieel van aard (eventuele loonverschillen en de vastgoedprijzen), en ook de afstand en de taalbarrière spelen een rol.

³⁷ Indien het woonhuis zich in een zogenaamde Ruimte voor Versterkte Ontwikkeling van Huisvesting en Stadsvernieuwing bevindt, bedraagt de vrijgestelde eerste schijf 75.000 euro.

3.4. THUIS- EN TELEWERK

Het thuis of op een afstand van de vestigingsplaats van de onderneming werken, is geen recent fenomeen. Zo was thuiswerk enkele eeuwen terug wijdverspreid in de textielsector. Het bleef echter beperkt tot een klein aantal beroepen, aangezien vele productieprocessen in de industrie een grote infrastructuur en de fysieke aanwezigheid van de arbeidskrachten op de werkplek vereisen.

De jongste jaren kende telewerken³⁸ een ruimere aandacht en verspreiding. Hieraan liggen een aantal factoren ten grondslag, die aan het einde van dit deel beschreven worden. Daarvoor worden eerst nog de beschikbare gegevens geanalyseerd, vooreerst in een internationale vergelijking en vervolgens meer gedetailleerd voor België.

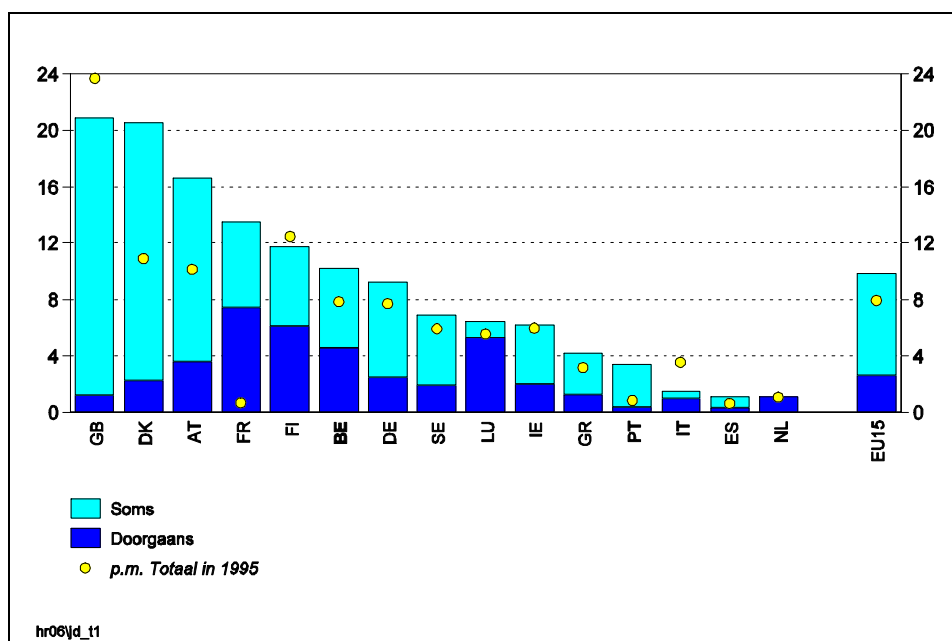
3.4.1. Een internationale vergelijking

Gegevens betreffende telewerk zijn eerder schaars. Enkel over thuiswerk zijn voor de EU-landen onderling vergelijkbare gegevens beschikbaar, afkomstig uit de arbeidskrachtentelling. Voor dit onderwerp dienden - in tegenstelling tot voor het pendelverkeer en de verhuizingen - geen gedetailleerde regionale gegevens gebruikt en bewerkt te worden. De meest recente, voor alle landen van de EU15 beschikbare, gegevens betreffen het jaar 2004.

In de gegevens van de arbeidskrachtentelling wordt een onderscheid gemaakt tussen wie "doorgaans" (de helft van de werkdagen of meer), "soms" (minder dan de helft van de werkdagen) en nooit thuis werkt. De gegevens werden enkel opgenomen voor de werknemers; zelfstandigen werken immers in grotere mate thuis, waardoor de vergelijking tussen de EU-lidstaten vertekend zou kunnen worden door verschillen inzake het aandeel van de zelfstandigen in de totale werkgelegenheid.

Grafiek 32 Thuiswerk in België en in de overige landen van de EU15 in 2004

(procenten van het totale aantal werknemers, jaargemiddelden)



Bronnen: EC, berekeningen HRW.

³⁸ In de de NAR gesloten cao 85 wordt telewerken gedefinieerd als "een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, in het kader van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd" (NAR (2005)).

In 2004 werkte gemiddeld in de EU15 iets minder dan 10 pct. van de werknemers minstens af en toe thuis: 2,6 pct. van de loontrekkenden werkte doorgaans thuis en voor 7,2 pct. was dat soms het geval.

België liet een vergelijkbaar cijfer optekenen: in totaal had thuiswerk betrekking op 10,2 pct. van de werknemers. In vergelijking met het EU15-gemiddelde waren er echter meer regelmatig thuiswerkende loontrekkenden in ons land: 4,6 pct. van de Belgische werknemers werkte doorgaans thuis, en 5,6 pct. soms.

Thuiswerk - zij het vooral de vorm waarbij dit slechts occasioneel gebeurt - was het meest verspreid in het Verenigd Koninkrijk en Denemarken: in totaal werkten meer dan een vijfde van de werknemers er thuis. Ook in Oostenrijk, Frankrijk en Finland was thuiswerk sterker verspreid dan in ons land. Het minst werd er thuis gewerkt in Nederland, Spanje en Italië: het aantal betrokken loontrekkenden beliep er minder dan 2 pct. van het totaal.

De gegevens zijn ook beschikbaar voor 1995, wat toelaat de ontwikkelingen van het laatste decennium in te schatten. In vrijwel alle EU15-lidstaten - uitzonderingen zijn het Verenigd Koninkrijk, Italië en Finland - is het belang van het thuiswerk de jongste tien jaar toegenomen. Gemiddeld in de EU15 én in België steeg dat aandeel van ongeveer 8 naar zowat 10 pct.

3.4.2. De situatie in België

Net als voor de andere delen van dit hoofdstuk werd ook voor wat het thuiswerk betreft bij de FOD Economie meer gedetailleerde informatie verkregen, die toeliet de Belgische gegevens op te splitsen volgens gewest. In totaal werkten er in 2004 in België zowat 346.000 loontrekkenden minstens af en toe thuis, dit is 10,2 pct. van de in totaal bijna 3,4 miljoen werknemers op arbeidsleeftijd.

Over het algemeen is de situatie in de drie gewesten vrij gelijkaardig. Het totale aandeel van thuiswerk bij werknemers was in 2004 vergelijkbaar in Vlaanderen en Wallonië; enkel in Brussel lag dat aandeel, met bijna 12 pct., iets hoger. Dit laatste komt voor rekening van een relatief groter aantal occasionele thuiswerkers. Het aandeel van regelmatige thuiswerkers was dan weer het grootst in Wallonië, waar 5,3 pct. van de loontrekkenden doorgaans thuis werkzaam was.

Tabel 13 Thuiswerk in België in 2004

(procenten van het totale aantal werknemers op arbeidsleeftijd, jaargemiddelden)

	Doorgaans	Soms	Totaal	<i>p.m.</i> <i>Totaal in 1995</i>
België	4,6	5,6	10,2	7,8
Brussel	4,5	7,5	11,9	10,5
Vlaanderen	4,2	5,6	9,8	6,5
Wallonië	5,3	5,1	10,4	9,7

Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

De afgelopen tien jaar is het aandeel van thuiswerk in alle gewesten gestegen. De sterkste toename, ten belope van 3,3 procentpunten, werd opgetekend in Vlaanderen, dat in 1995 nog ruim achterop lag bij de beide andere gewesten. In Brussel, waar in dat jaar al meer dan een op de tien werknemers thuis werkte, nam dat aandeel sindsdien nog met 1,4 procentpunt toe. In Wallonië bleef de stijging beperkt tot minder dan een procentpunt.

3.4.3. Karakteristieken van de thuiswerkers: opsplitsing volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau

Het eerder gering aantal thuiswerkende loontrekkenden impliceerde dat opsplitsingen ervan, om veelvuldige niet-representatieve resultaten te vermijden, op een zo ruim mogelijke schaal dienden te worden verricht. De doorgaans en soms thuis werkenden werden daarom samen beschouwd.

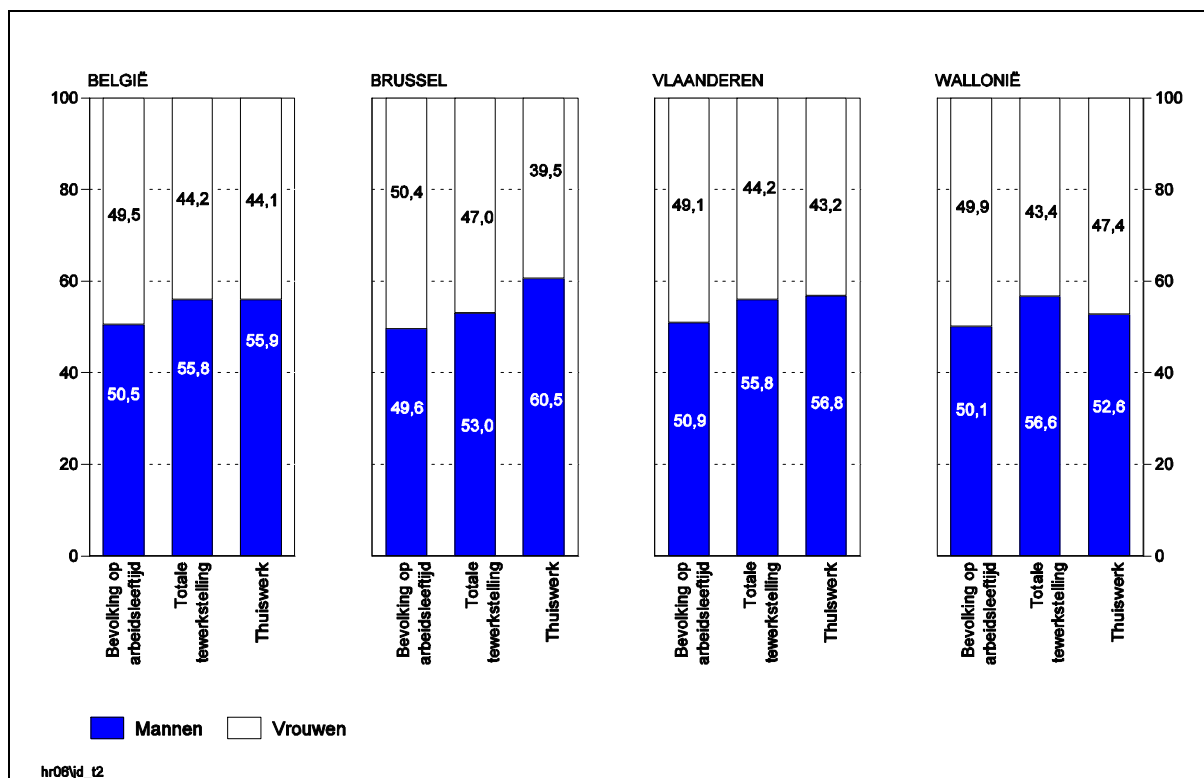
De volgens geslacht, leeftijd en scholingsniveau opgesplitste gegevens worden vergeleken met de overeenstemmende samenstelling van de bevolking op arbeidsleeftijd en van de tewerkstelling³⁹.

3.4.3.1. *Geslacht*

Gemiddeld genomen stemde het aandeel van de vrouwen in het aantal thuiswerkers in België in 2004 ongeveer overeen met hun aandeel in de tewerkstelling. Verwacht zou nochtans kunnen worden dat vrouwen in sterkere mate dan mannen geïnteresseerd zouden zijn in thuiswerk, om het gezins- en het beroepsleven beter te kunnen verzoenen.

Grafiek 33 Thuiswerk in België in 2004: opsplitsing volgens geslacht

(procenten van het totale aantal thuiswerkende werknemers op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

Deze vaststelling geldt ook voor Vlaanderen, maar niet voor Brussel en Wallonië. In Wallonië was het aandeel van thuiswerkende vrouwen het hoogst, met ongeveer 47 pct. In Brussel daarentegen, waar het totale aandeel van thuiswerk hoger uitviel dan in de rest van het land, betrof het in beduidend sterkere mate mannen (60,5 pct. van het totale aantal thuiswerkers).

³⁹ In de vorige delen van dit hoofdstuk werd de opsplitsing van de onderzochte variabelen geplaatst tegenover de samenstelling van de totale werkgelegenheid. Aangezien bij het thuiswerk enkel de werknemers in ogenschouw worden genomen, is het referentiepunt hierbij beperkt tot de loontrekkende bevolking (ook aangeduid door middel van de term tewerkstelling).

3.4.3.2. Leeftijd

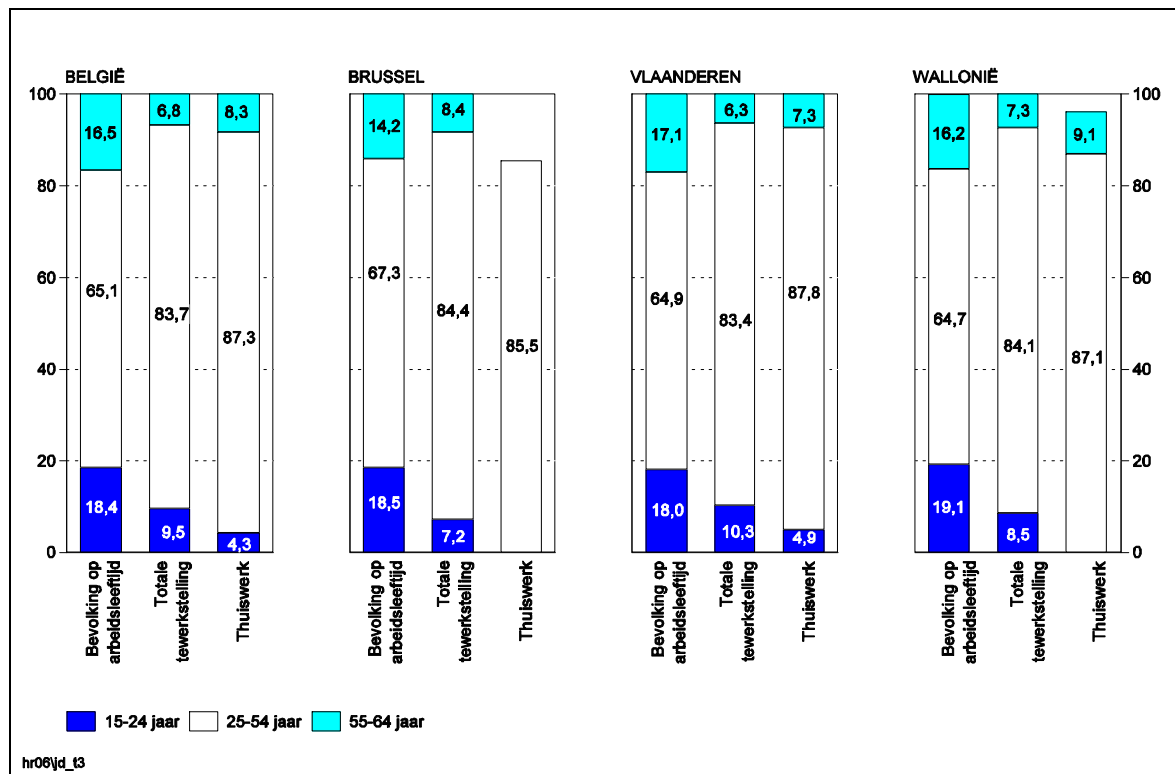
Het overgrote deel van de thuiswerkende werknemers is tussen 25 en 54 jaar oud. In 2004 overtrof hun aandeel in het totale aantal thuiswerkers dat in de tewerkstelling met ongeveer 3 à 4 procentpunten, met uitzondering van Brussel, waar dat verschil beperkt bleef tot zowat 1 procentpunt.

Slechts relatief weinig thuiswerkers zijn jonger dan 25 jaar oud. Terwijl de 15-24-jarigen 18 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd vertegenwoordigden, en 9,5 pct. van de werknemers, viel hun aandeel in het thuiswerk nogmaals de helft kleiner uit (4,3 pct.). Ook in Vlaanderen was dat het geval, in Brussel en Wallonië waren ze zelfs te gering in aantal om representatieve resultaten te kunnen verkrijgen.

De ondervertegenwoordiging van jongeren wordt voor een klein deel ook gecompenseerd door een iets groter aandeel van de 55-plussers. In België maakten zij in 2004, met ongeveer 7 pct. van het aantal werknemers, gemiddeld iets meer dan 8 pct. van de thuiswerkers uit.

Grafiek 34 Thuiswerk in België in 2004: opsplitsing volgens leeftijd¹

(procenten van het totale aantal thuiswerkende werknemers op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

3.4.3.3. Scholingsniveau

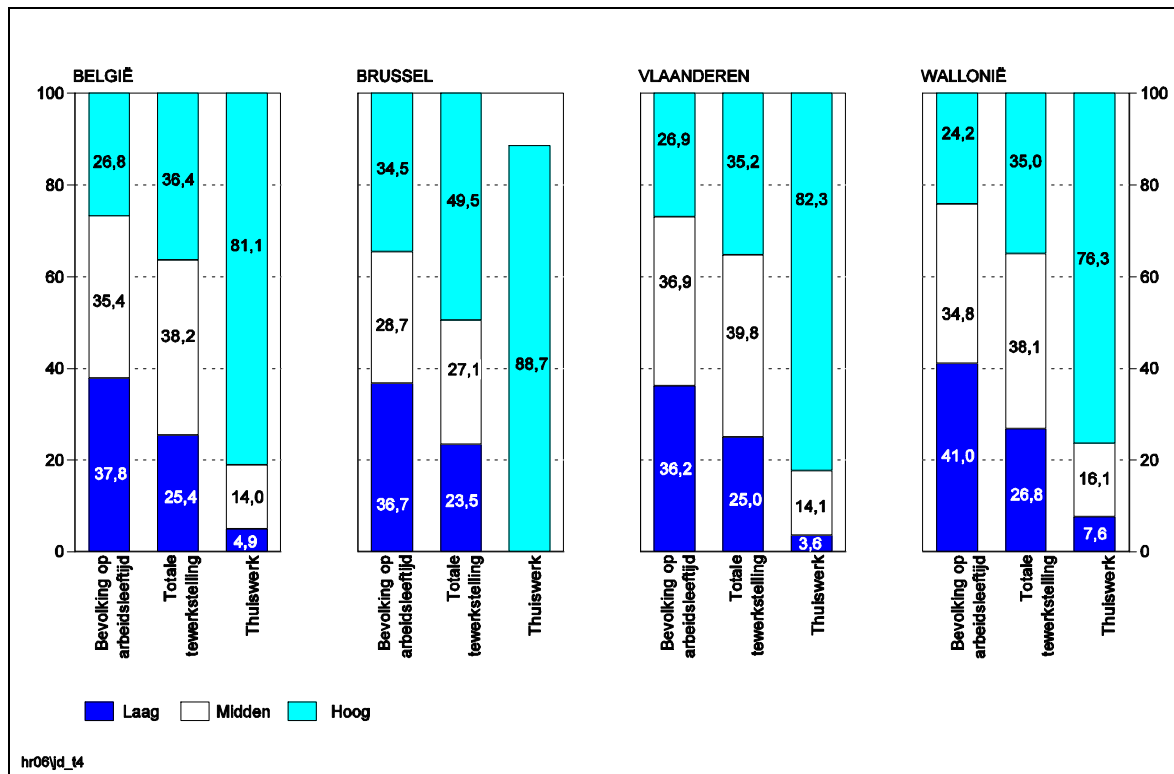
De opmerkelijkste opsplitsing blijkt echter deze volgens scholingsniveau. De laag- en middengediplomeerden, die in België in 2004 samen ongeveer driekwart van de bevolking op arbeidsleeftijd en tweederde van de tewerkstelling vertegenwoordigden, waren slechts goed voor 19 pct. van het aantal thuiswerkers. Enkel in Wallonië was dat iets hoger, namelijk bijna 24 pct.

Gemiddeld in België was meer dan vier op de vijf thuiswerkers hooggeschoold; in Brussel liep dat aandeel op tot bijna 89 pct., in Vlaanderen was dat 82 pct. Het profiel van de thuiswerkers

stemt derhalve grotendeels overeen met dat van kaderleden die zelf hun werk kunnen plannen en organiseren.

Grafiek 35 Thuiswerk in België in 2004: opsplitsing volgens scholingsniveau¹

(procenten van het totale aantal thuiswerkende werknemers op arbeidsleeftijd)



Bronnen: FOD Economie, berekeningen HRW.

¹ Niet-representatieve gegevens werden niet weergegeven.

Voor een deel wordt de oververtegenwoordiging van hooggeschoolden echter ook verklaard door het hoge aandeel van thuiswerkers in de overheidssector: in de Nace-branches L en M, die respectievelijk de administratie en het onderwijs betreffen, beliep het aandeel van thuiswerkers zowat 23 pct., tegenover gemiddeld 6,7 pct. in de overige bedrijfstakken. Vooral de hoge mate van thuiswerk bij het onderwijzend personeel blijkt daaraan ten grondslag te liggen.

3.4.4. Factoren die telewerk kunnen beïnvloeden

De toename van het thuiswerk heeft voor een deel te maken met de verandering in de structuur van de economie. De tewerkstelling in de industrie kent immers een structurele teruggang ten voordele van de dienstensectoren. Deze laatste betreffen in grotere mate dan in de industrie activiteiten die bureauwerk inhouden, waarvoor telewerk meer geschikt is.

De laatste decennia zijn de technologische ontwikkelingen waardoor (bureau)werk van op een afstand kan gebeuren immers in een stroomversnelling geraakt. De verspreiding van het internet, de e-mail, snelle kabelverbindingen en dergelijke meer, houden in dat het thuis of op afstand van de bedrijfslocatie verrichten van bepaalde activiteiten sterk vereenvoudigd is en, dankzij de beveiligingssoftware, ook in veilige omstandigheden kan gebeuren.

Tevens past telewerken in de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het laat in principe toe dat de werknemers het noodzakelijke arbeidsvolume presteren wanneer het hen het best uitkomt, wat de combinatie van het privé- en het beroepsleven kan vergemakkelijken.

Daar tegenover staat dat het op afstand van de werkgever en de hiërarchie uitvoeren van het werk problemen kan stellen in verband met de regeling van de arbeidsomstandigheden (bv. de vereiste arbeidsduur) en het personeelsbeleid (Martinez et De Schampheleire (2005)).

Voor telewerkers hoeft overigens geen specifieke werkplek voorzien te worden in de bedrijfslocatie, wat besparingen inzake vastgoedkosten inhoudt voor de onderneming. De betrokken werknemers kunnen eventueel een bureau delen, in de zin dat zij - wanneer ze (om beurt) in de onderneming langskomen - van die ruimte gebruikmaken. Momenteel loopt bij de Vlaamse overheid het "Anders werken"-project, waardoor tegen maart 2007 70 pct. van de Vlaamse ambtenaren in Brussel geen vast bureau meer zal hebben, wat de benodigde kantooruimte met bijna 30 pct. zou verminderen. Het telethuiswerk zal sterk aangemoedigd worden⁴⁰.

Tegenover de kostenbesparing qua vastgoed staan echter hogere kosten voor de werkgever inzake communicatie(apparatuur) en kunnen ook het onderhoud en de herstelling ervan, de verzekering en de bureaunkosten duurder uitvallen.

De ontwikkeling van het telewerk heeft deels ook te maken met de in het deel met betrekking tot het pendelverkeer aangehaalde verkeerscongestie. Het door files vaak moeizame en trage woonwerkverkeer leidt immers tot een geringere productiviteit (stress, tijdverlies, enz.). De thuiswerker hoeft geen (of minder) tijd te besteden aan verplaatsingen, waardoor het tijdsverschil tussen de uithuizigheid om beroepsredenen en de productieve arbeidstijd verkleint. Een recente studie (Verbeke et al. (2006)) kwam bovendien tot de conclusie dat telewerken ook grote maatschappelijke baten heeft, doordat externaliteiten als congestie, pollutie en verkeersonveiligheid afnemen⁴¹.

Voor de individuele werknemer heeft telewerken wel tot gevolg dat een deel van de persoonlijke (en sociale) contacten wegvalt, wat niet alleen nadelig kan zijn voor het welbevinden van de betrokken werknemer, maar eventueel ook een weerslag kan hebben op de efficiëntie en de productiviteit.

Een laatste factor is de wetgevende kader. Tot op heden is de arbeidsreglementering nauwelijks of niet aangepast aan dit fenomeen⁴². Voltijds thuiswerk wordt geregeld door de wet van 6 december 1996. In november 2005 werd binnen de Nationale Arbeidsraad echter een cao (nr. 85) gesloten over dit onderwerp, die in juni 2006 bij koninklijk besluit algemeen bindend werd verklaard (Belgisch Staatsblad (2006c)). In deze cao wordt een specifiek wettelijk kader uitgewerkt voor telewerk⁴³. Zo wordt de vrijwilligheid benadrukt, evenals de noodzaak van een schriftelijke overeenkomst. Ook dienen telewerkers volgens de bepalingen van de cao dezelfde rechten te hebben als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken. In april 2006 werd in de Kamer van Volksvertegenwoordigers ook een wetsvoorstel ingediend dat, specifiek voor telethuiswerk, een aantal veranderingen voorstelt aan de arbeidswetgeving (De Block et al. (2006)).

⁴⁰ Ook bij de administratieve federale overheidsdiensten zal telewerken worden aangemoedigd (ontwerp van koninklijk besluit, goedgekeurd op de federale ministerraad van 23 juni 2006).

⁴¹ Deze conclusie werd in een ander onderzoek (Glorieux et al. (2006)) dan weer enigszins genuanceerd, omdat vele thuiswerkers in de loop van de dag nog een aantal verplaatsingen maken, onder andere voor de kinderen.

⁴² Een onderzoek van ULB en VUB concludeert "dat er meer behoefte is aan organisatorische en juridische zekerheid, wil men telewerk verder ontwikkelen als een kwaliteitsvolle vorm van arbeidsorganisatie waar zowel de werkgever als de werknemers het nut en de zin van inzien" (Martinez et al. (2005), p. 185).

⁴³ Deze cao heeft geen betrekking op de zogenaamde mobiele telewerkers, zoals van handelvertegenwoordigers, thuisverpleegsters of technici die naar klanten van de werkgever gaan.

Samenvatting

Over telewerk, het vanop afstand verrichten van taken die ook op de bedrijfslocatie kunnen plaatsvinden, zijn vrij weinig gegevens beschikbaar.

Volgens de beschikbare gegevens werkte in 2004 in België ongeveer 10 pct. van de werknemers minstens af en toe thuis, dit is een aandeel dat vrijwel identiek is aan het gemiddelde in de EU15. Thuiswerk is iets wijder verspreid in Brussel dan in Vlaanderen en Wallonië. Over het algemeen is het aandeel van thuiswerk de jongste tien jaar toegenomen.

Vooraf hooggeschoolden werken thuis. Laag- en middengediplomeerden en jongeren zijn sterk ondervertegenwoordigd binnen de thuiswerkers.

De opgang van het thuiswerk kan voor een deel verklaard worden door economische (economische structuur, flexibiliteit, vastgoedkosten voor de onderneming) en technologische (ICT) factoren. Ook het vermijden van files speelt een rol. Sinds eind 2005 is er tevens beweging op het vlak van de arbeidsreglementering ter zake.

BIBLIOGRAFIE

- Amemiya T. (1981), "Qualitative Response Models: a Survey", *Journal of Economic Literature*, 19-4, 1483-1536.
- Auer P. et S. Cazes (2000), "L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés", *Revue internationale du Travail*, vol 139, n°4.
- Auer P. and S. Cazes (2003), *Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries*, Genève, Suisse, Bureau international du travail.
- Auer P., J. Berg et I. Coulibay (2005), "Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la productivité?", *Revue internationale du Travail*, vol 144, n°3.
- Belgisch Staatsblad (2004), *Koninklijk besluit houdende goedkeuring van het vierde bijvoegsel bij het tweede beheerscontract van de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen*, 27/8/2004, 63.454-63.458.
- Belgisch Staatsblad (2006a), *Ordonnantie houdende instemming wordt betuigd met het Samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, het Vlaams Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie*, 15/3/2006, 15.358-15.366.
- Belgisch Staatsblad (2006b), *Decreet houdende instemming wordt betuigd met het samenwerkingsakkoord van 24 februari 2005 betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden gesloten tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Waals Gewest, de Vlaamse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie*, 10/4/2006, 19.634.
- Belgisch Staatsblad (2006c), *Koninklijk besluit waarbij algemeen bindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het telewerk*, 5/9/2006, 44.147-44.152.
- Bowers N. et P. Martin (2000), *La mobilité de l'emploi dans la nouvelle économie* (www.observateurocde.org).
- Broze L., C. Gavray et C. Ruyters (2001), "Dualisme, mobilité et déterminants familiaux : une analyse économétrique des transitions sur le marché belge du travail", *Actes du 14e Congrès des Économistes Belges de Langue Française*.
- Bureau international du travail (2004), *Rapport sur l'emploi dans le monde : 2004-2005*, Genève.
- Cahuc P. et A. Zylberberg (2004), *Le chômage: fatalité ou nécessité?*, Flammarion, Paris.
- Cardelli R. et M. Nibona (2004), "Les trajectoires professionnelles des salariés des secteurs industriels en Région wallonne: de la précarité à l'insatisfaction du travail", *IWEPS Discussion paper*, 404.
- Caruso F. (2003), "Inadéquation en géographique mobilité", *Sociaal-Economische Nieuwsbrief CRB*, januari, 12-26.
- Cockx B. (1997), "Analysis of Transition Data by the Minimum-Chi-Square Method: an Application to Welfare Spells in Belgium", *Review of Economics and Statistics*, LXXIX-3, 392-405.
- De Block M., H. Dierickx en S. Lahaye-Battheu (2006), *Wetsvoorstel betreffende telethuiswerk*, 51-2428/001, Brussel.
- De Lathouwer L., K. Bogaerts en H. Dillen (2006), *Transitie op de arbeidsmarkt. Een oefening met administratieve panelgegevens*, Academia Press (te verschijnen).
- DNB (2001), "Arbeidsmobiliteit in het eurogebied", *Kwartaalbericht*, juni, 49-55.
- Dooms M., E. Haezendonck, V. Illegems en A. Verbeke (2006), "De impact van telewerken op verkeersexternaliteiten. Toepassing op Vlaanderen en Brussel", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 123-148.

- Dujardin C. (2001), "Effet de frontière et interaction spatiale: les migrations alternantes et la frontière linguistique en Belgique", *L'espace géographique*, 4-2001, 307-320.
- Eggerickx T., M. Poulain et B. Schoumaker (2000), "La mobilité spatiale de la population", *Monographie n°2 du recensement général de la population et des logements de 1991*, INS, Bruxelles.
- EuresChannel (2006), *Etude sur les flux frontaliers franco-belges - Studie over de Frans-Belgische grensstromen*, (www.eureschannel.org).
- European Commission (2005), *Employment in Europe*, Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*, Dublin.
- Eurostat (2005), "The continuity of indicators during the transition between ECHP and EU-SILC, Working papers and studies.
- Farber H. (2005), "What Do We Know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004", *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 29 (2), 13-28.
- Federgon (2006), *Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs*, Bruxelles.
- FOD Mobiliteit en Vervoer (2006), *Diagnostiek woon-werkverkeer van 30 juni 2005 (voorlopig verslag)*, (www.mobilit.fgov.be).
- Garibaldi, P. and E. Wasmer (2005), "Equilibrium Search Unemployment, Endogenous Participation, and Labor Market Flows", *Journal of the European Economic Association*, 3 (4), 851-82.
- Ginsburgh V. et S. Weber (2006), "La dynamique des langues en Belgique", *Regards économiques*, 42.
- Glorieux I., S. Koelet en M. Moens (2006), "Tijd voor mobiliteit. Verplaatsingspatronen bekeken vanuit de tijdsbesteding", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 49-79.
- Gregg P. and B. Petrongolo (2005), "Stock-Flow Matching and the Performance of the Labor Market", *European Economic Review*, 49(8), 1987-2011.
- Heuse P. en Ph. Delhez (2004), "De sociale balans 2003", *Economisch Tijdschrift Nationale Bank van België*, 2004-4, 95-133.
- HRW (2001), *Advies betreffende het communautaire beleid inzake migratie en de uitvoering van de Europese Werkgelegenheidsstrategie*, Brussel.
- HRW (2005), *Verslag 2005*, Brussel.
- HRW (2006), *Toegang tot de Belgische arbeidsmarkt voor onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie: Advies*, Brussel.
- INR (2006), *Regionale rekeningen 1995-2004*, Brussel.
- Jeanfils Ph. and K. Burggraeve (2005), "Noname - A new quarterly model for Belgium", *NBB Working paper research*, 68, Brussel.
- Joyeux C, K. Hendrickx, L. Masure en P. Stockman (2003), "Een nieuw macro-econometrisch arbeidsmarktmodel: schatting, basissimulatie en arbeidsmarktbeleidssimulaties", *Federaal Planbureau Working paper 13-03*, Brussel.
- Kruppe T. (2001), "Assessing labour market dynamics: European evidence", *Employment Paper 2001/15*.
- L'Horty Y. (2003), *L'instabilité de l'emploi n'est pas un mythe*, contribution au séminaire du CERC (jccp.ouvaton.org).
- L'Horty Y. (2004), "L'instabilité de l'emploi: quelles ruptures de tendance?", *Les papiers du CERC (Conseil de l'emploi-, des revenus et de la cohésion sociale)*, 2004 -1 (www.cerc.gouv.fr).
- Martinez E., E. Krzeslo, K. Salomez, J. De Schampheleire en C. Welter (2005), *Telewerk en collectieve onderhandelingen*.

- Martinez E. et J. De Schamphelre (2005), "Télétravail et négociation collective", *Lettre d'information TEF*, 4, 3-9.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2006), *Wegwijs in de Vlaamse registratierechten*, Brussel.
- Muffels R. and R. Luijkx (2004), *Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a "trade-off" or a "double bind" between flexibility and security?*, Paper for the TLM.Net conference "Quality in labour market transitions: A European Challenge", Amsterdam, 25-26 November 2004.
- NAR (2005), *Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk*, Brussel.
- OCDE (2004), "Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail", *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 65-138.
- OCDE (2005), "La protection de l'emploi: coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi", *L'Observateur*, janvier.
- OECD (2005), "How persistent are regional disparities in employment? The role of geographical mobility", *Employment Outlook*, 73-123.
- Organisation internationale du travail (2001), "Étude du BIT: les marchés du travail sont moins instables qu'on ne le suppose", *Le magazine de l'OIT: travail*, n°40.
- Pries M. and R. Rogerson (2005), "Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows", *Journal of Political Economy*, 113 (4), 811-39.
- Rogerson R., R. Shimer and R. Wright (2005), "Search-theoretic models of the labor market : a survey", *Journal of Economic Literature*, 153 (4), 959-988.
- Van der Linden B. (1999), "Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 162, 107-148.
- van Eeckhoutte W. (2005), *Sociaal zakboekje*, 1, Mechelen.
- Van Gils S. en M. Booghmans (2004), *Mobiliteit op de arbeidsmarkt meetbaar maken*, WAV rapport, Leuven, april.
- VDAB (2006), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*.
- Verhetsel A., I. Thomas en M. Beelen (2006), "De pendel in en rond de stad: een ruimtelijk-economische analyse", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 15-47.