

Creativiteit en solidariteit, meer dan ooit nodig

Uitdagingen voor het toekomstig werkgelegenheidsbeleid

De centrale uitdaging voor de nieuwe federale regering bestaat uit de creatie van 200 000 nieuwe jobs, een noodzakelijke voorwaarde om de werkzaamheidsgraad op te krikken en de werkloosheid in te dammen. Om deze uitdaging aan te gaan, zal de regering samen met de sociale partners in september een werkgelegenheidsconferentie organiseren. Ook Vlaanderen roept op initiatief van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme de sociale partners rond de tafel.

Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming biedt deze gesprekspartners een nota aan waarin de pijnpunten van de arbeidsmarkt worden uitgediept en in een middellangetermijnspectief geplaatst. België en Vlaanderen staan centraal in deze nota, maar de analyse geldt ook en a fortiori voor de Waalse en Brusselse arbeidsmarkt. In dit artikel worden twee topics uit de nota aangereikt.¹

Solidariteit

Het federale regeerakkoord van 10 juli 2003 'Een creatief en solidair België' vestigt terecht de aandacht op een aantal doelgroepen zoals laaggeschoolden, jongeren en ouderen. Niet alle inwoners hebben immers dezelfde perspectieven voor een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Over de kwetsbare positie van *inwoners met een vreemde nationaliteit* op de arbeidsmarkt wordt in het werkgelegenheidsluit van het akkoord echter niets gezegd. Nochtans loopt deze groep op zowat alle vlakken achter op de Belgen.

Ongeveer zes op de tien inwoners op arbeidsleeftijd in België hebben een job. Het zijn vooral de

inwoners met een Belgische nationaliteit en de inwoners die afkomstig zijn uit een ander land van de Europese Unie die vaak aan het werk zijn. Het tegendeel is waar voor de medeburgers met een nationaliteit van buiten de Europese Unie. Van alle Belgische inwoners die geen EU-paspoort op zak hebben, is minder dan één op drie werkzaam. Zij hebben met andere woorden 50% minder kans om een job uit te oefenen dan gemiddeld. Tussen 1997 en 2002 hebben de niet-EU-inwoners wel een stukje van de achterstand goedgehaakt; het aandeel werkenden stijgt bij hen (+3,5 procentpunten) immers sneller dan gemiddeld (+1,6 procentpunten).

Net als bij de Europese inwoners neemt de werkzaamheid bij de niet-Europese inwoners toe met het onderwijsniveau en piekt het aandeel werkenden op de 'drukke' leeftijd tussen 25 en 49 jaar. Verontrustend is het feit dat de beperkte jobkansen voor inwoners van buiten de Europese Unie gelden voor alle onderwijsniveaus en leeftijdsklassen. Zo is van alle hooggeschoolde niet-Europeanen tussen 25 en 49 jaar amper de helft aan het werk, terwijl bij dezelfde groep van Belgen meer dan 90% een job heeft. Dit geeft duidelijk aan dat er voor de inwoners met een niet-Europese nationaliteit meer aan de hand is dan de klassieke achterstelling van laaggeschoolden, jongeren en senioren.

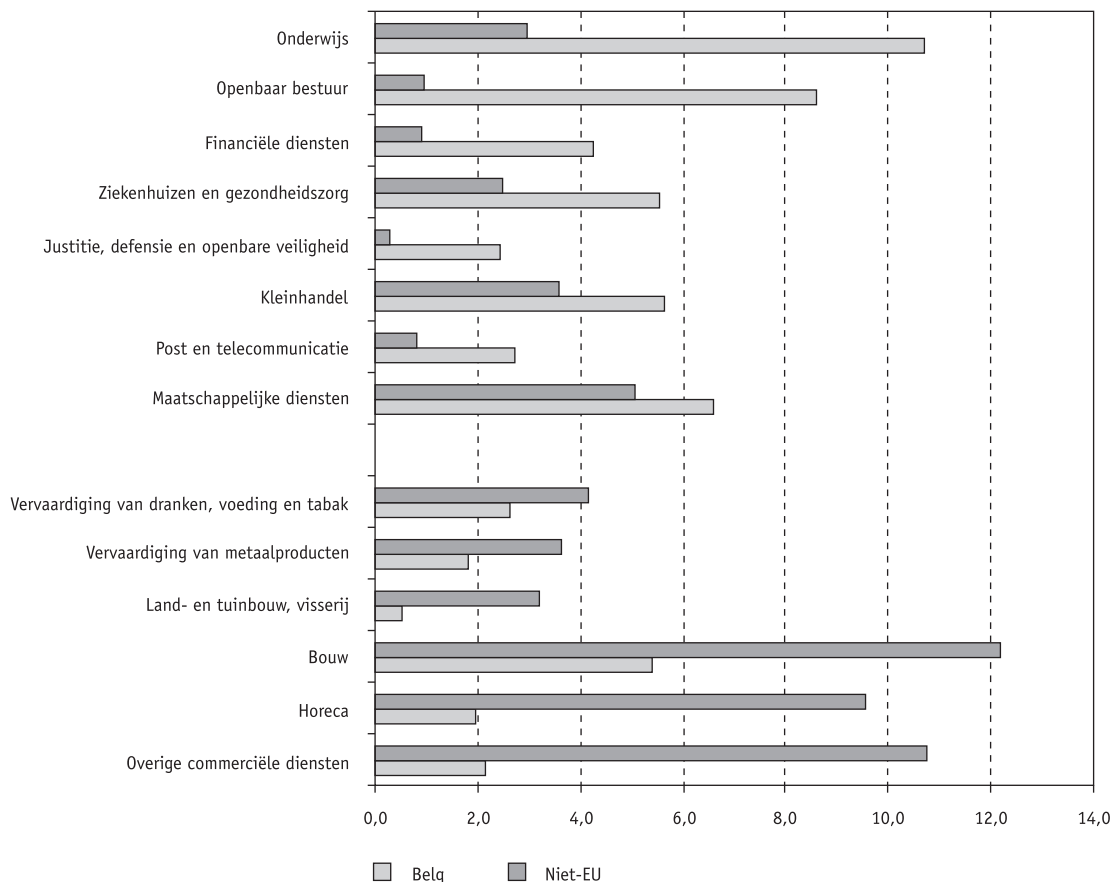
Vergelijken we nu de sectoren van tewerkstelling voor inwoners met een Belgische en met een niet-Europese nationaliteit dan merken we een duidelijk patroon van onder- en oververtegenwoordiging. Figuur 1 illustreert dit aan de hand van de loontrekkenden die één voltijdse job uitoefenen. Van alle niet-Europeanen met een voltijdse betrekking is telkens 10% à 12% werkzaam in de *bouwsector*, de *horeca* en een *restgroep van commerciële diensten* waarbij het vooral om persoonlijke dienstverlening en industriële reiniging gaat. Bij de Belgen daarentegen werkt zo'n 5% in de bouw en amper 2% in de horeca en de overige commerciële diensten. Daarnaast is er ook nog een aanzienlijke

oververtegenwoordiging van loontrekkenden zonder Europese nationaliteit in de *primaire sector* (o.a. land- en tuinbouw) en in de *metaal- en voedingsnijverheid*. Niet-Europeanen die in België wonen, komen vaker dan de Belgen zelf terecht in sectoren met heel wat seizoensgebonden arbeid en onregelmatige tewerkstelling.

Anderzijds vinden we de grootste achterstand terug in het *onderwijs* en het *openbaar bestuur*. Dit zijn twee publieke diensten waar 9% tot 11% van alle Belgen aan het werk is, tegenover respectievelijk 3% en 1% van alle niet-EU-ers. Ook in de *zorgsector* en de commerciële dienstensectoren zoals *finan-*

Figuur 1.

Aandeel werknemers (met één voltijdse job in loondienst) met een Belgische en een niet-Europese nationaliteit naar sector* (België; 3de kwartaal 2000).



* Enkel die sectoren met een belangrijke over- en ondervertegenwoordiging van niet-Europese inwoners zijn weerhouden

Bron: KSZ Datawarehouse, PMBA Databestand (Bewerking Steunpunt WAV).²

ciën, post en telecommunicatie en *kleinhandel* gaapt er een belangrijke kloof tussen voltijds loon-trekkenden met een Belgische en een niet-Europese nationaliteit. Gelijke kansen bieden om in deze sectoren te worden tewerkgesteld, is dus een uitdaging voor de toekomst.

Een kleine 10% van alle inwoners op arbeidsleeftijd in het land beschikt niet over de Belgische nationaliteit (zie tabel 1). Binnen de groep van niet-werkende werkzoekenden heeft daarentegen 18% een vreemde nationaliteit, wat aangeeft dat de niet-Belgen oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid. In het Vlaams Gewest zijn er minder inwoners zonder Belgische nationaliteit (5,4% van alle inwoners), maar ook hier zijn de niet-Belgen sterk oververtegenwoordigd in de officiële werkloosheid (13% van alle nwwz). Bekijken we nu het aandeel van de niet-werkende werkzoekenden binnen de totale bevolking op arbeidsleeftijd (= werkloosheidsdruk) dan blijkt dat er vooral bij de inwoners

met een niet-Europese nationaliteit veel werklozen gesitueerd zijn. Van alle Marokkanen, Turken en andere niet-Europese burgers tussen 18 en 64 jaar die in België/Vlaanderen wonen, is tussen 23% en 29% werkloos en op zoek naar een job. Bij de Belgen en de andere Europeanen gaat het om minder dan tien niet-werkende werkzoekenden per 100 inwoners.

Creativiteit

De nieuwe federale regering wil de sociale partners ook uitnodigen om een nieuw stelsel van tijdsparen uit te werken. Elke werknemer zou een eigen tijdsparrekening toegekend krijgen, waarop bijvoorbeeld overuren en niet opgenomen werkdagen kunnen worden opgespaard, om deze dan later tijdens de loopbaan te recupereren. Dit nieuwe systeem van tijdsparen moet toelaten gezin en werk beter te verzoenen gedurende de loopbaan.

Tabel 1.

Bevolking en niet-werkende werkzoekenden (nwwz) naar nationaliteit* (België en Vlaams Gewest).

	Inwoners 18-64 jaar		Nwwz		Nwwz/Inwoners**
	(n)	(%)	(n)	(%)	(%)
België					
Totaal	6 399 600	100,0	509 100	100,0	8
Belg	5 776 700	90,3	415 900	81,7	7
Niet-Belg	622 900	9,7	93 200	18,3	15
Andere EU	418 300	6,5	40 600	8,0	10
Marokkanen	64 400	1,0	17 700	3,5	27
Turken	33 400	0,5	9 700	1,9	29
Andere niet-EU	106 800	1,7	25 300	5,0	24
Vlaams Gewest					
Totaal	3 739 100	100,0	189 700	100,0	5
Belg	3 537 700	94,6	165 100	87,0	5
Niet-Belg	201 400	5,4	24 700	13,0	12
Andere EU	126 600	3,4	6 500	3,4	5
Niet-EU	74 800	2,0	18 100	9,5	24

* Inwoners op 1 januari 2002; nwwz op 30 april 2003

** Deze verhouding is verschillend van de werkloosheidsgraad (= nwwz/beroepsbevolking)

Bron: NIS Bevolkingsstatistieken, RVA, VDAB (Bewerking Steunpunt WAV).

Ter illustratie berekenen we in een oefening wat zo'n tijdspaarregeling qua vrije tijd kan opleveren. We kijken met name naar het aantal *overuren* dat wordt gepresteerd en die dus kunnen worden omgezet in vrije tijd.

Volgens een ad hoc-module bij de Europese Labour Force Survey, waarvan de Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS het Belgische luik vormt, worden er in België wekelijks zo'n 4 432 000 overuren gepresteerd door zo'n 462 000 personen (13,5% van alle loontrekkenden, tabel 2). Dit komt neer op een gemiddelde van net geen tien overuren per week per overwerkende loontrekkende.³ Naar geslacht zien we dat het aandeel overwerkers aanzienlijk hoger ligt bij mannen (15,9%) dan bij vrouwen (10,4%). Daarenboven presteren overwerkende mannen gemiddeld meer overuren per week (10,5 uur) dan vrouwen (7,7 uur). In het Vlaams Gewest (13,7%) ligt het aandeel loontrekkenden dat overwerkt ongeveer even hoog als gemiddeld in België (13,5%). In het Waals Gewest ligt dit aandeel lager (12,1%) en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hoger (17,1%). Bij overwerkers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ligt het gemiddeld aantal wekelijkse overuren (7,5 uur) wel een stuk lager dan in het Vlaams Gewest (10,3 uur). Wallonië ligt met gemiddeld 8,8 overuren per week tussen de twee andere gewesten in.

In wat volgt gaan we na hoeveel vrije dagen zouden kunnen worden opgenomen als gevolg van het opsparen van overuren. Dit doen we door het

totaal aantal gepresteerde overuren te delen door 7,6 (gemiddelde voltijdse werkdag of 38 gedeeld door vijf), met als resultaat een totaal van 583 000 werkdagen. Dit betekent dat indien alle gepresteerde overuren ook effectief zouden worden omgezet in verlofdagen, er wekelijks zo'n 583 000 verlofdagen zouden kunnen worden opgenomen. Met andere woorden: de 462 000 Belgische loontrekkenden die overuren presteren werken gemiddeld iets meer dan één dag per week extra (9,6 uur) en als we dit omzetten in verlofdagen zouden zij gemiddeld ongeveer elke maand een extra week verlof kunnen nemen.

In de formateursnota die het regeerakkoord voorafging was ook nog sprake van een belangrijk tewerkstellingseffect dat kan verwacht worden van de tijdspaarregeling. Om dit effect te meten gaan we na hoeveel extra voltijds werkenden aan de slag zouden kunnen indien het personeelsverlies als gevolg van de extra opgenomen verlofdagen zou worden gecompenseerd door nieuwe jobs.

Dit doen we door het wekelijks volume van 583 000 extra verlofdagen te delen door vijf (dagen per week). Dan krijgen we een uitkomst van 117 000 voltijdse jobs. Dit wil in feite zeggen dat de som van alle overuren gepresteerd in de referentieweek van de enquête overeenkomt met een equivalent van zo'n 117 000 voltijdse jobs. Er zijn echter heel wat loontrekkenden die nu reeds 40 uur per week werken en systematisch twee uren per week opsparen om dan later te recupereren; het betreft

Tabel 2.

Totaal aantal wekelijks gepresteerde overuren door loontrekkenden, aandeel loontrekkenden dat overwerkt en gemiddeld aantal overuren dat deze overwerkers per week presteren naar geslacht en gewest (België; 2001).

	Aantal overuren per week (n)	Aandeel loontrekkenden dat overwerkt (%)	Gemiddeld aantal overuren per week (uren)
Totaal	4 431 700	13,5	9,6
Man	3 249 600	15,9	10,5
Vrouw	1 182 100	10,4	7,7
Vlaams Gewest	2 973 900	13,7	10,3
Waals Gewest	1 084 200	12,1	8,8
Brussels H. Gewest	373 700	17,1	7,5

Bron: Eurostat LFS, ad hoc module 2001 (Bewerking Steunpunt WAV).

met andere woorden overuren die integraal deel uitmaken van het huidige bestel van arbeidsverdeling. Om te becijferen hoeveel 'extra' jobs kunnen gecreëerd worden met het systeem van tijdssparen kunnen we hiermee rekening houden door de *loontrekkenden met een contractuele arbeidsduur van 38 uur die verklaren gewoonlijk 40 uur te presteren* niet mee op te nemen in de oefening. Als we dit gegeven in rekening brengen zou het opsparen van overuren zo'n 107 000 'extra' voltijdse jobs kunnen opleveren, hetgeen de werkzaamheidsgraad met 1,6% zou kunnen doen stijgen.

Naast de opmerking dat dit een gesimplificeerde oefening is, moeten we ook opmerken dat het hier gaat om het *potentieel* aantal extra jobs/vrije tijd. Ten eerste moeten de vrijgekomen plaatsen ingevuld kunnen worden door werkzoekenden die passend gekwalificeerd zijn voor de betreffende functies. Ten tweede kunnen die jobs er enkel bijkomen als de mensen ook effectief die tijd gaan sparen en opnemen als vrije tijd en dus hun job (tijdelijk) verlaten of verzaken aan de inkomsten die deze overuren hen bieden. Hier knelt misschien het schoentje; arbeidsmarkt- en jobmobiliteit lijkt immers niet de sterkste zijde van de Belgische werknemer te zijn. Van alle voltijdse loontrekkenden in het tweede kwartaal 1998 is een jaar later meer dan 90% nog steeds voltijds aan het werk (gegevens op basis van het databestand PMBA). Ongeveer 2,5% is dan deeltijds aan het werk (over het vrijwillige of onvrijwillige karakter kunnen we geen uitspraak doen) en nauwelijks 0,2% in voltijds loopbaanonderbreking. Vooralsnog lijkt de mobiliteit van werk naar (tijdelijke of gedeeltelijke) niet-beroepsactiviteit beperkt. Anderzijds geeft het toenemend succes van loopbaanonderbreking/tijdskrediet wel aan dat er een groeiende vraag is naar soepele tijdsarrangementen en uitrede/uitgroei-mogelijkheden.

Besluit

Een terugblik op het nabije verleden van de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt en een synthese van

de huidige pijnpunten ervan geven duidelijk aan dat er inderdaad creativiteit nodig zal zijn om uiteindelijk dé oplossing voor het wegwerken van deze pijnpunten aan te brengen. Daarbij zal bovendien ook de solidariteit niet uit het oog mogen verloren worden; niet alle inwoners hebben immers evenveel kansen op een duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Belangrijk is dat ook voor risicogroepen voldoende kansen en jobs gecreëerd worden die het mogelijk maken om hun werkzaamheid op te krikken en hen uit de werkloosheidstredmolen te halen.

Wim Herremans
Maarten Tielens
Seppe Van Gils
Steunpunt WAV

Noten

1. U kan de volledige nota downloaden op de webstek van het Steunpunt WAV (www.steunpuntwav.be via de link 'WAV-nota's en persteksten').
2. Het PMBA (Panel Mobiliteit Bevolking op Arbeidsleeftijd) bestand werd binnen de schoot van het KSZ-Datawarehouse gecreëerd door het Steunpunt WAV in het kader van een DWTC project 'Ontwerp Meetinstrument Arbeidsmarkt mobiliteit' binnen het Programma Sociale Cohesie.
3. Deze ad hoc-module werd ook in de andere landen bevestigd, de resultaten varieerden daar rond het gemiddelde van acht overuren per week. Deze enigszins verrassend hoge cijfers zijn het antwoord op volgende vraagstelling: "heeft u tijdens de referentieweek overuren gepresteerd?". Enige subjectieve overschatting kan dus wel mogelijk zijn. Anderzijds blijkt voor Vlaanderen uit de PASO-survey dat zowel bedrijven met minder dan 10 wns (40,6%) bedrijven tussen de 10-99 wns (46,5%) als bedrijven met meer dan 100 wns (58,5%) overwerk vermelden als de belangrijkste en eerste maatregel die toegepast wordt om onvoorziene stijgingen in de vraag op te vangen (% geeft aan hoeveel van die bedrijven overwerk als eerste maatregel gebruiken) (zie Organisatie in bedrijf, De resultaten van PASO in vogelvlucht, Reeks 'De Arbeidsmarkt in Vlaanderen', editie 2003).