

Het verslag 2006 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid: de arbeidsmobiliteit

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2006. *Verslag 2006*. Brussel.

In 2006, door de Europese Commissie uitgeroepen tot Europees jaar van de arbeidsmobiliteit, bestudeerde de Hoge Raad in zijn jaarlijks verslag de arbeidsmobiliteit in België. Het verslag, waarin ook de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden beschreven, verscheen in december laatstleden.

Gewoonlijk wordt de vrijwel perfecte mobiliteit van kapitaal geplaatst tegenover de relatieve immobiliteit van arbeid. In tegenstelling tot kapitaal is arbeid geen homogene productiefactor, wat de mogelijkheden tot integratie in het productieproces beperkt. Mobiliteit is een antwoord op de heterogeniteit van de factor arbeid omdat ze door een betere afstemming van het arbeidsaanbod op de arbeidsvraag op korte termijn kan 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.

In het verslag werden diverse vormen van arbeidsmobiliteit behandeld, met name de socio-economische, de functionele en beroeps- en de geografische mobiliteit.¹

De socio-economische mobiliteit: de transities op de arbeidsmarkt

Reallocaties van middelen zijn inherent aan de dynamiek van het economische leven. Voor de ar-

beidskrachten kan dat transitie tussen werk en werkloosheid of zelfs inactiviteit met zich meebrengen. Die bewegingen komen 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 werkgelegenheidsstatistiek, bijvoorbeeld in de nationale rekeningen.

Het in het verslag gevoerde onderzoek naar de socio-economische mobiliteit hanteert een model met drie statuten, te weten werk, werkloosheid en inactiviteit. Het onderzoek berust op de resultaten van de arbeidskrachtentelling.

Aan de hand van de voor de periode van 2003 tot 2005 voor alle landen van de EU-15 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. België, Griekenland, Duitsland en Zweden boeken matige resultaten, terwijl het Verenigd Koninkrijk en Denemarken de hoogste kansen op transitie naar arbeid laten optekenen. Die beide laatstvermelde landen opteren voor een snelle opvang van werkzoekenden.

Voor België werden de transities vanuit en naar arbeid, naar en vanuit inactiviteit, enerzijds, en naar

en vanuit 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 werd opgetekend.

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

De kans op transitie naar arbeid is aanzienlijk kleiner voor vrouwen, maar vooral de leeftijd is de belangrijkste determinant: jongeren maken heel wat meer kans om aan het werk te gaan. Zoals te verwachten, is de kans op transitie naar arbeid ook rechtstreeks gerelateerd aan het scholingsniveau. Ook het gewest waarin de betrokkene woont, is significant: in Vlaanderen is de kans op een transitie van werkloosheid naar werk voor het onderzochte 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 probabiteit inzake transitie van arbeid naar werkloosheid of inactiviteit is 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% bedraagt. Die hoge kans (zes keer hoger dan voor het typegeval) getuigt van de omvang van de mechanismen voor vroegtijdige uitstroom 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 functionele en beroepsmobiliteit

De economische ontwikkeling noopt zowel de ondernemingen als de arbeidskrachten tot een groot aanpassingsvermogen. Binnen eenzelfde bedrijf moeten werknemers steeds vaker van functie of locatie veranderen: dit is functionele mobiliteit. Hierover zijn echter voor zover bekend geen gegevens of studies beschikbaar.

In het geval van verandering van werkgever (voor werknemers) 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 gemeen aan de hand van de anciënniteit. Volgens de resultaten van de arbeidskrachtentelling beliep de anciënniteit in de EU-15 in 2002 gemiddeld elf jaar, in België twaalf jaar. Over het algemeen ligt zij lager in de landen met een hogere werkgelegenheidsgraad.

Anciënniteit hangt natuurlijk af van verschillende factoren, waaronder culturele. De kenmerken van de job zelf (werkrooster, arbeidsstelsel en arbeids-overeenkomst), 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. Overigens 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 is het opvallend dat grotere beroepsmobiliteit een kenmerk is van inzake werkgelegenheid beter presterende landen.

In België is de beroepsmobiliteit beduidend groter voor werknemers 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. Daarentegen zijn meer gespecialiseerde jobs stabiel. Lo-

gischerwijs is er een grotere mobiliteit bij de tijdelijke arbeidskrachten.

De rotatiegraad van de personen die zijn aangekomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur meet het tempo waarin zij vervangen worden. Deze is vrij stabiel (gemiddeld ongeveer 15%), maar verschilt sterk naargelang de omvang van het bedrijf: in de kleine bedrijven belooft de rotatiegraad bijna 25% – dat is een werknemer op de vier per jaar – maar in de grotere bedrijven slechts 10%. Voor alle landen blijkt uit de arbeidskrachtentelling dat de anciënniteit van de werknemers toeneemt met de bedrijfsgrootte. Er zijn ook grote verschillen naargelang van de bedrijfstak. In de industrie bedraagt hij 10% tegenover 60% in de horeca. De anciënniteit is geringer in bedrijfstakken die gevoeliger zijn voor conjunctuurschommelingen, aangezien deze frequentere personeelsaanpassingen vereisen. Uiteraard spelen ook 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 acht jaar anciënniteit kleiner in de horeca, waar beide relatief minder aantrekkelijk zijn.

De geografische mobiliteit

Geografische mobiliteit kan de mismatches tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid op de lokale arbeidsmarkten helpen terugschroeven. De dispersie van de lokale werkloosheidsgraden is de indicator bij uitstek van deze mismatch. Met uitzondering van Italië blijkt België het EU-land met de grootste dispersie te zijn.

Het pendelverkeer

Volgens de resultaten van de arbeidskrachtentelling van 2004 vertoont België de grootste pendelmobiliteit van alle landen van de EU-15 waarvoor deze informatie beschikbaar is. Een Belg op de acht werkt in een andere provincie dan die waar hij woont. Ons land heeft dit resultaat grotendeels te danken aan zijn kleine grondgebied, de centrale ligging van Brussel en de kwaliteit van zijn transportinfrastructuur.

Het hoge aandeel pendelaars in België biedt 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 groter in Brussel en in Wallonië dan in Vlaanderen, waar de activiteit en de situatie van de arbeidsmarkt gunstiger zijn.

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.

Er zijn slechts relatief weinig intergewestelijke verplaatsingen 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 bovendien enkel toegang tot de door de arbeidsbemiddeldingsdienst van hun gewest geregistreerde vacatures.

Uit de analyse blijkt dat pendelverkeer wordt beïnvloed door een reeks van factoren, waaronder de respectievelijke situaties van de arbeidsmarkt in de diverse regio's, de afstand, de vervoersmogelijkheden en verschillen in taal en loon.

Verhuizingen

Het is in de verhuisstatistieken onmogelijk de verhuizingen om professionele redenen af te zonderen. Daarom bekeek de Raad enkel de verhuizingen van personen op arbeidsleeftijd.

Volgens de gegevens van de arbeidskrachtentelling verhuisde in 2003 en 2004 minder dan 1,5% van de 15- tot 64-jarigen. Net als bij het pendelverkeer vindt het grootste aantal verhuizingen, Brussel buiten beschouwing gelaten, plaats tussen provincies binnen hetzelfde gewest.

De omvang van de verhuizingen blijkt 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.

Voor de verhuizingen is er geen groot verschil inzake geslacht, wat allicht wordt 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. Het nauwe verband tussen mobiliteit en scholingsniveau wordt bevestigd: het percentage hooggeschoolden bij de personen die verhuizen, overschrijdt ruimschoots hun aandeel in de bevolking of in de werkgelegenheid.

Het feit dat meer hooggeschoolden verhuizen, heeft deels 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 regio, impliceert de verhuizing naar een meer welvarend gebied hogere woonkosten. Ook de gezinssituatie (aanwezigheid van schoolgaande kinderen of de job van de eventuele partner) heeft een invloed op het al dan niet verhuizen. Evenmin mogen duidelijk persoonlijke, subjectieve, factoren, zoals de gehechtheid aan zijn roots, de levensstandaard, het dienstenaanbod, enzovoort, uit het oog worden verloren.

Thuiswerk

Volgens de arbeidskrachtentelling werkte in 2004 iets minder dan 10% van de werknemers van de EU-15 thuis, maar voor 70% van hen gebeurde dat niet systematisch. België sluit 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% van de werknemers er thuis werkt.

In tegenstelling tot wat men zou kunnen vermoeden, zijn vrouwen niet sterker vertegenwoordigd in het thuiswerk. Bovendien zijn het in overgrote meerderheid hooggeschoolden die aan deze vorm van werken doen. Voor een deel wordt deze oververtegenwoordiging van hooggeschoolden verklaard door het hoge aandeel van thuiswerkers in het onderwijs.

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 de investeringen compenseren inzake telewerkmateriaal dat de betrokken personen ter beschikking wordt gesteld. Ook voor de overheid is dit een alternatief voor de ontwikkeling van de infrastructuur voor personenvervoer.

Een paradox?

Dat het aandeel van de drie onderzochte vormen van arbeidsmobiliteit, met name pendelverkeer, verhuizingen en thuiswerk, in ons land niet onder het Europese gemiddelde ligt, kan verbazen gezien de initiële vaststelling van een aanzienlijke geografische mismatch. Deze schijnbare paradox vergt een tweetal commentaren.

Ten eerste zou de geografische onaangepastheid tussen de vraag naar en het aanbod van werk zonder die mobiliteit ongetwijfeld nog belangrijker zijn.

Ten tweede blijken het vooral de bekende kansengroepen te zijn die ook ondervertegenwoordigd zijn in de diverse mobiliteitsvormen. Het gaat vooral om laaggeschoolden voor wie de individuele kost van de mobiliteit bijdraagt aan de werkloosheidsval.

Het echte antwoord op de geografische mismatches is dan ook een beleid dat voor deze kansengroepen betere kansen op de arbeidsmarkt creëert. Volgens de Raad is het activeringsbeleid een stap in de goede richting, maar hij meent ook dat werk aantrekkelijker gemaakt moet worden voor zowel

werkgevers als werknemers, en dat het noodzakelijk is het menselijke kapitaal en de arbeidsinzetbaarheid van de hele bevolking op arbeidsleeftijd te verbeteren.

Jan Smets

Jan De Mulder

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Noot

1. Internationale migraties kwamen in het verslag niet aan bod; hierover had de Raad reeds twee adviezen gepubliceerd: HRW 2001. *Advies betreffende het communautaire beleid inzake migratie en de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie*. Brussel en HRW 2006. *Toegang tot de Belgische arbeidsmarkt van onderdanen van de nieuwe lidstaten van de Europese Unie*. Advies. Brussel.