

Geografische arbeidsmobiliteit

Pans, M. 2009. *Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit*. Brussel: Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.¹

Naast financiële drempels bestaan er ook tal van niet-financiële drempels die werklozen ervan kunnen weerhouden om een job aan te nemen of het werk te hervatten. De niet-financiële drempels omvatten niet alleen gezondheidsproblemen van lichamelijke en/of psychische aard, maar ook een gebrekkige geografische arbeidsmobiliteit, jobkenmerken (functievereisten, contractduur, arbeidstijdregeling, loopbaanperspectieven, enzovoort), de kwaliteit en de beschikbaarheid van kinderopvang, enzovoort. Wat bedoelt men met geografische arbeidsmobiliteit? Hoe mobiel zijn de werkenden en de werkzoekenden in ons land? Welke factoren beïnvloeden hun geografische mobiliteit? Waarom is het belangrijk te ijveren voor een grotere geografische arbeidsmobiliteit? Deze vragen staan centraal in de documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dd. 7 oktober 2009. Hieronder volgt een samenvatting van deze nota.

Waarover gaat het?

Met geografische arbeidsmobiliteit wordt de fysieke verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats van arbeidskrachten bedoeld. Wat dit betreft, dient men een onderscheid te maken tussen woonmobiliteit, pendelmobiliteit, gedwongen en vrijwillige mobiliteit. Woonmobiliteit houdt het verhuizen naar een dichter bij het werk gelegen woning in. Pendelmobiliteit verwijst naar het dagelijks of bijna dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en de werkplaats. Men spreekt van vrijwillige mobiliteit wanneer men mobiel(er) wordt omdat men het wil

en van gedwongen mobiliteit wanneer men mobiel(er) wordt omdat men niet anders kan. Personen die gedwongen mobiel zijn, beschouwen mobiel(er) worden als iets negatiefs omdat dit voor hen vaak de enige manier is om een baan te vinden en te houden. Personen die vrijwillig mobiel zijn, daarentegen, beschouwen mobiel(er) worden als iets positiefs, als een opportuniteit omdat dit hun toelaat te evolueren in hun loopbaan, van job te veranderen als ze dit willen, enzovoort.

België, een land van pendelaars

In België is het aandeel van de pendel uitgedrukt in percentage van de werkende bevolking (21,7%) groter dan in al de andere EU15-

lidstaten waarvoor pendelgegevens beschikbaar zijn.² Dit verschil vindt zijn oorsprong in het feit dat België een klein land is, de woon-werkafstand er over het algemeen vrij beperkt uitvalt en er dus vaker gependeld wordt. De groepen die ondervertegenwoordigd zijn bij de werkenden (onder andere vrouwen, jongeren, ouderen en laaggeschoolden), zijn ook het minst talrijk in het pendelverkeer.

Het percentage van de bevolking op arbeidsleeftijd, dat werkzaam is in een ander gewest dan het gewest waar ze wonen, is het laagst in Brussel en het hoogst in Wallonië. Dit verschil is toe te schrijven

aan de minder goede economische toestand en het meer verspreide woningspark in Wallonië, waardoor de Walen verplicht zijn moeilijkere verplaatsingsvoorwaarden te aanvaarden om het gezinsinkomen veilig te stellen.

Het overgrote deel van de pendelstromen is gericht op Brussel, wat te maken heeft met het feit dat in deze stad een groot aantal ondernemingen en administraties gevestigd zijn die een aanzienlijk aantal arbeidsplaatsen aanbieden.

De pendel vanuit Wallonië naar Vlaanderen is meer uitgesproken dan de pendel vanuit Vlaanderen naar Wallonië, maar blijft beperkt. Dat het aantal pendelaars die vanuit Vlaanderen in Wallonië gaan werken en vice versa gering blijft, is een indicatie dat de taalgrens een barrière vormt voor het pendelverkeer in ons land. Door het kleinere aanbod van arbeidsplaatsen in Wallonië, verplaatsen de inwoners van Brussel zich voor het werk meer naar Vlaanderen dan naar Wallonië en zijn er meer Vlaamse dan Waalse loontrekkers die in de buurt van hun woonplaats werken.

Elke dag steken 34 338 Franse grensarbeiders de grens over om in België (voornamelijk in de provincies Henegouwen en West-Vlaanderen) te komen werken.³ Mede omwille van het fiscaal gunstregime waarvan de Franse grensarbeiders voorlopig nog kunnen genieten, is de Franse grensstroming richting België sinds 1990 onafgebroken blijven stijgen, wat een niet te verwaarlozen impact heeft op de tewerkstelling in ons land.⁴ Het zijn de laagst geschoolde arbeidskrachten die aanwezig zijn in de arrondissementen van de provincie Henegouwen die het meest geconfronteerd worden met de concurrentie van Franse grensarbeiders.

De Belg is honkvast

Woonmobiliteit is in België minder uitgesproken dan pendelmobiliteit. De Europeanen (waaronder de Belgen) zijn zeer gehecht aan hun regio van oorsprong en zijn dus weinig geneigd te verhuizen. Amper 1,5% van de Europeanen (EU-25) leven in een ander land dan hun land van geboorte. Slechts een vierde van deze 1,5% is geëmigreerd om beroepsredenen. In de EU-25 is het aandeel van de bevolking op werkleeftijd dat verhuist om

beroepsredenen (1%) beduidend minder groot dan in de Verenigde Staten (2,3%) en Canada (2,1%).

Woonmobiliteit is voornamelijk weggelegd voor de hooggeschoolde bevolkingslagen. Dit heeft te maken met de aan deze vorm van mobiliteit verbonden kosten die des te gemakkelijker worden gecompenseerd naarmate het loon hoger ligt en met het feit dat een verandering van woonplaats voor deze bevolkingslagen waarborgen biedt voor een arbeidsplaats van langere duur en met een aangepast inkomen.

Mobiel zijn voor het werk: keuze of noodzaak?

Gedwongen mobiliteit komt het vaakst voor bij de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Ze komt minder voor dan vrijwillige mobiliteit, maar blijft toch aanzienlijk. In België is één persoon op werkleeftijd op de tien (12,3%) mobiel uit noodzaak.⁵ Met dat percentage scoort België beter dan de andere landen die in het kader van het onderzoeksproject 'Job Mobilities and Family Lives in Europe' werd bestudeerd. In Frankrijk bedraagt het percentage werknemers die gedwongen mobiel zijn 22,4%, in Duitsland 25,1%, in Spanje 28,2% en in Polen 32,8%. Dat de graad van gedwongen mobiliteit verschilt van land tot land, is toe te schrijven aan verschillen qua macro-economische context, arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid, kinderopvangmogelijkheden en vervoersinfrastructuur, de mate waarin de werknemers door hun werkgever ondersteund worden om mobiel(er) te worden voor het werk en karakteristieken van de werknemers.

Landen met een hoge groei van het bruto binnenlands product en een lage werkloosheidsgraad doen een lagere graad van gedwongen mobiliteit optekenen omdat er meer jobkansen zijn en er dus ook meer banen worden aangeboden voor dewelke een doorsnee burger het de moeite waard vindt om mobiel(er) te worden.

Passief arbeidsmarktbeleid legt zich voornamelijk toe op het verstrekken van inkomenszekerheid in geval van werkloosheid of van een werkgelegenheidstekort. Door meer of minder inkomenszekerheid te verschaffen, kunnen inkomensvervangende stelsels leiden tot zwakkere of sterkere

stimuleringsfactoren in het nemen van een beslissing omtrent geografische mobiliteit.

Maatregelen die worden genomen in het kader van het opleidingsbeleid zijn erop gericht het opleidingsniveau van de bevolking te verhogen. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe groter de kans om een hoger loon te verwerven en hoe hoger het loon is, hoe gemakkelijker de kosten die (on)rechtstreeks met mobiliteit verbonden zijn (bijvoorbeeld auto- of openbaarvervoergebruik, kinderopvang, huishoudhulp), gedragen kunnen worden.

Wanneer men gemakkelijk toegang heeft tot de vervoersinfrastructuur en tot kinderopvang en/of wanneer men door zijn werkgever ondersteund wordt om 'mobiel(er) te worden voor het werk', is men meer geneigd om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen.

Jongeren zijn eerder geneigd om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen dan ouderen. Vrouwen hebben over het algemeen een negatievere opvatting van mobiliteit dan mannen. Van alle gezinstypes hebben de eenoudergezinnen de negatiefste opvatting van mobiliteit. Hoe hoger het scholingspeil, hoe meer men geneigd is om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen. Hoe hoger de graad van jobtevredenheid, hoe meer men geneigd is om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen.

Hoe mobiel zijn de werkzoekenden in België?

Van personen die werk hebben, kan men de mobiliteitsgraad berekenen op basis van hun woon- en werkplaats. Voor personen zonder werk werd er tot op heden nog geen methode ontwikkeld. Maar zelfs al kunnen we niet precies zeggen hoe mobiel de werkzoekenden in ons land zijn, toch kunnen we twee zaken vaststellen.

Ten eerste vertonen de werkzoekenden een even grote mobiliteitsbereidheid dan de werkenden in die zin dat er nagenoeg geen verschil is in de tijd die werkenden en werkzoekenden maximaal wensen te besteden aan hun woon-werkverplaatsingen (Idea Consult, 2008). Dit is verwonderlijk wanneer men er rekening mee houdt dat de werkzoekenden vaker dan de werkenden niet over een eigen

vervoermiddel beschikken en dat de plaatsen waar jobs beschikbaar zijn die bij hun profiel passen, vaak niet of moeilijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer.

Ten tweede worden de werkzoekenden geconfronteerd met tal van factoren die hun mobiliteit bemoeilijken en die hun ervan kunnen weerhouden een job te aanvaarden of het werk te hervatten. Hieronder zetten we een aantal van deze factoren op een rij.

De kostprijs van pendelmobiliteit. Voor bepaalde werkzoekenden kan het aannemen van een job op een werkplaats die enkel met de wagen bereikbaar is een inkomensverlies met zich meebrengen. De investering in mobiliteit (meer bepaald de kostprijs van het wagengebruik) kan namelijk groter zijn dan het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het loon dat de job in kwestie oplevert.

De kostprijs van woonmobiliteit. Personen die, om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, willen verhuizen naar een regio met meer economische activiteit en minder werkloosheid, kunnen hiervan afzien omdat de vastgoedprijzen in een dergelijke regio hoger liggen dan elders.

De kwaliteit van het jobaanbod (het loonpeil, de arbeidstijdenregeling, het type arbeidsovereenkomst enzovoort). Hoe aantrekkelijker het jobaanbod, hoe groter de mobiliteitsbereidheid. Niemand zal er, tenzij hij/zij ertoe wordt gedwongen, uit eigen wil voor kiezen om veel/verre verplaatsingen te maken voor een baan die een weinig aantrekkelijk loon oplevert en/of versnipperde arbeidsuren vergt.

De verplaatsingstijd. Een grotere woon-werkafstand impliceert meestal dat meer tijd moet worden besteed aan de woon-werkverplaatsingen, waardoor de totale uithuizigheid langer is en het moeilijker wordt om een evenwichtige balans te vinden tussen het beroeps- en het privéleven.

Kinderopvang. De gemeenten die de meeste arbeidsplaatsen aanbieden, hebben doorgaans een groter aanbod van kinderopvangplaatsen. Dit is een probleem, want nogal wat werkzoekenden wonen in een regio waar weinig arbeidsplaatsen vacant zijn. Wanneer er nog kinderopvangplaatsen beschikbaar zijn, dan bevinden die zich meestal in

landelijke gebieden die alleen met de wagen bereikbaar zijn. Ook dit vormt een probleem, want heel wat werkzoekenden beschikken niet over een eigen wagen.

Niet automobiel zijn eist zware tol

Niet automobiel zijn, dat wil zeggen niet over een rijbewijs of een wagen beschikken. Voor sommige jobs wordt een rijbewijs geëist terwijl dat voor de vacante arbeidsplaats en voor de erbij horende taken niet gerechtvaardigd is. Bovendien vormen bepaalde werkgevers zich een negatief beeld van kandidaten die niet automobiel zijn omdat ze denken dat het hier kandidaten betreft die minder polyvalent, minder flexibel, mentaal stroever en minder veranderingsgezind zijn. Bijgevolg moeten werkzoekenden die volstrekt competent zouden kunnen zijn, maar als 'tekortkoming' hebben dat ze niet automobiel zijn, automatisch jobaanbiedingen weigeren waarvoor het bezit van een rijbewijs/wagen wordt geëist.

De gebrekkige bereikbaarheid van bepaalde bedrijven met het openbaar vervoer. Bedrijven(zones) die geen of slechts een gedeeltelijke aansluiting hebben op het openbaar vervoer,⁶ bieden vaak jobs aan die bij het profiel van de werkzoekenden passen. Voor werkzoekenden die niet over een wagen beschikken en die voor hun verplaatsingen vaak noodgedwongen terugvallen op vormen van openbaar vervoer vormt dit een probleem, want zij geraken daar niet en kunnen dus niet ingaan op de jobs die er worden aangeboden.⁷

Factoren die het openbaarvervoergebruik ontmoedigen. Werkzoekenden die zich omwille van een te beperkt financieel vermogen geen eigen wagen kunnen aanschaffen, zoeken in eerste instantie werk op een plaats die bereikbaar is met het openbaar vervoer, maar dit houdt vaak in dat ze ofwel een functie moeten uitoefenen die minder goed is aangepast aan hun kwalificaties, ofwel een andere opleiding moeten gaan volgen dan de opleiding die ze initieel gevolgd hebben om niet zonder werk te blijven. Wanneer deze personen een job aannemen op een plaats die bereikbaar is met het openbaar vervoer, dan worden ze veelal geconfronteerd met het feit dat de openbare vervoersnetten

onvoldoende op elkaar afgestemd zijn, de uurregeling van het openbaar vervoer niet in overeenstemming is met de werktijden in het bedrijf en omgekeerd, enzovoort. Dergelijke factoren kunnen deze personen dermate ontmoedigen om van het openbaar vervoer gebruik te maken, dat ze er op termijn voor kiezen om deze job op te zeggen.

Onvoldoende talenkennis. Werkzoekenden die naast hun moedertaal geen enkele andere taal beheersen, kunnen ervan afzien een job aan te nemen die wordt aangeboden in een ander gewest dan hun woongewest of die de kennis van twee of drie landstalen vereist.

Gebrekkige uitwisseling van vacatures of van ervaringsbewijzen. Wanneer de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten de werkzoekenden niet wijzen op de vacatures die vacant zijn in de drie gewesten van het land, weten velen onder hen niet dat werken in een ander gewest dan het woongewest voor hen een optie is. Het feit dat bepaalde ervaringsbewijzen nog niet uitwisselbaar zijn tussen de gewesten, kan voor werkzoekenden ook een hinderpaal vormen om een job uit te oefenen in een ander gewest dan het gewest waar ze wonen.⁸

Onvoldoende informatie over steunmaatregelen voor mobiliteit. Werkzoekenden die niet op de hoogte zijn van de bestaande steunmaatregelen voor mobiliteit (bijvoorbeeld een gedeeltelijke terugbetaling van de vervoerkosten door de werkgever) kunnen ervan afzien om bepaalde jobs te aanvaarden omdat ze denken dat het inkomen dat deze jobs opleveren na aftrek van de mobiliteitskosten lager of nagenoeg even hoog ligt dan het bedrag van hun werkloosheidsuitkering en het voor hun dus financieel beter is werkloos te blijven.

Naast factoren die de geografische arbeidsmobiliteit afremmen, zijn er ook factoren die deze mobiliteit kunnen bevorderen. Een voorbeeld zijn de controles op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt⁹ en (de dreiging van) sancties bij weigering van een passende dienstbetrekking.¹⁰ Beiden kunnen de werklozen ertoe aanzetten hun zoekintensiteit naar werk te verhogen, gemakkelijker werkaanbiedingen te aanvaarden en meer mobiliteitsinspanningen te leveren om niet langer zonder werk te blijven.

Waarom ijveren voor een grotere inter-gewelstelijke arbeidsmobiliteit?

Het is belangrijk te ijveren voor een grotere geografische mobiliteit van werkzoekenden omdat deze kan bijdragen tot een betere werking van de arbeidsmarkt. Door de geografische mobiliteit van de werkzoekenden te vergroten, kan men de geografische mismatch¹¹ helpen verkleinen die samen met de kwalificatiemismatch¹² verantwoordelijk is voor het feit dat de vraag naar en het aanbod van arbeid op onze arbeidsmarkt niet volledig met elkaar verzoend zijn. Door de mobiliteitsgraad van de werkzoekenden te vergroten, kan men er meer concreet voor zorgen, primo, dat de inschakelingsactoren¹³ dagelijks minder werkzoekenden over de vloer krijgen die moeten afzien van een job omdat ze zich er niet naartoe kunnen begeven en, secundo, dat de verschillen tussen de gewesten inzake de kans om werkloos te worden en uit de werkloosheid te treden kleiner worden.

*Michèle Pans
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB)*

Noten

1. Deze nota is te raadplegen op <http://www.ccecrb.fgov.be/txt/nl/doc09-1249.pdf>.
2. Het betreft Nederland, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, Zweden, Portugal, Finland, Spanje en Griekenland.
3. Het betreft hier zowel de loontrekkende (34 045) als de niet-loontrekkende (293) Franse grensarbeiders op 30 juni 2008.
4. De Frans-Belgische grensarbeidsregeling bepaalt dat de bezoldigingen van de grensarbeiders belastbaar zijn in de woonstaat. Door deze regeling genieten de Franse grensarbeiders een hoger nettoloon dan hun Belgische collega's. De Franse grensarbeiders krijgen in België een hogere brutowedde dan die welke ze in Frankrijk zouden ontvangen. Bovendien zijn ze onderworpen aan de Franse tarieven voor persoonlijke inkomstenbelasting die lager liggen dan de Belgische en moeten ze sociale zekerheidsbijdragen betalen in België, waar de bedragen van deze bijdragen kleiner zijn dan in Frankrijk.
5. De index van 'mobiliteit uit noodzaak' die in het onderzoeksproject 'Job Mobilities and Family Lives in Europe' werd gebruikt, is gebaseerd op drie indicatoren: 1) de evaluatie van de huidige situatie (positief betekent, mobiliteit wordt niet als een verplichting ervaren/negatief betekent, mobiliteit wordt wel als een verplichting ervaren); 2) de evaluatie van beschikbare alternatieven (positief betekent,

er zijn andere jobkansen voorhanden/negatief betekent, mobiel worden en zijn is het enige middel om te werken voor een inkomen); 3) het afwegen van kosten en baten (positief betekent, de positieve resultaten van mobiliteit zien, financiële voldoening ervaren/negatief betekent, de financiële resultaten van mobiliteit worden negatief beoordeeld, financiële ontevredenheid). Om als 'gedwongen mobiel' te worden beschouwd, moest een negatief antwoord worden gegeven op minstens twee van de drie indicatoren. Met andere woorden, indien iemand slechts een of geen enkel van deze drie aspecten negatief beoordeelde, werd hij/zij als 'vrijwillig mobiel' beschouwd.

6. Uit het eindverslag over de diagnostiek woon-werkverkeer 2008 blijkt dat 23,4% van de bedrijven niet of onvoldoende ontsloten is door het openbaar vervoer.
7. In januari 2009 gaf 76,8% (d.i. 73 181 van de 95 264) niet-werkende werkzoekenden (nwwz) in het Brussels hoofdstedelijk gewest aan niet over een wagen te beschikken. Eind januari 2009 telde Vlaanderen 58,5% (d.i. 109.093 van de 186 413) nwwz die niet over een wagen beschikken.
8. Ervaringsbewijzen hebben tot doel de competenties die mensen buiten de traditionele onderwijscircuits hebben verworven, te erkennen. Het probleem is dat de beroepen waarvoor zulke bewijzen in het leven werden geroepen, verschillen van gewest tot gewest en dat er dus nog geen sprake is van een maximale uitwisselbaarheid van ervaringsbewijzen tussen de gewesten.
9. Beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt betekent actief naar werk zoeken en elke dienstbetrekking aanvaarden die als passend kan worden bestempeld.
10. Om als passend te worden bestempeld, moet een dienstbetrekking voldoen aan verschillende criteria die zijn vastgelegd in de artikelen 22 tot en met 32 ter van het ministerieel besluit van 26 november 1991 met betrekking tot de criteria van de passende dienstbetrekking.
11. De geografische mismatch verwijst naar het feit dat elders wonende personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken de lokale vacatures niet kunnen invullen omdat ze te ver wonen of omdat ze zich niet naar de openstaande arbeidsplaatsen kunnen begeven.
12. De kwalificatiemismatch houdt in dat de kwalificaties waarover de werkzoekenden beschikken niet overeenstemmen met de kwalificaties die door de werkgevers gevraagd worden.
13. Inschakelingsactoren (bijvoorbeeld jobcoaches) begeleiden en sturen de werkzoekenden in hun zoektocht naar werk.

Bibliografie

IDEA Consult. 2008. *Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden*. Een onderzoek in opdracht van FOD WASO.