



Meer werk door meer mobiliteit

Jan Vanthuyne

1



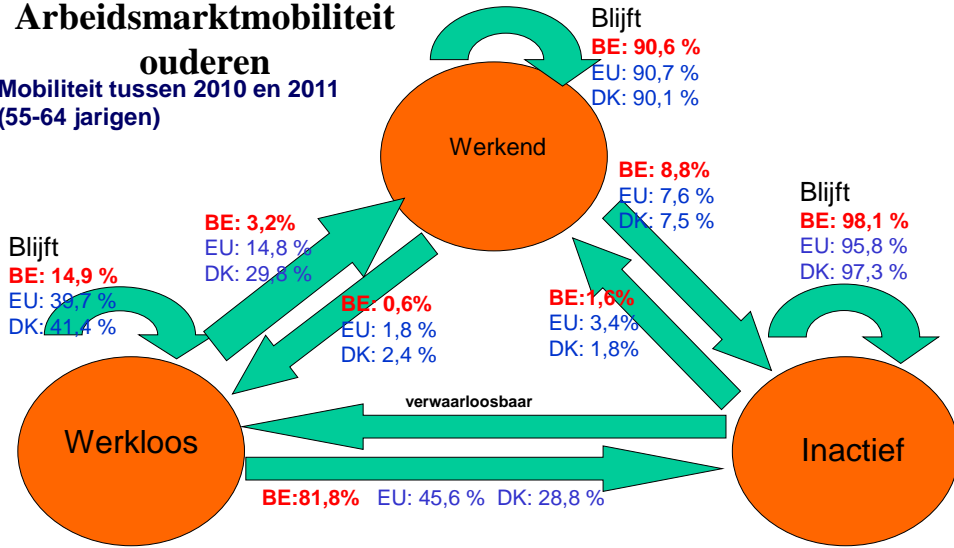
Actuele situatie arbeidsmarkt

- Over alle leeftijden heen relatief weinig professionele mobiliteit
- Nog sterker het geval bij oudere werknemers
- Gemiddeld hoge anciënniteit bij werkgever

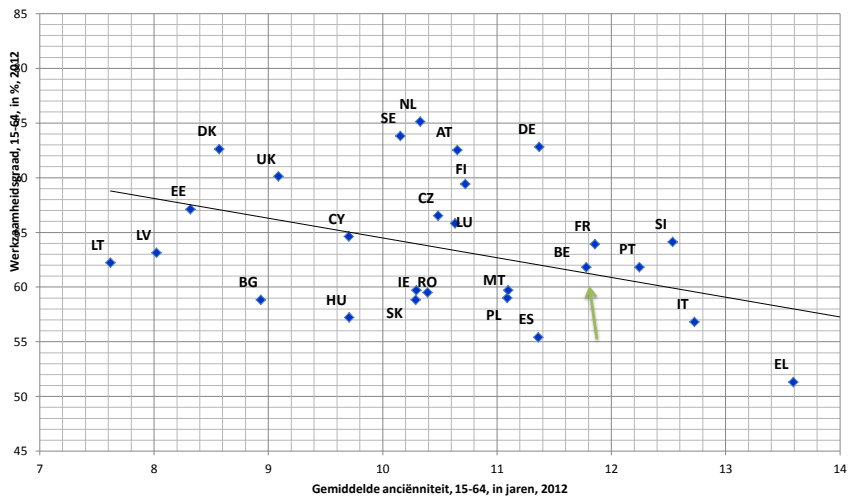
2

Arbeidsmarktmobiliteit

ouderen
Mobiliteit tussen 2010 en 2011
(55-64 jarigen)

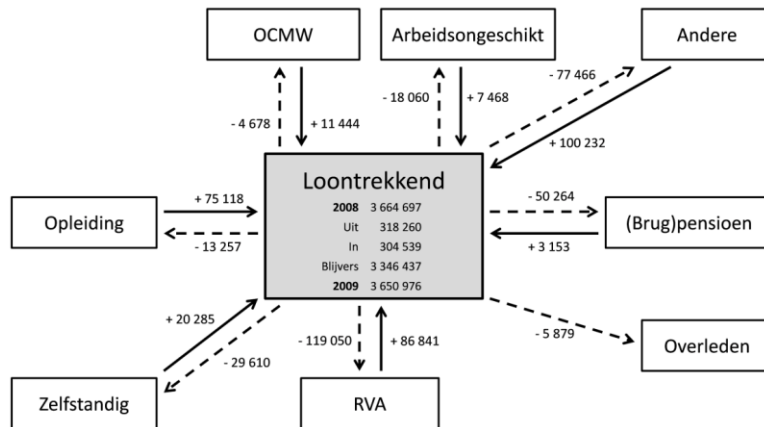


Verband tussen werkgelegenheidsgraad en anciënniteit





IN EN UITSTROOM WERK

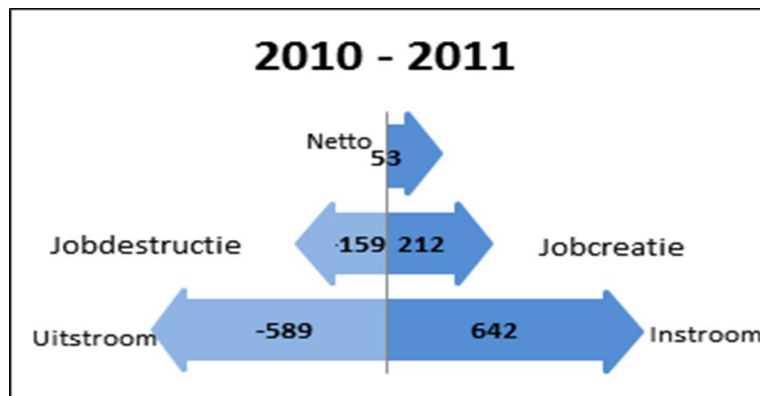


Bron: DYNAM – grafiek: HIVA

5



Jobcreatie en jobverandering

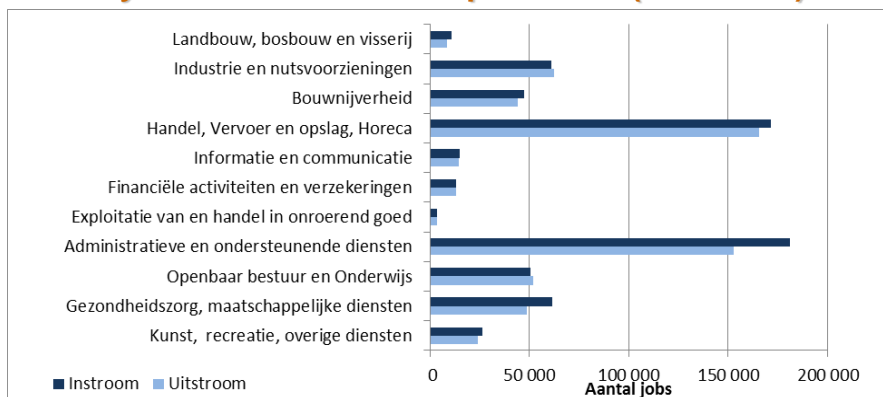


Bron: DYNAM – grafiek: HIVA

6



Dynamiek varieert sterk per sector (2010-2011)



Sterk: bouw (22,1 % instroom, 20,5 % uitstroom) en handel, vervoer, horeca (20,5 % instroom, 19,8 % uitstroom)

Zwak: financiële activiteiten (10,2 % in, 9,9 % uit) en openbaar bestuur en onderwijs (8,3 % in, 8,6 % uit)

Bron: DYNAM – grafiek: HIVA

7



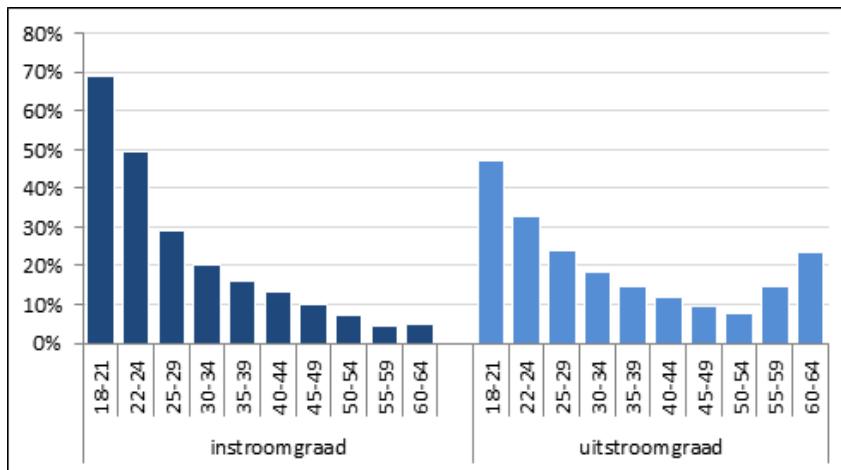
Andere vaststellingen op basis van DYNAM

- Dynamiek neemt af met grootte van onderneming (< 5 wn dubbel zo hoog als 1000 +)
- Dynamiek groter bij mannen dan bij vrouwen, bij vrouwen is instroom hoger
- Weinig verschil tussen arbeiders en bedienden
- Intrasectorale mobiliteit is 10 x hoger dan intersectorale mobiliteit
- Economische crisis vertraagt dynamiek
- Dynamiek daalt sterk naarmate leeftijd stijgt

8



Werknemersdynamiek naar leeftijd van de werknemer – 2010-2011



Bron en grafiek: DYNAM

9



Voordelen hogere mobiliteit - juiste man op juiste plaats

- **Macro-economisch:**
 - Meer creativiteit en innovatie
 - Hogere productiviteit (juiste man op juiste plaats en snellere herstructurering)
 - Meer werkgelegenheid (productiviteit=>groei=>werk)
- **Voor individu:**
 - Meer competenties
 - Opwaartse transitie (doorstroom naar betere baan)
 - Meer instroomkansen
 - Niet blijven hangen in zwaar werk (hogere employability)
- **Voor werkgevers**
 - Tevreden, gemotiveerde en ondernemende werknemers
- **Weinig mobiliteit: alle partijen verwaarlozen te investeren in inzetbaarheid (LLL)**

10



Nadelen te hoge mobiliteit

- **Start in nieuwe baan op niveau lager dan vorige**
- **Te veel dynamiek leidt tot verlies aan bedrijfsspecifieke kennis**

DUS GOED EVENWICHT NOODZAKELIJK!

11



Hinderpalen voor mobiliteit (1)

- **In individueel arbeidsrecht**
 - Moeilijke aanwervingsprocedures
 - Te lange opzeggingstermijnen, gekoppeld aan leeftijd/anciënniteit
 - Verlies opgebouwd ontslagkapitaal bij vrijwillig vertrek
 - Onverantwoorde retentie via stelsel tijdelijke werkloosheid
- **In collectief arbeidsrecht**
 - Tijdverslindende procedure bij collectief ontslag
 - Loonvorming op basis van leeftijd/anciënniteit
 - Niet overdraagbare sectorale voordelen en te veel PC's

12



Hinderpalen voor mobiliteit (2)

- **In sociale zekerheid**
 - Berekening pensioenen (inzonderheid publieke sector)
 - Te lage werkloosheidsuitkeringen
 - Te hoge werkloosheidsuitkeringen (voor ouderen)
 - Onvoldoende activerende uitkeringen (inzonderheid voor ouderen)

13



Remedies voor meer mobiliteit (1)

- **Correct gebruik tijdelijke werkloosheid om economische redenen**
 - Afremmen door boete bij te hoog gebruik
 - Quid afwijkende sectorale regelingen?
 - Quid beperking tot maximaal aantal dagen per jaar?
- **Hervorming ontslagrecht (harmonisering arbeiders/bedienden)**
 - Aanzet tot activerend gebruik (outplacement en onderzoek sociale partners voor verdere ontwikkeling)
 - Quid procedures collectief ontslag?
- **NAR-akkoord gebruik uitzendarbeit**

14



Remedies voor meer mobiliteit (2)

- **Sterkere investering in Life Long Learning**
 - Taakverdeling werkgevers/werknemers/overheid
 - Een financiële opleidingsrugzak voor werkenden?
 - Experience rating via werkloosheidsduur?
 - Sectorale opleidingen voor werknemers andere sectoren?
- **Beperken anciënniteitseffect op loonbarema's**
- **Investeren in begeleiding oudere werkzoekenden**
 - Vroeg beginnen (tijdens opzegperiode)
 - Aangepast programma (bvb. korte opleidingen)
 - Zonder leeftijdsgrens
 - Gekoppeld aan recht op werkloosheidsuitkeringen
 - tijdelijke premie bij gedwongen overgang naar minder goed betaald werk?

15



16