

18 september 2003

WERKGELEGENHEIDSCONFERENTIE 2003

ALLE HENS AAN DEK VOOR WERK

Onze job-achterstand op Europa inhalen

Jan Smets

Ondervoorzitter Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

Directeur Nationale Bank van België

Inhoud

Inleiding	3
1.2. Recent verloop van de werkgelegenheid	8
1.3. Werkgelegenheidsgraad	12
2. Het groeipotentieel van de economie verhogen	17
2.1. Het arbeidsaanbod	18
2.1.1. De allochtonen	21
2.1.2. Vervroegde uittreding	23
2.2. De investeringen	25
2.3. De productiviteit	25
3. Versoepeling van de arbeidsorganisatie	30
3.1. Deeltijdwerk	30
3.2. Tijdelijke contracten en atypische werkvormen	35
3.3. De uitzendarbeid	37
3.4. Tijdelijke werkloosheid	39
4. Mobiliteit	41
4.1. Grensoverschrijdende mobiliteit	43
4.2. Woonmobiliteit	43
4.3. Alternierende mobiliteit	44
5. Opleiding en vorming	46
5.1. Algemeen opleidingsniveau	47
5.2. De basisopleiding	49
5.3. De beroepsopleiding	52
6. Begeleiding en opvolging van werkzoekenden	60
6.1. Preventie en activering	60
6.2. De regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding	64
6.3. Verspreiding vacatures	65
7. Diensten aan personen	67
7.1. De dienstencheques	67
7.2. De non-profitsector	68
8. loonkosten in de privé-sector	71
8.1. Evolutie van de loonkosten tussen 1996 en 2002	71
8.2. De perspectieven op korte termijn	73
8.3. Loonniveaus in België en in de belangrijkste drie buurlanden	75
9. Problematiek van de loonwig	76
9.1. Vergelijking van de totale (para)fiscale druk	76
9.2. De (para)fiscale druk op de arbeid verlagen	80
9.3. De parafiscale druk van de werkgevers verminderen	83

INLEIDING

Zoveel mogelijk mensen toegang geven tot de arbeidsmarkt past niet alleen in de economische logica, maar werkt tevens de sociale samenhang in de hand. Beroepsactieve mensen knopen immers meer intermenselijke contacten aan - die uiteraard ook buiten de bezoldigde dagtaak kunnen worden ontwikkeld, bijvoorbeeld in het vrijwilligerswerk - en zij dragen bovendien bij tot de instandhouding en de financiering van de sociale zekerheid en dus ook tot de consolidatie van de sociale solidariteit. Die globale benadering ondersteunt de strategische doelstelling die door de Europese staats- en regeringsleiders in maart 2000 op de top van Lissabon naar voor werd geschoven om de Europese Unie uit te bouwen tot "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang".

De implementering van een strategie die gericht is op economische inschakeling en participatie aan de arbeidsmarkt dringt zich op, te meer daar de vergrijzing van de bevolking na 2010 onvermijdelijk zal leiden tot een inkrimping van het arbeidsaanbod. Die evolutie is onontkoombaar, maar de weerslag van het dalende arbeidsaanbod op het groeipotentieel van de economie en de kwetsbaarheid van het sociale vangnet kunnen binnen de perken worden gehouden door de uitwerking van een preventieve actie. In deze nota reiken wij enkele elementen aan die kunnen bijdragen tot de invulling van die actie.

De werkgelegenheid kan niet worden geanalyseerd zonder ook haar belangrijkste determinant, de economische activiteit, onder de loep te nemen. De evolutie van de economische activiteit zal dus zowel conjunctureel als structureel worden onderzocht, evenals de niet-eenduidige banden tussen deze twee variabelen. In het **eerste hoofdstuk** geven wij een overzicht van de **conjuncturele toestand van de activiteit en de arbeidsmarkt** en van de vooruitzichten terzake. Ook de **relatieve positie van België op het vlak van de werkgelegenheidsgraad** komt ter sprake, niet alleen in het licht van de prestaties van onze partners, maar tevens met betrekking tot de streefcijfers die in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie werden vooropgezet.

De economie lijkt slechts heel geleidelijk aan te trekken en lijkt gebonden te zijn aan een verbetering van het consumenten- en ondernemersvertrouwen. De nationale macro-economische politiek moet dat vertrouwen in de hand werken door duidelijke en gezonde perspectieven aan te reiken. Op Europees niveau scheppen de globale richtsnoeren van het Europees economisch beleid en de Europese werkgelegenheidsstrategie een kader waaraan België zijn macro-economisch, sociaal en budgettair beleid moet ophangen om het de nodige geloofwaardigheid en stabiliteit mee te geven. De globale richtsnoeren voor het economisch beleid tegen de horizon 2003-2005 onderstrepen de noodzaak om de macro-economische politiek af te stemmen op groei en stabiliteit, en ook om de structurele hervormingen voort te zetten om **het groeipotentieel op te**

trekken. Dat vereist een gecoördineerde actie rond de **mobilisatiegraad van de productiefactoren - arbeid en kapitaal** - en rond **de efficiëntie waarmee zij worden aangewend, wat neerkomt op de productiviteit.** Die aspecten komen aan bod in het **tweede hoofdstuk.**

De relatie tussen de activiteit en de werkgelegenheid hangt ook af van de flexibiliteit van een aantal institutionele factoren met betrekking tot de aanwending van de productiemiddelen. Dat de bedrijven steeds vaker een beroep doen op **tijdelijke of uitzendarbeid** is symptomatisch voor de dwingende noodzaak om de hulpbronnen zo soepel mogelijk aan te passen aan de productie, die bepaald wordt door de afzetmogelijkheden. De ontwikkeling van de **deeltijdse arbeid** biedt tevens de mogelijkheid om voor een identiek activiteitsvolume meer werknemers in te zetten, en speelt in op de verzuchtingen van heel wat werknemers die hun beroepsleven en andere activiteiten beter met elkaar willen verzoenen. Deze thema's worden besproken in het **derde hoofdstuk** van deze nota.

In een ruimere context en met het oog op een verhoging van het groeipotentieel is het zeker aangewezen het arbeidsaanbod en de arbeidsvraag beter op elkaar af te stemmen. De combinatie van een groot aantal werkzoekenden en een reeks niet-ingevulde betrekkingen in de ondernemingen is een complex verschijnsel, dat niet alleen informatieproblemen weerspiegelt, maar ook wijst op geografische en beroepsgebonden hiaten tussen het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid.

De **geografische mobiliteit** wordt onderzocht in **hoofdstuk vier** en heeft verschillende dimensies, van lokaal over regionaal en nationaal tot internationaal. Zij kan voor elk van de genoemde niveaus twee vormen aannemen: woonmobiliteit (de mensen verhuizen om dichterbij hun werk te wonen) of alternerende mobiliteit (de mensen doen dagelijks het traject van en naar het werk).

Om het risico van uitholling van de kwalificaties en uitsluiting te beperken, een risico dat prominent aanwezig is in onze constant evoluerende samenleving, worden **opleiding en vorming** steeds belangrijker; zij worden toegelicht in **hoofdstuk vijf** van deze nota. Drie aspecten passeren de revue: eerst maken we de balans op van het algemeen kwalificatieniveau van de bevolking, vervolgens bespreken we de basisopleiding en we besluiten met de beroepsopleiding in de onderneming. De Belgische prestaties worden onderzocht en getoetst aan die van onze buurlanden op basis van de resultaten van internationale enquêtes.

De bevordering van de mobiliteit en de opleiding van de bevolking zijn strategieën op lange termijn. Op korte termijn kunnen de discrepanties tussen het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid ook worden weggewerkt door de potentiële werkgevers en werkzoekenden dichterbij elkaar te brengen. In die optiek is de rol van de overheidsorganen voor arbeidsbemiddeling erg belangrijk.

Hoofdstuk zes is volledig gewijd aan dit thema en legt de nadruk op de **nieuwe preventieve aanpak van de werkloosheid en op het activeringsbeleid**.

Overigens hebben sommige maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de grotere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de vergrijzing van de bevolking, een grotere vraag naar **persoonlijke dienstverlening** teweeggebracht. Deze activiteiten vormen een groot banenpotentieel als de overheden ze kunnen ondersteunen en financieel toegankelijk maken. De invoering van dienstencheques beantwoordt aan deze vraag. Deze maatregel, evenals de PWA, wordt behandeld in **hoofdstuk zeven** over persoonlijke dienstverlening, dat eveneens de recente ontwikkeling van de werkgelegenheid in de non-profitsector beschrijft.

Voor een open economie als de Belgische zijn de groei- en werkgelegenheidsvooruitzichten ten slotte onlosmakelijk verbonden met **de vrijwaring en de verbetering van de concurrentiepositie van de ondernemingen**. Deze omvat kwalitatieve aspecten die meer bepaald gebonden zijn aan het innovatievermogen en de aangeboden diensten, maar zij wordt ook afgemeten aan de prijs. In die optiek is een verantwoorde evolutie van de loonkosten essentieel, terwijl de bedrijven ook toegang moeten hebben tot interessante financieringsmogelijkheden, gebaseerd op een stabiel financieel systeem. Dit laatste aspect is zeer gebaat bij het Belgische lidmaatschap van de Economische en Monetaire Unie. Het verloop van de **loonkosten** worden geanalyseerd in **hoofdstuk acht** van deze nota.

Fiscale en para-fiscale heffingen vertegenwoordigen in België een belangrijk aandeel van de loonkosten. Diverse maatregelen zijn reeds genomen om loonkosten en productiviteit voor sommige risicogroepen beter op elkaar af te stemmen, met name door de loonwig, het verschil tussen loonkost en nettoloon, aan te pakken. Die problematiek wordt aangesneden in het **negende en laatste hoofdstuk** van deze nota.

De arbeidsmarktanalyse van deze nota legt de nadruk op de verschillende dimensies die net zijn opgesomd. **Andere belangrijke actiedomeinen, zoals de reglementering van de arbeid, de kwaliteit van de arbeid, de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, de eindloopbaanproblematiek, de problematiek van bedrijfsherstructureringen en het zwartwerk worden niet behandeld**. Het zijn echter domeinen die een specifieke aandacht verdienen om in de toekomst een efficiënte en solidaire arbeidsmarkt in België te kunnen garanderen.

1. OVERZICHT VAN DE ARBEIDSMARKT

Op 100 mensen op arbeidsleeftijd zijn er, volgens Europees geharmoniseerde enquêtegegevens, in België 60 aan de slag. Dat is 4 meer dan in het midden van de jaren '90. Maar dat is nog altijd 4 minder dan in Europa waar de werkgelegenheidsgraad 64 pct. bedraagt. Bovendien is het Belgische cijfer, op 3 landen na, het laagste van de Europese Unie. Op grond van exhaustieve administratieve gegevens ligt de werkgelegenheidsgraad in België hoger, nl. ongeveer 62 pct., maar ook rekening houdend daarmee blijft er een achterstand t.o.v. de Europese Unie.

De job-achterstand t.o.v. Europa is in de voorbije 7 jaar structureel niet verbeterd. In de jongste jaren is hij zelfs eerder opnieuw vergroot.

De Europese ambitie was in 2000 dat de werkgelegenheidsgraad in het geheel van de Europese Unie tegen 2010 tot 70 pct. zou kunnen worden opgevoerd, een verhouding die in sommige landen nu trouwens al bereikt of zelfs overtroffen wordt. De tegenvallende economische ontwikkelingen brengen de realisatie van die doelstelling meer en meer buiten bereik. Dat neemt niet weg dat de ambitie moet blijven om de arbeidsparticipatie in Europa te versterken.

Rekening houdend met de achterstand t.o.v. Europa, moet die ambitie in België nog sterker zijn. Er zijn trouwens zeer stevige binnenlandse argumenten om aan die ambitie te werken: om op langere termijn de budgettaire gevolgen van de vergrijzing te kunnen opvangen en het groeipotentieel van de economie te vrijwaren, moeten meer mensen op arbeidsleeftijd actief worden of blijven.

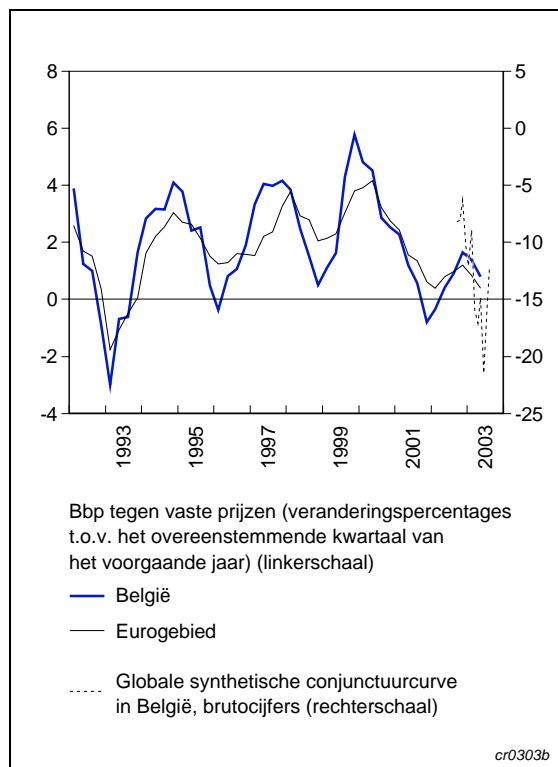
Een concrete doelstelling kan erin bestaan dat een aangroei van de werkgelegenheid wordt nagestreefd die de helft hoger ligt dan in de Unie. Aan de ene kant wordt op die manier een band gemaakt met de ontwikkeling van werkgelegenheid en economische groei in Europa, maar aan de andere kant is de doelstelling voldoende ambitieus om, bij gegeven economische vooruitzichten, de Belgische job-achterstand op een overtuigende wijze terug te dringen.

1.1. Recente evolutie van de activiteit

De Belgische economie is sterk afhankelijk van ontwikkelingen in de rest van de wereld en meer bepaald in het eurogebied, waar de activiteit al enkele jaren wordt gekenmerkt door een zwakke groei. Verscheidene opeenvolgende schokken - olieprijsen, gekelderde beurskoersen, schandalen en geknoei met de boekhouding in grote ondernemingen, structurele problemen in Duitsland, geopolitieke spanningen en terroristische dreiging - hebben namelijk geleid tot een uitgesproken vertraging van de investeringen, het handelsverkeer en de consumptie.

De Belgische economie is, net zoals de Europese, tijdens de eerste zes maanden van dit jaar immers nagenoeg ter plaatse blijven trappelen. Na een lichte stijging van 0,2 pct. in het eerste kwartaal van 2003 (vergeleken bij het vorige kwartaal) viel het bbp licht terug - met 0,1 pct. - in het tweede kwartaal.

Economische groei en conjunctuurbarometer



Bronnen: EC, INR, NBB.

Voor het tweede halfjaar wordt een geleidelijke heropflakking van de activiteit verwacht.

Het herstel van de synthetische conjunctuurbarometer van de Nationale Bank van België in juli en augustus is in dat opzicht vrij bemoedigend. Ook in Duitsland zijn er aanwijzingen dat het vertrouwen stilaan weer toeneemt: sinds juni gaan de indicator van het ondernemersvertrouwen en de indicator van het algemene economische klimaat erop vooruit. **Als de verwachte heropleving zich doorzet, kan het bbp in België op jaarbasis nog een groei laten optekenen die 1 pct.**

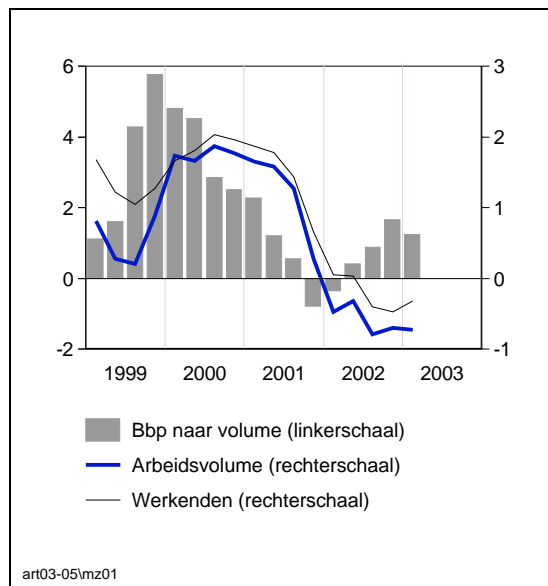
benadert, wat, na de gemiddelde progressie van 0,75 pct. in 2001 en 2002, neerkomt op het derde achtereenvolgende jaar van zwakke groei. Volgens recente prognoses van hoofdzakelijk particuliere instellingen zou het bbp in 2004 naar volume met 1,75 pct. stijgen.

1.2. Recent verloop van de werkgelegenheid

Ondanks de toename van de werkgelegenheidsintensiteit van de groei, d.w.z. het vermogen van de economie om bij groei arbeidsplaatsen te scheppen, die werd opgetekend sinds het midden van de jaren negentig, **was de bescheiden opleving van de activiteit**, na het dieptepunt in het vierde kwartaal van 2001, **niet voldoende om de beweging van netto uitstoot van arbeidsplaatsen om te buigen**.

Verloop van de economische activiteit en van de werkgelegenheid

(kwartaalgemiddelden, veranderingspercentages ten opzichte van hetzelfde kwartaal van het jaar voordien)



Bronnen: INR, NIS, RVA, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, NBB.

De huidige aanpassingsfase van de arbeidsmarkt lijkt nog niet achter de rug te zijn, getuige daarvan de versombering van de werkgelegenheidsvooruitzichten, zoals blijkt uit conjunctuurenquêtes. Volgens de gegevens van de RVA blijft het aantal kortdurige (minder dan één jaar) uitkeringsgerechtigde volledig werklozen overigens stijgen.

Gemiddeld zou de binnenlandse werkgelegenheid in 2003 dalen met ongeveer 0,3 pct., wat neerkomt op een nettoverlies van 12.000 arbeidsplaatsen, terwijl in 2002 ook al 8.000 banen verloren gingen.

Het ingezette arbeidsvolume zou in 2003 met 0,5 pct. dalen. Bij een conjuncturele vertraging passen de werkgevers immers eerst de omvang van de individuele prestaties aan vooraleer ze

mensen ontslaan of tijdelijke contracten niet vernieuwen. Omgekeerd leidt een opleving niet onmiddellijk tot de indienstneming van extra arbeidskrachten, maar vertaalt zij zich in eerste instantie doorgaans in een toename van het aantal uren dat door het bestaande personeel wordt gepresteerd. Het aantal tijdelijke werklozen zou in de loop van 2003 dan ook geleidelijk afnemen.

Werkgelegenheid en werkloosheid

(jaarlijkse veranderingen in duizenden, tenzij anders vermeld)

	1999
	2000
	2001
	2002
	2003e
p.m.2002	
(in duizend-tallen)	

Beroepsbevolking

18
43
54
13
28
(4.680)

Binnenlandse werkgelegenheid

Werkenden
52
75
59
-8
-12
(4.139)

gemiddeld jaarlijks veranderingspercentages

1,3
1,9

1,4
-0,2
-0,3
-

Arbeidsvolume¹

0,5
1,8
1,2
-0,6
-0,5
-

Werkloosheid**Niet-werkende werkzoekenden²**

-33
-33
-5
22
40
(491)

Geharmoniseerde werkloosheidsgraad³

8,6
6,9
6,7
7,3
7,8
-

Vacatures

8
9
-7
-5
0
(41)

Bronnen: EC, INR, NIS, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, RVA, NBB.

¹ Gemiddelde jaarlijkse veranderingspercentages.

² Uitkeringsgerechtigde volledig werklozen en andere vrijwillig of verplicht ingeschreven werkzoekenden.

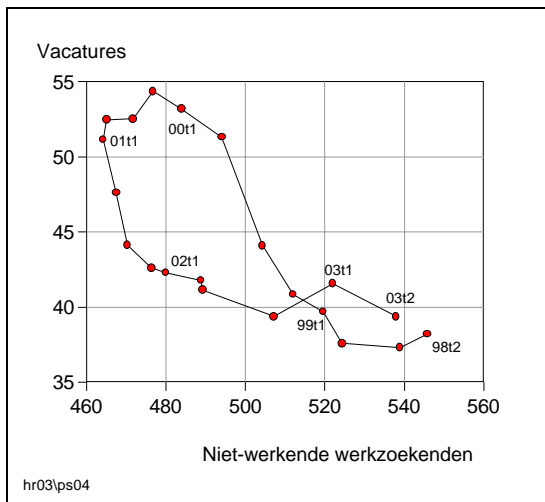
³ Werkloosheid, uitgedrukt in een percentage van de beroepsbevolking, gegevens uit arbeidskrachtentellingen.

De beroepsbevolking, die is samengesteld uit werkenden en niet-werkende werkzoekenden, zou in de loop van het jaar 2003 blijven stijgen met ongeveer 28.000 eenheden. Die stijging zou gedeeltelijk toe te schrijven zijn aan het feit dat de werklozen tussen 50 en 55 jaar zich vanaf juli 2002 verplicht beschikbaar moeten houden voor de arbeidsmarkt en actief naar een baan moeten blijven zoeken om aanspraak te kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen, terwijl zij vroeger waren vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende. Zij worden voortaan dus opgenomen in de werkloosheidsstatistieken (zoals gedefinieerd door het IAB) en meegeteld in de beroepsbevolking (men schat hun aantal op ongeveer 10.000 in 2003). Na de stijging die werd ingezet in het vierde kwartaal van 2001, **zou het aantal niet-werkende werkzoekenden in 2003 met 40.000 eenheden toenemen. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad, bepaald op basis van de resultaten van arbeidskrachtentellingen, zou in 2003 gemiddeld 7,8 pct. van de beroepsbevolking bedragen, een stijging met 0,5 procentpunt ten opzichte van vorig jaar.**

De huidige stijging van de werkloosheid volgt op een aanzienlijke inkrimping van het aantal vacatures. Dat is een conjunctureel gegeven: de werkgevers stoppen eerst met nieuwe indienstnemingen voordat ze overgaan tot eventuele ontslagen. Het verloop van de Beveridge-curve tijdens de jongste maanden vormt een perfecte illustratie van die twee bewegingen. In het tweede kwartaal van 2003 bevonden het werkloosheidspeil en het aantal vacatures zich ongeveer op het niveau dat vijf jaar eerder al was bereikt. Het is een paradox dat de twee variabelen zich samen situeren op structureel hoge niveaus, los van conjunctuurschommelingen. **Zo telden we in 2002 gemiddeld 491.000 niet-werkende werkzoekenden, terwijl er niet minder dan 41.000 vacatures waren.** De verklaring daarvoor is van structurele aard. De bijkomende banen kunnen immers slechts worden ingevuld voor zover de kwalificaties van de werkzoekenden overeenstemmen met de eisen van de werkgevers. **Geografische of kwalitatieve mismatches beletten een wederzijdse afstemming. Ook de aard van de aangeboden betrekking, de arbeidsvoorwaarden (nachtwerk, ploegenarbeid, moeilijkheidsgraad, enz.) en het loon kunnen een rol spelen. Bovendien dragen discriminaties bij de aanwerving er in sommige gevallen toe bij dat valabele kandidaten worden geweerd.**

Beveridge-curve

(duizendtallen, seizoengezuiverde kwartaalgemiddelden)



Bronnen: FOREM, RVA, BGDA, VDAB.

Economische ontwikkelingen liggen mee aan de basis van die structurele spanningen. Zo dragen bepaalde veranderingen (technische vooruitgang, mondialisering van de handel) bij tot aanpassingen van de aard van het door de ondernemingen aangeboden werk. De mismatch kan ook het gevolg zijn van de stijgende of dalende belangstelling van jongeren voor een bepaald beroep, waardoor hun studiekeuze wordt beïnvloed. Die ontwikkelingen versterken elkaar en werken een onevenwicht tussen de samenstelling van het arbeidsaanbod en de structuur van de vraag in de hand. Bovendien stellen de arbeidskrachten zich niet erg mobiel op in de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt: een opleiding volgen of verhuizen kost geld en vraagt tijd. Tijdens deze overgangperiode blijven de kandidaten die niet beantwoorden aan de nieuwe verwachtingen van de ondernemers werkloos, terwijl de ondernemers die willen aanwerven niet de geschikte mensen vinden om de aangeboden functies in te vullen, zodat deze vacant blijven. Ook de mogelijkheden van de ondernemingen voor delocalisatie naar regio's waar de geschikte arbeidskrachten wel beschikbaar zijn, dienen in aanmerking te worden genomen, maar het mag duidelijk zijn dat deze factor moet worden geëvalueerd in het licht van andere investeringsdeterminanten en dat een aanpassing van die aard niet op korte termijn kan worden gerealiseerd. De problematiek van de mobiliteit en de opleiding komt achtereenvolgens aan bod in hoofdstuk 4 en 5.

1.3. Werkgelegenheidsgraad

Met een totale werkgelegenheidsgraad van 59,6 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd in 2002 blijft België beduidend onder de streefcijfers van de EU, namelijk 67 pct. van de 15 tot 64-jarigen aan het werk tegen 2005 en 70 pct. tegen 2010. Ook de streefcijfers voor de werkgelegenheidsgraad van de Europese vrouwen (respectievelijk 57 en 60 pct.) zitten een eind uit de buurt van de 51,1 pct. die België in 2002 liet optekenen. Voor de 55-plussers is het verschil met de Europese streefcijfers zelfs nog groter.

Werkgelegenheidsgraad: streefcijfers van Lissabon en Stockholm en situatie in 2002 (1)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België	EU 15	Europees streefcijfer	
						2005	2010
15-64 jaar							
- Totaal	52,0	63,1	55,6	59,6	64,2	67,0	70,0
- Mannen	58,1	71,4	64,9	68,1	72,9	-	-
- Vrouwen	45,9	54,6	46,3	51,1	55,5	57,0	60,0
15-24 jaar	21,0	33,3	22,4	28,6	40,5		
55-64 jaar	33,9	24,7	25,7	25,7	39,8	-	50,0

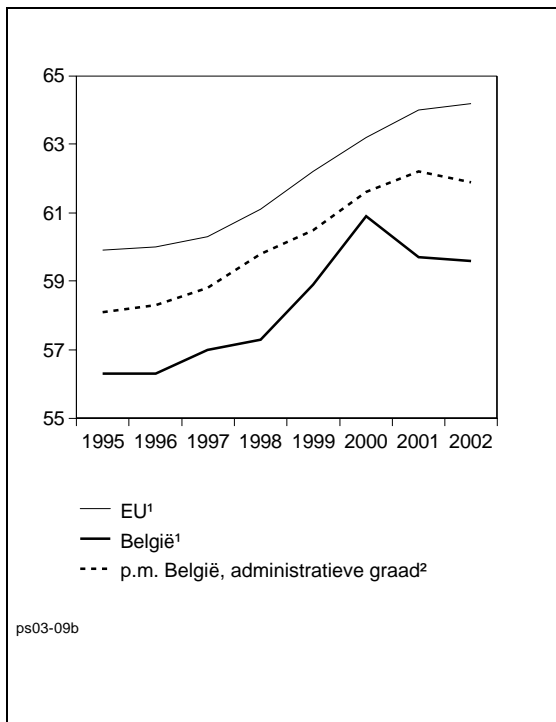
Bronnen: Eurostat, NIS, arbeidskrachtentellingen.

¹ Werkgelegenheidsgraad berekend op basis van de gegevens van het tweede kwartaal om een vergelijking met de resultaten van de andere landen van de Europese Unie mogelijk te maken.

Het komt er voor elke lidstaat afzonderlijk niet op aan die streefcijfers te halen, die voor de EU in haar geheel zijn bepaald. Maar ondanks de opgetekende stijging sinds 1995, blijft de werkgelegenheidsgraad in België zich onder het Europese gemiddelde (64,2 pct. in 2002) situeren. Het verschil is de voorbije zeven jaar structureel niet verminderd, integendeel is het tijdens de jongste jaren zelfs eerder opnieuw vergroot.

Sommige landen, zoals Denemarken, Nederland, Zweden en Groot-Brittannië, hebben de Europese streefcijfers reeds gehaald. In het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie hebben Vlaanderen en Wallonië ambitieuze streefcijfers naar voor geschoven. Zo mikt Vlaanderen op een werkgelegenheidsgraad van 67 pct. in 2004 en wil Wallonië in 2010 het Europees gemiddelde evenaren.

Verloop van de werkgelegenheidsgraad in België en in de EU
(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bronnen: EC, NIS.

¹ Werkgelegenheidsgraad berekend op basis van de gegevens van Europese geharmoniseerde arbeidskrachtentellingen van het tweede kwartaal om een vergelijking mogelijk te maken met de resultaten van de andere landen van de Europese Unie. De vermindering van de werkgelegenheidsgraad in België in 2001 is deels toe te schrijven aan de Europese beslissing om niet langer de personen, die gedurende meer dan 3 maanden in loopbaanonderbreking zijn, mee te tellen in de werkende bevolking.

² Op grond van de werkgelegenheid berekend op basis van administratieve bronnen (sociale-zekerheidsorganismen) en gepubliceerd in de nationale rekeningen.

Welke werkgelegenheidsgraad nastreven?

In navolging van de gewesten en van andere landen uit de Unie (Denemarken, Frankrijk, Finland, Italië, Zweden, het Verenigd Koninkrijk), **zou men eraan kunnen denken om op federaal niveau een doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad vast te leggen om op die manier uitdrukkelijker de Europese doelstellingen op het vlak van de werkgelegenheidsgraad na te streven.** Wij herinneren er echter aan dat deze doelstellingen werden vastgelegd in een periode van hoogconjunctuur in de Unie. Toentertijd bestond het streven erin om in de eerstvolgende tien jaar een economische groei van gemiddeld 3 pct. per jaar te realiseren. Van dat streefdoel zijn we ver verwijderd en de eerstkomende jaren is een inhaalbeweging terzake niet vanzelfsprekend. De zwakke economische conjunctuur heeft onvermijdelijk haar terugslag op de arbeidsmarkt. Het zou vandaag de dag dan ook weinig realistisch zijn om voor België een werkgelegenheidsgraad na te streven die alleen uitgaat van de doelstellingen van Lissabon en Stockholm, die in de Europese werkgelegenheidsstrategie zijn opgenomen.

Daarentegen zou het van weinig ambitie getuigen om voor België een tempo van werkgelegenheidsgraad te overwegen dat identiek is aan het tempo dat in Europa wordt verwacht, met name wegens de achterstand die ons land heeft opgelopen. Bovendien is het zo dat, ook al hebben wij in de loop van de laatste jaren gemiddeld een periode van matige groei (de gemiddelde jaarlijkse groei van het bbp beliep tussen 1999 en 2003 1,5 pct.) gekend, het er toch op lijkt dat we

in de volgende jaren kunnen rekenen op een opleving van de activiteit: het Federaal Planbureau rekent inderdaad op een groeipercentage van het bbp van gemiddeld 2,4 pct. per jaar tussen 2003 en 2008¹, d.w.z. een hoger percentage dan het groeipotentieel van de Belgische economie (dat op ongeveer 2 pct. wordt geraamd), wat het tijdens de laatste jaren opgetekende productietekort gedeeltelijk zou compenseren.

Deze dubbele vaststelling kan leiden **tot het streven naar een werkgelegenheids groei die de helft hoger is dan de groei die bij onze Europese partners wordt waargenomen.** De Europese referentie van deze doelstelling verleent haar een flexibel karakter en koppelt de vooruitgang van de werkgelegenheid in België indirect aan het verloop van de economische groei die bij onze partners wordt waargenomen. Gelet op een verwachte werkgelegenheids groei in het eurogebied² van 3,7 pct. tussen nu en 2008 zou deze doelstelling, volgens de huidige prognoses, overeenstemmen met een toename van 5,5 pct. (3,7 pct. plus de helft van 3,7 pct.) van de werkgelegenheid in België, wat neerkomt op een nettocreatie van 230.000 banen tegen 2008. Ter vergelijking: de toename van de werkgelegenheid beliep in België sinds 1998 4,1 pct., dat is beduidend minder dan de 6,4 pct. werkgelegenheids groei die in diezelfde periode in het eurogebied werd opgetekend. **Dergelijke ambitie kan dus slechts worden gerealiseerd door middel van de algemene instemming en het volle engagement van de actoren die betrokken zijn bij de uitwerking en implementering van het werkgelegenheidsbeleid.**

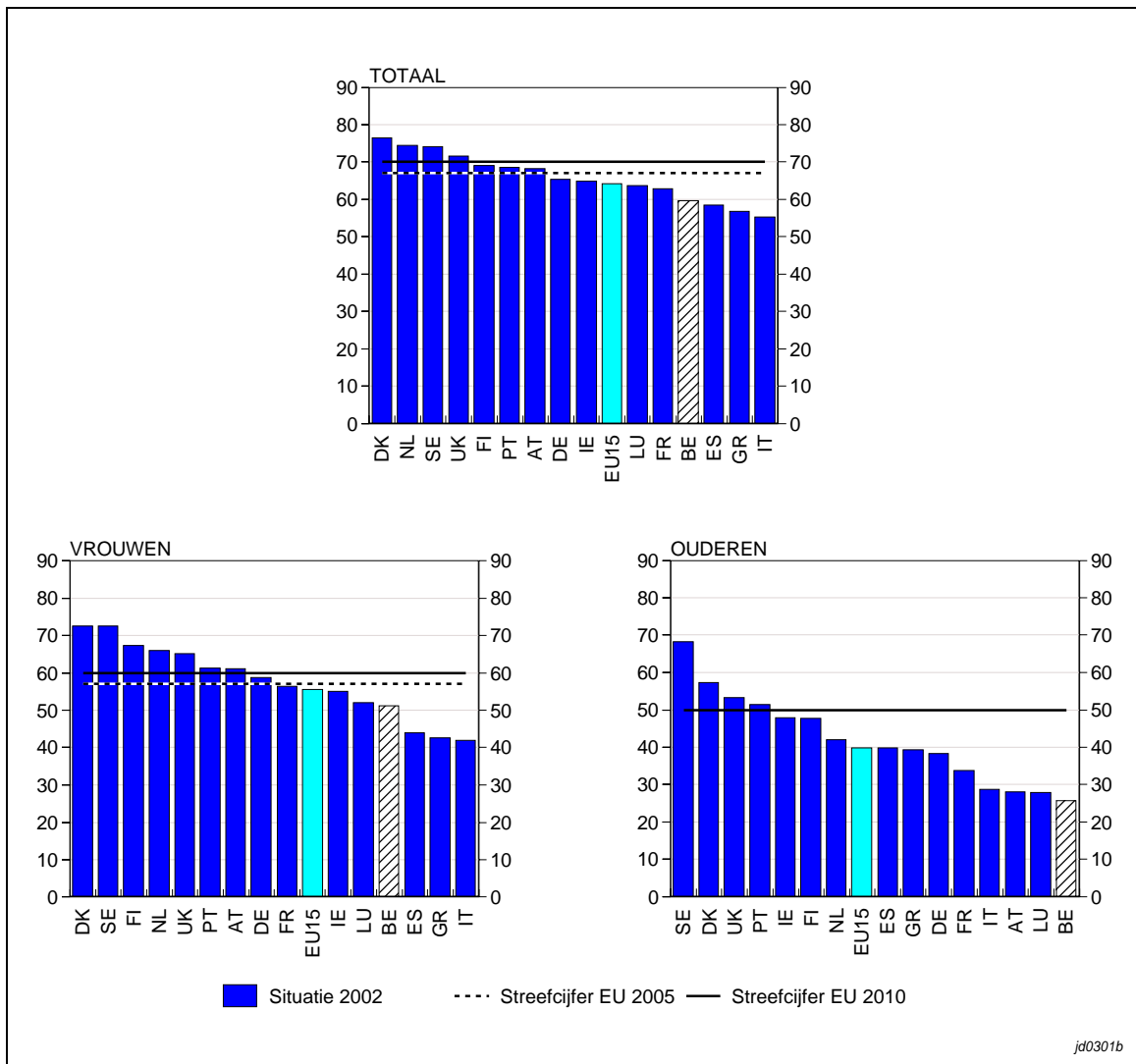
De analyse van de werkgelegenheidsgraad per leeftijdscategorie brengt duidelijk aan het licht welke de doelgroepen zijn die er via beleidsmaatregelen moeten worden toe aangezet meer te participeren aan het arbeidsproces: de 55-plussers, waarvan de werkgelegenheidsgraad zeer ver onder het Europese gemiddelde blijft, en, in mindere mate, de vrouwen. Bij de vrouwen tekent zich een duidelijke en snelle tendens naar een grotere arbeidsmarktparticipatie af. Van 1983 tot 2002 steeg hun werkgelegenheidsgraad van 36,4 tot 51,1 pct., tegenover een Europees gemiddelde van 55,5 pct. **Bij de jongeren van 15 tot 24 jaar kan het vastgestelde verschil grotendeels worden verklaard door verschillende keuzen inzake basisopleiding.** Dat resulteert in een gemiddeld opleidingsniveau dat hoger ligt dan in de Europese Unie, waarmee dan weer beter kan worden ingespeeld op de vraag van de "kennismaatschappij" naar gekwalificeerde arbeidskrachten. Niettemin was in België in 2002 5,3 pct. van de - 25 jarigen werkzoekend, wat overeenstemde met zowat 15,7 pct. van de actieven in deze leeftijdsgroep; 45,7 pct. van hen was laaggeschoold.

Werkgelegenheidsgraad in de EU in 2002

(procenten van de overeenkomstige bevolking op arbeidsleeftijd)

¹ Deze in de lente opgestelde prognose op middellange termijn is relatief optimistischer dan andere sindsdien uitgebrachte vooruitzichten, met name wat de kracht van het herstel in het begin van de beschouwde periode betreft.

² De eurozone werd als referentie aangehouden omdat er voor de EU in haar geheel geen groeiprognozes van de werkgelegenheid op de middellange termijn beschikbaar zijn.



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

2. HET GROEIPOTENTIEEL VAN DE ECONOMIE VERHOGEN

Om de toekomstige groei van welvaart en welzijn en het draagvlak van het sociale-zekerheidsstelsel te vrijwaren, moet het groeipotentieel van de economie worden gevrijwaard en versterkt.

Sterkere economische groei is heel belangrijk voor meer jobs. Maar omgekeerd moet men er voor zorgen dat de economische groei niet wordt geremd door een tekort aan arbeidsaanbod. Vandaag is het laatste nog ruim voorhanden, maar na 2010 zal dit, onder invloed van de vergrijzing van de bevolking, beginnen te slinken. Daarom is het heel belangrijk dat meer mensen zich actief inschakelen op de arbeidsmarkt. Dit vormt voor België een zware uitdaging: die bestaat er niet alleen in om zoveel mogelijk werkzoekenden een job te bezorgen, maar ook om meer mensen voor de arbeidsmarkt te interesseren die nu inactief zijn, d.w.z. geen job hebben en er ook niet actief naar vragen. Thans zijn in ons land 36 mensen op 100 op arbeidsleeftijd inactief, t.o.v. 30 in de Europese Unie. Met name voor 2 groepen ligt de niet-participatie erg hoog: de allochtonen, vooral die van buiten de Europese Unie, die maar half zoveel in het arbeidsproces zijn ingeschakeld als de Belgen, en de 55-plussers, van wie slechts 25 pct. een baan heeft of houdt, t.o.v. 40 pct. in de Europese Unie. Dit laatste heeft onder meer te maken met een belangrijke vervroegde uittreding: de effectieve gemiddelde uittredingsleeftijd bedraagt in België 57 jaar, 3 jaar vroeger dan gemiddeld in de Europese Unie en 5 jaar vroeger dan in de Scandinavische landen.

Duurzame economische groei hangt niet alleen af van voldoende arbeidsaanbod, maar ook van voldoende investeringen. Daarom is het belangrijk dat een gunstig investeringsklimaat voor de ondernemingen wordt gecreëerd. Ook ontwikkeling en onderhoud van een performante publieke infrastructuur zijn van belang; in de jaren '90 waren de netto-overheidsinvesteringen in België (d.w.z. onder aftrek van afschrijvingen) nihil, t.o.v. ruim 1 pct. van het bbp in de Europese Unie.

Productiviteit, efficiëntie en innovatie tenslotte zijn eveneens sleutels voor sterkere groei. In dat opzicht bevindt België zich niet in het Europese koppeloton. Zo liggen de uitgaven voor research en development, met 2 pct. van het bbp, 1 pct. onder de Europese doelstelling; in koploper Zweden b.v. zijn ze dubbel zo groot als in ons land.

Tenslotte moet economische groei ook kunnen steunen op voldoende financiering. Tegen de achtergrond van strenger geworden kredietvoorwaarden zou kunnen worden nagedacht over de ontwikkeling van geëigende financieringsmechanismen voor groeiprojecten, met name bij KMO's.

Aangezien de economische activiteit slechts geleidelijk weer op gang komt en samenhangt met het herstel van het ondernemers- en consumentenvertrouwen, kan het nationale macro-economische beleid ertoe bijdragen een welomlijnd en gunstig kader te scheppen. Zo is gebleken dat de geleidelijke sanering van de openbare financiën in België in combinatie met de vermindering van de vrees voor een toekomstige belastingverhoging of voor het in vraag stellen van de sociale zekerheid bij de particulieren heeft geleid tot een verminderde spaarneiging en dus tot een hogere consumptie.

Op Europees niveau scheppen de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (GREB's) en de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) een kader waaraan België zijn macro-economisch, sociaal en budgettair beleid kan ophangen om de geloofwaardigheid en de stabiliteit ervan te verzekeren. De stroomlijning van de beleidscoördinatieprocessen die in 2003 in de EU werd doorgevoerd, heeft de complementariteit van de GREB's en de werkgelegenheidsstrategie bevestigd. De eerste vormen een overkoepelend instrument voor de coördinatie van het economisch beleid, terwijl de werkgelegenheidsstrategie een zeer belangrijke rol speelt in de sturing en coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid. De nieuwe werkgelegenheidsstrategie heeft trouwens raakpunten met andere beleidscoördinatieprocessen op Europees niveau, zoals in het vlak van sociale integratie, pensioenen of immigratie. De richtsnoeren voor het economisch beleid voor 2003-2005 onderstrepen de noodzaak om de macro-economische maatregelen af te stemmen op groei en stabiliteit en de structurele hervormingen voort te zetten teneinde **het groeipotentieel van de EU te verhogen**. Ook de noodzaak van milieubevorderende acties en van maatregelen ter ondersteuning van de economische en sociale duurzaamheid wordt in deze richtsnoeren beklemtoond.

Die globale benadering ondersteunt de strategische doelstelling die door de Europese staats- en regeringsleiders in maart 2000 op de top van Lissabon naar voor werd geschoven om de Europese Unie uit te bouwen tot "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang". **In de praktijk is het verhogen van het groeipotentieel niet mogelijk zonder een gecoördineerde actie rond de mobilisatiegraad van de productiefactoren - arbeid en kapitaal - en rond de efficiëntie waarmee zij worden aangewend, d.w.z. de productiviteit.**

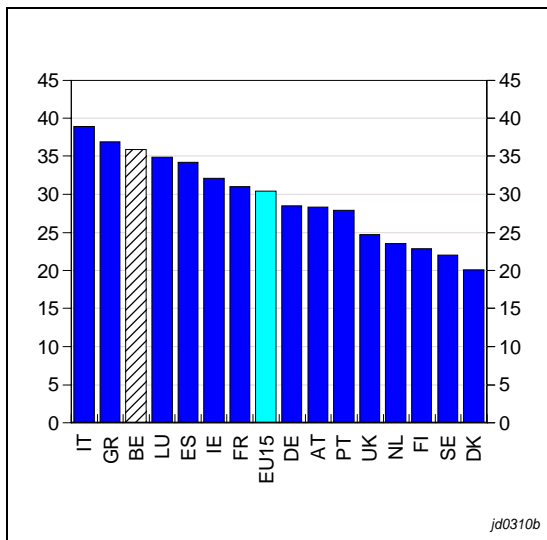
2.1. Het arbeidsaanbod

In Europa, en vooral in België, zou het arbeidsaanbod moeten worden uitgebreid. **Op termijn zal een grotere arbeidsmobilisatie steeds belangrijker worden aangezien het aantal beschikbare arbeidskrachten na 2010 sterk zal afnemen vanwege de vergrijzing van de bevolking.** Die laatste ontwikkeling is onontkoombaar, maar de gevolgen ervan op het groeipotentieel en op de kwetsbaarheid van de sociale-zekerheidsstelsels, onder meer inzake pensioenen, kunnen worden beperkt via preventieve actie.

De inactieve personen op arbeidsleeftijd, d.w.z. zij die geen werk hebben en niet beantwoorden aan de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB)³ om als werkzoekend te worden beschouwd, **vertegenwoordigden in België in 2002 ongeveer 36 pct. van de 15- tot 64-jarigen. Dat is het op twee na hoogste inactiviteitspeil van de Unie**; alleen in Italië en Griekenland was het aandeel van de inactieven in de bevolking op arbeidsleeftijd groter. Het Europese gemiddelde terzake bedroeg in 2002 ongeveer 30 pct.

Inactiviteitsgraad in de EU in 2002

(aantal inactieve personen, in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Om uitzicht te krijgen op de in Lissabon vastgestelde doelstelling van volledige werkgelegenheid moeten niet alleen de werkzoekenden, maar ook een deel van deze inactieve bevolking worden gemobiliseerd. Sommige van deze inactieve personen, zoals studenten of mensen die tijdelijk niet deelnemen aan de arbeidsmarkt wegens sociale of familiale redenen, zouden kunnen worden gemobiliseerd op korte of middellange termijn.

In België is één derde van de inactieve personen in de leeftijdscategorie van 15 tot 64 jaar nog student, terwijl 20 pct. huisarbeid doet, waarvan de overgrote meerderheid vrouwen. Ietwat minder dan 1 persoon op 5 is gepensioneerd en zowat 11 pct. van de inactieve personen, ten slotte, zijn ontmoedigde werklozen, d.w.z. dat zij niet actief op zoek gaan naar werk of dat zij niet snel beschikbaar zijn. Deze laatste groep betreft voornamelijk 55-plussers; maar 18 pct. van de inactieve vrouwen in de leeftijdscategorie van 25 tot 54 jaar behoort ook tot deze groep.

³ Volgens het IAB is een werkloze elke persoon die tegelijkertijd geen werk heeft, op zoek is naar een baan en binnen de twee weken beschikbaar is om te werken.

Terwijl het onderwijs ongeveer een even groot aantal mannen en vrouwen van minder dan 25 jaar verhindert om actief aan de arbeidsmarkt deel te nemen, is het aantal inactieven in de andere leeftijdsgroepen zeer verschillend tussen mannen en vrouwen. Zo is slechts 9 pct. van de mannen in de leeftijdscategorie van 25 tot 54 jaar inactief, vooral wegens arbeidsongeschiktheid, maar ook wegens passieve werkloosheid. Bij de vrouwen daarentegen is 28 pct. van deze leeftijdscategorie inactief, waarvan meer dan de helft omdat zij als huisvrouwen wensen te werken. Ten slotte nemen 64 pct. van de mannen en 83 pct. van de vrouwen die ouder zijn dan 55 jaar geen deel aan de arbeidsmarkt. De belangrijkste reden voor deze mannen is uiteraard dat ze met pensioen zijn, terwijl de groep vrouwen evenredig verdeeld kan worden in gepensioneerde vrouwen en huisvrouwen.

Uitsplitsing naar statuut van mannen en vrouwen op arbeidsleeftijd
(tweede kwartaal 2002, procenten)

	TOTAAL	MANNEN			VROUWEN		
Volgens IAB-statuut							
(procenten van de overeenkomstige bevolkingsgroep)							
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
Werkend	59,7	31,3	86,2	35,1	25,7	66,8	16,7
Werkloos	4,5	6,0	5,0	1,2	4,6	5,2	0,7
Inactief	35,9	62,7	8,8	63,7	69,8	28,0	82,6
TOTAAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Inactieve personen, uitsplitsing volgens hoofdstatuut							
(procenten van de overeenkomstige bevolkingsgroep)							
	15-64	15-24	25-54	55-64	15-24	25-54	55-64
Studerend	32,6	93,9	6,8	0,0	90,9	2,5	0,0
Werkloos	11,0	2,0	27,2	12,3	2,7	18,3	8,9
Permanente arbeidsongeschiktheid	9,8	0,9	36,1	15,2	0,8	14,1	4,7
Huisvrouw/man	21,9	0,1	2,2	0,6	2,2	53,2	41,5
Overige	5,9	3,2	13,8	5,8	3,3	8,4	4,1
Gepensioneerd	18,8	0,0	13,8	66,1	0,1	3,6	40,8
TOTAAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

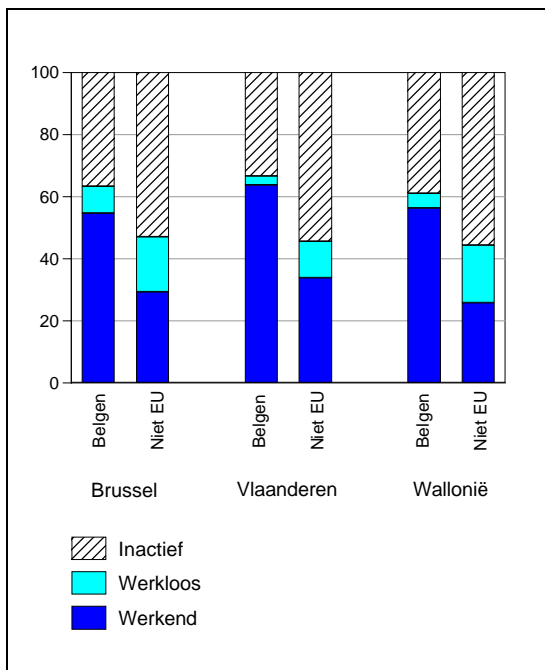
Bronnen: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Er zijn tal van redenen waarom personen niet participeren aan de arbeidsmarkt: een te laag opleidingsniveau, gebrek aan opvolging van de werklozen, geen of onvoldoende financiële en niet-materiële stimulansen om opnieuw aan het werk te gaan, zijn elementen die daartoe een belemmering vormen en die in deze nota aan bod komen. In dit gedeelte wordt de specifieke problematiek belicht van twee groepen waarvan de activiteitsgraad bijzonder laag is, omdat deze groepen niet elders ter sprake komen. Het gaat om mensen van buitenlandse afkomst en om de 50-plussers, in samenhang met de problematiek van de vervroegde-uitredingsregelingen.

2.1.1. De alloctonen

De inactiviteitsgraad van mensen van buitenlandse afkomst⁴, vooral dan van personen die niet uit de EU afkomstig zijn, is aanzienlijk hoger dan die van mensen met de Belgische nationaliteit. Dit verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door culturele verschillen, meer bepaald voor wat de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt betreft, maar is ook het gevolg van een vorm van ontmoediging die samenhangt met de problemen die deze groep ondervindt om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen.

Uitsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd, per gewest en per nationaliteit, in 2002
(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

De verschillen in werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad die over het hele nationale grondgebied worden waargenomen tussen mensen met Belgische nationaliteit en mensen die niet afkomstig zijn uit de EU, zijn dan ook aanzienlijk en komen ook op gewestelijk niveau tot uiting. **Terwijl de werkgelegenheidsgraad van Belgen en mensen afkomstig uit een Europees land rond 60 pct. schommelt, belooft deze nauwelijks 30 pct. voor mensen die afkomstig zijn uit een land dat niet tot de EU behoort.** Deze verschillen in participatie aan de arbeidsmarkt gelden voor alle opleidingsniveaus.

⁴ De hieronder gepresenteerde analyses zijn gebaseerd op de resultaten van arbeidskrachtentellingen, die personen selecteren op basis van hun nationaliteit, en niet op basis van hun oorspronkelijke etnische afkomst. Dat betekent dat vreemdelingen die intussen de Belgische nationaliteit hebben verworven, in deze analyses niet als een aparte groep kunnen behandeld worden.

Werkgelegenheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002
(aantal werkende personen in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet EU
Mannen			
- Hooggeschoolden	86,4	87,4	65,9
- Middengeschoolden	75,1	78,6	43,6
- Laaggeschoolden	52,9	53,3	38,5
- Totaal	68,9	68,0	44,7
Vrouwen			
- Hooggeschoolden	81,0	77,9	36,0
- Middengeschoolden	56,9	53,2	30,2
- Laaggeschoolden	30,1	29,4	9,8
- Totaal	52,5	47,9	18,1
Mannen en vrouwen	60,7	58,7	30,7

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Wat de werkloosheid betreft, was 15,4 pct. van de personen op arbeidsleeftijd die afkomstig zijn uit een land buiten de EU, werkzoekend in 2002; voor de Belgen bedroeg dat percentage 3,9 pct. en voor de personen afkomstig uit een ander EU-land was dat 6,7 pct. Globaal genomen is de werkloosheidsgraad omgekeerd evenredig met het opleidingsniveau, behalve voor laaggekwalificeerde niet-Belgische vrouwen die relatief lage werkloosheids- en werkgelegenheidsgraden vertonen. Deze vrouwen zijn in feite grotendeels inactief. Voor mannen die niet afkomstig zijn uit een EU-land leidt het verwerven van een diploma van hoger secundair of hoger onderwijs niet tot een noemenswaardig grotere kans op inschakeling op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot wat het geval is voor mannen met een Belgische of Europese nationaliteit, verschilt de werkloosheidsgraad niet veel naargelang van het scholingsniveau; hun investering in opleiding komt dus niet tot haar recht. Dit getuigt van discriminatie op de arbeidsmarkt waaronder vreemdelingen te lijden hebben.

Werkloosheidsgraad per nationaliteit en per opleidingsniveau in België in 2002
(aantal werkzoekenden in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Belgen	EU	Niet EU
Mannen			
- Hooggeschoolden	2,6	3,6	15,8
- Middengeschoolden	4,1	5,9	17,7
- Laaggeschoolden	4,5	10,4	18,8
- Totaal	3,9	7,7	18,0
Vrouwen			
- Hooggeschoolden	2,6	4,2	14,9
- Middengeschoolden	4,3	8,1	24,4
- Laaggeschoolden	4,5	4,6	9,6
- Totaal	3,9	5,6	13,1
Mannen en vrouwen	3,9	6,7	15,4

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

In België moet het verschil tussen de werkloosheidsgraad van personen met Belgische nationaliteit en personen die niet uit de EU afkomstig zijn, dat in 2002 11 procentpunten bedroeg, tegen 2010 aanzienlijk verkleind worden, conform de doelstellingen van volledige werkgelegenheid en integratie op de arbeidsmarkt die in het kader van de Europese strategie geformuleerd werden.

Het opleidingsniveau van mensen die niet uit de EU afkomstig zijn, is algemeen genomen nogal laag. Acties die specifiek op deze doelgroep gericht zijn, en die een mentaliteitsverandering van zowel de werkgevers als de personen uit deze doelgroep zelf beogen, zijn nodig om te voorkomen dat deze mensen gediscrimineerd (blijven) worden op grond van hun nationaliteit of hun etnische afkomst⁵.

2.1.2. Vervroegde uittreding

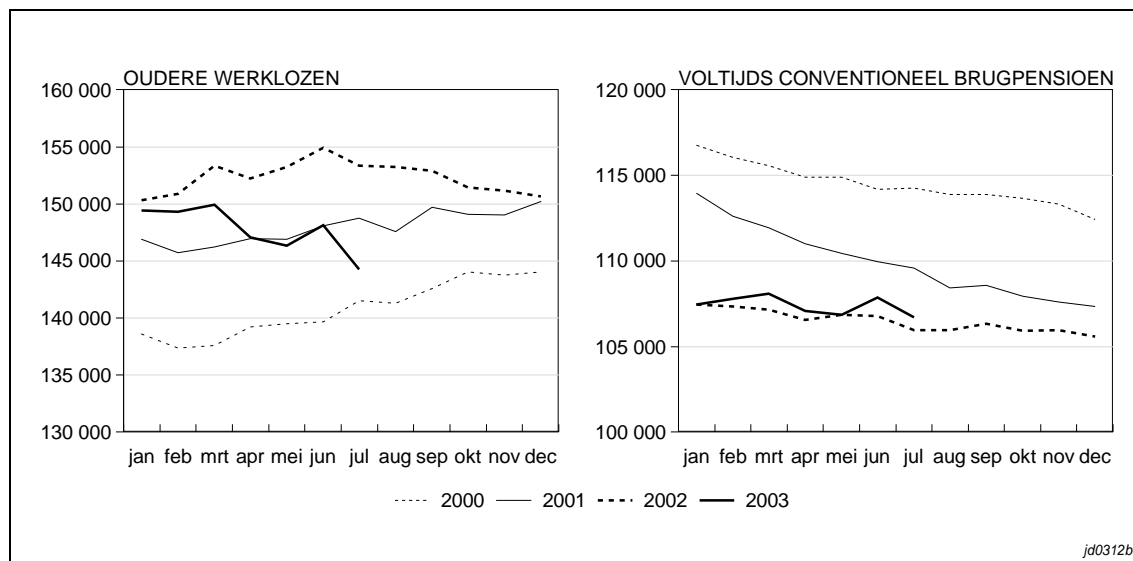
De lage werkgelegenheidsgraad van ouderen in België is een algemeen fenomeen: ongeacht het geslacht of het scholingsniveau liggen de Belgische werkgelegenheidsgraden van ouderen ruim onder het Europese gemiddelde. Die situatie vindt deels haar oorsprong in sinds lang gehanteerde regelingen, zoals het brugpensioen of het statuut van de oudere werkloze. Het aantal bruggepensioneerden is in 2003 door de ongunstige conjunctuur overigens opnieuw gestegen. Het aantal oudere werklozen dat niet naar een baan zoekt, is door de reeds vermelde wijziging in reglementering daarentegen gedaald. Tevens ligt de wettelijke pensioenleeftijd voor bepaalde beroepen lager dan 65 jaar⁶. In 2001 verlieten de werkenden de arbeidsmarkt in België gemiddeld op 57 jaar; in de EU was dat gemiddeld 3 jaar later. De Belgische mannen verlieten de arbeidsmarkt gemiddeld op 58 jaar, de vrouwen op 56 jaar.

De laatste jaren is het bewustzijn gegroeid dat een dergelijke immobilisering van een belangrijk - en relatief groter wordend - deel van het potentiële arbeidsaanbod absoluut niet houdbaar is voor de economie en de samenleving in het algemeen. Ook voor het bedrijfsleven is een dergelijke situatie niet optimaal vermits met de oudere werknemers immers vaak veel ervaring verdwijnt.

⁵ In Vlaanderen werd hiertoe reeds een belangrijke stap genomen via het decreet "Mahassine" dat een evenredige deelname aan de arbeidsmarkt betreft. Het decreet dateert van 8 mei 2002 en werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 26 juli 2002.

⁶ Begin 2001 waren er zowat 264.000 gepensioneerden van minder dan 65 jaar, waarvan ongeveer 140.000 vrouwen en 124.000 mannen (dit is respectievelijk 18 en 13 pct. van het totaal aantal gepensioneerden naar geslacht). In totaal betrof het iets minder dan 80.000 overheidspensioenen.

Oudere werklozen en bruggepensioneerden in België (personen)



Bron: RVA.

De generatie die in 2010 tot die leeftijdscategorie zal behoren, stemt overeen met de personen die momenteel 45 tot 54 jaar oud zijn. De werkgelegenheidsgraad van die mannen en vrouwen is in theorie voldoende (70,2 pct. in 2002) om de doelstelling van Stockholm te halen en dus 50 pct. van de 55- tot 64-jarigen aan het werk te houden. In België gaat evenwel de arbeidsmarktparticipatie vanaf de leeftijd van 50 jaar sterk achteruit: bij de 50- tot 54-jarigen bedraagt de werkgelegenheidsgraad nog 65 pct., maar in de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar valt hij terug op 38,4 pct. en bij de 60-plussers haalt hij nog nauwelijks 11,2 pct. **Als we de werkgelegenheidsgraad van de senioren in 2010 gevoelig willen verhogen, moeten we ervoor zorgen dat meer mensen van de huidige generatie van 45- tot 54-jarigen (en dan vooral de 45- tot 49-jarigen) aan het werk blijven.**

Het Belgische arbeidsmarktbeleid inzake het einde van de loopbaan werd de laatste jaren volgens twee sporen aangepast. Enerzijds werd het aan het werk blijven van de ouderen aangemoedigd door de lancering van een aantal flexibele werkregelingen, waaronder het halftijds brugpensioen, de tijdskredietregel en de landingsbanen. **Anderzijds werden een aantal maatregelen getroffen om de uitstroom enigszins terug te dringen.** Werkgevers worden gestimuleerd om ouderen aan te werven of aan het werk te houden, door middel van de verplichting om een outplacementbegeleiding te voorzien bij het ontslag van een werknemer vanaf een leeftijd van 45 jaar en via kortingen op de werkgeversbijdragen. Tevens wordt de pensioenleeftijd voor vrouwen, tegen 2009, geleidelijk verhoogd tot 65 jaar, zoals voor de mannen, en werd de minimumleeftijd voor de oudere niet-werkende werklozen vanaf juli 2002 opgetrokken tot 56 jaar, in afwachting dat die leeftijd geleidelijk op 58 jaar wordt gebracht in 2004. Die maatregelen moeten ertoe bijdragen de Europese ambitie waar te maken om de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd tegen 2010 met 5 jaar te verhogen.

Ondanks die reeds geleverde inspanningen ten behoeve van de ouderen, moet nog een hele weg worden afgelegd, waarvoor door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid reeds herhaaldelijk aanbevelingen werden geformuleerd. Overigens maakt het 'actief ouder worden' opnieuw deel uit van de in de Europese werkgelegenheidsstrategie opgenomen landenspecifieke aanbevelingen voor België.

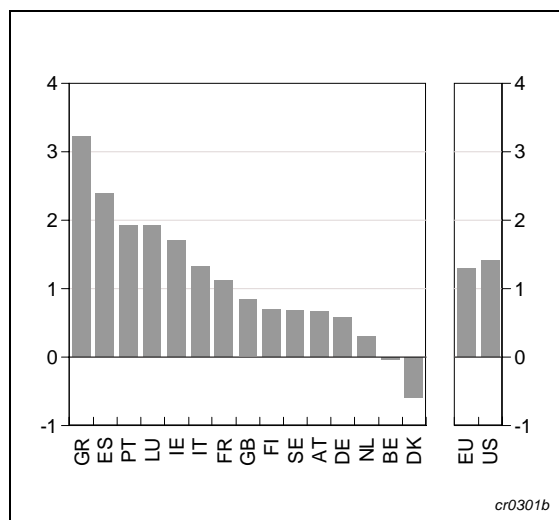
2.2. De investeringen

Na de inhaalbeweging die volgde op de crisis van de jaren tachtig, vertegenwoordigen de investeringen globaal genomen, zowel in goede als in slechte tijden, zowat 20 pct. van het bbp in België. Opvallend in dat verband is evenwel de aanhoudende zwakte van de overheidsinvesteringen. **In de loop van de jaren negentig heeft de overheid, op de afschrijvingen na, netto nagenoeg niet geïnvesteerd.** De voorraad overheidskapitaal is in die periode dus niet toegenomen, wat dreigt te wege op het groeipotentieel van de economie en derhalve op de werkgelegenheid.

België onderscheidt zich op dat vlak van zijn Europese partners, waar de overheid in de bovengenoemde jaren een aanzienlijk hogere investeringsinspanning bleef leveren. Merk evenwel op dat ook bij de partners een tendens zich aftekende om de investeringsuitgaven te verminderen: tijdens de periode 1990-2000 daalden deze met bijna 0,8 procentpunt van het bbp.

Netto-overheidsinvesteringen

(procenten van het bbp, gemiddelden 1990-2000)



Bron: EC.

2.3. De productiviteit

Verscheidene elementen dragen bij tot een verhoging van de productiviteit. Het opleidingsniveau en de vorming (basisopleiding of voortgezette opleiding) van de werknemers worden besproken in

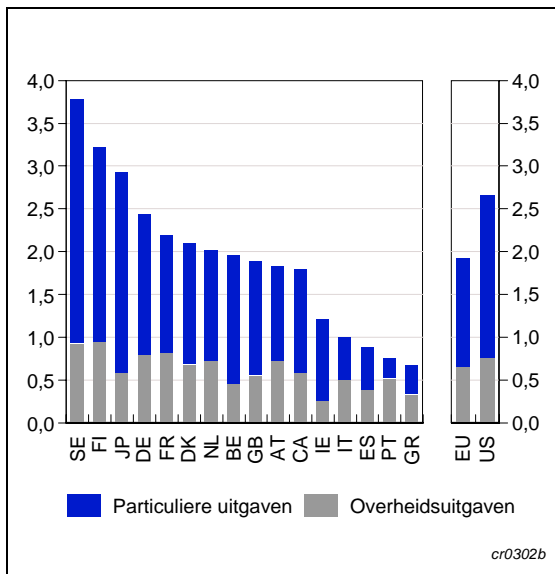
hoofdstuk 5. De soepelheid die in het personeelsbeheer door flexibeler arbeidsvormen zoals tijdelijke arbeidsovereenkomsten of uitzendarbeid is ingetreden, maakt een betere aanpassing aan de productiebehoeften mogelijk. In die zin zijn zij een niet te verwaarlozen bron van productiviteitswinst; zij komen aan bod in hoofdstuk 3.

Ook technologische vernieuwingen kunnen de groei van de productiviteit stimuleren. **In het verleden kon reeds een grotere doeltreffendheid van het productieproces gerealiseerd worden door de integratie van nieuwe technologieën, meer bepaald op het gebied van informatica. Dergelijke ontwikkelingen zullen in de toekomst wellicht voortgang vinden.**

De toename van de door een economie gecreëerde waarde is echter niet alleen het gevolg van een efficiëntere manier van werken: zij vloeit ook voort uit de kwaliteit van de geproduceerde goederen en diensten. Het is belangrijk dat de recentste technologische vooruitgang en de meest geavanceerde innovaties worden geïntegreerd in de producten die door de ondernemingen worden aangeboden, en dat de vruchten van onderzoek en ontwikkeling worden omgezet in commerciële toepassingen. Gelet op de belangrijke schaalvoordelen en de hoge opstartkosten bij de ontwikkeling en productie van ICT-materialen (halfgeleiders, computers, enz.) is het ongetwijfeld utopisch om ernaar te streven alle soorten van hoogtechnologische producten te ontwikkelen om te concurreren met die weinige ondernemingen die de markt beheersen, en die hebben bijgedragen tot de stijging van de productiviteit in de Verenigde Staten, Japan en Korea of - in Europa - in Finland, Zweden of Ierland. Daarentegen moeten de voortdurende inspanningen bij de ontwikkeling en integratie van technologische innovaties in de in België geproduceerde goederen en diensten de ondernemingen in staat stellen **de marktsegmenten van het hoogste niveau te bereiken, waar ze gedeeltelijk afgeschermd worden voor een uitsluitend prijsgerichte concurrentie.**

De integratie van technologische innovaties in het productieproces en in het productenaanbod kan worden bevorderd door een doelgericht economisch beleid. **De uitgaven die worden gependend aan onderzoek en ontwikkeling (O&O), hetzij rechtstreeks door de overheid (bijvoorbeeld via universitaire onderzoekscentra in samenwerking met de ondernemingen), hetzij door de particuliere sector (eventueel met de nodige stimulansen) zouden kunnen worden vermeerderd.** In België vertegenwoordigen deze uitgaven ongeveer 2 pct. van het bbp, wat vergelijkbaar is met het Europese gemiddelde, maar wat lager ligt dan het Europese streefcijfer van 3 pct. tegen 2010. In Zweden en Finland bedragen deze uitgaven respectievelijk 3,8 en 3,2 pct.

Particuliere en overheidsuitgaven voor O&O in 1999
(procenten van het bbp)



Bron: OESO.

Op grond van een reeks indicatoren die door de Europese Commissie werden geselecteerd en die moeten dienen als maatstaf van de vooruitgang die er werd gemaakt in het kader van de doelstellingen van Lissabon voor de vernieuwing op het vlak van economie, sociale zaken en milieu, blijkt dat **momenteel de Scandinavische economieën in het algemeen de koplopers zijn in het segment van de "nieuwe economie"**. Zij hebben heel wat troeven: de uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling zijn er bijzonder hoog en bijgevolg is het aantal aangevraagde patenten er aanzienlijk hoger dan elders. De uitgaven voor onderwijs zijn er ook veel hoger. Het aantal inschrijvingen voor wetenschappelijke en technische richtingen in het hoger onderwijs kan eveneens een determinerend element zijn: dit aantal is hoog in Finland, maar ook in Ierland, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk.

Innovatie en onderzoek: structurele indicatoren van Eurostat

	België	Europese Unie	Maximum in de EU
Bruto binnenlandse uitgaven voor O&O <i>procenten van het bbp, 1999</i>	1,96	1,93	3,78(ZWE)
Patenten OEB + USPTO¹ <i>aantal patenten per miljoen inwoners, 2001</i>	245	241	580(ZWE)
Overheidsuitgaven voor onderwijs <i>procenten van het bbp, 2000</i>	5,2	4,9	8,4(DK)
Diploma's in wetenschappen en technologie <i>per 1000 personen tussen 20 en 29 jaar, 2000</i>	9,7	n.b.	23,2(IRL)
Toegang tot het internet - gezinnen <i>percentage van gezinnen die thuis een internetaansluiting hebben, 2002</i>	40,9	40,4	64,5(DK)
Toegang tot het internet - ondernemingen <i>percentage van ondernemingen die een internetaansluiting hebben, 2001</i>	79,0	70,3	90,8(FI)
Investeringen in risicokapitaal: startfase	0,06	0,04 ²	0,07(NL)
Investeringen in risicokapitaal: uitbreiding en vervanging <i>procenten van het bbp, gemiddelde 1997-2001</i>	0,10	0,10 ²	0,21(NL)
Uitgaven voor informatie- en communicatietechnologieën (ICT) <i>procenten van het bbp, 2001</i>	7,3	7,0	9,8(ZWE)

Bron: EC.

¹ Office Européen des Brevets (OEB), United States Patent and Trademark Office (USPTO).

² Op basis van een groep landen die groter is dan de Europese Unie.

De diversiteit van de indicatoren **op het vlak van innovatie en onderzoek** toont aan dat er terzake geen perfecte maatstaf bestaat. Niettemin blijkt **België in tal van opzichten een plaats in te nemen in de buurt van het Europese gemiddelde**, dat echter naar beneden wordt gehaald door de achterstand die bepaalde economieën zoals Griekenland of Portugal inzake innovatie en onderzoek vertonen. **De Belgische economie zou er bijgevolg moeten naar streven om voor deze domeinen naast de Scandinavische landen post te vatten in de kopgroep.**

De integratie van de innovaties zowel in de productiemethodes als in de aangeboden producten, en, meer algemeen genomen, de ontwikkeling van investeringen zijn niet mogelijk zonder dat onze ondernemingen en meer bepaald de KMO's, die een zeer belangrijke plaats in het Belgische economische weefsel innemen, toegang hebben tot stabiele en concurrerende financieringsbronnen via een efficiënt banksysteem en efficiënt werkende financiële markten.

In dat opzicht biedt de monetaire unie garanties voor de stabiliteit van de financieringsvoorwaarden voor alle ondernemingen, dankzij het monetair beleid van het Eurosysteem, en heeft zij een uitgestrekte en concurrentiële markt geopend voor de financiering van grote en middelgrote ondernemingen. **De kleine ondernemingen zijn sterker afhankelijk gebleven van de Belgische banken.** Sinds 2001 hebben zij te lijden onder een zekere verstrenging van de kredietvoorwaarden, vooral in de vorm van een verruiming van de rentemarges op kas- en investeringskredieten, die het effect van de algemene renteverlaging heeft afgezwakt. De banken menen dat zij aldus hun aanbod hebben aangepast aan de voorwaarden die in onze buurlanden gelden en dat zij beter rekening gehouden hebben met de risico's die gepaard gaan met de diverse kredietcategorieën. **De ontwikkeling van geëigende financieringsmechanismen voor groeiprojecten met relatief hoge risico's verdient meer aandacht. Zo blijft "venture capital", vooral in de particuliere sector, in België nog relatief weinig ontwikkeld.**

3. VERSOEPILING VAN DE ARBEIDSORGANISATIE

De laatste jaren werd de arbeidsinzet versoepeld. Weliswaar daalde het gewicht van de tijdelijke werkloosheid en het werk in ploegen, onder invloed van een verminderd relatief belang van de industriële werkgelegenheid. Maar het beroep op contracten met bepaalde duur nam duidelijk toe (van 5 pct. van de werkgelegenheid in 1995 tot bijna 8 pct. in 2002), en ook het interimwerk, dat bedrijven beschouwen als een zeer belangrijk instrument om arbeidsvolume aan de productie aan te passen, is in België uitgegroeid tot een belangrijker segment dan gemiddeld in Europa.

Daarnaast heeft ook deeltijdarbeid een hogere vlucht genomen: zijn aandeel in de loontrekkende werkgelegenheid is gestegen van 15 pct. in 1995 tot ruim 21 pct. in 2002, hoger dan het Europese gemiddelde van minder dan 19 pct. Hoewel deeltijdwerk al ruim verspreid is, vooral bij vrouwen, is er nog altijd een belangrijke onbevredigde vraag naar, zowel van mannen als vrouwen; part-time wordt immers gezien als een interessante formule om werk te combineren met andere activiteiten: gezin, sociale activiteiten, vrije tijd. Indien men erin zou slagen hieraan ten dele te beantwoorden en het aantal deeltijdwerkenden met b.v. 10 pct. te verhogen, zou dat goed zijn voor zowat 45.000 werkenden extra.

De jongste jaren werd de arbeidsinzet, zowel op vraag van de werkgevers als van de werknemers, versoepeld. Werkgevers wensen hun personeelsbestand af te kunnen stemmen op de schommelingen van hun productie die vooral bepaald wordt door de marktvrage naar hun producten. Daartoe doen ze een beroep op stelsels als tijdelijke werkloosheid, tijdelijke contracten, atypische werkvormen en uitzendarbeid. Ook werknemers van hun kant zijn geïnteresseerd in meer flexibele arbeidsvormen, waarbij het uitvoeren van een deeltijdse betrekking een betere verzoening van gezin en werk toelaat.

3.1. Deeltijdwerk

In België is het aantal deeltijdse arbeidsovereenkomsten de jongste jaren fors gestegen, van 15,4 pct. van de bezoldigde arbeid in 1995 tot 21,3 pct. in 2002. Dat is meer dan het Europese gemiddelde van 18,6 pct. Meer dan 40 pct. van de Belgische vrouwen werkte deeltijds in 2002, tegenover slechts 6 pct. mannen. In de Europese Unie bedroegen die verhoudingen gemiddeld respectievelijk 34 en 6 pct. Vrouwen opteren zonder twijfel gemakkelijker voor een deeltijds arbeidsregime dan mannen om het gezins- en het beroepsleven beter met elkaar te kunnen verzoenen. De werkzaamheden van de Dublin Foundation geven aan dat er nog een belangrijke onbevredigde vraag is naar korter werken en dat deze zelfs meer uitgesproken is voor mannen dan voor vrouwen (cf. infra). Anderzijds zijn volgens de arbeidskrachtentelling zowat

15 pct. van de deeltijds werkende vrouwen ontevreden over hun situatie, omdat ze liever fulltime hadden gewerkt. Bij de mannelijke werknemers vertegenwoordigt de onvrijwillige deeltijdse arbeid, nogal volatiel van kwartaal tot kwartaal, ongeveer 20 tot 30 pct. van de totale deeltijdse contracten. **In totaal kunnen, volgens de sociale balansen, dankzij de deeltijdse arbeid ongeveer 11 pct. meer mensen aan het werk worden gezet dan wanneer alle werknemers voltijds zouden werken.** In het algemeen ligt het relatief belang van deeltijdwerk (alle types door elkaar) hoger naarmate de onderneming groter is. Volgens de resultaten van de sociale balans bedroeg het aandeel van deeltijdwerk in 2001 15 pct. in de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers in voltijdse equivalenten (VTE); in de ondernemingen met meer dan 500 VTE liep dat cijfer op tot bijna 24 pct. Toch doen ook erg kleine ondernemingen, met minder dan 10 VTE, vaak een beroep op formules van deeltijdwerk, die in 2001 bijna 26 pct. van hun personeel uitmaakten.

Kenmerken van de bezoldigde arbeid in België in 1995 en 2002
(procenten van het totaal)

	1995	2002	p.m. EU 15 in 2002
Deeltijdwerk			
Totaal	15,4	21,3	18,6
Mannen	3,0	6,2	6,0
Vrouwen	33,4	40,9	33,9

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

De wekelijkse arbeidsduur varieert volgens geslacht. In 2000 werkten de meeste mannen in België, in de buurlanden en gemiddeld in de EU tussen 35 en 45 uur per week, terwijl de meeste vrouwen in min of meer gelijke mate tussen 20 en 35 uur en tussen 35 en 40 uur presteerden. In Frankrijk ziet men duidelijk het effect van de 35-urige werkweek, waarbij 51 pct. van de mannen en 45 pct. van de vrouwen tussen 35 en 40 uur werkten. Nederland blijkt zeer atypisch te zijn in het Europese landschap doordat daar het grootste aandeel korte deeltijdse werkweken (minder dan 20 uur per week) worden opgetekend, met name voor 10 pct. van de mannen en 31 pct. van de vrouwen. De Scandinavische landen worden gekenmerkt door een veel groter aandeel van vrouwen die tussen 35 en 39 uur per week werken, en zelfs tussen 40 en 45 uur in Zweden.

Wekelijkse arbeidsduur van werknemers per land, in 2000

	Spreiding van de wekelijkse arbeidsduur (procenten)						Totaal	Gemiddelde	Standaardafwijking
	<20 uur	20<35 uur	35<40 uur	40<45 uur	45<50 uur	50 uur en +			
Mannen									
België	2	10	43	24	2	19	100	41,4	12,8
Duitsland	4	3	36	33	8	16	100	41,2	11,7
Frankrijk	2	7	51	15	8	17	100	40,9	10,6
Nederland	10	14	21	38	6	11	100	36,9	11,3
Denemarken	5	5	58	13	6	12	100	38,7	10,1
Finland	2	8	21	42	9	18	100	42,5	12,1
Zweden	3	9	9	59	5	14	100	40,0	9,9
EU-15	3	7	29	33	9	19	100	41,6	11,9
Vrouwen									
België	13	33	32	13	2	7	100	32,9	12,8
Duitsland	14	28	28	23	2	5	100	32,2	11,6
Frankrijk	8	27	45	8	3	9	100	35,0	12,1
Nederland	31	41	13	12	1	2	100	25,2	11,9
Denemarken	10	29	47	7	4	3	100	33,3	9,6
Finland	5	14	37	27	6	11	100	39,0	14,2
Zweden	6	28	15	44	3	4	100	35,2	9,5
EU-15	14	27	27	21	4	7	100	33,2	12,6

Bron: European working conditions survey. European Foundation for the improvement of living and working conditions, 2000

Omtrent de voorkeur van werknemers en werkzoekenden inzake de arbeidsduur werd in 1998⁷ een enquête gehouden door de Dublin Foundation. De resultaten van deze studie tonen aan dat **de voorkeur uitgaat naar een verkorting van de arbeidsduur**. In België bedroeg de gemiddelde arbeidsduur 41,4 uur voor een man en 32,9 uur voor een vrouw. De gewenste arbeidsduur beliep respectievelijk 36 en 30 uur (zonder uitgesproken verschillen tussen werkenden en werkzoekenden). **De wens tot een kortere arbeidsduur is dus meer uitgesproken bij mannen dan bij vrouwen**. Deze vaststelling geldt voor geheel Europa, behalve voor Nederland waar de wensen van zowel mannen als vrouwen dicht bij de effectief gepresteerde arbeidsduur liggen, en voor Finland, waar de wens tot arbeidsduurverkorting veel groter is, ongeveer 7 uur voor zowel mannen als vrouwen. Tevens is in Nederland de groep mensen die korte deeltijdse arbeid verrichten groter dan de groep die zou kiezen voor een arbeidsduur van minder dan 20 uur per week, wat erop wijst dat sommige werknemers hun arbeidsduur willen verlengen. **In België zou een tegemoetkoming aan de wens tot korter werken er in principe voor kunnen zorgen dat een groter aantal mensen kan deelnemen aan de arbeidsmarkt**. Deze wens wordt echter vaak uitgesproken zonder rekening te houden met de eventuele gevolgen voor de inkomens van het gezin of het individu.

⁷ Aangezien deze enquête vijf jaar geleden werd uitgevoerd, moeten de resultaten met voorzichtigheid worden benaderd. In feite is niets geweten over de recente evolutie van de gewenste arbeidsduur.

Voorkeur betreffende de wekelijkse arbeidsduur van werknemers en werkzoekenden per land, in 1998

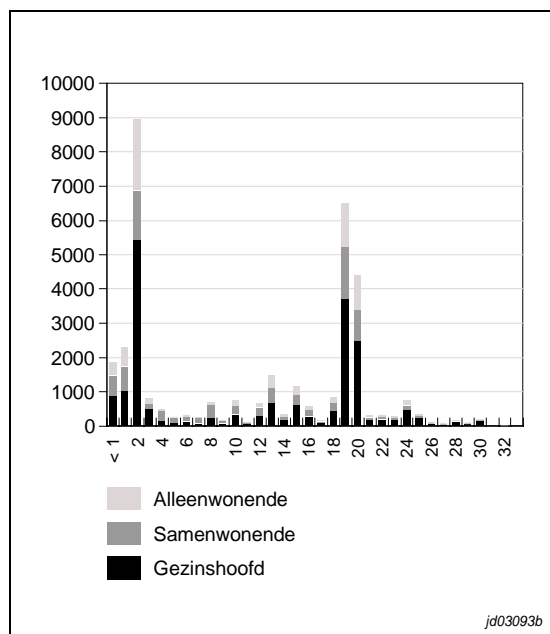
	Spreiding van de wekelijkse arbeidsduur (procenten)							Gemiddelde	Standaard-afwijking
	<20 uur	20<35 uur	35<40 uur	40<45 uur	45<50 uur	50 uur en +	Totaal		
Mannen									
België	7	23	33	25	5	7	100	35,8	11,8
Duitsland	5	19	27	36	5	8	100	36,6	10,0
Frankrijk	5	20	55	12	4	4	100	35,6	8,4
Nederland	6	36	18	27	4	9	100	35,5	10,3
Denemarken	5	28	47	11	6	3	100	34,3	9,2
Finland	4	25	26	37	2	6	100	35,6	9,9
Zweden	4	28	16	40	5	7	100	36,2	9,2
EU-15	6	19	32	30	5	8	100	36,5	9,9
Werknemers	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	36,7	9,9
Werkzoekenden	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	35,3	9,9
Vrouwen									
België	11	45	28	12	1	3	100	30,6	10,6
Duitsland	14	45	20	18	1	2	100	29,1	10,5
Frankrijk	11	40	42	5	1	1	100	31,5	8,5
Nederland	27	49	12	12	0	0	100	24,9	10,2
Denemarken	9	56	28	5	1	1	100	29,5	8,7
Finland	9	35	28	26	1	1	100	32,1	9,5
Zweden	5	51	14	26	1	3	100	32,5	7,9
EU-15	13	42	23	19	1	2	100	30,1	10,1
Werknemers	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	30,2	10,0
Werkzoekenden	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	30,4	9,6

Bron: Employment options for the future survey. European Foundation for the improvement of living and working conditions, 1998

Opm.: In de studie werden werkzoekenden gedefinieerd als personen die niet aan het werk waren maar die graag onmiddellijk of binnen vijf jaar aan de slag zouden gaan. Samen vertegenwoordigden de op deze manier gedefinieerde werknemers en werkzoekenden 90 pct. van de mannelijke bevolking op arbeidsleeftijd en 80 pct. van de vrouwen op arbeidsleeftijd.

Overigens hebben onvrijwillig deeltijds werkenden recht op een aanvullende vergoeding uitgekeerd door de RVA. Deze maatregel heeft een positief effect omdat zij, door de garantie van een minimuminkomen, werkzoekenden ertoe kan aansporen om een deeltijdse baan te aanvaarden, terwijl zij eigenlijk op zoek zijn naar voltijds werk. De huidige formule impliceert echter een uitkeringsvermindering wanneer de arbeidsduur verhoogt. Deze bijzonderheid kan voor gevolg hebben dat bepaalde werknemers zich in zeer korte deeltijdbanen nestelen, waardoor de maatregel in die zin een **werkgelegenheidsval vormt voor een baan met langere arbeidsduur**. Dat een deel van de deeltijds werkenden die een inkomensgarantie-uitkering ontvangt slechts een zeer gering aantal uren werkt, zou er kunnen op wijzen dat sommigen niet echt op zoek zijn naar een voltijdse baan. Een herziening van het systeem, waarbij meer werken meer inkomen oplevert, lijkt dan ook aangewezen om te vermijden dat werkenden zich installeren in deze zeer kleine deeltijdse jobs en dus om de efficiëntie van het stelsel te verhogen.

Deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering naar aantal gewerkte uren per week (aantal personen)



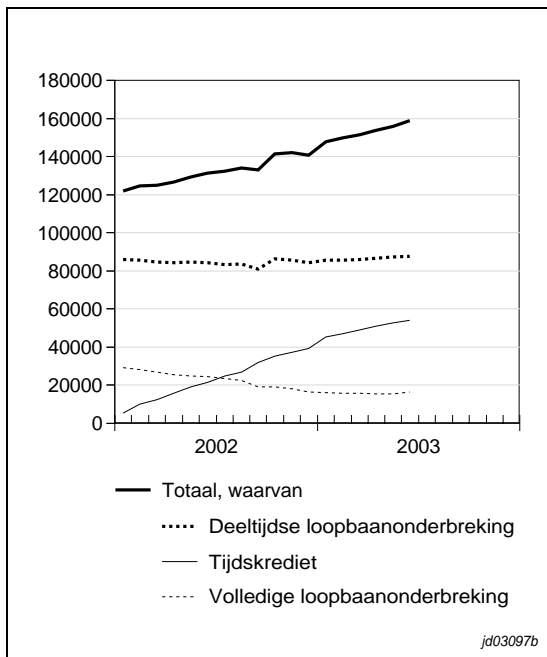
Bron: RVA.

Sinds 1985 kunnen werknemers een uitkering genieten bij een vermindering of onderbreking van hun arbeidsprestaties. Hiertoe werden verschillende systemen van loopbaanonderbreking uitgewerkt. In 2002 werd het in de particuliere sector van toepassing zijnde stelsel van loopbaanonderbreking vervangen door het nieuwe stelsel van het tijdskrediet, waardoor reeds gedeeltelijk tegemoet wordt gekomen aan de hiervoor vermelde bekommernissen.

In 2002 pasten gemiddeld meer dan 130.000 personen met de steun van de RVA hun arbeidstijd aan. In bijna tweederde van de gevallen betrof het een deeltijdse loopbaanonderbreking. In telkens ongeveer 17,5 pct. van de gevallen betrof het een volledige loopbaanonderbreking en het tijdskrediet: het halftijds brugpensioen vertegenwoordigde slechts ongeveer 1 pct. van het totaal. **Het nieuwe stelsel van het tijdskrediet is in korte tijd erg succesvol gebleken: in juni 2003 namen al meer dan 54.000 personen tijdskrediet op⁸.**

⁸ Hierbij was de mogelijkheid om de prestaties te verminderen het meest populair (41.000 personen). Zowat 13.000 personen onderbraken de activiteit volledig.

Werknemers die met steun van de RVA hun arbeidstijd aanpassen (aantal personen)



Bron: RVA

3.2. Tijdelijke contracten en atypische werkvormen

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten maken nu gemiddeld bijna 8 pct. van de totale bezoldigde arbeid uit en betreffen meer vrouwen dan mannen: in 2002 had 10,3 pct. een overeenkomst voor bepaalde duur. Bij de mannen is die verhouding twee keer kleiner, nl. 5,5 pct. **Het aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst is sinds 1995 sterk gestegen, aangezien 30 pct. van de sindsdien gecreëerde arbeidsplaatsen tijdelijke contracten betrof. Meer dan de helft van de gecreëerde tijdelijke banen waren trouwens deeltijdse betrekkingen, die in drie van de vier gevallen door vrouwen werden ingevuld.** De massale recente intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt heeft zich dus grotendeels door middel van dergelijke banen voltrokken.

Kenmerken van de bezoldigde arbeid in 1995 en 2002
(procenten van het totaal)

	België		EU 15	
	1995	2002	1995	2002
Tijdelijke arbeid				
Totaal	5,3	7,6	11,4	13,0
Mannen	3,9	5,5	10,7	12,0
Vrouwen	7,4	10,3	12,4	14,2
Atypische arbeid				
Totaal	25,9	16,8	32,4	25,9
Mannen	26,8	17,9	32,6	26,7
Vrouwen	24,6	15,4	32,2	25,0

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Overeenkomsten van bepaalde duur laten toe het arbeidskrachtenvolume aan te passen aan de noodwendigheden van de productie, wat wordt bevestigd door de gegevens van de sociale balansen. In een periode van laagconjunctuur hernieuwen de werkgevers inderdaad minder overeenkomsten voor bepaalde duur eerder dan vast personeel te ontslaan. Volgens de gegevens van de sociale balansen betrof bijna de helft (47 pct. van het totaal) van de personen die in 2001 uit de personeelsregisters van de ondernemingen verdwenen, het aflopen van een tijdelijke overeenkomst, terwijl 18,7 pct. was ontslagen.

De meeste tijdelijke werknemers verkiezen een vaste arbeidsovereenkomst. Het stijgende gebruik van tijdelijke arbeidskrachten valt dus in wezen samen met de wens van de ondernemingen om hun arbeidsvolume zo goed mogelijk af te stemmen op de evolutie van de vraag en getuigt van een versoepelde werking van de arbeidsmarkt. Ondanks die recente toename ligt de graad van tijdelijke werkgelegenheid in België met 7,6 pct. echter nog beduidend onder het Europese gemiddelde (13 pct.).

Voor de organisatie van het werk wordt **minder dan in een nog recent verleden beroep gedaan op atypische arbeidsvormen zoals ploegenarbeid en avond-, nacht- of weekendwerk.** Het aantal werknemers dat gewoonlijk in een atypisch dienstverband werkte, vertegenwoordigde in 2002 nog slechts 16,8 pct. van de bezoldigde arbeid; in 1995 was dat nog 25,9 pct. Een gelijkaardige ontwikkeling komt eveneens naar voor in de cijfers voor de EU; zij wordt verklaard door de terugval van de ploegenarbeid. **Vrouwen komen nauwelijks minder in aanraking met deze atypische werktijdregelingen dan mannen.** Sommige arbeidsplaatsen met een atypische werktijdregeling zijn immers eerder vrouwelijke banen (detailhandel, ziekenhuisdiensten), terwijl andere dan weer grotendeels door mannen worden ingenomen (industrie). De daling van het aantal werknemers in deze stelsels is bij de beide geslachten van een vergelijkbare omvang. Die evolutie is waarschijnlijk vooral toe te schrijven aan de wijziging van de arbeidsstructuur, die meer

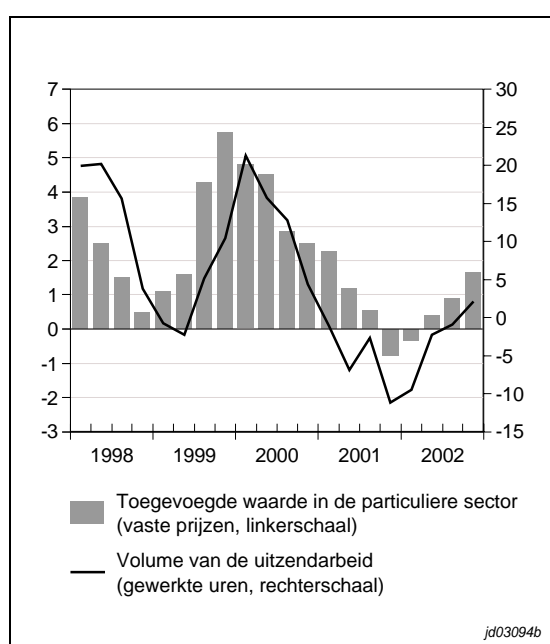
bepaald wordt gekenmerkt door verliezen in de industrie, waar deze arbeidsvormen couranter zijn, en aan de schepping van nieuwe banen in de sector van de financiële dienstverlening, de vastgoedsector en de diensten aan de ondernemingen, waar deze arbeidstijdregelingen minder verspreid zijn.

3.3. De uitzendarbeid

De gevoeligheid van het volume van de uitzendarbeid voor het cyclische verloop van de economische activiteit is overduidelijk: het aantal gepresteerde uitzenduren reageert snel op de conjuncturele ontwikkeling van de economie.

Uitzendarbeid en toegevoegde waarde

(veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)



Bronnen: Federgon, INR.

Deze vorm van tijdelijke arbeid laat inderdaad een grote flexibiliteit toe. Dat is overigens ook zijn primaire roeping, aangezien er, ter herinnering, slechts in drie gevallen een beroep mag worden gedaan op uitzendkrachten:

- vervanging van een vaste werknemer;
- tijdelijke toevloed van werk;
- uitvoering van een uitzonderlijk werk.

Ondanks het restrictieve karakter van de door de wet opgesomde motieven om de hulp van uitzendkrachten in te roepen, blijkt uit een in 2002 door Idea Consult voor Federgon⁹ (de federatie van uitzendkantoren) uitgevoerde enquête dat **de ondernemingen de uitzendarbeid als het**

⁹ Federgon, *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, november 2002.

belangrijkste instrument beschouwen om hun personeelsbestand aan te passen bij een toename of afname van de vraag. De uitzendarbeid geniet hiermee de voorkeur op de aanwerving of het ontslag van vaste werknemers, maar vooral op de andere traditionele flexibiliteitsmechanismen zoals arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, overuren of tijdelijke werkloosheid.

De resultaten van de enquête lijken aan te geven dat **de ondernemers uitzendarbeid tevens beschouwen als een bevoorrecht aanwervingskanaal**. Dat motief komt overigens ook terug bij de werkzoekenden, die er een bijkomend kanaal in zien om werk te vinden. Die evolutie van de aanwervingspraktijk verklaart ongetwijfeld een groot deel van de trendmatige activiteitsgroei in de uitzendsector. Het volgehouden groeitempo van de uitzendarbeid is immers groter dan de gemiddelde toename van de totale werkgelegenheid. Of op basis daarvan kan besloten worden dat uitzendarbeid op lange termijn bijdraagt tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, is een vraag die slechts kan worden beantwoord nadat men eerst het verschijnsel van de substitutie van klassieke banen door uitzendovereenkomsten heeft geëvalueerd.

Volgens de sociale balansen vertegenwoordigden de uitzendkrachten in 2001¹⁰ globaal gezien 2,8 pct. van alle werknemers van de grote ondernemingen. Dat was een daling ten opzichte van het jaar 2000, toen uitzendkrachten 3,1 pct. van het personeel vertegenwoordigden. In 1997 bedroeg dat aandeel 2,4 pct. Het gebruik van uitzendkrachten varieert volgens de activiteitstak en schommelt tussen 6 pct. van de werknemers in voltijdse equivalenten in de horeca tot 0,5 pct. in de sector gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. In 2001 bleef de uitzendarbeid stijgen in twee wellicht minder conjunctuurgevoelige activiteitstakken, met name de landbouw en de sector van de collectieve, sociale en persoonlijke diensten. Het gebruik van uitzendkrachten is eveneens toegenomen in de bouwnijverheid, waar de trend zich in de komende jaren waarschijnlijk zal doorzetten na de recente wetsaanpassing om het verbod terzake op te heffen. In de andere takken viel het belang van de uitzendarbeid meer of minder terug.

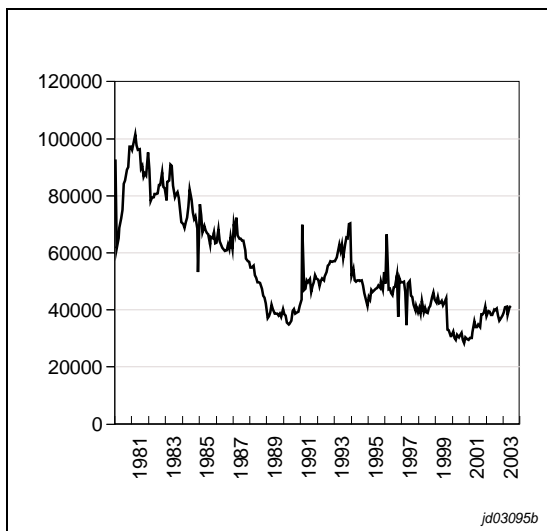
Een onderzoek van de Dublin Foundation vergelijkt de ontwikkeling van de uitzendarbeid in Europa. Daaruit blijkt dat **België meer uitzendkrachten telt (1,6 pct. van de totale werkgelegenheid) dan het Europese gemiddelde (1,2 pct.)**, terwijl de situatie in de buurlanden nogal uiteenloopt (0,7 pct. in Duitsland, 2,7 pct. in Frankrijk en 4 pct. in Nederland).

De gegevens van de sociale balansen geven tevens aan dat het aantal uitzendkrachten in verhouding het grootst is in de middelgrote ondernemingen. Grote en kleine ondernemingen doen daarentegen minder beroep op uitzendkrachten. De sociale balans vormt evenwel geen goede basis om de situatie van de uitzendkrachten in de kleine ondernemingen te bestuderen, vermits de meeste van die bedrijven een verkorte balans indienen waarin geen melding wordt gemaakt van de ingezette uitzendkrachten.

3.4. Tijdelijke werkloosheid

Het beroep op tijdelijke werkloosheid is sinds het begin van de jaren 1980 structureel teruggefallen¹¹.

Tijdelijke werkloosheid¹
(budgettaire eenheden)



Bron: RVA.

¹ Seizoengezuiverde gegevens.

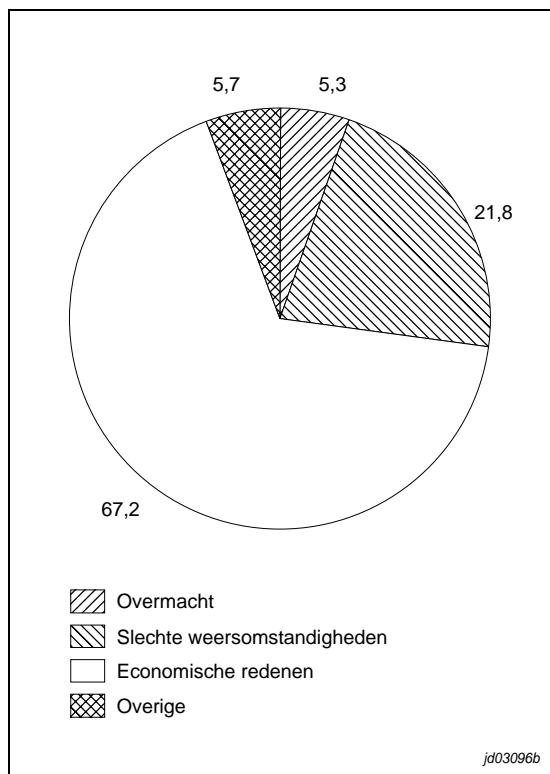
Enkele van de redenen daartoe zijn het verminderend relatief belang van de tewerkstelling in de industrie en andere mogelijkheden om het personeelsbestand flexibel te kunnen aanpassen. Daarnaast wordt het verloop van de tijdelijke werkloosheid **beïnvloed door de economische conjunctuur**, een factor die de **stijging** ervan verklaart **sinds 2000**.

In tweederde van de gevallen wordt tijdelijke werkloosheid ingeroepen om economische redenen. Slechte weersomstandigheden verklaren ongeveer 22 pct. van de tijdelijke werkloosheid, en overmacht ongeveer 5 pct.

¹⁰ Van de personen die aan de slag waren in ondernemingen die een volledige sociale balans hebben neergelegd.

¹¹ Uitgedrukt in budgettaire eenheden - vermits rekening wordt gehouden met het aantal vergoede dagen levert deze variabele een beter inzicht dan het aantal betrokken personen - viel het beroep op tijdelijke werkloosheid terug van meer dan 90 000 eenheden in 1981 tot ongeveer 30 000 eenheden in 2000.

Tijdelijke werkloosheid naar reden (periode juli 2001 - juni 2002)
(procenten van het totaal)



Bron: RVA.

De bouwsector is traditioneel een bedrijfstak die in sterke mate een beroep doet op tijdelijke werkloosheid. Andere betrokken takken zijn de machinebouw en de textiel- en kledingnijverheid.

4. MOBILITEIT

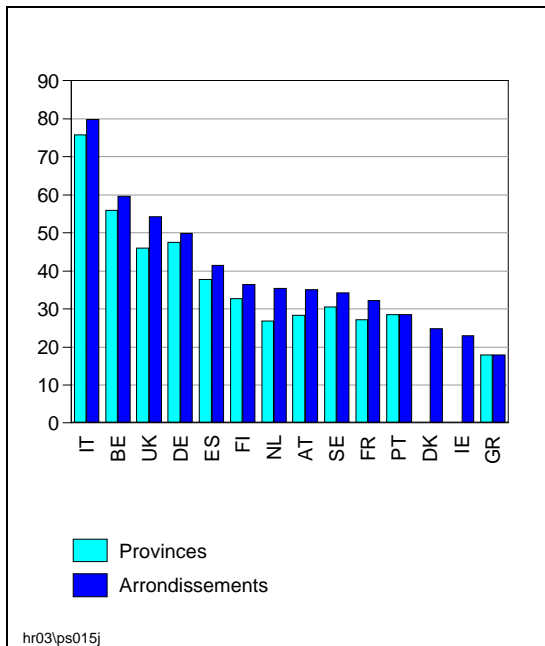
Hoewel België een klein land is, is de dispariteit in werkloosheidsgraad er zeer groot, niet enkel tussen de Gewesten, maar ook tussen provincies en arrondissementen. Die verschillen zijn in geen enkel land van de Europese Unie groter, met uitzondering van Italië. Bijzonder opmerkelijk is dat de werkloosheid in de grote steden op een veel hoger peil blijft hangen, terwijl de werkloosheid rondom vaak veel lager ligt. Van alle Europese hoofdsteden heeft Brussel, op Berlijn na, de hoogste werkloosheidsgraad, en nergens in Europa is het werkloosheidsverschil tussen de hoofdstad en het land belangrijker dan in België.

Daaruit blijkt dat er in ons land duidelijk een probleem is van mobiliteit van arbeidskrachten. De achterliggende oorzaken kunnen te maken hebben met culturele en taalbarrières, gebrekkige woonmobiliteit, onvoldoende informatie-uitwisseling, verkeersproblemen en functionering van openbaar vervoer, selectief of discriminerend aanwervingsgedrag.

Inzake werkloosheid komen grote regionale verschillen voor: zo varieerde de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in 2001 van 3,8 pct. in Vlaanderen over 10,6 pct. in Wallonië tot 11 pct. in Brussel. De drie gewesten van het land vormen evenmin homogene entiteiten: zowel in Vlaanderen als in Wallonië laten de subregio's sterk verschillende resultaten optekenen. Vlaams-Brabant heeft de laagste werkloosheidsgraad van Vlaanderen (2,6 pct. in 2001), de provincie Antwerpen de hoogste (4,7 pct.). De verschillen zijn evenwel veel groter tussen de Waalse provincies, waar de werkloosheidsgraad in 2001 varieerde van 5,8 pct. in Luxemburg tot 12,8 pct. in Henegouwen.

De lokale verschillen inzake werkgelegenheid en werkloosheid zijn bijzonder groot in België. In 2001 bedroeg de variatiecoëfficiënt van de werkloosheidscijfers van de Belgische provincies bijna 56 pct. Onder de Lidstaten wordt alleen Italië gekenmerkt door nog grotere verschillen (van zowat 75 pct.); de andere landen vertonen een homogener beeld. Op te merken valt dat verschillen van gelijksoortige omvang worden vastgesteld tussen de Lidstaten wanneer de spreiding van de werkloosheidsgraden op het niveau van de arrondissementen in aanmerking wordt genomen. Op dat niveau belooft de variatiecoëfficiënt in België bijna 60 pct.

Indicator van de regionale verschillen in 2001
(variatiecoëfficiënten¹ van de werkloosheidscijfers)

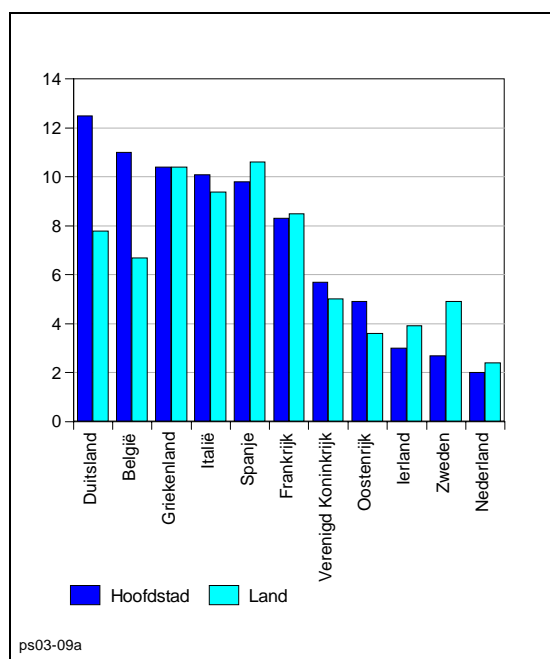


Bron: EC

¹ Standaardafwijking t.o.v. het gemiddelde.

De werkloosheidsproblematiek stelt zich vooral scherp in de grote steden. Zowel in Vlaanderen (Antwerpen, Gent) als in Wallonië (Charleroi, Luik) is de werkloosheidsgraad in de grote steden beduidend hoger dan die van hun respectieve provincies, onder meer als gevolg van de concentratie van een minder gekwalificeerde bevolking in de stedelijke centra. De situatie van het Brusselse Gewest is opmerkelijk. Uit een vergelijking van de situaties die in andere Europese landen wordt waargenomen, blijkt inderdaad dat het verschil tussen de nationale werkloosheidsgraad en de werkloosheidsgraad die in de hoofdstad wordt opgetekend zeer aanzienlijk is in België, en met name het hoogste is van het staal. In 2001 lag de Brusselse werkloosheidsgraad (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) immers tweederde hoger dan de globale werkloosheidsgraad voor België. Alleen Duitsland lijkt met een gelijkaardig probleem te kampen te hebben, terwijl de situatie in de andere geanalyseerde landen evenwichtiger is.

Werkloosheidsgraad in 2001 (procenten van de beroepsbevolking)



Bron: EC

De geografische mobiliteit heeft verschillende dimensies, van het lokale over het regionale en het nationale tot het internationale niveau. In elk van de bovengenoemde gevallen kan zij twee vormen aannemen: woonmobiliteit of alternerende mobiliteit (pendelverkeer), afhankelijk van het feit of de bevolking verhuist om dichterbij het werk te wonen of liever dagelijks het traject van en naar het werk aflegt. Globaal gesproken geldt de regel: hoe lokaler het waarnemingsniveau, hoe groter de werknemersstromen en hoe zwakker de woonmobiliteit.

4.1. Grensoverschrijdende mobiliteit

In 2000 stak 1,8 pct. van de in België wonende werknemers dagelijks of wekelijks de grens over om in het buitenland te gaan werken. Dat cijfer is veruit het hoogste van Europa, waar het gemiddelde ongeveer 0,4 pct. bedraagt, en weerspiegelt deels de aanwezigheid van verschillende internationale instellingen in België, die zich de jure buiten het nationale grondgebied bevinden, aangezien zij het principe genieten van de extraterritorialiteit. Zo ligt het aantal in het buitenland werkende Belgen ongeveer 50.000 eenheden hoger dan het aantal in het buitenland verblijvende werknemers die in België werken.

4.2. Woonmobiliteit

In 1999 waren in België slechts 60.000 personen betrokken bij verhuizingen tussen de verschillende gewesten. Deze interregionale woonmobiliteit zou iets meer dan 30 pct. van de

verhuizingen in België vertegenwoordigen. Die stromen monden uit in een 'exodus' van de Brusselse bevolking naar de andere twee gewesten en in een kleine nettotoevloed van Vlamingen naar Wallonië.

Deze resultaten spreken de theorie tegen dat de werknemers geneigd zouden zijn te migreren naar gebieden waar de werkgelegenheidsvooruitzichten gunstiger zijn. Er kunnen verschillende argumenten naar voor worden geschoven om die paradox te verklaren. Zo mag het bijvoorbeeld duidelijk zijn dat mensen niet uitsluitend om beroepsredenen verhuizen. Overigens kunnen de taalbarrière en de vastgoedprijzen ernstige belemmeringen vormen voor de woonmobiliteit naar regio's met gunstige werkgelegenheidsvooruitzichten. Dat geldt tevens voor de "werkloosheidsval": het soms geringe verschil tussen de sociale uitkeringen en de lonen is vaak ontoereikend om de kosten van een verhuizing te dekken, althans voor werknemers met een laag inkomen. Ten slotte is ook het gebrek aan informatie over de arbeidskansen in de andere gewesten niet bevorderlijk voor de woonmobiliteit van de werknemers.

4.3. Alternerende mobiliteit

In tegenstelling tot de woonmobiliteit is de alternerende mobiliteit sterk ontwikkeld in België. In 1999 namen zowat 472.000 loontrekkenden en zelfstandigen deel aan het dagelijkse pendelverkeer tussen de gewesten. Slechts relatief weinig werknemers steken daarbij de taalgrens over: in 1999 werkten bijna 33.000 Walen in Vlaanderen en 23.000 Vlamingen in Wallonië. Het Brussels Gewest heeft daarentegen altijd al veel werknemers uit Vlaanderen en Wallonië aangetrokken. In 1999 werkten niet minder dan 247.000 Vlamingen en 123.000 Walen in Brussel, terwijl 46.000 Brusselaars dagelijks de omgekeerde beweging maakten naar één van de twee andere gewesten van het land. Ten opzichte van de bevolking van elk van de drie gewesten vertoont het aantal pendelaars naar en van Brussel echter geen beduidend verschil.

De omvang van het pendelverkeer varieert echter volgens de aard en de kwalificatie van de werknemers. Volgens onderzoek van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven¹² is de interregionale mobiliteit in elk van de drie gewesten van het land het sterkst bij hooggekwalificeerde mannen. Behalve voor de Vlamingen met een gemiddelde kwalificatie blijken de mannen voor elk kwalificatieniveau mobieler te zijn dan de vrouwen.

In een recent onderzoek¹³ doet de Dienst voor Studie en Statistiek van het Ministerie van het Waals Gewest een poging om de zogeheten werkgelegenheidsgebieden in ons land af te bakenen op basis van het intercommunautaire pendelverkeer van woonplaats naar werkplek. Deze dienst

¹² Caruso, F. (2003), "Discrepancie en geografische mobiliteit", *Socio-economische maandelijks nieuwsbrief*, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, januari.

¹³ DE WASSEIGE, Y. et al. (2000), "Bassins d'emploi et régions fonctionnelles. Méthodologie et définition des bassins d'emploi belges", *Discussion papers*, Dienst voor Studie en Statistiek van het Ministerie van het Waals Gewest, nr. 2005, december.

deelt het Belgische grondgebied op in 47 werkgelegenheidsgebieden, waarvan Brussel het grootste is, aangezien zijn invloed zich uitstrekt tot 123 van de 589 gemeenten die ons land telt. De aan Brussel grenzende provincies tellen in verhouding een groot aantal uitgaande pendelaars. Dat geldt zo voor de Brabantse provincies (54 pct. voor Waals-Brabant en 45 pct. voor Vlaams-Brabant), die in hun respectieve gewesten vrij lage werkloosheidsgraden laten optekenen (respectievelijk 6,7 en 2,9 pct.). Omgekeerd is de werkloosheidsgraad het hoogst in de provincies Luik en Henegouwen (11,1 en 13,5 pct.), dat zijn de Waalse provincies met de minst mobiele inwoners (respectievelijk 13 en 28 pct. uitgaande pendelaars in 2000).

Net als bij de woonmobiliteit spelen de taalbarrière en de gebrekkige informatie een niet te verwaarlozen rol. Het pendelverkeer wordt overigens afgeremd door verkeersopstoppingen als gevolg van het overmatige gebruik van de auto en de beperkte capaciteit van het openbaar vervoer.

5. OPLEIDING EN VORMING

Hoe beter de opleiding, hoe meer kansen men heeft op een duurzame job: in 2002 hadden amper 4 op 10 lager geschoolden (maximum diploma lager secundair onderwijs) in ons land een baan, tegen ruim 8 op 10 van de hooggeschoolden (diploma hoger onderwijs).

Met het opleidingspeil van de bevolking gaat het gelukkig de goede kant op: er zijn nog altijd meer laaggeschoolden dan in het buitenland, maar dat is niet langer meer het geval in de jongere generaties, en bovendien zijn er in België meer hooggeschoolden dan elders. Toch blijft het een uitdaging om het onderwijs zo performant en toegankelijk mogelijk voor iedereen te maken. Volgens OESO-enquêtes heeft 1 op 5 15-jarigen in België nog niet voldoende vaardigheden verworven om een volwaardige toekomst op de arbeidsmarkt te kunnen tegemoet zien; dat komt onder meer doordat heel wat jongeren algemeen secundair onderwijs beginnen en pas daarna overstappen op technisch en beroepsonderwijs, waar zich schoolachterstand concentreert. Er is zeker ook nog ruimte om de vervroegde schoolverlating, die weliswaar sterk onder het Europese gemiddelde ligt, terug te dringen.

In vergelijking met het verleden is niet alleen het voor arbeidsdeelname nodige kennisniveau toegenomen, maar is ook de houdbaarheid van kennis gedaald. Levenslang leren is hierop het antwoord. Vandaar dat de Europese Unie vraagt dat tegen 2010 ten minste 12,5 pct. van de volwassenen zouden participeren aan opleidingen (in ondernemingen of daarbuiten). België scoort daar met 7 pct. nog onder het actuele Europese gemiddelde van 9 pct. en nog verder onder het gemiddelde van de Scandinavische landen (19 pct.).

De gegevens wijzen op een belangrijke democratisering van de opleiding in de ondernemingen: volgens Europese enquêtes is het aandeel van werknemers dat opleiding volgt tussen 1993 en 1999 gestegen van 16 tot 41 pct., en hebben naast kaderleden ook bedienden en arbeiders hier nu ruimer toegang toe. Volgens dezelfde gegevens bedroegen de uitgaven voor formele opleiding (georganiseerde cursussen en stages) in 1999 1,6 pct. van de loonkosten in België, tegen 2 pct. in de Europese Unie. In dat cijfer zijn echter niet de informele opleidingspraktijken begrepen, zoals vorming door rotatie op de werkplaats. Men merkt dat er in ons land meer bedrijven zijn - ruim 1 op 5 - die alleen informele opleidingsinspanningen leveren, die niet in de budgettaire gegevens zijn opgenomen. Cruciaal voor de inzetbaarheid van de werknemers zijn natuurlijk de kwaliteit en het rendement van de opleiding.

Het verder streven naar een algemene verbetering van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking moet bijdragen tot de oplossing van de problemen van onaangepaste kwalificaties en bijgevolg ook de werkloosheid en het aantal vacante betrekkingen verminderen.

Sommige structurele hinderpalen voor het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen zouden op die manier worden weggenomen, wat dan weer zou resulteren in een hoger groeipotentieel.

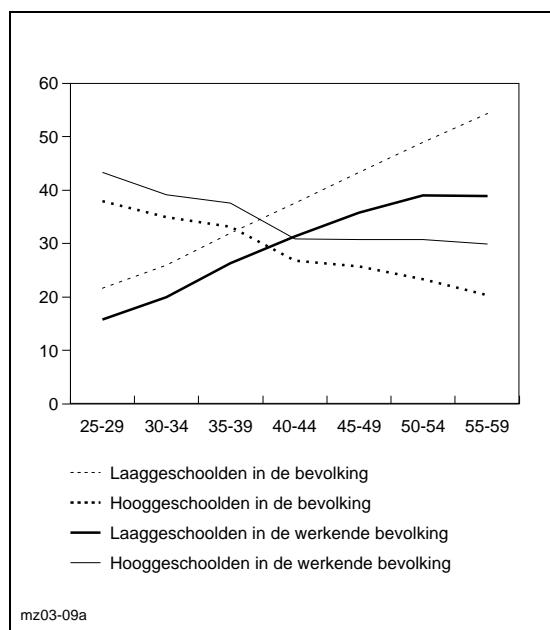
5.1. Algemeen opleidingsniveau

In vergelijking met het Europese gemiddelde telt de Belgische bevolking (tussen 25 en 59 jaar) verhoudingsgewijs meer laaggekwalificeerde arbeidskrachten, wat gedeeltelijk de lagere werkgelegenheidsgraad voor laaggeschoolden verklaart in vergelijking met het Europese gemiddelde (respectievelijk 41 en 49 pct.). In België heeft 37 pct. van de bevolking tussen 25 en 59 jaar geen diploma van het hoger middelbaar onderwijs, tegenover 35 pct. in Europa. Een generatiegebonden analyse brengt aan het licht dat dit verschijnsel vooral optreedt in de hogere leeftijdscategorieën (ouder dan 34 jaar), terwijl bij de jongeren de Belgen in het algemeen beter opgeleid zijn dan gemiddeld in de EU. In dat verband dient herinnerd te worden aan de Europese doelstelling waarbij, tegen 2010, 85 pct. van de 22-jarigen minstens over een diploma van het hoger middelbaar onderwijs moet beschikken.

In het algemeen wordt de tendens vastgesteld dat laaggeschoolde en oudere werknemers worden uitgesloten van de arbeidsmarkt. Het aandeel van die mensen in de werkende bevolking daalt immers gevoelig voor de 45-plussers in vergelijking met hun gewicht in de totale bevolking. Ter aanvulling van de maatregelen om de loonkosten te verminderen en de uitsluiting van oudere werknemers te beperken, kunnen de ontwikkeling van de permanente beroepsopleiding en de erkenning van de beroepsvaardigheden bijdragen tot het ombuigen van die trend.

Aandeel van laaggeschoolden en hooggeschoolden in de totale en in de werkende bevolking in België in 2002, naar leeftijdscategorie

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

België telt daarentegen meer werknemers met een diploma van het hoger onderwijs dan gemiddeld in de andere landen van de Europese Unie (29 pct. van de 25-59-jarigen, tegenover 22 pct. in de EU). Dat is geen onbelangrijk gegeven, want deze groep participeert meer aan de arbeidsmarkt en handhaaft zich er ook langer. Van de gediplomeerden uit het hoger onderwijs vertonen vooral de vrouwen een interessante dynamiek, meer bepaald met betrekking tot de arbeidsmarktparticipatie (hoe hoger hun kwalificaties, hoe minder vaak ze inactief zijn en hoe minder gemakkelijk ze zich terugtrekken van de arbeidsmarkt wanneer ze kinderen hebben).

Ten slotte **blijkt het niveau van de basisopleiding garanties te bieden voor de arbeidsmarktparticipatie**. De werkloosheidsgraad is immers sterk afhankelijk van het opleidingsniveau. Hoe hoger het scholingsniveau, hoe kleiner de kans op werkloosheid. In België bedroeg de werkloosheidsgraad bij de mensen met een diploma van het lager en het lager middelbaar, het hoger middelbaar en het hoger onderwijs in 2002 respectievelijk gemiddeld 11,7 pct., 7,3 pct. en 4,1 pct. Die verschillen weerspiegelen het algemene niveau van de behoeften van de ondernemers op het vlak van opleiding, wat duidelijk voordelig uitvalt voor de hooggeschoolden. Overigens **is de werkloosheidsgraad naar scholingsniveau niet in alle gewesten gelijk**. In 2001 bedroeg het percentage laaggeschoolde werklozen in Brussel 20 pct., tegenover 11 pct. in het Waals Gewest en 5 pct. in het Vlaams Gewest. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is een regio die verhoudingsgewijs veel laaggeschoolde werknemers telt, vooral in de leeftijdscategorie 25-34 jaar, met een grote concentratie aan immigranten.

Werkloosheidsgraad (in de betekenis van het IAB) bij personen van 25 en ouder in 2001

Scholingsniveau	Brussel		Vlaanderen		Wallonië		België	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Maximum lager middelbaar	18,8	21,2	4,2	6,4	9,7	13,8	7,3	10,3
Hoger middelbaar	8,6	12,8	2,8	4,0	6,8	11,7	4,4	6,9
Hoger	6,9	5,7	1,6	1,8	2,5	4,2	2,5	3,0
Totaal	11,3	11,8	2,9	3,8	6,7	9,4	4,8	6,3

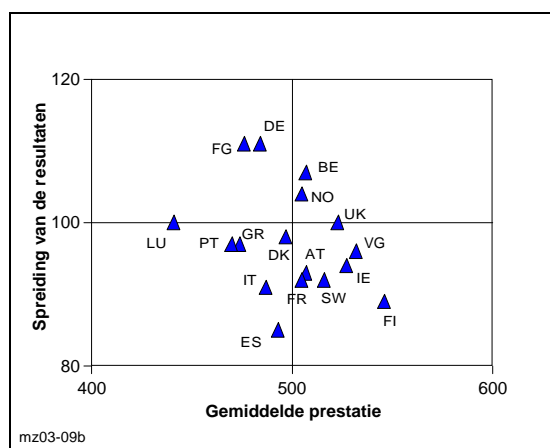
Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

5.2. De basisopleiding

De voorheen beschreven situatie weerspiegelt het investeringsbeleid in het onderwijs van de voorbije decennia. De toekomst terzake kan worden geëvalueerd op basis van de prestaties van de jongeren die momenteel in opleiding zijn.

De PISA-enquête van de OESO, die peilde naar de kennis van 15-jarigen voor begrijpend lezen, wiskunde en wetenschappen, leverde, voor wat de indicator inzake de efficiëntie van het schoolsysteem betreft, voor België een score op die nauw aansluit bij het gemiddelde van de OESO, samen met een grotere spreiding van de resultaten (de billijkheidsindicator). **Die vertonen echter grote verschillen voor de taalgemeenschappen afzonderlijk:** het gemiddelde rendement ligt hoger en de spreiding van de resultaten is minder uitgesproken in de Vlaamse dan in de Franse Gemeenschap (waar de spreiding van de scores van de leerlingen tot de grootste van Europa behoort).

Gemiddelde score en spreiding van de resultaten voor begrijpend lezen in de landen van de Europese Unie, Noorwegen en de Vlaamse en Franse Gemeenschap



Bron: OESO, Pisa (2001).

Leesnoot: Oostenrijk (AT), België (BE), Vlaamse Gemeenschap (VG), Franse Gemeenschap (FG), Duitsland (DE), Denemarken (DK), Spanje (ES), Frankrijk (FR), Griekenland (GR), Ierland (IE), Italië (IT), Luxemburg (LU), Noorwegen (NO), Portugal (PT), Zweden (SW), Verenigd Koninkrijk (UK).

Overigens blijkt uit hetzelfde onderzoek dat **de variaties in de scores voor de Belgische leerlingen meer dan voor het OESO-gemiddelde toe te schrijven zijn aan verschillen tussen de instellingen en aan het socio-economische statuut van de leerlingen**, wat een weerspiegeling is van de selectiviteit van het Belgische schoolsysteem. Het verschijnsel van selectie en autoselectie heeft bovendien ook een sociaal-economische component: de leerlingen uit de minder begunstigde sociale kringen worden gemakkelijker naar een minder veeleisende studie geloodst of kiezen er zelf voor.

Tot slot is het aandeel van de minder goede leerlingen (die zwak scoren in de PISA-enquête) iets groter in België¹⁴ (19 pct. voor wat begrijpend lezen betreft) dan gemiddeld in de OESO (18 pct.), wat betekent dat ongeveer één jongere op vijf op de leeftijd van 15 jaar niet over de kennis en de vaardigheden beschikt die hij voor de voortzetting van zijn opleiding en in zijn toekomstige leven nodig heeft. Die leerlingen, die niet in staat zijn de verworven kennis te gebruiken om kennis en vaardigheden in andere domeinen te verwerven en uit te breiden, vormen geen toevallig samengestelde groep. Zij vertonen kenmerken die gemeenschappelijk zijn op internationaal vlak: de meesten zijn jongens, afkomstig uit achtergestelde milieus en/of migrantengezinnen.

Het beroeps- en technisch middelbaar onderwijs (d.w.z. de opleiding die voorbereidt op de uitoefening van een beroep en op de instap in het beroepsleven) blijkt, ten opzichte van de algemene richting die als norm wordt beschouwd, een relegatierichting te zijn voor leerlingen die worden

¹⁴ De gegevens zijn niet beschikbaar voor de Gemeenschappen afzonderlijk.

geconfronteerd met leermoeilijkheden of mislukkingen. Na verloop van tijd komen de leerlingen met een schoolachterstand immers in dit onderwijstype terecht. Die situatie is meer uitgesproken in de Franse dan in de Vlaamse Gemeenschap en wordt versterkt doordat het ook meer zittenblijvers telt, wat het selectieve karakter van het systeem extra in de verf zet.

Verhouding van het aantal leerlingen in het middelbaar onderwijs op schema in 2000-2001 in de Franse en Vlaamse Gemeenschap naar opleidingsrichting

(procenten)

Jaren	Eerste	Tweede	Derde	Vierde	Vijfde	Zesde
Franse Gemeenschap						
Algemeen	80,1	73,3	77,4	73,3	71,8	70,4
Technisch en kunstonderwijs, voortgezet	-	-	52,6	41,9	38,5	40,8
Technisch en kunstonderwijs, beroeps	-	-	36,1	30,6	25,1	25,4
Beroepsonderwijs	28,3	33,3	25,1	21,9	17,7	17,0
Vlaamse Gemeenschap						
Algemeen onderwijs	85,5	84,0	90,5	88,5	84,3	83,3
Technisch onderwijs	-	-	67,6	61,8	55,6	55,5
Kunstonderwijs	-	-	55,1	47,4	43,0	43,9
Beroepsonderwijs	46,0	43,6	43,3	41,6	40,2	42,7

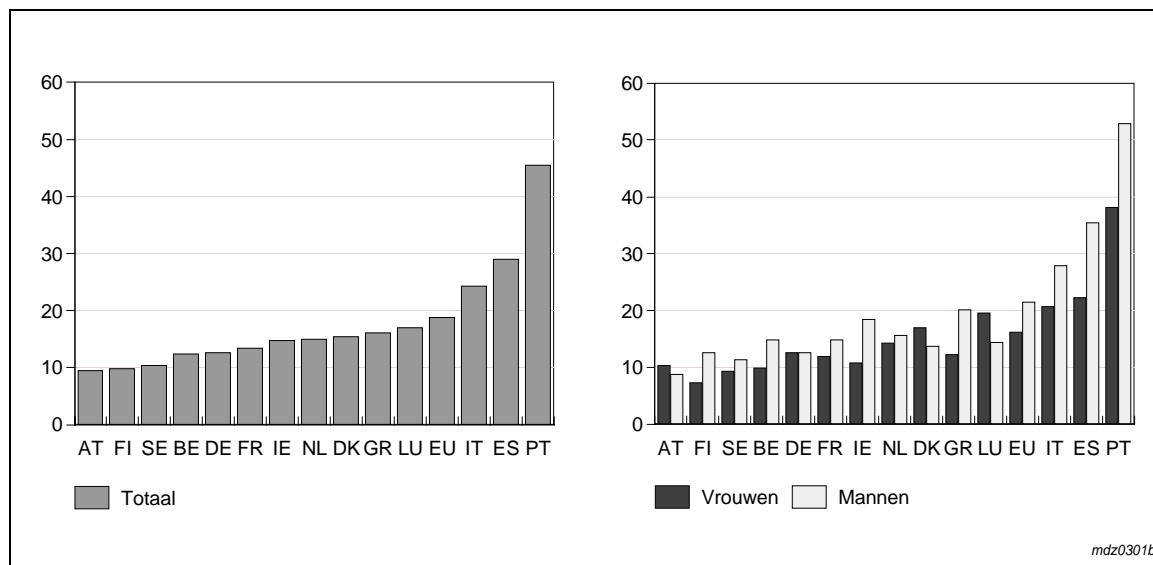
Bronnen: Ministerie van de Franse Gemeenschap (2000-2001), Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2000-2001).

Er werd betreffende het basisonderwijs een doelstelling bepaald in de richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie om de groep van jongeren te verkleinen die het schoolstelsel voortijdig verlaten (d.w.z. zonder dat zij een diploma van middelbaar onderwijs behalen). De doelstelling bestaat erin om deze groep tegen 2010 tot 10 pct. terug te brengen (nationale doelstelling).

In 2002 verliet in België als geheel 12,4 pct. van de jongeren tussen 18 en 24 jaar voortijdig de school. Dit percentage is lager dan het Europese gemiddelde dat 18,8 pct. bedraagt. Ondanks dit relatief goede resultaat, zou het wenselijk zijn om de inspanningen terzake nog op te drijven vooral waar het de jongens betreft. Bij hen ligt dit percentage op 15 pct., terwijl het bij de meisjes 10 pct. bedraagt.

Voortijdige schoolverlating in de EU in 2002¹

(jongeren in de leeftijdscategorie van 18 tot 24 jaar die geen enkele opleiding volgen en waarvan het scholingsniveau niet hoger is dan lager middelbaar onderwijs, in procenten van de 18-24-jarigen)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

¹ Gegevens voor het Verenigd Koninkrijk niet beschikbaar.

5.3. De beroepsopleiding

De permanente beroepsopleiding heeft zowel gevolgen voor de onderneming als voor het individu. Wat de bedrijven betreft, blijkt uit de analyses dat de effecten van de opleiding zich vertalen in een hogere productiviteit van de werknemers, een grotere beheersing van het werk en een betere integratie in de onderneming. Wat de begunstigen betreft, heeft de beroepsopleiding, los van de mogelijke subjectieve persoonlijke effecten, positieve gevolgen voor het loon en draagt ze bij tot het behoud van de individuele werkzekerheid. Daarnaast verhoogt ze - door de verdieping van de basisopleiding en de beheersing van complexere beroepscompetenties - in het bijzonder de bevorderingsmogelijkheden en bijgevolg de bedrijfsinterne mobiliteit. Bovendien blijkt uit de analyses dat de permanente opleiding in eerste instantie de loontrekkenden betreft die het best geïntegreerd zijn in de onderneming (contract van onbepaalde duur en voltijdsen), en dat de loontrekkenden die na de opleiding van onderneming veranderen weinig talrijk zijn. Overigens dient te worden opgemerkt dat **slagen voor een beroeps- of erkende opleiding lonend is op de arbeidsmarkt voor de laaggeschoolde werknemers en in het bijzonder voor vrouwen.**

Gegevens afkomstig van de ondernemingen (sociale balans, CVTS-enquête van Eurostat) geven aan dat er in België sprake is van **een significante progressie van de beroepsopleidingsindicatoren in de ondernemingen tijdens de voorbije jaren.**

Formele opleiding in de Belgische ondernemingen volgens de CVTS-enquête

	1993	1999
Aantal ondernemingen die formele opleidingen aanbieden (pct.)	42,0	48,1
Gemiddelde toegankelijkheid voor het personeel (pct.)	16,3	41,1
Gemiddelde opleidingsduur per begunstigde (uren)	38,1	31,1
Gemiddelde opleidingsverwachting per jaar en per arbeider (uren)	8,3	12,8
Gemiddelde kostprijs van de opleiding ¹ (pct. van de loonmassa)	1,4	1,6

Bronnen: de Brier en Meuleman (1996)¹⁵; de Brier en Legrain (2002)¹⁶.

¹ In de CVTS-enquête houdt de kostprijsindicator rekening met de betalingen aan externe organismen die met de opleiding worden belast, de verplaatsings- en verblijfskosten van de deelnemers, de loonkosten van de externe docenten en van het personeel dat volledig of gedeeltelijk betrokken is bij het beheer en de realisatie van cursussen en stages, de kosten voor lokalen en materialen, en de verplichte bijdragen en stortingen in collectieve fondsen. Van al deze kosten worden, indien nodig, de subsidies afgetrokken die afkomstig zijn uit collectieve fondsen of opleidingshulpfondsen en de inkomsten uit gerealiseerde opleidingen.

Meer bepaald wordt een democratisering van de toegang tot de permanente vorming in de onderneming¹⁷ vastgesteld, aangezien de gemiddelde toegankelijkheid van de opleiding voor het personeel volgens de CVTS-enquêtes is gestegen van 16,3 pct. in 1993 naar 41,1 pct. in 1999¹⁸. Deze democratisering is met name te danken aan het feit dat opleiding beter toegankelijk is geworden voor arbeiders. Als we de resultaten van de eerste CVTS-enquête vergelijken met de gegevens van een vorige enquête die in 1986¹⁹ werd uitgevoerd, dan blijkt dat vooral de bedienden hun voordeel deden met de ontwikkeling van opleidingsactiviteiten tussen 1986 en 1993. Tussen 1993 en 1999 ging het vooral om arbeiders.

¹⁵ de Brier C. en Meuleman F. (1996). *La formation professionnelle continue en entreprise. Résultats finaux de l'enquête FORCE*, ICHEC, Brussel.

¹⁶ de Brier C. en Legrain A. (2002). *Politiques de formation dans les entreprises. La situation belge en chiffre. 1999*. ICHEC, Brussel.

¹⁷ De CVTS-enquête en de sociale balans laten toe indicatoren met betrekking tot de formele opleiding te berekenen, te weten de cursussen en de stages.

¹⁸ De CVTS-enquête heeft betrekking op de ondernemingen met minstens 10 werknemers van de bedrijfstakken C tot K en O.

¹⁹ de Brier (1990), *Les pratiques de formation dans les entreprises belges*. Thesiscollectie van de faculteit voor economische en sociale wetenschappen, nr. 194, UCL, Louvain-la-Neuve.

Toegang tot opleiding volgens sociaal-economische categorie in vorming verstrekkende ondernemingen²⁰
(procenten van de overeenstemmende categorie)

	1993	1999
Kaderleden	45	58
Bedienden	41	50
Arbeiders	15	36

Bronnen: de Brier en Meuleman (1996); de Brier en Legrain (2002).

Wat de aan opleiding (georganiseerde cursussen en stages) bestede middelen betreft, **blijft België, waar 1,6 pct. van de loonmassa in opleiding wordt geïnvesteerd, achterop bij het gemiddelde van de EU** en zeker bij de Scandinavische landen en de buurlanden. De sociale partners hebben zich in 1998 geëngageerd (engagement bevestigd in de cao's van 2000 en 2002) om het budget dat wordt uitgetrokken voor de vorming van de werknemers tegen 2004 op te trekken van 1,2 pct. van de totale loonkosten (zoals aangegeven in de geaggregeerde sociale balansen van het boekjaar 1996) tot het gemiddelde niveau in de drie buurlanden, met name 1,9 pct. In 1999 zouden de drie buurlanden gemiddeld evenwel al 2,3 pct. van hun loonmassa in opleiding hebben geïnvesteerd.

Kosten van de bedrijfsopleiding in 1999

	Kostprijs in pct. van de loonmassa
Denemarken	3,0
Zweden	2,8
Nederland	2,8
Finland	2,4
Frankrijk	2,4
Ierland	2,4
Luxemburg	1,9
Noorwegen	1,7
België	1,6
Duitsland	1,5
Spanje	1,5
Oostenrijk	1,3
Portugal	1,2
Griekenland	0,9
Italië	n.b.
Verenigd Koninkrijk	n.b.
EU-gemiddelde	2,0

Bron: Eurostat, CVTS.

²⁰ Deze gegevens werden in 1999 enkel verzameld in de ondernemingen die hun maatschappelijke zetel in Wallonië of Brussel hebben. Zij hebben derhalve enkel betrekking op deze entiteiten en niet op geheel België. Niettemin zijn de tendensen overduidelijk.

In de gegevens van de sociale balans (die rekening houdt met alle ondernemingen inclusief die met minder dan 10 werknemers en die van de bedrijfstakken A, B en N, namelijk landbouw, visserij en gezondheid en maatschappelijke dienstverlening, die niet opgenomen zijn in de CVTS-enquête) vertoonden de in procenten van de personeelskosten uitgedrukte opleidingsuitgaven van 1997 tot 2000 een opwaartse tendens, en stegen ze van 1,22 pct. tot 1,41 pct. In 2001 daalden ze echter (1,35 pct.) tegen de achtergrond van de conjunctuurvertraging. Het dient opgemerkt dat - in vergelijking met dezelfde bedrijfspopulatie als die van de CVTS-enquête (omvang en bedrijfstakken) - een cijfer van 1,5 pct. wordt verkregen in de sociale balans voor het jaar 1999 (het enige jaar waarin beide gegevensbronnen overeenstemmen), wat dicht aanleunt bij het resultaat van de Europese enquête, namelijk 1,6 pct. Terwijl de resultaten van de CVTS-enquête de bijdragen van de ondernemingen aan sectorale fondsen in rekening brengen, is het daarentegen in de actuele gang van zaken niet zeker dat deze door alle ondernemingen die een sociale balans invullen, worden gerapporteerd.

De interpretatie van de omvang en het verloop van de financiële indicatoren is evenwel delicaat, enerzijds, omwille van de moeilijkheid om gegevens inzake kosten te verzamelen (dat is in het bijzonder het geval voor de sociale balans, terwijl de gegevensverzameling in het kader van de CVTS-enquête gecontroleerd wordt door de enquêteurs) en, anderzijds, vermits opleidingen kunnen plaatsvinden zonder effectieve uitgaven, bijvoorbeeld wanneer de ondernemingen beroep doen op operatoren die gratis opleidingen verstrekken.

Overigens is de **informele opleiding²¹ erg verspreid in België**, zelfs in die mate dat een groot aantal ondernemingen (22 pct., d.i. één van de hoogste cijfers in Europa) alleen beroep doet op dit soort opleidingen. Het hoge percentage ondernemingen dat naast cursussen of stages (de twee componenten van de "formele opleiding") nog andere activiteiten organiseert, bevestigt het belang van die praktijken in het geheel van de opleidingsactiviteiten op de werkplek. **De informele activiteiten zijn evenwel niet opgenomen in de berekening van de opleidingsindicatoren (kosten, participatie, uren) die voorkomen in de analyse van de sociale balans of in de resultaten van de CVTS-enquête.**

De statistieken (zowel de CVTS-enquête als de sociale balansen) brengen **verschillen naargelang de grootte van de ondernemingen** (grote ondernemingen besteden meer middelen aan opleiding en de participatiegraad van de werknemers is er groter) aan het licht. Niettemin valt de recente vooruitgang grotendeels toe te schrijven aan de middelgrote ondernemingen. De ondernemingen die in verhouding meer laaggeschoolde arbeidskrachten tewerkstellen en die waar meer deeltijds gewerkt wordt, besteden in het algemeen minder aandacht aan opleidingen. Ook de

²¹ Daaronder worden opleidingsinitiatieven verstaan zoals het tutoraat, opleiding op de werkplek of in een arbeidssituatie, jobrotatie, uitwisselingen of doublures, stage- of kwaliteitskringen, zelfstudie, opleiding op afstand, conferenties, workshops en seminars, gevolgd met opleiding als hoofdbedoeling.

aard van de activiteit speelt een rol. Er zijn meer opleidingen in de bedrijfstakken waar de activiteit het gebruik van of het beroep doen op snel evoluerende technologieën vereist, dan in de traditionele bedrijfstakken.

Ook de informele opleidingsactiviteiten variëren volgens de grootte van de ondernemingen: grote bedrijven organiseren meer informele opleidingen. Er is dus **geen sprake van een "kleine ondernemingen"-effect**, waarbij deze veeleer de voorkeur zouden geven aan informele opleidingen en de grote bedrijven aan formele opleiding. Integendeel, de cijfers tonen aan dat de grote ondernemingen naast het massale gebruik van formele opleidingen ook erg actief zijn op het vlak van de informele opleidingen. In die zin blijken beide opleidingstypes veeleer complementair te zijn.

De beoordeling van het beleid inzake beroepsopleiding mag evenwel niet louter gebaseerd zijn op kwantitatieve aspecten; de kwaliteit van de geboden opleidingen is minstens even belangrijk. In de sociale balans zijn echter geen indicatoren voorhanden om de kwaliteit te beoordelen.

De CVTS-enquête, van haar kant, levert enkele gegevens terzake. Zij verzamelt immers gegevens met betrekking tot het domein of de inhoud van de opleidingen, evenals de eventuele evaluaties van de door de ondernemingen verstrekte opleidingen. De opleidingen betreffen vooral productietechnieken van goederen en diensten (dit opleidingstype vertegenwoordigt 29 pct. van de verstrekte uren) en informatica/burotica (16 pct. van de uren). Gegeven de nomenclatuurverschillen tussen de twee CVTS-enquêtes is het moeilijk de resultaten terzake voor 1993 en 1999 te vergelijken.

Opleidingsuren naar domein in 1999

Verdeling naar opleidingsdomein	pct. van de verstrekte uren
Productietechnieken van goederen en diensten	29,1
Informatie/burotica	16,4
Persoonlijke ontwikkeling en het leven op het werk ¹	11,9
Verkoop en marketing	7,3
Management, administratie, personeelsbeleid	7,1
Boekhouding, financiën	6,4
Veiligheid van het werk en de omgeving	5,8
Talen	5,5
Overige opleidingsdomeinen	4,6
Diensten aan personen, vervoer	3,1
Bureauwerk	2,8
Totaal	100,0

Bron: de Brier et Legrain (2002).

¹ Onder "persoonlijke ontwikkeling" werden de zogenaamde gedragsopleidingen ondergebracht, zoals tijdsbeheer, communicatie en mondelinge expressie, enz. "Leven op het werk" groepeerde de opleidingen inzake de onderneming en haar organisatie, kwaliteitsbeheer, de behoeften van klanten enz.

Overigens vereist een goed beheer van de opleidingen dat de ondernomen acties overeenstemmen met de behoeften, beantwoorden aan de verwachtingen van de deelnemers en

toelaten betere prestaties van de werknemers te mogen verwachten. **Het blijkt dat iets meer dan een derde (38 pct.) van de werkgevers die opleidingen verstrekken na de stages of cursussen overgaan tot een formele evaluatie.** Het betreft in overgrote mate de grote ondernemingen.

Formele evolutie van de opleidingen binnen de ondernemingen die opleidingen verstrekken in 1999

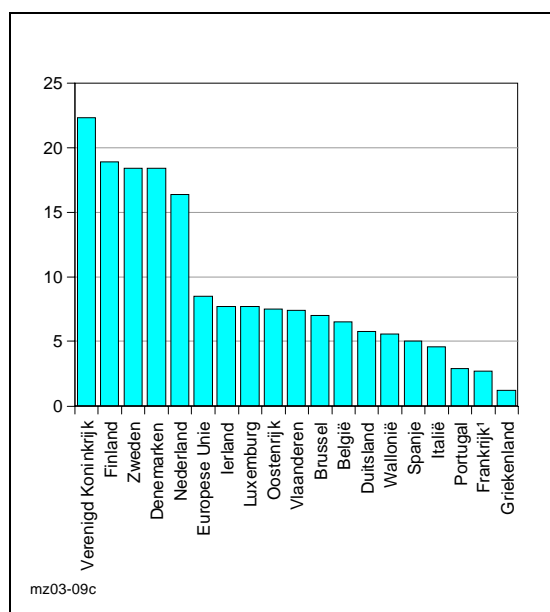
	pct. van de ondernemingen die opleidingen verstrekken
Ondernemingen die formele procedures ter evaluatie van de effecten van opleidingen hebben gebruikt	38,2
waarvan:	
meten van de mate van tevredenheid na de opleiding	68,7
nagaan of de nieuwe bekwaamheden worden toegepast op het werk	53,9
verrichten van tests ter verificatie van de nieuw verworven bekwaamheden	23,2
formeel valideren of certificeren van de verworven bekwaamheden	19,6
gebruiken van indicatoren inzake de verbetering inzake productietijd, leveringstijd, enz.	15,8
overige	8,4

Bron: de Brier et Legrain (2002).

De individuele gegevens van de arbeidskrachtentellingen, die elke door een volwassene²² gevolgde opleidingsactiviteit registreren, ongeacht of het al dan niet een beroepsopleiding betreft, **tonen eveneens aan dat de participatie aan de permanente opleiding in België nog onder het Europese gemiddelde blijft** (bijna 7 pct., tegenover 9 pct. in de EU in 2002). De Europese werkgelegenheidsstrategie schuift op Europees niveau tegen de horizon 2010 het streefcijfer van 12,5 pct. naar voor inzake de participatiegraad van volwassenen aan opleidings- en vormingsprogramma's.

²² Het betreft de werkenden, de werkzoekenden en de inactieven.

Participatiegraad van volwassenen (25-64 jaar) aan opleiding in de Europese landen en de Belgische gewesten



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling, tweede kwartaal 2002 (behalve Vlaanderen, Wallonië en Brussel : tweede kwartaal 2000).

¹ In Frankrijk is de referentieperiode beperkt. Alleen de op het ogenblik van de enquête lopende opleidingen worden in aanmerking genomen.

De kans om een voortgezette opleiding te volgen (alle opleidingstypes samen) is niet voor iedereen gelijk. Bepaalde individuele kenmerken lijken bepalend voor de toegang tot opleiding. De volgende tabel toont de relatieve kansen²³ om deel te nemen aan een opleiding in functie van het geslacht, het niveau van diploma, de leeftijd en de situatie op de arbeidsmarkt. **De leeftijd en het niveau van diploma zijn de twee factoren die de kans op deelname aan een opleiding het meest bevorderen of afremmen:** de deelname zal groter zijn voor personen met een diploma hoger onderwijs en voor de jongeren in vergelijking met de ouderen. Het geslacht en de situatie op de arbeidsmarkt hebben ook belang, maar in mindere mate: de relatieve kans is groter voor mannen en voor werkenden.

²³ De berekening van de relatieve kans om deel te nemen aan een opleiding naar geslacht, bijvoorbeeld, is als volgt: men bepaalt de verhouding tussen het totale aantal mannen in opleiding en het totale aantal mannen, gedeeld door de verhouding tussen het totale aantal vrouwen in opleiding en het totale aantal vrouwen. Als de relatieve kans gelijk is aan 1, is zij identiek voor de twee groepen of kenmerken. Zie Baye A., Mainquet C., Demeuse M. en Hindryckx G. (2003). "La formation continue en Belgique: profils des participants et esquisses de parcours", in Guyot J.L., Mainquet C. en Van Haepelen B. (eds), La Formation professionnelle continue, l'individu au coeur des dispositifs, De Boeck, Collection Economie, société, région, pp. 73-116.

Relatieve kansen om deel te nemen aan een opleiding op het ogenblik van de enquête

Individuele kenmerken		Wallonië	Vlaanderen	Brussel
Geslacht	De mannen ten opzichte van de vrouwen	1,2	1,2	1,2
Statuut op de arbeidsmarkt	De werknemers ten opzichte van de werklozen	1,3	1,3	1,3
Studieniveau	De personen met een diploma hoger onderwijs ten opzichte van de personen met enkel een diploma hoger middelbaar	1,9	1,9	1,5
	De personen met een diploma hoger onderwijs ten opzichte van de personen zonder diploma hoger middelbaar	5,4	5,3	6,3
Leeftijd	De personen van 25 tot 44 jaar ten opzichte van de personen van 45 tot 64 jaar	2,4	2,2	2,7
	De personen van 25 tot 29 jaar ten opzichte van de personen van 30 tot 34 jaar	9,8	9,4	8,3
	De personen van 25 tot 29 jaar ten opzichte van de personen van 60 tot 64 jaar			

Bronnen: NIS, arbeidskrachtentellingen, België 2000; Baye et al. (2003)

Door de kenmerken te combineren, kan men een **dominant profiel** bepalen: bijna de helft van de personen van 25 tot 64 jaar die een opleiding hebben gevolgd, zijn **aan het werk** en hebben een **diploma hoger onderwijs**. Overigens zijn de meeste van hen **jonger dan 45 jaar**. Er kunnen regionale verschillen worden vastgesteld. In Vlaanderen worden de opleidingsmiddelen grotendeels aangewend voor tewerkgestelde mannen (48 pct. van de deelnemers). In Wallonië is dit minder het geval (44 pct. van de deelnemers), ten voordele van een groter aandeel werkzoekenden (9 pct. van de deelnemers, tegenover 5 pct. in Vlaanderen).

6. BEGELEIDING EN OPVOLGING VAN WERKZOEKENDEN

De Europese werkgelegenheidsstrategie wil dat alle volwassen werkzoekenden voor de twaalfde werkloosheidsmaand en alle jonge werkzoekenden voor de zesde werkloosheidsmaand een nieuwe startkans krijgen, en dat minimum een kwart van de langdurig werklozen een opleiding, herscholing of beroepservaring volgt. In 2001 kreeg 1 op 2 volwassenen, en 6 op 10 jonge werkzoekenden een actieplan voor de twaalfde, respectievelijk zesde werkloosheidsmaand. Dat is een aanzienlijke vooruitgang in vergelijking met 5 jaar geleden, toen ging het om nog geen 1 op 5, maar het blijft minder dan in een aantal andere landen, die er nu al in slagen de Europese doelstellingen na te leven. Bovendien moet worden gesignaleerd dat bijna een vijfde van de volwassen en een kwart van de jongeren doorstroomt in langdurige werkloosheid.

De jongste jaren zijn de regionale bemiddelingsdiensten er wel in geslaagd duidelijk meer vacatures te doen invullen, in lijn met de Europese werkgelegenheidsstrategie die een modernisering en versterking van de instellingen op de arbeidsmarkt vraagt. Op te merken is eveneens dat Europa vraagt dat werkzoekenden in de hele unie tegen 2005 alle aan de nationale of regionale diensten voor arbeidsvoorziening overgemaakte werkaanbiedingen zouden moeten kunnen raadplegen, om de geografische mobiliteit aan te moedigen..

Om de discrepanties op de arbeidsmarkt weg te werken moet de ontmoeting tussen het arbeidsaanbod en de vraag naar arbeid worden vergemakkelijkt. De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling spelen daarbij een belangrijke historische rol. De herstructurering van die diensten en de verschijning van nieuwe spelers uit de privé-sfeer vormen twee uitdagingen die tot een goed einde moeten worden gebracht om de efficiëntie van die (zowel op economisch als op sociaal vlak) vitale functie te verbeteren.

De conjuncturele vertraging van de jongste jaren heeft tijdelijk de trendmatige daling van de werkloosheid onderbroken. Deze laatste blijft op een hoog niveau, en benadert ondertussen het Europees gemiddelde van ongeveer 8 pct. van de beroepsbevolking in 2003. De situatie van de jongeren (min-25-jarigen) op de arbeidsmarkt is nog hachelijker: de werkloosheidsgraad in die groep is bijna dubbel zo hoog als bij de bevolking op arbeidsleeftijd in haar geheel.

6.1. Preventie en activering

Om te voorkomen dat werklozen in de langdurige werkloosheid zouden verzeilen, is het belangrijk hen bij hun zoektocht naar werk te begeleiden en op te volgen. Deze begeleiding kan verschillende vormen aannemen, gaande van hulp bij sollicitaties tot het verstrekken van opleidingen. De Europese werkgelegenheidsstrategie besteedt veel aandacht aan dergelijke actieve en preventieve maatregelen. Ze bevat de concrete doelstelling dat **alle volwassen werkzoekenden vóór de twaalfde werkloosheidsmaand (zes maanden voor jonge werkzoekenden) een nieuwe**

startkans moeten krijgen. Bovendien moet **25 pct. van alle langdurig werklozen deelnemen aan dergelijke actieve maatregelen, onder de vorm van bijvoorbeeld een opleiding, een herscholing of een beroepservaring of -opleiding.** Tevens vermeldt de Europese strategie dat de Lidstaten hun instellingen voor de arbeidsmarkt, met name hun diensten voor arbeidsbemiddeling moeten moderniseren en versterken.

Een doeltreffende integratiestrategie moet in eerste instantie gericht zijn op de identificatie van de individuele behoeften van de werkzoekenden. In België en in elk van de gewesten haalt een dergelijke individuele benadering sinds enkele jaren de bovenhand op de standaardaanpak, meer bepaald door middel van het inschakelingstraject. Hiertoe werden de regionale werkgelegenheidsdiensten gemoderniseerd.

Op EU-niveau werden enkele indicatoren vastgelegd om de begeleidingsinspanningen van de verschillende Lidstaten te vergelijken.

**Indicatoren van preventieve maatregelen tegen de werkloosheid bij jongeren
(15-24 jaar), 2001¹**

	Inspanningsindicator (C/A)			Instroom in de langdurige werkloosheid (B/A)			Falingsindicator (D/B)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
Vlaanderen	57,1	58,1	56,0	12,9	13,2	12,6	14,1	13,2	15,2
Wallonië	71,3	70,8	71,8	39,3	38,7	40,0	25,0	26,8	23,2
Brussel	37,7	37,2	38,3	41,8	42,7	40,8	48,4	48,2	48,6
Duitstalige Gemeenschap	83,8	82,0	85,5	14,3	14,0	14,5	14,0	18,6	10,0
BE	61,2	61,4	60,9	25,8	25,7	25,9	25,4	26,2	24,6
DE	76,3	76,1	76,6	16,2	15,8	16,7	17,7	15,0	22,9
DK	1,0	1,0	1,0	6,0	6,0	6,0	83,0	84,0	82,0
ES	32,0	33,0	31,0	10,0	8,0	13,0	46,0	47,0	45,0
FR	-	-	-	14,1	13,0	15,2	-	-	-
IE	3,8	-	-	7,2	-	-	59,0	-	-
LU	43,5	-	-	26,8	-	-	8,2	-	-
NL	100	-	-	10,0	-	-	0	-	-
AU	60,7	58,5	63,6	2,5	2,0	3,2	13,9	15,8	12,3
PT	34,9	33,5	35,7	17,4	15,0	18,8	23,9	26,3	22,7
FIN	99,5	99,4	99,5	8,6	10,0	7,4	8,7	10,1	7,5
SW	97,9	97,5	98,3	2,1	2,5	1,7	1,1	1,2	0,9
UK	100	100	100	16	16	15	0	0	0

**Indicatoren van preventieve maatregelen tegen de werkloosheid bij volwassenen
(25-64 jaar), 2001**

	Inspanningsindicator (C/A)			Instroom in de langdurige werkloosheid (B/A)			Falingsindicator (D/B)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
Vlaanderen	64,3	63,3	65,1	11,2	11,0	11,4	12,1	13,0	11,4
Wallonië	37,7	40,7	34,7	23,4	22,6	24,2	71,0	67,2	74,4
Brussel	38,7	37,9	39,8	22,1	22,5	21,6	50,1	50,1	50,0
Duitstalige gemeenschap	60,0	53,7	64,1	14,3	12,2	15,6	46,7	60,0	40,0
BE	51,9	51,7	52,2	16,7	16,7	16,8	45,9	45,1	46,6
DE	74,3	69,7	70,9	20,7	19,2	23,8	22,4	22,0	22,9
DK	1,0	1,0	1,0	3,0	3,0	3,0	60,0	68,0	53,0
ES	23,0	21,0	25,0	9,0	8,0	11,0	62,0	66,0	58,0
FR	-	-	-	12,3	11,6	13,0	-	-	-
LU	32,1	-	-	15,3	-	-	21,9	-	-
NL	15,0	-	-	23,0	-	-	66,0	-	-
AU	56,3	50,9	70,0	0,6	0,5	0,9	14,8	15,8	13,7
PT	34,2	35,3	33,9	17,6	20,1	16,3	21,7	22,7	21,0
FIN	99,4	99,1	99,6	9,5	13,6	7,3	9,7	13,9	7,4
SW	95,6	94,8	96,4	4,4	5,2	3,6	0,1	0,1	0,1
UK	100	100	100	9	10	7	0	0	0

Bronnen: JER 2002 en FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

A = aantal jongeren / volwassenen die werkloos zijn in maand x.

B = aantal jongeren / volwassenen die nog steeds werkloos zijn maand x + 6 / x + 12.

C = aantal jongeren / volwassenen die werkloos waren in maand x en voor maand x + 6 / x + 12 een persoonlijk actieplan hebben aangevat.

D = aantal jongeren / volwassenen die werkloos waren in maand x, nog steeds werkloos zijn op het einde van maand x + 6 / x + 12 en geen persoonlijk actieplan hebben aangevat.

¹ Voor België, cijfers met betrekking tot de periode juli 2001 - juni 2002.

Tot op heden werden de conclusies die op basis van deze op EU-niveau bepaalde indicatoren kunnen worden getrokken enigszins vertekend doordat de registratieregels in de verschillende landen uiteenlopen. Zo wordt de werkloosheidsduur in België pas op nul gezet na gedurende drie maanden te hebben gewerkt; in andere landen is dit al na één maand of minder. Recent werden, in het kader van de werkzaamheden voor de opstelling van het Nationaal Actieplan 2003, de indicatoren voor België echter ook berekend onder de hypothese dat de werkloosheidsduur na één maand werken op nul wordt geplaatst, wat de internationale vergelijking meer zinvol maakt.

In 2001²⁴ kreeg in België ongeveer 61 pct. van de werkloze jongeren vóór de zesde werkloosheidsmaand een individueel actieplan aangeboden, terwijl die inspanningsindicator in een aantal Europese landen, zoals Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Finland en Zweden, gelijk is aan of zo goed als 100 pct. bedraagt. Het aandeel van de jongeren die meer dan zes maanden werkloos blijven, belooft in België ongeveer 26 pct. van de oorspronkelijke instroom. Hiermee ligt de graad van instroom van jongeren in de langdurige werkloosheid in België, samen met Luxemburg, het hoogst van alle EU-Lidstaten. Het is tevens niet bevredigend dat in België aan 25 pct. van de langdurig werkloze jongeren tijdens de eerste zes maanden van werkloosheid geen individueel actieplan werd aangeboden.

De werkloze volwassenen aan wie een individueel actieplan werd voorgesteld, zijn relatief nog minder in aantal dan de jongeren. In België beliep de inspanningsindicator voor de volwassenen slechts 52 pct., na twaalf maanden werkloosheid blijft 17 pct. van de volwassenen werkzoekend en 46 pct. van de langdurig werkloze volwassenen heeft geen individueel actieplan gekregen. Die situatie wordt in nagenoeg alle Europese landen waargenomen en weerspiegelt de voorrang die wordt gegeven aan de bestrijding van de werkloosheid bij jongeren.

De actuele zwakke prestatie van België in Europese context neemt niet weg dat de inspanningen de jongste jaren sterk zijn opgevoerd: in 1998 beliepen de inspanningsindicatoren voor jonge en volwassen werklozen immers respectievelijk nog slechts 18,6 en 17 pct; zoals hierboven aangehaald waren zij in 2001 opgelopen tot respectievelijk 61 en 52 pct.

Het preventiebeleid van Wallonië onderscheidt zich van dat van de twee andere gewesten door het feit dat daar vroegtijdig een persoonlijk actieplan wordt voorgesteld aan de jongeren. Ongeveer zeven van de tien werkloze jongeren krijgen een dergelijke maatregel aangeboden gedurende de eerste zes maanden van werkloosheid, tegenover 57 pct. in Vlaanderen en 38 pct. in Brussel. Ondanks die inspanningen blijft de graad van instroom van jongeren in de langdurige werkloosheid hoger in Wallonië (39 pct.) dan in Vlaanderen (13 pct.); het hoogst ligt hij in Brussel (42 pct.). Voor de werkloze volwassenen is de situatie relatief het gunstigst in Vlaanderen: aan 64 pct. van hen werd tijdens het eerste jaar van werkloosheid een individuele aanpak voorgesteld, tegenover aan

²⁴ Laatst beschikbare internationaal vergelijkbare cijfers.

iets minder dan 40 pct. in Wallonië en Brussel. De graad van instroom van volwassenen in de langdurige werkloosheid ligt er, met iets meer dan 20 pct., het hoogst, terwijl hij in Vlaanderen de helft lager uitvalt. De Duitse Gemeenschap laat veel betere resultaten optekenen; de arbeidsmarkt is er echter veel kleiner.

Het aandeel²⁵ langdurig werkzoekenden die een activeringsmaatregel aangeboden hebben gekregen, beliep in 2002 in België slechts 32 pct. De activeringsgraad voor de opleidingsmaatregelen alleen ligt nog veel lager: slechts 8 pct. van alle werkzoekenden had er toegang toe in 2001. Vermits onderwijs en opleiding regionale bevoegdheden zijn, moeten de prestaties van de verschillende Belgische regio's met elkaar vergeleken worden.

6.2. De regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

De Europese werkgelegenheidsstrategie besteedt veel aandacht aan de begeleiding van werklozen. In dat kader wordt vermeld dat de Lidstaten de nodige aandacht moeten besteden aan het moderniseren en versterken van de instellingen voor de arbeidsmarkt, met name de diensten voor arbeidsvoorziening, zonder dat dit verder wordt geconcretiseerd. Net als voor andere doelstellingen zou het echter interessant zijn een aantal geharmoniseerde indicatoren uit te werken die zouden toelaten de performantie van de Belgische diensten te vergelijken met die in de andere Lidstaten.

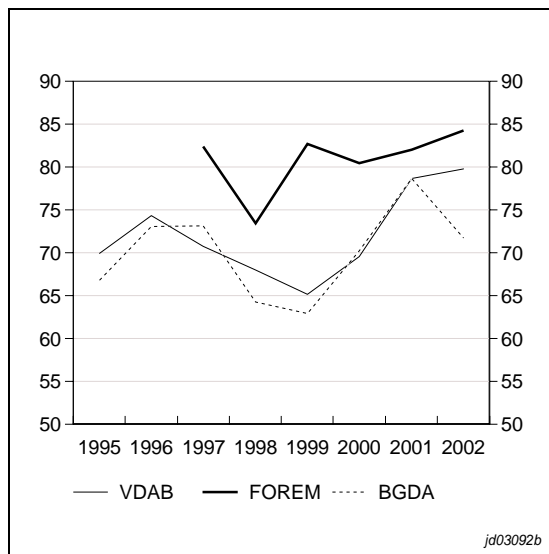
In België behoort arbeidsbemiddeling tot de bevoegdheden van de gewesten. Daartoe hebben zij elk een eigen regionale dienst voor arbeidsbemiddeling opgericht (VDAB in Vlaanderen, FOREM in Wallonië en BGDA in Brussel). **Het behoort dan ook tevens tot de bevoegdheden van de verschillende gewesten om hun diensten een aantal performantiedoelstellingen op te leggen.**

Een evaluatie van hun werking vereist het voorhanden zijn van onderling vergelijkbare gegevens. Alhoewel de jaarverslagen van de diverse organismen een aantal nuttige elementen ter zake bevatten, zijn veel van de gerapporteerde gegevens onderling echter niet vergelijkbaar. Enkel de vervullingsgraad van de ontvangen werkaanbiedingen levert een - zij het partiële²⁶ - indicatie van hun performantie. De ontwikkeling van geharmoniseerde indicatoren zou het de diverse gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling dan ook mogelijk maken hun performantie te kunnen vergelijken met de diensten van de andere regio's.

²⁵ De prestaties van de verschillende EU-Lidstaten, berekend op grond van niet-geharmoniseerde nationale gegevens, kunnen moeilijk onderling vergeleken worden.

²⁶ Deze geeft immers geen informatie over de manier waarop en de mate waarin de werkzoekenden begeleid worden.

Vervullingsgraad van de ontvangen vacatures (procenten)



Bronnen: BGDA, FOREM, VDAB.

In 2002 lag de vervullingsgraad van de ontvangen vacatures het hoogst in Wallonië, waar de FOREM bijna 85 pct. van de werkaanbiedingen kon invullen. In Vlaanderen (VDAB) beliep deze ratio bijna 80 pct., in Brussel (BGDA) ongeveer 72 pct. In elk van de drie gewesten vertoont de vervullingsgraad een opwaartse tendens²⁷.

6.3. Verspreiding vacatures

De institutionele segmentatie van de arbeidsmarkt in België wordt weerspiegeld in de organisatie op gewestniveau (met uitzondering van de Duitstalige Gemeenschap) van de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening (BGDA, DAA, FOREM en VDAB). De beperkte territoriale bevoegdheid van deze instellingen kan een belemmering vormen voor de arbeidsmobiliteit in België. De diensten kunnen dit probleem verhelpen door **samen te werken en informatie uit te wisselen over werkaanbiedingen en vragen naar banen die hen worden doorgespeeld**. De moderne informatie- en communicatietechnologieën kunnen ruimschoots bijdragen om deze doelstellingen te verwezenlijken. In dit opzicht is het EURES-netwerk (EUROpean Employment Services) een interessante ervaring.

Op Europees vlak stellen de Europese autoriteiten immers voor **dat tegen 2005 de werkzoekenden in de EU alle aan de nationale diensten voor arbeidsvoorziening van de Lidstaten doorgegeven werkaanbiedingen moeten kunnen raadplegen**.

²⁷ Het verloop van de vervullingsgraad in Brussel wordt enigszins vertekend door de sterke terugval ervan in 2002.

Daarnaast dient men rekening te houden met het feit dat de ondernemingen niet systematisch elke vacante betrekking doorgeven aan de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening. De privé-actoren spelen inderdaad een niet te verwaarlozen rol in het integratie- of reïntegratieproces op de arbeidsmarkt. Zo positioneren de uitzendbedrijven zich als bemiddelaars voor personeelswerving. Volgens een onderzoek dat voor de sector²⁸ werd uitgevoerd, beschouwt het grote publiek de uitzendkantoren als een bevoorrechte tussenpersoon om een baan te vinden. Ze genieten volgens dat onderzoek op dit vlak een grotere erkenning dan de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening. Uit deze informatie kan men echter niet zo maar besluiten dat uitzendbedrijven beter in staat zijn dan de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening om werkzoekenden een arbeidsovereenkomst te laten vinden, zelfs voor bepaalde duur, waardoor deze zich op een duurzame manier in de maatschappij kunnen integreren. Deze positionering is echter een ware uitdaging voor de overheidsdiensten die, het dient gezegd, in de loop van de laatste jaren begonnen zijn met een grondige herstructurering.

²⁸ Federgon, *De kwaliteit van uitzendarbeid: perceptie en realiteit*, november 2002.

7. DIENSTEN AAN PERSONEN

Doorheen een aantal maatschappelijke ontwikkelingen, zoals een ruimere participatie van met name vrouwen aan de arbeidsmarkt en de vergrijzing van de bevolking, zijn een aantal behoeften aan persoonlijke dienstverlening toegenomen, zonder dat zij allemaal door de markt worden opgevangen.

Dit blijkt onder meer uit de ervaring met de PWA's, waar zich een vraag naar buurtdiensten heeft ontwikkeld die door werkzoekenden wordt beantwoord en die overeenstemt met bijna 8.000 voltijdse jobs. Het nieuwe stelsel van de dienstencheques moet het mogelijk maken op die groeiende vraag in te spelen met volwaardige arbeidsplaatsen

In ruime zin worden de groeiende behoeften aan gemeenschapsvoorzieningen in het vlak van zorg, sociale begeleiding, cultuur, ... uiteraard vooral opgevangen door de non-profitsector, waarvan het aandeel in de werkgelegenheid is gestegen van 14 pct. in 1995 tot bijna 16 pct. in 2002. Het aandeel van deeltijdarbeid ligt in deze sector veel hoger (35 pct.) dan in het geheel van de economie.

De maatschappelijke ontwikkelingen, meer bepaald de grotere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de vergrijzing van de bevolking, **hebben nieuwe behoeften in het leven geroepen** die deels niet door de markt worden ingevuld. Tegelijkertijd hebben de aanhoudende werkgelegenheids crisis en de vaststelling dat de markt niet in staat is om de werkloosheid in haar eentje weg te nemen de overheid ertoe gebracht nieuwe mogelijkheden te overwegen voor het scheppen van banen. De combinatie van deze beide feiten heeft verschillende voorzieningen in het leven geroepen om de werklozen te activeren. De dienstencheques en de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA) passen in het kader van de buurtdiensten, ook al verschillen ze in opvatting, aanwending en hun effect op het stuk van de beroepsintegratie van de betrokken personen.

7.1. De dienstencheques

In tegenstelling tot de PWA steunt het recente stelsel van de dienstencheques op arbeid in dienstverband en niet op occasionele activiteiten die aan de werkzoekenden worden toegekend. Particulieren kiezen erkende bedrijven waar ze de dienstencheques gebruiken om de gewenste activiteit bij zich thuis te laten uitvoeren. In die zin past het stelsel van de dienstencheques echt in het arbeidsmarktbeleid, terwijl de PWA eerder onder de sociale maatregelen tegen de werkloosheid vallen. Een ander voordeel van het systeem is de professionalisering van de diensten, die gebaseerd is op de stabilisering van de prestatieplichtige werknemers en op de

opleidingsvereisten die door de overheid kunnen worden bepaald, met name in het kader van de erkenning van de dienstverlenende instellingen.

De PWA-ervaring toont aan dat er **een reële vraag is naar buurtdiensten die vooruitzichten bieden voor de ontwikkeling van economische activiteiten**. In het kader van de PWA komt deze vraag overeen met een arbeidsvolume van bijna 8.000 voltijdse equivalenten; tot nog toe heeft dit echter nog geen impact gehad op het scheppen van werkgelegenheid. PWA vormt voor de werkzoekenden immers slechts een neveninkomen, dat evenwel van vitaal belang is voor sommigen onder hen. Bovendien leidt het systeem tot een grotere afhankelijkheid van de werkloosheidsuitkeringen, en duwt de mensen in een werkloosheidsval, omdat de uitstroom naar klassieke arbeidsvormen financieel weinig rendabel wordt. Men moet zich evenwel bewust zijn van het feit dat **deze vraag slechts bestaat in de mate dat de overheid er een grote financiële steun voor garandeert**. Voor de PWA fungeert de werkloosheidsuitkering van de prestatieplichtige als subsidie van het aanbod. Voor de dienstencheques gebeurt de financiering via subsidiëring.

Voor een echte evaluatie van het stelsel van de dienstencheques is het uiteraard nog veel te vroeg. Wel publiceerde de RVA begin augustus 2003 een aantal cijfergegevens:

- In Vlaanderen kunnen de dienstencheques enkel voor huishoudelijke hulp worden gebruikt. Sinds de invoering midden mei tot eind juli werden er meer dan 100.000 cheques verkocht, wat 350 nieuwe banen opleverde.
- In Wallonië mogen de cheques naast voor huishoudelijk werk ook gebruikt worden voor de oppas van kinderen, ouderen, zieken of gehandicapten. Het systeem werd er pas in juli geïntroduceerd. Tot eind juli werden er 3500 cheques verkocht, waardoor 20 nieuwe arbeidsplaatsen werden gecreëerd.
- In Brussel is het systeem nog niet operationeel.

7.2. De non-profitsector

In 2002 vertegenwoordigde de tewerkstelling²⁹ in de non-profitsector³⁰ bijna 16 pct. van de totale binnenlandse tewerkstelling in België. Hiermee lag het aandeel van deze activiteiten inzake het aantal gesalarieerden bijna dubbel zo hoog als het belang ervan in het totale Belgische BBP.

²⁹ De gegevens uit de nationale rekeningen laten voorlopig nog geen opsplitsing toe van de zelfstandige arbeid naar activiteitstak. Hierdoor kan deze bron enkel gebruikt worden om het belang en het verloop van de (gesalarieerde) tewerkstelling in de non-profitsector te schetsen.

³⁰ De non-profitsector werd gedefinieerd als de som van de NACE-codes N, O en P, die respectievelijk de volgende activiteitstakken betreffen: "Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening", "Gemeenschapsvoorzieningen, sociaal-culturele en persoonlijke diensten" en "Particuliere huishoudens met werknemers".

Tewerkstelling in de non-profitsector in België in 2002

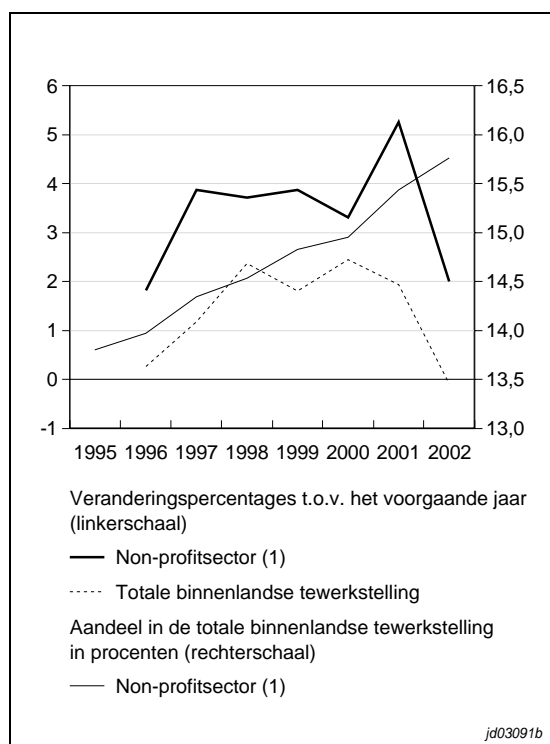
	aantal personen	aandeel in procenten
Non-profit ¹	545 729	15,8
Totale economie	3 462 541	100,0

Bron: INR

¹ Som van de NACE-codes N, O en P.

De jongste jaren is de tewerkstelling in de non-profitsector beduidend sterker gestegen dan in het geheel van de economie: sinds 1995 nam het aantal gesalarieerden er zelfs jaar na jaar systematisch sterker toe dan gemiddeld. Deze evolutie wordt ongetwijfeld gedeeltelijk verklaard door de invoering in 1997, en vervolgens de uitbreiding van de sociale Maribel. Dat is een maatregel om bijkomende banen te creëren in de sector van de gezondheidszorg en het maatschappelijk en cultureel werk, door forfaitaire verminderingen van de werkgeversbijdragen toe te kennen voor arbeiders en bedienden. Over de periode 1995-2002 ging de tewerkstelling in de tak met meer dan 26 pct. in de hoogte; voor de economie als geheel beliep de groei zowat 10 pct.. Hierdoor steeg het aandeel van de non-profitsector in de globale tewerkstelling van bijna 14 pct. in 1995 tot 15,8 pct. in 2002.

Tewerkstelling in de non-profitsector in België



Bron: INR.

¹ Som van de NACE-codes N, O en P.

Een gedetailleerde opsplitsing van de werkgelegenheid³¹ in de non-profitsector kan gebeuren op basis van de gegevens van de arbeidskrachtentelling, die - vermits deze enquête door Eurostat geharmoniseerd wordt - tevens vergelijkingen met de overige EU-landen mogelijk maakt.

Zowel in België als gemiddeld in de EU is de werkgelegenheid in de non-profitsector sterk vrouwelijk. In België vertegenwoordigden de vrouwen in het tweede kwartaal van 2002³² ongeveer 68,5 pct. van de werkgelegenheid in die sector: gemiddeld in de EU lag dat aandeel nog zowat 2 procentpunten hoger. Hiermee lag het belang van de vrouwelijke werkgelegenheid in die sector ruim hoger dan gemiddeld in de economie, waar het zowel in België als gemiddeld in de EU ongeveer 43 pct. beliep.

De non-profitsector is eveneens een sector waarin het werk meer dan gemiddeld deeltijds wordt uitgeoefend³³. Terwijl gemiddeld in de Belgische economie ongeveer 19 pct. van de werkgelegenheid betrekking had op een deeltijdse functie, beliep dit aandeel in de non-profitsector bijna 35 pct.. Ook in de overige EU-landen komt dit fenomeen voor: de overeenstemmende EU-gemiddelden beliepen respectievelijk bijna 18 en 32 pct..

³¹ De arbeidskrachtentelling bevat in tegenstelling tot de nationale rekeningen gegevens per NACE-activiteitstak voor zowel het aantal gesalarieerden (tewerkstelling) als de totale werkgelegenheid (inclusief de zelfstandige arbeid).

³² Laatst beschikbare op EU-vlak vergelijkbare gegevens.

³³ Verondersteld kan worden dat dit samenhangt met de sterke vertegenwoordiging van vrouwen in de totale werkgelegenheid in de non-profitsector.

8. LOONKOSTEN IN DE PARTICULIERE SECTOR

Tussen 1996 en 2002 heeft de stijging van de loonkosten per uur in de Belgische ondernemingen globaal ongeveer gelijke tred gehouden met die in de 3 belangrijkste handelspartners. Dat resultaat is mee in de hand gewerkt door de vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid, en met name door het programma van lastenvermindering dat sedert 1999 werd uitgevoerd. Is de relatieve loonkostenpositie van de Belgische bedrijven in de zin van de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, over de laatste zes jaar dus niet verslechterd, dan is er ook geen relatieve verbetering opgetreden en in hoofde daarvan ook geen bijdrage geleverd tot de vermindering van onze jobachterstand. De groei van de zichtbare arbeidsproductiviteit bleef wat beperkter dan in de buurlanden - corrolarium van de toegenomen werkgelegenheidsintensiteit van de groei -, waardoor de loonkosten per geproduceerde eenheid enigszins sterker stegen dan elders.

Over het niveau van de loonkosten zijn weinig gegevens beschikbaar. Zij wijzen erop dat, in elk geval in de industrie, de Belgische loonkosten lager liggen dan in Duitsland, ongeveer van dezelfde grootte orde zijn als in Nederland, en hoger liggen dan in Frankrijk.

8.1. Evolutie van de loonkosten tussen 1996 en 2002

Omkaderd door de wet van 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, en de verschillende interprofessionele akkoorden, **zijn de loonkosten per gewerkt uur in de particuliere sector van 1997 tot 2002 globaal gezien ongeveer even veel gestegen in België als gemiddeld bij de belangrijkste drie handelspartners (Duitsland, Frankrijk, Nederland)**, namelijk 16,6 en 16 pct. respectievelijk. Voor België houdt deze ontwikkeling rekening met de netto verminderingen van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid, ten belope van 0,9 procentpunt. Dit voordeel resulteert onder meer uit de structurele verminderingen die werden toegewezen sinds 1999 om de werkgelegenheid te bevorderen en het concurrentiële nadeel op het stuk van de loonkosten te verkleinen. Ze bedroegen in totaal zowat 1,2 procentpunten, want in de voorgaande jaren werden nog netto verhogingen van de bijdragen opgetekend. De verwijzing naar de gemiddelde toename van de loonkosten per uur verbergt zeer uiteenlopende ontwikkelingen bij onze drie partners. Zo bedroeg de cumulatieve verhoging van de loonkosten per uur in Duitsland slechts 12,3 pct., terwijl die in Nederland, waar een nijpend gebrek aan arbeidskrachten zware druk heeft uitgeoefend op de salarisverhogingen, zowat 26 pct. bedroeg, wat meer dan het dubbele is. Ook in vergelijking met het eurogebied is geen significant verschil in verloop van de uurloonkosten vast te stellen: ze zouden er met zowat 16,3 pct. zijn toegenomen van 1997 tot 2002.

Anderzijds steeg de productiviteit per gewerkt uur minder snel in België (7,7 pct.) dan gemiddeld in de buurlanden (9,9 pct.); **de concurrentiepositie van België, gemeten door de relatieve stijging van de loonkosten per eenheid product, is dus een beetje achteruitgegaan in deze periode.** Volgens de prognoses voor 2003 en 2004 valt er op dat vlak geen grote verbetering te verwachten. Deze minder gunstige evolutie van de zichtbare arbeidsproductiviteit in België is de tegenhanger van de - als gunstig te beschouwen - verhoging van de werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei die in de loop van de laatste jaren werd waargenomen. De productiviteitswinsten uit het verleden daarentegen waren immers vaak het gevolg van de uitstoot van arbeid, onder meer te wijten aan een onbeheerst verloop van de loonkosten.

Loonkosten per gewerkt uur in de particuliere sector in België en de drie belangrijkste buurlanden, op basis van internationale bronnen
(gecumuleerde veranderingspercentages)

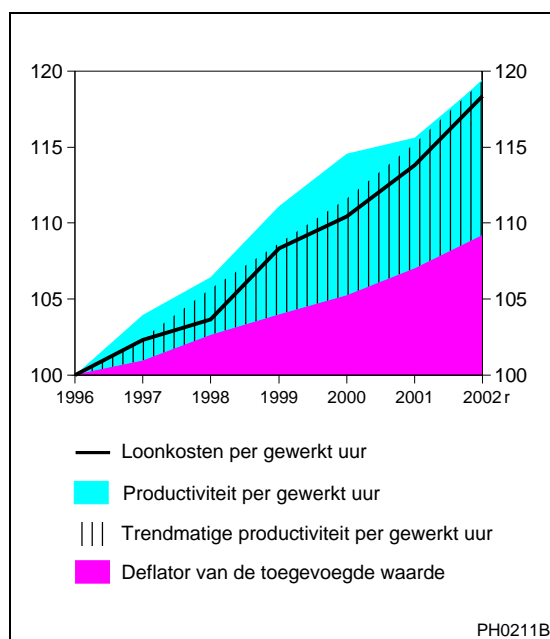
	1997-1998	1999-2000	2001-2002	2003-2004r	1997-2002	1997-2004r
<u>Loonkosten per gewerkt uur</u>						
België	3,5	5,2	7,1	5,0	16,6	22,4
Belangrijkste drie buurlanden	3,5	5,0	6,7	6,8	16,0	23,8
Duitsland	2,9	4,0	4,8	6,1	12,3	19,1
Frankrijk	3,3	5,9	8,5	7,7	18,8	27,9
Nederland	7,2	7,0	9,9	6,9	26,1	34,9
<u>Productiviteit per gewerkt uur</u>						
België	3,5	3,7	0,4	3,4	7,7	11,4
Belangrijkste drie buurlanden	3,9	3,5	2,2	4,9	9,9	15,2
Duitsland	3,7	2,7	2,2	4,4	8,9	13,7
Frankrijk	4,2	4,9	3,2	6,0	12,9	19,6
Nederland	3,3	3,3	-1,3	3,3	5,3	8,7
<u>Loonkosten per eenheid product</u>						
België	0,0	1,5	6,7	1,6	8,2	9,9
Belangrijkste drie buurlanden	-0,4	1,4	4,4	1,8	5,5	7,5
Duitsland	-0,8	1,3	2,5	1,6	3,1	4,8
Frankrijk	-0,9	1,0	5,1	1,6	5,2	6,9
Nederland	3,7	3,6	11,4	3,5	19,8	24,1

Bronnen: **OESO** (volledige elektronische publicatie Economic Outlook 73 Juni 2003) voor de loonkosten per werknemer; **CRB** (gepubliceerd Technisch Verslag december 2002) om de loonkosten per werknemer om te rekenen naar loonkosten per gewerkt uur (noteer dat deze methode verschilt van deze gebruikt door de NBB en dat de CRB in haar Technisch Verslag van december 2002 nog gebruik maakte van de OESO Economic Outlook 71 van juni 2002); **NBB** voor omzetting van loonkosten per werknemer naar loonkosten per gewerkt uur 2003-2004.

De concurrentiepositie van België inzake loonkosten zoals geëvalueerd in het kader van de wet van 1996, is dus niet verslechterd sinds 1996. Ze is echter ook niet verbeterd, waardoor ook geen bijdrage is geleverd tot een vermindering van de werkgelegenheidsachterstand die België heeft ten opzichte van de Europese partners.

Op intern vlak kan worden opgemerkt dat de evolutie van de nominale uurloonkosten in overeenstemming is gebleven met die van de productiviteit en de prijzen voor de periode van 1997 tot 2002.

Lonen, prijzen en productiviteit in de particuliere sector in België (indexcijfers, 1996 = 100)



Bronnen: INR, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, NIS, RVA, NBB.

8.2. De perspectieven op korte termijn

De evolutie van de loonkosten in de privé-sector in 2003 en 2004 past in het kader van het interprofessioneel akkoord dat de sociale partners sloten in december 2002 en dat een stijging van de loonkosten van 5,4 pct. toestaat over deze periode. Deze norm zou globaal worden nageleefd ondanks zijn indicatieve aard (het gaat niet meer om een maximum, maar om een referentiewaarde), en zou een zwakkere stijging van de loonkosten moeten garanderen (5 pct. op basis van de laatste ramingen van de OESO), dan de gemiddelde stijging die men voor de drie buurlanden verwacht (6,8 pct.).

Conform de aanbevelingen van de sociale gesprekspartners op interprofessioneel niveau, hebben de meeste, reeds ondertekende sectorale overeenkomsten, de reële conventionele loonsverhogingen uitgesteld naar het jaar 2004. De reële aanpassingen zouden in 2003 niet uitstijgen boven de 0,5 procentpunt voor de totale privé-sector, d.i. ongeveer de helft van de aanpassingen die werden toegekend in de loop van het eerste jaar van het interprofessioneel akkoord 2001-2002.

Hoewel de indexeringen in de periode 2001-2002 meer hebben bijgedragen tot de stijging van de loonkosten dan verwacht, wat ertoe bijdraagt dat de voor deze periode geldende loonnorm werd overschreden, zouden ze in 2003 een stuk lager moeten zijn (1,2 pct.). In totaal zouden de conventionele lonen, inclusief indexeringsmechanismen, in nominale termen met 1,7 pct. stijgen.

Loonkosten in de privé-sector

(veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande kwartaal)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003r
Loonkosten per gewerkt uur	2,4	1,3	4,5	1,9	3,1	4,3	2,0
Verhogingen ¹ als gevolg van:							
Indexeringen	1,5	1,2	1,1	1,5	2,5	2,3	1,2
Reële conventionele loonsverhogingen	0,2	0,7	0,5	1,3	0,8	1,5	0,5
Aan de overheid betaalde socialezekerheidsbijdragen van de werkgevers	0,1	0,3	-0,5	-0,6	-0,2	0,0	-0,2
Andere factoren ²	0,5	-0,9	3,3	-0,2	0,0	0,4	0,4
Verandering van de effectieve arbeidsduur	0,3	-0,2	-0,8	0,0	-0,3	-0,4	0,0
Loonkosten per werknemer	2,7	1,0	3,7	2,0	2,8	3,7	1,9
Productiviteit per werknemer	3,0	0,4	2,2	2,0	-1,0	1,0	1,3
Loonkosten per eenheid product	-0,3	0,6	1,5	0,0	3,9	2,7	0,7

Bronnen: INR, NIS, RVA, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, NBB.

¹ Bijdrage tot de stijging van de loonkosten.² De door de ondernemingen toegekende loonsverhogingen bovenop de centrale en sectorale collectieve overeenkomsten, de door de werkgevers aan de particuliere sector betaalde sociale bijdragen, de loondrift als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en de vergissingen en weglatingen.

Hoewel voor 2003 geen nieuwe maatregelen tot vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen zijn gepland, zal de stijging van de loonkosten verder vertragen onder invloed van de residuele effecten van de tenuitvoerlegging, sinds 1999, van het programma inzake structurele verminderingen.

Bovendien zouden de overige institutionele, structurele en conjuncturele factoren die de loonstijging beïnvloeden, met uitzondering van de traditionele loondrift waarvan het opwaartse effect op het verloop van de loonkosten op 0,5 procentpunt wordt geraamd, in 2003, net als in 2002, slechts een geringe rol spelen.

Met 2 pct. zou de voor 2003 verwachte totale toename van de uurloonkosten zeer matig blijven, vergeleken bij de verhogingen met respectievelijk 3,1 en 4,2 pct. in 2001 en 2002. De loonkosten per werknemer zouden ongeveer even snel oplopen als de uurloonkosten.

Na een daling met 1 pct. als gevolg van de bruuske conjuncturomslag in 2001, steeg de zichtbare arbeidsproductiviteit met 1 pct. in 2002; in 2003 zou die stijging lichtjes versterken tot 1,3 pct.. Om die reden en gelet op de geringe verhoging van de loonkosten per werknemer, **zouden de loonkosten per eenheid product met een matige 0,7 pct. toenemen, terwijl ze in 2001 en 2002 met respectievelijk 3,9 pct. en 2,7 pct. bijzonder sterk waren gestegen.**

8.3. Loonniveaus in België en in de belangrijkste drie buurlanden

Loonniveaus vergelijken, en dan zeker in een internationaal perspectief, is delicaat. Er dient immers rekening te worden gehouden met tal van parameters zoals de definitie van het in overweging te nemen loon, de verhoudingen deeltijdse werknemers en de duur ervan, evenals de effectieve arbeidsduur. Ter informatie vermelden wij hieronder de ramingen van het *Institut der Deutschen Wirtschaft* van Keulen voor de uurloonkosten in de verwerkende nijverheid. Aan de hand van deze bron kunnen wij de loonniveaus in de tijd (sinds 1980) en voor de belangrijkste drie handelspartners van België vergelijken. Bovendien wordt de pertinentie van deze vergelijking versterkt door de verwijzing naar enkel de verwerkende nijverheid, proxy voor de open sector van de economie.

Niveau van de uurloonkosten in de verwerkende nijverheid

	1980	2000	2001	2002	2002
		(indexen België = 100)			(in euro)
België	100	100	100	100	23,35
Duitsland	91	111	113	113	26,36
Frankrijk	68	79	82	84	19,50
Nederland	89	90	96	97	22,64

Bron: Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.

¹ Westerse Länder van Duitsland over de hele periode.

Hieruit blijkt dat **in 2002 de nominale uurloonkosten in de industrie 23,35 euro bedroegen voor België, 26,36 euro voor Duitsland, 22,64 euro voor Nederland en 19,50 euro voor Frankrijk**. Uit deze tabel blijkt dus dat de uurloonkosten van de handenarbeid in België ongeveer op hetzelfde niveau liggen als in Nederland. Anderzijds zijn de loonkosten hoger in Duitsland (bijna 13 pct.), maar lager in Frankrijk (ongeveer 16 pct.). **De relatieve positie van België in termen van kostconcurrentie is gunstig geëvolueerd, aangezien in 1980 de loonkosten in België hoger waren dan in elk van de drie andere landen**. Sindsdien is dit verschil gekeerd ten opzichte van Duitsland, nagenoeg verdwenen ten opzichte van Nederland en aanzienlijk verminderd ten opzichte van Frankrijk (gedaald van 32 tot 16 pct.).

9. PROBLEMATIEK VAN DE LOONWIG

Ondanks een lichte vermindering van de (para)fiscale druk op arbeid tussen 1995 en 2001 bleef die in dit laatste jaar, op Zweden en Finland na, de hoogte van de Europese Unie: 43,8 pct., dat is 5 procentpunten meer dan gemiddeld bij de 3 belangrijkste handelspartners. Micro-economische gegevens inzake de druk op arbeid tonen bovendien aan dat die in België voor de lage en gemiddelde inkomens het hoogst is van de Europese Unie en voor de hogere inkomens de tweede hoogste, alsook dat de progressiviteit van die druk sterker is dan gemiddeld in Europa.

In de voorbije jaren werden al inspanningen geleverd om de loonwig terug te dringen en zo ook de werkloosheidsvallen te beperken, zowel via de hervorming van de personenbelasting als via verminderingen van persoonlijke en werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Bij de voortzetting van dergelijk beleid moet rekening worden gehouden met het respect van 2 voorwaarden: vooreerst moet een zo groot mogelijk werkgelegenheidseffect worden betracht, wat impliceert dat lastenverminderingen niet mogen worden gebruikt voor loonsverhoging; ten tweede moeten de lastenverminderingen sporen met het traject dat de Belgische overheidsfinanciën duurzaam gezond moet maken en voorbereiden op de vergrijzing van de bevolking.

9.1. Vergelijking van de totale (para)fiscale druk

Volgens gegevens die onlangs door de Europese Commissie werden bekendgemaakt, is de totale (para)fiscale druk op de inkomens uit arbeid in België zeer lichtjes gedaald (- 0,4 procentpunt) tussen 1995 en 2001, daar waar deze gemiddeld iets (+0,2 procentpunt) gestegen is in onze drie belangrijkste buurlanden. Met een globaal percentage van 43,8 pct.³⁴ liggen de lasten op arbeid in België echter nog steeds bijna 5 procentpunt hoger dan in de drie buurlanden.

Over die periode namen, zowel in België als gemiddeld in de buurlanden, de belastingen op arbeid toe. Deze stijging werd gecompenseerd door een vermindering van de parafiscale druk. In België werden daartoe vooral de patronale bijdragen verlaagd, terwijl in de buurlanden - en meer bepaald onder invloed van maatregelen in Frankrijk en Nederland - de persoonlijke bijdragen werden teruggeschroefd.

³⁴ Percentage van de loonkosten.

Fiscale en parafiscale druk op inkomens uit arbeid voor het geheel van de economie
(procenten van de totale loonkosten)

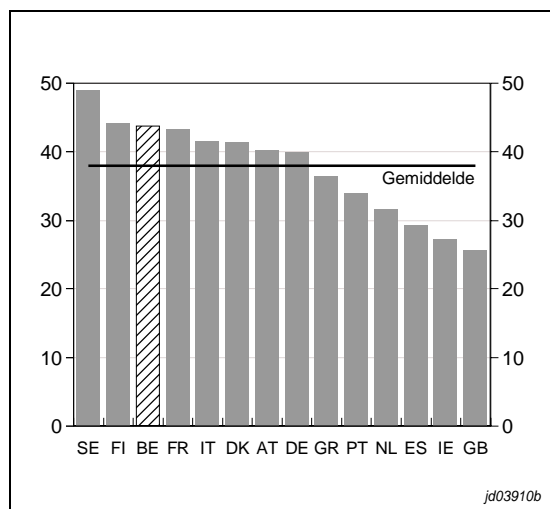
	1995	2001
A. Belasting op arbeidsinkomens		
België	18,3	18,9
Gemiddelde van de drie buurlanden	11,8	13,3
B. Werknemersbijdragen		
België	8,8	8,6
Gemiddelde van de drie buurlanden	12,0	10,4
C. Werkgeversbijdragen		
België	17,1	16,4
Gemiddelde van de drie buurlanden	14,9	15,2
D. Fiscale en parafiscale druk (A+B+C)		
België	44,2	43,8
Gemiddelde van de drie buurlanden	38,7	38,9

Bron: EC (Eurostat).

In 2001 was de impliciete bijdragevoet van belastingen op inkomens uit arbeid in loondienst het hoogst in Zweden, waar hij bijna 50 pct. bedroeg, gevolgd door Finland, België en Frankrijk met een niveau van 43-44 pct.. Daarna volgen Italië en Denemarken waar de (para)fiscale druk op arbeid 41,5 pct. bedraagt, vervolgens Oostenrijk en Duitsland met 40 pct.. Onder het Europese gemiddelde, dat 38 pct. bedraagt, vinden we Griekenland en Portugal³⁵ - met zowat 32 pct. of meer dan 10 pct. minder dan België. Onder de drempel van 30 pct. volgen Spanje, Ierland, en ten slotte het Verenigd Koninkrijk waar het impliciete percentage op arbeid in loondienst nauwelijks hoger is dan 25 pct..

³⁵ De situatie in Nederland steekt ook af tegen die van zijn buurlanden: het impliciete percentage ligt er veel lager ook al is de sociale zekerheid er op een zelfde manier ontwikkeld. Dit is deels het gevolg van institutionele kenmerken die de opname van belastingen in de nationale rekeningen beïnvloeden. Eurostat wijst erop dat het impliciete percentage in Nederland, dat veel hoger was en begin jaren 1990 ook hoger was dan het Europese gemiddelde, verlaagd is door de privatisering van een gedeelte van de gezondheidszorg ("general sickness act"), en door het feit dat bepaalde sociale voorzieningen die via arbeidsovereenkomsten werden geleverd niet langer worden beschouwd als betaald aan de publieke sector.

Impliciete fiscale en parafiscale bijdragevoet op arbeid in loondienst
(percentage van loonkosten, 2001)



Bron: EC

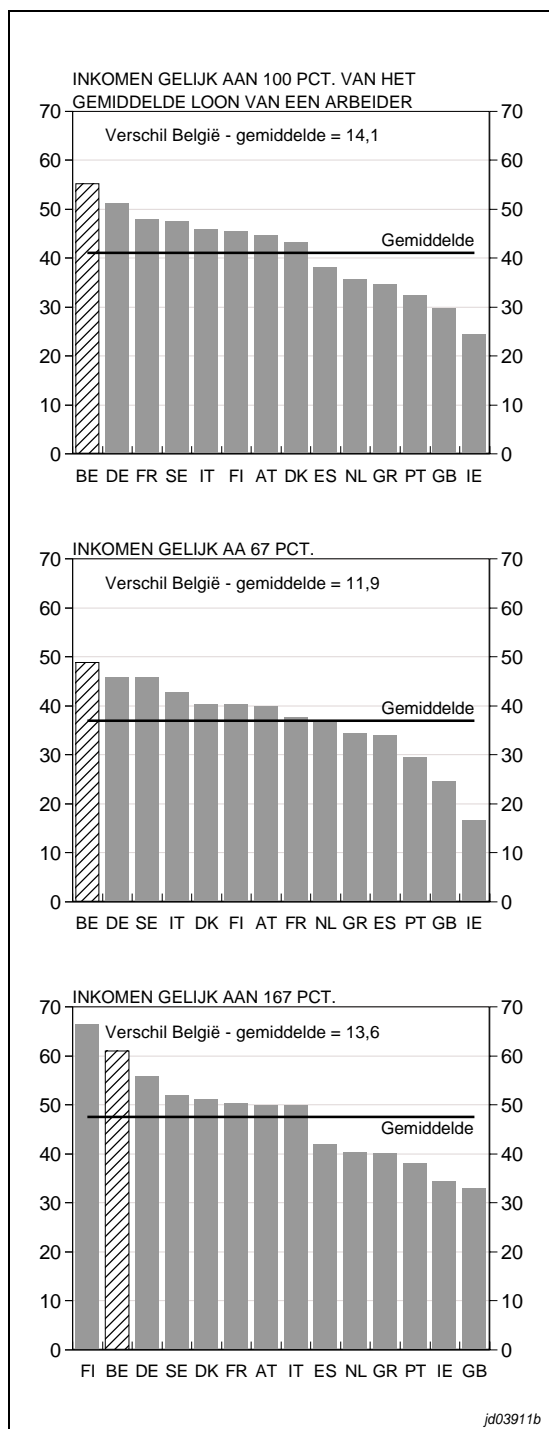
De studie van de parameters van de fiscale en parafiscale systemen kan ook worden uitgevoerd op grond van de micro-economische gegevens die voor het jaar 2002 werden verzameld door de OESO in haar publicatie "Les impôts sur les salaires"³⁶ en waarmee de structuur van de gemiddelde en marginale aanslagvoeten voor de verschillende inkomensniveaus kan worden geanalyseerd. Zij houdt dus geen rekening met de belastingverlagingen die in 2003, jaar waarvoor er nog geen gegevens bekend zijn, in België of elders werden toegepast.

Net zoals we op het gezamenlijke niveau zien, behoren de gemiddelde belastingspercentages voor een ongehuwde werknemer tot de hoogste, zelfs voor de laagste inkomens. Dit percentage is inderdaad bijna 50 pct. voor een inkomen dat gelijk is aan twee derden van het salaris van een gemiddelde arbeider, en het verschil ten opzichte van het Europese gemiddelde is bijna 12 punten.

Alle landen hebben progressieve systemen, omdat het gemiddelde percentage overal toeneemt wanneer het inkomen stijgt. **In België is die progressiviteit bij het gemiddelde salaris bovendien nog sterker dan elders** - het verschil met het Europese gemiddelde neemt toe, en bereikt ongeveer 14 punten - **en het blijft in dezelfde orde van grootte voor de hoge inkomens** waar het verschil 13,6 punten is, voor een brutosalaris dat 167 pct. bedraagt van dat van de gemiddelde arbeider.

³⁶ OESO, 2003, "Les impôts sur les salaires 2001-2002".

Fiscale en parafiscale druk op arbeid in de Europese Unie in 2002 naar inkomensniveau^{1 2}
(procenten)



Bron: OESO.

- 1 Het concept kan niet vergeleken worden met dat van de vorige grafiek. Deze grafiek heeft betrekking op indicatieve - micro-economische - typevoorbeelden die niet vergeleken kunnen worden met de macro-economische impliciete druk op arbeid in loondienst.
- 2 Inkomensbelasting plus sociale-zekerheidsbijdragen in procenten van de arbeidskosten (voor een alleenstaande zonder kinderen).

9.2. De (para)fiscale druk op de arbeid verlagen

De hervorming van de belastingen op de natuurlijke personen, die werd goedgekeurd in 2001 heeft de bedoeling de lastendruk op arbeid te beperken. De gemiddelde globale druk op arbeid wordt verminderd door het opheffen van de hoogste aanslagvoeten van 52,5 en 55 pct., door de herziening van de belastingschalen en door het verhogen van de belastingvrije som voor gehuwden.

Andere maatregelen beogen specifiek de lagere inkomens. De vraag of het nettoverschil tussen een inkomen uit arbeid en een vervangingsinkomen uit werkloosheid of inactiviteit voldoende groot is, is vooral van toepassing op de laaggeschoolden met een gering inkomen. Voor deze populatie kunnen de werkloosheidsvallen immers het sterkst afremmend werken voor het hervatten van een beroepsactiviteit. Dit is nog meer het geval indien het een deeltijdse betrekking betreft³⁷. Voor de werkgevers is de globale kost van arbeid van belang, eveneens vooral met betrekking tot die risicogroep, vermits die kost vaak doorslaggevend is bij de beslissing inzake het al dan niet aanwerven van laaggeschoolden.

In principe kan het verschil tussen lonen en uitkeringen op drie manieren worden vergroot:

- optrekken van de (minimum)lonen, doch dat zou de balans tussen loonkosten en productiviteit nog meer scheeffrekken, met verdere arbeidsuitstoot als gevolg;
- verlagen van de uitkeringen, doch hierdoor zou een (groter) deel van de betrokken zwakke groepen in de armoede terechtkomen;
- verkleinen van de wig tussen de brutoloonkost (voor de werkgever) en het nettoloon (dat de werknemer ontvangt), door het verlagen van de belastingen op arbeid en/of de sociale-zekerheidsbijdragen van werkgever en werknemer, zodat men komt tot een uitbreiding van het extra inkomen dat een begunstigde werkzoekende geniet, of elke andere begunstigde van een sociale uitkering, vanaf het ogenblik dat hij opnieuw begint te werken.

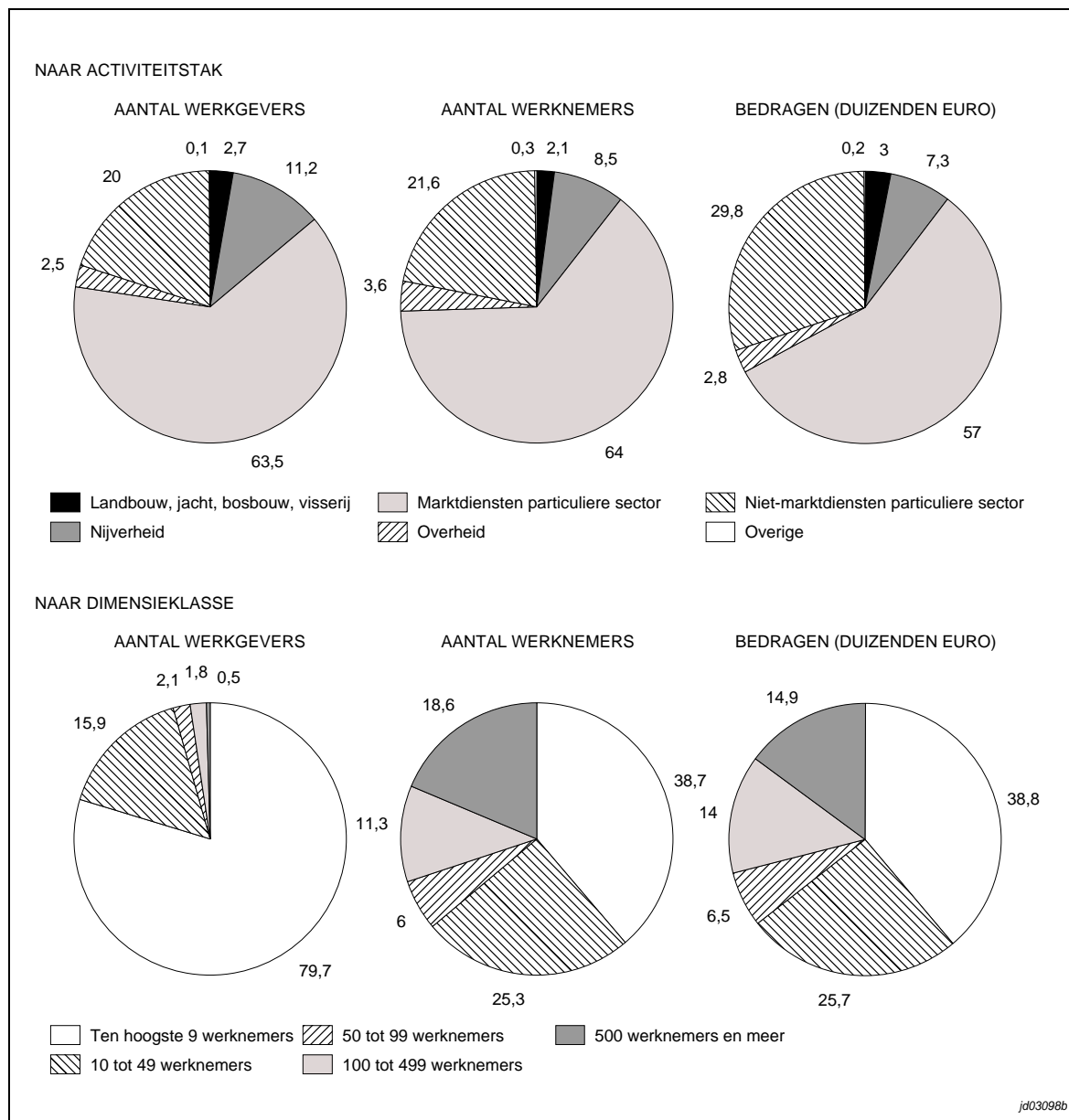
Zo werd het eerste tarief van het barema van de beroepskosten verhoogd en werd een systeem ingevoerd van een terugstortbaar belastingkrediet, waarbij onder een bepaald inkomensniveau een aanvulling op het inkomen wordt verstrekt. Alhoewel een aantal maatregelen al betrekking had op de inkomsten van 2002, zal deze fiscale hervorming pas nadien aanleiding geven tot een merkbare daling van de fiscale druk, omdat ze hoofdzakelijk wordt toegepast via de inkohieringen. Deze hervorming leidt tot een vermindering van de fiscale druk die weegt op de lage lonen; een versterking van haar doeltreffendheid zou kunnen bijdragen tot een doelstelling die uitdrukkelijk wordt vermeld in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

³⁷ De Lathouwer L. en K. Bogaerts (2001).

Inzake persoonlijke sociale bijdragen werden recentelijk verschillende maatregelen ingevoerd en beginnen andere maatregelen hun vruchten af te werpen. Zo moeten werknemers met lage inkomens sinds 2000 minder persoonlijke sociale-zekerheidsbijdragen betalen. Deze vermindering bestaat uit een forfaitair bedrag dat geleidelijk vermindert naarmate het loon stijgt. In het derde kwartaal van 2002 (meest recente RSZ-gegevens) vielen ongeveer 400.000 werknemers onder het stelsel; de toegekende bijdrageverminderingen beliepen nog bijna 20 miljoen EUR. Vooral in de marktdiensten van de particuliere sector werd gebruik gemaakt van dit stelsel: deze activiteitstak³⁸ vertegenwoordigde in het derde kwartaal van 2002 ongeveer 64 pct. van het betrokken aantal werkgevers en werknemers, en 57 pct. van de totale toegekende bijdragevermindering. De niet-marktdiensten van de particuliere sector tekenen voor zowat 20 pct. van de betrokken werkgevers en -nemers, doch voor bijna 30 pct. van het totale bedrag. Vanaf januari 2003 werd deze maatregel in twee richtingen uitgebreid zodat meer personen ervan kunnen genieten ten belope van een groter bedrag. Hiertoe werd het voorziene bedrag op jaarbasis meer dan verdubbeld van zowat 80 miljoen EUR in 2002 tot 164 miljoen EUR in 2003.

³⁸ Het betreft dan vooral de kleinhandel, hotels en restaurants evenals de zakelijke dienstverlening.

Opsplitsing vermindering werknemersbijdragen voor werknemers met een laag loon in 2002Q3
(procenten van het totaal)



Bron: RSZ.

Het aandeel van de nijverheid bedraagt ongeveer 10 pct.. Het stelsel wordt vooral toegepast in kleinere ondernemingen: de ondernemingen met minder dan 10 werknemers nemen bijna 40 pct. van het totale aantal betrokken werknemers en van het totale bedrag voor hun rekening; de bedrijven met 10 tot 49 werknemers nog eens een kwart³⁹.

³⁹ Uiteraard ligt het aandeel van de kleine ondernemingen nog veel hoger indien het aantal betrokken werkgevers wordt bekeken.

9.3. De parafiscale druk van de werkgevers verminderen

In het verleden werden verschillende maatregelen ingevoerd om de sociale-zekerheidsbijdragen van de werkgevers te verminderen. Ze hadden als doel de werkgelegenheid te stimuleren en de concurrentiële handicap inzake loonkosten van België vergeleken met de buurlanden te beperken. In 2001 – het laatste jaar waarvoor men over vergelijkbare gegevens beschikt – was het aandeel van de werkgeversbijdragen in de totale loonkosten in België nog hoger (16,4 pct.) dan het gemiddelde van de buurlanden (15,2 pct.). Van 1999 tot 2002 hadden de verminderingen van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid betrekking op zowat 10,8 miljard euro, waarvan 8,8 miljard uit hoofde van structurele verminderingen. **In totaal heeft dit beleid ervoor gezorgd dat de toename van de loonkosten per arbeidsuur in de privé-sector met 1,2 procentpunt is gedrukt, d.w.z. iets minder dan 10 pct. van de totale loonkostenstijging die gedurende die periode werd opgetekend.**

Dit beleid om de arbeidskosten te verminderen oefent op de werkgelegenheid een invloed uit die in grote mate afhankelijk is van de evolutie van de brutolonen die eruit voortvloeien. Er moet dus gelet worden dat deze collectief toegekende voordelen niet van hun einddoel worden afgeleid. Wanneer een vermindering van de sociale lasten wordt gebruikt om hogere brutolonen te financieren, zal die minder tewerkstelling opleveren dan wanneer ze zou hebben bijgedragen tot een effectieve vermindering van de loonkosten. In de mate dat de relatieve loonkosten (in verhouding tot de kosten van het kapitaal en in verhouding tot de loonkosten in het buitenland) onveranderd blijven, zal de werkgelegenheid immers alleen op korte termijn baat hebben bij een vermindering van de bijdragen, via de verhoging van de binnenlandse vraag die voortvloeit uit de stijging van het beschikbaar inkomen van de werknemers⁴⁰.

Verder heeft onderzoek, met name door het Federaal Planbureau, aangetoond dat het aantal gecreëerde banen resulterend uit een vermindering van de werkgeversbijdragen, groter zou zijn in het geval van gerichte verminderingen dan in het geval van een lineaire vermindering van de parafiscale druk, en dat de ermee verbonden nettobegrotingskosten lager zouden zijn.

⁴⁰ Zie Burggraeve en Du Caju, "The Labour Market and Fiscal Impact of Labour Tax Reductions: the case of reductions of employers' social security contributions under a wage norm regime with automatic price indexing of wages". National Bank of Belgium, Working Paper N°36, maart 2003.