



Documentatienota betreffende de problematiek van de geografische arbeidsmobiliteit

Aanspreekpunt
Michèle Pans
mipa@ccecrb.fgov.be

Inhoudsopgave

1	Geografische arbeidsmobiliteit : Facts and figures	4
1.1	Situering.....	4
1.2	De geografische mobiliteit van de werkenden	5
1.2.1	Pendelmobiliteit	5
1.2.2	Woonmobiliteit.....	16
1.3	De geografische mobiliteit van de werkzoekenden.....	17
1.3.1	Definitie-en kwantificeringsprobleem	17
1.3.2	De maximaal gewenste verplaatsingstijd tussen woon- en werkplaats.....	18
1.4	Enkele aandachtspunten	19
2	Determinanten van de graad van geografische arbeidsmobiliteit	20
2.1	De kostprijs van geografische arbeidsmobiliteit	20
2.1.1	De kostprijs van pendelmobiliteit	21
2.1.2	De kostprijs van woonmobiliteit (de vastgoedprijzen)	22
2.2	De kwaliteit van het jobaanbod	23
2.3	De ongemakken die “mobiele” werknemers ondervinden	23
2.3.1	De verplaatsingstijd die wordt beïnvloed door de woon-werkafstand, de verkeerscongestie en de staat waarin de verkeersinfrastructuur zich bevindt	23
2.3.2	De nadelen van “mobiel zijn voor het werk”	24
2.3.3	Factoren die het gebruik van het openbaar vervoer ontmoedigen.....	24
2.4	Kinderopvang.....	26
2.5	De gebrekkige bereikbaarheid van bepaalde werkplaatsen met het openbaar vervoer	27
2.6	Het al dan niet beschikken over een rijbewijs/wagen.....	29
2.7	De talenkennis van de werkzoekenden	30
2.8	De mate waarin men aan z'n woonomgeving gehecht is en de angst die gepaard gaat met het veranderen van woonomgeving	31
2.9	Gebrekkige uitwisseling	31
2.9.1	Van vacatures.....	31
2.9.2	Van ervaringsbewijzen	31
2.10	Gebrek aan informatie	32
2.10.1	Werkzoekenden blijven vaak discreet over hun mobiliteitsproblemen	32
2.10.2	Gebrek aan een indicator checklist waarmee immobiliteitssituaties kunnen worden opgespoord	32
2.10.3	Gebrek aan informatie over steunmaatregelen voor mobiliteit.....	32
2.11	Rechten en plichten van de werklozen	33

3 Bijlagen	36
3.1 Bijlage 1: de fiscale behandeling van grensarbeid	36
3.1.1 Samengevat	37
3.1.2 Conclusie :.....	39
3.2 Bijlage 2: Tabellen en berekeningen.....	40
3.3 Bijlage 3: Initiatieven en maatregelen die erop gericht zijn de graad van geografische arbeidsmobiliteit te vergroten	46
3.3.1 Initiatieven en maatregelen genomen door de bevoegde overheden / ministers.....	46
3.3.2 Initiatieven en maatregelen genomen door de arbeidsbemiddelingsdiensten	54
3.3.3 Initiatieven en maatregelen genomen door de sociale partners	57

1 Geografische arbeidsmobiliteit : Facts and figures

1.1 *Situering*

De productiefactor arbeid is geen homogeen gegeven : arbeidskrachten verschillen onderling naar gelang van hun opleidingsniveau, vaardigheden, leeftijd, woonplaats, taal enzovoort. Daardoor is het mogelijk dat het profiel van de op de lokale arbeidsmarkt beschikbare arbeidskrachten niet overeenstemt met het door de werkgevers gewenste profiel. Voor de werkzoekenden kan het noodzakelijk zijn om ofwel; op een ruimere schaal te zoeken naar een baan die afgestemd is op hun competenties ; de nodige opleiding(en) te volgen teneinde nieuwe vaardigheden te verwerven die beter aangepast zijn aan de behoeften van de ondernemingen en die concreet kunnen leiden naar een job.

Arbeidsmobiliteit is net als beroepsopleiding een antwoord op de heterogeniteit van de productiefactor arbeid. Doorgaans maakt men in de literatuur een onderscheid tussen vier vormen van arbeidsmobiliteit: de geografische mobiliteit; de socio-economische mobiliteit; de functionele en beroepsmobiliteit.

Met geografische mobiliteit wordt de fysieke verplaatsing tussen de woonplaats en de werkplaats bedoeld. Wat dit betreft, dient men een onderscheid te maken tussen enerzijds woonmobiliteit (d.i. naar een dichter bij het werk gelegen woning verhuizen), en anderzijds, pendelmobiliteit (d.i. het dagelijks of bijna dagelijks heen en weerreizen tussen de woonplaats en de werkplaats). Een sterke geografische mobiliteit van arbeidskrachten kan bijdragen tot het verminderen van de geografische mismatches op de arbeidsmarkt, aangezien lokaal openblijvende vacatures kunnen worden ingevuld door elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken.

De socio-economische mobiliteit betreft de overgang van inactiviteit of werkloosheid naar werk en vice versa.

De functionele mobiliteit heeft betrekking op veranderingen van werkplek of functie binnen eenzelfde onderneming. Wanneer een werknemer een functie met meer verantwoordelijkheid opneemt binnen eenzelfde onderneming, spreekt men van verticale functionele mobiliteit. Wanneer een werknemer hetzelfde soort functie uitoefent binnen een andere dienst of productie-eenheid van eenzelfde onderneming, spreekt men van horizontale functionele mobiliteit.

De beroepsmobiliteit betreft de verandering van werkgever (in het geval van loontrekkenden) of van economische activiteit (in het geval van zelfstandigen).

De voorliggende nota beperkt zich tot de geografische mobiliteit.

1.2 De geografische mobiliteit van de werkenden¹

1.2.1 Pendelmobiliteit

Van de 10 EU15-lidstaten² waarvoor pendelgegevens beschikbaar zijn, ligt het aandeel van de pendel uitgedrukt in percentage van de werkende bevolking het hoogst in België. Dit heeft ongetwijfeld te maken met het feit dat België een klein land is, de woon-werkafstand er over het algemeen vrij beperkt uitvalt en er dus vaker gependeld wordt. In 2006 werkte in ons land 21,7% van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64-jarigen) in een andere NUTS2-regio (lees: provincie) dan deze waar ze woonachtig waren. Geen enkele andere EU 15-lidstaat waarvoor pendelgegevens beschikbaar zijn, kende een vergelijkbare situatie. In Nederland en Oostenrijk, twee landen waar de NUTS2-regio's vergelijkbaar zijn met die in ons land, pendelde nog geen 14% van de bevolking op arbeidsleeftijd: in Nederland pendelde 13,3% van de bevolking op arbeidsleeftijd, in Oostenrijk 11,1%.

Tabel 1-1 : Pendelverkeer in België en in de overige landen van de EU in 2006 (1) :
aantal pendelaars in procenten van de werkende bevolking

Landen	Pendelaandeel (linkerschaal)	p.m. Werkgelegenheidsgraad (2) (rechtterschaal)	p.m. Werkloosheidsgraad (3) (linkerschaal)
BE	27,7	61,0	8,3
NL	13,3	74,4	3,9
DE	11,9	67,6	10,4
AT	11,1	70,2	4,8
FR	7,0	63,8	8,8
SE	6,0	73,1	7,1
PT	3,5	67,9	8,1
FI	2,9	69,4	7,8
ES	2,2	64,8	8,6
GR	0,2	61,0	9,0
Gemiddelde EU15	7,3	66,2	7,8

Noten:

- 1) Geen gegevens beschikbaar voor Denemarken, Ierland, Italië, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk; derhalve werden zij niet in deze grafiek opgenomen. Het EU15-gemiddelde heeft betrekking op de landen waarvoor gegevens voorhanden zijn.
- 2) Geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen.
- 3) Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen.

Bron: EC(2008), Geographic mobility in the European Union: Optimising its economic and social benefits.

¹ Bron : de uiteenzetting die de heer Jan Smets, ondervoorzitter van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW), hield tijdens de halve studiedag over de niet-financiële aspecten van de werkloosheidsval die de CRB en de NAR op 25 september 2008 organiseerden en tijdens dewelke hij de statistische gegevens uit hoofdstuk 3 van het Verslag 2006 van de HRW over de geografische mobiliteit actualiseerde. Een samenvatting van deze uiteenzetting is terug te vinden in de Sociaaleconomische Nieuwsbrief n°145 van februari 2009, blz. 25-33.

² Het betreft : België ; Nederland ; Duitsland ; Oostenrijk ; Frankrijk ; Zweden ; Portugal ; Finland ; Spanje ; Griekenland.

Gegeven het hoge pendelaandeel in België, zou men kunnen denken dat de geografische mismatches³ tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid er klein zijn, want algemeen wordt ervan uitgegaan dat een hoger pendelaandeel samengaat met een beter presterende arbeidsmarkt.

Om het belang van geografische mismatches op de arbeidsmarkt aan te geven, wordt in de literatuur doorgaans gebruik gemaakt van de spreiding van de regionale werkloosheids- en werkgelegenheidsgraden. In België is deze spreiding zowel tussen als binnen de gewesten zeer groot, wat zou betekenen dat de geografische mismatches op de Belgische arbeidsmarkt bijzonder belangrijk zijn.

Met deze interpretatie is evenwel voorzichtigheid geboden, aangezien deze indicatoren ook op andere verschijnselen kunnen wijzen. Enerzijds geven de werkgelegenheidsgraad en de werkloosheidsgraad immers geen informatie over een belangrijk aggregaat, nl. de niet-beantwoorde arbeidsvraag. Om tot het besluit te kunnen komen dat er zich een « mismatch-probleem » voordoet, moet men kunnen vaststellen dat er in een gewest sprake is van een niet-ingevulde vraag naar arbeid, terwijl er in een ander gewest een aanzienlijk aanbod van arbeidskrachten beschikbaar is. Zonder arbeidsvraag gaat het niet om een « mismatch-probleem », maar eerder om een probleem op het vlak van conjunctuur, van internationale concurrentie, van structuur van de economie... . Anderzijds is de werkloosheidsgraad gebaseerd op het aggregaat « werkzoekenden », dat inderdaad een idee geeft van de beschikbare arbeidskrachten. Daarentegen is niet bekend over welke typen van werknemers het gaat. Welnu, het zou verstandig zijn zich af te vragen of de personen die op zoek zijn naar een baan wel over de nodige kwalificaties beschikken om op het beschikbare arbeidsaanbod in te gaan. Indien dit in het algemeen niet het geval is voor de werkzoekenden van een bepaald gewest, dan zal daar de facto een hogere werkloosheidsgraad worden waargenomen. Deze graad brengt dan eerder een « kwalificatiemismatch » dan een geografische mismatch aan het licht. Deze problematiek wordt bevestigd door het feit dat almaar meer werkgevers, zowel boven als beneden de taalgrens, een gebrek aan geschoolde arbeidskrachten als een probleem ervaren, los van de conjunctuurgebonden kraptes op de arbeidsmarkt. Het recentste verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2009)⁴ wijst erop dat het probleem van de knelpuntberoepen in ons land nog steeds aan de orde is, ondanks de crisisperiode waarin onze economie zich nu bevindt.

De Brusselaars zijn het minst mobiel. Anders gezegd, uitgedrukt in % van de bevolking op arbeidsleeftijd, ligt de pendelmobiliteit het laagst in Brussel waar de arbeidssituatie het minst rooskleurig is. In 2007 was 8,8% van de Brusselse bevolking op arbeidsleeftijd werkzaam in een ander gewest dan het gewest waar ze wonen (5,7% werkte in Vlaanderen, 2,4% werkte in Wallonië en 0,7% in het buitenland). Voor Wallonië ging het om 14,4% van de bevolking op arbeidsleeftijd (5,4% werkte in Brussel, 1,8% werkte in Vlaanderen, 5% werkte in een andere Waalse provincie en 2,2% in het buitenland), voor Vlaanderen om 14,2% van de bevolking op arbeidsleeftijd (5,8% werkte in Brussel, 0,6% werkte in Wallonië, 6,5% werkte in een andere Vlaamse provincie en 1,3% in het buitenland)⁵. Dat er meer mobiele Waalse werknemers dan Brusselse en Vlaamse zijn, is toe te schrijven aan de minder goede economische toestand (er zijn minder werkaanbiedingen) en het meer verspreide woningspark in Wallonië, waardoor de Walen verplicht zijn moeilijkere verplaatsingsvoorwaarden te aanvaarden om het gezinsinkomen veilig te stellen.

³ Onder "geografische mismatch op de arbeidsmarkt" verstaan we "het feit dat elders woonachtige personen die over de noodzakelijke capaciteiten beschikken niet in staat zijn lokaal openblijvende vacatures in te vullen".

⁴ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, « Weerslag van de crisis op de arbeidsmarkt », maart 2009, p. 13.

⁵ Bron : berekeningen van de Nationale Bank van België.

De grootste pendelstromen vinden we vanuit Vlaanderen en Wallonië naar Brussel, waar we hoofdzakelijk de tertiaire sector terugvinden. Dat het overgrote deel van de pendelstromen op Brussel is gericht, is toe te schrijven aan het feit dat in deze stad een groot aantal ondernemingen en (regionale, nationale en internationale) administraties gevestigd zijn, die een aanzienlijk aantal arbeidsplaatsen aanbieden. Vaak gaat het om functies die een hogere opleiding en een voldoende kennis van meerdere talen vereisen, twee vereisten waaraan het lokale arbeidsaanbod niet of slechts in onvoldoende mate kan voldoen. In de hoofdstad bestaat een grote mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid. De arbeidsplaatsen worden er dan ook voor een zeer groot deel ingenomen door inwoners van de twee andere gewesten.

Het aantal pendelaars dat vanuit Vlaanderen in Wallonië gaat werken en vice versa blijft relatief beperkt. Deze vaststelling is een indicatie dat de taalgrens een barrière vormt voor het pendelverkeer in ons land. De pendel vanuit Vlaanderen naar Wallonië is minder uitgesproken dan de pendel vanuit Wallonië naar Vlaanderen : 36.000 Waalse werknemers (= 3,07% van de totale binnenlandse werkgelegenheid in Wallonië) begeven zich (bijna) dagelijks naar het Vlaams gewest, 21.500 Vlamingen (=0,85% van de totale binnenlandse werkgelegenheid in Vlaanderen) pendelen in omgekeerde richting⁶. In Vlaanderen is het aandeel van loontrekkers die in de buurt van hun woonplaats werken groter dan in Wallonië. Dit is te verklaren door het kleinere aanbod van arbeidsplaatsen en de meer verspreide bewoning in Wallonië die langere trajecten noodzakelijk maken⁷.

Elke dag steken 34.338⁸ Franse grensarbeiders⁹ de grens over om in België (vnl. in de provincies Henegouwen en West-Vlaanderen) te komen werken. Sinds 1990 is de Franse grensstroom richting België onafgebroken blijven stijgen. Deze stijging is te verklaren door verschillende factoren :

- 1) het fiscaal gunstregime (zie Bijlage 1: de fiscale behandeling van grensarbeid) waarvan de Franse grensarbeiders kunnen genieten;
- 2) de geografische nabijheid en de gemeenschappelijke geschiedenis (de gemeenschappelijke taal, een gelijkaardige industriële achtergrond en mentaliteit);
- 3) de economische bedrijvigheid in de Belgische grensstreek, meer concreet, het belang van de industriële tewerkstelling in deze streek;
- 4) een beter presterende arbeidsmarkt in de Belgische grensstreek (minder werkloosheid, meer werkgelegenheid, meer jobaanbiedingen);

⁶ Bronnen : persbericht "Pendelarbeid tussen Gewesten en provincies" dd. 9 juli 2007 van de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie van de fod Economie, K.M.O., Middenstand en Energie + Federaal Planbureau, Regionale economische vooruitzichten 2008-2014, juli 2009, tabellen 11 en 14.

⁷ Bron : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE en Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I: de woon-werkverplaatsingen, blz. 67.

⁸ Het betreft hier zowel de loontrekkende (34.045) als de niet-loontrekkende (293) Franse grensarbeiders op 30 juni 2008.

⁹ Franse grensarbeiders zijn werknemers die in Frankrijk wonen en in België werken.

- 5) het feit dat het departement Nord-Pas-de-Calais over een tamelijk dicht opleidingsnetwerk beschikt dat gevarieerder is dan in West-Henegouwen in combinatie met het feit dat de provincies Henegouwen en West-Vlaanderen te kampen hebben met een structureel tekort aan werkrachten die over de kwalificaties beschikken die nodig zijn voor het uitoefenen van welbepaalde beroepen die geavanceerde technische kennis vereisen (bv. kennis in de domeinen industrieel onderhoud en elektromechanica);
- 6) het feit dat een aanzienlijk deel van de Franse bevolking onderwijs volgt in onderwijsinstellingen voor middelbaar en hoger onderwijs in het Waals gewest. Hierdoor heeft dit bevolkingsdeel al heel wat kennis vergaard van het gebied aan de andere kant van de grens, kennis die het zoeken naar en vinden van werk in dat gebied vergemakkelijkt¹⁰.

De instroom van Franse grensarbeiders heeft een niet te verwaarlozen impact op de tewerkstelling in ons land. Het merendeel van de Franse grensarbeiders is afkomstig van de regio's in het noorden van Frankrijk die de hoogste werkloosheidscijfers laten optekenen. Deze werkrachten staan in concurrentie met de Belgische werkrachten. De laagst geschoolde werkrachten die aanwezig zijn in de arrondissementen van de provincie Henegouwen worden het meest met die concurrentie geconfronteerd.

Het pendelverkeer dat niet richting Brussel gaat, vindt voor het overgrote deel plaats met de overige provincies van het eigen gewest. De inwoners van Brussel verplaatsen zich voor het werk meer naar Vlaanderen dan naar Wallonië.

Pendelmobiliteit kan een substituuut zijn voor lokale werkgelegenheid. Derhalve is de mate waarin gependeld wordt, afhankelijk van de mate waarin er in de woonregio werk voorhanden is : hoe geringer de lokale werkgelegenheid, hoe vaker er doorgaans gependeld wordt. In Vlaams-en Waals Brabant bv. wordt de eerder geringe lokale werkgelegenheid gecompenseerd door pendel naar nabijgelegen zones met grote economische activiteit (vnl. Brussel), wat de werkgelegenheidsgraad in deze twee regio's fors opkrikt. In 2007 kwamen de hoogste werkgelegenheidsgraden in Vlaanderen (Vlaams-Brabant) en Wallonië (Waals-Brabant) voor een groot deel tot stand door een hoge mate van pendel. Daarentegen had in West-Vlaanderen, dat de op een na hoogste werkgelegenheidsgraad in België liet optekenen, 60,1% van de bevolking op arbeidsleeftijd werk in de eigen provincie en was er relatief weinig pendel (7,6%).

Wat is het profiel van de pendelaars ?

De groepen die ondervertegenwoordigd zijn bij de werkenden (o.a. de vrouwen, de jongeren, de ouderen en de laaggeschoolden), zijn ook het minst talrijk in het pendelverkeer. Anders gezegd, hun aandeel in het pendelverkeer is kleiner dan hun aandeel in de werkgelegenheid waarin ze eveneens ondervertegenwoordigd zijn.

¹⁰ Bron : de studie over de Frans-Belgische grensstromen dd. september 2006 die werd uitgevoerd op initiatief van EuresChannel in het kader van een partnerschap dat gefinancierd werd door de Europese Commissie en het INSEE Nord-Pas-de-Calais. Ze werd gerealiseerd door Euresadviseurs van EuresChannel en statistici van het INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) in overleg met het Subregionaal Tewerkstellingscomité van West-Henegouwen.

In 2007 lag het aandeel van de vrouwen in het pendelverkeer met 37,2% (tgo. 62,8% bij de mannen) 7,1 procentpunten beneden hun aandeel in de werkgelegenheid (44,3% tgo. 55,7% bij de mannen). De ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de werkenden en bij de pendelaars heeft mogelijkwijs te maken met de zorg voor het gezin, die moeilijk te combineren valt met een door verplaatsing lange uithuizigheid¹¹.

Het meest talrijk in het pendelverkeer zijn de werknemers tussen 25 en 54 jaar : met 83,8% lag hun aandeel in het pendelverkeer anno 2007 1,8 procentpunten boven hun aandeel in de werkgelegenheid (82%). Jongeren, vnl. de lagergeschoolde jongeren bij wie de werkloosheidsgraad hoger ligt dan bij de hogergeschoolde jongeren, zijn relatief gezien iets minder talrijk in het pendelverkeer dan ouderen die net als de langdurig werklozen een groep vormen die moeilijk aan werk kan worden geholpen. In 2007 vertegenwoordigden de jongeren van 15 tot 24 jaar 6,8% van het totaal aantal pendelaars en 8,1% van het totaal aantal werkenden. Datzelfde jaar lag het aandeel van de ouderen van 55 tot 64 jaar met 9,4% 0,5 procentpunten beneden hun aandeel in de werkgelegenheid (9,9%).

Het pendelverkeer blijkt vooral de hooggeschoolden te betreffen. In 2007 lag hun aandeel in het pendelverkeer met 48,5% 10,6 procentpunten boven dat in de werkgelegenheid (37,9%). De laaggeschoolden daarentegen vertegenwoordigden datzelfde jaar 16,8% van het totaal aantal pendelaars en 22,7% van het totaal aantal werkenden.

Gedwongen versus vrijwillige mobiliteit¹²

Men dient een onderscheid te maken tussen gedwongen en vrijwillige mobiliteit. Men spreekt van vrijwillige mobiliteit wanneer men mobiel(er) wordt omdat men het wilt en van gedwongen mobiliteit wanneer men mobiel(er) wordt omdat men niet anders kan. In het eerste geval is mobiel(er) worden eerder een keuze, in het laatste geval eerder een noodzaak.

Personen die gedwongen mobiel zijn, hebben een negatieve opvatting van mobiliteit. Ze beschouwen mobiel(er) worden als iets negatiefs, als een bedreiging omdat dit voor hen vaak de enige manier is om een baan te vinden en te houden. Deze personen maken zich doorgaans zorgen over het vinden van een (andere) baan. Voor hen wegen de voordelen van mobiel(er) worden (m.n. een baan vinden en houden) niet op tegen de nadelen (bv. de financiële kosten die mobiel(er) worden meebrengt, langer uithuizig zijn en dus minder tijd kunnen besteden aan het gezin en zich minder kunnen bezighouden met huishoudelijke taken, te weinig tijd hebben voor ontspanningsactiviteiten enz.).

¹¹ Bron : Verslag 2006 van het Hoge Raad voor de werkgelegenheid, blz. 111-112.

¹² Dit hoofdstuk is – tenzij anders vermeld - gebaseerd op de conclusies die op identieke wijze in elk van de hiernavolgende studies werden getrokken: de studie van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions dd. 2006 met als titel "Mobility in Europe. Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility" ; de studie van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions dd. 2007 en getiteld "Voluntary and forced job mobility in Europe" ; de studie van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions dd. 2007 met als titel "Job satisfaction and labour market mobility" ; de studie van het DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities van de Europese Commissie dd. april 2008 met als titel "Geographic mobility in the European Union : optimizing its economic and social benefits".

Personen die vrijwillig mobiel zijn, daarentegen, hebben een positieve opvatting van mobiliteit. Ze beschouwen mobiel(er) worden als iets positiefs, als een opportuniteit omdat dit hun toelaat te evolueren in hun loopbaan, van job te veranderen als ze dit willen enzovoort. Meestal hebben deze personen voldoende jobkansen en zijn ze van oordeel dat betere arbeidsvoorwaarden (waaronder een hoger loon verwerven) binnen hun handbereik liggen. Voor hen halen de voordelen van mobiel(er) worden (bv. een hoger loon verwerven, carrière maken en in die carrière evolueren, een aangename woonplaats kunnen kiezen enz.) de bovenhand op de nadelen (cf. supra).

Gedwongen mobiliteit komt gelukkig minder voor dan vrijwillige mobiliteit, maar blijft toch aanzienlijk. In België bv. is één persoon op werkleeftijd op tien (12,3%)¹³ mobiel uit noodzaak (lees: omdat hij/zij niet anders kan)¹⁴.

De manier waarop personen "mobiel(er) worden om beroepsredenen" beleven, wordt beïnvloed door verschillende factoren, te weten : de mate waarin ze toegang hebben tot de vervoersinfrastructuur (openbaar vervoer, snelwegen...) en/of tot kinderopvang en de mate waarin ze door hun werkgever ondersteund worden om mobiel(er) te worden (de werkgever kan een financiële tegemoetkoming in de vervoerkosten toekennen, een bedrijfscreche ter beschikking stellen enz.); hun leeftijd ; hun geslacht ; hun gezinstoestand ; hun scholingspeil ; hun graad van jobtevredenheid, d.w.z. de mate waarin ze tevreden zijn met hun loon, type arbeidscontract, arbeidstijdregeling, carrière- en opleidingsmogelijkheden, jobinhoud, pendeltijd enzovoort.

Steun van de werkgever en mogelijkheden qua vervoersinfrastructuur & kinderopvang

Wanneer men gemakkelijk toegang heeft tot de vervoersinfrastructuur en tot kinderopvang en/of wanneer men door zijn werkgever ondersteund wordt om "mobiel(er) te worden voor het werk", is men meer geneigd om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen. Dit is te verklaren doordat "mobiel(er) worden om beroepsredenen" een minder grote inspanning vergt wanneer er meer mogelijkheden qua vervoersinfrastructuur en kinderopvang voorhanden zijn en doordat men meer gemotiveerd is om "mobiel(er) te worden om beroepsredenen" wanneer men daartoe steun ontvangt van de werkgever (bv. onder de vorm van een financiële tegemoetkoming in de vervoerkosten). Van de mobiele werknemers die gemakkelijk toegang hebben tot de vervoersinfrastructuur en tot kinderopvang en die steun krijgen van hun werkgever kan bv. in Polen slechts 18,5% en in Spanje slechts 25% als gedwongen mobiel worden beschouwd. Van de werknemers die er deze mogelijkheden niet hebben en geen steun krijgen van hun werkgever, daarentegen, kan in Polen 53,7% en in Spanje 60% als gedwongen mobiel worden bestempeld¹⁵.

¹³ Bron : mevr. Anna Giza-Poleszczuk (Universiteit van Warschau, Polen) die heeft meegewerkt aan het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe".

¹⁴ De index van "gedwongen mobiliteit" of "mobiliteit uit noodzaak" die in het hierboven genoemde onderzoeksproject werd gebruikt, is gebaseerd op drie indicatoren: 1) de evaluatie van de huidige situatie (+ = mobiliteit wordt niet als een verplichting ervaren / - = mobiliteit wordt wel als een verplichting ervaren) ; 2) de evaluatie van beschikbare alternatieven (+ = er zijn andere jobkansen voorhanden / - = mobiel worden en zijn is het enige middel om te werken voor een inkomen); 3) het afwegen van kosten en baten (+ = de positieve resultaten van mobiliteit zien, financiële voldoening ervaren / - = de financiële resultaten van mobiliteit worden negatief beoordeeld, financiële ontevredenheid). Om als "gedwongen mobiel" te worden beschouwd, moest een negatief antwoord worden gegeven op minstens twee van de drie indicatoren. Met andere woorden, indien iemand slechts één of geen enkel van deze drie aspecten negatief beoordeelde, werd hij/zij als "vrijwillig mobiel" beschouwd.

¹⁵ Bron : mevr. Anna Giza-Poleszczuk (Universiteit van Warschau, Polen) die heeft meegewerkt aan het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe" .

Leeftijd

Jongeren zijn eerder geneigd om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen dan ouderen omdat ze van "mobiel(er) worden om beroepsredenen" meer te winnen hebben dan ouderen. Inderdaad, naarmate men dichter tegen de pensioengerechtigde leeftijd aanzit, blijven er minder jaren over tijdens dewelke men kan genieten van de voordelen die "mobiel(er) worden om beroepsredenen" kan opleveren (bv. een hoger loon verwerven).

Geslacht

Vrouwen hebben over het algemeen een negatievere opvatting van mobiliteit dan mannen. Dit heeft te maken met het feit dat men meestal een lagere graad van jobtevredenheid vindt bij vrouwen dan bij mannen¹⁶, wat bij de eerstgenoemden resulteert in een lagere bereidheid om "mobiel(er) te worden om beroepsredenen". Dat gedwongen mobiliteit meer voorkomt bij vrouwen dan bij mannen, wordt bevestigd in het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe" in het kader waarvan in België 15,2% vrouwen en 11,9% mannen verklaarden dat ze mobiel zijn om beroepsredenen omdat ze niet anders kunnen.

Gezinstoestand

Van alle gezinstypes hebben de eenoudergezinnen de negatiefste opvatting van mobiliteit. Dit heeft te maken met het feit dat de opportuniteitskosten van "mobiel(er)¹⁷ worden om beroepsredenen" voor hen het hoogst liggen. Wanneer ze meer tijd besteden aan verplaatsingen voor het werk, wordt het voor alleenstaande ouders zeer moeilijk of onmogelijk om de activiteiten waarvoor ze in de meeste gevallen alleen de verantwoordelijkheid op zich nemen (bv. het opvangen en opvoeden van de kinderen) te blijven uitoefenen. Het uitbesteden van deze activiteiten is voor hen vaak geen optie omdat ze zich dat financieel niet kunnen veroorloven. In het kader van het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe" verklaarde bij de alleenstaande ouders 28,6% dat ze uit noodzaak mobiel zijn om beroepsredenen, bij de alleenstaanden zonder kinderen slechts 6,1%¹⁸.

¹⁶ Dit houdt verband met het feit dat vrouwen zich bewust zijn van het feit dat ze nog steeds minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk, dat ze nog altijd minder carrièremogelijkheden hebben dan mannen enzovoort.

¹⁷ Opportuniteitskosten van mobiliteit treden op wanneer de uitoefening van bepaalde activiteiten (bv. huishoudelijke taken) (zo goed als) onmogelijk wordt gemaakt door de tijd die besteed wordt aan mobiliteit.

¹⁸ Bron : mevr. Anna Giza-Poleszczuk (Universiteit van Warschau, Polen) die heeft meegewerkt aan het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe".

Scholingspeil

Hoe hoger het scholingsniveau, hoe talrijker de verplaatsingen. Hoe hoger het diploma dat mensen hebben behaald, hoe meer verplaatsingen zij verrichten. Een universitair geschoolde is meer dan dubbel zo mobiel als een persoon met een diploma van het basisonderwijs¹⁹. Hoe hoger het scholingspeil, hoe meer men geneigd is om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen. Deze vaststelling kunnen we op twee verschillende manieren verklaren. Ten eerste is het zo dat hoger opgeleide personen meer kans hebben op het verwerven van een hoog loon dan lager opgeleide personen. Omdat de kosten verbonden aan mobiliteit (de kostprijs van het gebruik van het openbaar vervoer en/of de auto), kinderopvang, huishoudhulp enz. gemakkelijker kunnen gedragen worden met een hoger loon, zijn personen in het algemeen meer bereid om mobiel(er) te worden voor een beter betaalde job dan voor een andere job.

Ten tweede is het zo dat de mate van zelfredzaamheid toeneemt met het scholingspeil. Hoe lager het scholingspeil, hoe moeilijker men het heeft om nieuwe oorden te ontdekken en bijgevolg mobiel te zijn. Onderzoek²⁰ toont inderdaad aan dat een onderschatte oorzaak voor de beperkte mobiliteit van laaggeschoolden hun beperkte zelfredzaamheid is (bv. moeite hebben met het lezen van een stratenplan of met het raadplegen van de dienstregelingen van het openbaar vervoer). Het is dan ook essentieel de laaggeschoolden een aangepaste vorming en begeleiding te bieden die erop gericht is deze problemen (maar ook de problemen die hun arbeidsmarktkansen in de weg staan) aan te pakken.

De mate van jobtevredenheid

Hoe hoger de graad van jobtevredenheid, hoe meer men geneigd is om mobiliteit als iets positiefs te beschouwen. Dit verklaart waarom mannen (bij wie de graad van jobtevredenheid doorgaans hoger ligt dan bij vrouwen) meestal een positievere opvatting van mobiliteit hebben dan vrouwen. Dit verklaart eveneens waarom personen met een precair arbeidscontract over het algemeen een negatievere opvatting van mobiliteit hebben dan personen met een duurzaam arbeidscontract. De eerstgenoemden zijn over het algemeen minder tevreden over hun job omdat die hun nauwelijks carrièremogelijkheden biedt binnen het bedrijf waar ze werken. Voor zulk een job zijn ze weinig enthousiast om mobiel(er) te worden.

Samengevat kunnen we stellen dat gedwongen mobiliteit het vaakst voorkomt bij de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

¹⁹ Bron : HUBERT, Jean-Paul en Philippe, TOINT (2002), La Mobilité Quotidienne des Belges, Presses Universitaires de Namur.

²⁰ Bron : VAN HEMEL, Line (HIVA) en Raphaël , DARQUENNE (FUSL), 2009, "Een andere kijk op de hardnekkige jeugdwerkloosheid : aanbevelingen en succesfactoren bij de inschakeling van laaggeschoolde jongeren. Hoe de socio-professionele integratie van jonge werkzoekenden in België stimuleren? U kunt dit onderzoeksrapport raadplegen op de website van de Koning Boudewijnstichting <http://www.kbs-frb.be>

Verschillen tussen landen

Uit de studie "Job Mobilities and Family Lives in Europe" blijkt dat het percentage werknemers die gedwongen mobiel zijn kleiner is in België (12,3%) dan in Frankrijk (22,4%), Duitsland (25,1%), Spanje (28,2%) en Polen (32,8%). Dit verschil kan uit drie oogpunten verklaard worden :

- ten eerste, verschillen in de karakteristieken (leeftijd, geslacht, scholingspeil, gezinstoestand, mate van jobtevredenheid...) van de werknemers-inwoners van de voornoemde landen ;
- ten tweede, verschillen in de macro-economische context waarbinnen de werknemers van de hierboven genoemde landen werken.

Landen met een lage bbp-groei en/of een hoge werkloosheidsgraad laten doorgaans een hogere graad van "gedwongen mobiliteit" optekenen dan landen met een hoge bbp-groei en/of lage werkloosheidsgraad omdat er in de eerstgenoemde landen minder jobkansen zijn, en dus ook minder jobs worden aangeboden die aantrekkelijk zijn, d.w.z. voor dewelke een doorsnee burger het de moeite waard vindt om mobiel(er) te worden.

- ten derde, verschillen die de voornoemde landen vertonen op het vlak van arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid.

Actief en passief arbeidsmarktbeleid. Passief arbeidsmarktbeleid legt zich voornamelijk toe op het verstrekken van inkomenszekerheid, meer bepaald in geval van werkloosheid of van een werkgelegenheidstekort. Door meer of minder inkomenszekerheid te verschaffen, kunnen inkomensvervangende stelsels leiden tot zwakkere of sterkere stimuleringsfactoren in het nemen van een beslissing omtrent geografische mobiliteit. Actief arbeidsmarktbeleid (= strategieën om de werklozen te activeren = activeringsprogramma's) kan er, als het goed in elkaar steekt, mee toe bijdragen dat voor mensen met een inkomensvervangende uitkering de kans op het vinden van werk vergroot. Terzelfder tijd verhoogt dat beleid de voordelen die worden verwacht van geografische mobiliteit, althans indien de kans om werk te vinden groter is als men zoekt op de nationale arbeidsmarkt dan wanneer enkel op de lokale arbeidsmarkt wordt gezocht²¹.

Beleid inzake onderwijs en opleiding. Beleidsmaatregelen die de vorming van menselijk kapitaal en de valorisatie van verworven kwalificaties bevorderen, zijn uiterst efficiënt om de geografische mobiliteit te verbeteren. Inderdaad, want door via het onderwijs of door opleiding het opleidingsniveau te verhogen, stijgt de netto-winst die wordt verwacht van geografische mobiliteit, aangezien de kansen op het vinden van een betere baan vergroten²².

²¹ Bron: de studie van het DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities van de Europese Commissie dd. april 2008 met als titel "Geographic mobility in the European Union : optimizing its economic and social benefits".

²² Bron: de studie van het DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities van de Europese Commissie dd. april 2008 met als titel "Geographic mobility in the European Union : optimizing its economic and social benefits".

Laat ons ter verduidelijking van wat voorafgaat in detail ingaan op het verschil in "gedwongen mobiliteitsgraad" tussen België en Spanje. Dat het percentage werknemers die gedwongen mobiel zijn gedurende de periode 2006-2008 kleiner was in België (12,3%) dan in Spanje (28,2%), kan volgens de professoren die hebben meegewerkt aan het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe"²³ voor een groot stuk verklaard worden door :

- primo, verschillen in de karakteristieken van de werknemers-inwoners van België en Spanje;

Vershil in scholingspeil

Tijdens de onderzochte periode was het aandeel van de bevolking van 15 tot 64 jaar dat lager secundair onderwijs als hoogste onderwijsniveau had bereikt bijna dubbel zo groot in Spanje (50%) dan in België (27%)²⁴. Zoals we al eerder hebben gezegd, is de kans om mobiliteit als iets negatiefs te beschouwen groter wanneer het scholingspeil lager is.

Vershil in type arbeid

In Spanje werken meer seizoenarbeiders dan in België. Seizoenarbeiders, waarop de sectoren van het toerisme en de fruitoogst (twee belangrijke sectoren in Spanje) zeer happig zijn, vormen een precaire categorie werknemers die over het algemeen een laag scholingsniveau hebben en daarmee samenhangend slecht betaald worden. Zoals al werd opgemerkt, is men meer geneigd om mobiliteit als iets negatiefs te beschouwen wanneer het scholingspeil en daarmee samenhangend het inkomensniveau lager ligt.

Vershil in de graad van jobtevredenheid (meer bepaald, de graad van tevredenheid met het loon en arbeidscontract)

De grote meerderheid van de werknemers in alle landen zijn tevreden met hun arbeidsovereenkomst, maar dat lijkt toch in mindere mate het geval te zijn in Zuid-Europese landen (bv. Spanje). Mensen die wonen in het zgn. insider protection family-oriented regime (het systeem dat de insiders, d.w.z. de actieven, beschermt en dat op het gezin is gericht, waaronder tal van Zuid-Europese landen, met inbegrip van Spanje) of in de post-socialistische landen (bv. Polen) zijn beduidend minder tevreden met hun loon dan mensen die in andere Europese landen verblijven²⁵. Zoals we al eerder hebben gezegd, is de kans om mobiliteit als iets negatiefs te beschouwen groter wanneer de graad van jobtevredenheid kleiner is.

²³ Het betreft de professoren Bertrand Montulet (doctor in de sociologie en onderzoeker bij de Facultés universitaires Saint-Louis van Brussel), Norbert SCHNEIDER (Gutenberg-Universität van Mainz, Duitsland), Anna GIZA-POLESZCZUK (universiteit van Warschau, Polen) en Gerardo MEIL (autonome universiteit van Madrid, Spanje).

²⁴ Bron : Eurostat

²⁵ Bron : de studie van de European Foundation for the improvement of living and working conditions dd. 2007 met als titel "Job satisfaction and labour market mobility".

- secundo, verschillen in de context waarbinnen de werknemers van Spanje en België in de onderzochte periode werkten.

Verschil in werkloosheidsgraad

Tijdens de periode die in het kader van de studie "Job Mobilities and Family Lives in Europe" werd onderzocht (t.w. de periode 2006-2008) liet België (gem. 7,6%/j) een lagere werkloosheidsgraad optekenen dan Spanje (gem. 9,4%/j)²⁶. België kampte in die periode met een oplopende krapte op de arbeidsmarkt. Er waren in de jaren 2006, 2007 en 2008 veel openstaande vacatures in ons land, en dus ook veel jobs in de aanbieding voor dewelke het de moeite loont om mobiel(er) te worden.

Verschil in landoppervlakte

Spanje is veel uitgestrekter dan België. Daardoor moeten de Spaanse werknemers veel verdere verplaatsingen maken dan de pendelaars in ons land. Zoals we al hebben gezegd, wordt het minder aantrekkelijk om zich voor het werk te verplaatsen wanneer de woon-werkafstand groter is en men dus (meestal) langer onderweg is tussen de woonplaats en de werkplaats. Voor de Spaanse werknemers vergt "mobiel(er) worden om beroepsredenen" een grotere inspanning dan voor de Belgische werknemers. De Spaanse werknemers hebben van "mobiel(er) worden om beroepsredenen" meer te verliezen dan de Belgische werknemers : omdat ze langer uithuizig zijn door verplaatsingen tussen hun woon- en werkplaats, kunnen ze minder tijd besteden aan hun gezin, kunnen ze zich minder bezighouden met huishoudelijke taken, hebben ze minder tijd voor ontspanningsactiviteiten enzovoort.

- Tertio, de verschillen tussen België en Spanje op het vlak van de voorwaarden van het woon-werkverkeer waaronder werklozen een job moeten aanvaarden. Deze voorwaarden hebben betrekking op: a) de lengte en/of de duur van het woon-werktraject; b) afwijkingen om familiale of andere redenen; c) sancties bij weigering.

²⁶ In België bedroeg de werkloosheidsgraad volgens Eurostat : anno 2006 8,3%; anno 2007 7,5% ; anno 2008 7%. In Spanje bedroeg de werkloosheidsgraad volgens dezelfde bron : anno 2006 8,5%; anno 2007 8,3% ; anno 2008 11,3%.

Tabel 1-2 : Voorwaarden van het woon-werkverkeer waaronder werklozen een job moeten aanvaarden in België en Spanje

Land	Lengte en/of de duur van het woon-werktraject	Afwijkingen om familiale of andere redenen	Sancties bij weigering van een passende dienstbetrekking
België	Na 6 maanden werkloosheid, maximumtraject van 4 uur of ten hoogste 12 uur afwezig van huis.	nee	4 tot 52 weken schorsing van de uitkeringen
Spanje	Traject minder dan 30 km, behalve als de trajectduur meer dan 25% bedraagt van de dagelijkse werktijd. Kosten minder dan 20 % van het loon, waarbij het loon met aftrek van de transportkosten niet lager mag liggen dan het minimumloon.	ja	De eerste keer, schorsing van de uitkeringen gedurende 3 maanden, de tweede keer gedurende 6 maanden.

Bron : Oeso (2005), Werkgelegenheidsvooruitzichten, blz. 120-121

1.2.2 Woonmobiliteit

Woonmobiliteit kan net als pendelmobiliteit bijdragen tot het verminderen van de geografische mismatches tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt.

De Europeanen (waaronder de Belgen) zijn zeer gehecht aan hun regio van oorsprong en zijn dus weinig geneigd te verhuizen. Amper 1,5% van de Europeanen (EU-25) leven in een ander land dan hun land van geboorte. Slechts een vierde van deze 1,5% is geëmigreerd om beroepsredenen.

In de EU-25 is het aandeel van de bevolking op werkleeftijd dat verhuist om beroepsredenen (1%) beduidend minder groot dan in de Verenigde Staten (2,3%) en Canada (2,1%). Het verschil tussen de EU-25 en de Verenigde Staten heeft twee mogelijke verklaringen. Ten eerste zijn de taalbarrières en de verschillen tussen de onderwijs- en socialezekerheidssystemen binnen de EU-25 totaal onbestaande in de Verenigde Staten. Ten tweede heeft de EU-25 een andere mobiliteitscultuur dan de Verenigde Staten. In de EU-25 is "verhuizen" synoniem van "verliezen", "een context verlaten die ons beviel". Als men eenmaal eigenaar is geworden van een woning (huis of appartement) verhuist men nog zelden. In de Verenigde Staten, daarentegen, staat "verhuizen" gelijk met "winnen", "een context die niet beviel, achterlaten"²⁷.

²⁷ Bron : de uiteenzetting die de heer Norbert Schneider van de Gutenberg-Universität van Mainz (Duitsland) op 17 oktober 2008 hield in het Europees Parlement tijdens de voormiddagconferentie die gewijd was aan de algemene resultaten van het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe." dat gefinancierd werd door de Europese Commissie in het kader van het 6de Kaderprogramma voor Onderzoek en Ontwikkeling van de Europese Unie.

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

De bevolkingsgedeelten die het moeilijkst aan werk geraken (en ook steeds minder vaak toegang krijgen tot de segmenten van de arbeidsmarkt die de grootste werkzekerheid bieden) en de personen met een onzekere werksituatie (bv. met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur), hebben vaak niet de mogelijkheid om te verhuizen doordat de aan deze vorm van mobiliteit verbonden kosten niet worden gecompenseerd door hun loon of gewoon omdat ze geen garantie hebben over het voortbestaan van de job die een verhuizing vereist.

De graad van woonmobiliteit hangt af van verschillende factoren: het financieel vermogen²⁸; de vastgoedprijzen²⁹; de kosten bij vastgoedtransacties (registratierechten, notariskosten, makelaarskosten, kredietkosten); de mate waarin de partner die werkt mee kan verhuizen; de aanwezigheid van kinderen die de leeftijd hebben om naar school te gaan; de mate waarin men aan z'n woongemeente gehecht is; de angst die gepaard gaat met het veranderen van woonomgeving; het aantal personen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur³⁰; het aantal personen die eigenaar zijn van een woning³¹ enzovoort.

Wat betreft de vastgoedprijzen, stellen we vast dat er een sterke correlatie bestaat tussen het niveau van de vastgoedprijzen en de economische gezondheid van een regio (zie Grafiek 2-1). Daardoor brengt de verhuizing naar een meer welvarende regio hogere woonkosten met zich mee. Deze kosten moeten, rekening houdend met de gezinssituatie (bv. de aanwezigheid van schoolgaande kinderen en/of de job van de eventuele partner), worden afgewogen tegen deze van het pendelen en tegen het eventueel hogere loon dat een job in deze regio zou opleveren³².

1.3 De geografische mobiliteit van de werkzoekenden

1.3.1 Definitie-en kwantificeringsprobleem

Van personen die werk hebben, kan men de mobiliteitsgraad berekenen op basis van hun woon- en werkplaats.

²⁸ Hoe kleiner het financieel vermogen, des te moeilijker het is om te verhuizen (naar een dichter bij het werk gelegen woning). Zo heeft bijvoorbeeld niet iedereen voldoende financiële middelen om het bedrag van de huurwaarborg voor te schieten.

²⁹ Door de hoge vastgoedprijzen in Vlaanderen, steken steeds meer Vlamingen de taalgrens over. Het tegenovergestelde – Walen die zich in Vlaanderen komen vestigen – zien we veel minder. De belangrijkste reden voor de populariteit van Wallonië zijn de vastgoedprijzen die in het zuiden van het land nog een stuk lager liggen dan in Vlaanderen. Bron : de Vlaamse Confederatie van Immobiliëngroepen (CIB).

³⁰ Het aantal personen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur stijgt elk jaar, en hoe groter dit aantal, des te meer de woonmobiliteit wordt afgeremd.

³¹ Het feit eigenaar te zijn van een woning vermindert de woonmobiliteit. Eigenaars zijn minder mobiel dan huurders.

³² Bron : verslag 2006 van het Hoge Raad voor de werkgelegenheid, blz. 28

Maar als het gaat om mensen die, omdat ze “zonder werk” zitten, vanuit “arbeidsoogpunt” niet in statistieken kunnen worden “gevat”, wordt het veel moeilijker. Hoe kan de graad van “arbeidsmobiliteit” worden berekend van mensen die geen werk hebben? Welke vormen van mobiliteit moeten worden berekend? De mobiliteit om een opleiding te gaan volgen? De mobiliteit van degenen die een baan hebben gevonden? De dagelijkse mobiliteit (boodschappen doen, familie bezoeken, de kinderen 's morgens naar school brengen en/of 's avonds weer oppikken, een vrijetijdsactiviteit uitoefenen...)? Met de gegevens waarover de instanties nu beschikken (bezit van een rijbewijs, percentage personen die geïnteresseerd zijn om in Vlaanderen of in Brussel te werken, het werkelijke gebruik van het recht op terugbetaling van de openbaar vervoerkosten die gemaakt worden om zich te verplaatsen voor een opleiding of een sollicitatiegesprek ...) is het onmogelijk om de mobiliteitsgraad van werkzoekenden (op een bepaald moment in de tijd of doorheen de jaren) te meten.

Deze gegevens zijn bovendien niet significant: iemand die geen rijbewijs heeft, geen belangstelling toont om in Brussel of in Vlaanderen te gaan werken en/of geen gebruik maakt van het recht op terugbetaling van de openbaar vervoerkosten die gemaakt worden om zich te verplaatsen voor een opleiding of een sollicitatiegesprek, is daarom nog niet immobiel. De inschakelingsactoren³³ beschikken niet over een indicator checklist waarmee ze immobiliteitssituaties kunnen opsporen die een ware rem betekenen voor de beweging naar werk, waarmee ze de reële mobiliteitsgraad van de kandidaten voor een baan objectief kunnen vaststellen en daarbij rekening kunnen houden met het complexe karakter van hun persoonlijke situatie. Daardoor is het voor hen uiterst moeilijk om gerichte profielen van de “immobiele” personen vast te stellen en maatregelen uit te werken die een einde kunnen stellen aan hun “immobiliteit”.

1.3.2 De maximaal gewenste verplaatsingstijd tussen woon- en werkplaats

De studie « Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden » dd. april 2008 die IDEA Consult op verzoek van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) uitvoerde, leert ons dat er nagenoeg geen verschil is in de tijd die werkenden en werkzoekenden maximaal wensen te besteden aan de verplaatsingen tussen hun woon- en werkplaats. Dit is verwonderlijk wanneer men er rekening mee houdt dat werkzoekenden vaker dan werkenden niet over een eigen vervoermiddel beschikken en dat de plaatsen waar jobs beschikbaar zijn die bij hun profiel passen vaak niet of moeilijk bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. 25% van de werkzoekenden geeft aan langer dan een uur onderweg te willen zijn tussen hun woon- en werkplaats. 54% wil maximum tussen een half uur en een uur onderweg zijn, 18% tussen 15 minuten en een half uur en 2% minder dan 15 minuten.

Voorts blijkt uit bovengenoemde studie dat de werkelijke woon-werkafstand van personen die werken korter is dan de maximaal gewenste woon-werkafstand³⁴.

³³ De inschakelingsactoren zijn personen die de werkzoekenden begeleiden en sturen in hun zoektocht naar werk. Het betreft bv.: consultants inzake beroepsbegeleiding; jobcoaches, consultants van de uitzendsector; actoren voor inschakeling d.m.v. economische activiteit; aanwervingsbemiddelaars; vakbondswerkers bij de groep van de werkzoekenden, consultants voor het zoeken van werk, oriënteringsconsultanten; hoofden van de tewerkstellingshuizen; begeleidingsbeambten.

³⁴ Bron : blz. 30 en 31 van het eindrapport van de studie «Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden» dd. april 2008 die IDEA Consult op verzoek van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) uitvoerde. Werkenden zijn in deze studie niet-geschorste personen die op het moment van de bevraging door IDEA Consult werk hadden.

1.4 Enkele aandachtspunten³⁵

Geografische arbeidsmobiliteit is geen nieuw verschijnsel. Wat nieuw is, is de maatschappelijke waarde die aan deze vorm van mobiliteit wordt toegekend. Geografische arbeidsmobiliteit is vooral een instrument om niet af te dalen op de sociale ladder. Personen die bereid zijn mobiel te worden, worden vaak beschouwd als personen die de nodige motivatie en flexibiliteit hebben om een job te vinden en te houden en/of carrière te maken.

Geografische arbeidsmobiliteit zit in de lift. Aan deze stijgende tendens zijn zowel voor- als nadelen verbonden.

Voordeel is dat een toename van de geografische arbeidsmobiliteit bijdraagt tot het beter op elkaar afstemmen van het aanbod van en de vraag naar arbeid op de arbeidsmarkt en dat deze toename deels het demografische probleem ondervangt waarmee de EU op dit ogenblik kampt.

Nadeel is dat een toename van geografische arbeidsmobiliteit op zich geen garantie is tegen werkloosheid en dat deze toename kan leiden tot een lager geboortecijfer en een grotere genderongelijkheid.

De mobiliteitservaring, het feit dat men vroeger mobiel is geweest en/of nu mobiel is, staat niet in verband met het al dan niet hebben van een baan. Op zich vormt "mobiel zijn" dus geen individuele garantie tegen werkloosheid, hoewel meer ruimtelijke mobiliteit om beroepsredenen ertoe kan bijdragen dat de vraag naar en het aanbod van werk op de arbeidsmarkt beter op elkaar worden afgestemd. Men stelt integendeel hogere werkgelegenheidsgraden vast bij personen die plaatselijk verankerd blijven dan bij personen die "mobiliteitspraktijken" hebben ontwikkeld. Dit kan allicht worden verklaard door het belang van de sociale netwerken in de zoektocht naar een baan.

Een toenemende geografische arbeidsmobiliteit kan een negatieve impact hebben op de gezinsontwikkeling en het gezinsleven. Traditioneel geldt dit meer voor vrouwen, die nog steeds het gros van de gezinslast (opvoeding van de kinderen, huishoudelijke taken...) op zich nemen. In die zin kan een toename van de geografische arbeidsmobiliteit de geboortegraad in Europa doen dalen en de genderongelijkheid nog vergroten, omdat ze de nog steeds ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken versterkt.

De negatieve impact van een toename van een geografische arbeidsmobiliteit op het geboortecijfer en de genderongelijkheid is het grootst in landen waar de kinderopvangmogelijkheden minder zijn ontwikkeld en/of waar de huishoudelijke taken en de opvoeding van de kinderen volgens een traditioneel patroon zijn verdeeld (d.w.z. waar de traditionele rolpatronen voor mannen en vrouwen overheersen).

³⁵ Bron : de uiteenzetting die de heer Bertrand Montulet, doctor in de sociologie en onderzoeker bij de Facultés universitaires Saint-Louis van Brussel, op 17 oktober 2008 hield in het Europees Parlement tijdens de namiddagconferentie die gewijd was aan de Belgische resultaten van het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe". Deze uiteenzetting werd samengevat in de Sociaaleconomische nieuwsbrief n° 143 van december 2008, blz. 22-26.

2 Determinanten van de graad van geografische arbeidsmobiliteit

Naast financiële drempels³⁶ bestaan er ook tal van niet-financiële drempels die werklozen ervan kunnen weerhouden om een job te aanvaarden of het werk te hervatten. Een van deze niet-financiële drempels is een gebrek aan of een gebrekkige geografische arbeidsmobiliteit³⁷.

Er zijn verschillende factoren die de geografische arbeidsmobiliteit (lees: pendel- en woonmobiliteit) kunnen afremmen en aldus werkloosheidsvallen³⁸ kunnen doen ontstaan.

Hieronder zetten we een aantal van deze factoren op een rij.

2.1 De kostprijs van geografische arbeidsmobiliteit

De kostprijs voor toegang tot automobiele en/of woonmobiliteit is dermate hoog dat de werkzoekenden met een laag inkomen bijna onmiddellijk en duurzaam door de arbeidsmarkt worden gediskwalificeerd. Hoewel het hier volgens de inschakelingsactoren³⁹ die werden bevraagd in het kader van de enquête «Mobilité pour l'emploi»⁴⁰ om de cruciale variabele van de immobilisering gaat, wordt ze (= deze variabele) vaak uit de debatten ter zake geweerd, omdat het een variabele betreft waarop de inschakelingsactoren, die permanent in contact staan met de werkzoekenden, weinig of niet rechtstreeks vat hebben.

³⁶ De financiële drempels betreffen : het wegvallen of verminderen van 'sociale voordelen' (bv.werkloosheids- of bijstandsuitkeringen, studietoelagen, lagere remgelden en lagere tarieven voor openbaar vervoer) ; de kosten verbonden aan werk en/of het zoeken naar werk (bv. verplaatsingskosten, kinderopvangkosten en kosten voor de aankoop van kleding om te voldoen aan de kledingvereisten op de werkvloer) ; de loonverwachtingen.

³⁷ Andere voorbeelden van niet-financiële drempels zijn : gezondheidsproblemen van lichamelijke en/of psychische aard ; jobkenmerken [functievereisten (o.a. opleiding, ervaring, taal), contract van bepaalde of onbepaalde duur, arbeidstijdregeling, loopbaanperspectieven,...] ; moeilijkheden om het privé- en het beroepsleven met elkaar te verzoenen (bv. vanwege onvoldoende kinderopvangmogelijkheden).

³⁸ Een werkloosheidval is een situatie waarbij voor de werkloze de baten van de overstap naar werk lager uitvallen dan de kosten ervan. De prikkels voor de werkloze om werk te zoeken en te aanvaarden zijn in deze situatie onvoldoende of onbestaand.

³⁹ De inschakelingsactoren zijn personen die de werkzoekenden begeleiden en sturen in hun zoektocht naar werk. Het betreft bv.: consulenten inzake beroepsbegeleiding; jobcoaches, consulenten van de uitzendsector; actoren voor inschakeling d.m.v. economische activiteit; aanwervingsbemiddelaars; vakbondswerkers bij de groep van de werkzoekenden, consulenten voor het zoeken van werk, oriënteringsconsulenten; hoofden van de tewerkstellingshuizen; begeleidingsbeambten.

⁴⁰ U kunt deze enquête raadplegen op de volgende website http://www.csefcharlroi.be/images/sitefr/edit/brochure_enquete_mobilite.pdf.

2.1.1 De kostprijs van pendelmobiliteit

De kostprijs van het autogebruik⁴¹

Normaal gezien zou de kostprijs van de verplaatsingen tussen zijn/haar woonplaats en zijn /haar werkplaats voor geen enkele werkzoekende van dit land een beletsel mogen zijn om een job te aanvaarden of het werk te hervatten. Dit is jammer genoeg vaak wel het geval want de plaatsen waar jobs beschikbaar zijn die bij het profiel van de werkzoekenden passen zijn vaak enkel bereikbaar met de wagen en de kostprijs van het wagengebruik is aanzienlijk.

Tussen 2000 en 2008 is de totale kostprijs voor het gebruik van een dieselwagen die 6 liter brandstof per 100 km verbruikt en waarmee jaarlijks 20.000 km wordt afgelegd gestegen met 10,55% (van 5016,2 € tot 5545,4 €) (zie Bijlage 2: Tabellen en berekeningen, Tabel 3-1).

Hoe groter het aantal kilometer dat jaarlijks wordt afgelegd, hoe groter (het aandeel van de variabele kosten in) de totale kostprijs van het gebruik van de wagen, en hoe meer de graad van geografische arbeidsmobiliteit wordt beïnvloed door het niveau van de brandstofprijzen⁴².

De hoge autogebruikkosten kunnen een werkloosheidsval vormen. Inderdaad, want voor bepaalde werkzoekenden kan het aannemen van een job op een werkplaats die enkel met de auto bereikbaar is, een inkomensverlies met zich meebrengen : de investering in mobiliteit kan namelijk groter zijn dan het verschil tussen de werkloosheidsuitkering en het loon dat de job in kwestie oplevert.

De kostprijs van het openbaar vervoer gebruik⁴³

Niettegenstaande het feit dat de openbaar vervoermaatschappijen de prijzen van hun vervoerbewijzen jaarlijks of bijna jaarlijks verhogen, toch blijft het veel goedkoper om gebruik te maken van het openbaar vervoer dan van een eigen wagen (zie Bijlage 2: Tabellen en berekeningen, Tabel 3-2). Probleem is wel dat de plaatsen waar jobs beschikbaar zijn die bij het profiel van de werkzoekenden passen, vaak niet of moeilijk met het openbaar vervoer bereikbaar zijn.

Door het gebruik van de trein voor het woon-werkverkeer goedkoper of gratis⁴⁴ te maken, kan men er bepaalde personen doen voor opteren om verder van het werk te gaan wonen en met de trein heen en weer te pendelen tussen hun woon- en werkplaats.

⁴¹ Bronnen : TRAJECT en de Belgische Petroleum Federatie. TRAJECT is een adviesbureau dat gespecialiseerd is in advies aan bedrijven en overheden inzake woon-werkmobiliteit, en meer bepaald bedrijfsvervoerplannen.

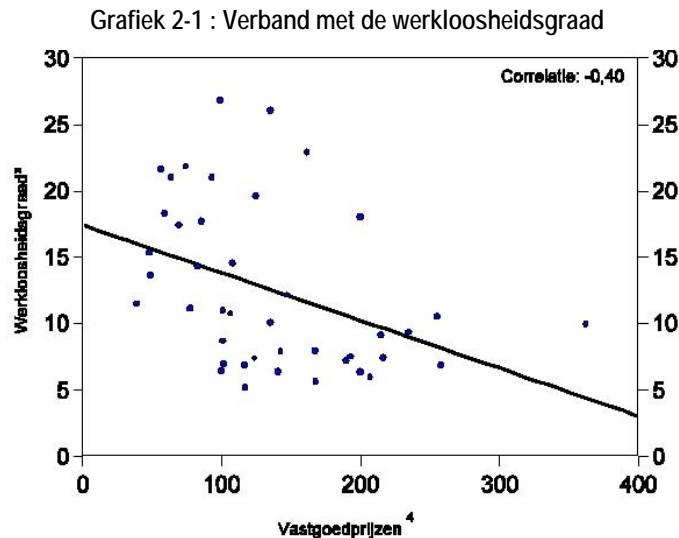
⁴² Voor een dieselwagen die 6 liter brandstof per 100 km verbruikt en waarmee jaarlijks 10.000 km/jaar wordt afgelegd, steeg de totale gebruikskostprijs tussen 2000 en 2008 met 6,57% (van 4029,6 tot 4294,2 €). Voor eenzelfde wagen waarmee jaarlijks 30.000 km/jaar wordt afgelegd, steeg de totale gebruikskost in de periode 2000-2008 met 13,22% (van 6002,8 € tot 6796,6 €) (zie Bijlage 2: Tabellen en berekeningen, Tabel 3-1).

⁴³ Bron : TRAJECT

⁴⁴ Sedert 1 juli 2004 kunnen de personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven en van de federale overheidsinstellingen genieten van gratis woon-werkverkeer per spoor in tweede klasse en eventueel het aansluitende vervoer georganiseerd door de M.I.V.B. .Sinds 1 januari 2005 kunnen ook privé-ondernemingen dit voordeel aanbieden aan hun personeelsleden op voorwaarde dat ze voor minimum 80% bijdragen in de prijs van de treinkaart en een derdebetalersovereenkomst sluiten met de NMBS.

2.1.2 De kostprijs van woonmobiliteit (de vastgoedprijzen)

In België kan een positief verband worden vastgesteld tussen de vastgoedprijzen⁴⁵ en de situatie op de arbeidsmarkt⁴⁶ en inzake de economische activiteit (zie Grafiek 2-1).



Bron : Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, Verslag 2006, blz. 116

Dit impliceert dat personen die, om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, willen verhuizen naar een regio met meer economische activiteit en/of minder werkloosheid, rekening moeten houden met extra kosten voor huisvesting. Het probleem is dat deze extra kosten zo hoog kunnen liggen, dat ze voor de genoemde personen een hinderpaal vormen om te verhuizen naar een dergelijke regio. Pendelen is voor deze personen een meer voor de hand liggende optie. Een andere factor die de verhuizingen (lees : de woonmobiliteit) kan afremmen, zijn de kosten bij vastgoedtransacties (de registratierechten, notariskosten, makelaarskosten en kredietkosten) die in België een relatief groot aandeel van de totale woningprijs uitmaken.

Het is in dit verband belangrijk om te vermelden dat de vastgoedprijzen een minder grote invloed hebben op de woonmobiliteit indien de betreffende personen in aanmerking komen voor een sociale of gesubsidieerde woning. Sociale huisvestingsprogramma's kunnen derhalve ook een invloed hebben op de keuze tussen pendelen en verhuizen.

⁴⁵ De vastgoedprijzen in de grafiek = de gewogen gemiddelde prijs per vierkante meter van gewone woonhuizen en bouwgronden, uitgedrukt in €.

⁴⁶ De werkloosheidsgraad in de grafiek = de administratieve werkloosheidsgraad, uitgedrukt in procenten van het totale aantal tegen werkloosheid verzekerde personen.

2.2 De kwaliteit van het jobaanbod

De kwaliteit van het jobaanbod - het loonpeil, de specifieke eigenschappen van de arbeidstijdenregeling, het type van arbeidsplaats en van overeenkomst - speelt duidelijk een belangrijke rol in de aantrekkingskracht van het voorstel om de werkzoekenden in beweging te brengen.

De mobiliteit van elke potentiële werknemer hangt af van de aantrekkingskracht van het jobaanbod dat hij/zij krijgt. Uiteindelijk zal niemand – tenzij hij/zij ertoe wordt gedwongen – vol enthousiasme kiezen voor een baan die veel verplaatsingen en flexibele en versnipperde arbeidsuren vergt en die een weinig aantrekkelijk loon oplevert. De mogelijkheid om een hoger loon te verdienen, en, in het algemeen, aantrekkelijke arbeidsvooruitzichten, kunnen de geografische arbeidsmobiliteit bevorderen. Wat de grensoverschrijdende mobiliteit betreft, speelt de transparantie t.a.v. het fiscale en het sociale statuut van de werknemer (pensioenregelingen...) eveneens een belangrijke rol.

2.3 De ongemakken die “mobiele” werknemers ondervinden

2.3.1 De verplaatsingstijd die wordt beïnvloed door de woon-werkafstand, de verkeerscongestie en de staat waarin de verkeersinfrastructuur zich bevindt

Hoe langer men onderweg is tussen de woonplaats en de werkplaats, hoe minder aantrekkelijk het wordt om te pendelen en hoe moeilijker het is om een evenwichtige balans te vinden tussen beroeps- en privéleven. Uit de studie “Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden” dd. april 2008 die Idea Consult in opdracht van de fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) uitvoerde, blijkt dat 31% van de personen die aan het werk zijn, aangeven 15 minuten of minder onderweg te zijn tussen hun woon- en werkplaats, 38% tussen 15 minuten en een half uur, 21% tussen een half uur en een uur en 9% langer dan een uur⁴⁷. Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat Brussel het grootste aantal werkende personen (Brusselaars en niet-Brusselaars) telt die tussen hun woon- en werkplaats langer dan een half uur of langer dan een uur onderweg zijn⁴⁸. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de Brusselaars die in Brussel werken evenveel hun auto gebruiken om te gaan werken als de niet-Brusselaars die in Brussel werken, ook in de bereikbaarheidszone A die zeer goed bereikbaar is met het openbaar vervoer⁴⁹. Bijgevolg zitten ze vast in het autoverkeer en moeten ze meer tijd besteden aan hun woon-werkverplaatsingen.

Uit ander onderzoek⁵⁰ blijkt dat de verplaatsingstijd – d.i. de tijd gedurende dewelke gependeld wordt – tussen 1991 en 2001 vooral in de belangrijkste werkgelegenheidscentra sterk is toegenomen, wat kan aangeven dat deze centra steeds moeilijker te bereiken zijn of dat deze centra belangrijker zijn geworden als aantrekkingspool voor werkgelegenheid (mensen komen van verder om er te werken).

⁴⁷ Bron : het eindrapport van de studie “Evaluatie van het nieuwe opvolgingsstelsel voor werkzoekenden” dd. april 2008, blz. 36

⁴⁸ Bron : ibidem

⁴⁹ Bron : Diagnoseadvies betreffende de woon-werkverplaatsingen van de werknemers (doc. CRB 2007-127 DEF van 30 januari 2007), blz. 31.

⁵⁰ Bron : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE en Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I : de woon-werkverplaatsingen, blz. 73

Hoe kleiner de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, hoe aantrekkelijker het is om te pendelen. Een grotere woon-werkafstand impliceert meestal dat meer tijd besteed dient te worden aan de woon-werkverplaatsing, waardoor de totale uithuizigheid langer is en het moeilijker wordt om het beroeps- en het gezinsleven met elkaar te verzoenen. Wallonië kent de grootste woon-werkafstanden, wat toe te schrijven is aan het feit dat de bevolkingsdichtheid er kleiner is dan in de andere gewesten van het land, de economische toestand minder goed (er zijn minder werkaanbiedingen) en het woningpark meer verspreid. In heel België stellen we vast dat het aandeel van de korte woon-werkverplaatsingen (minder dan 10 km) is afgenomen, terwijl dat van de langere woon-werkverplaatsingen is toegenomen. In het zuidelijk deel van het land (Wallonië) zijn de afgelegde afstanden tussen woon- en werkplaats het meest toegenomen⁵¹.

Als gevolg van de verkeerscongestie neemt de verplaatsingstijd toe en wordt het minder aantrekkelijk om met de wagen of het bovengrondse openbaar vervoer (dat vaak vastzit in het autoverkeer) heen en weer te pendelen tussen de woonplaats en de werkplaats. Inderdaad, want door de verkeerscongestie kan het met de auto pendelen over een eerder beperkte afstand bv. meer tijd in beslag nemen dan het overbruggen van een grotere afstand met de trein.

Wanneer er geen goede verkeersinfrastructuur voorhanden is, verloopt het pendelverkeer stroef en wordt het minder aantrekkelijk om te pendelen.

2.3.2 De nadelen van "mobiel zijn voor het werk"⁵²

Werkzoekenden kunnen ervan afzien om een job te aanvaarden of het werk te hervatten omdat ze niet willen geconfronteerd worden met de nadelen die "mobiele" werknemers ondervinden, met name : kampen met tijdsdruk ; overwerkt zijn ; te weinig tijd aan het gezin kunnen besteden ; zich minder kunnen bezighouden met huishoudelijke taken dan de partner ; te weinig tijd hebben voor ontspanningsactiviteiten ; de financiële kosten van de mobiliteit (zie 2.1 De kostprijs van geografische arbeidsmobiliteit).

2.3.3 Factoren die het gebruik van het openbaar vervoer ontmoedigen

Zij die zich in de marge van de arbeidsmarkt bevinden, vallen vaak noodgedwongen voor hun verplaatsingen terug op vormen van openbaar vervoer. Welnu, de werkzoekenden die zich aldus voornamelijk met het openbaar vervoer verplaatsen, worden meteen in hun zoektocht naar werk belemmerd, of worden zelfs bijna op voorhand van de arbeidsmarkt uitgesloten.

⁵¹ Bron : VERHETSEL, Ann, Isabelle THOMAS, Etienne VAN HECKE en Marjan BEELEN (2007), Pendel in België. Deel I : de woon-werkverplaatsingen, blz. 60-66.

⁵² Bron : de uiteenzetting die de professoren Norbert Schneider, Gerardo Meil en Anna Giza-Poleszczuk op 17 oktober 2008 hielden in het Europees Parlement tijdens de voormiddagconferentie die gewijd was aan de algemene resultaten van het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe". Deze uiteenzetting werd samengevat in de Sociaaleconomische nieuwsbrief n° 143 van december 2008, blz. 14-21.

Waarom? Mensen die niet “automobiel” zijn, m.a.w. mensen die niet over een wagen of over een rijbewijs beschikken – en dat is vaak het geval bij de werkzoekenden – worden, volgens de enquête “Mobilité pour l’emploi”⁵³, doorgaans beschouwd als minder polyvalente, minder flexibele, mentaal stroevare en tegen verandering gekante kandidaten. Kortom, zij worden gezien als individuen die de openstaande betrekking onmogelijk kunnen invullen. Dit valt om drie redenen te betreuren. Ten eerste, omdat de werkzoekenden doen wat men zou willen dat alle werknemers, of althans meer werknemers, doen, nl. het openbaar vervoer gebruiken in plaats van hun eigen wagen of bedrijfswagen voor hun woon-werkverplaatsingen, om zo de verkeersfiles terug te dringen. Ten tweede, omdat de bedrijvenzones, waar vaak activiteitstypes gevestigd zijn die arbeidsplaatsen aanbieden voor laaggekwalificeerde arbeidskrachten (arbeidsplaatsen dus die laaggeschoolde werkzoekenden kunnen interesseren) niet of slecht bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. En ten slotte, omdat de werkzoekenden, voornamelijk de financieel minder begunstigde werkzoekenden (laag opleidingspeil, laag inkomen,...), een zware tol moeten betalen voor het feit dat ze niet automobiel zijn. Omdat ze zich omwille van een te beperkt financieel vermogen geen wagen kunnen aanschaffen, zoeken ze werk op een plaats die (vlot) bereikbaar is met het openbaar vervoer, maar dit houdt vaak in dat ze ofwel : een functie moeten uitoefenen die minder goed is aangepast aan hun kwalificaties ; een andere opleiding moeten gaan volgen dan de opleiding die ze initieel gevolgd hebben om niet zonder werk te blijven ; werkloos moeten blijven.

Personen die een job aanvaarden of het werk hervatten op een plaats die bereikbaar is met het openbaar vervoer, worden geconfronteerd met het feit dat : de openbare vervoersnetten onvoldoende op elkaar afgestemd zijn ; de uurregeling van het openbaar vervoer niet (altijd) in overeenstemming is met de werktijden in het bedrijf en omgekeerd enzovoort. Dergelijke factoren kunnen het openbaar vervoergebruik dermate ontmoedigen, dat deze personen er op termijn voor kiezen om van job te veranderen of te verhuizen naar een woning die op fiets- of wandelafstand van de werkplaats gelegen is.

⁵³ De enquête “Mobilité pour l’emploi” is een enquête die het Comité subrégional de l’emploi et de la formation (CSEF) van Tournai-Ath-Lessines van februari tot mei 2007 heeft uitgevoerd met de financiële steun van het Waals gewest en het Europees Sociaal Fonds (ESF). Deze enquête werd georganiseerd bij elf actoren die zich rechtstreeks bezighouden met arbeidsbemiddeling, nl.: Adecco, het Centre d’éducation et de formation en alternance (CEFA), het ABVV, Forem conseil et ses Maisons de l’emploi, Gil-intérim, Manpower, Mission Régionale Hainaut occidental, Randstad, Sos dépannage, Trace en Vedior. Ze werd uitgevoerd om met betere kennis van zaken oplossingen te zoeken voor de problematiek van de geografische mobiliteit van werkzoekenden. Ze werd besproken op het colloquium dat de Groupe de Recherche sur les Transports des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix de Namur (GRT) op 5 januari 2009 aan de problematiek van de geografische mobiliteit van werkzoekenden heeft gewijd en waarop het secretariaat van de CRB was uitgenodigd. U kunt het eindverslag van deze enquête raadplegen op en downloaden van de website http://www.cseftournai-ath-lessines.be/images/cseftournai/brochure_enquete_mobilite.pdf.

2.4 Kinderopvang⁵⁴

Zowel de gesubsidieerde als de niet-gesubsidieerde kinderopvangcentra zijn ongelijkmatig over het land verspreid. Zo is er in de Vlaamse gemeenschap bv. een grotere beschikbaarheid van kinderopvang dan in de Franstalige gemeenschap⁵⁵.

De gemeenten die de meeste arbeidsplaatsen aanbieden, hebben doorgaans ook een groter aanbod van opvangplaatsen. Dit is een probleem, want nogal wat werkzoekenden wonen in een regio waar weinig arbeidsplaatsen vacant zijn.

Wanneer mensen (opnieuw) een baan vinden en bereid zijn zich te verplaatsen, slagen de organiserende overheden er doorgaans in voor die mensen een of meer opvangplaatsen te vinden. Hun taak wordt echter heel wat moeilijker als deze mensen niet over een persoonlijk transportmiddel beschikken (en dit is het geval voor heel wat werkzoekenden). Welnu, wanneer er nog opvangplaatsen beschikbaar zijn, dan bevinden die zich meestal in de landelijke gebieden, die alleen met de auto bereikbaar zijn.

Hoe langer werknemers met een of meerdere kinderen onderweg zijn tussen hun woon- en werkplaats, hoe groter het aantal uren dat hun kind(eren) in een kinderdagverblijf doorbrengen, wat noch voor hen, noch voor hun kind(eren) voordelig is. Voor hen houdt het een stijging van de kinderopvangkosten in en bovendien is het niet echt bevorderlijk voor de ontwikkeling van hun kind(eren). Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat "van hot naar her verplaatste" kinderen vaak problematisch gedrag op school vertonen en dat kinderen moeilijk op een serene manier kunnen worden opgevoegd als er nauwelijks sprake is van een gezinsleven buiten de uren die aan het werk en aan de woon-werkverplaatsingen worden gewijd⁵⁶.

Werknemers met een of meerdere kinderen die langdurig onderweg zijn tussen hun woon- en werkplaats, kunnen vaak niet anders dan gebruikmaken van kinderopvang buiten de normale opvanguren (8-17 uur). Dit vormt een probleem, want heel weinig kinderdagverblijven hebben uitgebreide openingsuren – m.a.w. vangen kinderen op voor 8 uur 's ochtends, na 18 uur, 's nachts, tijdens het weekend enz.. Daar komt nog bij dat de onthaalmoeders, gegeven het tekort aan opvangplaatsen voor kinderen – en het aantal kinderen dat wacht op een opvangplaats vertoont een stijgende tendens –, de neiging hebben om veeleisender en selectiever te worden. Sommigen streven ernaar met weinig flexibele arbeidstijden te werken (8-17 uur), waardoor het nog moeilijker wordt om aan de vragen van deze werknemers te voldoen.

⁵⁴ Bron : « L'accueil de la petite enfance. Etat des lieux dans les arrondissements de Namur et Dinant » publié par le CSEF de Namur en mars 2007.

⁵⁵ Bron : DENIL, Frédérique, "Kinderopvang : belangrijk voor werkgelegenheid", Sociaaleconomische Nieuwsbrief van mei 2002, blz. 3-9.

⁵⁶ Bron : de uiteenzetting die de heer Bertrand Montulet, doctor in de sociologie en onderzoeker bij de Facultés universitaires Saint-Louis van Brussel, op 17 oktober 2008 hield in het Europees Parlement tijdens de namiddagconferentie die gewijd was aan de Belgische resultaten van het onderzoeksproject "Job Mobilities and Family Lives in Europe". Deze uiteenzetting werd samengevat in de Sociaaleconomische nieuwsbrief n° 143 van december 2008, blz. 22-26.

2.5 De gebrekkige bereikbaarheid van bepaalde werkplaatsen met het openbaar vervoer

Uit het voorlopig verslag van de federale diagnostiek woon-werkverkeer van 30 juni 2008 blijkt dat 23,4% (tgo. 24,9% op 30 juni 2005) van de bedrijven niet of onvoldoende ontsloten is met het openbaar vervoer⁵⁷. 97 % van de inschakelingsactoren die werden ondervraagd in het kader van de enquête «Mobilité pour l'emploi» (d.i. 53 van de 55) zien elke dag werkzoekenden afzien van een job omdat ze zich er niet naartoe kunnen begeven, wat een weerslag heeft op de werkloosheid.

Bedrijven die geen of een slechte verbinding hebben met het openbaar vervoer, kunnen moeilijkheden ondervinden bij het rekruteren van nieuw personeel en/of het behouden van bestaand personeel. Voorbeelden van dergelijke bedrijven, zijn bedrijven waarvan de locatie wordt aangegeven door de oranje stippen op de onderstaande kaart, m.n. bedrijven die geen of slechts een gedeeltelijke aansluiting hebben op het openbaar vervoer en waar personen werken die ontevreden zijn over zowel de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

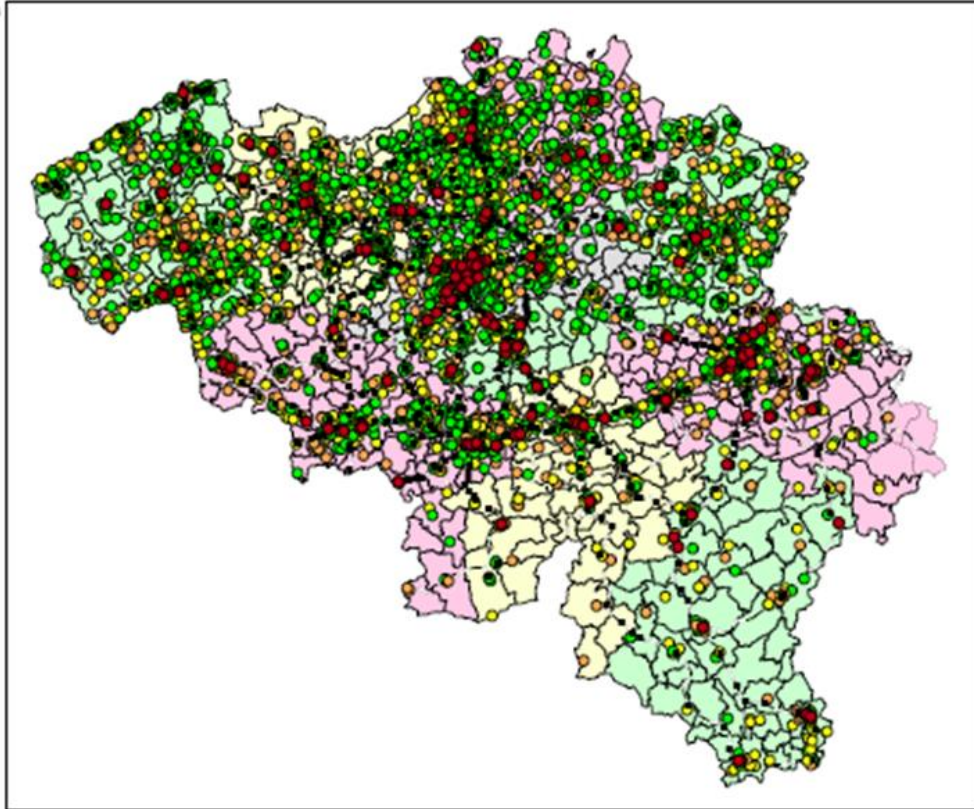
De zwakkere groepen op de arbeidsmarkt ervaren de bereikbaarheid van werkgelegenheidscentra met het openbaar vervoer bijna systematisch als een knelpunt bij het vinden van een job. Er wonen meer werklozen in gemeenten die goed ontsloten zijn via het openbaar vervoer dan in minder goed of slecht via het openbaar vervoer ontsloten gemeenten. Werklozen beschikken dus wel vaak over een openbaar vervoeraanbod dicht bij hun woonplaats, maar het probleem is dat ze hiermee niet op de plaatsen geraken waar jobs beschikbaar zijn die bij hun profiel passen. Concreet denken we hierbij aan de laaggeschoolden die in de steden wonen maar voor wie de bedrijfsterreinen buiten de stad (waar laaggeschoolde functies worden aangeboden) niet of slecht bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Aan een ontsluiting via de autosnelweg hebben ze niks of niet veel want doorgaans beschikken ze niet over een wagen.

In de bedrijvzones die niet verbonden zijn met het openbaar vervoer, worden vaak activiteitstypes gevestigd die arbeidsplaatsen aanbieden voor laaggekwalificeerde arbeidskrachten en met een hoge turn-over, arbeidsplaatsen die vooral werkzoekenden kunnen interesseren.

Het is niet omdat er een openbaar vervoerverbinding van en naar een bepaalde bedrijvzone of bedrijf is, dat het openbaar vervoer voor iedereen een oplossing biedt. Getuige hiervan zijn de rode stippen op de onderstaande kaart die de locatie aangeven van bedrijven die een volledige aansluiting hebben op het openbaar vervoer, maar waar personen werken die ontevreden zijn over zowel de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

Voor personen met een atypisch uurrooster bv. (personen die 's nachts of 's ochtends vroeg werken, personen met een oproepcontract waarbij je stand by moet zijn en tot een uur op voorhand opgeroepen kan worden enz.) ontbreekt vaak nog de mogelijkheid om zich met het openbaar vervoer vanuit en naar bepaalde bedrijvzones te verplaatsen.

⁵⁷ In Vlaanderen is dat 21,7% (tgo. 23,5% op 30 juni 2005), in Wallonië 34% (tgo. 33,9% op 30 juni 2005) en in het Brussels hoofdstedelijk gewest 12,3% (tgo. 14,6% op 30 juni 2005). Bron : Voorlopig verslag van de federale "diagnostiek woon-werkverkeer van 30 juni 2008", blz. 47



Noten :

De oranje stippen = vestigingen 58 die geen of slechts een gedeeltelijke aansluiting hebben op het openbaar vervoer en waar personen werken die ontevreden zijn over zowel de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

De rode stippen = vestigingen die een volledige aansluiting hebben op het openbaar vervoer en waar personen werken die ontevreden zijn over zowel de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

De groene stippen = vestigingen waar personen werken die tevreden zijn over zowel de bereikbaarheid met het openbaar vervoer als de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

De gele stippen = vestigingen waar personen werken die niet tevreden zijn over de bereikbaarheid met het openbaar vervoer of over de afstemming van de dienstregeling van het openbaar vervoer op de werkuren.

Voor de groene en gele stippen wordt niet gepreciseerd of de vestigingen niet, gedeeltelijk of volledig op het openbaar vervoer zijn aangesloten.

Bron : fod Mobiliteit en Vervoer

⁵⁸ Vestigingen = ondernemingen die krachtens het koninklijk besluit van 16 mei 2003 houdende de uitvoering van de artikelen 161 tot 170 van de programmawet van 8 april 2003 betreffende de inzameling van gegevens over het woon-werkverkeer van werknemers verplicht zijn om driejaarlijks een diagnostiek te maken van de woon-werkverplaatsingen van hun werknemers. Een vestiging met een volledige aansluiting op het openbaar vervoer definiëren we als een vestiging die op minder dan 1 km van een treinstation en op minder dan 500 meter van een MTB (metro, tram, bus)-halte gelegen is. Een vestiging met een gedeeltelijke aansluiting op het openbaar vervoer definiëren we als een vestiging die op minder dan 1 km van een treinstation of op minder dan 500 meter van een MTB (metro, tram, bus)-halte gelegen is. Een vestiging die niet op het openbaar vervoer aangesloten is, definiëren we als een vestiging die niet op minder dan 1 km van een treinstation of op minder dan 500 meter van een MTB (metro, tram, bus)-halte gelegen is.

2.6 *Het al dan niet beschikken over een rijbewijs/wagen*

Een groot aantal werkzoekenden zijn niet automobiel (d.w.z. beschikken niet over een rijbewijs of een wagen) en hebben het moeilijk om werk te vinden dat overeenstemt met hun kwalificaties, werk dat vaak alleen met de wagen bereikbaar is. Voor hen is het onmogelijk een job aan te nemen in ondernemingen die geen aansluiting hebben met het openbaar vervoer, tenzij ze verhuizen naar een op fiets- of wandelafstand van deze ondernemingen gelegen woning of een rijbewijs behalen en zich een wagen aanschaffen.

Voor sommige jobs wordt een rijbewijs geëist terwijl dat voor de vacante arbeidsplaats en voor de erbij horende taken niet gerechtvaardigd is. 87% van de inschakelingsactoren die werden ondervraagd in het kader van de enquête « Mobilité pour l'emploi » (d.i. 48 van de 55) getuigen dat het vaak gebeurt dat een werkgever het bezit van een rijbewijs eist terwijl de openstaande job en de bijhorende taken dat niet wettigen⁵⁹. Dit vermindert heel sterk de kansen om toegang te krijgen tot een arbeidsplaats voor werkzoekenden die geen rijbewijs bezitten, omdat ze automatisch jobaanbiedingen moeten weigeren die het bezit van een rijbewijs als criterium hanteren.

In 2008 bedroeg het percentage vacatures waarvoor het bezit van een rijbewijs B wordt verlangd : in Vlaanderen 22,2% (zie Tabel 3-4) ; in Wallonië 27,1% (zie Tabel 3-5) ; in Brussel 9,8%.

Het Waals gewest telde eind februari 2009 54,8 % (d.i. 134155 van de 244.873) niet-werkende werkzoekenden (NWWZ⁶⁰) die aangaven een rijbewijs B of + te hebben (zie Tabel 3-6). Het Brussels hoofdstedelijk gewest telde in januari 2009 45,6% (d.i. 43439 van de 95264) NWWZ die aangaven een rijbewijs B of + te hebben. Vlaanderen telde eind januari 2009 63,9% (d.i. 119.036 van de 186.413) NWWZ die over een rijbewijs (vanaf rijbewijs B) beschikten.

In januari 2009 gaf 76,8% (d.i. 73.181 van de 95.264) NWWZ in het Brussels hoofdstedelijk gewest aan niet over een wagen als transportmiddel te beschikken. Eind januari 2009 telde Vlaanderen 58,5% (d.i. 109.093 van de 186.413) NWWZ die niet over een wagen beschikken.

De hierboven vermelde cijfergegevens verschaffen waardevolle informatie, maar laten op zich niet toe om de link te maken tussen het beschikken over een rijbewijs/wagen enerzijds en het kunnen invullen van jobs die beschikbaar zijn anderzijds. Daarom is verder onderzoek nodig om inzicht te verwerven omtrent de mate waarin het hebben van een rijbewijs/wagen al dan niet meer kansen biedt op werk.

⁵⁹ De ondervraagde inschakelingsactoren denken dat dit o.a. toe te schrijven is aan het feit dat werkgevers : 1) personen willen aantrekken die steeds tijdig op het werk kunnen zijn en niet afhankelijk zijn van het openbaar vervoer dat de reputatie heeft weinig betrouwbaar te zijn en regelmatig met stakingen te kampen heeft ; 2) personen willen aantrekken die automobiel zijn (cf. "automobiel" en "goed" gaan hand in hand).

⁶⁰ De NWWZ bestaan uit 4 categorieën : 1) de werklozen met een werkloosheidsuitkeringsaanvraag ; 2) de werkzoekenden in wachttijd (schoolverlaters) ; 3) de vrij ingeschreven niet-werkende werkzoekenden ; 4) andere verplicht ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (t.w. werkzoekenden ten laste van het OCMW, werkzoekenden die door de federale overheidssdienst voor sociale zekerheid erkend zijn als persoon met een handicap, werkzoekenden in deeltijds onderwijs, werkzoekenden die uitgesloten zijn van het recht op uitkering).

De enquête « Mobilité pour l'emploi » leert ons dat het, luidens de inschakelingsactoren, steeds duidelijker lijkt te worden dat "goed" en "mobiel" hand in hand gaan. Het zou volgens deze enquête regelmatig voorkomen dat werkgevers zich een negatief beeld vormen van kandidaten die niet automobiel zijn (d.w.z. die niet over een rijbewijs of een wagen beschikken)⁶¹ omdat ze denken dat het hier kandidaten betreft die minder polyvalent, minder flexibel, mentaal stroever en minder veranderingsgezind zijn. Bijgevolg komen bepaalde kandidaten die volstrekt competent zouden kunnen zijn, maar als tekortkoming hebben dat ze niet automobiel zijn, niet in aanmerking voor de job(s) die deze werkgevers aanbieden.

Mobiele personen of mensen die bereid zijn mobiel te worden, worden vaak beschouwd als personen die gemotiveerd zijn en over de nodige flexibiliteit beschikken om een baan te vinden en te houden en/of carrière te maken. Mensen die als immobiel worden bestempeld daarentegen, worden door de arbeidsmarkt vaak bij voorbaat gediskwalificeerd.

Voor werklozen die zich een eigen wagen moeten aanschaffen om op het werk te geraken, kan het soms financieel beter zijn werkloos te blijven daar het inkomen dat de job in kwestie zou opleveren na aftrek van de mobiliteitskosten lager of (nagenoeg) even laag kan liggen dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering⁶². Dit verklaart wellicht ook waarom werklozen over het algemeen in eerste instantie een job zoeken in de nabijheid van hun woonplaats om de vervoerkosten die gepaard gaan met de sollicitatie en op termijn de eventuele pendel- en herlocatiekosten te minimaliseren⁶³.

2.7 De talenkennis van de werkzoekenden

Personen die een andere officiële landstaal dan hun moedertaal niet of gebrekkig beheersen, kunnen ontmoedigd of ervan weerhouden worden om een job te zoeken en uit te oefenen in een ander gewest dan het gewest waar ze wonen. Uit gegevens verstrekt door de arbeidsbemiddelingsdiensten FOREM en VDAB⁶⁴ blijkt dat het percentage Waalse niet-werkende werkzoekenden die een (beperkte, goede of zeer goede) kennis van het Nederlands hebben (25,5%) kleiner is dan het percentage Vlaamse werkzoekenden die een (beperkte, goede of zeer goede) kennis van het Frans hebben (54,3%).

Ongeveer een vierde van de Vlaamse werkzoekenden in Vlaanderen heeft een andere moedertaal dan het Nederlands. De belangrijkste anderstalige groepen worden gevormd door Franstaligen en werkzoekenden met een Turkse of Maghrebijnse moedertaal. 63% van de anderstalige werkzoekenden begrijpt weinig of geen Nederlands. Vooral in het Brussels hoofdstedelijk gewest stellen we vast dat de kennis van het Nederlands van veel werkzoekenden beperkt is of ontbreekt.

Een vlotte kennis van het Nederlands (Frans) blijkt anderstalige werkzoekenden in Vlaanderen (Wallonië) een duidelijk voordeel op te leveren bij het zoeken naar en vinden van werk⁶⁵.

⁶¹ Nota bene. Een individu dat niet over een rijbewijs of over een auto beschikt, is nochtans niet immobiel. Een individu dat zich te voet verplaatst of gebruikmaakt van het openbaar vervoer om boodschappen te doen en/of administratieve zaken te regelen, om z'n familie te bezoeken, om op vakantie te gaan, om naar school te gaan of een opleiding te volgen, om een vrijetijdsactiviteit uit te oefenen enz. is ook mobiel, maar met een ander vervoermiddel dan de auto.

⁶² Bron : CRB-advies betreffende de energie-efficiëntie in de vervoersector, doc. CRB 241 DEF van 20.02.2008, blz. 17

⁶³ Bron : HIVA-onderzoek "Duurzame mobiliteit voor een duurzame arbeidsmarkt" van 2001

⁶⁴ Bron : het unaniem CRB/NAR-advies van 9 juli 2008 betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden (CRB 2008-1045 DEF, Advies n° 1641), blz. 17-18.

⁶⁵ Bron : VDAB ontcijfert nr. 11

2.8 De mate waarin men aan z'n woonomgeving gehecht is en de angst die gepaard gaat met het veranderen van woonomgeving

Hoe meer men aan z'n woongemeente gehecht is en hoe groter de angst die gepaard gaat met het veranderen van woonomgeving, hoe vaker er doorgaans gependeld wordt en hoe kleiner de bereidheid om te verhuizen naar een dichter bij het werk gelegen woning.

2.9 Gebrekkige uitwisseling

2.9.1 Van vacatures

Wanneer de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten (VDAB, FOREM, ACTIRIS) de werkzoekenden te weinig wijzen op de vacatures die vacant zijn in de drie gewesten van het land, weten velen onder hen niet dat werken in en pendelen of verhuizen naar een ander gewest dan het woongewest voor hen een optie is. Thans stellen we hierin wel een positieve ontwikkeling vast. Er worden intergewestelijk al meer vacatures uitgewisseld dan in het verleden.

Omdat de automatische vacature-uitwisseling onvoldoende bleek, werd de samenwerking tussen Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige gemeenschap in de lente en zomer van 2007 verder versterkt. Meer bepaald zijn nu concrete doelstellingen gekoppeld aan de genomen engagementen. FOREM zal op jaarbasis 50.000 Waalse werkzoekenden toeleiden naar 5.000 jobaanbiedingen van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Waalse en Brusselse werkzoekenden aan te werven. ACTIRIS zal 6.000 Brusselse werkzoekenden toeleiden naar 1.000 jobaanbiedingen van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Brusselse werkzoekenden aan te werven. De VDAB zal 6000 jobaanbiedingen beheren van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Waalse en Brusselse werkzoekenden aan te werven. Daarnaast worden de afstemmingsproblemen bij de automatische vacature-uitwisseling aangepakt en wordt gewerkt aan een vlotte en automatische inschrijvingsmogelijkheid van werkzoekenden uit andere regio's (waardoor een werkzoekende zich maar bij een enkele dienst dient in te schrijven om automatisch ingeschreven te zijn bij een dienst uit een andere regio).

2.9.2 Van ervaringsbewijzen

Een ervaringsbewijs is een officieel bewijs van bekwaamheid voor bepaalde beroepen. Dit bewijs werd in het leven geroepen voor mensen die wel praktijkervaring hebben in een bepaald beroep, maar niet beschikken over het bijbehorende diploma of getuigschrift. Via een gesprek en een praktische proef in een van de erkende testcentra kunnen deze mensen hun bekwaamheid laten vastleggen.

Het feit dat bepaalde ervaringsbewijzen niet uitwisselbaar zijn tussen de gewesten, kan voor werkzoekenden een hinderpaal vormen om een job uit te oefenen in en te pendelen of te verhuizen naar een ander gewest dan het gewest waar ze wonen.

2.10 Gebrek aan informatie

2.10.1 Werkzoekenden blijven vaak discreet over hun mobiliteitsproblemen

Over het algemeen praten de werkzoekenden niet spontaan over hun mobiliteitsproblemen. Ze blijven hierover discreet. Dit kan worden verklaard door het feit dat men beter niet zijn tekortkomingen, of wat daarvoor moet doorgaan (bv. niet automobiel zijn), blootlegt wanneer men zich in een hyperconcurrerende ruimte als de tewerkstellingsmarkt bevindt, waarin het aantal en de kwaliteiten van de kandidaten die meedingen naar een baan de zwaksten automatisch doen afvallen.

2.10.2 Gebrek aan een indicator checklist waarmee immobiliteitssituaties kunnen worden opgespoord

Zoals reeds vermeld in deel 1 van deze nota, bestaat er tot op heden nog geen indicator checklist waarmee immobiliteitssituaties kunnen worden herkend. De inschakelingsactoren beschikken niet over een indicator checklist waarmee ze immobiliteitssituaties kunnen opsporen die een ware rem betekenen voor de beweging naar werk, waarmee ze de reële mobiliteitsgraad van de kandidaten voor een baan objectief kunnen vaststellen en daarbij rekening kunnen houden met het complexe karakter van hun persoonlijke situatie. Daardoor is het voor hen uiterst moeilijk om gerichte profielen van de "immobiele" personen vast te stellen en om maatregelen uit te werken die een einde kunnen stellen aan hun immobiliteit.

2.10.3 Gebrek aan informatie over steunmaatregelen voor mobiliteit

Slechts de helft van de inschakelingsactoren die in het kader van de enquête « Mobilité pour l'emploi » werden ondervraagd, verklaart werkelijk voorlichtingswerk te verrichten ten behoeve van hun doelpubliek (d.w.z. de werkzoekenden, de uitzendkrachten, de vakbondscellen, de "missions régionales pour l'emploi"⁶⁶ enz.) over mobiliteitsondersteunende maatregelen, bv. de (gedeeltelijke) terugbetaling van de vervoerkosten door de werkgever. Dit heeft tot gevolg dat de werkzoekenden in het algemeen weinig op de hoogte zijn van de steunmaatregelen voor mobiliteit.

Werkzoekenden die niet op de hoogte zijn van bestaande steunmaatregelen voor mobiliteit, kunnen ervan afzien om een bepaalde job te aanvaarden of het werk te hervatten omdat ze denken dat ze het werk niet kunnen bereiken of omdat ze denken dat het inkomen dat de job in kwestie zou opleveren na aftrek van de mobiliteitskosten lager of (nagenoeg) even hoog zal liggen dan het bedrag van hun werkloosheidsuitkering.

⁶⁶ De « missions régionales pour l'emploi », ook « Mires » genoemd, zijn rechtspersonen met als voornaamste opdracht inschakelings- en begeleidingsacties te voeren voor hun doelpubliek, t.w.: a) de niet-tewerkgestelde werkzoekenden die niet langer leerplichtig zijn en geen diploma van hoger secundair onderwijs of geen gelijkwaardig diploma bezitten; b) de langdurig werkloze werkzoekenden; c) de werkzoekenden die na een periode van inactiviteit van meer dan 3 jaar weer de arbeidsmarkt betreden; d) leefloontrekkers of begunstigden van sociale steun; e) de in België erkende vluchtelingen; f) de buitenlandse ingezetenen in het bezit van een verblijfsvergunning; g) de personen met een handicap die in het bezit zijn van een besluit van het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" waardoor het recht op bijdragen met het oog op tewerkstelling wordt geopend.

2.11 Rechten en plichten van de werklozen

Om recht te hebben op een werkloosheidsuitkering, dient de werkloze meerdere voorwaarden te vervullen⁶⁷. Een van deze voorwaarden is dat de werkloze beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, m.a.w. dat hij/zij actief naar werk moet zoeken en elke dienstbetrekking moet aanvaarden die als "passend" kan worden bestempeld.

Om als passend te worden beschouwd, moet een dienstbetrekking voldoen aan verschillende criteria die wettelijk zijn vastgelegd⁶⁸ en waarvan er sommige betrekking hebben op de mobiliteit, meer bepaald, op de verplaatsingskosten, de lengte en/of de duur van het woon-werktraject.

De afwezigheids- en een verplaatsingsduur waaraan een dienstbetrekking moet voldoen om als "passend" te worden bestempeld, verschilt van land tot land en uit onderstaande tabel blijkt dat die in België strenger is dan in de referentielanden Duitsland en Nederland. In België mag een "passende" dienstbetrekking geen dagelijkse verplaatsing van meer dan 4 uur vereisen. In Duitsland en Nederland bedraagt de maximumtrajectduur die een "passende" dienstbetrekking in beslag mag nemen, resp. slechts 2 en 3 uur. In Frankrijk geldt geen enkele beperking op de afwezigheids- en verplaatsingsduur.

Tabel 2-1 : Voorwaarden van het woon-werkverkeer waaronder werklozen een job moeten aanvaarden in België en de referentielanden

Land	Lengte en/of de duur van het woon-werktraject	Afwijkingen om familiale of andere redenen	Sancties bij weigering van een passende dienstbetrekking
België	Na 6 maanden werkloosheid, maximumtraject van 4 uur of ten hoogste 12 uur afwezig van huis	nee	4 tot 52 weken schorsing van de uitkeringen
Frankrijk	Geen specifieke bepalingen	-	-
Duitsland	Maximumtrajectduur van 2 uur en 2 en een half uur voor dagelijkse arbeidstijden van resp. minder en meer dan 6 uur	Ja, in geval van verandering van woonplaats	Schorsing van de uitkering: de eerste keer gedurende 3 weken, de tweede keer gedurende 6 weken en elke volgende keer gedurende 12 weken ; de vergoedingsperiode wordt met eenzelfde periode verminderd
Nederland	Dagelijkse maximumtrajectduur van 3 uur met het openbaar vervoer	nee	Verlies van het recht op uitkeringen

Bron : Werkgelegenheidsvooruitzichten van de Oeso 2005, blz. 120-121

⁶⁷ Meer informatie omtrent deze voorwaarden is terug te vinden in de documentaire nota van het secretariaat met als titel "Financiële prikkels tot werkhervatting voor werklozen en leefloontrekkers in België: heden en verleden".

⁶⁸ In België zijn deze criteria vastgelegd in de artikelen 22 tot en met 32ter van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

De beperkingen op de afwezigheids- en verplaatsingsduur waartoe een dienstbetrekking aanleiding mag geven (resp. 12 en 4 uur), vervallen indien:

- de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de werkplaats niet meer dan 25 km bedraagt of ;
- de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen of ;
- de afwezigheids- en verplaatsingsduur als overdreven worden beschouwd wegens de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer.

Voor werklozen die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt, geldt een soepeler mobiliteitsvereiste : "niet passend" is een dienstbetrekking die een afwezigheid van meer dan 10 uur (i.p.v. 12 uur) vergt of die een verplaatsingsduur impliceert van meer dan 2 uur (i.p.v. 4 uur).

Daarnaast is een werkloze in België niet verplicht een dienstbetrekking te aanvaarden die een inkomen oplevert dat na aftrek van de mobiliteitskosten lager of even laag ligt dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering⁶⁹. De Belgische wetgever heeft er dus voor gezorgd dat de mobiliteitskosten voor geen enkele werkloze in ons land een beletsel mogen zijn om een job te aanvaarden of het werk te hervatten.

Binnen de (mobiliteits)voorwaarden die voldaan moeten worden om toegang te hebben tot een werkloosheidsuitkering, kunnen werklozen vacatures aangeboden krijgen die vacant zijn in de drie gewesten van het land. Om op deze vacatures te kunnen ingaan, is voor tal van werklozen een degelijke begeleiding (ertoe aangezet worden een taalopleiding te volgen...) noodzakelijk. Neem het voorbeeld van een werkloze die naast zijn moedertaal geen enkele andere taal beheerst en die wil ingaan op een werkaanbieding in een ander gewest dan zijn woongewest of die de kennis van twee of drie landstalen vereist. Voor deze werkloze is een taalopleiding vanuit zowel praktisch als juridisch oogpunt van belang. Vanuit praktisch oogpunt, omdat hij/zij zonder taalopleiding niet kan solliciteren voor die job en vanuit juridisch oogpunt omdat er naast de "criteria van de passende dienstbetrekking" in de rechtspraak ook andere criteria ontwikkeld zijn die het weigeren van een dienstbetrekking kunnen rechtvaardigen. Een van deze criteria is de taal, voor zover die een reële moeilijkheid inhoudt voor het uitoefenen van die betrekking⁷⁰.

⁶⁹ "Een dienstbetrekking kan als "niet passend" worden beschouwd indien de nettobezoldiging die ze oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag, die de werknemer kan genieten als volledig werkloze". Bron : art. 26 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

⁷⁰ Bron : Arrest van het Arbeidshof in Bergen, 20 februari 1976, Tijdschrift voor Sociaal Recht 1984, 398.

De mate waarin de (mobiliteits)voorwaarden om toegang te hebben tot een werkloosheidsuitkering worden nagekomen, hangt voor een groot stuk af van de mate waarin de werklozen door de RVA gecontroleerd worden op het aanvaarden van "passende" dienstbetrekkingen en op hun zoekinspanningen naar een baan. In ons land werd de controle op de "beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt" van uitkeringsgerechtigde werklozen versterkt via het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen dat sinds juli 2004 in fasen ten uitvoer werd gebracht. Controles op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en (de dreiging van) sancties bij weigering van passende werkaanbiedingen kunnen de werklozen ertoe aanzetten : hun zoekintensiteit naar werk te verhogen ; gemakkelijker werkaanbiedingen te aanvaarden; mobiliteitsinspanningen te doen om ergens aan de slag te kunnen.

In bijlage 3 vindt u een niet-exhaustieve lijst van maatregelen en initiatieven die op verschillende niveaus (sociale partners, arbeidsbemiddelingsdiensten, federaal, interregionaal, regionaal) werden genomen om de graad van geografische arbeidsmobiliteit te vergroten.

* * *

Tot slot maken we van de gelegenheid gebruik om eraan te herinneren dat de CRB en de NAR op 9 juli 2008 een unaniem advies betreffende de geografische en intergewestelijke mobiliteit van werkzoekenden hebben uitgebracht (doc. CRB 2008-1045 DEF, Advies nr. 1641)⁷¹ waarin een aantal beleidsmaatregelen worden aanbevolen die het volgens de sociale gesprekspartners mogelijk moeten maken de belemmeringen voor de geografische en intergewestelijke mobiliteit van de werkzoekenden te verhelpen.

⁷¹ Dit advies is te raadplegen op de volgende website <http://www.ccecrb.fgov.be>.

3 Bijlagen

3.1 *Bijlage 1: de fiscale behandeling van grensarbeid*

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling : waarover gaat het ?

In het algemeen geldt dat de bezoldigingen van de loontrekkenden belast worden in de werkstaat (d.w.z. de staat waar ze hun bezoldigde werkzaamheid uitoefenen)⁷², maar de Overeenkomst tussen België en Frankrijk van 10 maart 1964 tot voorkoming van dubbele belasting en tot regeling van wederzijdse administratieve en juridische bijstand inzake inkomstenbelastingen schrijft voor de grensarbeiders een andere regeling voor. Deze regeling, ook wel de Frans-Belgische grensarbeidersregeling genoemd, bepaalt dat de bezoldigingen van de grensarbeiders belastbaar zijn in de woonstaat (d.w.z. de staat waar ze hun duurzaam tehuis hebben).

Met Franse (Belgische) grensarbeiders bedoelen we in deze nota diegenen die hun duurzaam tehuis in de grensstreek van Frankrijk (België) hebben en die hun bezoldigde werkzaamheid in de grensstreek van België (Frankrijk) uitoefenen.

Onder het begrip duurzaam tehuis verstaan we de plaats waar de belastingplichtige gewoonlijk woont, in voorkomend geval met zijn (haar) echtgenoot (echtgenote) of wettelijk samenwonende en met – indien die er zijn – hun kind of kinderen.

Geografisch omvat de grensstreek van elke staat alle gemeenten die gelegen zijn in de zone begrensd door de gemeenschappelijke landsgrens en een lijn getrokken op een afstand van 20 km van die grens, met dien verstande dat al de gemeenten die door deze lijn worden doorsneden, in de grensstreek worden opgenomen.

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling doet problemen rijzen

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is gunstig voor de Franse grensarbeiders, voor werkgevers uit de Belgische grensstreek en voor de Franse begroting.

- De Franse grensarbeiders krijgen in België een hogere brutowedde dan die welke ze in Frankrijk zouden ontvangen. Bovendien zijn ze onderworpen aan de Franse tarieven voor persoonlijke inkomstenbelasting die lager liggen dan de Belgische en moeten ze socialezekerheidsbijdragen betalen in België, waar de bedragen van deze bijdragen kleiner zijn dan in Frankrijk. De Franse grensarbeiders genieten dus een hoger nettoloon dan hun Belgische collega's.
- De Frans-Belgische grensarbeidersregeling maakt het voor de Franse staat mogelijk om bezoldigingen van Franse grensarbeiders te belasten. Bovendien spoort deze regeling sommige inwoners van België die tewerkgesteld zijn in de Belgische grensstreek aan om zich in de Franse grensstreek te domiciliëren en aldus hun inkomstenbelastingen in Frankrijk i.p.v. in België te betalen (wat gunstig is voor de Franse begroting).

⁷² Nota bene. Op sociaal vlak geldt dat de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de werkstaat.

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is ongunstig voor de Belgische grensarbeiders en voor de Belgische begroting.

- De Belgische grensarbeiders krijgen in Frankrijk een lagere brutowedde dan die welke ze in België zouden ontvangen. Bovendien zijn ze onderworpen aan de Belgische tarieven voor persoonlijke inkomstenbelasting die hoger liggen dan de Franse en betalen hun socialezekerheidsbijdragen in Frankrijk, waar de bedragen van deze bijdragen groter zijn dan in België. De Belgische grensarbeiders verdienen dus een lager nettoloon dan hun Franse collega's.
- De Frans-Belgische grensarbeidersregeling maakt het voor de Belgische staat onmogelijk om bezoldigingen van Franse grensarbeiders te belasten. Bovendien spoort ze sommige inwoners van België die tewerkgesteld zijn in de Belgische grensstreek aan om zich in de Franse grensstreek te domiciliëren en aldus niet langer in België hun inkomstenbelastingen te betalen (wat ongunstig is voor de Belgische begroting).

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling wijzigen

Het op 13 december 2007 ondertekende Avenant bij de overeenkomst van 10 maart 1964 tot voorkoming van dubbele belasting en tot regeling van wederzijdse administratieve en juridische bijstand inzake inkomstenbelastingen bepaalde dat de Frans-Belgische grensarbeidersregeling: a) voor de Belgische grensarbeiders zou worden afgeschaft vanaf 1 januari 2007; b) voor de Franse grensarbeiders geleidelijk zou worden afgeschaft in een periode van 25 jaar die ingaat op 1 januari 2009 en afloopt op 31 december 2033. Dit avenant heeft veel kritiek losgemaakt bij werkgevers uit de Belgische grensstreek die bang waren dat de afschaffing van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling vanaf 1 januari 2009 de personen met een duurzaam tehuis in de Franse grensstreek ervan zou weerhouden om een bezoldigde betrekking in de Belgische grensstreek aan te nemen en dat zulks voor hen tot een tekort aan arbeidskrachten zou leiden.

Daarom werd het Avenant van 13 december 2007 vervangen door een Avenant dat op 12 december 2008 werd ondertekend en dat ondernemingen die hun bedrijvigheid in de Belgische grensstreek uitoefenen tot het einde van het jaar 2011 de mogelijkheid biedt om Franse grensarbeiders aan te werven onder de Frans-Belgische grensarbeidersregeling.

Het Avenant van 12 december 2008 schrijft voor dat de Frans-Belgische grensarbeidersregeling: a) sinds 1 januari 2007 niet meer van toepassing is op de Belgische grensarbeiders ; b) tot het einde van het jaar 2033 van toepassing zal zijn op de Franse grensarbeiders.

3.1.1 **Samengevat**

De Belgische grensarbeiders

Sinds 1 januari 2007 is de Frans-Belgische grensarbeidersregeling niet meer van toepassing op de Belgische grensarbeiders. Anders gezegd, de bezoldigingen die de Belgische grensarbeiders vanaf die datum hebben verkregen, zijn belastbaar in Frankrijk (de werkstaat).

De nieuwe Franse grensarbeiders

De personen die hun duurzaam tehuis in Frankrijk hebben en die vanaf 1 januari 2012 een bezoldigde werkzaamheid in de Belgische grensstreek beginnen uit te oefenen, zullen niet meer het voordeel van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling voor de belastingheffing van hun bezoldigingen kunnen genieten. De bezoldigingen die ze uit die werkzaamheid verkrijgen, zullen in België (de werkstaat) belastbaar zijn.

Anders geformuleerd, ondernemingen die hun bedrijvigheid in de Belgische grensstreek uitoefenen kunnen nog tot het einde van het jaar 2011 Franse grensarbeiders aanwerven onder de Frans-Belgische grensarbeidersregeling.

De Franse grensarbeiders die al in de Belgische grensstreek werken

Voor de Franse grensarbeiders die al in de Belgische grensstreek werken, wordt de Frans-Belgische grensarbeidersregeling geleidelijk afgeschaft.

De eerste periode (2003 tot 2008)

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is van toepassing op de bezoldigingen die in de loop van de jaren 2003 tot 2008 worden verkregen door werknemers die:

- a) hun enig duurzaam tehuis in de Franse grensstreek hebben;
- b) een bezoldigde werkzaamheid uitoefenen in de Belgische grensstreek ;
- c) de Belgische grensstreek voor het uitoefenen van die werkzaamheid niet meer dan 45 dagen per kalenderjaar verlaten.

De tweede periode (2009 tot 2011)

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is van toepassing op de bezoldigingen die tijdens de jaren 2009 tot 2011 worden verkregen door werknemers die:

- a) hun enig duurzaam tehuis in de Franse grensstreek hebben;
- b) een bezoldigde werkzaamheid uitoefenen in de Belgische grensstreek ;
- c) de Belgische grensstreek voor het uitoefenen van die werkzaamheid niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar verlaten.

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is niet van toepassing op de bezoldigingen van de werknemers die op 31 december 2008 hun duurzaam tehuis in België hebben.

De derde periode (jaren 2012 tot 2033)

De Frans-Belgische grensarbeidersregeling is van toepassing op de bezoldigingen die in een periode van 22 jaar (1 januari 2012 -31 december 2033) worden ontvangen door werknemers die :

- a) hun enig duurzaam tehuis in de Franse grensstreek behouden;
- b) de uitoefening van hun bezoldigde werkzaamheid in de Belgische grensstreek zonder onderbreking verderzetten;
- c) de Belgische grensstreek voor het uitoefenen van die werkzaamheid niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar verlaten.

Het zijn dus enkel de werknemers die op 31 december 2011 het voordeel van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling voor de belastingheffing van hun bezoldigingen genieten, die in aanmerking komen om er verder van te genieten.

De Franse seizoengrensarbeiders

Voor de Franse seizoengrensarbeiders werd de volgende bijzondere regeling vastgelegd.

De bezoldigingen die tot 31 december 2033 worden verkregen door werknemers die hun enig duurzaam tehuis in de Franse grensstreek hebben en die in de Belgische grensstreek bezoldigde seizoenarbeid uitoefenen waarvan de duur beperkt is tot maximum 90 dagen per kalenderjaar, zijn belastbaar in Frankrijk (de woonstaat), voor zover het aantal dagen dat ze de Belgische grensstreek verlaten niet meer bedraagt dan 15% van het aantal gepresteerde dagen gedurende het beschouwde jaar.

3.1.2 Conclusie :

Vanaf 1 januari 2034 is er geen sprake meer van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling⁷³.

⁷³ Noteer dat de Nederlands-Belgische grensarbeidersregeling werd opgeheven in 2001 en de Duits-Belgische in 2002.

3.2 Bijlage 2: Tabellen en berekeningen

Tabel 3-1 : de totale kostprijs (€/jaar) van het gebruik van een dieselwagen die 6 liter/100 km verbruikt

	gem. prijs/liter (€) diesel	totale kost (€/jaar) 10.000 km/j	totale kost (€/jaar) 20.000 km/j	totale kost (€/jaar) 30.000 km/j
2000	0,81	4029,6	5016,2	6002,8
2001	0,78	4011,6	4980,2	5948,8
2002	0,75	3994,8	4946,6	5898,4
2003	0,77	4002,6	4962,2	5921,8
2004	0,88	4068	5093	6118
2005	1,04	4167	5291	6415
2006	1,08	4190,4	5337,8	6485,2
2007	1,1	4203	5363	6523
2008	1,25	4294,2	5545,4	6796,6

Nota bene

Voor de berekeningen in tabel 1 werd uitgegaan van de volgende hypothesen:

- (a) De totale kost is de som van de totale variabele kosten en de totale vaste kosten.
- (b) De totale vaste kosten (3043 €/jaar) omvatten de afschrijvingskost (2200 €/jaar), de belasting op inverkeerstelling (25 €/jaar), de verkeersbelasting (252 €/jaar) en de verzekeringskost (566 €/jaar)⁷⁴.
- (c) De totale variabele kosten omvatten de brandstofkost⁷⁵ en de onderhoudskost (500€/j indien het aantal km afgelegd per jaar 10.000 bedraagt, 1000 €/j indien het aantal km afgelegd per jaar 20.000 bedraagt en 1500 €/j indien het aantal km afgelegd per jaar 30.000 bedraagt).

Bronnen : Traject⁷⁶ en de Belgische Petroleum Federatie

⁷⁴ Voor wat betreft de hoogte van de onderhoudskost, de afschrijvingskost, de belasting op inverkeerstelling, de verkeersbelasting en de verzekeringskost, heeft het secretariaat zich gebaseerd op schattingen van het studiebureau TRAJECT.

⁷⁵ Voor wat de brandstofprijzen per liter betreft, heeft het secretariaat de website van de Belgische Petroleumfederatie (http://www.petrolfed.be/dutch/cijfers/evolutie_maximumprijzen.htm) geraadpleegd.

⁷⁶ TRAJECT is een adviesbureau dat gespecialiseerd is in advies aan bedrijven en overheden inzake woon-werkmobiliteit, en meerbepaald bedrijfsvervoerplannen.

Tabel 3-2 : vergelijking van de kostprijs voor de werknemer van het gebruik van verschillende vervoermiddelen

Kostprijs in €/j	2 km	5 km	20 km	40 km
Eigen wagen	174,4 + belasting op 44	682 + belasting op 104	1940 + belasting op 364	3177 + belasting op 711
Bedrijfswagen	belasting op 1523	belasting op 1523	belasting op 1523	belasting op 2284
Trein	80	103	194	293
Carpooling (chauffeur en 1 passagier)	112,8 + belasting op 34	528 + belasting op 94	1324 + belasting op 354	1945 + belasting op 701
Carpooling (chauffeur en 2 passagiers)	51,2 + belasting op 34	374 + belasting op 94	708 + belasting op 354	713 + belasting op 701

Noot:

Ervan uitgaande dat de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer voor alle werknemers gebaseerd is op de verplichte werkgeversbijdrage van gemiddeld 75% van het sociaal abonnement (cijfers voor 2009), dat de werkgever gratis parkeerplaatsen ter beschikking stelt van zijn werknemers waarvan de waarde op jaarbasis 1500 €/parkeerplaats bedraagt en dat er 220 werkdagen per jaar zijn, berekenen we hieronder de kostprijs van verschillende vervoerswijzen in vier gevallen :

- Geval 1. De afstand tussen de woonplaats en de werkplaats van de werknemer bedraagt 40 km. De werknemer legt 30.000 km/jaar af, waarvan 17.600 km woon-werkverkeer (=220 dagen * 80 km/dag).
- Geval 2. De afstand tussen de woonplaats en de werkplaats van de werknemer bedraagt 20 km. De werknemer legt 20.000 km/jaar af, waarvan 8.800 km woon-werkverkeer (=220 dagen * 40 km/dag).
- Geval 3. De afstand tussen de woonplaats en de werkplaats van de werknemer bedraagt 5 km. De werknemer legt 10.000 km/jaar af, waarvan 2.200 km woon-werkverkeer (=220 dagen * 10 km/dag).
- Geval 4. De afstand tussen de woonplaats en de werkplaats van de werknemer bedraagt 2 km. De werknemer legt 10.000 km/jaar af, waarvan 880 km woon-werkverkeer (=220 dagen * 4 km/dag).

Tabel 3-3 : De kostprijs van het openbaar vervoergebruik

Afstand traject in km	2	5	20	40
Kostprijs jaarabonnement op de trein 2e klas in €	284	367	718	1164
Jaarlijkse werkgeversbijdrage in €	204	264	524	871
Belastbaar deel van deze werkgeversbijdrage in € ^(a)	44	104	364	711

Noot:

- (a) Het belastbaar deel van deze werkgeversbijdrage in € = de jaarlijkse werkgeversbijdrage – 160 € (het maximumbedrag dat kan vrijgesteld worden van de werkgeversbijdrage indien de werknemer voor zijn woon-werkverplaatsingen geen openbaar vervoer of door de werkgever georganiseerd collectief vervoer gebruikt. Het belastbaar deel van de werkgeversbijdrage wordt opgeteld bij het belastbaar inkomen van de werknemer. Hoeveel belastingen hij of zij hierop betaalt, hangt af van zijn of haar totaal inkomen, het aantal personen dat hij of zij ten laste heeft enzovoort.

Bronnen : Traject en NMBS

Uitleg bij de berekeningen

Aangenomen hypothesen :

- (a) De totale kost per km voor het gebruik van de wagen bedraagt 0,43 € indien het aantal km afgelegd per jaar 10.000 bedraagt, 0,28 € indien het aantal km afgelegd per jaar 20.000 bedraagt en 0,23 € indien het aantal km afgelegd per jaar 30.000 bedraagt.
- (b) De carpoolpassagier betaalt de carpoolchauffeur 0,07€/km.

Kostprijs eigen wagen (op jaarbasis)

Deze kostprijs wordt berekend als volgt : # km woon-werkverkeer x de totale kost/km voor het gebruik van de wagen – de werkgeversbijdrage + het belastbaar deel van de werkgeversbijdrage

40 km = (80 km/dag x 220 dagen/jaar) x 0,23 € - 871 € + belasting op (871-160)€ = 3177 € + belasting op 711 €

20 km = (40 km/dag x 220 dagen/jaar) x 0,28 € - 524 € + belasting op (524-160)€ = 1940€ + belasting op 364 €

5 km = (10 km/dag x 220 dagen/jaar) x 0,43€ - 264 € + belasting op (264-160)€ = 682€ + belasting op 104€

2 km = (4 km/dag x 220 dagen/jaar) x 0,43 € - 204€ + belasting op (204-160)€ = 174,4€ + belasting op 44€

Kostprijs bedrijfswagen (op jaarbasis)

Deze kostprijs wordt berekend als volgt : belasting op [het krachtens de Circulaire Reynders in aanmerking te nemen kilometeraantal⁷⁷ x 0,3046€ (d.i. het belastbaar bedrag per privékm als de wagen 10 PK heeft)].

40 km = belasting op (7500 x 0,3046€) = belasting op 2284€

20 km = belasting op (5000 x 0,3046€) = belasting op 1523€

5 km = belasting op (5000 x 0,3046€) = belasting op 1523€

2 km = belasting op (5000 x 0,3046€) = belasting op 1523€

⁷⁷ De Circulaire Reynders legt het in aanmerking te nemen kilometeraantal vast op 5000 indien de afstand in km tussen de woonplaats en de werkplaats (enkel) kleiner of gelijk is aan 25 km, en op 7500 indien deze afstand groter is dan 25 km.

Kostprijs trein (op jaarbasis)

Deze kostprijs wordt berekend als volgt : de kostprijs van een NMBS-jaarabonnement 2e klas – de werkgeversbijdrage

$$40 \text{ km} = 1164\text{€} - 871\text{€} = 293\text{€}$$

$$20 \text{ km} = 718\text{€} - 524\text{€} = 194\text{€}$$

$$5 \text{ km} = 367\text{€} - 264\text{€} = 103\text{€}$$

$$2 \text{ km} = 284\text{€} - 204 \text{ €} = 80\text{€}$$

Kostprijs carpooling (niet door de werkgever georganiseerd)⁷⁸ (op jaarbasis)

De kostprijs van carpooling met chauffeur en 1 passagier⁷⁹ wordt berekend als volgt : het aantal km woon-werkverkeer x (de totale kost voor het gebruik van de wagen per km – het bedrag/km dat de passagier aan de chauffeur betaalt) – de werkgeversbijdrage + belastbaar deel van de werkgeversbijdrage

$$40 \text{ km} = 80 \text{ km} \times 220 \text{ dagen / jaar} \times (0,23-0,07)\text{€} - 871\text{€} + \text{belasting op } (871-170)\text{€} = 1945\text{€} + \text{belasting op } 701\text{€}$$

$$20 \text{ km} = 40 \text{ km} \times 220 \text{ dagen / jaar} \times (0,28-0,07)\text{€} - 524\text{€} + \text{belasting op } (524-170)\text{€} = 1324\text{€} + \text{belasting op } 354\text{€}$$

$$5 \text{ km} = 10 \text{ km} \times 220 \text{ dagen/jaar} \times (0,43-0,07)\text{€} - 264\text{€} + \text{belasting op } (264-170)\text{€} = 528\text{€} + \text{belasting op } 94\text{€}$$

$$2 \text{ km} = 4 \text{ km} \times 220 \text{ dagen/jaar} \times (0,43-0,07)\text{€} - 204\text{€} + \text{belasting op } (204-170)\text{€} = 112,8\text{€} + \text{belasting op } 34\text{€}$$

⁷⁸ Indien de carpooling niet door de werkgever wordt georganiseerd, dan is de fiscale vrijstelling van de werkgeverstegemoetkoming beperkt tot maximum 170 € per jaar. Indien de carpooling wel door de werkgever wordt georganiseerd, dan is de werkgeverstegemoetkoming fiscaal vrijgesteld voor een bedrag ten belope van de prijs van een treinabonnement 1e klas voor de afgelegde afstand.

⁷⁹ D.w.z. de chauffeur heeft alle werkdagen (220 per jaar) 1 passagier bij die hem 0,07€/km betaalt.

De kostprijs van carpooling (niet door de werkgever georganiseerd) met chauffeur en 2 passagiers⁸⁰ wordt berekend als volgt : aantal km woon-werkverkeer x (de totale kost voor het gebruik van de wagen per km – het bedrag/km dat de 2 passagiers aan de chauffeur betalen) – de werkgeversbijdrage

40 km = 80 km x 220 dagen / jaar x (0,23-0,14)€ - 871€ + belasting op (871-170)€ = 713€ + belasting op 701€

20 km = 40 km x 220 dagen / jaar x (0,28-0,14)€ - 524€ + belasting op (524-170)€ = = 708€+ belasting op 354€

5 km = 10 km x 220 dagen/jaar x (0,43-0,14)€ - 264€ + belasting op (264-170)€ = = 374€+ belasting op 94€

2 km = 4 km x 220 dagen/jaar x (0,43-0,14)€ - 204€ + belasting op (204-170)€ = = 51,2€+ belasting op 34€

Tabel 3-4 : Vacatures in Vlaanderen waarvoor het bezit van een rijbewijs wordt verlangd (2008)

gevraagd rijbewijs	aantal vacatures ^(a)	% vacatures
-	204738	76,10%
A	211	0,10%
B	59683	22,20%
C	4021	1,50%
D	444	0,20%
G	25	0,00%
All	269122	100,00%

Noot: (a) Het betreft vacatures voor het normaal economisch circuit (excl. interimopdrachten).

Bron : VDAB-studiedienst

⁸⁰ D.w.z. de chauffeur heeft alle werkdagen (220 per jaar) 2 passagiers bij die hem elk 0,07€/km betalen.

Tabel 3-5 : Vacatures in Wallonië waarvoor het bezit van een rijbewijs wordt verlangd

2008	Categorie van rijbewijs	Aantal ontvangen arbeidsplaatsen	% van het totaal
	Geen info over rijbewijs	91.257	69,80%
A	[A] Bromfietsen, driewielers met motor	66	0,10%
A2	[A<] Bromfietsen < 25kW	60	0,00%
A3	[A3] Motorfietsen klasse B (drie- en vierwielers, met c	51	0,00%
B	[B] Voertuigen < 3,5 ton en max. 8 plaatsen	35.433	27,10%
B*	[B*] Rijbewijs B gebruikt in taxi's, huurauto's, vervoer	14	0,00%
BE	[B+E] Rijbewijs B met aanhangwagen van meer dan	432	0,30%
C	[C] Voertuigen > 7,5 ton	1.393	1,10%
C1	[C1] Voertuigen van 3,5 ton tot 7,5 ton	223	0,20%
C1E	[C1+E] Rijbewijs C1 met aanhangwagen > 750 kg	219	0,20%
CE	[C+E] Rijbewijs C met aanhangwagen > 750 kg	1.374	1,10%
D	[D] Autobussen en autocars, meer dan 8 plaatsen	213	0,20%
D1	[D1] Vervoer van personen van 8 tot 16 plaatsen	31	0,00%
D1E	[D1+E] Rijbewijs D1 met aanhangwagen > 750 kg	1	0,00%
DE	[D+E] Rijbewijs D met aanhangwagen van meer dan	8	0,00%
G	[G] Land- en bosbouwtrekkers en hun aanhangwag	16	0,00%
Totaal		130.791	100,00%

Bron : FOREM-studiedienst

Tabel 3-6: niet-werkende werkzoekenden in Wallonië die over een rijbewijs beschikken

Categorie van rijbewijs	Naam van het rijbewijs	a. < 6 maanden	b. 6 < 12 maanden	c. 1 < 2 jaar	d. 2 < 5 jaar	e. 5 < 10 jaar	f. 10 jaar en +	Totaal
A	Bromfietsen > 25 kW	101	51	94	74	22	10	352
A<=	Bromfietsen <= 25kW of <= 0,16 kW/kg	31	14	18	12	11	7	93
A1	Bromfietsen met motor > 400 cc	81	49	58	58	52	53	351
A2	Bromfietsen met motor < 400 cc	11	8	12	10	11	3	55
A3	Motorfietsen	215	102	119	127	61	31	655
B	Voertuigen < 3,5 ton en max. 8 plaatsen	27.785	14.019	16.782	18.133	8.745	3.711	89.175
B*	B gebruikt in taxi's, huurvoertuigen en vervoer van personeel	166	77	67	66	43	7	426
BE	B met aanhangwagen van meer dan 750 kg	4.992	3.061	4.515	7.072	6.647	7.712	33.999
C	Voertuigen >3,5 ton en max. 8 plaatsen	716	379	502	632	412	132	2.773
C1	C > 3,5 ton en <= 7,5 ton	128	60	92	83	22	8	393
C1+E	Rijbewijs C1 met aanhangwagen > 750 kg (MTM van het geheel <	59	17	23	15	8	1	123
CE	C met aanhangwagen van meer dan 750 kg	1.063	455	708	993	833	743	4.795
D	Personenvervoer, min. 9 plaatsen	160	104	134	163	100	31	692
D1	D > 8 plaatsen + bestuurder en <= 16 plaatsen + bestuurder	35	32	26	34	9	1	137
D1+E	Rijbewijs D1 met aanhangwagen > 750 kg MTM van het geheel <=	13	9	9	6			37
DE	D met aanhangwagen van meer dan 750 kg	278	142	204	381	322	278	1.605
F	A en B aangepast voor personen met een handicap	1	1	2	3	3	1	11
G	Land- en bosbouwtrekkers met aanhangwagen, als landbouwmach	42	14	5				61
L	Leervergunning	2.995	1.466	1.905	1.655	409	80	8.510
Totaal		38.872	20.060	25.275	29.517	17.710	12.809	144.243

Bron : FOREM-studiedienst

3.3 *Bijlage 3: Initiatieven en maatregelen die erop gericht zijn de graad van geografische arbeidsmobiliteit te vergroten*

Hierna volgt een niet-exhaustieve lijst van maatregelen en initiatieven die op verschillende niveaus (sociale partners, arbeidsbemiddelingsdiensten, federaal, interregionaal, regionaal) werden genomen om de graad van geografische arbeidsmobiliteit te vergroten.

3.3.1 **Initiatieven en maatregelen genomen door de bevoegde overheden / ministers**

Op federaal niveau

de federale werkloosheidsreglementering

De federale werkloosheidsreglementering bepaalt dat een dienstbetrekking als "niet passend" kan worden beschouwd indien:

- a) "zij een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 12 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 4 uur bedraagt"⁸¹. Op deze regel gelden wel twee uitzonderingen, te weten:
 - "de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing mag langer zijn dan de hierbovenvermelde duur wanneer ingevolge de gebruiken van de streek en de mobiliteit van de arbeidskrachten, de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen en op voorwaarde dat de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer geen hinderpaal vormt voor deze verplaatsing"⁸²;
 - "de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing kan, zelfs indien zij de hierbovenvermelde duur niet overschrijdt, uitzonderlijk als overdreven worden beschouwd wegens de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer, indien de dienstbetrekking uitgeoefend moet worden in een plaats die ver van zijn gewone verblijfplaats gelegen is"⁸³;
- b) "de verplaatsing naar of van het werk gebeurt in omstandigheden of op uren waardoor de veiligheid van de werknemer in gevaar komt of waaraan in sociaal opzicht ernstige bezwaren verbonden zijn"⁸⁴;
- c) "de nettobezoldiging die ze oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag die de werknemer kan genieten als volledig werkloze"⁸⁵.

⁸¹ Bron : art. 25, §1 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

⁸² Bron : art. 25, §2 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

⁸³ Bron : art. 25, §3 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

⁸⁴ Bron : art. 25, §5 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

⁸⁵ Bron : art. 26 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 m.b.t. de criteria van de passende dienstbetrekking.

een mobiliteitspremie

Een van de voorstellen uit het werkgelegenheidsplan 2009 (dd. 20 november 2008) van federaal minister van werk Joëlle Milquet bestaat erin de eenmalige mobiliteitstoeslag⁸⁶ te vervangen door een mobiliteitspremie. De premie zou netto 75 euro per maand of 900 euro per jaar bedragen en maximum 1 jaar lang betaald worden door de RVA. De premie zou bedoeld zijn voor werkzoekenden die een job ver van hun woonplaats aanvaarden of die, via een intergewestelijk mobiliteitstraject, een baan aannemen in een ander taalgebied dan dat van hun woonplaats. Voorts wordt in een premie voorzien voor de werkzoekenden die een taalopleiding voltooien. Dit voorstel heeft in het beheerscomité van de RVA een unaniem positief advies gekregen van de sociale partners. In de begroting is 10 miljoen euro ingeschreven. Tot op heden werd het bovengenoemde gunstig advies nog niet geconcretiseerd.

kinderopvangtoeslag

Voorheen werd een forfaitaire kinderopvangtoeslagpremie van 743,68 euro toegekend aan alleenstaande ouders die minstens drie maanden werkloos zijn en een halftijdse betrekking aanvaarden. Federaal minister van Werk Joëlle Milquet heeft voorgesteld om deze forfaitaire kinderopvangtoeslagpremie om te zetten in een maandelijkse toeslag van 75 euro. Dit voorstel heeft binnen het beheerscomité van de RVA een positief advies gekregen van de sociale partners en werd concreet uitgevoerd door het koninklijk besluit van 15 januari 2009 tot wijziging van de artikelen 113, 131septies, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 131septies/1 en 131septies/2 in hetzelfde besluit (BS van 30 januari 2009).

individuele beroepsopleiding met een geïntegreerde taalcomponent

Naar aanleiding van een adviesaanvraag van de minister van Werk, heeft het beheerscomité van de RVA de gewestinstellingen gewezen op de mogelijkheid om de techniek van de individuele beroepsopleiding te gebruiken voor werknemers die de voertaal op het werk niet machtig zijn. Tijdens de periode van individuele beroepsopleiding kan de werknemer met behoud van zijn/haar werkloosheidsuitkering of opleidingsuitkering de werktaal leren via begeleiding op de werkvloer. De werkgever betaalt in ruil voor de verminderde productiviteit van de werknemer alleen een vergoeding en geen loon of RSZ-bijdragen.

⁸⁶ Personen die pas een job hebben aanvaard, kunnen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een eenmalige mobiliteitstoeslag ten bedrage van 743 euro aanvragen indien zij aan de onderstaande voorwaarden voldoen : 1) ze waren volledig uitkeringsgerechtigd werkloos voor ze begonnen te werken ; 2) ze werken ten minste halftijds (18 uur per week) en hebben een contract van onbepaalde duur ; 3) ze zijn meer dan 12 uur per dag weg van huis of meer dan 4 uur per dag onderweg tussen hun woon- en werkplaats ; 4) ze wonen op meer dan 25 kilometer van hun werk.

fiscale vrijstellingen

De vergoedingen die werkgevers toekennen aan werknemers ter vergoeding of terugbetaling van hun verplaatsingskosten tussen de woon- en werkplaats zijn in principe belastbaar, maar kunnen onder bepaalde voorwaarden fiscaal worden vrijgesteld. Werknemers die in hun aangifte in de personenbelasting kiezen voor aftrek van forfaitaire beroepskosten, kunnen, wanneer zij voor hun woon-werkverplaatsingen gebruik maken van:

- een openbaarvervoermiddel, genieten van een fiscale vrijstelling van het totale bedrag van de werkgeverstegemoetkoming in de openbaarvervoerkosten, op voorwaarde dat deze niet meer bedraagt dan de werkelijke kost;
- gemeenschappelijk vervoer dat door de werkgever of een groep van werkgevers wordt georganiseerd⁸⁷, genieten van een fiscale vrijstelling van de werkgeverstegemoetkoming voor een bedrag ten belope van maximaal de prijs van een treinabonnement eerste klas voor de afgelegde afstand;
- een ander vervoermiddel dan een openbaarvervoermiddel of gemeenschappelijk vervoer dat door de werkgever of een groep van werkgevers wordt georganiseerd, genieten van een fiscale vrijstelling van de werkgeverstegemoetkoming voor een bedrag ten belope van 170 euro (vanaf aanslagjaar 2010: 350 €).

De fietsvergoeding die wordt voorzien in een CAO, een arbeidsreglement of een gebruik is niet onderworpen aan sociale bijdragen en ook niet aan belastingen op voorwaarde dat het bedrag 0,15 euro per kilometer⁸⁸ niet overschrijdt.

Voor werknemers waarvan de woonplaats ver verwijderd is van de plaats van tewerkstelling en die in hun aangifte in de personenbelasting kiezen voor aftrek van forfaitaire beroepskosten, kan een bijzondere fiscale aftrek worden toegepast ten belope van : 75 euro voor een afstand tussen 75 en 100 km; 125 euro voor een afstand tussen 101 en 125 km en 175 euro voor een afstand van meer dan 125 km.

De werkgever (of de groep van werkgevers) kan 120% van de kosten van gemeenschappelijk georganiseerd vervoer aftrekken wanneer ze verantwoord worden en rechtstreeks betrekking hebben op voormeld vervoer⁸⁹.

⁸⁷ Onder "gemeenschappelijk georganiseerd vervoer" verstaan we het gemeenschappelijk vervoer van personeelsleden met elk voertuig dat geschikt is voor het vervoer van minimum twee personen (autocar, minibus, auto voor dubbel gebruik, jeep,...). Het betreft hier de definitie die werd omschreven in de Circulaire nr. CI.RH.241/550.265 (AOIF 20/2002) van 18 juli 2002.

⁸⁸ De verhoging van het onbelastbare deel van de fietsvergoeding van 0,15 tot 0,20 € werd op 5 maart 2009 door de Kamer goedgekeurd en zal van toepassing zijn vanaf het inkomstenjaar 2009.

⁸⁹ Bron : artikel 63 van de wet van 10 augustus 2001 houdende hervorming van de personenbelasting (B.S. 20 september 2001).

de 80/20-regel

Door het koninklijk besluit van 13 juli 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden werd de wet van 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (B.S., 31 juli 1962) die de werkgevers verplicht tegemoet te komen in de vervoerkosten van hun personeelsleden die voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van het openbaar vervoer gewijzigd. Hierdoor heeft elke werkgever voortaan de keuze tussen twee systemen. Ofwel kiest hij voor het wettelijke systeem (terugbetaling van gemiddeld 75%⁹⁰ van de prijs van het openbaar vervoerabonnement), ofwel kiest hij voor de 80/20-regel. We stellen vast dat de 80/20-regel⁹¹ een toenemend succes kent.

Het aantal derdebetalercontracten dat de NMBS afsloot in het kader van het gratis woon-werkverkeer steeg van 1250 (in 2005), tot 2070 (in 2006) en tot 2578 (in 2007). Voor de privésector steeg het aantal derdebetalercontracten afgesloten in het kader van het gratis woon-werkverkeer van 1859 (in 2006) tot 2268 (in 2007), voor de publieke sector steeg dit aantal van 211 (in 2006) tot 310 (in 2007)⁹².

Daarnaast stellen we vast dat er thans een onderscheid wordt gemaakt tussen, enerzijds, werknemers die voor hun woon-werkverplaatsingen gebruik maken van een NMBS-abonnement of een gecombineerd NMBS/MIVB-abonnement en, anderzijds, zij die hiervoor gebruik maken van een gecombineerd NMBS/De Lijn-abonnement of een gecombineerd NMBS/TEC-abonnement. Wanneer hun werkgever met de NMBS een derdebetalersovereenkomst heeft gesloten, kunnen de eerstgenoemde werknemers genieten van volledig kosteloos woon-werkverkeer, terwijl de laatstgenoemde werknemers het traject moeten betalen dat ze tussen hun woon- en werkplaats afleggen met een bus van De Lijn of de TEC⁹³.

⁹⁰ Nota bene. De onderhandelaars van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2009-2010 zijn overeengekomen « om CAO nr. 19 te wijzigen teneinde de maximale tussenkomst door de werkgever in een trein-, tram-, metro- of busabonnement (gemeenschappelijk openbaar vervoer) op 1 februari 2009 te verhogen van gemiddeld 60 tot 75%. De aldus verhoogde tussenkomst zal tegelijkertijd worden omgezet in een tabel met forfaitaire bedragen. Deze forfaits zullen gelden voor 2009 en 2010, zonder dat ze geïndexeerd worden. Nadien zal tweejaarlijks worden onderhandeld over een aanpassing van deze forfaits. »

⁹¹ De 80/20-regel : Door voor minimum 80% bij te dragen in de prijs van de treinkaart en een "Overeenkomst Derde Betaler" te sluiten met de NMBS, kunnen werkgevers ervoor zorgen dat hun werknemers zich tussen hun woon- en werkplaats kosteloos met het openbaar vervoer kunnen verplaatsen. De "Overeenkomst Derde Betaler" is een overeenkomst op basis waarvan de werkgever minstens 80% van de prijs van de treinkaart ten laste neemt en de staat het resterende percentage van deze prijs voor zijn rekening neemt. De NMBS factureert de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart aan de werkgever die met haar een derdebetalersovereenkomst heeft gesloten (d.w.z. haar medecontractant) en ontvangt van de staat het deel van deze prijs dat de betreffende werkgever niet voor zijn rekening neemt. De NMBS levert de valideringsbiljetten voor de treinkaarten aan de treinkaarthouders (d.i. de werknemers van haar medecontractant) zonder hen daarvoor iets aan te rekenen.

⁹² Bron : Fiches techniques destinées à alimenter et faciliter les futures négociations de la sous-commission mixte « Cartes train » au sujet de la problématique de la mobilité dans son ensemble (doc. CCE 2008-1504 van 31 oktober 2008, blz. 41-42).

⁹³ Bron : Advies over de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaarten vanaf 1 februari 2009 (doc. CRB 2009-340 DEF van 20 februari 2009), punt 5.

de afschaffing van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling

In het algemeen geldt dat de bezoldigingen van de loontrekkenden belast worden in de werkstaat (d.w.z. de staat waar ze hun bezoldigde werkzaamheid uitoefenen)⁹⁴, maar de Overeenkomst tussen België en Frankrijk van 10 maart 1964 tot voorkoming van dubbele belasting en tot regeling van wederzijdse administratieve en juridische bijstand inzake inkomstenbelastingen schrijft voor de grensarbeiders een andere regeling voor. Deze regeling, ook wel de Frans-Belgische grensarbeidersregeling⁹⁵ genoemd, bepaalt dat de bezoldigingen van de grensarbeiders belastbaar zijn in de woonstaat (d.w.z. de staat waar ze hun duurzaam tehuis hebben).

Door de Frans-Belgische grensarbeidersregeling genieten de Franse grensarbeiders een dubbel voordeel. Enerzijds zijn ze onderworpen aan de Franse tarieven voor persoonlijke inkomstenbelasting die lager liggen dan de Belgische. Anderzijds moeten ze socialezekerheidsbijdragen betalen in België waar de bedragen van deze bijdragen kleiner zijn dan in Frankrijk. Het is precies het hogere nettoloon dat ze door deze gunstregeling verdienen, dat de Franse grensarbeiders ertoe aanzet de grens over te steken om in België te komen werken.

Sinds 1 januari 2007 is de Frans-Belgische grensarbeidersregeling niet meer van toepassing op de Belgische grensarbeiders. Anders gezegd, de bezoldigingen die de Belgische grensarbeiders vanaf die datum hebben verkregen, zijn belastbaar in Frankrijk (de werkstaat). Voor de Franse grensarbeiders die al in de Belgische grensstreek werken, wordt de Frans-Belgische grensarbeidersregeling geleidelijk (lees: in drie fasen) afgeschaft. Vanaf 1 januari 2034 is er geen sprake meer van de Frans-Belgische grensarbeidersregeling.

Interregionaal

interregionale banenconferentie

Op 14 juli 2008 vond een interregionale banenconferentie plaats tussen de minister-presidenten, de ministers van werk, de ministers van mobiliteit en de ministers bevoegd voor beroepsopleiding waarop een schets werd gegeven van het tot dan toe gerealiseerde beleid en van de wijze waarop de interregionale samenwerking en mobiliteit, rekening houdend met de uitdagingen op de arbeidsmarkt, verder versterkt kunnen worden. De banenconferentie werd voorbereid door twee werkgroepen, een behandelde de thema's bemiddeling en opleiding en een andere werkte rond arbeidsmarkt en mobiliteit. Op de banenconferentie formuleerden de ministers concrete voorstellen om de interregionale mobiliteit te bevorderen. De sociale partners werden bij deze conferentie betrokken.

⁹⁴ Nota bene. Op sociaal vlak geldt dat de socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in de werkstaat.

⁹⁵ Meer informatie dienaangaande vindt u in Bijlage 1: de fiscale behandeling van grensarbeid.

Op Vlaams niveau

keuze tussen een jobpas van De Lijn en een forfaitaire verplaatsingsvergoeding

Werkzoekenden die zich voor een opleiding moeten verplaatsen, worden daar vanaf 1 januari 2008 volledig voor vergoed. Vanaf begin 2008 kan iedere werkzoekende die een opleiding volgt, kiezen tussen een jobpas van De Lijn en een forfaitaire verplaatsingsvergoeding van 0,15 euro/km ongeacht de afstand tot het opleidingscentrum of het gebruikte vervoermiddel.

gratis opleiding voor het behalen van een rijbewijs B

Sinds 1999 kunnen werkzoekenden in trajectbegeleiding onder bepaalde voorwaarden een gratis opleiding volgen voor het behalen van een rijbewijs B⁹⁶.

inventaris van knelpunten voor het taalgrensoverschrijdend woon-werkverkeer

Op vraag van de vorige Minister van Mobiliteit Kathleen Van Brempt hebben de TEC en De Lijn de knelpunten voor het taalgrensoverschrijdend woon-werkverkeer geïnventariseerd. Deze knelpunten evenals oplossingen om ze weg te werken, werden voorgesteld op de interregionale banenconferentie van 14 juli 2008 (waarover sprake was in punt 1.2. hierboven). Voorgestelde oplossingen waren : de invoering van een nachtelijke collectieve taxi (Collecto) tussen Brussel en de luchthavenregio rond Zaventem ; het aanleggen van nieuwe rechtstreekse openbaar vervoerverbindingen tussen Vlaanderen en Wallonië.

Sindsdien rijden voor de verbinding Vlaanderen-Brussel nachtelijke collectieve taxi's (Collecto) tussen Brussel en de luchthavenregio rond Zaventem en sinds 3 maart 2009 ook tot Brucargo.

Voor de verbinding Vlaanderen-Wallonië werden enkele nieuwe rechtstreekse openbaar vervoerlijnen uitgetekend. Het betreft hier twee buslijnen tussen Henegouwen en Oudenaarde ; een buslijn tussen Louvain-la-Neuve en Zaventem ; een buslijn tussen Geldenaken en Leuven ; een buslijn tussen Moeskroen en Kortrijk. Sommige proefprojecten lopen reeds. De Lijn West-Vlaanderen heeft proefprojecten lopen voor de verbindingen tussen Doornik en Kortrijk en voor de verbindingen tussen Doornik en de bedrijfsterreinen rond Kortrijk. De Lijn Limburg onderzoekt het potentieel van proefprojecten voor busverbindingen tussen Sint-Truiden en Luik aan de ene kant en tussen Sint-Truiden en Hoei aan de andere kant.

Momenteel vinden er over het taalgrensoverschrijdend woon-werkverkeer besprekingen plaats tussen vertegenwoordigers van VOKA, UNIZO, de VDAB, De Lijn en het kabinet van de Vlaamse Minister van Mobiliteit. Na iedere bespreking worden concrete actiepunten afgesproken zoals bijvoorbeeld : door contacten tussen betrokken kabinetten betere afspraken bevorderen tussen De Lijn en de TEC voor het opstarten van nieuwe openbaar vervoerlijnen en betreffende noodzakelijke aansluitingen ; via de werkgeversorganisaties de bedrijven sensibiliseren voor het afsluiten van een derdebetalersysteem met De Lijn ; via een matching van vraag (vacatures) en aanbod (profielen van Waalse werkzoekenden) proberen te achterhalen welk potentieel er beschikbaar is voor het uittekenen van openbaar vervoeroplossingen op termijn.

⁹⁶ Nota bene. De VDAB geeft geen opleidingen rijbewijs B in eigen beheer. Externe opleidingsverstreckers kunnen hieromtrent lokaal/regionaal onder (meestal) strikte voorwaarden initiatieven voor werkzoekenden nemen.

samenwerkingsovereenkomst tussen VDAB-Limburg en drie Limburgse werkgeversorganisaties VOKA, UNIZO en VKW-Limburg

Op 26 februari 2008 werd tussen VDAB-Limburg en drie Limburgse werkgeversorganisaties een regionale samenwerkingsovereenkomst gesloten waarin zij zich engageren gezamenlijke initiatieven te nemen tot bevordering van de inschakeling van Waalse werkzoekenden op de Limburgse arbeidsmarkt en deze onder de aandacht van de bedrijven te brengen.

Deze samenwerking wordt verder uitgevoerd. VDAB-Limburg is heel nauw betrokken bij de samenwerking met de FOREM (Luik-Hoei-Verviers) en bij de uitvoering van de taken van het gemengde (VDAB/FOREM)-team Oost. Dit gemengde team dat medio mei 2008 werd opgericht, nodigde op 20 november 2008 de vertegenwoordigers van de drie Limburgse werkgeversorganisaties uit voor een kennismaking en praktische afspraken. De Limburgse economie draait vooral op kmo's die gesensibiliseerd moeten blijven voor de aanwerving van (geschikte) Waalse werkzoekenden, voor de aanwezigheid op jobdatings en voor evenementen zoals de Banenmarkt en probleemoplossingen voor woon-werkverkeer. Aan de andere kant hebben de kmo's nood aan recente informatie over steunmaatregelen (b.v. IBO⁹⁷ met taalondersteuning of Nederlands op de Werkvloer), informatie die hun bv. verstrekt kan worden via de communicatiediensten van de VDAB en met ondersteuning van de werkgeversorganisaties (b.v. bij de verspreiding van informatie naar hun leden toe).

Op Brussels niveau

collectieve taxi's

Werkzoekenden die bij ACTIRIS zijn ingeschreven, kunnen onder bepaalde voorwaarden (t.t.z. wanneer ze niet over een eigen wagen beschikken en het openbaar vervoer geen alternatief biedt) gebruikmaken van gratis vervoer via een collectieve taxi gedurende drie maanden vanaf de indiensttreding en dit op basis van een attest afgeleverd door ACTIRIS.

In het kader van een proefproject rond de economische ontwikkelingszone van Brucargo gedurende de periode september-december 2008, konden de werknemers van de zone Brucargo van een collectieve taxi gebruik maken. Zij zelf betaalden de taxirit tot de gewestgrens. Het gewest nam gedurende de eerste drie maanden van de indiensttreding het traject buiten de gewestgrenzen voor zijn rekening zodat de betrokken werknemers de meerkosten voor het traject net buiten de gewestgrenzen niet zelf hoefden te betalen.

taxicheques "Collecto-ACTIRIS"

Op 3 maart 2009 hebben ACTIRIS en de nv TRB (taxis verts en taxi orange) een bijzondere samenwerkingsovereenkomst gesloten i.v.m. taxicheques. Deze overeenkomst werd op dezelfde dag van kracht en definieert de rechten en plichten van de partijen in het kader van de invoering van taxicheques "Collecto-ACTIRIS" voor de Brucargozone. Deze cheques zijn uitsluitend bestemd voor werkzoekenden die een job hebben gevonden die woonwerkvervoer tussen 23 en 6 uur vereist en worden toegekend tijdens de eerste drie maanden na hun aanwerving. De cheques die ACTIRIS aan de rechthebbenden toekent, hebben een nominale forfaitaire waarde van 12 euro en kunnen worden gebruikt voor vervoer tussen het Brussels hoofdstedelijk gewest en Brucargo.

⁹⁷ IBO = Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming.

Op dezelfde dag sloten ACTIRIS en TRB nog een andere samenwerkingsovereenkomst in het kader van de taxicheques. Ook deze overeenkomst werd op dezelfde dag van kracht en definieert de rechten en plichten van de partijen in het kader van de invoering van taxicheques "Collecto-ACTIRIS" in het Brussels hoofdstedelijk gewest. Deze cheques zijn uitsluitend bestemd voor werkzoekenden die een job hebben gevonden die woonwerkvervoer tussen 23 en 6 uur vereist en worden toegekend tijdens de eerste drie maanden na hun aanwerving. De cheques die ACTIRIS aan de rechthebbenden toekent, hebben een nominale forfaitaire waarde van 5 euro voor vervoer van minder dan 3 km en van 8 euro voor vervoer van meer dan 3 km in het Brussels hoofdstedelijk gewest.

friday Bikeday

Om het woon-werkverkeer per fiets te promoten heeft het Brussels hoofdstedelijk gewest 'Friday Bikeday' gecreëerd waarbij bedrijven en werknemers gestimuleerd worden om minstens een keer per week met de fiets naar het werk te gaan.

Op Waals niveau

Terugbetaling van de vervoerskosten voor opleidingsinspanningen, opleidingen en sollicitatiegesprekken

Forem kreeg 2000 gratis buskaartjes van TEC-De Lijn, die worden verstrekt aan werklozen die werk zoeken in Vlaanderen. Deze werkzoekenden genieten ook een tegemoetkoming van 75% in de prijs van een treinbiljet om zich aan te melden voor een concrete werkaanbieding in Vlaanderen. Forem draagt ook een deel van de kosten die met een eigen voertuig worden gemaakt om bv. deel te nemen aan een jobdating in een Vlaamse industriezone.

Via projectoproepen biedt Forem werkzoekenden gratis opleidingen aan voor het behalen van het theoretisch rijbewijs

Forem Formation organiseert gratis modules voor het behalen van het theoretisch en/of praktisch rijbewijs. In 2008 werden 732 rijbewijzen (alle categorieën samen) uitgereikt aan werkzoekenden.

Structurele financiering van initiatieven van het type "SOS dépannage", "ALE mobile" en andere

Het initiatief "SOS dépannage" verhuurt scooters aan personen die niet over een vervoermiddel beschikken en die werk hebben gevonden, een opleiding volgen of werk zoeken.

"ALE mobile" is een project van sociaal busvervoer ter bevordering van de werkgelegenheid (capaciteit van 9 personen per bus, chauffeur inbegrepen) dat tot doel heeft: primo, de mobiliteit van personen zonder motorvoertuig te verbeteren in hun zoektocht naar werk; secundo, te zorgen voor vervoer op de verschillende trajecten van het (her)inschakelingsproces van werkzoekenden (bv. het traject woonplaats/Forem, het traject woonplaats/stageplaats...). De doelgroep van "ALE mobile" zijn werkzoekenden die zijn ingeschreven voor een proces van inschakeling in een opleiding of in een job.

De vzw Multimobil in Moeskroen stelt bromfietsen tegen een laag tarief ter beschikking van werkzoekenden en/of werkenden. De vertrekpunten zijn Moeskroen, Aat en Doornik.

De “proxibus”

De TEC stelt minibusjes, “proxibus” genoemd, ter beschikking van gemotiveerde gemeenten⁹⁸ om, volgens de lokale behoeften, regelmatig vervoer te organiseren ter aanvulling van de bestaande busnetwerken.

Instelling van nieuwe buslijnen

In het kader van haar beleid van interregionale mobiliteit heeft de Waalse regering besloten nieuwe gewestoverschrijdende buslijnen in te stellen naar de werkgelegenheidsbekkens in Vlaanderen. Het gaat om de volgende lijnen:

- TEC HENEGOUWEN: de buslijn Hersaux/Moeskroen/Doornik; de buslijn Blaton/Ronse/Oudenaarde; de buslijn Aat/Lessen/Vloesberg/Ronse/Oudenaarde
- TEC WAALS-BRABANT: de buslijn Conforto bis Louvain-la-Neuve/Vlaams-Brabant/Woluwe/Kraainem/Zaventem; de buslijn Conforto Louvain-la-Neuve/Vlaams-Brabant/Elsene; de buslijn Eigenbrakel/Sint-Genesius-Rode/Brussel-Zuid; de buslijn Geldenaken/Hamme-Mille/Leuven
- TEC LUIK-VERVIERS: de buslijn Visé/Tongeren

3.3.2 Initiatieven en maatregelen genomen door de arbeidsbemiddelingsdiensten

samenwerkingsakkoord tussen de VDAB, De Lijn en de NMBS

Dankzij een samenwerkingsakkoord tussen de VDAB, De Lijn en de NMBS : 1) betalen niet-werkende werkzoekenden die een bewijs kunnen voorleggen van een sollicitatie of van deelname aan een examen van Selor slechts 1 euro voor een treinbiljet enkele reis⁹⁹; 2) krijgen werkzoekenden in opleiding een netabonnement of jobpas van De Lijn gratis; 3) betalen werkzoekenden die geen opleiding volgen slechts 12,50 euro voor een netabonnement of jobpas van De Lijn .

samenwerkingsakkoord tussen de VDAB, FOREM en ACTIRIS

In uitvoering van de afspraken van de Nationale Werkgelegenheidsconferentie van 9 oktober 2003 werd op 24 februari 2005 een samenwerkingsakkoord betreffende de interregionale mobiliteit van de werkzoekenden afgesloten tussen het Brussels hoofdstedelijk gewest, het Waals gewest, het Vlaams gewest, de Vlaamse gemeenschap, de Duitstalige gemeenschap en de Franse gemeenschapscommissie. Hierin zijn afspraken gemaakt over de informatie-uitwisseling van werkaanbiedingen, de afstemming van beroepen- en functiebenamingen, de bevordering van taalopleidingen en transregionale opleidingen, een sociaal noodplan om de wederinschakeling van werknemers die door collectief ontslag getroffen worden te bevorderen alsook een gecoördineerd actieplan voor Brussel-Rand.

⁹⁸ Het gaat om de gemeenten Anhée, Bernissart, Chièvres, Hamois, Havelange, Juprelle, Manhay, Nassogne, Les Bons Villers, Perwez, Rebecq en Gesves. De « proxibus » vormen een aanvulling op het aanbod van de TEC en maken dus niet speciaal deel uit van het beleid inzake interregionale mobiliteit.

⁹⁹ Werkzoekenden kunnen ook een goedkoop treinticket bekomen voor een proef bij een openbaar bestuur en voor een occasionele actie in het kader van een opleidingsaanvraag (infosessie beroepsopleiding, technische testing, medisch of psychologisch onderzoek).

In uitvoering van dit samenwerkingsakkoord werd in juli 2005 en op 4 mei 2006 een nieuw samenwerkingsakkoord gesloten tussen het Brussels hoofdstedelijk gewest, het Vlaams gewest en de Vlaamse gemeenschap over de oprichting van drie Nederlandstalige Lokale Werkwinkels in Brussel, een impulsprogramma voor taalopleidingen in Brussel en de oprichting van een sociaal uitzendkantoor in Brussel.

Omdat de automatische vacature-uitwisseling onvoldoende bleek, werd de samenwerking tussen Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de Duitstalige gemeenschap in de lente en zomer van 2007 verder versterkt. Meer bepaald zijn nu concrete doelstellingen gekoppeld aan de genomen engagementen. Zo zal FOREM op jaarbasis 50.000 Waalse werkzoekenden toeleiden naar 5.000 jobaanbiedingen van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Waalse en Brusselse werkzoekenden aan te werven en zal ACTIRIS 6.000 Brusselse werkzoekenden toeleiden naar 1.000 jobaanbiedingen van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Brusselse werkzoekenden aan te werven. De VDAB verbindt zich ertoe 6000 jobaanbiedingen te beheren van Vlaamse ondernemingen die interesse hebben om Waalse en Brusselse werkzoekenden aan te werven. Ter ondersteuning van de bemiddelingsacties die toegespitst zijn op de tekorten aan arbeidskrachten en op de tewerkstelling van Waalse en Brusselse werkzoekenden worden interregionaal taal- en andere opleidingen georganiseerd om de Vlaamse vacatures in te vullen en Waalse en Brusselse werkzoekenden aan het werk te helpen (vrijhouden van 500 stageplaatsen in Vlaanderen, IBO¹⁰⁰, Nederlands op de werkvloer).

In dit kader hebben FOREM, ACTIRIS, ADG¹⁰¹ en Bruxelles Formation onder de noemer Synerjob op locaties langs de taalgrens en in Brussel ook deelgenomen aan de jobbeurs "Banenmarkt" die de VDAB op 29 september 2007 en op 4 oktober 2008 organiseerde.

Daarnaast worden de afstemmingsproblemen bij de automatische vacature-uitwisseling aangepakt en wordt gewerkt aan een vlotte en automatische inschrijvingsmogelijkheid van werkzoekenden uit andere regio's (waardoor een werkzoekende zich maar bij een enkele dienst dient in te schrijven om automatisch ingeschreven te zijn bij een dienst uit een andere regio).

Om het succes van die acties te garanderen, hebben de VDAB en FOREM elk een coördinator interregionale mobiliteit aangesteld en werd op 3 juli 2007 de vzw Synerjob opgericht door Forem, VDAB, ACTIRIS, Bruxelles Formation en ADG.

Naast het uitwisselen van goede praktijken inzake opleidingen, is de vzw Synerjob ook betrokken bij de voorbereiding van nieuwe samenwerkingsmodaliteiten in geval van collectieve ontslagen van minder dan 250 werknemers. Die samenwerking vloeit voort uit het oorspronkelijk samenwerkingsakkoord van februari 2005 waarin in een verplichte samenwerking werd voorzien in het kader van de tewerkstellingscellen bij grensoverschrijdende herstructureringen indien het collectief ontslag meer dan 250 werknemers treft, van wie er 50 of meer in een ander gewest wonen (b.v. herstructurering VW Vorst). De bemiddelingsdiensten zouden hierin nu verdergaan en een samenwerkingsprotocol afsluiten over de opvang van elke ontslagen werknemer uit een ander gewest, ook bij een collectief ontslag van minder dan 250 werknemers of bij een collectief ontslag waarbij minder dan 50 werknemers uit een ander gewest betrokken zijn.

¹⁰⁰ IBO = Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

¹⁰¹ Het ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft) is de tewerkstellingsdienst voor de Duitstalige gemeenschap.

confederaal arbeidsbemiddelingsteam

De VDAB en Forem zijn op 6 mei 2008 gestart met het confederale arbeidsbemiddelingsteam. In dit project bundelen 45 consultants van de VDAB en Forem de deskundigheid van de VDAB over de Vlaamse vacatures en die van Forem over de Waalse werkzoekenden. Momenteel zijn drie gemengde teams actief. Het team voor de zone Vlaams-Brabant en Waals Brabant (+ Charleroi, Namen, Bergen en La Louvière) bevindt zich in Halle. Het team Moeskroen werkt voor de volgende zones: Moeskroen, Doornik, een deel van West -en Oost-Vlaanderen (Kortrijk, Ieper, Roeselare, Oudenaarde, Renaix). Het team Luik is gevestigd in Luik en werkt voor de volgende regio's: Luik, Verviers, Huy, Limburg (met uitzondering van Noord-Limburg).

Daarnaast is bij Forem in elke Waalse subregio een tweetalige mobiliteitsconsulent actief.

Nederlands op de werkvloer

Nederlands op de werkvloer is een initiatief van de VDAB en speelt in op de specifieke noden van anderstalige werknemers en hun werkgevers. De cursus vertrekt van een basispakket dat vlot kan worden aangepast aan het taalgebruik, technisch jargon en de samenwerkingsvormen binnen het bedrijf. Het project is erkend voor betaald educatief verlof. Er is een model voor grotere bedrijven en een model voor kmo's.

terugbetaling van de verplaatsingskosten aan de stagiairs door FOREM Conseil

De « stage de mise en situation professionnelle » (MISIP) is een voor de onderneming volledig kosteloze en niet-bezoldigde stage met als doel de niet-werkende werkzoekenden in staat te stellen zich een goed beeld te vormen van de vereisten van de werkgevers, teneinde hun beroepsproject al dan niet te bevestigen of hun profiel te toetsen aan de marktrealiteit. FOREM Conseil betaalt de verplaatsingskosten (tarieven openbaar vervoer) aan de stagiairs terug .

gratis met de MIVB naar een sollicitatiegesprek

Werkzoekenden die bij ACTIRIS een begeleidingstraject volgen, mogen gratis met de MIVB naar hun sollicitatiegesprek. Mensen die op zoek zijn naar een job en een beroepsproject met ACTIRIS hebben ondertekend, mogen een 10-rittenkaart ophalen bij ACTIRIS. Per jaar hebben werkzoekenden recht op maximaal vijf 10-rittenkaarten die enkel gebruikt mogen worden om naar sollicitatiegesprekken te gaan.

gratis kinderopvang voor werkzoekenden die een opleiding volgen

Vanaf 1 januari 2008 betaalt de VDAB de werkelijke kinderopvangkosten terug aan werkzoekenden die via de VDAB een opleiding volgen of die een door de VDAB erkende opleiding volgen.

3.3.3 Initiatieven en maatregelen genomen door de sociale partners

interprofessionele akkoorden

Er bestaan verschillende voorbeelden van interprofessionele akkoorden (ipa's) die een mobiliteitshoofdstuk bevatten, nl. : het ipa 1972-1973 van 15 juni 1971; het ipa 1976-1977 van 10 februari 1975; het ipa 1991-1992 van 27 november 1990; het ipa 1993-1994 van 9 december 1992; het ipa 2001-2002 van 22 december 2000 ; het ipa 2009-2010 van 22 december 2008.

collectieve arbeidsovereenkomsten

Er bestaan collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) waarin regels inzake de terugbetaling van de woon-werkverplaatsingen en dienstverplaatsingen staan, bv. de CAO nr. 19 octies van 20 februari 2009 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers.

mobiliteitsplannen voor activiteitszones (PMZA)

Een mobiliteitsplan voor activiteitszones (plan de mobilité sur les zones d'activité – PMZA) is een prospectief en operationeel instrument dat gericht is op een optimale organisatie en een optimaal beheer van de verplaatsingen van personen en goederen die in het leven worden geroepen door de polen van een of meer activiteitszones die verplaatsingen in de hand werken.

Dit plan wordt in overleg en in coördinatie met de sociaal-economische actoren over de activiteitszone opgesteld, t.w.: de sociale gesprekspartners (m.a.w. de werkgevers en werknemers van de bedrijven die in de betrokken activiteitszones gevestigd zijn); de intercommunales; de gemeenten, het gewest; de openbare vervoermaatschappijen enz.

Een mobiliteitsplan voor activiteitszones komt tot stand vanuit de motivatie van de partnerintercommunale om de problemen m.b.t. mobiliteit in de activiteitszones van haar bevoegdheid aan te pakken en vanuit haar vastberadenheid om, in overleg met de gewesten en met alle betrokken actoren van de zone, te ijveren voor concrete voorstellen ter verbetering van deze mobiliteit.

De mobiliteitsplannen voor activiteitszones blijken in Wallonië goed te functioneren in activiteitszones die met een nijpend mobiliteitsprobleem worden geconfronteerd, maar minder goed in andere activiteitszones .

Bedrijfsvervoerplannen

Een bedrijfsvervoerplan is een plan op maat van een bedrijf dat erop gericht is het woon-werk- en zakelijk verkeer efficiënter te organiseren, rekening houdend met zowel zakelijke (kostenbesparing) als maatschappelijke belangen (vlot verkeer, energiebesparing, bescherming van het leefmilieu enz.). Doorgaans bestaat de hoofddoelstelling van een bedrijfsvervoerplan erin het gebruik van de auto terug te dringen, het gebruik van alternatieven voor de auto aan te moedigen en/of het aantal gemotoriseerde verplaatsingen te beperken tot die welke echt noodzakelijk zijn.

Sectorconvenanten

Sectoren die een sectorconvenant¹⁰² ondertekenen, verbinden zich ertoe engagementen te nemen die betrekking hebben op minstens een van de vier volgende thema's : 1) het verhogen van de arbeidsdeelname van kansengroepen en het diversiteitsbeleid ; 2) het verbeteren van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt ; 3) het bevorderen van opleiding, competentie management en loopbaanontwikkeling ; 4) het versterken van het mobiliteitsbeleid. Deze sectoren krijgen in ruil voor hun engagementen de hulp van sectorconsulenten die moeten zorgen voor de uitvoering van het convenant. Er zijn thans weinig sectoren die het accent leggen op het versterken van het mobiliteitsbeleid, en dus ook weinig sectoren die de hulp van sectorconsulenten inroepen om bedrijven te sensibiliseren voor de mobiliteitsproblematiek.

¹⁰² Een sectorconvenant wordt gesloten tussen de sociale partners van een bepaalde sector en de Vlaamse regering. Een sectorconvenant is niet hetzelfde als een sectorale cao. Een CAO is een afdwingbare overeenkomst, terwijl een sectorconvenant eerder vrijblijvend is. Een CAO is een overeenkomst tussen de sociale partners, bij een sectorconvenant is ook de overheid betrokken.