

ingediend op **1308** (2021-2022) – Nr. 1
30 mei 2022 (2021-2022)

Conceptnota voor nieuwe regelgeving

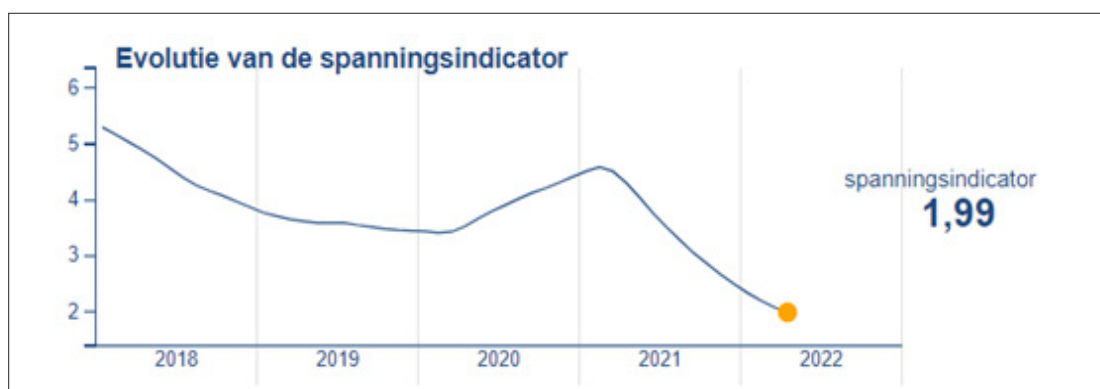
van Robrecht Bothuyne, Kurt Vanryckeghem,
Loes Vandromme en Stijn De Roo

over interregionale arbeidsmobiliteit

Verhouding tussen het aantal werkzoekenden en de beschikbare vacatures

De arbeidsmarktkrapte heeft een nieuw hoogtepunt bereikt. Met behulp van de spanningsindicator kan de verhouding tussen het aantal werkzoekenden in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures worden weergegeven. De spanningsindicator daalt als er meer vacatures en/of minder werkzoekenden in bemiddeling zijn. De onderstaande figuur toont aan dat in de laatste vier jaar de Vlaamse arbeidsmarkt nooit krappere is geweest. Momenteel ondervinden twee op de drie ondernemingen in Vlaanderen moeilijkheden om geschikt personeel te vinden. Bij grotere ondernemingen met meer dan 250 werknemers geven drie op de vier bedrijven aan moeilijkheden te ervaren om personeel te vinden.¹ Uit een enquête die het Vlaams netwerk van ondernemingen (Voka) heeft uitgevoerd in december 2021, blijkt het personeelstekort ook een van de grootste zorgen van bedrijven te zijn.² De arbeidsmarktkrapte is vooral voelbaar in Vlaanderen en zet een rem op de economische groei. In Wallonië en Brussel geven vier op de tien bedrijven aan moeilijk personeel te vinden.³

Figuur 1: Evolutie van de verhouding tussen het aantal werkzoekenden in bemiddeling en het aantal beschikbare vacatures



Bron: VDAB - Beroepen in cijfers.

In het derde kwartaal van 2021 waren er in België bijna 200.000 openstaande vacatures, waarvan ongeveer 167.000 voor een vaste arbeidsplaats. Dat is het hoogste aantal openstaande vacatures in België sinds het begin van de metingen van Statbel. Hoewel het aantal vacatures in alle gewesten steeg, is Vlaanderen met 68% van de vacatures het gewest met het hoogste aantal openstaande vacatures. Wallonië telt 20% van de openstaande vacatures, Brussel 12%. Bovendien steeg ook de vacaturegraad, waarbij het aantal vacatures tegenover het totale aantal arbeidsplaatsen in een onderneming wordt afgezet, en blijkt die ook in Vlaanderen het hoogst: de vacaturegraad in Vlaanderen ligt op 5,43%, in Wallonië is dat 3,75% en in Brussel 3,67%.⁴ Vlaanderen heeft daarmee de hoogste vacaturegraad van de hele Europese Unie.⁵

Daarbovenop blijkt dat sinds 2015 het aandeel knelpuntvacatures en kritieke knelpuntvacatures jaar na jaar stijgt. In 2020 werd dan ook het meest kritieke punt voor het aandeel knelpuntvacatures bereikt in ruim tien jaar tijd. De invullingsgraad lag in 2020 op 67,5%. Voor knelpuntberoepen zakt de invullingsgraad naar 63,1% in 2020. Met andere woorden: er worden maar een goede twee op de drie vacatures ingevuld, terwijl het aantal geannuleerde vacatures bijna verdubbeld is op vijf jaar tijd. In 2016 lag dat cijfer nog op 16.535. In 2020 steeg het naar

¹ <https://www.voka.be/nieuws/krapte-op-de-arbeidsmarkt-nu-al-nijpend-vlaamse-bedrijven>

² <https://www.voka.be/nieuws/gemiddeld-6-medewerkers-onbeschikbaar-wegens-corona>

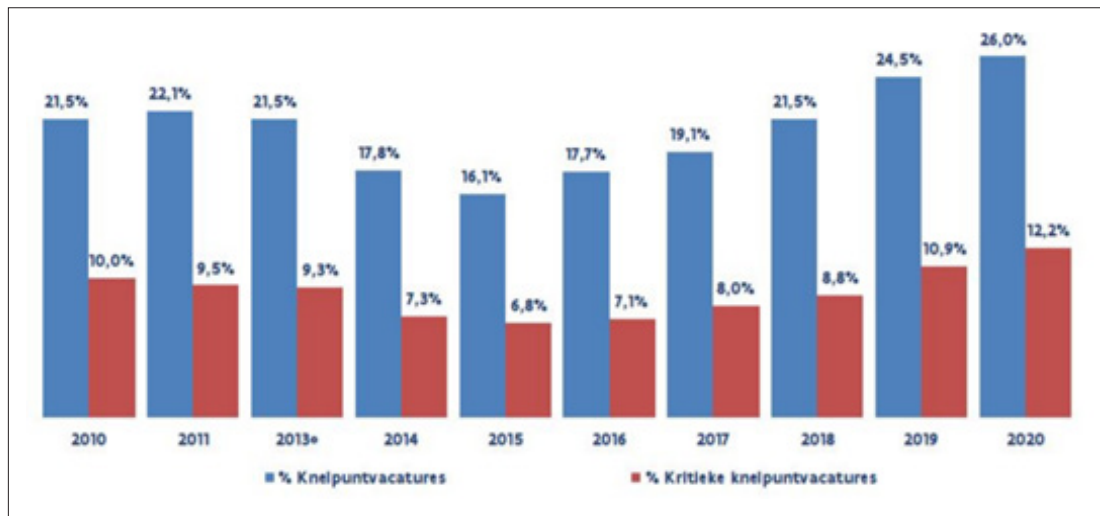
³ https://www.standaard.be/cnt/dmf20211108_98017039

⁴ <https://statbel.fgov.be/nl/themes/werk-opleiding/arbeidsmarkt/vacatures-op-de-arbeidsmarkt#news>

⁵ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=jvs_q_nace2&lang=en

28.279 geannuleerde vacatures, vaak door een gebrek aan geschikte kandidaten. Die evolutie kost Vlaanderen jobs en bijgevolg ook economische groei en welvaart.⁶

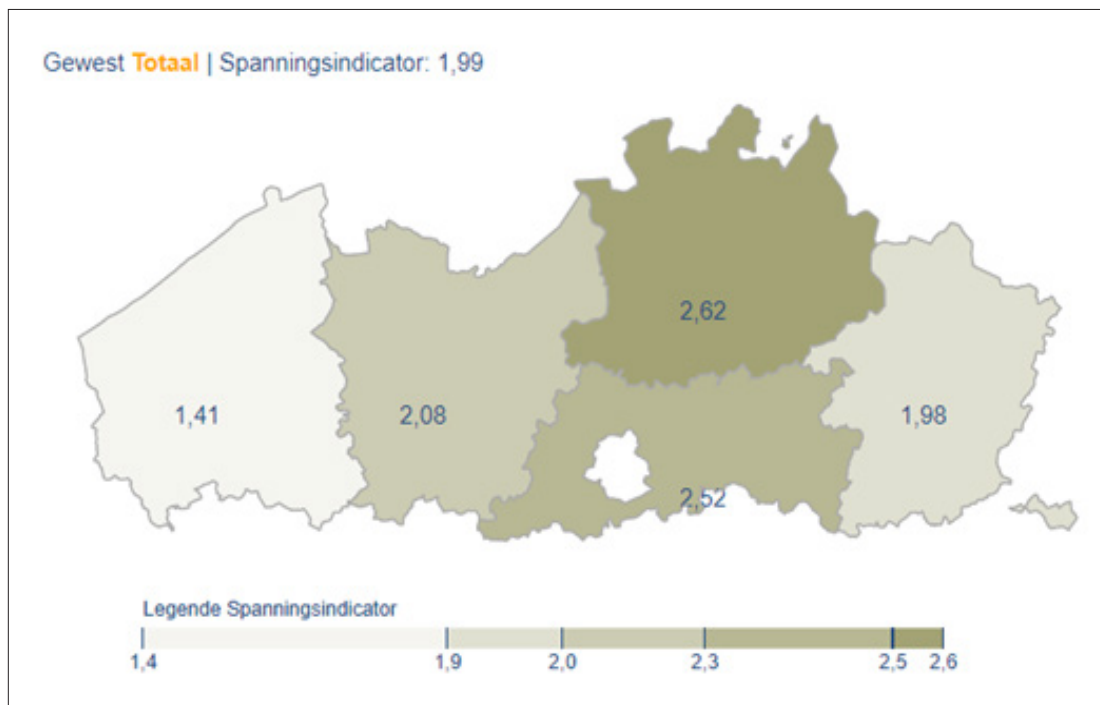
Figuur 2: Knelpuntvacatures en kritieke knelpuntvacatures in de periode 2010-2020



Bron: VDAB.

Toch toont de onderstaande figuur van de regionale spanningsindicator aan dat er heel wat regionale verschillen zijn. Zo blijkt dat de arbeidsmarktkrapte het nadrukkelijkst aanwezig is in West-Vlaanderen, terwijl Antwerpen de minst krappe arbeidsmarkt heeft van de Vlaamse provincies.

Figuur 3: Spanningsindicator per provincie



Bron: VDAB - Beroepen in cijfers.

⁶ <https://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1731082>

Als wordt gekeken naar de demografische vooruitzichten, dan valt een duidelijke vergrijzingstrend op in Vlaanderen, en in mindere mate ook in het Waalse Gewest. Er blijkt ook heel wat potentieel te zijn in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (BHG), dat de komende jaren een verjongingstrend meemaakt en een positieve vervangingsratio heeft (zie tabel 1 en 2 hieronder).

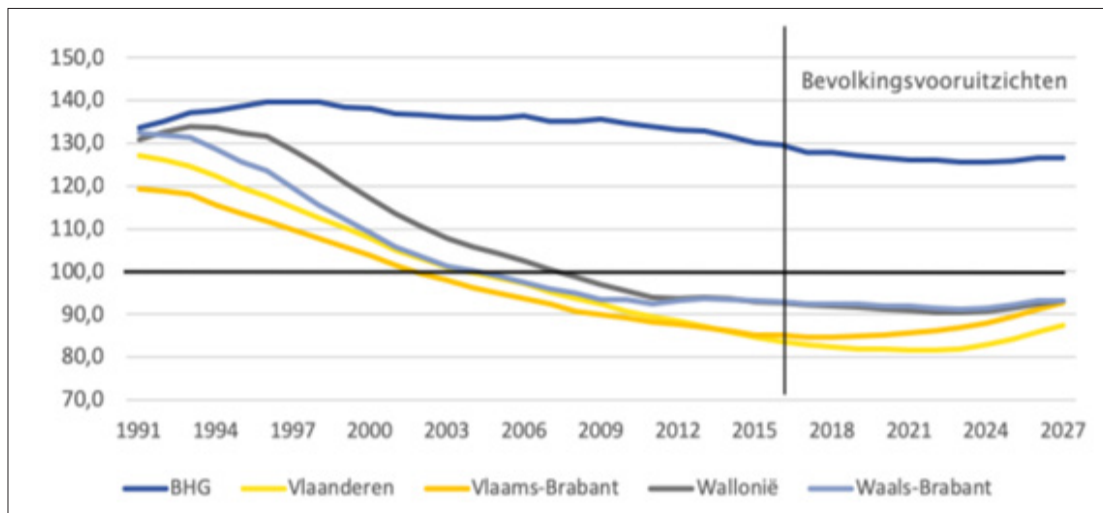
Tabel 1: Demografische evolutie 2008-2018 per gewest

	2008	2018	Evolution 2008-2018	Evolutie (2008-2018) per leeftijdsgroep				
				0-17 jaar	18-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar	65 jaar en +
BHG	1.048.491	1.198.726	+14,3%	19,8%	9,6%	14,7%	18,2%	3,7%
Vlaams Gewest	6.161.600	6.552.967	+6,4%	4,5%	2,9%	-3,2%	15,3%	19,1%
Vlaams-Brabant	1.060.232	1.138.489	+7,4%	7,0%	11,2%	-2,7%	15,1%	17,7%
Waals Gewest	3.456.775	3.624.377	+4,8%	0,9%	0,7%	-0,9%	11,3%	16,8%
Waals-Brabant	373.492	401.106	+7,4%	-0,8%	6,9%	0,1%	12,3%	29,5%

Bron: FOD Economie – Statbel, Berekeningen view.brussels

Bron: https://www.actiris.brussels/media/pgcbq3ao/view_analyse_tewerkstelling_kb_mgb_vf_hd-1-h-9EBEDBC5.pdf.

Tabel 2: Bevolkingsvooruitzicht 1991-2027 per gewest



Bron: https://www.actiris.brussels/media/pgcbq3ao/view_analyse_tewerkstelling_kb_mgb_vf_hd-1-h-9EBEDBC5.pdf.

Het Steunpunt Werk gaf eerder al aan dat het aanbod van arbeidskrachten in Vlaanderen op verschillende vlakken structureel onder druk staat.⁷ Niet alleen treden vijftigplussers uit, waardoor er veel vervangingsvacatures zijn (zie tabel hieronder), jongeren studeren ook langer. Volgens cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) zal in de periode 2019-2024 één op de vijf Vlaamse

⁷ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkFocus/werk.focus_2018_03.pdf

werknemers uitstromen.⁸ Samen met het fenomeen dat jongeren pas op latere leeftijd hun intrede doen op de arbeidsmarkt, zal dat leiden tot een structurele daling van het aanbod aan arbeidskrachten.⁹ Zo zal de bevolking op actieve leeftijd (20 tot 64 jaar) in de periode 2021-2041 netto dalen (zie tabel 3).¹⁰ Naast de vervangingsvraag door de uitstroom van 55-plussers die door de vergrijzing in bijna alle sectoren aanwezig is, is er ook een uitbreidingsvraag vanwege verwachte tewerkstellingsgroei. Dat leidt ertoe dat het Steunpunt Werk in alle sectoren een toename van de vraag naar arbeid verwacht.¹¹

Tabel 3: Vervangingsvraag 50-plussers in het Vlaamse Gewest 1999-2029

Vervangingsvraag 50+ (n)
Vlaams Gewest

beginjaar	eindjaar	historisch EAK	projectie DEMOGRAFIE	projectie BAU+	projectie IMPACT
1999	2004	218 500			
2004	2009	217 000			
2009	2014	276 400			
2014	2019	269 600			
2019	2024		414 900	413 300	399 400
2024	2029		411 100	412 100	404 200

Excel-download

Bron: Steunpunt Werk, <http://projecties.steunpuntwerk.be/werkzaamheid/tls/werkzaamheid/index.php>.

Om het aanbod aan arbeidskrachten te verhogen is het belangrijk dat de potentiële arbeidskrachten in kaart worden gebracht. Die zogenaamde arbeidsreserve bestaat uit actieve werklozen, aangevuld met zoekende of beschikbare niet-beroepsactieven en inzetbare niet-beroepsactieven. Het Steunpunt Werk becijferde de mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve in 2019. Toen lag dat aantal op 5,3% in Vlaanderen. Als personen in de potentiële arbeidsreserve aan de slag zouden gaan, zou Vlaanderen de doelstelling van 80% werkzaamheidsgraad zelfs overstijgen. Dat zou zich namelijk vertalen naar een werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 80,7%. In de andere gewesten ligt de potentiële arbeidsreserve echter veel hoger. In Wallonië wordt die op 9,4% van de populatie geschat, terwijl die in Brussel zelfs op 15,2% ligt (zie figuur 4 hieronder).

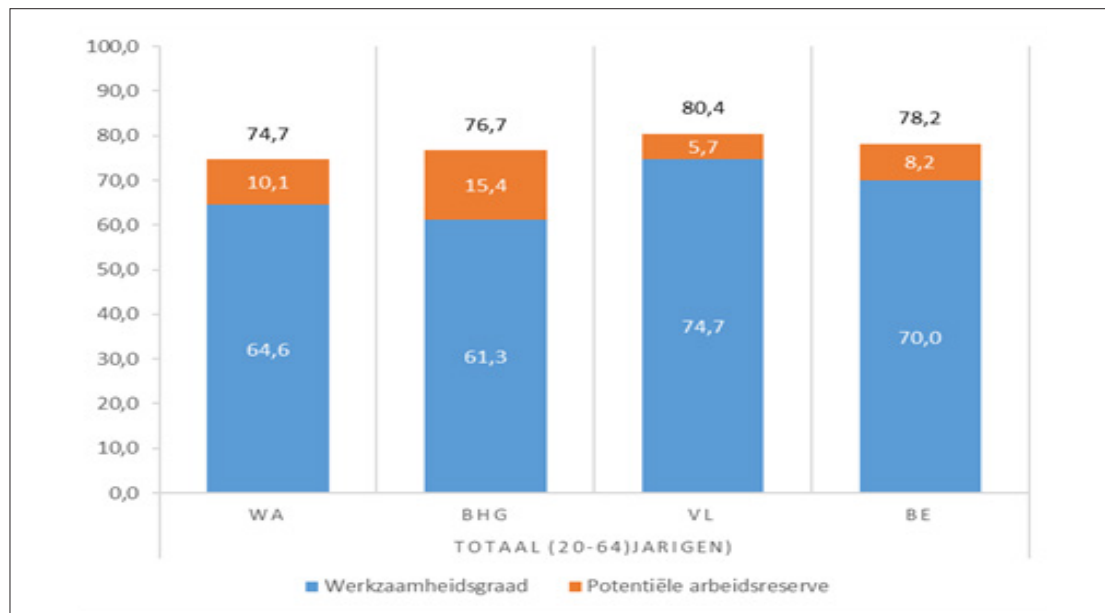
⁸ <https://rsz.be/stats/barometer-van-de-bezoldigde-tewerkstelling-in-belgie#data>

⁹ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkFocus/werk.focus_2018_04.pdf

¹⁰ <https://businessam.be/krapte-op-de-arbeidsmarkt-bedreigt-de-vlaamseeconomie/>

¹¹ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/WERK/WerkFocus/werk.focus_2018_04.pdf

Figuur 4: Mogelijke werkzaamheidsgroei door het inzetten van de potentiële arbeidsreserve (gewesten, 2020)



Bron: Eigen grafiek op basis van cijfers van het Steunpunt Werk.

De bovenstaande cijfers tonen aan dat Vlaanderen een relatief hoge werkzaamheidsgraad heeft. De lage werkloosheidsgraad, gecombineerd met een hoge vacaturegraad, zorgt voor een kwantitatieve mismatch in Vlaanderen. Als België een tewerkstellingsgraad van 80% wil behalen, zal dat arbeidspotentieel moeten worden aangeboord. Het kunnen aanboren van het arbeidspotentieel van de andere gewesten is voor Vlaanderen absoluut noodzakelijk om het nijpende personeelstekort dat economische groei en welvaart remt, te minimaliseren. Omdat niet elke werkzoekende zomaar elke vacature kan invullen, kan de kwantitatieve en kwalitatieve mismatch in Vlaanderen worden gereduceerd door de pool van beschikbare werkzoekenden te verhogen. Bovendien hebben de andere gewesten een groter arbeidspotentieel. Terwijl steeds meer werkgevers over de landsgrenzen heen kijken om vacatures ingevuld te krijgen, is er nog heel wat onontgonnen potentieel in eigen land.

In Vlaanderen ligt de werkloosheidsgraad op 4%. In Wallonië ligt dat cijfer dubbel zo hoog en in Brussel zelfs drie keer zo hoog. In Wallonië en Brussel zijn er bijna 300.000 werkzoekenden. Bovendien is het aantal vacatures in de andere gewesten een fractie van het aantal in Vlaanderen. Terwijl er in Vlaanderen statistisch gezien minder dan drie werkzoekenden zijn per openstaande vacature, zijn dat er in Wallonië maar liefst tien keer zoveel. Het potentieel om die mensen aan de slag te krijgen ligt in de andere gewesten dus hoger.

De jobratio geeft de verhouding van het aantal jobs per honderd inwoners op arbeidsleeftijd weer. In 2019 berekende het Steunpunt Werk dat de jobratio in het Vlaamse Gewest op 73,7 jobs lag. Op datzelfde moment lag de jobratio in Wallonië op maar 59,4 jobs. Hoewel de werkloosheidsgraad in Wallonië hoger is, zijn er in het Waalse Gewest minder jobs per aantal inwoners.¹² Dat onderstreept opnieuw het potentieel dat zich in de andere gewesten bevindt. Die potentiële arbeidskrachten heeft Vlaanderen broodnodig aangezien ondernemingen nauwelijks personeel vinden.

¹² <https://www.steunpuntwerk.be/node/2840>

Arbeidsmobiliteit

Als wordt gekeken naar de mate waarin de geografische mobiliteit over de gewestgrenzen heen is geëvolueerd, dan valt op dat er nog een grote verbeteringsmarge is (zie tabel 4 tot en met 6 en figuur 5 hieronder). Tien jaar geleden waren nog meer dan 52.000 Walen in Vlaanderen aan de slag, terwijl dat nu een goede 10.000 minder zijn. Er werken nu dus minder Walen in Vlaanderen, terwijl de werkloosheid er hoog is gebleven en de openstaande vacatures in Vlaanderen op een recordhoogte zitten. Steeds vaker kiezen inwoners van het Waalse Gewest, zowel in absolute als in relatieve cijfers, voor het buitenland in plaats van voor Vlaanderen (zie tabel 4).

Tabel 4: Werkplaats van inwoners van het Waalse Gewest in absolute cijfers in de periode 2011-2020

Werkplaats van inwoners van het Waalse Gewest				
jaar	BHG	Wallonië	Vlaanderen	Buitenland
2011	127.076	1.104.173	52.549	52.604
2012	136.318	1.109.327	50.626	51.340
2013	135.436	1.101.516	49.547	56.627
2014	129.935	1.093.827	49.553	58.847
2015	121.653	1.104.057	40.478	63.341
2016	125.591	1.114.734	43.211	63.814
2017	124.172	1.118.735	40.774	71.141
2018	130.473	1.133.810	42.650	65.632
2019	138.626	1.141.706	43.328	68.808
2020	134.966	1.149.366	41.581	68.269

Bron: Statbel - Enquête naar de Arbeidskrachten.

Tabel 5: Werkplaats van inwoners van het Waalse Gewest in relatieve cijfers in de periode 2011-2020

Werkplaats van inwoners van het Waalse Gewest				
jaar	BHG	Wallonië	Vlaanderen	Buitenland
2011	9,5%	82,6%	3,9%	3,9%
2012	10,1%	82,3%	3,8%	3,8%
2013	10,1%	82,0%	3,7%	4,2%
2014	9,8%	82,1%	3,7%	4,4%
2015	9,2%	83,0%	3,0%	4,8%
2016	9,3%	82,7%	3,2%	4,7%
2017	9,2%	82,6%	3,0%	5,3%
2018	9,5%	82,6%	3,1%	4,8%
2019	10,0%	82,0%	3,1%	4,9%
2020	9,7%	82,4%	3,0%	4,9%

Bron: Statbel - Enquête naar de Arbeidskrachten.

De evolutie van de in Vlaanderen werkende Brusselaars is daarentegen stabiel in relatieve cijfers, maar in absolute getallen neemt hun aantal toe (zie tabellen hieronder). De constructieve samenwerking tussen Vlaanderen en het Brusselse Gewest is van belang. Recent resulteerde die samenwerking in een vernieuwd samenwerkingsakkoord dat de automatische uitwisseling van jobaanbiedingen tussen de Brusselse dienst voor arbeidsbemiddeling Actiris en de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) moet verbeteren.¹³ Campagnes zoals 'Een job, c'est aussi un job' die wijzen op het belang van kennis van het Nederlands met het oog op werk, faciliteren ook Vlaanderen als werkplek voor Brusselaars.

Tabel 6: Werkplaats van inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in absolute cijfers in de periode 2011-2020

Werkplaats van inwoners van het BHG				
jaar	BHG	Wallonië	Vlaanderen	Buitenland
2011	341.637	20.910	45.437	5.046
2012	349.409	21.224	45.699	3.806
2013	343.092	21.035	45.143	3.293
2014	356.350	21.676	47.151	4.921
2015	361.203	22.060	46.809	4.535
2016	369.004	22.029	49.211	5.005
2017	370.934	25.786	51.173	5.295
2018	382.116	23.543	50.966	6.482
2019	381.188	25.766	56.971	5.139
2020	385.615	23.677	52.759	8.476

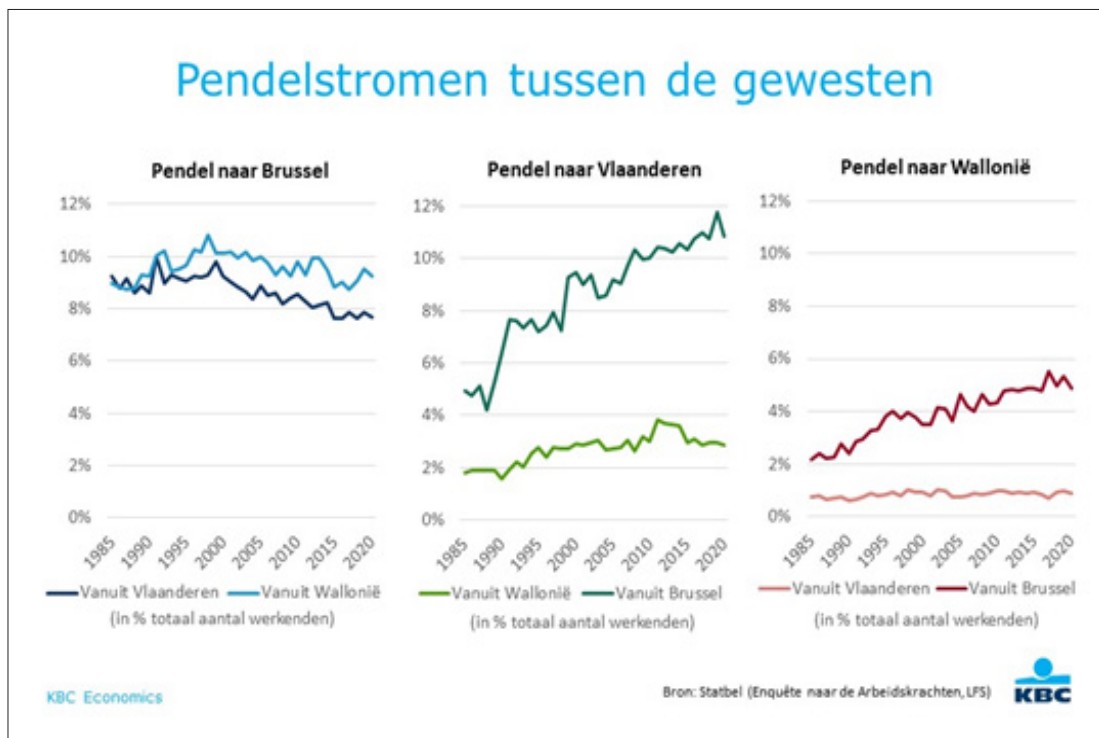
Bron: Statbel - Enquête naar de Arbeidskrachten.

Tabel 7: Werkplaats van inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in relatieve cijfers in de periode 2011-2020

Werkplaats van inwoners van het BHG				
jaar	BHG	Wallonië	Vlaanderen	Buitenland
2011	82,7%	5,1%	11,0%	1,2%
2012	83,2%	5,1%	10,9%	0,9%
2013	83,2%	5,1%	10,9%	0,8%
2014	82,9%	5,0%	11,0%	1,1%
2015	83,1%	5,1%	10,8%	1,0%
2016	82,9%	4,9%	11,1%	1,1%
2017	81,9%	5,7%	11,3%	1,2%
2018	82,5%	5,1%	11,0%	1,4%
2019	81,3%	5,5%	12,1%	1,1%
2020	82,0%	5,0%	11,2%	1,8%

Bron: Statbel - Enquête naar de Arbeidskrachten.

¹³ <https://www.bruzz.be/economie/brussels-parlement-zet-stap-naar-meer-jobkansen-voor-brusselse-werkzoekenden-vlaanderen>

Figuur 5: Samenvattend overzicht van de pendelstromen tussen de gewesten

Door versterkt in te zetten op interregionale mobiliteit kan een drievoudige winst worden behaald: voor de betrokken werkzoekende een duurzame job, voor de werkgevers een ingevulde (knelpunt)vacature, en voor de sociale zekerheid meer inkomsten en minder uitgaven.

Obstakels

Verschillen tussen regionale werkloosheid zijn binnen Europa niet uitzonderlijk. In Duitsland liepen de regionale verschillen op van 2,7% tot 10,8% in 2012. In Frankrijk ging het in diezelfde periode over 7,1% tot 15,6%. In de Zuid-Europese lidstaten zoals Italië ging het zelfs om verschillende regionale werkloosheidsgraden van 4,1% in de ene regio tot 19,3% in een andere. In Spanje zijn de regionale dispariteiten nog het grootst, met 15,6% tot 34,4%. Die verschillen zijn te wijten aan lonen, productiviteit, arbeidsmarktkrapte en kwalitatieve mismatch in de regio's. Daardoor rijst de vraag waarom werkzoekenden in regio's met een hoge werkloosheidsgraad niet verhuizen naar regio's met economisch betere omstandigheden. Een passende dienstbetrekking stopt niet aan een taalgrens. Hoewel er verschillende oorzaken mogelijk zijn, zoals culturele redenen, spelen ook financiële belemmeringen een rol.¹⁴

1) Culturele redenen

Talenkennis is een grote meerwaarde op de Vlaamse arbeidsmarkt. Bijna een op de vijf bij VDAB gemelde vacatures heeft een taalvereiste Frans (18,7%). Voor Engels ligt dat cijfer op 16,5%. De kennis van het Nederlands wordt bij bijna negen op de tien vacatures nadrukkelijk gevraagd.¹⁵ De vereiste van kennis van het Nederlands voor inwoners van de andere gewesten om in Vlaanderen te kunnen werken moet een aandachtspunt zijn, zodat die geen struikelblok vormt om in Vlaanderen aan de slag te gaan.

¹⁴ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeo.2017.02.008>

¹⁵ <https://www.jobat.be/nl/art/1-op-5-vacatures-vraagt-kennis-van-frans-of-engels>

Hoewel culturele redenen zeker een (gedeeltelijke) verklaring kunnen zijn voor de lage pendelstroom van Walen naar Vlaanderen, kan niet worden ontkend dat Noord-Fransen zich daardoor kennelijk minder belemmerd voelen. Zo werken er bijna 20.000 Noord-Fransen in België. In West-Vlaanderen alleen al zijn er 12.000 Franse grensarbeiders. Dat toont aan dat er wel degelijk een taalbarrière kan zijn, maar er ook andere redenen moeten zijn waarom de geografische mobiliteit tussen Wallonië, inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en Vlaanderen beperkt blijft.

2) Huisvesting

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) vond dat privaat huisbezit een barrière is die geografische mobiliteit minder aantrekkelijk maakt. Eigenaars zouden minder geneigd zijn om een job aan te nemen waarbij een verhuizing noodzakelijk is. Privaat huisbezit verhoogt namelijk de transactiekosten van een mogelijke verhuizing. Zo komen bij de aankoop of verkoop van een woning al snel allerlei kosten kijken zoals belastingen, juridische kosten en make-larskosten. Personen op de private huurmarkt zijn daardoor vaak mobieler dan eigenaars.

Bovendien tonen empirische studies aan dat sociale huisvesting geografische mobiliteit meer inperkt in vergelijking met private huurders, maar minder dan privaat huisbezit. Een vaak voorkomende reden dat personen in sociale huisvesting tegenhoudt om te verhuizen, is dat hun persoonlijke situatie het simpelweg niet toelaat. Toch zouden personen met een lager inkomen de arbeidsmarktkrapte kunnen gebruiken om een betere uitgangspositie te krijgen. Werkgevers zullen in de 'war for talent' namelijk bereid zijn betere arbeidsvoorwaarden te geven. Personen in sociale huisvesting hebben door hun precaire situatie echter minder financiële flexibiliteit om te verhuizen. Daarnaast bestaat de bezorgdheid dat ze bij een verhuizing de toegang tot sociale huisvesting zullen verliezen. De voordelen die verbonden zijn aan het aanvaarden van een job in een andere regio, zullen in dat geval minder snel de bovenhand nemen door de onzekerheid op het vlak van huisvesting die een verhuizing met zich meebrengt. Afhankelijk van de voorwaarden van de sociale huisvesting, is het mogelijk dat kandidaten gedurende een bepaalde minimumperiode moeten wachten voor ze een woning toegewezen krijgen. Als ze verhuizen moeten ze die wachtperiode mogelijk opnieuw doorlopen.¹⁶

De veronderstelling is dat een werkzoekende zich naar een regio verplaatst waar meer economische activiteit is dan de plaats van oorsprong. Toch vond de OESO dat de huisprijzen in die regio's substantieel gestegen zijn, waardoor het voor werkzoekenden en laagverdieners moeilijker is om naar die regio's te verhuizen. Ook voor personen met een tijdelijk contract of minder financiële zekerheid zijn er hindernissen om toegang te krijgen tot de huurmarkt. Op een drukkere woningmarkt kan een verhuurder minder geneigd zijn een woning te verhuren aan iemand met een tijdelijk contract of met minder financiële ruimte.

3) Pendeltijd

SD Worx stelde vast dat de gemiddelde pendeltijd voor Belgen in 2018 op 40 minuten voor een enkele reis lag. Dat resulteert in een gemiddelde pendeltijd van één uur en 20 minuten per dag. 15% van de werknemers is zelfs meer dan twee uur onderweg en dat percentage stijgt steeds meer. Een op de drie Belgen legt meer dan 40 km per dag af om op het werk te raken.¹⁷ Ter vergelijking: de gemiddelde pendeltijd in alle OESO-landen is dertig minuten per dag. Belgen pendelen daardoor beduidend langer dan het OESO-gemiddelde. Toch impliceert een buitensporige

¹⁶ <https://www.oecd.org/els/emp/36780856.pdf>

¹⁷ <https://www.sdworx.be/nl-be/pers/2018/2018-09-17-eeen-op-zeven-belgen-besteedt-meer-dan-twee-uur-per-dag-aan-woon-werkverkeer>

pendeltijd maatschappelijke opportuniteitskosten, aangezien pendelaars die pendeltijd noch als werktijd, noch als ontspanningstijd kunnen gebruiken. Door in te zetten op huisvesting dicht bij de job, kunnen die maatschappelijke opportuniteitskosten gereduceerd worden. Volgens het Steunpunt Werk is overmatige pendeltijd te wijten aan een imperfecte arbeidsmarkt en huizenmarkt. Werknemers zouden in een perfecte markt immers proberen om de pendeltijd te minimaliseren. Een gebrek aan informatie over een alternatieve woning of verhuiskosten kunnen een oorzaak zijn van fricties op de huizenmarkt.¹⁸

Voor werkzoekenden zijn er ook vereisten waaraan ze moeten voldoen om hun werkloosheidsuitkering te behouden. Zo moeten ze een 'passende dienstbetrekking' proberen te vinden, en mogen ze een aangeboden dienstbetrekking niet weigeren maar moeten ze zich bij die werkgever aanbieden. De definitie van wat een passende dienstbetrekking is, werd in 2012 verruimd van 25 kilometer naar 60 kilometer, ongeacht de pendeltijd. Daardoor werd de druk om een job verder van huis te aanvaarden vergroot, wat tot overmatige pendeltijd leidt.¹⁹ Toch blijkt uit een studie van de KU Leuven dat die verruiming van de pendelafstand niet heeft geleid tot een grotere kans op een job. Wel moet rekening worden gehouden met de vaststelling uit die studie dat noch de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), noch VDAB die definitie van passende dienstverlening nauwgezet volgde. Afhankelijk van de bemiddelaar werd die definitie toegepast en kreeg een werkzoekende al dan niet een sanctie voor het weigeren van een passende dienstbetrekking.²⁰ Het is dus cruciaal dat de wet op de passende dienstbetrekking consequent door de bemiddelaars wordt toegepast voordat er een uitspraak kan worden gedaan over de effectiviteit van de uitbreiding van de pendelafstand. Een tweede evaluatie is dus op zijn plaats.

Een Zweedse studie toonde wel aan dat wie langer dan 60 minuten per traject pendelt, vaker een negatieve impact op de relatie en de mentale gezondheid ervaart. Verschillende parameters zoals stress en slaapkwaliteit dalen, terwijl de kans op een scheiding met bijna 50% toeneemt in die situatie.²¹

Daarnaast is het eenvoudiger voor werknemers in een grootstedelijke en dichtbevolkte context om te pendelen dan personen in landelijke gebieden. Er kan dus ook worden ingezet op het haalbaar en aantrekkelijker maken van geografische mobiliteit zodat mensen korter bij jobopportunities wonen.²² Wie dicht bij het werk woont, zal ook alternatieve vervoersmiddelen kunnen gebruiken zoals de fiets en op die manier de ecologische voetafdruk kunnen verkleinen.

4) Rol van de werkloosheidsuitkering

Een van de kernboodschappen van het rapport van de OESO is dat de werkloosheidsuitkering een hulpmiddel moet zijn om werkzoekenden opnieuw naar tewerkstelling te krijgen. Toch is de bezorgdheid dat het instrument ook voor een uittrede uit de arbeidsmarkt kan zorgen. Afhankelijk van de manier waarop de werkloosheidsuitkering ontworpen is, kan die geografische mobiliteit ondersteunen of beperken.²³ Zo komt een Duits onderzoek tot de vaststelling dat een 'genereuze' werkloosheidsuitkering de bereidheid tot geografische mobiliteit vermindert.²⁴ Dat kan verklaren waarom in Duitsland werkzoekenden kunnen worden verplicht tot relocatie als een bepaald jobaanbod als een passende dienstbetrekking wordt gezien.²⁵ De OESO vond dat de impact van een werkloosheidsuitkering

¹⁸ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2020_2/overwerk_2020_2_13.pdf

¹⁹ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2020_2/overwerk_2020_2_13.pdf

²⁰ <https://www.demorgen.be/nieuws/passende-dienstbetrekking-de-wet-die-bijna-niemand-wil~b25bb129>

²¹ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2021/05/25/5-redenen-om-dichter-bij-het-werk-te-gaan-wonen-of-vaker-te-tel/>

²² <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0966692307000506>

²³ <https://www.oecd.org/els/emp/36780856.pdf>

²⁴ <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12651-010-0052-4.pdf>

²⁵ <https://www.hartziv.org/umzug-bei-hartz-iv.html#>

puur theoretisch gezien een ambigu effect heeft op geografische mobiliteit. Hoewel de uitkering de opportuniteitskosten om een job aan te nemen reduceert en er dus een lagere incentive is om een nieuwe job aan te nemen, kan ze net geografische mobiliteit faciliteren als ze hand in hand gaat met hulp bij de jobmatching. Zo kan de uitkering ook de financiële belemmeringen om te verhuizen verlagen. Daarbovenop kunnen inkomensvervangende uitkeringen allocatieve efficiëntie ondersteunen door werkzoekenden de kans te geven te kiezen voor een passende vacature waarbij de vaardigheden van de werkzoekende een comparatief voordeel hebben. De mate waarin de voor- en nadelen van een werkloosheidsuitkering aanwezig zijn, is afhankelijk van het ontwerp van het beleidsinstrument.²⁶

Een arbeidsmarkt met een substantieel aantal vacatures én een substantiële werkloosheidsgraad is ook niet zo uitzonderlijk. Dat is het geval in heel wat westerse landen. Traditioneel is dat terug te leiden tot de volgende drie mogelijke verklaringen:

- 1° er is een kwalitatieve mismatch, waarbij de werkzoekende niet de geschikte vaardigheden heeft waarnaar de werkgever op zoek is;
- 2° de lonen zijn te laag;
- 3° de transactiekosten voor een succesvolle jobmatching zijn te hoog. Die transactiekosten om een job aan te nemen bestaan onder andere uit relocatie.

Terwijl de eerste verklaring uitgaat van een mismatch van vaardigheden, geven de twee andere verklaringen blijk van te weinig incentives om een job te aanvaarden.²⁷ In vergelijking met andere EU-landen ontvangen werkzoekenden in België ook langer een werkloosheidsuitkering en zou volgens de OESO België ook de minst strikte toegang hebben tot een werkloosheidsuitkering.^{28 29}

Beleidsreactie

Al genomen beleidsinitiatieven

De Federale Regering heeft in de begrotingsbesprekingen 2021 besloten om een nieuwe maatregel in het leven te roepen die het incentive om een job te aanvaarden moet vergroten. Zo wil ze het mogelijk maken dat iemand 25% van de werkloosheidsuitkering kan behouden gedurende de eerste drie maanden van tewerkstelling als die persoon een knelpuntberoep invult. Dat moet mensen motiveren om knelpuntberoepen in te vullen.

Daarbovenop komt de jobbonus die de Vlaamse Regering heeft aangekondigd. Die bonus moet het verschil tussen werken en niet werken groter maken. Ook dat initiatief past in het creëren van extra incentives om een job te aanvaarden. Als criterium om een jobbonus te ontvangen wordt de woonplaats genomen. Voor pendelaars uit andere gewesten zou dat geen impact hebben, maar het kan wel een extra motivatie zijn om de stap te zetten naar een verhuizing bij het aanvaarden van een duurzame job in Vlaanderen. Boven op brutolonen tot 2500 euro komt er een jaarlijkse premie, zodat het nettoloon hoger wordt. Voor de laagste lonen loopt dat op tot een jaarlijkse premie van 600 euro.

Bovendien heeft de Vlaamse Regering de afgelopen jaren de registratierechten voor woningen significant gereduceerd. Ook die zijn afhankelijk van de ligging van de woning, waardoor ook personen uit een ander gewest er voordeel van kunnen hebben als ze een woning in Vlaanderen aankopen. Terwijl het standaardtarief in 2018 nog 10% bedroeg, is dat vanaf 2022 3%. In Brussel en Wallonië liggen de

²⁶ <https://www.oecd.org/els/emp/36780856.pdf>

²⁷ <https://doi.org/10.1007/s12651-013-0142-1>

²⁸ <https://www.tijd.be/opinie/column/stap-in-verkeerde-richting-voor-arbeidsmarkt/10335164.html>

²⁹ <https://trends.knack.be/economie/beleid/de-oeso-over-de-belgische-arbeidsmarkt-vijf-opvallende-vaststellingen/article-analyse-1560957.html>

registratierechten op 12,5%, en in bepaalde gevallen dalen ze tot 6%. De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving pleiten ervoor om voor de aankoop van de enige eigen woning dat tarief op 0% brengen. Dat maakt het verschil met de andere gewesten opnieuw groter en kan een extra motivatie zijn voor werknemers om naar Vlaanderen te komen.

Op het vlak van taalcoaching ondersteunt Vlaanderen werkgevers zodat ze ook anderstalige werknemers tewerk kunnen stellen. Zo bestaat er de mogelijkheid om een beroep te doen op taalcoaching tijdens een individuele beroepsopleiding. VDAB biedt dat als gratis dienstverlening aan. Er is ook de algemene mogelijkheid tot job- en taalcoaching voor nieuwe medewerkers die minder dan een jaar aan de slag zijn in Vlaanderen en het Nederlands niet machtig zijn. Ook dat kan helpen bij de integratie van nieuwe medewerkers. Ook die dienstverlening is gratis.³⁰ In 2021 heeft minister Hilde Crevits het nieuwe actieplan 'Vijf voor Taal' gelanceerd met het doel om mensen met een taalachterstand aan het werk te helpen met behulp van een taaltraject op maat van de anderstalige werkzoekende en de werkplek. Voor dat actieplan werd 5 miljoen euro uitgetrokken.³¹ Zoals al eerder is vermeld, vereist 90% van de beschikbare vacatures een goede kennis van het Nederlands. Met behulp van die taalcoaching kunnen werkgevers ertoe worden verleid om ook anderstalige werkzoekenden in aanmerking te laten komen. Informatieverstrekking over competenties en taalkennis zal met andere woorden cruciaal zijn om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen.

Vandaag bestaan er vanuit Brussel bijzondere tegemoetkomingen voor de aanwerving van bepaalde Brusselse werkzoekenden.³² Die tegemoetkomingen kunnen gecombineerd worden met Vlaamse RSZ-kortingen die gegeven worden voor bijvoorbeeld laaggeschoolde jongeren, oudere werknemers of personen met een arbeidshandicap.³³ Vlaamse ondernemingen doen daar nog te weinig een beroep op.

In het verleden zijn er in de grensregio's al 'gemengde teams' opgericht tussen de publieke arbeidsbemiddelaars. Die aanpak zou veralgemeend kunnen worden langs de hele taalgrens. Zo kunnen de Service Public Wallon de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Forem) en VDAB effectief op het terrein de samenwerking vormgeven en persoonlijk uitbouwen. Aviato is een voorbeeld van een initiatief van verschillende partners en overheden die samenwerken rond werkgelegenheid, opleiding en openbaar vervoer. Als jobhuis van Brussels Airport is dit een 'one-stop service' om informatie te krijgen over werken op Brussels Airport. Zo worden werkgevers en werkzoekenden met elkaar in contact gebracht. Daarnaast focust dat initiatief op de toegankelijkheid van de luchthaven voor de werknemers. Om die reden is er een samenwerking tussen De Lijn, MIVB en NMBS opgezet.³⁴

Opportunities

Potentiële voordelen van geografische mobiliteit voor het individu zijn: meer jobkansen, een groter economisch welzijn, het voorkomen van werkloosheid.³⁵ Op macroniveau daarentegen tonen studies aan dat geografische mobiliteit van arbeidskrachten kan leiden tot een hogere werkzaamheidsgraad, een hogere economische groei én de reductie van interregionale verschillen in werkloosheidsgraden en lonen.³⁶

Er bestaan allang samenwerkingsakkoorden tussen Forem, Actiris en VDAB. Uit de laatste cijfers blijkt dat vooral het vernieuwde akkoord met Actiris vruchten afwerpt.

³⁰ <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/anderstalig-talent>

³¹ <https://www.vdab.be/sites/web/files/pers/vijfvoortaal.pdf>

³² <https://www.voka.be/nieuws/meer-brussels-talent-voor-vlaamse-vacatures-0>

³³ <https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen>

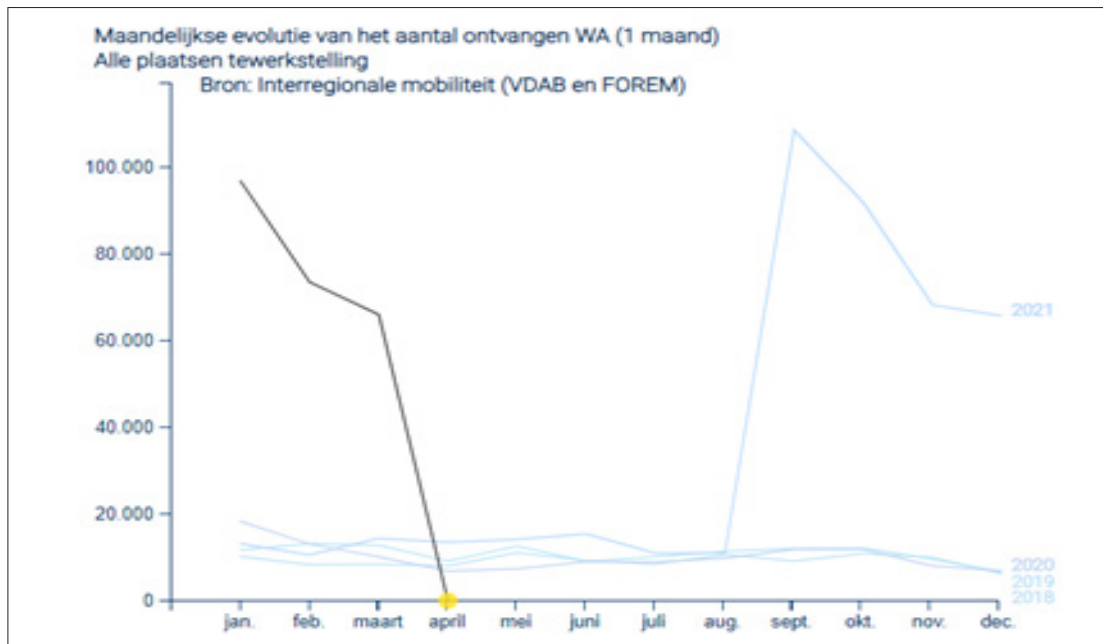
³⁴ <https://www.pomvlaamsbrabant.be/projects.php?project=1>

³⁵ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2006_3/overwerk_2006_3_03.pdf

³⁶ <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12651-010-0052-4.pdf>

Het aandeel Brusselaars dat in Vlaanderen aan de slag gaat, stijgt gestaag. In de cijfers van 2021 valt op dat de ontvangen vacatures via VDAB en Forem met het oog op interregionale mobiliteit sinds kort enorm zijn toegenomen. Mogelijk ligt de forse verbetering van de informatie-uitwisseling tussen beide agentschappen aan de basis van die evolutie. Van de ontvangen vacatures in september 2021 was maar liefst 85,4% gericht op interregionale mobiliteit. Daardoor was er in de periode tussen oktober 2020 en september 2021 een verdubbeling van het aantal vacatures die gericht zijn op interregionale mobiliteit in Brussel in vergelijking met het jaar voordien. Het vernieuwde samenwerkingsakkoord tussen VDAB en Actiris focust op het verder stimuleren van interregionale mobiliteit van Brusselse werkzoekenden naar Vlaamse vacatures, het versterken van de competenties van Brusselse werkzoekenden die vervolgens in Vlaanderen kunnen worden tewerkgesteld, en de juridische onderbouw van de werking tussen de twee gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten. Een van de instrumenten van dat samenwerkingsakkoord is een gezamenlijke arbeidsmarktanalyse voor Brussel en de ruime rand rond Brussel. Vanuit de vastgestelde knelpunten kan dan gezamenlijk aan oplossingen worden gewerkt.³⁷ Daarbovenop willen de arbeidsbemiddelingsdiensten ook extra investeren in opleidingen Nederlands.³⁸ Een heikel punt blijft wel de vaststelling dat de arbeidskrachten hun weg naar Vlaanderen niet vinden. Het is belangrijk dat VDAB Vlaamse vacatures uitstuurt naar of zelfs automatisch uitwisselt met Forem en Actiris. Maar de opvolging ervan kan ongetwijfeld beter. Een passende dienstbetrekking voor een werkzoekende stopt niet aan de gewestgrens. Zo zou VDAB zicht moeten hebben op hoeveel en welke kandidaten naar die vacatures worden gestuurd. De arbeidsbemiddelaars van de verschillende gewesten zouden actief moeten kunnen bemiddelen op elkaars vacatures. De betrokkenen moeten ook recht krijgen op opleiding én begeleiding via VDAB. Vacatures uitwisselen is belangrijk, maar de invulling ervan opvolgen en waarmaken nog meer.

Figuur 6: Evolutie van het aantal werkaanbiedingen per maand (2022)

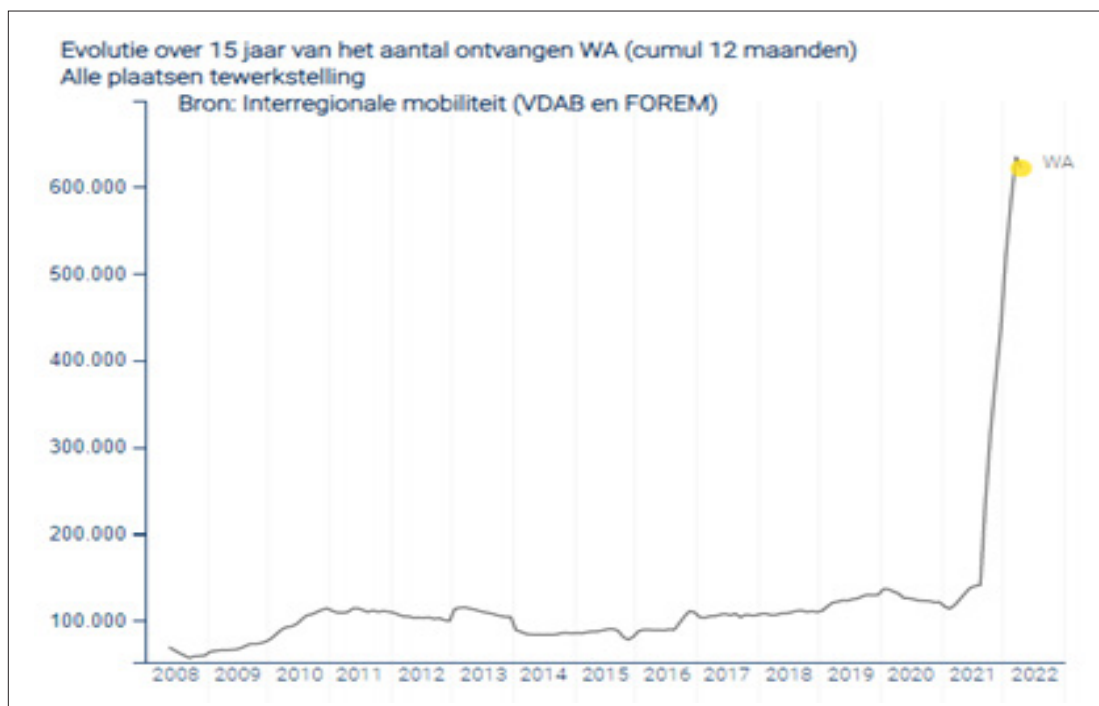


Bron: Viewstat Actiris.

³⁷ <https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1732138>

³⁸ <https://www.voka.be/nieuws/meer-brussels-talent-voor-vlaamse-vacatures-0>

Figuur 7: Evolutie van het aantal werkaanbiedingen in de afgelopen vijftien jaar



Bron: Viewstat Actiris.

Om dat cijfer ook tussen Wallonië en Vlaanderen te zien stijgen, is een versterkt samenwerkingsakkoord nodig tussen beide gewesten. Dat mag niet alleen over het uitwisselen van vacatures gaan. Waalse werkzoekenden moeten ook de mogelijkheid krijgen om in Vlaanderen via VDAB opgeleid te worden en begeleid te worden naar werk.

Competenties: dezelfde knelpuntberoepen?

Hoewel de lijst van knelpuntberoepen in de verschillende regio's zeker gelijkenissen vertoont, zijn er ook verschillende beroepen waarvoor Vlaamse werkgevers onvoldoende kandidaten vinden (kwantitatief tekort) en die geen knelpuntberoep zijn in Wallonië; bijvoorbeeld kraanbestuurder, operator chemie, drukker, kinesist in loondienst, zorgkundige of trein- en metrobestuurder. Een aanzienlijk aantal beroepen waarvoor in Vlaanderen een tekort aan kandidaten is, is minder een probleem in Brussel. Daartoe behoren bijvoorbeeld technicus voertuigen, kraanbediener en -monteur, installateur datacommunicatie, drukker, autobus- en autocarchauffeur, trein- en metrobestuurder, expediteur en douanedecarant of zorgkundige. Vlaanderen zou net voordeel kunnen halen door meer in te zetten op interregionale mobiliteit aangezien de andere regio's over geschikte kandidaten beschikken die in de eigen regio gewoonweg geen werk vinden.

Te ondernemen beleidsacties

Het beleid kan daar via twee wegen op reageren. Een eerste optie is om jobs naar de mensen te brengen. Gezien de krappe arbeidsmarkt is die weg in deze arbeidsmarkt minder relevant. De arbeidsmarkt smeekt om mensen die de jobs zouden willen invullen. De tweede optie is veel relevanter, namelijk: breng de mensen naar de jobs via relocatie. Een strategie om dat te verwezenlijken vanuit de overheid kan zijn dat er hulp wordt geboden om de barrières om een job in een verre regio aan te nemen, te verlagen. Zoals eerder is aangehaald, zijn de voornaamste

obstakels voor interregionale mobiliteit momenteel te wijten aan culturele aspecten, (overmatige) pendeltijd, huisvesting en financiële belemmeringen. De reden waarom iemand niet wil verhuizen, kan een voorkeur zijn om op het platteland te wonen waar minder jobkansen zijn, familiale omstandigheden, liquiditeitsbeperkingen voor bijvoorbeeld een huurwaarborg, verhuiskosten, onzekerheid over de jobkansen en verdienmogelijkheden.³⁹ Werkzoekenden moeten bij die aspecten worden ondersteund in de vorm van relocatieassistentie als Vlaanderen werkzoekenden uit andere regio's wil aantrekken om Vlaamse vacatures in te vullen.

1) Investeren in mobiliteit om pendeltijd te reduceren

De toegankelijkheid van een werkplaats is een belangrijke factor in het al dan niet aanvaarden van een job. Iedere werkgever die een bedrijfswagen ter beschikking stelt, kan op voorwaarde dat hij de voorwaarden naleeft, ervoor opteren om het mobiliteitsbudget te gebruiken.⁴⁰ Voor een werkgever is het gebruik van het mobiliteitsbudget budgetneutraal. Het is de bedoeling om via het mobiliteitsbudget werknemers die ervoor in aanmerking komen, zowel in de publieke als de private sector, flexibiliteit te geven in het organiseren van het eigen duurzame woon-werkverkeer. Figuur 8 illustreert met een praktijkvoorbeeld op welke manier verschillende mobiliteitsvormen door het mobiliteitsbudget gedekt kunnen worden. Naast traditionele bedrijfswagens (pijler 1) komen ook duurzame vervoermiddelen en huisvestingskosten in aanmerking (pijler 2). Elke besteding binnen de tweede pijler is ook vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en belastingen. Abonnementen en vervoersbewijzen van het openbaar vervoer vallen eveneens onder deze pijler.⁴¹ Voor werknemers die verder van hun werkplaats wonen, is een goed functionerend openbaar vervoer dat betaalbaar, toegankelijk en snel is, cruciaal in het faciliteren van pendelen en duurzame ontwikkeling. Gezien de negatieve maatschappelijke kosten van het overmatig pendelen, moeten beleidsmakers inzetten op het haalbaar maken van pendelen. Daarbij moet overmatig pendelen vermeden worden voor zover dat mogelijk is. In het ideale geval woont een werknemer dicht bij het werk: dat is de meest duurzame mobiliteitsoplossing. Op federaal vlak pleit cd&v al langer om dat extra te stimuleren. Zo wordt het inbrengen van huisvestingskosten via het mobiliteitsbudget uitgebreid tot een afstand van 10 kilometer van de werkplek.⁴² ⁴³ Verhuiskosten om dicht bij het werk te wonen vallen daar niet onder.⁴⁴ Via financiële hulp bij relocatie zou dat wel (gedeeltelijk) gedekt worden. Die combinatie maakt het ook fiscaal interessanter om dicht bij het werk te wonen.

Figuur 8: Mobiliteitsbudget in de praktijk, voorbeeld



Bron: <https://mobiliteitsbudget.be/nl>.

³⁹ <https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2019/01/2.2-Pgs.-100-126-Restoring-Economic-Opportunity...pdf>

⁴⁰ <https://mobiliteitsbudget.be/nl/2-werkgevers>

⁴¹ <https://mobiliteitsbudget.be/nl/5-waar-kan-je-het-mobiliteitsbudget-aan-besteden#gezinpool>

⁴² <https://vanpeteghem.belgium.be/nl/minister-van-peteghem-maakt-van-bedrijfswagens-en-laadpalen-de-hefbo-men-naar-een-groener-wagenpark-0>

⁴³ <https://www.jefvandenbergh.be/nieuws/boost-voor-mobiliteitsbudget/>

⁴⁴ <https://mobiliteitsbudget.be/nl/5-waar-kan-je-het-mobiliteitsbudget-aan-besteden#gezinpool>

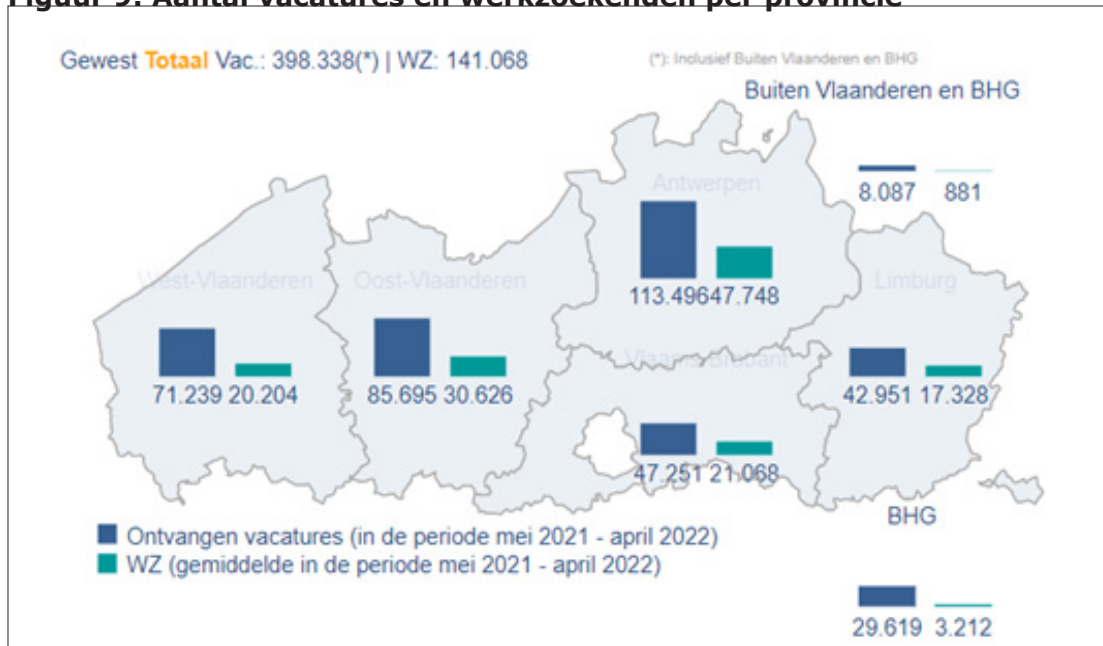
Beleidsmakers moeten inzetten op het optimaliseren en uitbreiden van de routes die het openbaar vervoer aanbiedt. De aandacht moet daarbij vooral liggen op het afstemmen van dienstregelingen en het aaneenschakelen van het aanbod. Er moet een alternatief worden geboden om de blinde vlekken in het routeplan van De Lijn, de MIVB, TEC en de NMBS op te vangen. De aandacht moet hierbij vooral liggen op de verbindingen en vervoersmodi tussen de gewesten en de steden en gemeenten, en op een goede connectie met industrie- en bedrijfstreinen. Daarnaast moet het makkelijker worden om over de gewestgrenzen heen te reizen. Dat kan bijvoorbeeld door het mogelijk te maken om met één ticket te reizen met verschillende modi. Cd&v is al langer voorstander van proefprojecten tussen de verschillende vervoerregio's en het stimuleren van openbare verbindingen over de (gewest)grenzen heen.⁴⁵ Voor een pendelende werknemer maakt het minder uit wie de vervoerder is. De gebruiker wil vooral multimodaal kunnen reizen en nog belangrijker: gemakkelijk kunnen overstappen. Ticketintegratie van de verschillende vervoermaatschappijen is daarbij belangrijk. In de Brusselse regio is met de Brupass en de Brupass XL al een grote stap vooruitgezet doordat één ticket zowel voor de NMBS als voor De Lijn, MIVB en TEC geldt. Toch blijft dat ticket beperkt tot 11,5 kilometer rondom het centrum van Brussel. In het ideale geval wordt die afstand uitgebreid. Ook in andere grensregio's moet worden ingezet op ticketintegratie en gecombineerde abonnementen, bijvoorbeeld van De Lijn en TEC. Er moet voor gezorgd worden dat grensstreken geen perifere gebieden zijn voor het openbaar vervoer, maar dat het openbaarvervoeraanbod van de andere gewesten en van de buurlanden vlot kan aansluiten op de multimodale mobiliteitspunten in Vlaanderen. Dat geldt zowel voor het busvervoer (Vlaams) als voor het treinvervoer (federaal).

Ook met het oog op morgen moet er stilgestaan worden bij de multimodaliteit. Met de opkomst van MaaS (Mobility as a Service), waarbij verschillende aanbieders hun diensten via een app aanbieden, staat voor de gebruiker eenvoud centraal. Gemeenschappelijke standaarden zijn belangrijk zodat de gebruikers zo eenvoudig mogelijk hun vervoer kunnen boeken, afrekenen en gebruiken. Dat geldt niet alleen voor de verschillende mobiliteitsaanbieders binnen België, maar in de grensregio's ook voor gemeenschappelijke standaarden met de buurlanden. Een afsprakenkader met het federale niveau, de andere gewesten en de buurlanden is daarvoor noodzakelijk.

Ook voor zachte vervoersmodi, zoals de fiets en de speedpedelec, is voor grensoverschrijdende verplaatsingen nog werk aan de winkel. Op het eerste gezicht lijkt het geen probleem om met de fiets de gewestgrens over te steken. Wie echter regelmatig verplaatsingen met de fiets maakt, weet hoe moeilijk dat kan zijn. Aan de gewestgrens houdt nog te vaak het fietspad of de fietssnelweg op, of verandert de kwaliteit van het fietspad of de fietssnelweg in grote mate, als er al van een grensoverschrijdende fietssnelweg sprake is. Opnieuw worden in de Brusselse regio al stappen vooruitgezet, met name dankzij de projecten van de Werkvennootschap. Toch ontbreekt zowel in de Brusselse als in andere grensstreken nog vaak de afstemming, gemeenschappelijke visie en aanpak.

Zoals al eerder werd aangekaart, toont de spanningsindicator niet alleen tussen de gewesten een verschil, maar ook tussen de provincies. Ook de verhouding tussen aantal vacatures en het aantal werkzoekenden per provincie is verschillend binnen Vlaanderen. Door in te zetten op verbeterde mobiliteitsmogelijkheden kan naast de interregionale mobiliteit ook de intraregionale mobiliteit worden gestimuleerd.

⁴⁵ <https://www.vlaamsparlement.be/nl/parlementair-werk/commissies/commissievergaderingen/1553687/verslag/1556713>

Figuur 9: Aantal vacatures en werkzoekenden per provincie

Bron: VDAB - Beroepen in cijfers.

Door de digitalisering van de maatschappij wordt plaats- en tijdonafhankelijk werken ook steeds meer ingeburgerd. De coronapandemie heeft het telewerken dan ook een extra boost gegeven. Toen werknemers en werkgevers genoodzaakt waren op afstand te werken, is er naar werkbare oplossingen gezocht om dat zo goed mogelijk op maat van de werknemer en werkgever af te stemmen. Veel bedrijven moesten daarvoor eerst een telewerk kader opstellen. Voor werknemers kan het plaats- en tijdonafhankelijk werken meer flexibiliteit en zelfstandigheid betekenen. Het is ook een instrument dat kan worden gebruikt om tot een betere werk-privé-balans te komen. Hoe meer het telewerken als maatschappelijke evolutie wordt opgenomen, hoe meer mogelijkheden werkzoekenden uit andere regio's krijgen om een job in een verdere regio te aanvaarden. Om de scheiding tussen werk enerzijds en gezin en vrije tijd anderzijds te vrijwaren, en er niet voor te zorgen dat werknemers overmatige stress ervaren omdat ze het gevoel hebben dat ze permanent beschikbaar moeten zijn, willen de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving het mogelijk maken om een vorm van digitale deconnectie op bedrijfsniveau in te voeren. Belangrijk daarbij is dat de werkgever en de werknemer in overleg kunnen gaan zodat die deconnectie op de behoeften van beide partijen afgestemd kan worden. Zo wordt de flexibiliteit behouden om dat in te vullen op maat van zowel het bedrijf als de werknemers.

2) Warm welkom

Uitien moeten Waalse (en Brusselse) werkzoekenden niet alleen begeleid worden naar en in een nieuwe job, maar moeten ze ook de mogelijkheid hebben om ondersteuning te krijgen bij hun verhuizing naar Vlaanderen, inclusief begeleiding bij het zoeken naar een geschikte woning, naar onderwijs of opvang voor de kinderen of naar een passende job voor de partner van de betrokkene.

Diezelfde soort inspanningen worden nu immers geleverd om kandidaten uit Spanje, Griekenland of Italië richting Vlaamse knelpuntjobs te werven. Meer zelfs: er zijn concrete projecten om Vlaamse knelpuntjobs met gekwalificeerde mensen uit Marokko, Nigeria of Senegal in te vullen. De betrokkenen krijgen een opleiding

en vorming aangeboden, maar ook een uitgebreide begeleiding bij hun verhuizing naar en integratie in Vlaanderen. Waarom zou een vergelijkbare begeleiding niet worden aangeboden aan Waalse en Brusselse werkzoekenden? Dat hoeft niet alleen bij hooggeschoolde profielen: van de 190 knelpuntberoepen in Vlaanderen kunnen er ook heel wat door laag- en middengeschoolde profielen ingevuld worden, eventueel na het volgen van een (beperkte) bijkomende opleiding.

Kijkstages bij Vlaamse werkgevers kunnen een eerste stap zijn om de koudwaterrees te doorbreken. Het kan een manier zijn om een mogelijke cultuurbarrière en taalbarrière te overwinnen. Als de relocatieassistentie eenmaal is opgestart, moet worden ingezet op een zachte landing naar analogie van 'Flanders for Talent', zoals werd voorgesteld in de conceptnota van de Vlaamse Regering over de economische migratie. De Dienst Economische Migratie zet vandaag al in op een zachte landing voor buitenlands talent om hen naar Vlaanderen te krijgen. Ook private spelers met kwaliteitslabel zijn al meer dan tien jaar actief om die dienst aan te bieden. Dat toont aan dat er inderdaad behoefte is aan een dergelijke dienstverlening. De indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving willen die dienstverlening ook beschikbaar maken voor alle personen die in Vlaanderen komen werken. Ze worden dan wegwijs gemaakt in praktische zaken rond wonen en werken in Vlaanderen, de mogelijkheden van tewerkstelling voor de partner, waar ze terecht kunnen met vragen enzovoort. Als ze eenmaal in Vlaanderen zijn, is voor buitenlandse talenten 'Talent for Flanders' normaal gezien de volgende stap.

De kennis van het Nederlands blijkt vandaag nog een struikelblok te zijn voor de inwoners van de andere gewesten om in Vlaanderen te komen werken. Zoals al eerder is vermeld, is dat een aandachtspunt in het vernieuwde samenwerkingsakkoord tussen Actiris en VDAB. Toch kunnen ook bedrijven daar een rol in spelen door die werknemers taalkennis op de werkvloer te laten verwerven. Hoewel het belang van taalopleidingen voor de veiligheid op de werkvloer niet onderschat mag worden, omdat werknemers onderling en met de werkgever moeten kunnen communiceren, mag de begeleiding niet alleen bestaan uit taal- of andere opleidingen. Die begeleiding kan en moet breder gaan, in de richting van een volwaardige integratie en inburgering in de Vlaamse samenleving en arbeidsmarkt. In het teken daarvan is het International House in Leuven opgericht, dat kan helpen bij het wegwijs maken bij praktische zaken zoals de manier waarop je kinderen kunt inschrijven op school. Ook dat onderdeel willen de indieners beschikbaar maken voor personen met relocatieassistentie. Alleen als de persoon een duurzame band opbouwt met Vlaanderen, zal er een duurzame arbeidsrelatie kunnen bestaan. Als er geen band is, bestaat het risico dat zodra er vacatures in de oorspronkelijk woonplaats vrijkomen, de werknemers de job in Vlaanderen opnieuw zullen verlaten.

Recent onderzoek toont aan dat voor jongeren afstand in landelijke gebieden steeds minder een barrière vormt. Zo zouden jongeren de stap om te verhuizen naar een 'onbekende' stad als minder groot ervaren. Verhuizen binnen de landsgrenzen wordt door jongeren ook genormaliseerd aangezien dat in sommige gevallen ook noodzakelijk kan zijn om gedurende de studententijd hoger onderwijs te volgen. De bereidheid daartoe zou bij jongeren hoger liggen, en zelfs verhogen bij slechtere economische omstandigheden.⁴⁶ Waarom niet de volgende stap nemen en bijkomend inzetten op stages voor scholieren tijdens hun opleiding? Interregionale Erasmuservaringen zijn vandaag al mogelijk, maar dat kan breder worden opengetrokken en scholieren kunnen tijdens hun bso- en tso-opleiding worden aangemoedigd om een dergelijke stage over de gewestgrenzen heen te doorlopen.

Om de integratie van Waalse en Brusselse werkzoekenden in Vlaanderen te doen slagen, kunnen ook mentorprogramma's opgezet worden. Mentoren kunnen die mensen helpen bij hun integratie op de arbeidsmarkt en bij de werkgever bij wie

⁴⁶ <https://doi.org/10.3390/su13137494>

ze aan de slag gaan, maar ook bij de integratie in het maatschappelijk weefsel in Vlaanderen (vrijtijdsbesteding, introductie bij verenigingen of sportclubs enzovoort).

- 3) Tijdelijke financiële steun voor relocatie om financiële belemmeringen te reduceren

Door in te zetten op tijdelijke financiële hulp bij de verhuiskosten om de relocatie te faciliteren voor wie bereid is om te verhuizen om een Vlaamse vacature in te vullen, kunnen de financiële belemmeringen worden gereduceerd.

Studies tonen aan dat vooral kortgeschoolde arbeidskrachten immobiel zijn in vergelijking met hogeschoolden. Bij de afweging of een verhuizing meer opbrengt dan de kosten die ze met zich meebrengt, is de verwachting bij kortgeschoolden vaker negatief. Door financiële hulp te bieden bij een verhuizing kunnen de financiële belemmeringen die interregionale mobiliteit verhinderen, worden gereduceerd, wat de afweging kan beïnvloeden.

a) Case in Duitsland

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat regionale arbeidsmarktverschillen in termen van werkloosheidsgraden op zich niet zo bijzonder zijn. Ze komen in veel Europese landen voor, net zoals de lage geografische mobiliteit onder werklozen. Zo heeft Duitsland de geografische mobiliteit van werkzoekenden proberen te verhogen door actief arbeidsmarktbeleid. Via die weg kan een overaanbod aan arbeid worden ingezet op plaatsen waar er een tekort is. Vaak zijn dat ook regio's met betere economische omstandigheden. Via die relocatiebegeleiding kunnen mobiliteitsbelemmeringen worden gereduceerd en wordt er een betere allocatie van arbeidskrachten gerealiseerd. Zo biedt de Duitse overheid een subsidie aan om de kosten te dekken die verbonden zijn aan een verhuizing.⁴⁷ Dat gaat van het inhuren van verhuisfirma's, en het inrichten van de nieuwe woning, tot het betalen van een waarborg enzovoort.⁴⁸ Als voorwaarde om die financiële hulp te verkrijgen moet het om een job gaan waarvoor een dagelijkse pendeltijd van tweeënehalf uur heen en terug vanaf de woonplaats overschreden wordt. In Duitsland gaan beleidsmakers zelfs zover dat ze de verhuizing kunnen verplichten als de arbeidsbemiddelaar het werk inschat als een passende dienstbetrekking. Kandidaten kunnen dan ofwel beslissen om te verhuizen, ofwel tijdens de werkweek op een andere locatie verblijven. Bij een permanente verhuizing worden de verhuiskosten tot een bedrag van 4500 euro vergoed als die verhuizing binnen twee jaar na het starten van de nieuwe job plaatsvindt. Als de werknemer tijdens de week op een andere locatie verblijft, kan die huurkosten tot 260 euro per maand vergoed krijgen gedurende zes maanden. Gemiddeld kostte die maatregel 1177 euro per deelnemer in 2006.⁴⁹ Het aantal deelnemers groeide van 84.000 personen in 1999 naar 375.000 deelnemers in 2008.⁵⁰ Die financiële hulp kan de materiële barrière om een jobaanbieding in een andere regio aan te nemen, verlagen. Een evaluatie van de Duitse maatregelen wees uit dat werkzoekenden die op dat aanbod waren ingegaan en een job in een andere regio hadden aangenomen, 25% meer loon hadden (ca. 330 euro per maand extra) in vergelijking met niet-deelnemers, en dat ze bovendien een stabielere job hadden en meer jobmobiliteit dan diegene die niet aan het beleidsinitiatief hadden deelgenomen. De onderzoekers verklaren dat grotendeels doordat een betere en kwalitatievere jobmatching had plaatsgevonden aangezien de werkzoekenden hun zoekradius voor een passende job hadden vergroot. Daarbij komt dat assistentie bij de zoektocht naar werk vaak het meest

⁴⁷ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.02.008>

⁴⁸ <https://www.hartziv.org/umzug-bei-hartz-iv.html#>

⁴⁹ <https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2019/01/2.2-Pgs.-100-126-Restoring-Economic-Opportunity....pdf>

⁵⁰ <https://ftp.iza.org/dp11169.pdf>

effectief is op het vlak van actief arbeidsmarktbeleid.⁵¹ Toch is hulp bij relocatie doorgaans niet inbegrepen bij dat soort arbeidsmarktprogramma's.⁵²

Naast de algemene positieve effecten die deelnemers van het Duitse ondersteuningsprogramma hebben ervaren op het vlak van nominale lonen, jobmobiliteit en tewerkstellingsperspectieven, komt ook dat dit beleid minder kosten met zich meegebracht heeft (gemiddeld 1177 euro per deelnemer, zoals hierboven al is aangehaald) dan andere vormen van actief arbeidsmarktbeleid. Zo bleek dat beleid kosteneffectiever te zijn dan maatregelen zoals opleidingsprogramma's, die volgens datzelfde onderzoek gemiddeld 6420 euro per deelnemer zouden kosten. Een kanttekening daarbij is wel dat het Duitse beleid beperkt is tot de pure transportkosten en directe kosten gelinkt aan de verhuizing.

b) Case in Australië

Australië heeft in 2014 een vergelijkbaar beleidsinitiatief genomen om de geografische mobiliteit te verhogen en de financiële barrières voor werkzoekenden om te verhuizen weg te werken. Om die financiële steun te ontvangen moeten aanvragers inwoner van Australië zijn, ten minste 50 kilometer en 90 minuten van de nieuwe werkplaats wonen, het bewijs kunnen aanleveren dat ze een jobaanbieding op die locatie gekregen hebben en bewijzen van de gemaakte kosten kunnen aanleveren. Een extra voorwaarde, die niet in het Duitse model was opgenomen, is dat werkgevers moeten kunnen aantonen dat ze geprobeerd hebben om de vacature met lokale arbeidskrachten in te vullen, maar er geen geschikte kandidaat voor hebben gevonden. Het arbeidscontract moet worden gesloten voor een langere periode dan zes maanden en bedraagt minstens 20 uur per week. Voor personen met een arbeidshandicap wordt die arbeidsduur verlaagd naar 15 uur per week. Het bedrag van de financiële steun is afhankelijk van de vraag of er een persoon ten laste mee-verhuist en of het om een verhuizing naar een stad of naar een regionaal gebied gaat.⁵³ Het bedrag dat Australië ter beschikking stelt, is 3000 Australische dollar (= 1900 euro) voor wie naar een regionale hoofdstad verhuist. Dat bedrag stijgt naar 6000 Australische dollar (= 3800 euro) als de aanvrager naar een regionaal gebied verhuist.

Ook het Australische relocatieprogramma werd geëvalueerd. Uit die evaluatie bleek dat er nog enkele werkpunten zijn. Zo zorgde een gebrek aan bekendheid van de maatregel voor een lagere vraag bij de potentiële deelnemers. Verder kwam bij de evaluatie ook aan het licht dat 63% van de deelnemers twaalf maanden na de start geen werkloosheidsuitkering meer ontvingen. Dat is 26 procentpunten meer dan werkzoekenden die in bemiddeling waren en niet aan het programma deelnamen (zie figuur 10 hieronder). Van de deelnemers had 64% na zes maanden nog steeds een job. Deelnemers die er uiteindelijk toch voor kozen de job niet verder uit te oefenen, gaven vaak als reden aan dat de realiteit niet overeenstemde met de jobverwachtingen. Australische deelnemers die bevraagd werden over de barrières die ze ervoeren bij de keuze voor relocatie, gaven het vaakst de volgende drie redenen op:

- 1° ze waren niet bereid om te verhuizen, weg van familie en vrienden;
- 2° de financiële kosten waren te hoog;
- 3° de arbeidsbemiddelaar kende het programma niet.

⁵¹ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.02.008>

⁵² <https://www.aspeninstitute.org/wp-content/uploads/2019/01/2.2-Pgs.-100-126-Restoring-Economic-Opportunity....pdf>

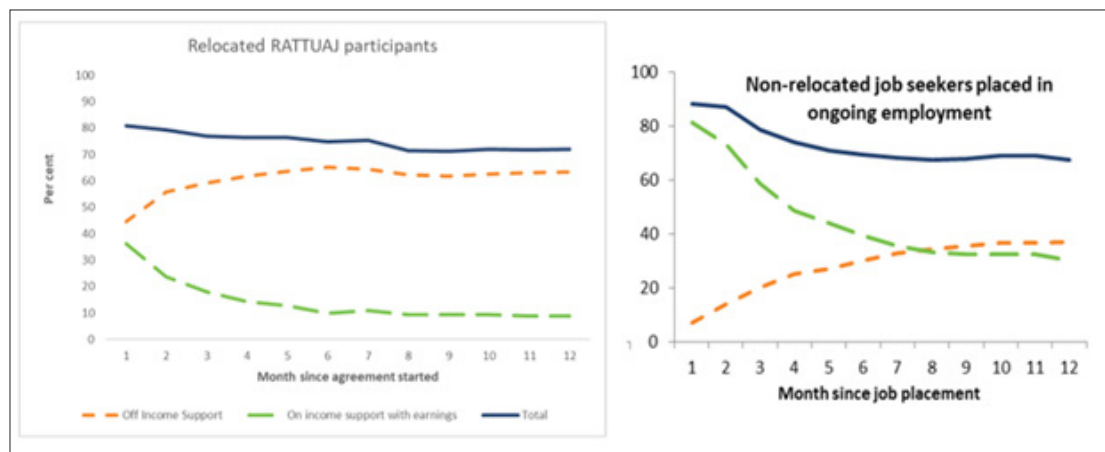
⁵³ https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/02_2018/des_relocation_assistance_to_the_take_up_a_job_guidelines.pdf

Uit de evaluatie kwam naar voren dat de volgende factoren essentieel waren voor een succesvolle relocatie:

- 1° kwaliteitsvolle jobmatching;
- 2° financiële ondersteuning;
- 3° een sterk sociaal netwerk;
- 4° ondersteunende bemiddelingsdiensten;
- 5° de beschikbaarheid van gepaste en betaalbare accommodatie.

Een kwaliteitsvolle jobmatching zorgde voor meer tevredenheid over de keuze om te verhuizen. Bij een slechte jobmatching steeg de kans dat de deelnemer niet in de job bleef. Daarnaast bleek dat de bemiddelaars een belangrijke rol speelden in de perceptie van de relocatie en in de kansen om zich op een nieuwe locatie succesvol te integreren. Uit interviews kwam ook naar voren dat het vinden van een gepaste accommodatie als moeilijk ervaren werd. Voor veel deelnemers was de deelname aan het initiatief een stap voorwaarts, niet alleen omdat ze op die manier een job hadden, maar ook omdat ze hun loopbaan konden starten of voortzetten. Gemiddeld kostte het beleidsinitiatief 2903 Australische dollar per deelnemer (= 1856 euro).⁵⁴

Figuur 10: Aantal deelnemers dat geen inkomensondersteuning meer nodig heeft in vergelijking met niet-deelnemers



Aangepaste figuur uit Relocation Assistance to Take Up a Job – Evaluation Report.

Sinds 1 mei 2021 heeft Australië beslist om de manier van financiële hulp te wijzigen: voortaan wordt er 2000 Australische dollar (= 1268 euro) vooraf ter beschikking gesteld, zodat de werkzoekenden niet eerst alles zelf moeten voorschieten en dat bedrag pas achteraf terugbetaald krijgen. Een tweede wijziging was het schrappen van de voorwaarde dat iemand eerst twaalf maanden werkzoekend moest zijn om deel te kunnen nemen aan het programma. Dat zorgde er namelijk voor dat deelnemers vaker een kleinere financiële buffer hadden, waardoor de financiële drempel om deel te nemen hoger lag. Vanaf nu is het programma meteen beschikbaar voor alle werkzoekenden.⁵⁵

Beleidsmakers kunnen ervoor kiezen om daarin verder te gaan, zeker omdat dat soort beleid veel minder kost dan andere actieve arbeidsmarktmaatregelen. Zoals al eerder werd aangehaald, is de keuze voor geografische mobiliteit een keuze die impact heeft op het hele gezin. Bij de afweging om al dan niet te verhuizen zal de impact op het hele gezin in overweging worden genomen. Zo zijn er ook nog bijkomende (sociale) kosten die indirect aan de verhuizing gelinkt kunnen

⁵⁴ Relocation Assistance to Take Up a Job – Evaluation Report.

⁵⁵ <https://www.mybusiness.com.au/management/8079-government-announces-2k-payment-to-help-job-seekers-with-relocation>

worden, zoals een schoolwissel voor kinderen of een andere job voor de partner. Er kan met andere woorden gedacht worden aan een extra subsidie die afhangt van de eigenschappen van het gezin in kwestie om zo de barrières van geografische mobiliteit van werkzoekenden verder te verlagen. Of de partner al dan niet een nieuwe job in de nieuwe regio zal vinden, zal daar een onderdeel van zijn. Vandaag de dag zijn vele koppels tweeverdieners. Mocht de keuze om te verhuizen ertoe leiden dat er maar één inkomen binnengebracht wordt, dan gaat het om opportunitetskosten waarmee rekening moet worden gehouden. Begeleiding en perspectief op een opleiding zal op dat vlak dus zeker meespelen. Abraham, Bähr en Trappmann (2019) vonden dat gender geen invloed had op de bereidheid om te verhuizen, maar dat het wel een effect had bij koppels. Zo zou de bereidheid om te verhuizen duidelijk meer gereduceerd worden voor een vrouw in een koppel dan voor mannen. Gezinnen waren in het algemeen minder bereid dan alleenstaande werkzoekenden, wat de vraag voor een gedifferentieerde regel afhankelijk van de gezinssituatie ondersteunt. De transactiekosten stijgen bij meer gezinsleden. Vrouwen zouden gevoeliger zijn voor die stijgende transactiekosten dan mannen.⁵⁶ Als wordt gekeken naar wie aan het Australische programma heeft deelgenomen, blijkt een extra stimulans voor gezinnen inderdaad nodig te zijn. Vooral hoogopgeleide mannen zonder gezin namen deel aan het programma. Daarom geeft Australië een extra subsidie van 3000 Australische dollar (= 1900 euro) boven op het oorspronkelijke bedrag aan personen met gezinslast die verhuizen.⁵⁷ Die financiële stimulans moet vooral oudere en getrouwde werknemers ten goede komen. Zij zijn doorgaans minder bereid om te verhuizen dan jongere, alleenstaande werknemers. Daarom kan de financiële compensatie een grotere impact hebben op die doelgroep om hen alsnog te overtuigen de jobopportunity in een verder gelegen regio te aanvaarden.⁵⁸

4) Duidelijke rol voor de arbeidsbemiddelaar

De impact van de arbeidsbemiddelaar mag ook niet onderschat worden. De onderzoekers stelden vast dat werkzoekenden die intensievere begeleiding hadden gekregen, vaker op de hoogte waren van de mogelijkheid om aan het programma deel te nemen en ook meer geneigd waren om er deel aan te nemen.⁵⁹ De arbeidsbemiddelaar speelt een belangrijke rol in het informeren van werkzoekenden over het bestaan van dat programma en hoe het gepercipieerd wordt. Ze spelen een cruciale rol in de kwaliteitsvolle jobmatching en het geven van een warm welkom. Uit het Australische programma kwam naar voren dat bemiddelaars het programma niet actief promoten om de volgende redenen:

- 1° ze vinden het programma niet duidelijk;
- 2° er zijn te veel administratieve verplichtingen om aan het programma deel te kunnen nemen;
- 3° ze denken dat de werkzoekende niet bereid is te verhuizen.

De basisvereiste om het programma te doen slagen is dat de bemiddelaar op de hoogte is van de verschillende mogelijkheden, de richtlijnen goed kent en weet wat van hem of haar verwacht wordt. Goede afspraken zijn nodig zodat de bemiddelaar weet of de mogelijkheid om te verhuizen naar een ver(de)re regio actief gepromoot moet worden of pas wordt vermeld als de werkzoekenden eenmaal hebben aangegeven dat ze hiertoe bereid zijn. De bemiddelaar moet weten of er opvolging nodig is nadat de werkzoekende in de nieuwe job gestart is en wat dat dan inhoudt. Door na de start van de job te luisteren naar hoe de start verlopen is, kan een klein probleem vaak worden verholpen nog voor het een groter probleem wordt.

⁵⁶ <https://www.jstor.org/stable/26727042>.

⁵⁷ Australian Government, Department of Jobs and Small Business. Relocation Assistance to Take Up a Job. Evaluation Report.

⁵⁸ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpube.2017.02.008>

⁵⁹ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpube.2017.02.008>

Conclusie

De potentiële voordelen van geografische mobiliteit zijn duidelijk: meer jobkansen, een groter economisch welzijn en het voorkomen van werkloosheid.⁶⁰ Door het vergroten van de zoekradius van werkzoekenden, wordt de allocatie van arbeidskrachten verbeterd en is een kwalitatief betere jobmatching mogelijk.⁶¹ Door het arbeidspotentieel van heel België aan te boren, kan de rem op de economische welvaart die er de dag van vandaag is door de grote arbeidsmarktkrapte, worden verlicht.

Het vernieuwde samenwerkingsakkoord tussen VDAB en Actiris met de succesvolle Brusselse campagne 'Een job, c'est aussi un job' toont aan dat inzetten op interregionale mobiliteit wel degelijk tot resultaten leidt. Dat moet vertaald worden in een permanente inspanning: een campagne in Wallonië en Brussel via sociale media, infosessies, kijkstages, gratis opleidingssessies, meer aandacht voor Nederlandse lessen en jobbeurzen enzovoort. Waalse en Brusselse werkzoekenden moeten bewust gemaakt worden van de opportuniteiten om te werken en zelfs te leven in Vlaanderen. Vlaamse werkgevers moeten zich ook bewust worden van de opportuniteiten over de taalgrens en de ondersteuning die Vlaanderen daarbij kan bieden. Om de bemiddelingsdiensten nog beter met elkaar te laten samenwerken zijn versterkte samenwerkingsakkoorden tussen VDAB-Forem en Actiris nodig om aan die bewustmaking te werken en geschikte kandidaten aan vacatures te matchen. Er wordt nu snel gebruikgemaakt van Zuid-Europese, Oost-Europese of Afrikaanse arbeidsmigratie, maar de oplossing voor veel Vlaamse knelpuntvacatures ligt misschien in eigen land, net over de taalgrens. De vacatures met het oog op interregionale mobiliteit zijn alvast enorm toegenomen, nu moeten alleen de arbeidskrachten die de stap durven te zetten, nog volgen.

Vlaanderen heeft al veel instrumenten in handen die ervoor zorgen dat het interessant wordt voor werknemers om de (taal)grens over te steken. De Vlaamse Regering zet in op de jobbonus om de laagste lonen een extra premie te geven zodat het verschil tussen werken en niet werken groter wordt. De registratierechten op een eerste en enige woning zijn al gehalveerd, maar cd&v wil ze voor een enige, eigen woning zelfs volledig afschaffen. Daarnaast biedt VDAB gratis taalcoaching op de werkvloer aan als werknemers minder dan een jaar in Vlaanderen werken en het Nederlands niet machtig zijn. Werkgevers kunnen ook een beroep doen op bepaalde RSZ-kortingen voor specifieke doelgroepen, die in sommige gevallen gecombineerd kunnen worden met bijzondere tegemoetkomingen van de andere gewesten. Daarnaast kan ook een veralgemening van de aanpak van gemengde teams van verschillende arbeidsbemiddelaars een manier zijn om verschillende partners en overheden met elkaar te laten samenwerken rond werkgelegenheid, opleiding en openbaar vervoer.

Door ook in te zetten op fysieke mobiliteit, willen de indieners van deze conceptnota voor nieuwe regelgeving het gemakkelijker maken voor de pendelaar om op de werkplek te raken. Via het mobiliteitsbudget worden werknemers fiscaal gestimuleerd om dichterbij het werk te wonen, zodat ze in de mogelijkheid zijn om voor duurzame mobiliteitsoplossingen te kiezen. De routes die het openbaar vervoer aanbiedt, moeten geoptimaliseerd en uitgebreid worden. De indieners hebben daarbij oog voor ticketintegratie, gecombineerde abonnementen en multimodaliteit. Een goed afsprakenkader met de Federale Regering is daarvoor belangrijk.

Ook op het vlak van een sterk sociaal netwerk kan de overheid een rol spelen door de werkzoekenden de kans te geven deel te nemen aan mentorprogramma's en stages: ze kunnen hen helpen om zich in het maatschappelijke weefsel te integreren. De bemiddelingsdiensten spelen ongetwijfeld een belangrijke rol en daarom is het essentieel dat hun rol duidelijk omschreven wordt. Ook de consequente toepassing van de huidige wetgeving rond de passende dienstbetrekking is daarbij van belang.

⁶⁰ https://www.steunpuntwerk.be/files/publications/OW/OW_2006_3/overwerk_2006_3_03.pdf

⁶¹ <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.02.008>

Een evaluatie van die wetgeving op het vlak van de impact ervan op tewerkstelling is nodig om te zien of er bepaalde zaken verder kunnen worden geoptimaliseerd. Tot slot kan de overheid ook bij de zoektocht naar gepaste en betaalbare accommodatie helpen door de werkzoekenden een warm welkom te geven. Door meer te doen dan louter informatie te verstrekken, maar ook relocatiebegeleiding aan te bieden, kan de overheid helpen om de (sociale) kosten van een verhuizing te reduceren en de keuze daarvoor attractiever te maken voor werkzoekenden. Door te gaan voor een volwaardige integratie en inburgering in de Vlaamse samenleving, wordt er gezorgd voor een duurzame band met de arbeidsmarkt.

De obstakels die werkzoekenden en laagverdieners ervaren en die daardoor de interregionale mobiliteit belemmeren, kunnen worden gereduceerd door begeleiding en financiële hulp voor verhuiskosten bij de relocatie. De ervaringen van de buitenlandse voorbeelden die al een dergelijke steun geïmplementeerd hebben, zijn alvast leerzaam. Ze geven een beter beeld over welke cruciale succesfactoren aanwezig moeten zijn om de relocatie succesvol te laten verlopen. De vijf sleutelfactoren die uit de evaluatie van het Australische programma naar voren kwamen, tonen aan dat de overheid daar een belangrijke rol in te spelen heeft. Alles begint met de kwalitatieve jobmatching door de bemiddelingsdiensten. De relocatieprogramma's in andere landen hebben al aangetoond dat financiële ondersteuning aan werkzoekenden met het oog op interregionale mobiliteit een kostenefficiënte vorm van actief arbeidsmarktbeleid is. Concreet kan financiële hulp worden verleend voor de verhuiskosten als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Werkzoekenden die bereid zijn om een job in het Vlaamse Gewest te aanvaarden die verder van huis ligt dan de normen van de passende dienstbetrekking, dus verder dan 60 kilometer van hun oorspronkelijke woonplaats, komen ervoor in aanmerking als ze een concreet jobaanbod gekregen hebben. Als bijkomende voorwaarde moeten ze er minstens zes maanden werken. Zo wordt een betere allocatie bereikt, zowel inter- als intraregionaal. Dat werkt drempelverlagend om de stap naar de Vlaamse arbeidsmarkt te zetten en verlaagt de financiële barrière voor fysieke arbeidsmobiliteit. Zo krijgen werkzoekenden die bereid zijn een job verder van huis aan te nemen maar daartoe niet de financiële mogelijkheid hebben, ook een duwtje in de rug. Uit de buitenlandse voorbeelden blijkt dat het belangrijk is om een deel van de financiële hulp vooraf ter beschikking te stellen om liquiditeitsproblemen te vermijden. Gelet op de bedragen die in het buitenland worden gehanteerd, waarbij een werkzoekende in Duitsland gemiddeld 1165 euro nodig heeft voor verhuiskosten en in Australië aan een bedrag van rond de 1800 euro komt, lijkt een bedrag van maximaal 2000 euro volgens de indieners van deze conceptnota billijk om de werkelijke verhuiskosten waarvan de factuur binnengebracht wordt bij VDAB, te vergoeden. Een evaluatie van die maatregel kan zo nodig tot de nodige bijstellingen leiden.

Door meer in te zetten op begeleiding kan er bovendien een substantiële stap worden gezet in de richting van een hogere werkzaamheidsgraad en het doel van de 80%. Daarnaast draagt die begeleiding bij aan een hogere economische groei, aan de reductie van interregionale verschillen in werkloosheidsgraden, aan stabielere jobs, meer jobmobiliteit en potentieel meer loon voor de betrokkenen.⁶²

Kortom, door versterkt in te zetten op interregionale mobiliteit kan een drievoudige winst worden behaald: voor de betrokken werkzoekende een duurzame job, voor de werkgevers een ingevulde (knelpunt)vacature, en voor de sociale zekerheid meer inkomsten en minder uitgaven.

Robrecht BOTHUYNE
Kurt VANRYCKEGHEM
Loes VANDROMME
Stijn DE ROO

⁶² <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12651-010-0052-4.pdf>