

Van: dirk.vandaele@foyer.be
Verzonden: maandag 16 september 2013 17:34
Aan: Veerle Solia
Onderwerp: Gewoon Vreemd Bxl



Gewoon Vreemd Bxl

Nr 6

www.foyer.be

'Gewoon Vreemd Bxl' is een initiatief van Foyer vzw. Deze nieuwsbrief brengt achtergrondinformatie rond vreemdelingen, mensen zonder papieren en roma in Brussel. Er is telkens 1 centraal thema.

Arbeidsmobiliteit binnen Europa

[Lees het volledig artikel](#)

Arbeidsmobiliteit binnen Europa

"Disneyland Parijs zoekt Belgisch personeel wegens talenkennis", kopt De Morgen op 2 januari 2013. Op 17 januari van dit jaar organiseerde Disneyland Parijs in samenwerking met het Brussels International Jobcentre (BIJOB) van Actiris de zoveelste rekruteringsessie in België waarbij ze op zoek zijn gegaan naar mensen die een ervaring in het buitenland wensen op te doen. Disneyland Parijs organiseert regelmatig zulke wervingsdagen om kandidaten voor hun seizoensarbeid (paasvakantie, zomervakantie, Halloween etc.) te vinden.

Dit voorbeeld is slechts één van de mogelijkheden waar Belgen gebruik van kunnen maken om in het buitenland te gaan werken.

Europese doelstellingen

Intra-Europese mobiliteit is één van de pijlers van het Europese beleid. Elke EU-burger heeft het recht om in een andere EU-lidstaat te leven en te werken zonder gediscrimineerd te worden op grond van nationaliteit. Dit is een fundamenteel recht in het Verdrag betreffende de Europese Unie en in het Gemeenschapsrecht. Deze arbeidsmobiliteit tussen de EU-lidstaten is belangrijk voor de sociale en economische ontwikkeling, een hoog werkgelegenheidspeil en een evenwichtige en duurzame groei.

Met de Lissabonstrategie van maart 2000 was het de bedoeling dat de Europese Unie vóór 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie in de wereld zou worden, dat ze in staat zou zijn tot een duurzame economische groei én dat ze voor meer en betere banen zou zorgen. Het is tevens in deze context dat de Europese Commissie de idee van flexicurity naar voren heeft geschoven als een doelstelling voor de lidstaten in hun arbeidsmarktbeleid. Dit begrip kent echter geen eenduidige definitie. De Europese Commissie omschrijft flexicurity als *"een geïntegreerde beleidsstrategie om tegelijkertijd en doelbewust de flexibiliteit van arbeidsmarkten, arbeidsorganisaties en arbeidsverhoudingen enerzijds en de zekerheid van tewerkstelling en inkomen anderzijds te bevorderen"*. Daar waar de jaren 60 gekenmerkt worden door het zoeken naar zekerheid, wordt de daaropvolgende periode '70-'80 gedomineerd door het zoeken naar flexibiliteit, gebaseerd op de principes van de vrije markt. Het is amper sinds de laatste decennia dat er gestreefd wordt naar een combinatie van flexibiliteit én zekerheid, zijnde flexicurity.

De huidige crisis binnen de Europese Unie heeft er mede voor gezorgd dat de Lissabondoelstellingen niet gehaald werden. De werkloosheidscijfers swingen de pan uit: volgens de cijfers van Actiris van eind juni 2013 bedroeg de werkloosheidsgraad in het Brussels Gewest 19,9%. Dit cijfer kent echter grote verschillen naargelang de gemeente: zo hebben de gemeentes Sint-Joost-ten-Node en Molenbeek de hoogste werkloosheidscijfers (resp. 28,4% en 27,1%), daar waar de zuidoostelijke gemeentes zoals Ukkel, Watermaal-Bosvoorde, Sint-Lambrechts-Woluwe, Oudergem en Sint-Pieters-Woluwe een werkloosheidsgraad van minder dan 13% hebben. Wanneer we kijken naar de Brusselse jongerenwerkloosheid[1], komen we uit op cijfers van 27,6%(!).

Deze cijfers verklaren deels waarom er verschillende maatregelen en aanbevelingen genomen worden vanuit de Europese Commissie om meer werkgelegenheid te creëren binnen de EU. We stellen tevens vast dat men vanuit Europa een meer flexibele arbeidsregeling voor ogen heeft, die rekening houdt met de noden van de werkgever en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Mobiliteit van arbeidskrachten is hier een essentieel onderdeel van. Wanneer mensen mobieler worden, kan er soepeler en efficiënter worden ingespeeld op veranderende omstandigheden. Momenteel raken er twee tot drie miljoen vacatures in de EU niet ingevuld, hoewel het werkloosheidscijfer binnen de EU gemiddeld rond de 10% ligt[2]. Een kanttekening die we hierbij dienen te maken, is dat mobiliteit binnen de EU een recht is, geen (morele) verplichting. Iemand die werkloos is in België, kan slechts verplicht worden om werk te zoeken binnen een perimeter van maximum 60 kilometer.

Om tegemoet te komen aan de hoge werkloosheidscijfers, heeft de Europese Unie voor de komende 10 jaar een nieuwe strategie "Europa 2020" voor ogen. Enkele van de doelstellingen zijn dat 75% van de mensen tussen 20 en 64 jaar oud een baan heeft en dat het aantal vroegtijdige schoolverlaters minder dan 10% bedraagt. Het is aan de Europese Unie én aan de lidstaten om samen te werken rond meer werkgelegenheid, een hogere productiviteit en meer sociale samenhang. Vanuit Europa worden er verschillende initiatieven genomen om dit te bereiken.

Enerzijds wordt er ingezet op onderwijs, mogelijkheden tot herscholing (in functie van de toestand op de arbeidsmarkt), projecten die studeren of het volgen van een stage in een ander EU-land mogelijk maken[3] etc. Een interessante website die de vele mogelijkheden binnen de Europese Unie weergeeft, is die van PLOTEUS, "Portal on Learning Opportunities throughout the European Space"[4].

Anderzijds worden er maatregelen genomen om de mobiliteit van werknemers te verhogen. Zo is er momenteel een interessant proefproject hangende (weliswaar nog niet in België) om de jeugdwerkloosheid in Europa te bestrijden, namelijk het project "je eerste EURES-baan". EURES staat voor European Employment Services en is een Europees netwerk van nationale overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling. Deze dienstverlening is gelijkaardig aan die van PLOTEUS, maar dan op het niveau van werk. Het proefproject is een actie in het kader van het Europa 2020-initiatief 'Jeugd in beweging' en het initiatief 'Kansen voor jongeren'. De bedoeling is om tegen 2014 vijfduizend mensen aan een baan te helpen in een ander EU-land. Het gaat hier om werkzoekende Europese jongeren tussen 18 en 30 jaar die worden bijgestaan door de nationale diensten voor arbeidsbemiddeling. Deze steun uit zich in arbeidsbemiddeling maar ook in een vergoeding van de reiskosten voor een sollicitatiegesprek en/of de kosten van een verhuizing naar het buitenland voor een nieuwe job. Aan de andere kant staan de diensten voor arbeidsbemiddeling ook de werkgevers bij die in andere EU-landen personeel zoeken. Dit kan gaan om hulp bij werving en selectie maar ook eventueel om financiële steun[5] voor een deel van de kosten van de opleiding en het inwerken van nieuwe werknemers. Hoewel België momenteel nog niet deelneemt aan dit project, neemt dit niet weg dat het openstaat voor jongeren uit alle lidstaten. In de toekomst in het de bedoeling dat dit project deel gaat uitmaken van EURES.

Situatie in Brussel

Actiris is de Brusselse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Het uitvoeren van het tewerkstellingsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is zijn voornaamste opdracht.

Onder dit tewerkstellingsbeleid valt ook het bevorderen van de internationale mobiliteit. Binnen Actiris is er daarom een dienst opgericht, het Brussels International Jobcentre oftewel BIJOB, met als hoofdtak het promoten van de internationale mobiliteit vanuit én naar het Brusselse Gewest. Deze afdeling van Actiris bestaat uit 7 consultants, gespecialiseerd in internationale mobiliteit, en maakt deel uit van het EURES-netwerk. Ze staan voortdurend in contact met buitenlandse werkgevers die geïnteresseerd zijn in de internationale rekrutering van Brusselse kandidaten.

De eerste taak van het BIJOB is het verstrekken van algemene informatie rond mobiliteit. Deze informatie wordt via verschillende kanalen verspreid. Het BIJOB heeft een website (www.bijob.be), waarop inlichtingen te vinden zijn over onderwerpen zoals de leef- en werkomstandigheden in bepaalde landen, toegang tot de Europese markt, administratieve en

fiscale info die gepaard gaat met emigratie, informatie rond sociale zekerheid etc[6]. Op deze website is er eveneens een Europese jobdatabank terug te vinden met vacatures uit de 27 EU-lidstaten. Het BIJOB organiseert ook regelmatig informatiesessies zodat de kandidaten over alle nodige informatie beschikken alvorens te solliciteren voor een job in het buitenland. Zo zijn er bijvoorbeeld regelmatig sessies over emigreren naar Québec (Canada), waarbij er een luik “immigratie en installatie in Québec” en een luik “werken in Québec” wordt voorzien. De eerstvolgende sessies gaan door op 18 september 2013, 6 november 2013 en 4 december 2013. Indien men niet fysiek aanwezig kan zijn op deze sessies is het zelfs mogelijk om deel te nemen aan virtuele infosessies. Tot slot is er ook een opzoekingsruimte, met name “Self” Actiris International”, beschikbaar voor mogelijke kandidaten waar ze kosteloos allerlei documenten kunnen raadplegen en waar er computers voorhanden zijn.

Een tweede taak van het BIJOB is de begeleiding die zij bieden bij een bepaald mobiliteitsproject. In dit kader worden er regelmatig werkgroepen georganiseerd om personen aangepast te kunnen begeleiden bij het zoeken naar internationaal werk. Dit betreft een voorbereiding van de kandidatuurdocumenten, informatie over de werkgever, hulp bij het solliciteren en bij het voorbereiden van een mogelijk vertrek. Er is ook een mogelijkheid om de talenkennis van de werkzoekenden te testen om op die manier een idee te krijgen of werken in het buitenland een haalbaar plan is.

Ten slotte omvat de laatste taak van het BIJOB het matchen van werkgevers en werknemers. Ze proberen Brusselaars met een internationaal mobiliteitsplan en internationale werkaanbiedingen samen te brengen. Zo organiseren zij jaarlijks een “international job day” waar tal van buitenlandse werkgevers en werkzoekenden naartoe kunnen komen. Dit jaar werden er in juni binnen dit kader de “Journées Québec” georganiseerd. Dit zijn rekruteringsdagen waar meerdere werkgevers uit Québec aanwezig zijn en waar het BIJOB voor de preselectie van de Belgische kandidaten zorgt.

Het bestaan van het BIJOB binnen Actiris heeft concreet tot gevolg dat iedere Brusselse werkzoekende die zich bij Actiris inschrijft, standaard de vraag krijgt of hij/zij geïnteresseerd is in een job in het buitenland. Van de 100.000 werkzoekenden zijn er ongeveer 13.000 geïnteresseerden: 72,6% zijn Belgen, 18,2% Europeanen en 9,2% derdelanders. Wat opvalt in de cijfers, is dat 62% van de geïnteresseerden hooggeschoold zijn (Bachelor, Master of andere studies). Wat de leeftijdscategorie betreft, zijn het voornamelijk mensen tussen 25 en 44 jaar die interesse hebben in een job in het buitenland, m.n. 71%. De interessedomijnen voor werken in het buitenland beslaan vooreerst de artistieke en artisanale beroepen (19,5%), op de tweede plaats komt het administratief werk (15,0%), gevolgd door boekhouding (10,0 %) en logistieke beroepen (transport, verpakking, etc.) (8,5%). De nummer één emigratiebestemming is Canada. Eén derde van de geïnteresseerden geeft aan in Canada te willen werken.

Actiris, en het BIJOB in het bijzonder, promoot dus op verschillende manieren de internationale mobiliteit. Het is voor hen echter heel moeilijk om te weten hoeveel van deze mensen er nu precies emigreren. Ze zijn hiervoor immers afhankelijk van de informatie van de buitenlandse overheden van de landen van bestemming. In het geval van Canada kunnen zij deze informatie enkel bekomen indien de Canadese overheid hen de cijfers meedeelt van het aantal visa dat werd afgeleverd in het kader van tewerkstelling. Alles hangt dus af van de samenwerking met andere overheden. Volgens de eigen statistieken van de FOD Economie weten we dat er in 2010 bijna 87.000 emigraties hebben plaatsgevonden, waarvan bijna 32.000 emigraties door Belgen.

Tot slot

We kunnen vaststellen dat de mobiliteit van EU-burgers uitermate gestimuleerd wordt door Europa, zowel wat studies als werkgelegenheid betreft. Uiteraard zullen deze maatregelen alleen de problematiek van de hoge werkloosheidscijfers niet oplossen. Dit neemt echter niet weg dat EU-mobiliteit gezien kan worden als een middel tegen de (jeugd)werkloosheid. Flexibiliteit, en hieraan gekoppeld mobiliteit, dienen ons inziens wel gepaard te gaan met voldoende arbeids- en sociale zekerheid waarop werknemers, indien nodig, kunnen terugvallen. Het is belangrijk dat er, in het licht van flexicurity, over dit laatste aspect gewaakt wordt.

Noten:

1. Het gaat hier over mensen jonger dan 25 jaar.
2. <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=nl&catId=2557&parentCategory=2557>
3. De Erasmusprojecten voor wat het studeren betreft en de Leonardo Da Vinci-projecten voor wat het volgen van een stage betreft.
4. http://ec.europa.eu/ploteus/home_nl.htm

5. Dit is bedoeld voor kleine en middelgrote ondernemingen (max. 250 werknemers)

6. http://www.belgium.be/nl/huisvesting/verhuizen/naar_het_buitenland/sociale_zekerheid

http://www.belgium.be/nl/huisvesting/verhuizen/naar_het_buitenland/fiscale_aspecten

[Terug naar het overzicht](#)

Editor: [FOYER](#)

<http://www.foyer.be>

[Klik hier om uw abonnement te wijzigen](#).