
Statistieken

Statistieksprokkels

Europese benchmarks in de Scandinavische landen

In het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie publiceert de Europese Commissie jaarlijks het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid (of Joint Employment Report, JER). In dit document wordt een overzicht gegeven van de werkgelegenheidssituatie in de Europese Unie en in de afzonderlijke lidstaten. Er wordt verder een analyse gemaakt van de vooruitgang die is geboekt in het kader van de belangrijkste overeengekomen doelstellingen en richtsnoeren.

Benchmarking

De Europese werkgelegenheidsstrategie is ingebed in de 'Strategie van Lissabon' en wijkt enigszins af van het klassieke recept van dwingende richtlijnen en verordeningen dat in andere beleidsdomeinen wordt gebruikt. Men maakt daarentegen gebruik van *benchmarking*, een analyseproces waarbij aan de hand van indicatoren de prestatie van de lidstaten wordt gemeten en geconfronteerd met een theoretische norm en met de prestaties van andere lidstaten. Opvallend is dat de Scandinavische lidstaten, met name Zweden, Finland en Denemarken, in de 'Strategie van Lissabon' zeer vaak tot de best presterende landen van de Europese Unie behoren. Reden genoeg om de arbeidsmarkten van deze landen van naderbij te bekijken in het licht van enkele Europese doelstellingen.

Het *verbogen van de werkzaamheidsgraad* (het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidleeftijd) staat centraal in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Tabel 1 laat zien dat zowel Denemarken als Zweden nu reeds voldoen aan de doelstelling om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 70% te bereiken. Finland haalt de norm net niet, maar ligt wel op koers om tegen 2010 het beoogde aandeel werkenden te behalen.

Een gelijkaardig beeld krijgen we als we naar de werkzaamheidsgraad bij vrouwen kijken: terwijl zowel Vlaanderen als België nog een hele weg hebben af te leggen, overstijgt anno 2001 het aandeel werkende vrouwen in de drie Scandinavische landen reeds de 60%-norm. Deze hogere arbeidsmarktparticipatie (van mannen én vrouwen) in de Scandinavische landen wordt onder meer verklaard door het *socialezekerheidsstelsel* waar veel nadruk wordt gelegd op de arbeidsmarkt- en integratiebereidheid van de uitkeringstrekkers (De Lathouwer e.a., 1999).

Tabel 1.

Werkzaamheidsgraad naar leeftijd, geslacht en onderwijsniveau (Vlaams Gewest, België, Zweden, Denemarken, Finland en EU-15; 2001).

(%)	Vlaams Gewest	België	Denemarken	Finland	Zweden	EU-15
15-64 jaar						
Vrouw	54,5	51,0	71,4	66,6	72,6	54,7
Man	72,1	68,8	80,2	71,6	76,1	72,8
Totaal	63,4	59,9	75,9	69,1	74,4	63,8
15-24 jaar						
Vrouw	31,1	26,0	59,0	44,5	47,0	36,8
Man	37,7	33,2	64,3	47,9	45,6	43,8
Totaal	34,5	29,7	61,7	46,2	46,2	40,3
Totaal zonder studenten	82,1	72,3	79,9	75,1	n.b.	n.b.
25-49 jaar						
Vrouw	75,6	69,9	81,0	78,4	82,3	68,2
Man	92,2	88,0	89,3	85,8	86,9	88,0
Totaal	84,0	79,0	85,2	82,2	84,7	78,1
50-64 jaar						
Vrouw	26,9	28,4	60,4	59,9	70,8	40,0
Man	53,3	52,7	71,9	60,4	75,5	61,5
Totaal	40,1	40,4	66,1	60,2	73,2	50,6
55-64 jaar						
Totaal	24,5	25,1	56,5	45,5	66,2	38,3
Opleiding (25-64 jaar)						
Laaggeschoold	51,8	49,1	61,9	58,3	68,8	54,9
Middengeschoold	77,3	74,0	80,7	75,7	82,1	74,6
Hooggeschoold	86,4	84,6	87,3	85,7	87,4	84,5

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV).

Enkele doelgroepen belicht

Verder in dit artikel gaan we na in welke mate verschillende doelgroepen ongelijk aanwezig zijn op de arbeidsmarkt in Vlaanderen, België en de Scandinavische landen. Dit doen we aan de hand van een aantal 'kloven'. Allereerst is er de 'sekskloof', die de werkzaamheidsgraad van mannen afzet tegen deze van de vrouwen. Voor ouderen en laaggeschoolden wordt een gelijkaardige indicator geconstrueerd, de 'generatiekloof' en de

'onderwijskloof'. Respectievelijk vergelijken ze de werkzaamheidsgraad van de middengroep (25 tot 44 jaar) met die van de 45-plussers en de werkzaamheidsgraad van midden- en hooggeschoolden met die van laaggeschoolden. Als algemene maat van ongelijkheid wordt het gewogen gemiddelde van de drie kloven berekend. Een waarde groter dan één duidt op een ongelijke verdeling van betaalde arbeid ten nadele van de respectievelijke doelgroep (vrouwen, ouderen en laaggeschoolden).

Tabel 2.

Ongelijkheid op de arbeidsmarkt bij de bevolking tussen 25 en 64 jaar (Vlaams Gewest, België, Zweden, Denemarken en Finland; 2001).

	Seksekloof	Generatiekloof	Onderwijskloof	Gewogen gemiddelde
Vlaams Gewest	1,34	1,66	1,57	1,51
België	1,36	1,58	1,61	1,50
Denemarken	1,13	1,20	1,34	1,19
Finland	1,07	1,22	1,37	1,19
Zweden	1,06	1,10	1,22	1,10
EU-15	1,35	1,34	1,42	1,37

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV).

Vrouwen

De *seksekloof* ligt in Vlaanderen (1,34) en België (1,36) ongeveer op hetzelfde niveau als gemiddeld in Europa (1,35). In Denemarken (1,13) en nog meer in Finland (1,07) en Zweden (1,06) ligt deze indicator een stuk lager, hetgeen wil zeggen dat het verschil tussen het aandeel werkende mannen en het aandeel werkende vrouwen minder groot is. Het grotere sekseverschil in België en Vlaanderen kan voor een deel historisch verklaard worden. Het mannelijke kostwinnersmodel, waarbij de man betaalde arbeid verricht en de vrouw onbetaalde zorg voor haar rekening neemt, heeft immers vrij lang stand gehouden in België (zie onder meer Deleeck, 2001 en Malfait, 2002). De Scandinavische landen daarentegen worden gekenmerkt door een verre-gaande subsidiëring van de (veelal) collectieve dienstverlenende sector. Het Zweedse sociale beleid bijvoorbeeld heeft op grote schaal sociale voorzieningen in de plaats gesteld van huishoudelijke taken. Zweden heeft als het ware de zorgtaken 'vermarkt' (De Lathouwer e.a., 1999). Dergelijke gecreëerde jobs worden veelal door vrouwen ingevuld.

In een VIONA-onderzoek van Abraham e.a. (2001) wordt een aantal mogelijke verklaringen gegeven voor de hoge vrouwelijke werkzaamheidsgraad in Zweden. Om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te verhogen werd er in Zweden reeds in de jaren zeventig een aantal *belangrijke hervormingen* doorgevoerd. De volledige individualisering van het belastingstelsel zorgt ervoor dat belastingen worden geheven op het niveau van het individu en

niet het gezin, zodat vrouwen financieel worden gestimuleerd om als tweede verdiener toe te treden tot de arbeidsmarkt. De combinatie gezin-arbeid krijgt er ook veel aandacht door onder andere een uitgebreid, kwalitatief hoogstaand en toegankelijk systeem van kinderopvang en een genereuze regeling inzake ouderschapsverlof voor zowel mannen als vrouwen. Daarnaast wordt deelnemen aan de arbeidsmarkt voor vrouwen (ook indien er één of meerdere kinderen zijn) in Zweden als vanzelfsprekend beschouwd, het is er ingeworteld in de cultuur.

Jongeren, medioren en ouderen

In de *jongste leeftijdscategorie* zien we dat het aandeel werkenden in Vlaanderen en België een stuk lager ligt dan in de Scandinavische landen. In Vlaanderen verricht ongeveer 35% van de jongeren betaalde arbeid, in Zweden en Finland loopt dit op tot zo'n 46% en in Denemarken werkt bijna 62% van de jongeren (zie tabel 1). Als we echter de studenten buiten beschouwing laten, dan blijkt dat de werkzaamheidsgraad bij jongeren het hoogst ligt in Vlaanderen en dat het verschil tussen enerzijds België en anderzijds Denemarken en Finland aanzienlijk wordt verkleind. Dit komt omdat werken en studeren in België zeer weinig wordt gecombineerd. Studententarbeid concentreert zich in de zomermaanden en blijft beperkt in omvang tegenover de Scandinavische landen. Zo kent Denemarken bijvoorbeeld een uitgebreid (scholings)systeem waarbij jongeren al werkend kwalificaties verwerven (Andries, 2002).

In de *leeftijdsgroep 25 tot 49 jaar* evenaart Vlaanderen (84%) ongeveer de hoge werkzaamheidsgraden van Denemarken (85,2%) en Zweden (84,7%) en scoort het zelfs iets hoger dan Finland (82,2%). Het aandeel werkende Belgen ligt met 79,0% in de middelste leeftijdsgroep wel iets lager dan in de Scandinavische landen, ongeveer op het niveau van het EU-15 gemiddelde (78,1%). De relatief hoge Vlaamse werkzaamheidsgraad bij 25- tot 49-jarigen tegenover de Scandinavische landen is toe te schrijven aan de mannen. Het aandeel werkende mannen tussen 25 en 49 jaar ligt in Vlaanderen met 92,2% namelijk hoger dan in Zweden, Denemarken en Finland. Het aandeel werkende vrouwen tussen 25 en 49 jaar ligt daarentegen met 75,6% lager dan in de Scandinavische landen.

Bij de *ouderen* zien we dat Zweden en Denemarken nu reeds voldoen aan de Europese doelstelling om tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 50% bij de ouderen te bekomen. Finland haalt de doelstelling nog niet, maar komt met ongeveer 45% een stuk dichterbij de buurt dan Vlaanderen en België. In Europees perspectief scoort België (en Vlaanderen) zeer slecht op deze benchmark, terwijl de Scandinavische landen opnieuw bij de koplopers van het Europese peloton behoren. Dit uit zich ook in de *generatiekloof*: deze indicator ligt in Vlaanderen (1,66) en België (1,58) hoger dan gemiddeld in Europa (1,34), terwijl in de Scandinavische landen (generatiekloof van 1,10 tot 1,22) het verschil in participatie tussen ouderen en de groep op mid-denleeftijd een stuk kleiner is.

Het valt op dat het verschil in werkzaamheidsgraad vooral groot is bij de oudere vrouwen. Het aandeel werkende vrouwen tussen 50 en 64 jaar ligt in de Scandinavische landen meer dan dubbel zo hoog als bij ons. Voor een deel wordt dit verklaard door het 'kostwinnersmodel' dat bij ons relatief lang heeft standgehouden. Heel wat vrouwen van boven de vijftig in België zijn eigenlijk altijd huisvrouw geweest of hebben zich in hun leven slechts tijdelijk en/of beperkt op de arbeidsmarkt begeven (Malfait, 2002 en Deleeck, 2001). Daarnaast is er een sterk positief verband tussen het genoten scholingsniveau en arbeidsmarktparticipatie: hogeschoolden blijven langer werken dan laaggeschoolden. Het aandeel hogeschoolden onder de vrouwen tussen 50 en 64 jaar ligt dan ook een stuk hoger in Zweden (25,5%), Finland

(24,4%) en Denemarken (21,5%) dan in België (17,4%).

Het 'vervroegd uittreden' is een andere factor die het verschil in werkzaamheidsgraad bij ouderen voor een deel verklaart. In België stopt men gemiddeld met werken op 57-jarige leeftijd, terwijl de gemiddelde uittredeleeftijd in Zweden (62 jaar), Finland (62,6 jaar) en Denemarken (61,9 jaar) gevoelig hoger ligt.¹ Zweden bijvoorbeeld kent in tegenstelling tot veel andere Europese landen (waaronder ook België) maar zeer beperkte mogelijkheden om vervroegd op pensioen te gaan. Zweden kent ook een heel aantal arbeidsmarktprogramma's die specifiek gericht zijn op het op de arbeidsmarkt houden van oudere werknemers en werken op oudere leeftijd is er de 'culturele norm'.²

Laaggeschoolden en algemene ongelijkheidsmaat

Een gelijkaardig beeld als bij de generatiekloof is te zien als we naar de *onderwijskloof* kijken. Op het vlak van ongelijkheid tussen enerzijds laaggeschoolden en anderzijds midden- en hogeschoolden scoren Vlaanderen (1,57) en België (1,61) slechter dan EU-15 (1,42). De Scandinavische landen laten dan weer betere resultaten optekenen dan het gemiddelde van de gehele Europese Unie. Nochtans is de ongelijke arbeidsmarktpositie van laaggeschoolden in Zweden (1,22), Finland (1,37) en Denemarken (1,34) ook duidelijk merkbaar in de cijfers. Tabel 1 toont dat de lage algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen en België het gevolg is van de lagere werkzaamheidsgraad bij laaggeschoolden. De werkzaamheidsgraad bij hogeschoolden ligt in Vlaanderen ongeveer op hetzelfde niveau als in de Scandinavische landen. Bij de middengeschoolden ligt het aandeel werkenden in Vlaanderen maar iets lager dan in de Scandinavische landen.

Het *gewogen gemiddelde van de drie ongelijkheidsmaten* toont dat betaalde arbeid in de Scandinavische landen gelijk is verdeeld dan in Vlaanderen en België. Uit het Jaarboek over de arbeidsmarkt in Vlaanderen (editie 2001) is wel gebleken dat Vlaanderen en België tussen 1995 en 2000 een belangrijke inhaalbeweging hebben kunnen realiseren wat betreft de gemiddelde ongelijkheid, terwijl

Denemarken er maar beperkt op vooruit ging, dat de ongelijkheid in Finland stabiel gebleven is en in Zweden zelfs licht achteruit is gegaan. De toegenomen ongelijkheid in Zweden komt vooral doordat de relatieve positie van laaggeschoolden tijdens deze periode iets slechter werd (Vandenbrande, 2001). Toch is Zweden anno 2001 nog steeds het land met de kleinste onderwijskloof. Ook wat betreft het gewogen gemiddelde van de drie ongelijkheidsmaten is Zweden Europees koploper.

Levenslang leren

Hoog op de agenda van de Europese werkgelegenheidsstrategie staat het ontwikkelen van een coherente strategie voor levenslang leren, waarbij de verbetering van de inzetbaarheid en de participatie aan de kennismaatschappij centraal staan. Het initieel onderwijs speelt hierin een evidente rol (met onder andere aandacht voor het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom), maar daarnaast moeten volwassenen zich bij (kunnen) scholen via bijkomende opleidingen of 'permanente vorming'. Een belangrijke indicator die in dit verband naar voren wordt geschoven, is de deelname aan een opleiding of vorming onder de bevolking tussen 25 en 64 jaar. En ook hier laten de Scandinavische landen goede resultaten optekenen.

Anno 2001 volgt 7,4% van alle Vlaamse inwoners tussen 25 en 64 jaar een opleiding. De opleidingsparticipatie in het Vlaams Gewest ligt hiermee iets onder het Europese gemiddelde van 8,3%. Ander-

zijds wordt er in Vlaanderen wel meer opgeleid dan gemiddeld in België (6,4%). In de Scandinavische landen daarentegen ligt het aandeel 25- tot 64-jarigen dat heeft deelgenomen aan een opleiding of vorming een heel stuk hoger. De opleidingsparticipatie is zowel in Zweden, Finland als in Denemarken meer dan dubbel zo hoog dan in Vlaanderen en België. Naar geslacht valt verder op dat in Vlaanderen en België meer mannen dan vrouwen een opleiding volgen, terwijl in de Scandinavische landen en het EU-15 gemiddelde de opleidingsparticipatie groter is bij vrouwen dan bij mannen.

In Denemarken bijvoorbeeld neemt 17,7% van de 25- tot 64-jarigen deel aan een opleiding. Bij de mannen bedraagt dit aandeel 16,4% en bij de vrouwen loopt het zelfs op tot 19,1%. Dit hoge percentage wordt voor een deel verklaard doordat het volgen van een opleiding voor zowel de werknemer als de werkgever relatief weinig extra kosten met zich meebrengt. Als een werknemer deelneemt aan een opleiding of vorming, dan blijft hij in de meeste gevallen zijn volledig loon behouden tijdens de duur van de opleiding, terwijl de overheid zo'n 85% van dat loon terugbetaalt aan de werkgever. Daarnaast is de hoogte van een groot deel van de lonen in Denemarken afhankelijk van een 'persoonlijke bonus'. Eén van de factoren die hierin een rol spelen, is de bereidheid om deel te nemen aan bijkomende opleiding of het effectief gevolgd hebben van zo'n opleiding.

Maar niet enkel het loon van de werknemer die een opleiding volgt, wordt in sommige Scandinavische

Tabel 3.

Opleidingsparticipatie van de bevolking tussen 25 en 64 jaar naar geslacht (Vlaams Gewest, België, Zweden, Denemarken en Finland; 2001).

(%)	Vrouw	Man	Totaal
Vlaams Gewest	6,8	8,0	7,4
België	5,9	6,9	6,4
Denemarken	19,1	16,4	17,7
Finland	21,4	17,1	19,2
Zweden	17,8	13,9	15,8
EU-15	8,8	7,8	8,3

Bron: NIS EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WAV).

landen door de overheid vergoed, ook veel opleidingen zelf worden door de overheid gefinancierd via een systeem van 'individuele leerrekeningen'. In de Scandinavische landen krijgen individuen (werkenden en niet-werkenden) via dit systeem een budget ter beschikking voor het inkopen van scholing. Een belangrijk kenmerk hierbij is de keuzevrijheid van het individu. De individuele leerrekeningen stellen hen in staat het eigen opleidings-traject uit te stippelen en vorming in te kopen. Het Vlaamse opleidingsbeleid steunt daarentegen voornamelijk op transfers aan (institutionele) opleidingsverstrekkers (Van Wichelen en Appeltans, 2002).³

Seppe Van Gils
Steunpunt WAV

Noten

1. Deze cijfergegevens kan u vinden op de website van Eurostat: <http://europa.eu.int/comm/eurostat>.
2. Voor een overzicht van verklaringen voor de hoge werkzaamheidsgraad bij ouderen in Zweden verwijzen we naar Abraham (2001).
3. Momenteel lopen er in Vlaanderen ook pilootprojecten rond 'bijblijfrekeningen, individuele leer- en ontwikkelingsrekeningen' die geïnspireerd zijn door een aantal buitenlandse voorbeelden (Wauters, 2002).

Bibliografie

- Abraham, F., Peeters, A., Devisscher, S. (2001), *Een verbodiging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Deel 2: vergelijkende analyse met de buurlanden*, Brussel/Leuven, 138 p.
- Andries, M. (2002), *VEV-Nota: Naar een verhoogde arbeidsmarktparticipatie*, 38 p.
- Deleeck, H. (2001), *De architectuur van de welvaartsstaat opnieuw bekeken*, Leuven, 482 p.
- Europese commissie (2002), *Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid*, Brussel, 126 p.
- Malfait, D. (2002), 'Schipper mag ik overvaren?' In: *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4 Jaarboek*, Leuven, pp. 11-27.
- De Lathouwer, L. e.a. (1999), 'Markt, gezin en sociale zekerheid in de OESO-welvaartsstaten' In: Cantillon, B.: *De Welvaartsstaat in de kering*, Kapellen, 317 p.
- Wauters, A. (2002), 'Een leven lang leren in Vlaanderen, enkele recente ontwikkelingen' In: *OVER•WERK*, 3, pp. 16-20.
- Vandenbrande, T. (2001), 'Ongelijkheid op de arbeidsmarkt' In: *Jaarreeks 2001, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4 Jaarboek*, Leuven, pp. 91-96.
- Van Wichelen, L., Appeltans, W., (2002), 'Actief arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen' In: *Jaarreeks 2002, De arbeidsmarkt in Vlaanderen, deel 4 Jaarboek*, Leuven, pp. 269-296.