

Vlaams Actieplan
Europese
werkgelegenheidsrichtsnoeren
2004

Een Vlaamse bijdrage
aan de Europese werkgelegenheidsstrategie

Voorwoord

Gezamenlijke uitdagingen vertalen in concrete doelstellingen en innovatief beleid. Leren uit de ervaringen van andere Europese lidstaten. Het eigen beleid op regelmatige basis kritisch onder de loep nemen. Het zijn enkele centrale doelstellingen van het Luxemburg-proces, dat de ruggengraat vormt van de Europese werkgelegenheidsstrategie. De Vlaamse overheid deelt de Europese ambitie om via samenwerking te komen tot meer en betere jobs en een grotere sociale samenhang. Ze toonde de voorbije jaren dan ook haar engagement om de aandachtspunten van de Europese werkgelegenheidsstrategie te integreren in haar beleid en beleidsopvolging. Het recentste en meest tastbare bewijs van dat engagement is dit Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004, waarin de Vlaamse overheid aan de Europese Commissie rapporteert over haar inspanningen in het kader van de Europese strategie.

Naar goede gewoonte werd het 'Vlaams Actieplan' opgemaakt in nauwe samenwerking tussen de beleidsdomeinen werkgelegenheid, onderwijs en vorming, economie en welzijn. Ook de Vlaamse sociale partners leverden via de SERV een gewaardeerde inbreng. Ik houd eraan alle betrokkenen te danken voor hun inzet en ben ervan overtuigd dat we met dit actieplan opnieuw een bescheiden stap zetten in de richting van een efficiënter en beter gecoördineerd arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen én Europa.

Frank Vandenbroucke
Vice-minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming

Inhoud

Inleiding	7
<i>A. De globale context en doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid</i>	10
A.1. Volledige werkgelegenheid (overkoepelende doelstelling 1)	10
A.2. Kwaliteit en productiviteit van de arbeid (overkoepelende doelstelling 2)	12
A.3. Cohesie en sociale inclusie (overkoepelende doelstelling 3)	13
<i>B. De specifieke richtsnoeren</i>	14
B.1. Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (richtsnoer 1)	14
B.2. Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap (richtsnoer 2)	17
B.3. Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt (richtsnoer 3)	20
B.4. De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen (richtsnoer 4)	22
B.5. Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden (richtsnoer 5)	26
B.6. Gendergelijkheid (richtsnoer 6)	27
B.7. Bevordering van integratie en bestrijding van discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (richtsnoer 7)	28
B.8. Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken (richtsnoer 8)	30
B.9. Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (richtsnoer 9)	31
B.10. Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken (richtsnoer 10)	31
<i>C. Uitvoering en samenwerking</i>	33
C.1. Betrokkenheid van parlement, sociale partners en andere actoren	33
C.2. Transparante en effectieve inzet van financiële middelen	33
<i>Bijlagen</i>	36
- Vlaams monitoringsinstrument voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren	36
- Uittreksels uit het Joint Employment Report van de Europese Commissie met betrekking tot België	62

Inleiding

Een nieuwe Vlaamse bijdrage aan de Europese werkgelegenheidsstrategie

Voor u ligt het Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004. Dit actieplan wordt elk jaar door de Vlaamse Regering en sociale partners opgemaakt in antwoord op de Europese richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid. Deze Europese richtsnoeren maken samen met de landenspecifieke aanbevelingen de kern uit van de Europese werkgelegenheidsstrategie, die in 1997 gelanceerd werd op de top van Luxemburg.

De nationale en regionale actieplannen zijn binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie ingebed in een driejaarlijkse cyclus: ze bespreken achtereenvolgens de strategische beleidskeuzes (jaar 1), de implementatie (jaar 2) en de evaluatie (jaar 3) van het beleid. Het Vlaams Actieplan 2004 is het tweede actieplan van de cyclus, en rapporteert bijgevolg in de eerste plaats over de implementatie van de in het Vlaams Actieplan 2003 aangekondigde maatregelen. Om de actualiteitswaarde van de tekst te vergroten werden ook enkele verwijzingen naar het nieuwe Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 geïntegreerd.

Het Vlaams Actieplan wordt elk jaar uiterlijk 1 oktober als regionaal actieplan neergelegd bij de Europese Commissie, en dient bovendien als basis voor de Vlaamse bijdrage aan het Belgische Nationaal Actieplan. De tekst is echter niet enkel voor de Europese Commissie het lezen waard: het Vlaams Actieplan biedt de lezer een omvattende sterkte-zwakte-analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt, een actuele stand van zaken van het gevoerde beleid en een gedocumenteerd overzicht van de belangrijkste indicatoren. Gezien de centrale plaats van de ambitieuze Lissabon-doelstellingen (tegen 2010) in de Europese strategie ligt de focus op de middellange termijn. De Europese nadruk op een geïntegreerd beleid zorgt bovendien voor een brede invalshoek waarbij ook de economische, welzijns- en onderwijsgerelateerde aspecten van de arbeidsmarkt aandacht krijgen.

De opmaak van het Vlaams Actieplan 2004

Dit Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren werd opgemaakt in samenwerking tussen de beleidsdomeinen werkgelegenheid, onderwijs en vorming, welzijn en economie. Binnen het beleidsdomein werkgelegenheid is de VDAB traditioneel de belangrijkste partner. Ook de Vlaamse sociale partners leverden via de SERV een bijdrage aan de beleidstekst; de finale tekst werd bovendien besproken met de sociale partners in de VESOC-werkgroep. De voorbereiding en coördinatie van het actieplan gebeurde in een Vlaamse beleidswerkgroep met vertegenwoordigers van kabinetten, administraties en de betrokken Vlaamse Openbare Instellingen (VDAB, Kind en Gezin, VIZO). De eindredactie was in handen van de Administratie Werkgelegenheid.

Inhoud en structuur van de brochure

Deze brochure bevat de officiële beleidstekst van het Vlaams Actieplan 2004 zoals neergelegd bij de Europese Commissie. Deze beleidstekst werd opge maakt volgens de aanwijzingen van de Commissie: na een overzicht van de context en de doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid (deel A) volgt een beleidsoverzicht per richtsnoer (deel B) en een bijdrage over het belang van goed beheer en samenwerking bij de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie (deel C).

De beleidstekst werd aangevuld met twee bijlagen. Het Vlaams Monitoring Instrument voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren (bijlage 1) biedt een uitgebreid overzicht van de relevante beleidsindicatoren voor Vlaanderen, België en de EU. De uittreksels uit het Gezamenlijk Verslag voor de Werkgelegenheid 2003-2004 (bijlage 2) bevatten de integrale tekst van de richtsnoeren voor 2003-2005 en de de voornaamste opmerkingen en aanbevelingen van de Europese Commissie aan het adres van België.

Voor meer informatie over de opmaak van dit Vlaams Actieplan en de Vlaamse bijdrage aan het Belgisch Nationaal Actieplan kan u contact opnemen met de cel Europees beleid en monitoring van de Afdeling Werkgelegenheidsbeleid (tel. 02/553.37.95 of 02/553.39.45). Voor alle info over het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid kan u terecht op www.vlaanderen.be/werk.

Beleidsoverzicht

**De officiële tekst
van het Vlaams Actieplan voor de Europese
werkgelegenheidsrichtsnoeren 2004,
opgemaakt volgens de aanwijzingen
van de Europese Commissie**

A. De globale context en doelstellingen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid

Inleiding: de economische context en vooruitzichten

De **Belgische economie** is de afgelopen jaren **slechts langzaam gegroeid** (bruto binnenlands product +0,7% in 2002 en +0,9% in 2003). De Vlaamse arbeidsmarkt ondervindt hiervan de gevolgen: het **aantal werkende Vlamingen is licht gedaald** in 2003 (-16.000 werkenden), wat zich vertaalt in een lichte daling van de Vlaamse werkzaamheidsgraad, en dit in het bijzonder bij de mannen jonger dan 50 jaar (zie verder).

In 2004 is de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt nog steeds weinig rooskleurig. De werkloosheidstoename die midden 2001 werd ingezet, zet zich drie jaar later nog steeds verder. Diverse indicatoren wijzen inmiddels wel op een geleidelijk herstel op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo is de werkloosheidstoename in Vlaanderen gedaald tot +4% in de periode juli 2003 - juli 2004 (na een werkloosheidstoename van +11% in de periode 2002-2003), en is er inmiddels een daling van de kortdurige werkloosheid. Volgens de vooruitzichten van het Federaal Planbureau zal de Belgische economie in 2004 versneld groeien met +2%. Het **economische herstel in de loop van 2004** is ook merkbaar in een aantal conjuncturele parameters. Zowel het ondernemersvertrouwen als het niveau van de uitzendactiviteit bereikten in het voorjaar van 2004 hun hoogste peil sedert drie jaar. Het effect van een conjuncturele heropleving laat zich echter in regel pas met enkele kwartalen vertraging voelen op de arbeidsmarkt. Het **vertraagde groeiritme van de werkloosheid** vormt dan ook slechts een eerste signaal in de goede richting, een positieve kentering die zich in het najaar van 2004 verder dient te bevestigen.

Globale sterkte-zwakte-analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt

De **voornaamste sterkte** van de Vlaamse arbeidsmarkt is gelegen in de **kwaliteit van het arbeidsaanbod**: de Vlaamse beroepsbevolking is goed opgeleid en erg productief. Deze sterkte hangt samen met de

hoge kwaliteit van het Vlaamse **onderwijs**, het relatief lage aandeel vroegtijdige schoolverlaters en de hoge deelname aan het hoger onderwijs. De Vlaamse economie wordt gekenmerkt door een open, exportgericht karakter.

Een **belangrijke zwakte** van de Vlaamse arbeidsmarkt is de **beperkte arbeidsdeelname**, en meer in het bijzonder de erg lage participatie van ouderen (55-plussers). Inzake **onderwijs en vorming** vormt de beperkte appreciatie en aantrekkelijkheid van het technisch en beroepsonderwijs een aandachtspunt, evenals de relatief lage deelname aan permanente vorming. Het ondernemerschap ligt in internationaal perspectief eerder laag in Vlaanderen, wat de dynamiek van de **economie** niet ten goede komt.

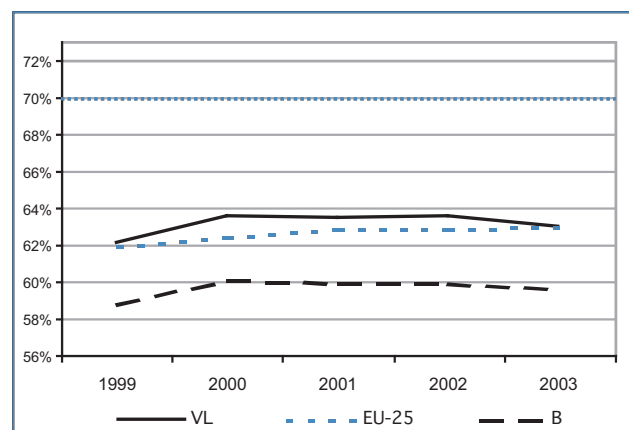
Het **nieuwe Vlaamse regeerakkoord** dat in juli 2004 werd afgesloten voor de periode 2004-2009 biedt de basis om de komende jaren aan deze kansen en uitdagingen tegemoet te komen.

A.1. Volledige werkgelegenheid

A.1.1. De werkzaamheidsgraad verhogen tot 70% tegen 2010

De centrale doelstelling van het Europese en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid is het verhogen van de arbeidsdeelname of de werkzaamheidsgraad van de bevolking. De creatie van meer werkgelegenheid vormt dan ook een **topprioriteit** voor de nieuwe

Figuur 1: Evolutie van de arbeidsdeelname of werkzaamheidsgraad



Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)

Opmerking: stippellijn = Europese Lissabon-doelstelling (70% tegen 2010)

Vlaamse Regering, in het **nieuwe Vlaamse regeerakkoord 2004-2009** wordt een **jaarlijkse stijging van de werkzaamheidsgraad** expliciet als doelstelling vooropgesteld.

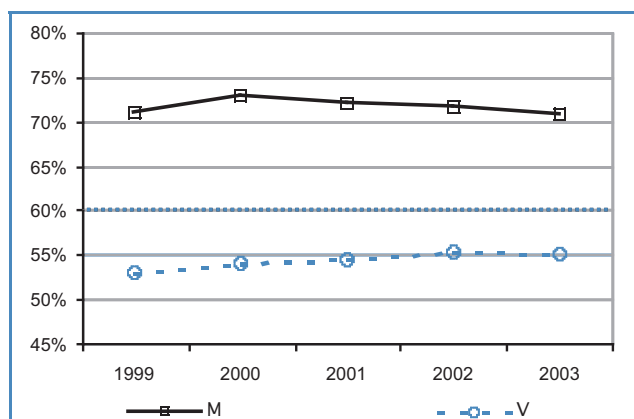
Op **Europees niveau** is er de concrete kwantitatieve **doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 70% tegen 2010**. Deze overkoepelende doelstelling werd in Vlaanderen expliciet bevestigd in het Pact van Vilvoorde, zoals in november 2001 afgesloten tussen de Vlaamse Regering de Vlaamse sociale partners: *'In het Vlaanderen van 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent.'* (doelstelling 3 Pact van Vilvoorde).

Het effectief bereiken van deze doelstelling vormt de **belangrijkste uitdaging voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid** voor de komende jaren. Na een forse groei in het economische topjaar 2000 is de Vlaamse werkzaamheidsgraad immers gestabiliseerd rond 63,5% in 2001 en 2002, en in 2003 zelfs **licht gedaald tot 62,9%**. De Vlaamse werkzaamheidsgraad daalt hierdoor in 2003 tot op het niveau van het Europees gemiddelde (EU-25), de Vlaamse score blijft wel ruim boven het Belgisch gemiddelde van 59,6% (zie figuur 1).

A.1.2. De arbeidsdeelname van vrouwen verhogen tot 60% tegen 2010

De arbeidsdeelname van de Vlaamse vrouwen is in 2001 en 2002 wél nog lichtjes toegenomen (van

Figuur 2: Werkzaamheid volgens geslacht (Vlaanderen, 15-64 jaar)



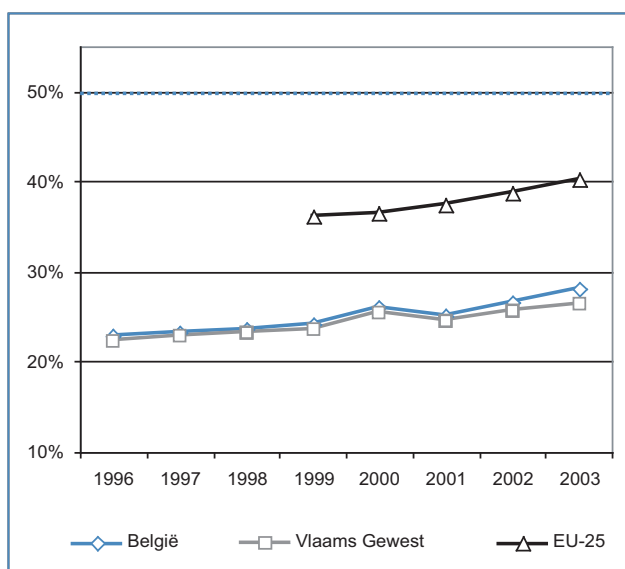
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)
Opmerking: gestippelde lijn = Europese Lissabon-doelstelling voor de vrouwelijke werkzaamheidsgraad (60%)

54% in 2000 tot 55,2% in 2002). In 2003 stagneert echter ook de werkzaamheidsgraad van de vrouwen rond 55%. Toch zet de **dalende trend in de genderkloof** in de arbeidsdeelname licht verder in Vlaanderen (zie figuur 2). Met bijna 16 procentpunten blijft de genderkloof in de arbeidsdeelname in 2003 niettemin aanzienlijk in Vlaanderen. Gemiddeld in Europa bedraagt deze kloof ook iets minder dan 16 procentpunten (EU-25, 2003). Indien de komende jaren de structurele groei in de arbeidsdeelname van vrouwen hernomen en versterkt kan worden, ligt de Europese doelstelling van een vrouwelijke werkzaamheidsgraad van 60% in 2010 in het bereik voor Vlaanderen.

A.1.3. De arbeidsdeelname van ouderen (55 tot 64 jaar) verhogen tot 50% tegen 2010

In Europees perspectief is de **arbeidsdeelname van ouderen erg laag in Vlaanderen**: 26,5% in 2003 tegenover 40,2% als Europees gemiddelde (EU-25, zie figuur 3). Een hoopvol signaal hierbij is dat ondanks de globale daling van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen in 2003 (zie figuur 1), de **werkzaamheidsgraad van de 55-plussers wel licht is toegenomen** (+ 0,9 procentpunt in 2003), gemiddeld in Europa was de toename nog iets sterker uitgesproken (+ 1,5 procentpunt in 2003).

Figuur 3: De werkzaamheidsgraad van ouderen (55-64 jaar)



Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)
Opmerking: gestippelde lijn = Europese Lissabon-doelstelling (50%)

De Europese doelstelling van een arbeidsdeelname van 50% van de 55 tot 64-jarigen blijft dan ook nog steeds veraf in Vlaanderen. Voor het realiseren van de globale doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010 is het voor Vlaanderen bijgevolg **van doorslaggevend belang dat deze stijgende trend in de arbeidsdeelname van ouderen de komende jaren verder versterkt wordt.**

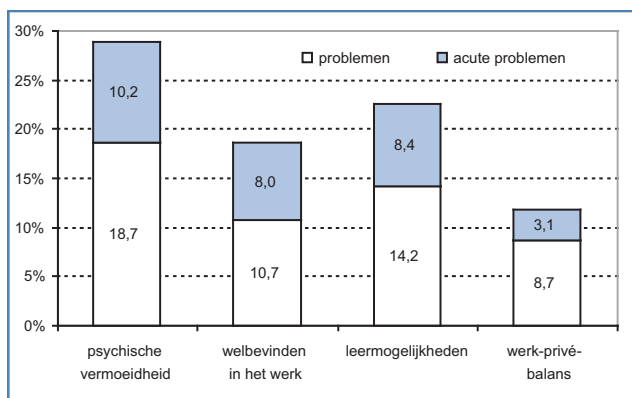
A.2. Kwaliteit en productiviteit van de arbeid

De eerste overkoepelende doelstelling van een hogere werkzaamheidsgraad is onlosmakelijk verbonden met de **tweede overkoepelende doelstelling** van een **betere kwaliteit van de arbeid** (meer én betere banen). Kwalitatief betere jobs kunnen er immers voor zorgen dat mensen langer blijven werken en voldoende gewapend zijn om na jobverlies een nieuwe baan te vinden.

A.2.1. De werkbaarheidsgraad: de kwaliteit van de arbeid gemeten

In opvolging van het Pact van Vilvoorde, waar de substantiële verhoging van de zogenaamde ‘werk-

Figuur 4: Aandeel Vlaamse werknemers dat problemen en acute problemen heeft omtrent psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans



Bron: SERV, *werkbaarheidsmonitor*

baarheidsgraad’ als expliciete doelstelling voor 2010 naar voor werd geschoven, hebben de Vlaamse sociale partners in 2004 een **nulmeting** uitgevoerd van deze werkbaarheidsgraad (via een schriftelijke vragenlijst bij een steekproef van 20.000 Vlaamse werknemers).

Deze nulmeting geeft voor het eerst een representatief beeld van de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt anno 2004. De monitor komt daarbij uit op een **werkbaarheidsgraad van 52,3%** (aandeel Vlaamse werknemers dat geen kwalitatieve knelpunten ervaart en de job op alle vlakken als ‘werkbaar werk’ beoordeelt). Omgekeerd betekent dit dat 47,7% wel met één of meerdere werkbaarheidsproblemen geconfronteerd wordt. De werkbaarheidsproblemen werden gemeten aan de hand van vier indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en de werk-privé-balans. Via opvolgingsenquêtes in 2006 en 2009 zal de evolutie van deze Vlaamse werkbaarheidsgraad kunnen worden nagegaan.¹

A.2.2. Het Vlaamse beleid voor betere jobs

Het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid wordt geconcretiseerd in maatregelen met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden, het beheer van de eigen loopbaan, de permanente vorming en tijd maken voor zorgaspecten in het leven.

De **verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden** via de regularisatie van een aantal klassieke tewerkstellingsprogramma's² werd in 2003 verder gezet. Het **beheer van de eigen loopbaan** en het creëren van een beter evenwicht tussen werk en privé-leven wordt mogelijk gemaakt via de *Vlaamse aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet*. Deze maatregel zal verder worden besproken onder richtsnoer 3.

Met het oog op de betere afstemming tussen arbeid en privé-leven werd ook werk gemaakt van de **verdere uitbouw van de voorzieningen voor kinderopvang** (zie ook richtsnoer 6). In 2003 waren er 33 plaatsen voor kinderopvang per 100 kinderen jonger dan 3 jaar. Daarmee heeft Vlaanderen reeds in 2003 de Europese benchmark voor 2010 bereikt.

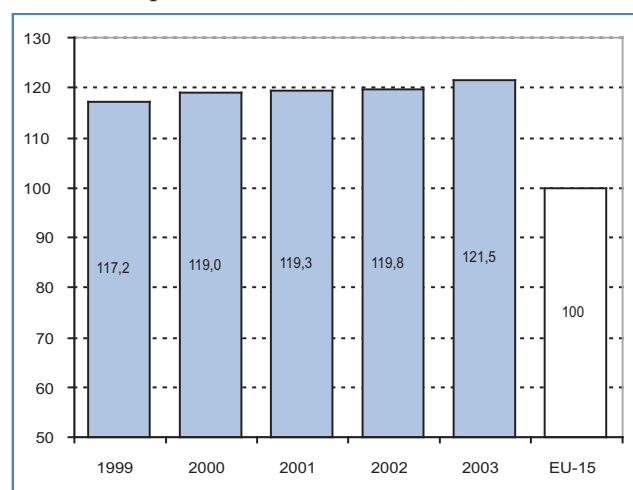
1 Vermits soortgelijke enquêtes ontbreken in de meeste EU-lidstaten zal een internationale benchmarking van Vlaanderen op basis van deze indicator niet mogelijk zijn.

2 Meer bepaald het Derde Arbeidscircuit (DAC), het Programma ter Bevordering van de Werkgelegenheid in de social profit sector (PBW) en de Gesubsidieerde Contractuelen (Gesco).

A.2.3. Het verstandshuwelijk tussen kwaliteit en productiviteit van de arbeid

In de Europese richtsnoeren wordt de potentiële synergie benadrukt tussen een verhoging van de kwaliteit en de productiviteit van de arbeid. De **arbeidsproductiviteit**³ is voor Vlaanderen van bijzonder belang: de relatief hoge arbeidsproductiviteit is immers één van de belangrijkste troeven van de Vlaamse economie en arbeidsmarkt en ligt mee aan de basis van de hoge levensstandaard in Vlaanderen. De relatief lage werkzaamheidsgraad in Vlaanderen wordt dus gecompenseerd door de zeer hoge toegevoegde waarde per werknemer.

Figuur 5: Evolutie van de arbeidsproductiviteit in Vlaanderen in vergelijking met de productiviteit in EU-15 (productiviteit in EU-15=100)



Bron: APS, opvolging van de in het kader van het Lissabonproces gebatteerde indicatoren

Uit figuur 5 blijkt dat de Vlaamse productiviteit ongeveer 20% boven het EU-gemiddelde ligt en dat dit Vlaamse productiviteitsvoordeel de laatste jaren bovendien nog licht toenam. Anderzijds is het wel zo dat de productiviteit gevoelig afneemt ten opzichte van de landen en regio's die het in recente jaren bijzonder goed doen. In vergelijking met de 4 Europese groeiregio's (Baden-Württemberg Cataluña, Rhône-Alpes en Lombardia) is er zelfs sprake van een licht productiviteitsnadeel.

De hoge arbeidsproductiviteit is vooral een gevolg van het feit dat Vlaanderen een **hoge productiviteit**

realiseert **in de traditionele sectoren**, en niet zozeer door een specialisatie in hoogproductieve sectoren. Deze meer traditionele sectoren kennen wel minder groeikansen en de sterke prijzenconcurrentie in deze sectoren verplicht tot waakzaamheid met betrekking tot de (arbeids)kosten. Vlaanderen slaagt er dus (nog) niet in om een sterke positie te verwerven in de meer kennisintensieve 'high en medium tech' sectoren. De overgang naar de kenniseconomie in Vlaanderen wordt vooral bemoeilijkt door een gebrek aan ondernemerschap en innovatie.

De verdere toename van de arbeidsproductiviteit wordt in Vlaanderen nagestreefd via de **ondersteuning van investeringen in de bijscholing van werknemers**, o.m. via instrumenten zoals de opleidingscheques voor ondernemingen en de opleidings- en begeleidingscheques voor werknemers (zie verder onder B.4.3.). In Europees perspectief blinken de Vlaamse werknemers immers niet uit in het volgen van opleidingen tijdens de beroepsloopbaan. De Vlaamse ondernemingen scoren wel relatief goed op vlak van ICT-investeringen, met uitzondering van de kleinste bedrijven (met minder dan 5 werknemers). Onder meer in dit segment van 'micro-ondernemingen' worden extra inspanningen dan ook aangemoedigd, vermits gerichte investeringen in ICT de productiviteit sterk kunnen verhogen. Dit gebeurt onder andere via de oprichting van het Interdisciplinair Onderzoekscentrum voor Breedbandtechnologie (IBBT) dat gericht is op de Informatie- en Communicatie Technologie (ICT) en op de ontwikkeling van breedbandtoepassingen in het bijzonder. Tot slot zijn ook de verlaging van de loonkost (federale bevoegdheid) en de vermindering van de administratieve lasten van prioritair belang om de productiviteit verder te verhogen, in het bijzonder in de KMO's.

A.3. Cohesie en sociale inclusie

De Vlaamse overheid wil via haar werkgelegenheidsbeleid bijdragen aan een **hechtere sociale samenhang en integratie**. Deze doelstelling wordt in de eerste plaats nagestreefd via een inclusief beleid gericht op de volwaardige arbeidsdeelname van de diverse 'kansengroepen', maar ook door het stimuleren van regio's met een achterstand.

3 De arbeidsproductiviteit wordt berekend als het bruto binnenlands product (bbp) per werkende inwoner

A.3.1. Integratie en inclusie door evenredige participatie op de arbeidsmarkt

Voor een aantal kansengroepen zoals de niet-EU-bevolking en laaggeschoolden is de kloof in de arbeidsdeelname in Vlaanderen relatief groot in Europees vergelijkend perspectief. Het 'in belangrijke mate' wegwerken van deze kloof tegen 2010 is dan ook door de Vlaamse Regering en sociale partners als expliciete doelstelling opgenomen in het Pact van Vilvoorde. In 2002 werd in dit verband een belangrijke stap gezet met de omzetting van de Europese non-discriminatie-richtlijnen in een nieuw Vlaams decreet waardoor het principe van de **evenredige arbeidsdeelname** werd verankerd in het Vlaams beleid.

De beleidsdoelstelling van een evenredige arbeidsdeelname werd ook concreet vertaald in een kwantitatief groeiscenario tot 2010, met name een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werknemers van niet-EU nationaliteit en een jaarlijkse toename met 4.500 tot 9.000 werknemers met een arbeidshandicap. Deze kwantitatieve objectieven werd vastgelegd in een gemeenschappelijke platformtekst die door de Vlaamse Regering en sociale partners werden afgesloten met de allochtonenfederaties (in december 2002) en met de gebruikersorganisaties voor personen met een handicap (in december 2003). Deze beide platformteksten bevatten ook een aantal concrete engagementen over de wijze waarop dit groeipad de komende jaren effectief gerealiseerd kan worden (zie B.7.3 en B.7.4).

A.3.2. Sociale samenhang door regionaal ondersteuningsbeleid

Vlaanderen stimuleert de hechtere sociale samenhang en integratie ook door de **aanpak van regionale en subregionale werkgelegenheidsverschillen**. Daartoe worden het economische ondersteuningsbeleid en de Vlaamse ESF-programmatie strategisch ingezet (zie richtsnoer 10) en draagt de Vlaamse overheid via haar inbreng in het nieuwe samenwerkingsakkoord over de uitwisseling van knelpuntvacatures (zie richtsnoer 3) bij tot het wegwerken van de verschillen tussen de Vlaamse, Waalse en Brusselse arbeidsmarkt.

B. De specifieke richtsnoeren

B.1. Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (richtsnoer 1)

B.1.1. Sterkte-zwakte-analyse

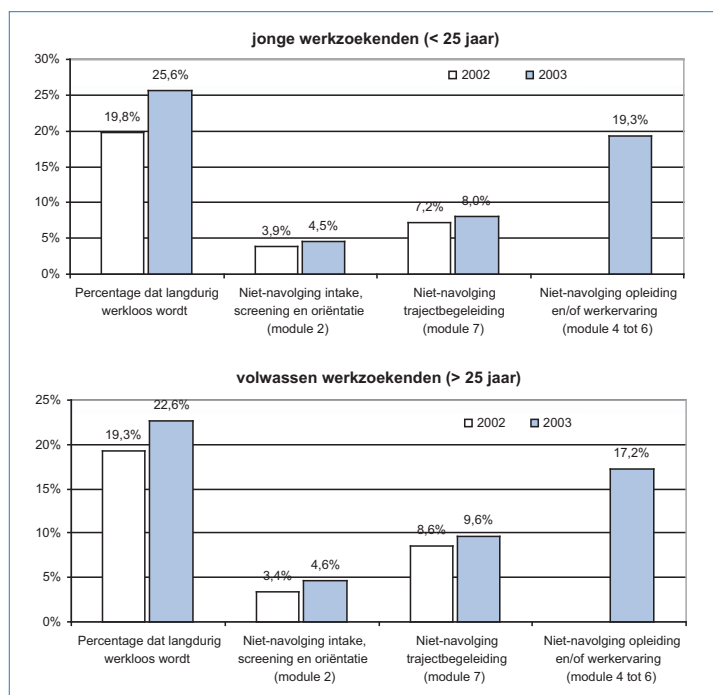
De Europese doelstelling van een sluitende aanpak voor elke werkzoekende heeft de voorbije jaren een centrale plaats verworven binnen het Vlaamse beleidsdiscours. Er is bovendien een **breed draagvlak** voorhanden om de nodige hervormingen in de praktijk te realiseren, misschien wel de belangrijkste sterkte van het Vlaamse beleid ter zake. Beleidsmatig wordt dit vertaald in een **aanzienlijke bijkomende budgettaire inspanning** van € 33,5 miljoen op jaarbasis (in 2004 én 2005) voor de introductie van een **nieuw 'getrap' begeleidingsmodel voor werkzoekenden**. Met deze extra middelen wordt de *preventieve aanpak* gericht op kortdurig werkzoekenden verder versterkt (zie B.1.2), en wordt een aanzienlijke inspanning geleverd voor de *activering* van de curatieve doelgroep van *langdurig werkzoekenden* (zie B.1.3). De Vlaamse overheid geeft hiermee concreet uitvoering aan de afspraken over de versterking van de begeleiding en opleiding van werkzoekenden die in het najaar van 2003 werden gemaakt tijdens de nationale werkgelegenheidsconferentie en de Vlaamse ondernemingsconferentie.

B.1.2. De preventieve aanpak van werkzoekenden

De '**preventieve aanpak**' impliceert dat voor de begeleiding en opleiding van werkzoekenden niet gewacht wordt tot werkzoekenden langdurig werkloos worden, maar dat de nieuw ingeschreven werkzoekenden reeds in een vroege fase van hun werkloosheid actief benaderd en uitgenodigd worden door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). De bepalingen van het eerste Europese richtsnoer gelden hierbij als leidend principe. De doelstelling is dus om elke jonge werkzoekende (<25 jaar) een 'nieuwe start' te bieden voor het einde van de 6de maand werkloosheid, en elke volwassen werkzoekende (>25 jaar) voor het einde van de 12de maand werkloosheid. De inschatting van de mate waarin deze doelstelling in 2003 gerealiseerd

werd in Vlaanderen is vanzelfsprekend sterk afhankelijk van wat precies beschouwd wordt als een ‘nieuwe start’.

Figuur 6: De preventieve aanpak van werkloosheid in Vlaanderen (2002-2003)



Bron: VDAB

In Figuur 6 worden drie verschillende operationaliseringen van deze ‘nieuwe start’ voorgesteld, die overeenstemmen met specifieke modules uit de trajectwerking voor werkzoekenden. Het aandeel jonge en volwassen werkzoekenden dat in de loop van 2003 langdurig werkloos werd in Vlaanderen zonder ‘nieuwe start’ varieert van respectievelijk 4,5% en 4,6% (zonder intake, screening en oriëntatie, module 2) naar 8% en 10% (zonder trajectbegeleiding, module 7) tot 19% en 17% (zonder opleiding of werkervaring, module 4 tot 6).⁴ Ter vergelijking: in 1999 werden nog 12,6% van de jonge en 10% van de volwassen werkzoekenden langdurig werkloos zonder een intake, screening of oriëntatie. In 2003 is dit aandeel dus gezakt tot 4% à 5%, wat wijst op de **uitbouw van de preventieve aanpak van langdurige werkloosheid** in Vlaanderen de afgelopen jaren.

Als gevolg van de aanhoudende malaise op de Vlaamse arbeidsmarkt is in 2003 de **instroom in de (langdurige) werkloosheid wel toegenomen** (tot ongeveer één op vier). Het aandeel werkzoekenden dat langdurig werkloos wordt zonder een ‘nieuwe

start’ via de trajectwerking is in verhouding slechts in beperkte mate toegenomen in 2003.

De Europese en Vlaamse doelstelling is dus te komen tot een ‘sluitende’ preventieve aanpak, wat impliceert dat werkzoekenden niet instromen in de langdurige werkloosheid zonder dat aan hen een ‘nieuwe start’ wordt geboden onder de vorm van een traject op maat. Een effectief ‘sluitende’ aanpak, wat een niet-navolging van 0% veronderstelt, was in 2003 dus nog niet gerealiseerd in Vlaanderen. De **verdere uitbouw van een echt sluitende preventieve aanpak van werkloosheid vormt dan ook een belangrijke doelstelling voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid**. In het najaar van 2003 werden dan ook concrete afspraken gemaakt om de begeleiding en opleiding van werkzoekenden verder sluitend te maken via een **nieuw ‘getrap’ begeleidingsmodel dat vanaf 2004 wordt geïmplementeerd**. Afhankelijk van de individuele behoeften wordt in dit nieuwe model een **aangepaste dienstverlening of actie aangeboden via het meest aangewezen kanaal (on line, call center, face to face)**. Een belangrijke vernieuwing hierbij is dat alle nieuwe werkzoekenden reeds van hun inschrijving vijf vacatures ontvangen die het best bij hun profiel aansluiten. Op basis van dit **geautomatiseerde systeem van vacature-matching** worden vervolgens elke week de best passende vacatures geselecteerd en doorgestuurd via e-mail of brief. Na de inschrijving wordt de **werkzoekende** in een eerste fase **telefonisch opgevolgd** door de Servicelijn (call center). Het sollicitatiegedrag wordt opgevolgd, en er wordt gepeild naar de kennis van de ICT- en zelfredzaamheidstools (o.m. de on line-databank met openstaande vacatures) en de interesse om zelfstandige te worden.

Deze dienstverlening in de vorm van ‘bemiddelings-trajecten’ wordt in de loop van 2004 aangeboden aan *elke* ingeschreven Vlaamse werkzoekende. Indien het aanbieden van een ‘nieuwe start’ voor werkzoekenden afgebakend wordt als het aanbieden van dit ‘bemiddelingstraject’ zal de preventieve aanpak van werkzoekenden in de loop van 2004 dus volledig sluitend worden in Vlaanderen. Het spreekt echter voor zich dat deze dienstverlening (gericht op het vlot invullen van openstaande vacatures) niet steeds volstaat om de minder zelfredzame werkzoekenden aan werk te helpen. **Vanaf hun 3de, 6de of 9de maand werkloosheid** worden de werkzoekenden dan ook

⁴ Zie tabel 18 in bijlage voor de absolute cijfers

systematisch uitgenodigd voor een face-to-face gesprek bij een persoonlijke trajectbegeleider. Op basis van deze intake en screening wordt nagegaan in hoeverre deze werkzoekenden nood hebben aan een beroepsopleiding, werkervaring of intensieve begeleiding, en wordt deze afspraak indien nodig vastgelegd in een 'individuele trajectovereenkomst' tussen de werkzoekende en de publieke bemiddelingsdienst (VDAB).

De snelle opstart van een intensief traject kan echter ook een **dead weight-effect** met zich meebrengen, dit is het besteden van overheidsmiddelen voor een toestand die identiek zou zijn geweest zonder deze investering. Een groot aantal (doorgaans zelfredzame en geschoolde) werkzoekenden zal immers ook zonder een intensieve screening, begeleiding en beroepsopleiding vlot werk vinden, vandaar het **belang om deze 'intensieve trajecten' niet te snel op te starten en voldoende prioriteit te verlenen aan werkzoekenden met een groter dan gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt.**

Deze bekommernis vinden we ook terug in een specifieke aanbeveling van de Europese Commissie aan het adres van België, met name het verbeteren van het bereik van werkloze volwassenen, achtergestelde jongeren en allochtonen binnen de door de bemiddelingsdiensten uitgevoerde maatregelen (aanbeveling 5). De deelname van een aantal 'kansengroepen' aan de trajectwerking voor werkzoekenden wordt in Vlaanderen expliciet opgevolgd in het kader van de beheersovereenkomst tussen de Vlaamse Regering en de publieke dienst (VDAB). Uit de evaluatie van de realisaties in 2003 blijkt dat met name de **langdurig en oudere werkzoekenden significant zijn ondervertegenwoordigd in de trajectwerking.** Het nieuwe getrapte begeleidingssysteem zal vanaf 2004 via een 'curatieve luik' gericht op langdurig werkzoekenden (zie B.1.3) deze ondervertegenwoordiging trachten weg te werken.

De **jonge werkzoekenden** zijn wél sterk vertegenwoordigd in de trajectwerking. Het bereik van jonge

werkzoekenden nam in 2003 bovendien sterk toe, als gevolg van de invoering van het Jeugdwerkplan (JOB-kaart) gericht op jonge werkzoekende schoolverlaters. Ook het bereik van **allochtone werkzoekenden** is in Vlaanderen hoger dan hun aandeel in de totale populatie werkzoekenden (17% tegenover 13,6% in 2003), wat wijst op een positieve oververtegenwoordiging die noodzakelijk is in het licht van hun gemiddeld grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Desondanks is de werkloosheid bij allochtonen in 2003 sterker toegenomen dan gemiddeld. Hun aandeel in de trajectwerking is echter gestabiliseerd, wat erop wijst dat het relatieve bereik van allochtone werkzoekenden licht is afgenomen in 2003.

B.1.3. De activering van langdurig werklozen

Naast het niet-navolgingspercentage voor de preventieve doelgroep van kortdurig werklozen is ook het **activeringspercentage voor langdurig werklozen** een centrale indicator binnen het eerste richtsnoer. De Europese doelstelling bestaat er hier in om jaarlijks 25% van de langdurig werklozen te activeren door hen deel te laten nemen aan een actieve maatregel in de vorm van een opleiding, omscholing of werkervaring. Hoewel de precieze berekeningswijze van deze indicator ter discussie staat⁵ is er ondanks een toename van het absolute aantal langdurig werklozen een **duidelijk positieve trend**⁶ merkbaar. In 2003 bedroeg het Vlaamse activeringspercentage voor langdurige werklozen 19% (exclusief activering door de federale overheid). In absolute termen bood de Vlaamse overheid in 2003 ruim 24.500 langdurig werklozen (>1 jaar werkloos) een nieuwe start, waarvan 15.600 via een opleiding of werkervaring in het kader van de VDAB-trajectwerking voor werkzoekenden. Om een zuiver onderscheid te maken met de preventieve aanpak gericht op kortdurig werklozen werden bij de berekening van deze indicator de werkzoekenden buiten beschouwing gelaten die in de loop van hun opleiding langdurig werkloos werden. Tellen we deze werkzoekenden wel mee⁷, dan loopt het acti-

5 Deze discussie werd met name gevoerd in het kader van de toelevering van de gegevens van de Gemeenschappen en Gewesten voor het Belgisch Nationaal Actieplan (NAP) 2004. Het activeringspercentage voor Vlaamse langdurig werkzoekenden loopt in het Belgisch NAP 2004 op tot meer dan 50% (het Belgische gemiddelde is 35%). Dit cijfer ligt aanzienlijk hoger dan het hogervermelde Vlaamse activeringspercentage voor langdurig werkzoekenden (19%). Dit verschil wordt hoofdzakelijk verklaard door een andere berekeningswijze (gemiddelde bereik in NAP, nieuwe instroom in VLAP) wat o.m. een grote impact heeft op de inschatting van het activeringspotentieel van een aantal klassieke tewerkstellingsprogramma's (zoals GESCO en Beschutte Werkplaatsen).

6 Omwille van methodologische bijstellingen is er vooralsnog echter geen betrouwbare tijdreeks beschikbaar.

7 Deze benadering werd ook in de vorige editie van het VLAP gehanteerd. Voor bijkomende details over deze indicator en een uitgebreidere bespreking zie tabel 19 van de tabellenbijlage.

veringspercentage voor langdurig werklozen op tot ongeveer **30% in 2003**, tegenover **21% in 2002**.

In 2004 zal dit activeringspercentage voor langdurig werkzoekenden verder toenemen in Vlaanderen. In het kader van het nieuwe getrapte begeleidingsmodel wordt vanaf 2004 immers ook voorzien in een **'sluitende aanpak' voor de curatieve doelgroep van (zeer) langdurig werkzoekenden**. In 2004 en 2005 wordt ongeveer € 23 miljoen of 49% van het totale budget voor de trajectwerking besteed aan langdurig werkzoekenden. Deze belangrijke inspanning zal de ondervertegenwoordiging van de (zeer) langdurig werkzoekenden in de trajectwerking deels kunnen wegwerken. De belangrijkste vernieuwing is dat werkzoekenden die langer dan 3 jaar werkloos worden (flow) of reeds langer dan 5 jaar werkloos zijn (stock) in 2004 en 2005 systematisch zullen worden uitgenodigd door de VDAB. Concreet zal in het nieuwe model iedereen worden opgeroepen die de afgelopen 2 jaar geen VDAB-aanbod kreeg. Hun **begeleiding verloopt in drie stappen**. Tijdens de eerste stap volgt de werkzoekende een verplichte sessie in het oriëntatiecentrum met daaropvolgend een intake. In een tweede stap krijgt de werkzoekende indien nodig een opleiding of werkervaring aangeboden. De laatste stap bestaat uit een intensieve, 6 maanden durende toeleiding naar werk waarbij de werkzoekende door zijn trajectbegeleider maandelijks opgevolgd wordt.

Bij de aanpak van langdurig werkloosheid verschuift de nadruk van het Vlaamse beleid steeds meer van directe jobcreatie voor langdurig werkzoekenden in specifieke tewerkstellingsprogramma's naar het voorzien van opleiding en werkervaring gericht op hun doorstroom naar de normale arbeidsmarkt. Een aantal 'klassieke' tewerkstellingsprogramma's werden door de Vlaamse overheid dan ook afgebouwd en omgezet in reguliere jobs en contracten (zie hoger A.2.2). Anderzijds werden in de periode 1999-2003 een aantal nieuwe programma's voor **sociale economie** verder uitgebouwd, in het bijzonder de sociale werkplaatsen (+1.600 plaatsen), maar ook de invoegbedrijven en -afdelingen (+ 200 jobs).⁸

B.1.4. De modernisering van de publieke bemiddelingsdienst

De verdere **modernisering en versterking van de diensten voor arbeidsvoorziening** wordt behalve

via de introductie van het getrapte begeleidingsmodel ook verdergezet door de omvorming van de VDAB-opleidingscentra tot een netwerk van **competentiecentra**. Het beheerscomité van de VDAB zette hiervoor medio 2003 het licht op groen. In lijn met het beleid van de Vlaamse Regering rond levenslang leren wordt de klemtoon gelegd op informatieverstrekking, loopbaanbegeleiding, opleiding en certificering. De modernisering van de competentiecentra wordt eveneens ondersteund door de verschillende activiteiten en verbeterprojecten gericht op het behoud van het kwaliteitscertificaat K2c.

B.2. Het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap (richtsnoer 2)

B.2.1. Sterkte-zwakte-analyse

Op basis van het beschikbare cijfermateriaal kunnen we concluderen dat **Vlaanderen inzake ondernemerschap niet bij de beste leerlingen van Europese klas** behoort. Wel is er op een aantal fronten vooruitgang merkbaar en scoort Vlaanderen in het algemeen beter dan België, dat op de Europese indicator 'geboortecratio van nieuwe ondernemingen' lage punten haalt.

De **toetredingsquote** (het aantal oprichtingen als percentage van het aantal bestaande ondernemingen) daalde in Vlaanderen licht van 6,1% in 2002 tot 6,0% in 2003 (bron: APS). Sinds deze ratio in 2000 een piek haalde met 6,5%, is deze jaarlijks gedaald. De minder gunstige economische conjunctuur is daar ongetwijfeld een belangrijke verklaring voor. De **graad van ondernemerschap** wordt eveneens gemeten via de Global Entrepreneurship Monitor (GEM) aan de hand van de internationaal vergelijkbare TEA-index (Total Entrepreneurial Activity). Voor 2003 laat België een percentage van 3,9% optekenen, waar dit voor 2002 3,0% bedroeg. België scoort hiermee beter dan Nederland en Frankrijk, maar de score is nog steeds lager dan het Europese gemiddelde (4,9%).

De Vlaamse **ondernemerszin** manifesteert zich ook **binnen bestaande ondernemingen** (intrapreneurship). De Entrepreneurial Intensity bedraagt 4,1 en daarmee scoort Vlaanderen beter dan Wallonië en

⁸ Zie tabel 21 in bijlage voor een volledig overzicht.

Nederland (beide een index van 3,9). Vlamingen blijken hun ondernemerschap dus bij voorkeur binnen een bestaand (groot) bedrijf te manifesteren.

Voor de werkgelegenheidsgroei zijn snelgroeiende ondernemingen en investeringen van groot belang. Het **aandeel gazellen** (middelgrote ondernemingen met een omzetgroei van 100% over vier opeenvolgende perioden) bedroeg in 2002 voor Vlaanderen 12,4% van het totaal aantal middelgrote ondernemingen (bron: APS). De Vlaamse **investeringsratio** lag in 2002 op 20,9% (bruto investeringen in de private sector in % van het Bruto Binnenlands Product, bron: APS). Deze investeringsratio wordt sedert 1995 gekenmerkt door een gestage toename. In vergelijking met onze buurlanden presteert enkel Nederland iets beter.

B.2.2. Instrumenten voor de bevordering van het ondernemerschap in Vlaanderen

Het 'Actieplan Ondernemen' geeft invulling aan het engagement van de Vlaamse Regering om de lasten voor de Vlaamse bedrijven te verlagen. Het bouwt ook verder op de ambitie van de Vlaamse Regering om Vlaanderen tot de groep van meest performante economieën binnen de Europese Unie te laten behoren. Met de 'Ondernemingsconferentie' gaf de Vlaamse Regering in december 2003 het startschot om het beleid op het vlak van ondernemerschap aan te zwengelen. Concreet werd een ambitieus pakket van maatregelen in diverse beleidsdomeinen zoals economie, innovatie, mobiliteit, onderwijs en werkgelegenheid goedgekeurd die op korte termijn werden geïmplementeerd.

- ***Het verminderen van administratieve lasten***

Met de **Kenniscel Wetsmatiging** beschikt de Vlaamse overheid over een **instrument tot meting van administratieve lasten** en een **formulierenleidraad** om de lasten voor bedrijven voortvloeiend uit de regelgeving te beperken. De Kenniscel introduceerde in het voorjaar van 2004 de **compensatiereg**: de invoering van nieuwe administratieve lasten voor bedrijven moet gecompenseerd worden door afschaffing van bestaande lasten. Daarnaast werd de aanzet gegeven voor het invoeren van **regulerings-impactanalyses** om de impact van de bestaande, de nieuwe en voorgenomen regels vast te stellen en te

analyseren. De inspanningen inzake administratieve vereenvoudiging worden mee aangestuurd en ondersteund door de sociale partners.

Economische overheidsinitiatieven verlopen ook zoveel mogelijk via nieuwe informatie- en communicatietechnieken. De adviescheques, opleidingscheques, DNA-cheques, gratis opstart en groeipremie zijn nu reeds **enkel via het internet beschikbaar**.

Via een stelsel van 'accountmanagers' wordt getracht de administratieve doorlooptijd van de nieuwe investeringen te verkorten en de ondernemingsvriendelijkheid van de Vlaamse administratie te verhogen. Deze accountmanagers treden in belangrijke investeringsdossiers op voor alle backoffices van de Vlaamse overheid.

Dank zij de **gratis opstart** kunnen kandidaat-ondernemers de administratieve kosten bij de opstart of overname van een zaak in het Vlaamse Gewest bij de erkende ondernemingsloketten laten betalen door de Vlaamse overheid tot een maximumbedrag van € 300.

- ***Lastenverlaging voor ondernemingen***

In het Vlaams Akkoord 2003-2004 tussen de Vlaamse Regering en Vlaamse sociale partners werd een **tarief-daling van de schenkingsrechten** overeengekomen in geval van schenkingen van goederen van ondernemingen en van aandelen (in het geval het gaat om meerderheidsaandeelhouders) om zo de continuïteit van KMO's te bevorderen.

Ondernemerschap en werkgelegenheid worden ook aangemoedigd door het kadastraal inkomen van onroerende goederen **vrij te stellen van de gewestelijke onroerende voorheffing** vanaf 2004. De ondernemingen die genieten van de lastenverlaging engageren er zich toe de activiteiten gedurende minstens 5 jaar verder te zetten in Vlaanderen.

- ***Een verruimde toegang tot kapitaal voor ondernemingen***

In opdracht van de Vlaamse Regering werd de **ARKimededes-regeling** uitgewerkt om risicokapitaal te activeren naar Vlaamse starters en KMO's. Eveneens werd de zogenaamde **Vriendenlening** geïntroduceerd. Hiermee genieten particulieren die rechtstreeks leningen toekennen aan beginnende ondernemers, van een fiscaal gunstregime.

Tijdens de Vlaamse Ondernemingsconferentie werd besloten om een **Talentedbank** op te richten. De Talentedbank zal het innovatieve business-idee van talentvolle kandidaat-ondernemers valideren, de personen in kwestie intensief begeleiden bij het omzetten van hun idee in een bedrijf en hen bijstaan op hun zoektocht naar opstartfinanciering. De Talentedbank zal tot 300.000 kunnen investeren in het begeleidingstraject van een kandidaat-ondernemer.

Om de investeringsinspanningen van ondernemingen te stimuleren werd de **Groeipremie** ingevoerd. Dit is een financiële stimulans voor ondernemingen die in het Vlaamse Gewest investeringen willen realiseren. Er wordt gewerkt met een oproepsysteem ('call'). Na de indieningsperiode worden de steunaanvragen met elkaar vergeleken op basis van beleidscriteria en economische performantiecriteria; de bestscorende projecten ontvangen een groeipremie.

- **Bedrijfsadvies en preventief bedrijfsbeleid**

Bedrijfsadvies wordt gestimuleerd via de **DNA-cheques** (voor startende ondernemers) en de **adviescheques**. Beide hebben een waarde van € 30 en kunnen gebruikt worden bij de aankoop van kwaliteitsvol bedrijfsadvies, haalbaarheidsstudies en dergelijke. De Vlaamse overheid subsidieert 50% tot 75% van de prijs van de cheques.

Het **Vlaams Agentschap Ondernemen** wordt opgericht in het kader van de Vlaamse bestuurlijke hervormingen en zal de huidige diensten bedrijfsadvies binnen de GOM's (Gewestelijke Ontwikkelings Maatschappijen) en het VIZO (Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen) bundelen. Het op te richten agentschap heeft bovendien een belangrijke rol inzake voorbereiding en ondersteuning van het **preventief bedrijfsbeleid** in Vlaanderen (zie ook richtsnoer 3). Bij de uitwerking van dit beleid plant de Vlaamse Regering intensief overleg met de Vlaamse sociale partners. De betrokken maatregelen mogen in geen geval een verzwaring van de procedures en een bijkomende financiële last voor de bedrijven betekenen. Daarnaast wordt een verbeterde versie van het **faillissementspredictiemodel** via het web beschikbaar gesteld aan de ondernemer en zijn vertrouwenspersonen. Het decreet over het Vlaams Agentschap Ondernemen werd in maart 2004 goedgekeurd; de uitvoering ervan is voorzien voor de tweede helft van 2004.

- **Bevorderen van onderwijs en opleiding in ondernemersvaardigheden**

Voor de aspecten 'Ondernemerschap en ondernemingszin' bieden de vakoverschrijdende eindtermen houvast om er acties rond op te zetten.' Eindtermen zijn minimumdoelen die de overheid noodzakelijk en bereikbaar acht voor een bepaalde leerlingengroep. Hiermee wil men in het bijzonder aspecten zoals creativiteit en zin voor initiatief bevorderen. In het basisonderwijs, het secundair en het hoger onderwijs bestaan er bovendien verschillende projecten om leerlingen ondernemerschap bij te brengen: **kids@bizz** (lager onderwijs), **mini-ondernemingen** en **Responsible Young Starters** (secundair onderwijs) en **Small Business Projects** (hoger onderwijs). Voor aspirant-ondernemers zijn er de **ondernemingsplanwedstrijden**.

Als uitloper van een project Accent op talent binnen de Koning Boudewijnstichting ontstonden zowel in onderwijsinstellingen als bij ondernemingen projecten die de **inschakeling van onderwijs- en bedrijfs-wereld in de kenniseconomie** tot doel hebben. Deze projecten bieden uitgelezen mogelijkheden om ook (aspecten van) ondernemerschap naar voren te schuiven. In de nabije toekomst worden deze projecten mogelijkerwijze zowel in aantal uitgebreid als uitgebreid ten aanzien van het niveau basisonderwijs.

Leerlingen moeten tijdens hun opleiding maximaal actief in contact kunnen komen met het bedrijfsleven. Daarom stimuleert de Vlaamse overheid de organisatie van bedrijfscontacten, projectopdrachten en stages voor leerlingen en leerkrachten. In dit kader werd in 2003 voor het eerst het initiatief **brugprojecten onderwijs-economie** gelanceerd. Deze projecten zijn gericht op het verbeteren van houdingsaspecten of zijn sensibilisatieprojecten die de zin voor het ondernemerschap aanwakkeren bij leerlingen en studenten.

Ook binnen de werkzoekendenbegeleiding en -opleiding wordt het ondernemerschap gestimuleerd. Via het project "**Ondernemertalent**" biedt de VDAB een dienstverlening aan waarbij een werkzoekende zijn ondernemerschapvaardigheden kan laten testen ('e-scan') en daaropvolgend zijn competenties verder kan ontwikkelen via aangewezen opleidingen.

Deze e-scan werd ontwikkeld binnen het **STEP-project**, waarin het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO) samen met andere

partners en met de steun van het ESF, instrumenten heeft ontworpen rond detectie, observatie, evaluatie en monitoring van ondernemingszin, naast de ontwikkeling van opleidings- en begeleidingsmethodieken inzake stimulatie van ondernemingszin.

B.3. Aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt (richtsnoer 3)

B.3.1. Aanpassingsvermogen

De Vlaamse overheid en sociale partners stimuleren op diverse manieren het **aanpassingsvermogen** van werknemers en ondernemingen. De beleidsmix omvat het stimuleren van permanente vorming (zie richtsnoer 4), het voorkomen en begeleiden van afvloeiingen als gevolg van economische herstructureringen en de mogelijkheid tot het tijdelijk onderbreken van de loopbaan. Ook het Vlaamse preventieve bedrijfsbeleid, dat onder richtsnoer 2 werd besproken, draagt bij tot het aanpassingsvermogen van de Vlaamse bedrijven.

De Vlaamse overheid geeft in 2003 en 2004 uitvoering aan de aanbeveling van de Europese Commissie aan België om beter te anticiperen op bedrijfssluitingen, in het bijzonder in het geval van collectieve ontslagen. Sinds 2003 heeft de VDAB haar dienstverlening immers uitgebreid met een **sociale interventiecel**. Deze cel bestaat uit negen sociale interventieadviseurs die actief zijn over heel Vlaanderen en heeft als doel werknemers die ontslagen worden door bedrijven in moeilijkheden een eerste opvang te bieden. Eind 2003 hadden de sociale interventieadviseurs 148 bedrijven gecontacteerd, en in 81 daarvan kon er na akkoord van de werkgever en de betrokken werknemersorganisaties een interventiecel worden opgestart. In totaal ontvingen 2.341 werknemers een begeleidingsaanbod. 1.018 onder hen (43,4%) waren aanwezig op een collectieve informatiesessie. 759 werknemers schreven zich als werkzoekende in bij de VDAB; de toeleiding naar de VDAB-dienstverlening is voor deze groep dan ook verzekerd.

Het regeerakkoord van de nieuwe Vlaamse Regering voorziet ook de invoering van een **forfaitaire belastingvermindering voor werknemers** die het voor-

werp uitmaken van een voornemen tot **ontslag in een onderneming** die door de Vlaamse overheid erkend is als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Deze belastingvermindering wordt toegekend wanneer de betrokken werknemer een voldoende ondernemings-, sector- of loopbaananciënniteit bezit en wanneer deze werknemer in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vindt bij een nieuwe werkgever. Over de toepassing van deze maatregel wordt nog overlegd met de Vlaamse sociale partners.

Daarnaast voorziet de Vlaamse overheid ook via het **Herplaatsingsfonds** outplacement voor de werknemers van ondernemingen die getroffen worden door een faillissement of gerechtelijk akkoord. In 2003 is het toepassingsgebied van het Herplaatsingsfonds eveneens verruimd naar bedrijven in zware financiële moeilijkheden, op voorwaarde dat de onderneming zelf niet over de nodige financiële middelen beschikt om outplacement te bekostigen. Vanaf 2002 kent het Herplaatsingsfonds een gestage groei: het aantal aanvragen verdrievoudigde tussen 2002 en 2003, terwijl het aantal faillissementen (+20 werknemers) in deze periode slechts licht toenam. De toename is dan ook in belangrijke mate te danken aan de geleverde inspanningen om de maatregel beter bekend te maken en alle betrokken partijen beter te informeren en te begeleiden bij het indienen van een aanvraag.

Via de **aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet** wordt de nodige ruimte gecreëerd voor een beter evenwicht tussen werk en privé-leven. Vlaamse werknemers die hun loopbaan onderbreken en een beroep doen op het federale stelsel van tijdskrediet, kunnen van de Vlaamse overheid onder bepaalde voorwaarden een aanvullende premie krijgen. In totaal ontvingen in 2003 net geen 40.000 Vlamingen een aanmoedigingspremie, waarvan 38% in de openbare sector, 53% in de privé-sector en 9% in de social profit-sector. Het overgrote deel van de toegekende premies -tot 98%- heeft betrekking op zorgkrediet. Het overwicht van vrouwelijke begunstigden blijft erg uitgesproken met niet minder dan 84% vrouwelijke begunstigden in 2003 (tegenover 85% in 2002).

B.3.2. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Het maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) wordt in Vlaanderen gestimuleerd vanuit het in 2000 geïnitieerde **Trivisi**-proces. Het proces

bereikt een breed publiek van ondernemingen, sociale partners, ngo's en academici en promoot op die manier de idee dat organisaties in hun dagelijkse bedrijfsvoering rekening moeten houden met zowel de economische als ecologische, sociale en maatschappelijke rol die zij vervullen. De centrale thema's zijn diversiteit, levenslang leren en stakeholder management. Trivisi doet voor de uitvoering van een aantal projecten beroep op financiering van het ESF.

In 2003 en 2004 ligt de **nadruk op de verbreding van het Trivisi-proces**. Via stakeholderfora en multi-stakeholderfora werden zowel individuele organisaties als intermediaire organisaties zoals de werkgevers- en werknemersorganisaties bij het proces betrokken. Speciale aandacht ging uit naar de KMO's, die het overgrote deel uitmaken van het Vlaamse economische weefsel. Om MVO in hun bedrijfsvoering te integreren hebben KMO's behoefte aan zeer specifieke instrumenten en begeleiding. Hiervoor wordt onder andere samengewerkt met de vertegenwoordigers van de KMO's in Vlaanderen (UNIZO). In 2003 en 2004 worden daarnaast bewustwordingsacties opgezet gericht op het ruimere publiek. Onrechtstreeks kunnen ook deze acties het bedrijfsleven stimuleren om MVO op de agenda te plaatsen.

In het najaar van 2004 wordt het **digitaal kenniscentrum MVO** opgericht. Dit informatie- en kenniscentrum wil uitgroeien tot dé referentie in Vlaanderen op het vlak van MVO. Samen met verschillende partners zal de overheid geïnteresseerde bedrijven informeren, doorverwijzen en de onderlinge netwerking bevorderen.

B.3.3. Geografische mobiliteit

In het Vlaams akkoord 2003-2004 dat de regering sloot met de sociale partners wordt het belang onderlijnd van het woon-werkverkeer. Ondertussen is **mobiliteit opgenomen in het model sectorconvenant**, dat door de Vlaamse overheid als uitgangspunt gehanteerd wordt voor de onderhandelingen met de verschillende sectoren over convenants. In 2003 werd op dit vlak duidelijk vooruitgang geboekt: de meeste sectoren staan positief tegenover het thema mobiliteit en gaan specifieke engagementen aan. Het thema mobiliteit en specifiek de problematiek van het woon-werk verkeer is voor de Vlaamse sociale partners sinds geruime tijd een centraal actiedomein, zoals ook blijkt uit hun betrokkenheid bij de ontwikkeling van projecten ter zake.

Ondanks de verscheidene samenwerkingsakkoorden tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten blijft de **mobiliteit van werkzoekenden tussen de Belgische regio's** relatief beperkt. Dit heeft ondermeer te maken met culturele en taalbarrières. Naar aanleiding van de federale werkgelegenheidsconferentie eind 2003 hebben alle deelstaatregeringen een **nieuw samenwerkingsakkoord** afgesloten om de interregionale mobiliteit van de werkzoekende te stimuleren. De belangrijkste maatregelen uit dit akkoord zijn een betere informatie-uitwisseling over vraag en aanbod op de arbeidsmarkt tussen de vier publieke bemiddelingsdiensten, het automatisch uitwisselen van knelpuntvacatures, de bevordering van taalopleidingen, de organisatie van regio-overschrijdende opleidingen en een gecoördineerd actieplan "Brussel-Rand". Het nieuwe Vlaamse regeerakkoord (juni 2004) voorziet in dit kader nog bijkomende samenwerking tussen de gewestelijke bemiddelingsdiensten.

B.3.4. Beroepsmobiliteit

Het **bevorderen van de beroepsmobiliteit** staat hoog op de Vlaamse beleidsagenda. Dat blijkt onder andere uit het op 30 april 2004 goedgekeurde **decreet inzake elders verworven competenties** ('titel van beroepsbekwaamheid'), dat als doel heeft zinvolle en aan een beroep verbonden competenties, waar dan ook verworven, te valideren. Het proces om de nodige methodieken hieromtrent uit te werken is nog steeds lopend. Daarnaast zijn er experimenten bezig op het vlak van loopbaandienstverlening en vaardigde de Vlaamse Regering recent een besluit uit betreffende de erkenning en subsidiëring van centra voor loopbaandienstverlening. De ontwikkelingen inzake elders verworven competenties en loopbaandienstverlening worden actief ondersteund door de Vlaamse sociale partners.

Europa hecht belang aan de transparantie van kwalificaties, de **Europese mobiliteit**, het Europees portfolio en de Europass. Deze instrumenten worden door de VDAB onderschreven en vertaald in eigen instrumenten zoals "Mijn VDAB", waarbij gewerkt wordt met het Europese CV en het Certificaat Supplement. De mobiliteit over de landsgrenzen heen krijgt ook aandacht via de Europass, die voor Vlaanderen door de VDAB wordt gecoördineerd en door alle publieke opleidingsverstreckers wordt ondersteund. Tenslotte reiken de Vlaamse publieke opleidingsverstreckers in het kader van hun computeropleidingen het ECDL-certificaat uit (European Computer Drivers Licence).

Om de moeilijke invulling van vacatures te vermijden worden vanaf augustus 2004 door de Vlaamse overheid premies gegeven voor opleidingen voor werkzoekenden die toeleiden naar de zogenaamde ‘**knelpuntberoepen**’. Op basis van de jaarlijkse studie hierover van de VDAB, die al sinds 1989 wordt uitgevoerd, worden in samenspraak met de diverse sectoren een aantal knelpuntberoepen vastgelegd. Aan ieder knelpuntberoep wordt een opleiding gekoppeld. Afhankelijk van de duur van de opleiding ontvangt de werkzoekende een premie van € 150 tot € 250.

Om belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers en werkzoekenden weg te werken is ook de **transparantie van werk- en opleidingsmogelijkheden** (zie ook B.4.3.) van belang. Via haar drukbezochte jobsite en databanken verhoogt de VDAB de transparantie op de Vlaamse vacaturemarkt. Mede dankzij de samenwerking met een aantal private partners (de uitzendsector via Federgon, de printmedia via Jobat en Roularta, en de jobsite Stepstone) is de publieke dienst VDAB trouwens marktleider op vlak van jobaanbiedingen via internet.⁹

De VDAB publiceert momenteel reeds alle EURES vacatures op haar website, waarmee de Europese doelstelling ter zake voor Vlaanderen deels gerealiseerd wordt. Deze bestaat er namelijk in om voor 2005 werkzoekenden in de hele EU in staat te stellen alle via de diensten voor arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen. Tenslotte neemt de VDAB actief deel aan het initiatief van de Europese Commissie om een gemeenschappelijk platform met een centrale zoekmodule op te zetten. Hiervoor heeft de VDAB zijn kennis op het vlak van webservices ter beschikking gesteld.

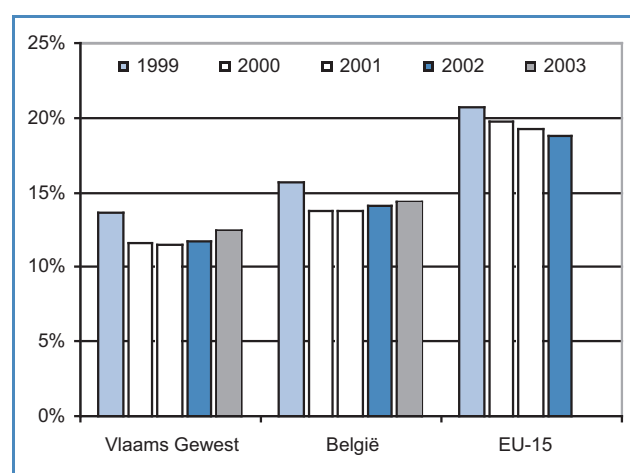
B.4. De ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen (richtsnoer 4)¹⁰

B.4.1. Sterkte-zwakte-analyse

In het vierde richtsnoer van de Europese werkgelegenheidsstrategie vraagt de Europese Commissie de lidstaten een beleid te voeren gericht op de **ontwikkeling van het menselijk kapitaal en het levenslang leren**. Dit omvat behalve het initiële onderwijs ook de permanente vorming van de beroepsbevolking. Algemeen beschouwd wordt de kwaliteit van en de deelname aan het initiële onderwijs in Vlaanderen als een sterkte ervaren, terwijl de deelname aan permanente vorming een aandachtspunt blijft.

De **overkoepelende strategie** is er één van **samenwerking** over de betrokken Vlaamse beleidsdomeinen heen, met twee gemeenschappelijke doelstellingen: het stimuleren van levenslang leren en het verzekeren van een evenredige deelname. De belangrijkste aandachtspunten blijven het creëren van een *positief leerklimaat* zodat zowel leerplichtigen als volwassenen plezier vinden in het leren, het faciliteren van diverse vormen van *leeradvies* en het ontwikkelen van ondersteunende acties ten aanzien van *kansengroepen*.

Figuur 7: Ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs

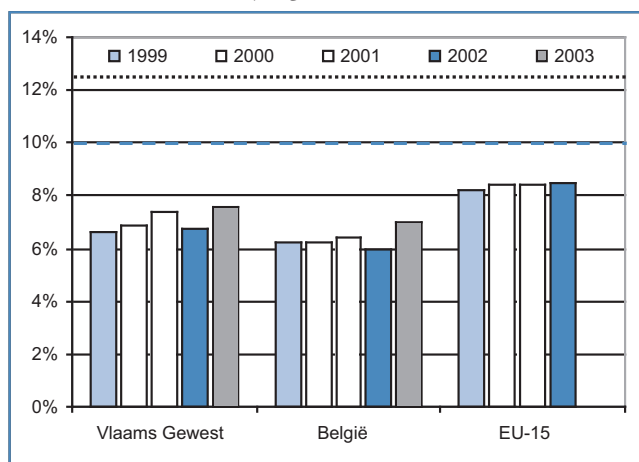


Bron: NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)

⁹ Het onafhankelijke bureau CIM registreerde voor de VDAB-jobsite meer dan 10 miljoen bezoeken in 2003 of gemiddeld 28.400 bezoeken per dag, goed voor een marktaandeel van 32% in België. Merk op dat de VDAB zich uiteraard vooral op de Vlaamse vacaturemarkt richt.

¹⁰ De onder deze hoofding besproken indicatoren hebben betrekking op de *jaarcijfers* van de Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS (Labour Force Survey van Eurostat). Ze wijken dan ook af van de cijfers o.b.v. dezelfde enquête die gebruikt worden voor de opvolging van het Europese doelstellingsproces voor de onderwijs- en opleidingsstelsels. Deze laatste zijn immers gebaseerd op gegevens van het *2e kwartaal*.

Figuur 8: Deelname aan permanente vorming door 25- tot 64-jarigen



Bron: : NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)

Opmerking: gestippelde lijn = Europese Lissabon-doelstelling (12,5%)

gestreepte lijn = Vlaamse doelstelling Pact van Vilvoorde (10%)

Voor het **initiële onderwijs** is het aandeel 22-jarigen dat succesvol hoger secundair onderwijs beëindigd heeft de centrale Europese indicator. Onder meer dankzij de leerplicht tot 18 jaar realiseert Vlaanderen hier reeds de Europese 85%-doelstelling: in 2002 bedroeg de Vlaamse score 86,9%, voor 2003 is nog geen vergelijkbaar cijfer beschikbaar. Het aandeel vroegtijdige schoolverlaters, dat bij benadering het complement vormt van deze indicator, liet in 2003 een lichte stijging zien (+0,8 tot 12,5%) na een stabilisatie in de periode 2000-2002. De kwaliteit van het Vlaamse initiële onderwijs ligt in internationaal perspectief hoog, zoals blijkt uit de PISA-resultaten van de OESO.

Inzake deelname aan **levenslang leren** scoort Vlaanderen minder goed: ook in 2003 bleef de Vlaamse score (7,6%) een stuk onder het Europese gemiddelde (9,7%, EU-15). Tussen 2002 en 2003 was de evolutie niettemin hoopgevend (+0,9 tot 7,6%). Om tegen 2010 de Vlaamse 10%-doelstelling uit het Pact van Vilvoorde te halen, is een jaarlijkse toename van 0,4 procentpunt nodig. Tegen 2010 zijn er dus minstens 100.000 extra 'lerenden' nodig¹¹.

B.4.2. Initieel onderwijs

In haar aanbevelingen aan België vraagt de Europese Commissie actie te ondernemen om het **aantal vroeg-**

tijdige schoolverlaters terug te dringen. Hoewel Vlaanderen er beter dan de andere gewesten in slaagt de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs in te perken (12,5% vs. 14,3% gemiddeld voor België in 2003, zie figuur 7), blijft dit ook voor Vlaanderen een belangrijk aandachtspunt, zeker gezien de toename van dit aandeel vroegtijdige schoolverlaters in de loop van 2003.

Zorg, advies en begeleiding vormen de pijlers van de Vlaamse aanpak ter zake. Het huidige **zorgbeleid in het Vlaamse leerplichtonderwijs** werd in 2002 geïnitieerd door het *decreet gelijke onderwijskansen* (GOK), dat is opgebouwd rond drie krachtlijnen: een principieel *recht op inschrijving* in de school van eigen keuze, de *lokale responsabilisering* rond inschrijvingsrecht en achterstandenbestrijding via *lokale overlegplatforms* en een *bijkomende ondersteuning* voor scholen met veel leerlingen in achtergestelde situaties. De Vlaamse overheid koos dus niet voor een spreidingsbeleid, maar voor een *toelatingsbeleid*.

Sinds de inwerkingtreding van het GOK-decreet in september 2002 implementeren de 27 opgestarte **lokale overlegplatforms** het **inschrijvingsrecht** door erover te waken dat scholen geen bijkomende toelatingsvoorwaarden opleggen aan kandidaat-leerlingen. De lokale overlegplatforms hebben bij weigeringen en/of doorverwijzingen ook een bemiddelingsfunctie, al moeten ze deze in de praktijk minder vaak opnemen dan verwacht. In het algemeen zijn de overlegplatforms er relatief snel in geslaagd een geëigende plaats te vinden binnen de lokale overlegstructuren, in het bijzonder in gemeenten waar al een overlegtraditie aanwezig was rond non-discriminatie. De *samenwerking met bepaalde niet-onderwijsparticipanten* moet binnen de overlegplatforms nog wel geoptimaliseerd worden; dit is van belang omdat net het structurele overleg met andere dan onderwijspartners een belangrijke meerwaarde inhoudt tegenover het vroegere beleid.

Voor het terugdringen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het secundair onderwijs is behalve een doordacht gelijkheidsbeleid ook de **kwaliteit van het deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO)** van bijzonder belang. Een belangrijk knelpunt hierbij is dat heel wat DBSO-leerlingen in de praktijk geen werkervaring opdoen of dat hun werkervaring onvol-

¹¹ Merk op dat de indicator 'deelname aan permanente vorming' aan de hand van enquêtegegevens berekend wordt (op basis van de Eurostat Labour Force Survey) en slechts betrekking heeft op een referentieperiode van 4 weken. Op jaarbasis liggen aantal en aandeel lerenden dus een stuk hoger.

doende aansluit bij de opleiding die ze volgen. Voor het DBSO wordt bijgevolg gezocht naar een meer gegarandeerde invulling voor de dagen die de leerlingen niet in het centrum verblijven. Het luik tewerkstelling/werkervaring kan echter op diverse manieren worden ingevuld.

De **centra deeltijdse vorming**, die sinds 1 september 2003 opnieuw onder de minister van onderwijs en vorming ressorteren, kunnen een belangrijke rol vervullen voor de restgroep die geen invulling vindt voor de werkervaringscomponent van het stelsel: veel jongeren hebben immers nood aan voortrajecten die hen helpen om de nodige attitudes te leren, of aan hulp voor specifieke problemen. De bedoeling moet uiteindelijk zijn deze leerlingen de nodige vaardigheden bij te brengen die hen op weg moeten helpen naar een volwaardige invulling van de drie dagen buiten het centrum. Ook de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden opnieuw aan te sluiten bij het voltijdse onderwijs wordt vanaf het schooljaar 2004-2005 versterkt.

In het kader van de ondernemersconferentie werden een aantal acties ondernomen met betrekking tot **alternerend leren**. De actie beoogt een kwantitatieve en kwalitatieve groei van het aantal 'werkervaringsplaatsen', ook binnen de openbare besturen. In dit kader wordt vanaf september 2004 gedurende één schooljaar een extra begeleider toegekend aan 20 projecten die inspanningen leveren om de restgroep arbeidsrijp te maken, via een samenwerkingsverband met een profit of non-profitorganisatie.

De kloof tussen onderwijs/vorming en het bedrijfsleven wordt ook overbrugd via het opzetten van een **centrale on-line stagedatabank** die de stages bevat van de diverse publieke opleidingsverstrekkers (VIZO, VDAB en Onderwijs). Een gebruiksvriendelijke interface en een directe matching tussen vraag en aanbod moeten resulteren in een snelle contactname met de juiste persoon in bedrijf en school of vormingsinstelling. De haalbaarheidsstudie voor de on-line stagedatabank werd in mei 2003 opgeleverd, de realisatie is voorzien in het voorjaar 2005.

Tijdens de Ondernemingsconferentie werd in het najaar van 2003 een bijkomende maatregel uitgewerkt om aan de problematiek van de ongekwalificeerde uitstroom te verhelpen: wie zonder kwalificaties op de arbeidsmarkt belandt, ontvangt van de Vlaamse overheid een **premie** (€ 150 tot € 250) indien hij of zij een opleiding volgt die leidt naar het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar. Het besluit

dat deze premie mogelijk moet maken, werd op 1 juni 2004 door de Vlaamse Regering goedgekeurd.

Om het risico op ongekwalificeerde uitstroom te verminderen, kan de **leerplichtleeftijd verlaagd** worden van **6 naar 5 jaar**. De leerplicht is een federale bevoegdheid. Er bestaat reeds consensus bij federale overheid en gemeenschappen om de leeftijdsverlaging van de leerplicht door te voeren. Het aantal kinderen dat op 5-jarige leeftijd niet is ingeschreven in een school is vrij klein, maar net deze kinderen behoren vaak tot potentiële risicogroepen. De leeftijdsverlaging is er dan ook op gericht de leerachterstand bij vooral kansarme kinderen te voorkomen.

B.4.3. Permanente vorming

De **overkoepelende strategie** van het Vlaamse levenslang leren-beleid is er één van **samenwerking** over de betrokken beleidsdomeinen en opleidingsactoren heen. Deze samenwerking wordt belichaamd door de Dienst Informatie Vorming en Afstemming (kortweg DIVA), het in 2002 opgerichte orgaan dat het stimuleringsbeleid met betrekking tot het levenslang en levensbreed leren coördineert en de afstemming tussen de verschillende deeldomeinen en opleidingsactoren moet verbeteren. 2003 was het jaar van de verdere operationalisatie van DIVA, met actief overleg op de verschillende niveaus om knelpunten aan te pakken, verbeteringen door te voeren en afstemming te realiseren. Op regeringsniveau krijgt de strategie van samenwerking vorm via het Ministerieel Comité Vorming, dat de Vlaamse ministers van Onderwijs en Vorming, Werkgelegenheid, Cultuur en Economie samenbrengt rond het thema levenslang leren.

Belangrijke projecten die in het kader van DIVA werden ontwikkeld zijn de leerwinkel, de Huizen van het Nederlands en de ontwikkeling van een stagedatabank (zie B.4.2.). De op te richten **leerwinkel** wil volwassenen beter de weg laten vinden naar het vormingsaanbod in Vlaanderen. In 2003 werd een haalbaarheidsstudie uitgevoerd en de resultaten van deze studie geven uitsluitsel over de effectieve kosten van een leerwinkel en de inhoudelijke opties die kunnen genomen worden. Begin 2005 zal de website met de databank vorming, als eerste stap in de ontwikkeling van de leerwinkel, on line beschikbaar zijn.

De **Huizen van het Nederlands** die anderstaligen oriënteren naar het meest gepaste aanbod van cursussen Nederlands, sloten eind 2003 hun eerste wer-

kingsjaar af. De experimentele fase ervan werd inmiddels verlengd en hun werking werd verruimd naar heel Vlaanderen.

Via **sensibilisatie** worden opleiding en vorming op een positieve manier in de kijker gebracht om te komen tot een positief leerklimaat. In 2003 werd in dit verband de tweede grootschalige editie van 'De Grote Leerweek georganiseerd'. In 2004 werd een vernieuwend sensibilisatieprogramma uitgewerkt met activiteiten gespreid over het hele jaar.

Het terugdringen van de laaggeletterdheid is een andere beleidsdoelstelling in het kader van levenslang en levensbreed leren. Daarom nam de Vlaamse Regering het initiatief om een **Vlaams Strategisch Plan Geletterdheid** te ontwikkelen. Op 10 oktober 2003 keurde de Vlaamse Regering de doelstellingennota 'geletterdheid verhogen' goed. De nota bevat 10 doelstellingen die het kader vormden voor een operationeel plan om het geletterdheidsniveau van de Vlaamse bevolking te verhogen, conform de doelstellingen hierover in het Pact van Vilvoorde. De beoogde basisvaardigheden in het kader van het plan geletterdheid worden gesitueerd op het niveau 2 van de IALS-studie (International Adult Literacy Survey).

De Vlaamse sociale partners delen met de Vlaamse overheid de overtuiging dat er een stijging nodig is van de **bedrijfsinvesteringen in opleiding**. In het Vlaams Akkoord 2003-2004 onderschrijven ze dan ook de doelstelling uit het Belgisch Interprofessioneel Akkoord over een verhoging van de opleidingsinspanningen tot 1,9% van de bruto loonmassa tegen 2004. De meest recente cijfers wijzen echter op een lichte daling van deze bedrijfsinvesteringen in opleiding van 1,34% van de totale loonmassa in 2000 tot 1,22% in 2002 (cijfers voor België, Sociale Balans). Tijdens de nationale Werkgelegenheidsconferentie in het najaar van 2003 werden in lijn met de Europese richtsnoeren een aantal nieuwe doelstellingen geformuleerd, onder andere het verhogen van de opleidingsinspanning tot 1 op 2 van de werknemers, het realiseren van een verhoogde instroom in knelpuntberoepen, het realiseren van een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt, enz. De Vlaamse sociale partners en de Vlaamse Regering onderschrijven deze doelstellingen en onderzoeken op welke terreinen ze deze acties kunnen ondersteunen.

De Vlaamse overheid introduceerde in 2002 de **opleidingscheques voor ondernemingen**. Een opleidingscheque heeft een waarde van € 30 waar-

van de helft door de Vlaamse overheid wordt betaald. Met deze cheques kunnen ondernemingen een opleiding betalen bij erkende opleidingsverstrekkers. In 2004 werden de papieren cheques vervangen door elektronische cheques. Bovendien werden de sectoren die gebruik kunnen maken van de cheques uitgebreid. In 2003 werden 1.136.742 cheques uitgegeven aan 12.104 aanvragers. Tijdens de eerste vier maanden van 2004 vroegen reeds 4.140 bedrijven opleidingscheques aan, goed voor 486.037 cheques.

Het Vlaamse beleid wil ook de individuele werknemers toelaten zelf verantwoordelijkheid op te nemen voor de eigen opleidingsnoden. Daarom werden in september 2003 de **opleidingscheques voor werknemers** gelanceerd. Net als bij de opleidingscheques voor werkgevers komt de Vlaamse overheid hier voor 50% tussen in de kosten van een bij een erkende verstrekker gevolgde opleiding of begeleiding, met een maximum van € 250 per jaar. In de laatste 3 maanden van 2003 hebben bijna 100.000 werknemers cheques aangekocht, waarvan 13,4% kortgeschoold is en 40% middengeschoold.

Rekening houdend met dit relatief beperkte bereik van kort- en middengeschoolde werknemers werden inmiddels een aantal wijzigingen aan het stelsel van de opleidingscheques voor werknemers doorgevoerd die bedoeld zijn als **extra prikkel voor kort- en middengeschoolde werknemers**. Concreet wordt voor middengeschoolde werknemers een hoger plafond van € 500 per jaar en voor kortgeschoolde werknemers zelfs een volledige vrijstelling van eigen bijdragen ingevoerd voor het volgen van hoger onderwijs of tweedekansonderwijs. Met deze aanpassing wil de Vlaamse Regering tegemoet komen aan de aanbeveling van de Europese Commissie om de opleidingsdeelname van werknemers, en in het bijzonder de laaggeschoolde werknemers, verder te stimuleren.

De opleidingscheques voor werknemers kunnen ook aangewend worden voor het volgen van **loopbaanbegeleiding**, waar reeds naar verwezen werd bij de bespreking van richtsnoer 3 (zie B 3.5).

Binnen het levenslang en levensbreed leren neemt de **erkenning van verworven competenties (EVC)** een belangrijke plaats in. Via het nieuwe decreet ('titel van beroepsbekwaamheid'), dat op 30 april 2004 werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering (zie B.3.5), wordt aan elk individu een recht verleend tot het valideren van zijn of haar verworven competenties met betrekking tot de uitoefening van een beroep.

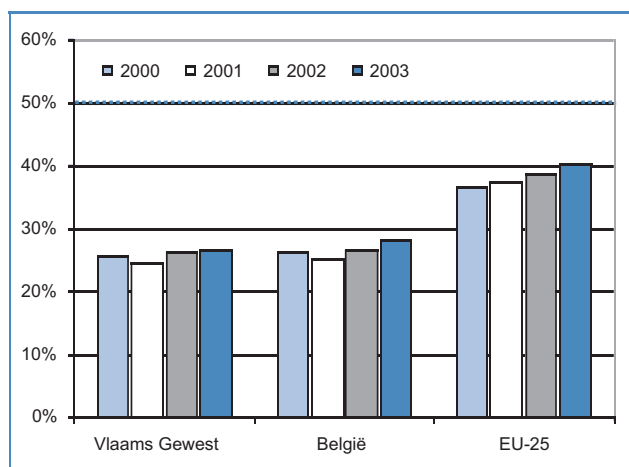
Tot slot wordt ook gewaakt over de **kwaliteit van de aangeboden opleiding**. Zo is er het proefproject Inverstors in People dat een goede kans maakt om in de toekomst op grotere schaal te worden geïmplementeerd. Daarnaast zijn de opleidingsverstrekkers die opleidingscheques voor werkgevers of werknemers willen verzilveren, verplicht om zich te laten erkennen door de Vlaamse overheid.

B.5. Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van actief ouder worden (richtsnoer 5)

B.5.1. Sterkte-zwakte-analyse

Ook in 2004 beklemtoont de Europese Commissie in haar aanbevelingen aan België het belang van een omvattende strategie voor actief ouder worden. De **lage werkzaamheid van de ouderen** (zie ook A.1.3.) blijft inderdaad één van de belangrijkste structurele problemen van de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt. Na een stabilisatie in de periode 2000-2002 nam de arbeidsdeelname van 55- tot 64-jarigen in 2003 opnieuw licht toe tot 26,5% (+0,9 ppt.). Desondanks blijft Vlaanderen nog ver verwijderd van het Europees gemiddelde (40,2% in 2003, zie figuur 9) en van de Europese 50%-doelstelling voor 2010.

Figuur 9: Werkzaamheidsgraad van 55- tot 64-jarigen, Vlaams Gewest



Bron: NIS EAK (bewerking Steunpunt WAV en Administratie Werkgelegenheid)

Opmerking: stippellijn = Europese Lissabon-doelstelling (50%)

B.5.2. Beleid ten aanzien van werknemers

Ondanks de afwezigheid van Vlaamse bevoegdheden in de sociale zekerheid -allicht de belangrijkste hefboom om het actief ouder worden te stimuleren- hebben de Vlaamse overheid en sociale partners ervoor gekozen de arbeidsdeelname van oudere werknemers actief te ondersteunen. Enerzijds maken ze daartoe gebruik van instrumenten gericht op een **flexibel eindeloopbaanbeleid**, anderzijds wordt de actief ouder worden-bekommernis als **horizontale doelstelling** ook binnen andere maatregelen geïntegreerd. Zo wordt de deelname van oudere werknemers opgevolgd binnen de verschillende Vlaamse levenslang leren-maatregelen (zie B.4.3) en binnen het vierde zwaartepunt van de Vlaamse ESF-programmatie, dat de projecten rond de opleiding van werknemers omvat.

De Vlaamse overheid zet werkgevers en werknemers aan om te werken aan een flexibel eindeloopbaanbeleid door beide partijen **alternatieven** te bieden **voor vroegtijdige uittrede**: de **werkgever** wordt uitgenodigd om in zijn personeelsbeleid ruimte te maken voor een eindeloopbaanbeleid en kan daarbij rekenen op begeleiding en financiële bijstand (via de diversiteitsplannen, zie richtsnoer 7). Van de 308 diversiteitsplannen en beste praktijken die in 2003 zijn opgestart, zijn er in 139 plannen specifieke of gecombineerde acties opgenomen met betrekking tot de doelgroep ouder wordende werknemers of oudere werkzoekenden. Er is wat dit betreft een duidelijke toename waarneembaar ten opzichte van de oproep voor diversiteitsplannen in 2002. De **oudere werknemer** kan in sommige gevallen aanspraak maken op extra flexibiliteit aan het einde van de loopbaan en wordt als coach ingeschakeld bij de begeleiding van jonge werknemers (peterschapsformule). In 2003 zijn in 6 diversiteitsplannen specifieke acties opgenomen met betrekking tot eindeloopbaanplanning en in 41 plannen is er specifieke aandacht voor de rol van oudere werknemers als mentor/coach van jongere en/of nieuwe werknemers.

B.5.3. Beleid ten aanzien van werkzoekenden

Van de Vlaamse niet-werkende werkzoekenden was in 2003 gemiddeld één op vijf ouder dan 45 jaar. Een belangrijke factor binnen de actief ouder worden-strategie is dan ook de mate waarin ook **oudere werk-**

lozen door de publieke bemiddelingsdiensten ‘geactiveerd’ worden. Hoewel het aandeel Vlaamse 50-plussers in actieve begeleiding en opleiding in 2003 nog steeds iets lager lag dan hun aandeel in de totale groep werkzoekenden (5,3% tegenover 7,0%), werd er in absolute termen een belangrijke vooruitgang geboekt met 16% meer trajecten voor oudere werkzoekenden dan in 2002. Tegelijk nam het aantal ingeschreven werkzoekenden ouder dan 50 fors toe als gevolg van een aanpassing in de werkloosheidswetgeving (van RVA): ook oudere werklozen zijn voortaan verplicht zich bij de VDAB in te schrijven. In uitvoering van het nieuwe samenwerkingsakkoord met de federale overheid (zie richtsnoer 1) worden de Vlaamse werkzoekenden vanaf 2004 in functie van hun leeftijdscategorie gefaseerd uitgenodigd door de VDAB. In een eerste fase worden de werkzoekenden jonger dan 30 jaar opgeroepen, vervolgens de groep tot 40 jaar, vanaf 2007 zijn de werkzoekenden ouder dan 40 jaar aan de beurt.

Een goede begeleiding en opleiding van oudere werkzoekenden veronderstelt niet enkel voldoende trajecten, maar ook **trajecten op maat van de oudere werkzoekende**. De VDAB-experimenten met aangepaste trajectbegeleiding (jobcoaching/jobhunting) voor 50-plussers worden gezien de positieve resultaten ervan geïntegreerd in de algemene trajectwerking voor werkzoekenden, en dit via de mainstreaming van de *jobcoaching*-methodiek in de begeleiding van kansengroepen op de werkvloer (zie verder onder richtsnoer 7).

B.6. Gendergelijkheid (richtsnoer 6)

B.6.1. Sterkte-zwakte-analyse

De arbeidsdeelname van vrouwen is in Vlaanderen de afgelopen jaren iets gunstiger geëvolueerd dan die van mannen (zie hoger, figuur 2). De **genderkloof in de werkzaamheidsgraad verkleint** bijgevolg in Vlaanderen, **maar blijft** desondanks ook in 2003 **aanzienlijk**: 55% bij vrouwen tegenover 71% bij mannen, dit betekent een verschil of kloof van 16 procentpunten, wat overeenstemt met de gemiddelde genderkloof in de arbeidsdeelname in de 25 Europese

lidstaten. Het verder wegwerken van deze achterstand in de arbeidsdeelname van vrouwen is dan ook expliciet door de Vlaamse Regering en sociale partners als doelstelling voor 2010 opgenomen in het Pact van Vilvoorde. Een belangrijke beleidspiste in dit verband is het garanderen en uitbreiden van de opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgafhankelijken.

B.6.2. De uitbreiding van de voorzieningen voor kinderopvang

In de **kinderopvang** werden door de Vlaamse overheid in de periode 2000-2004 meer dan 7.000 extra plaatsen gecreëerd voor 0 tot 3-jarigen. De vooropgestelde uitbreiding met 10.000 extra plaatsen op vier jaar tijd (zie ook Vlaams Actieplan Europese richtsnoeren 2003) werd dus niet helemaal gerealiseerd, maar toch wordt dankzij deze uitbreiding de Europese doelstelling van 33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar tegen 2010 reeds in 2003 bereikt in Vlaanderen. Deze verhouding zou in 2004 verder oplopen tot bijna 34 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar.¹² In het nieuwe Vlaamse regeerakkoord wordt voor de periode 2005-2009 een verdere uitbreiding met 5.000 extra plaatsen in de kinderdagopvang vooropgesteld.

De opvang van kinderen tussen 3 en 6 jaar (Europese doelstelling van 90% tegen 2010) wordt in Vlaanderen tot op zekere hoogte institutioneel gegarandeerd via het aanbieden van kleuteronderwijs vanaf de leeftijd 2,5 jaar. De nood aan **buitenschoolse opvang** voor deze kinderen (voor en na de schooluren) blijft echter bestaan, ook voor de leerplichtige jongeren ouder dan 6 jaar is er een tekort aan buitenschoolse opvang. In de voorzieningen voor buitenschoolse kinderopvang werd in de periode 2000-2004 dan ook een uitbreiding gerealiseerd van meer dan 10.000 plaatsen. In het nieuwe Vlaamse regeerakkoord (2004-2009) wordt een verdere gevoelige uitbreiding van het aanbod in de buitenschoolse opvang vooropgesteld, o.m. via het instrument van de **dienstencheques**. Dit nieuwe stelsel biedt een aanzienlijke verhoging van de flexibiliteit van het aanbod van kinderopvang voor ouders, met hierbij de nodige garanties voor de kwaliteit van de dienstverlening.¹³

¹² Zie ook tabel 9 in bijlage.

¹³ In een eerste fase zullen de (private) ondernemingen die hiervoor nog niet erkend zijn deze kinderopvang via dienstencheques aanbieden op experimentele basis, in afwachting van hun formele erkenning door de Vlaamse overheid (Kind en Gezin). De VDAB voorziet in 2004 in een basisopleiding voor werkzoekenden voor kinderopvang (in samenwerking met Kind en Gezin en de erkende opleidingsorganisaties), met als objectief 500 toe te leiden werkzoekenden op jaarbasis.

Belangrijk op het vlak van kinderopvang is ook dat er dankzij de realisatie van een **sociaal vangnet voor onthaalouders** in 2003 voor het eerst sinds jaren opnieuw een toename is van deze vorm van kinderopvang.

B.6.3. De uitbreiding van de voorzieningen voor hulpbehoevende ouderen

Ook het voorzien in voldoende opvang voor **hulpbehoevende ouderen** is van belang voor het bereiken van een hogere en meer evenredige arbeidsdeelname van mannen en vrouwen. Wanneer er onvoldoende andere opvangmogelijkheden zijn, staan vrouwen immers vaak in voor de mantel- en informele zorg voor ouderen. Tussen 2000 en 2004 werd in dit verband een groei gerealiseerd met meer dan 4.000 plaatsen in de woongelegenheden in *rusthuizen*. Het aantal wooneenheden in *serviceflatgebouwen* is in dezelfde periode toegenomen met 2.600. Ook via de verdere uitbreiding van de voorzieningen in de *thuiszorg* wordt de combinatie tussen arbeid en zorg vergemakkelijkt. In de periode 2000-2004 werden ruim 1,25 miljoen uren toegevoegd aan het globale urencontingent voor thuiszorg, dit stemt overeen met meer dan 810 extra personeelsleden in de thuiszorg (in voltijds equivalenten).

B.7. Bevordering van integratie en bestrijding van discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (richtsnoer 7)

B.7.1. Sterkte-zwakte-analyse

De mate waarin de diverse ‘kansengroepen’ zijn geïntegreerd op de Vlaamse arbeidsmarkt kan worden afgeleid uit de mate waarin hun werkzaamheids- en werkloosheidsgraad verschilt van het gemiddelde. In Europees vergelijkend perspectief is deze **kloof in Vlaanderen voor een aantal kansengroepen relatief groot**. Zo was in 2003 slechts 44,4% van de laaggeschoolden op actieve leeftijd aan het werk, tegenover 62,9% gemiddeld in Vlaanderen (een verschil van 18,5 procentpunten). De arbeidsdeelname van de bevolking van niet-EU nationaliteit ligt in 2003 zelfs

27 procentpunten lager dan gemiddeld (35,5% tegenover 62,9%). Deze nationaliteitskloof is ook merkbaar in de erg hoge werkloosheidsgraad van de niet-EU-bevolking: anno 2003 bedraagt deze naar schatting 27,3% tegenover 5,7% als Vlaams gemiddelde (bron: NIS-enquête naar de arbeidskrachten). Tot slot ligt ook de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in Vlaanderen 21 procentpunten lager dan gemiddeld (bron: NIS-enquête naar de arbeidskrachten 2002).

B.7.2. Het Vlaamse beleid voor een evenredige arbeidsdeelname

Het ‘in belangrijke mate’ wegwerken van de aanzienlijke kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid voor onder meer allochtonen, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden is door de Vlaamse Regering en sociale partners expliciet als doelstelling voor 2010 opgenomen in het Pact van Vilvoorde. De bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van deze ‘kansengroepen’ vormt dan ook een rode draad doorheen het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. In het nieuwe Vlaamse regeerakkoord 2004-2009 wordt de realisatie van een stijging van de werkzaamheidsgraad dan ook expliciet verbonden met de realisatie van een arbeidsmarkt die open staat voor iedereen, ongeacht scholing, afkomst of gezondheidstoestand.

Vanuit een **inclusieve benadering** werden de diverse afzonderlijke programma’s voor vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten en ouderen ondergebracht in één programma, waaronder o.m. de *diversiteitsplannen bij werkgevers* ressorteren. Vlaamse werkgevers die een engagement opnemen over een verhoogde instroom, doorstroom of opleiding van vrouwen, allochtonen, oudere of arbeidsgehandicapte werknemers, kunnen voor de realisatie van dit plan aanspraak maken op een subsidie van de Vlaamse overheid (maximaal 12.500 EURO). Eind 2003 is in Vlaanderen in meer dan 900 bedrijven en organisaties een diversiteitsplan opgestart of reeds uitgevoerd.

In 2002 werd een belangrijke stap gezet met de goedkeuring van het **nieuwe Vlaamse decreet over de evenredige participatie op de arbeidsmarkt**. Dit decreet zet de Europese non-discriminatie-richtlijnen om in Vlaamse regelgeving, en wil de behandeling als gelijke waarborgen waarbij iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras, etniciteit, nationaliteit, leeftijd, e.d. wordt voorkomen op de terreinen waarvoor Vlaanderen bevoegd is.¹⁴ In

14 Beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling, evenals de arbeidsvoorwaarden voor het overheids- en onderwijspersoneel.

het decreet wordt voorzien dat de werkgever, respectievelijk de arbeidsbemiddelaar, dient te voorzien in redelijke aanpassingen zodat alle werknemers op een gelijke manier kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, respectievelijk de opleiding of de bemiddeling. Met dit nieuwe decreet wordt een **duidelijk juridisch kader** geschapen, en wordt een **actieve rol toebedeeld aan de Vlaamse diensten en intermediaire organisaties** in de realisatie van de evenredige participatie en gelijke behandeling. In dit kader zijn ze verplicht een jaarlijks actieplan op te stellen (met doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan), en daarover jaarlijks een voortgangsrapport aan het Vlaams Parlement over te maken.

B.7.3. De evenredige arbeidsdeelname van allochtonen

De engagementen met betrekking tot de **evenredige arbeidsdeelname van allochtonen** werden in december 2002 vastgelegd in een gemeenschappelijke platformtekst van de Vlaamse Regering, sociale partners en de allochtonenfederaties. In deze platformtekst wordt als concrete kwantitatieve doelstelling een jaarlijkse toename van 2.000 tot 5.000 werknemers van niet-EU nationaliteit vooropgesteld, zodat tegen 2010 de hogervermelde 'nationaliteitskloof' in de arbeidsdeelname sterk verminderd of weggewerkt is. Ondanks de economische groeivertraging werd dit groeipad gerealiseerd in 2002 (+4.000 werknemers van niet-EU-nationaliteit in Vlaanderen). In 2003 ondervonden ze echter de gevolgen van de aanhoudende malaise op de Vlaamse arbeidsmarkt, wat blijkt uit de daling met -1.100 werkenden van niet-EU nationaliteit. In 2003 werd het vooropgestelde groeipad dus niet gerealiseerd, de werkzaamheidsgraad van de niet-EU-bevolking daalde bijgevolg van 37,5% in 2002 tot 35,5% in 2003 (bron: NIS Enquête naar de Arbeidskrachten). Het aantal werkzoekenden van niet-EU-nationaliteit is dan ook verder toegenomen in 2003. De werkloosheidsgraad van de bevolking van niet-EU-nationaliteit loopt hierdoor op tot 27,3% in 2003 (tegenover 5,7% gemiddeld in Vlaanderen).

Om de ambitieuze doelstelling over het wegwerken van de kloof in de arbeidsdeelname en werkloosheid van allochtonen te realiseren werden in de gemeenschappelijke platformtekst en in het Vlaams Akkoord 2003-2004 een aantal concrete engagementen afgesproken door de Vlaamse Regering en sociale partners.

De Vlaamse overheid engageert zich ondermeer tot een verdere uitbouw en ondersteuning van de **diversiteitsplannen bij werkgevers** (zie hoger). In meer dan 80% van de 308 diversiteitsplannen die van start gingen in 2003 werden concrete engagementen opgenomen over een verhoogde instroom, doorstroom of opleiding van **allochtone werknemers**.

In de dienstverlening aan **allochtone werkzoekenden** (zowel nieuwkomers als 'oudkomers') wordt in de zogenaamde **inwerkingstrajecten** een extra component Nederlands Tweede Taal (NT2) voorzien, en dit zowel in de opleidingen van werkzoekenden als bij hun begeleiding op de werkvloer. Voor de realisatie van 750 extra trajecten functioneel Nederlands in 2003 en 1500 extra trajecten in 2004 wordt een extra budget vrijgemaakt van respectievelijk 1,7 miljoen in 2003 en 3,4 miljoen in 2004.

Via de **jobcoaches** wordt een versterkte inspanning geleverd bij de plaatsing op vacatures. In de periode 2003-2004 werden door de VDAB 30 voltijdse jobcoaches aangeworven. Hun centrale doelstelling is de begeleiding op de werkvloer, met als objectief per consulent 50 begeleidingen op de werkvloer per jaar. Niet alleen het vinden van een job maar ook het behoud ervan verloopt immers vaak moeizaam voor de doelgroep van allochtonen, personen met een arbeidshandicap en ouderen.

B.7.4. De evenredige arbeidsdeelname van personen met een handicap

In 2003 is het inclusieve karakter van het beleid voor de arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap verder toegenomen. Dit blijkt in de eerste plaats uit de vrijwel volledige integratie van de *trajectbegeleiding* van arbeidsgehandicapten binnen de lokale werkwinkels. Deze lokale werkwinkels vormen in elke Vlaamse gemeente het unieke loket voor de arbeidsmarktdienstverlening voor werkzoekenden, werkgevers en werknemers. Ook op bestuurlijk niveau wordt deze integratie en inclusieve benadering verder gezet bij de uitvoering van de bestuurlijke hervorming van de Vlaamse overheid in 2004 en 2005.

Een mijlpaal voor de ontwikkeling van duurzame werkgelegenheid voor personen met een handicap in Vlaanderen was de *Ronde Tafel Conferentie* van 2 december 2003. Tijdens deze conferentie schreven de Vlaamse overheid, sociale partners, gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties hun gedeelde

engagement neer in een *gemeenschappelijke platformtekst*. De centrale kwantitatieve doelstelling in deze platformtekst is een jaarlijkse toename met 4.500 tot 9.000 werknemers met een arbeidshandicap, zodat tegen 2010 hun achterstandspositie op de Vlaamse arbeidsmarkt in belangrijke mate is weggewerkt (zoals afgesproken in het pact van Vilvoorde).

In het voorjaar van 2004 werd hiervoor een concreet actieplan uitgewerkt in het Vlaams Economisch en Sociaal Overleg Comité (VESOC). Dit actieplan omvat ondermeer de volgende elementen:

- de *monitoring* van de arbeidsdeelname van arbeidsgehandicapten, in opvolging van het hogervermelde groeiscenario;
- bijzondere aandacht voor arbeidsgehandicapten in de *diversiteitsplannen* van werkgevers;
- de bevordering van de integratie van arbeidsgehandicapten in het *normale economische circuit*, onder meer via het stimuleren van ‘supported employment’;
- de heroriëntering van de *loonkostensubsidies* voor arbeidsgehandicapten, op basis van de resultaten van een in 2004 gestart wetenschappelijk onderzoek;
- het wegwerken van *financiële inactiviteitsvallen*, de betere *afstemming* tussen diverse maatregelen zoals beschutte en sociale werkplaatsen, arbeidszorg en het (onbetaald) begeleid werk in de dagcentra voor gehandicapten;
- het optimaliseren van het advies, de bekendmaking en de subsidies inzake de *aanpassing van de arbeidspost*, en het stimuleren en sensibiliseren inzake redelijke aanpassingen op het werk in het kader van de federale en Vlaamse wetgeving op vlak van anti-discriminatie en evenredige participatie;
- het bevorderen van toegankelijke en aangepaste *opleidingen* en een *loopbaanbeleid* voor personen met een handicap.

B.8. Werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken (richtsnoer 8)

De bevoegdheden inzake sociale zekerheid maken in België deel uit van de federale bevoegdheden. Vlaanderen kan dan ook geen autonome beslissingen nemen over de loonlasten en de duur van uitkeringen. De Vlaamse overheid onderschrijft echter de aanbevelingen van de Europese Commissie met betrekking tot de noodzaak om de **werkloosheidsvallen** weg te werken en de **loonkosten** verder terug te dringen en ondersteunt deze strategie via haar eigen bevoegdheden. Ze doet dit in het bijzonder aan de hand van de controle op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van werkzoekenden en via het verzorgen van randvoorwaarden zoals kinderopvang en mobiliteit. Ook de nieuwe Vlaamse bevoegdheden inzake fiscaliteit bieden mogelijkheden om werk aantrekkelijker te maken.

B.8.1. Prikkels voor werkzoekenden

Het goede beheer van het Belgische uitkeringsstelsel veronderstelt **controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden voor de arbeidsmarkt**. Deze controle is in Vlaanderen gebaseerd op samenwerking en gegevensuitwisseling tussen de Vlaamse en federale uitvoeringsinstanties, waarbij Vlaanderen (VDAB) de dossiers overmaakt (‘transmissie’) van werkzoekenden die werk weigeren of na een oproep niet komen opdagen. De federale overheid beslist vervolgens via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) over de eventuele schorsing van de betrokken werkzoekenden. Langs deze weg werden in 2003 vanuit de VDAB 6.750 dossiers van Vlaamse werkzoekenden overgemaakt aan de federale overheid (RVA).

In uitvoering van het nieuwe akkoord over de sluitende aanpak van werkzoekenden dat eind 2003 werd afgesloten tussen de Vlaamse en federale overheid (zie richtsnoer 1), werden besprekingen opgestart over een meer **permanente overdracht van gegevens over het zoekgedrag van de werklozen** aan de RVA. De verhoogde controle stond in 2004 niet toevallig samen met de uitbreiding van het begeleidings- en opleidingsaanbod op de agenda: het actieve arbeidsmarktbeleid dat de Vlaamse overheid (in samenwerking met het federale niveau) voorstaat, koppelt

de individuele verantwoordelijkheid van de werkzoekende expliciet aan het engagement vanwege de overheid om in een sluitende begeleiding en opleiding te voorzien. De individuele verantwoordelijkheid van de werkzoekende om stappen naar werk te ondernemen wordt ook benadrukt in het nieuwe Vlaamse regeerakkoord.

Dat ook de Vlaamse **sociale partners** aandacht hebben voor het bestrijden van financiële en andere **werkloosheidsvallen** mag onder andere blijken uit de aanbeveling die ze hierover publiceerden in oktober 2003. Daarin pleitten ze voor de jaarlijkse opmaak van een ‘actieplan werkloosheids- en opleidingsvallen’, een vraag die inmiddels positief werd beantwoord door de Vlaamse Regering in het nieuwe regeerakkoord van juli 2004.

B.8.2. Randvoorwaarden

Zoals eerder in deze beleidstekst al besproken werd, bestrijdt de Vlaamse overheid werkloosheidsvallen ook door te voorzien in betaalbare en kwalitatieve **kinderopvang** (richtsnoer 6) en via het bevorderen van de geografische **mobilititeit** (richtsnoer 3).

B.8.3. Naar een Vlaamse, arbeidsmarkt-vriendelijke fiscaliteit

Sinds enkele jaren beschikt de Vlaamse overheid over een beperkte **fiscale autonomie**, die binnen de personenbelasting een marge biedt om werken financieel aantrekkelijker te maken. In het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma werden de mogelijkheden onderzocht¹⁵ om via de personenbelasting een activerend arbeidsmarktbeleid te voeren in Vlaanderen. Deze mogelijkheden zullen krachtens het nieuwe Vlaamse regeerakkoord (juli 2004) ingezet worden om inactiviteitsvallen te bestrijden, meer bepaald via een forfaitaire belastingvermindering voor beroepsactieven.

B.9. Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (richtsnoer 9)

B.9.1. Dienstencheques

De relevante bevoegdheden voor het omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (loonvorming, arbeidsrecht, inspectie van inbreuken op de sociale zekerheid) berusten in België integraal bij de federale overheid. De Vlaamse overheid draagt wel bij tot het omzetten van zwartwerk in reguliere jobs via het samenwerkingsakkoord met de federale overheid over de **dienstencheques voor nabijheidsdiensten** die snel aan populariteit winnen (235.495 gebruikte cheques in 2003, 749.409 in de eerste vier maanden van 2004). De dienstencheques vinden vooral aftrek bij de Vlaamse huishoudens: in de periode januari-april 2004 werd 77% van de cheques in Vlaanderen gebruikt. Aangezien Vlaanderen ongeveer 40% van de Belgische werkzoekenden telt, is het activerende potentieel van de dienstencheques (en de potentiële impact ervan op het zwartwerk) in Vlaanderen gevoelig groter dan in de andere Belgische regio's.

B.10. Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken (richtsnoer 10)

B.10.1. Een centrale plaats voor lokaal en (sub)regionaal arbeidsmarktbeleid

De Vlaamse overheid stemt haar werkgelegenheidsbeleid zoveel mogelijk af op de realiteit van de **sub-regionale en lokale arbeidsmarkt**. Om de afstemming tussen de diverse beleidsniveaus (lokaal, provinciaal en Vlaams) en beleidsdomeinen (werkgelegenheid en economie) te verbeteren, werd in 2003 verder werk gemaakt van de hervorming van de regionale overlegplatformen. De STC's (Subregionale Tewerkstellingscomités) en Streekplatformen worden zoals aangekondigd gehergroepeerd in *één nieuwe regionale overlegstructuur*, die verantwoordelijk zal zijn voor beleidsadvies en -overleg rond werkgelegenheid en economie. Door buiten de sociale partners en de besturen ook andere regionale actoren zoals ngo's een plaats te bieden in de nieuwe regionale overlegplat-

15 Idea Consult en Lessius Hogeschool (2003), *Mogelijkheden en beperkingen voor het gebruik van fiscale instrumenten in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid*.

forms (SERR's en RESOC's), trekt de Vlaamse overheid het overleg open, zoals ze dat ook binnen het initiële onderwijs doet (via de lokale overlegplatforms, zie richtsnoer 4).

Omdat de bevoegdheidsverdeling tussen de Vlaamse en federale overheid ook op het lokale vlak het **risico van versnippering en gebrekkige coördinatie** met zich brengt, kiest de Vlaamse overheid nadrukkelijk voor een **strategie van samenwerking**, onder andere binnen het kader van lokale werkwinkels. Deze werkwinkels bundelen de dienstverlening van de Vlaamse en federale uitvoeringsinstanties en behoren tot de centrale verwezenlijkingen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid van de voorbije jaren.

B.10.2. Stimuleren van regio's met een achterstand

Streekontwikkeling wordt in Vlaanderen gezien als een kerntaak van de lokale besturen en provincies. Vanaf 2006 volgt de financiering bovendien de bevoegdheidsverdeling, wat samen met de oprichting van de **nieuwe regionale overlegplatforms** (SERR's en RESOC's) een belangrijke impuls kan geven aan het **sociaal-economische streekbeleid**. De Vlaamse overheid ondersteunt de regionale ontwikkeling via haar bevoegdheden inzake flankerend beleid. Het proces wordt ondersteund door regionale veranderingsmanagers.

Bij het toekennen van de onder B.2.2. besproken **Groeipremie** -een financiële stimulans voor ondernemingen die in het Vlaamse Gewest investeringen willen realiseren- houdt de Vlaamse overheid rekening met de Europese regelgeving inzake steunzones. Dit impliceert dat in bepaalde regio's een hoger steunpercentage mag toegekend worden; de door de Europese Commissie vastgelegde 'doelstellingengebieden' worden onder andere gekenmerkt door een lager gemiddeld inkomen per inwoner en een hogere werkloosheidsgraad.

Ook door het **wegwerken van ruimtelijk-economische knelpunten** draagt het Vlaamse beleid bij tot de ontwikkeling van regio's met een achterstand. Het economische potentieel van steden en streken wordt ondersteund door middel van infrastructurele ontsluiting en via adequate en duurzame vormen van bedrijfshuisvesting.

Via haar inbreng in het nieuwe samenwerkingsakkoord over de **uitwisseling van knelpuntvacatures** (zie richtsnoer 3) werkt de Vlaamse overheid ook

actief mee aan het wegwerken van de verschillen tussen de Vlaamse, Waalse en Brusselse arbeidsmarkt.

B.10.3. De meerwaarde van de cohesie- en structuurfondsen

Om de noodzakelijke voorwaarden voor groei en werkgelegenheid te scheppen, verleent het **Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO)** subsidies voor de medefinanciering van ontwikkelingsacties in erkende probleemgebieden. In Vlaanderen gaat het voor de periode 2000-2006 over de provincies Limburg, Antwerpen (Kempen en stad Antwerpen) Oost-Vlaanderen (Gent en Meetjesland) en West-Vlaanderen (Westhoek en Kust). Door projecten te ondersteunen die een bijdrage leveren tot de economische ontwikkeling en/of omschakeling van het gebied, wordt geïnvesteerd in het behoud en de creatie van arbeidsplaatsen. Daarbij gaat ook aandacht naar de noodzakelijke investeringen in menselijk kapitaal. In het kader van de huidige programma-periode 2000-2006 werden in Vlaanderen al 32 projecten ondersteund gericht op de verbetering en uitbreiding van de opleidingsinfrastructuur (beroepsopleiding van werknemers en werklozen, vervolmaking van zelfstandigen, bevorderen van ICT-vaardigheden,...) voor een totaal van € 5,5 miljoen aan EFRO-middelen; kosten verbonden aan de opleidingen zelf worden gesubsidieerd door het Europees Sociaal Fonds (ESF).

Het Vlaamse programma van het **Europees Sociaal Fonds (ESF)** draagt niet alleen via het doelstelling 2-luik bij tot het wegwerken van de regionale werkgelegenheidsverschillen. Ook de middelen van het doelstelling 3-luik (in het bijzonder de zwaartepunten 1 en 2, die de acties voor werkzoekenden omvatten) worden prioritair ingezet in de subregio's die er het meest behoefte aan hebben. De meerwaarde van deze ESF-middelen mag blijken uit het feit dat 76% van de ruim 45.000 opleidingstrajecten die de VDAB in 2003 realiseerde geconfinancierd werd dankzij Europese middelen. Ruim een vijfde (21,7%) van de middelen die de VDAB voor opleiding en begeleiding inzet, zijn Europees van oorsprong. Van het Vlaamse stimuleringsbeleid voor permanente vorming voor werknemers werd in 2003 ongeveer een kwart uit Europese middelen gefinancierd. Het ESF realiseert binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid overigens een duidelijke hefboomfunctie: in de periode 2000-2003 werden er in totaal € 57 miljoen publieke middelen en € 83 miljoen privé-middelen méér dan voorzien vrijgemaakt voor de cofinanciering van ESF-projecten.

C. Uitvoering en samenwerking

C.1. *Betrokkenheid van parlement, sociale partners en andere actoren*

Om de ambitieuze doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie te realiseren is een **breed partnerschap** noodzakelijk tussen de betrokken beleidsdomeinen (werkgelegenheid, onderwijs en vorming, economie en welzijn) en tussen de verschillende actoren op de Vlaamse arbeidsmarkt. De **sociale partners** zijn in Vlaanderen traditioneel sterk bij het werkgelegenheidsbeleid betrokken, zoals ook blijkt uit de bespreking van de individuele richtsnoeren (zie hoger). Het duidelijkste voorbeeld van het gezamenlijke lange termijn-engagement van de Vlaamse Regering en sociale partners blijft het Pact van Vilvoorde, het akkoord uit 2001 dat de doelstellingen voor 2010 van het Vlaamse sociaal-economisch beleid vastgelegde en verschillende Lissabon-doelstellingen (o.a. inzake de werkzaamheidsgraad en de deelname aan permanente vorming) verankerde in het Vlaamse beleid.

Terwijl de vertegenwoordiging van de sociale partners op alle beleidsniveaus verzekerd is, is de **samenwerking over de beleidsdomeinen heen** en het **partnerschap met andere actoren** (bv. de OCMW's en ngo's) in Vlaanderen nog geen vanzelfsprekendheid. Ook hier merken we echter vooruitgang:

- in 2002 en 2003 werden de alloctonenfederaties en gebruikersorganisaties van personen met een handicap actief betrokken bij de opmaak van de gemeenschappelijke platformteksten voor een evenredige arbeidsdeelname (zie richtsnoer 7). Vanaf 2004 wordt de structurele betrokkenheid van deze 'nieuwe partners' in het sociaal-economisch overleg in Vlaanderen verzekerd via hun vertegenwoordiging in de 'Commissie Diversiteit' die door de Vlaamse sociale partners werd opgericht in de schoot van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV).
- ook op het lokale niveau wordt resoluut gekozen voor brede samenwerkingsverbanden waarin ruimte wordt gelaten voor 'alternatieve' gesprekspartners. Voorbeelden zijn hier de nieuwe regionale sociaal-economische overlegorganen (zie richt-

snoer 10) en de overlegplatforms die opgezet werden om het zorgbeleid in de Vlaamse scholen vorm te geven (zie richtsnoer 4).

Samenwerking staat traditioneel ook centraal bij de **opmaak en opvolging van dit Vlaams Actieplan** voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Deze beleidstekst kwam tot stand in overleg tussen de verschillende betrokken beleidsdomeinen met een uitgebreide bijdrage van de Vlaamse sociale partners, en werd besproken en goedgekeurd door de Vlaamse Regering en Vlaamse sociale partners (in VESOC). Dit actieplan wordt eveneens voorgelegd in de bevoegde commissie van het Vlaams Parlement.

C.2. *Transparante en effectieve inzet van financiële middelen*

De efficiënte inzet van de middelen wordt in Vlaanderen bewaakt door een **voortdurende evaluatie van de verschillende beleidsmaatregelen**. Enerzijds gebeurt dit aan de hand van de continue financiële en inhoudelijke opvolging van projecten, anderzijds maken de verschillende beleidsinstrumenten ook regelmatig het onderwerp uit van een grondige wetenschappelijke evaluatie, waarbij de effectiviteit van de acties wordt getoetst. Het Vlaamse arbeidsmarktonderzoek wordt gecoördineerd via het *VTONA-onderzoeksprogramma*, dat deel uitmaakt van de Vlaamse ESF-programmatie. De voorbereiding van het volgende Vlaams Actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren (in 2005), dat volledig in het teken zal staan van de evaluatie van het gevoerde beleid, biedt een aanleiding om deze evaluatiepraktijk te valoriseren en kritisch door te lichten. De Vlaamse overheid heeft ook beslist om actief te participeren aan het Belgische project dat in augustus 2004 werd ingediend in het kader van de Europese oproep voor onderzoeksprojecten die bijdragen tot de evaluatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (Europese aanbesteding VP/2004/14). Omwille van het bijzondere belang ervan voor het Vlaamse beleid werd voor deze oproep een extern wetenschappelijk onderzoek voorgesteld over de uitvoering van het 1^e Europese werkgelegenheidsrichtsnoer in Vlaanderen (de 'sluitende aanpak' van werkloosheid, zie B.1), waarvan de resultaten verwerkt kunnen worden in het Vlaams Actieplan 2005.

De prestaties van de VDAB worden opgevolgd aan de hand van een *beheersovereenkomst* die voor de periode

2001-2004 werd afgesloten met de Vlaamse Regering. De opvolging van een aantal parameters met betrekking tot klanttevredenheid, kwantiteit en kwaliteit van de dienstverlening en uitstroom naar werk moet ervoor zorgen dat de overheidsmiddelen efficiënt worden ingezet. Bij de voorbereiding van de nieuwe beheersovereenkomst (2005-2009) met de VDAB zullen de bepalingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie opnieuw een belangrijke rol spelen.

BUDGETTAIRE IMPLICATIES VAN DE BESPROKEN VLAAMSE MAATREGELN (budget in miljoen EURO)			
Richtsnoer 1 - actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (p.14)			
	2002	2003	2004
Basisdienstverlening en individuele trajectopvolging voor werkzoekenden	100,22	96,73	n.b.
Opleiding voor werkzoekenden	134,60	143,49	n.b.
Nieuw 'getrap't' begeleidingsmodel voor werkzoekenden	-	-	26,00
Richtsnoer 2 - het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap (p.17)			
	2002	2003	2004
Kenniscel wetsmatiging	n.b.	n.b.	n.b.
Accountmanagers	n.b.	n.b.	n.b.
Gratis opstart	-	-	9,80
Tariefdaling schenkingsrechten	-	-	n.b.
Vrijstelling gewestelijke onroerende voorheffing	-	-	n.b.
ARKimedes-regeling	-	-	n.b.
Talentedbank	-	-	10,00
Vriendenlening	-	-	n.b.
Groeiopremie (zie ook richtsnoer 10)	n.b.	30,00	30,00
DNA-cheques	-	2,00	5,40
Adviescheques	-	-	15,00
Vlaams Agentschap Ondernemen	-	-	n.b.
Educatieve projecten rond ondernemerschap	n.b.	n.b.	n.b.
Brugprojecten onderwijs-economie	n.b.	2,49	2,50
Project ondernemerstalent (VDAB)	-	-	1,34
Richtsnoer 3 - aanpak van veranderingen en bevordering van het aanpassingsvermogen en de mobiliteit op de arbeidsmarkt (p.20)			
	2002	2003	2004
Aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet	28,85	30,71	30,55
Sociale interventiecel VDAB	-	-	0,50
Herplaatsingsfonds	7,23	1,43	n.b.
Trivisi (m.i.v. digitaal kenniscentrum MVO)	n.b.	n.b.	n.b.
Premies knelpuntberoepen	-	-	3,00
Richtsnoer 4 - de ontwikkeling van het menselijk kapitaal en levenslang leren bevorderen (p.22)			
	2002	2003	2004
Beleidscoördinatie levenslang leren (o.a. werking DIVA)	2,03	3,84	3,84
Uitvoering decreet gelijke onderwijskansen	59,28	76,33	102,84
Initiatieven ter verbetering van de kwaliteit van het DBSO	2,80	4,06	3,97
Leerwinkels	0,30	0,72	0,45
Huizen van het Nederlands	0,80	0,85	0,88
Vlaams Strategisch Plan Geletterdheid	n.b.	n.b.	0,15
Opleidingscheques voor werkgevers	n.b.	10,73	22,50
Opleidingscheques voor werknemers	-	5,07	12,66
Richtsnoer 5 - vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van het actief ouder worden (p.26)			
	2002	2003	2004
VESOC-diversiteitsplannen en beste praktijken	2,50	2,87	3,00
Experimenten met aangepaste trajecten voor oudere werkzoekenden	-	n.b.	n.b.
Richtsnoer 6 - gendergelijkheid (p.27)			
	2002	2003	2004
Voorzieningen voor kinderopvang	200,82	216,81	243,82
Dienstencheques voor kinderopvang	n.b.	n.b.	n.b.
Sociaal vangnet voor onthaalouders	n.b.	n.b.	n.b.
Uitbreiding voorzieningen voor hulpbehoevende ouders	n.b.	n.b.	n.b.
Richtsnoer 7 - bevordering van integratie en bestrijding van discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt (p.28)			
	2002	2003	2004
Realisatie bijkomende trajecten functioneel Nederlands	-	1,70	3,40
Organisatie, coördinatie en verbetering van het NT2-aanbod	4,63	4,60	4,61
Middelen voor de begeleiding, opleiding en inschakeling van personen met een handicap (excl. beschutte werkplaatsen)	86,31	84,62	n.b.
Jobcoaches (VDAB)	-	-	1,50
Richtsnoer 8 - werk lonend maken door prikkels om werken aantrekkelijker te maken (p.30)		Zie hoger voor de maatregelen inzake mobiliteit (richtsnoer 3) en kinderopvang (richtsnoer 6)	
Richtsnoer 9 - Omzetten van zwartwerk in reguliere arbeid (p.31)		Dienstencheques voor kinderopvang: zie richtsnoer 6	
Richtsnoer 10 - regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken (p.31)			
	2002	2003	2004
Hervorming van de lokale overlegplatforms	n.b.	n.b.	n.b.
Lokale werkwinkels	12,30	n.b.	n.b.
Wegwerken van ruimtelijk-economische knelpunten	n.b.	n.b.	n.b.
EFRO	107,14	107,14	107,14
ESF (totaal bedrag aan Europese middelen per jaar)	62,69	53,74	53,74

Bijlage

1

Vlaams Monitoringsinstrument Europese Werkgelegenheids- richtsnoeren

Het monitoringsinstrument Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren omvat een selectie van de belangrijkste indicatoren uit het Vlaams monitoringsinstrument werkgelegenheidsbeleid (VMI). Het volledige VMI vindt u op www.vlaanderen.be/werk (luik Europees beleid en monitoring). Het VMI wordt op regelmatige basis geactualiseerd.

VLAAMS MONITORING INSTRUMENT
VOOR DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN
- versie september 2004 -

THEMA 1 - ARBEIDSMARKTDEELNAME	tabel	richtsnoer
A. Werkzaamheid en werkgelegenheid		
1.1. Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd	1	OD* 1, RS° 5
1.2. Werkzaamheidsgraad volgens opleidingsniveau	2	OD 1, RS 7
1.3. Aantal werkende inwoners	3	OD 1
B. Werkloosheid		
1.4. Werkloosheidsgraad volgens leeftijd	4	OD 1, RS 5
1.5. Werkloosheidsgraad volgens opleidingsniveau	5	OD 1, RS 7
1.6. Aandeel van de langdurige werkloosheid	6	OD 1
1.7. Spanning op de arbeidsmarkt	7	OD 1, RS 3
C. Evenredige arbeidsdeelname		
1.8. Genderkloof werkzaamheid en werkloosheid	8	RS 6
1.9. Voorzieningen voor kinderopvang	9	RS 6
1.10. Nationaliteitskloof werkzaamheid	10	RS 7
1.11. De arbeidsmarktsituatie van personen met een handicap	11	RS 7
D. Kwaliteit van de arbeid		
1.12. Atypische contracten	12	OD 2
1.13. Onvrijwillige deeltijdarbeid	13	OD 2
1.14. Stress en jobtevredenheid	14	OD 2
THEMA 2 - LEVENSLANG LEREN	tabel	richtsnoer
A. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt		
2.1. Ongekwificeerde uitstroom uit het onderwijs	15	RS 4
B. Permanente vorming		
2.2. Participatie aan permanente vorming	16	RS 3, RS 4
2.3. Opleiding in de ondernemingen	17	RS 3, RS 4
THEMA 3 - BELEIDSOPVOLGING	tabel	richtsnoer
A. De preventieve en actieve aanpak van werkloosheid		
3.1. De preventieve aanpak van de werkloosheid	18	RS 1
3.2. De activering van langdurig werklozen	19	RS 1
3.3. Bereik van de VDAB-trajectwerking voor werkzoekenden	20	RS 1
B. Evolutie van het Vlaamse beleid		
3.4. Overzicht van de Vlaamse beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid (begunstigden en uitgaven)	21	-
C. Het Europees Sociaal Fonds (ESF) in Vlaanderen		
3.5. Uitgaven binnen de Vlaamse ESF D3-programmatie	22	RS 10
3.6. Begunstigden van de ESF-acties in Vlaanderen	23	RS 10

* OD = overkoepelende doelstelling

° RS = richtsnoer

TABEL 1: WERKZAAMHEIDSGRAAD VOLGENS LEEFTIJD

Inclusief studenten

Vlaams Gewest	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	35,5	30,2	32,9	37,1	30,2	33,7	37,7	31,1	34,5	37,0	31,6	34,4	35,0	30,0	32,6
25/49 jaar	91,9	73,3	82,8	93,2	75,2	84,3	92,2	75,6	84,0	91,9	76,3	84,2	90,4	75,8	83,2
50/64 jaar	50,5	52,4	38,0	53,9	25,8	39,9	53,3	26,9	40,1	53,3	27,7	40,6	54,2	29,8	42,1
55/64 jaar	-	-	-	36,8	14,7	25,6	35,3	14,0	24,5	35,5	15,8	25,6	36,7	16,4	26,5
Totaal	71,0	52,9	62,1	72,8	54,0	63,5	72,1	54,5	63,4	71,6	55,2	63,5	70,7	55,0	62,9

België	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	30,9	24,8	27,9	33,7	26,7	30,3	33,2	26,1	29,7	32,2	26,5	29,4	29,9	24,7	27,4
25/49 jaar	87,6	68,5	78,2	88,8	70,1	79,6	88,0	69,9	79,0	87,5	70,2	79,0	86,2	70,8	78,6
50/64 jaar	50,2	26,4	38,2	52,9	27,6	40,1	52,7	28,4	40,4	52,6	29,3	40,9	53,7	31,2	42,4
55/64 jaar	-	-	-	36,4	16,6	26,3	35,1	15,4	25,1	36,0	17,5	26,6	37,8	18,7	28,1
Totaal	67,7	49,7	58,8	69,3	50,8	60,1	68,8	51,0	59,9	68,3	51,4	59,9	67,3	51,8	59,6

EU-15	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	42,3	35,3	38,8	43,4	36,5	40,0	44,1	37,1	40,6	43,7	37,2	40,5	42,6	36,8	39,7
25/49 jaar	87,0	65,8	76,5	87,9	67,1	77,5	88,0	68,1	78,1	87,6	68,7	78,2	87,1	69,0	78,1
50/64 jaar	59,9	37,7	48,6	60,6	38,8	49,5	61,6	40,1	50,7	62,2	41,4	51,7	63,2	43,0	52,9
55/64 jaar	47,3	27,0	37,0	47,6	27,8	37,5	48,3	28,7	38,3	49,8	30,2	39,8	51,5	32,0	41,5
Totaal	71,7	52,7	62,2	72,5	53,9	63,2	73,0	54,9	64,0	72,9	55,5	64,2	72,6	56,0	64,3

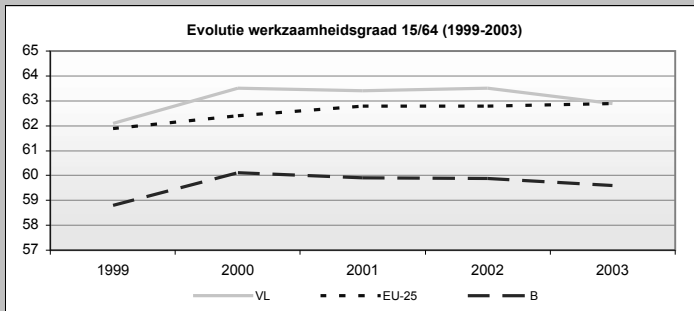
EU-25	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	41,1	34,1	37,6	41,4	34,5	38,0	41,4	34,7	38,0	40,5	34,3	37,4	39,5	33,7	36,7
25/54 jaar	85,7	65,4	75,5	86,0	66,1	76,1	85,9	66,9	76,4	85,4	67,3	76,3	85,1	67,7	76,5
55/64 jaar	46,7	26,3	36,2	46,9	26,9	36,6	47,7	27,8	37,4	48,8	29,1	38,7	50,3	30,8	40,2
Totaal	70,9	52,9	61,9	71,3	53,6	62,4	71,3	54,3	62,8	71,0	54,7	62,8	70,8	55,0	62,9

Exclusief studenten

15 / 24 jaar	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gew.	83,3	73,2	78,6	87,3	78,4	83,2	84,4	78,9	82,1	83,6	79,9	81,9	80,2	75,3	78,0
België	73,5	60,7	67,4	78,6	66,1	72,7	76,5	67,3	72,3	74,6	67,9	71,4	70,8	64,2	67,7
EU-15	-	-	-	-	-	-	58,4	49,8	54,2	57,7	50,1	54,0	-	-	-

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie: Aandeel van werkende personen in de bevolking op actieve leeftijd (15-64 jaar)



Bespreking en opmerkingen:

- De cijfers voor 2003 tonen aan dat de Vlaamse werkzaamheidsgraad met 62,9% lager ligt dan in 2002, maar nog steeds gevoelig hoger dan de Waalse (55,4%) en de Brusselse (53,2%).
- De loopbaan van de Vlaming is sterk gecompriemd: in de middenste leeftijdsgroep (25/45) ligt de werkzaamheid hoog, terwijl de jongeren en de ouderen relatief weinig participeren.
- Na een relatief sterke stijging in 1999 en 2000 bleef de Vlaamse werkzaamheidsgraad in 2001 en 2002 stabiel. In 2003 kent de Vlaamse werkzaamheidsgraad voor het eerst in jaren opnieuw een (lichte) daling: het aandeel werkende Vlamingen neemt af tot 62,9% (-0,6 ppt.). Ook in het Brussels Gewest loopt de werkzaamheid terug (-1,3 ppt). De Waalse werkzaamheid (+0,6ppt.) kent een lichte stijging.
- De daling in de loop van 2003 brengt de Vlaamse arbeidsdeelname op het niveau van het EU-25-gemiddelde (62,9%). Als we enkel met de lidstaten van voor de EU-uitbreiding vergelijken (EU-15), blijkt Vlaanderen 1,4 procentpunt achter te liggen op het gemiddelde.
- De relevantie van de indicator 'werkzaamheidsgraad exclusief studenten' ligt in de beperkte internationale vergelijkbaarheid van de globale werkzaamheidsgraad (15-64) uit de eerste tabel. Deze houdt namelijk geen rekening met het feit dat in België en Vlaanderen een leerplicht bestaat tot 18 jaar. Een belangrijk deel van de jongeren uit de leeftijdsklasse 15-24 zit dus nog op de schoolbanken, zodat de letterlijke interpretatie van de indicator inclusief studenten ('de werkzaamheidsgraad van de jongeren is te laag') niet helemaal correct is; voor de jongste leeftijdsgroep biedt de indicator exclusief studenten daarom een meer correcte vergelijkingsbasis.

TABEL 2: WERKZAAMHEIDSGRAAD VOLGENS OPLEIDINGSNIVEAU

Vlaams Gewest	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
laaggeschoold	56,9	32,5	45,0	58,1	32,7	45,7	56,7	32,7	44,8	56,8	32,9	45,1	55,2	32,9	44,4
middengeschoold	76,8	59,2	68,2	78,4	59,4	69,1	77,7	59,9	69,1	77,1	60,0	68,8	76,5	59,6	68,3
hooggeschoold	89,9	81,4	85,6	90,5	81,5	85,9	89,1	81,5	85,2	87,2	81,4	84,2	86,9	80,9	83,8
Totaal	71,0	52,9	62,1	72,8	54,0	63,5	72,1	54,5	63,4	71,6	55,2	63,5	70,7	55,0	62,9

België	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
laaggeschoold	53,5	30,0	42,0	55,1	30,4	43,0	53,7	30,2	42,1	53,0	29,8	41,7	51,4	30,5	41,2
middengeschoold	73,3	55,1	64,3	74,3	55,4	65,0	74,2	55,3	65,0	74,0	55,3	64,9	72,6	54,9	63,9
hooggeschoold	88,4	79,0	83,6	88,6	79,1	83,7	87,6	79,2	83,3	86,0	79,3	82,5	85,7	78,9	82,2
Totaal	67,7	49,7	58,8	69,3	50,8	60,1	68,8	51,0	59,9	68,3	51,4	59,9	67,3	51,8	59,6

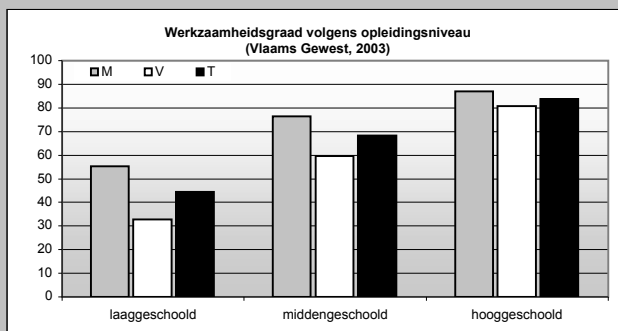
Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie:

- werkzaamheidsgraad: aandeel werkende personen in de bevolking op actieve leeftijd (15-64 jaar)
- laaggeschoold: hoogstens lager secundair onderwijs
- middengeschoold: hoger secundair onderwijs
- hooggeschoold: hoger onderwijs (binnen of buiten de universiteit)

Bespreking en opmerkingen:

- De arbeidsmarktdeelnemers van laaggeschoolden ligt in België en Vlaanderen beduidend lager dan de deelnemers van de midden- en hooggeschoolden. In Vlaanderen is deze kloof bij de mannen iets kleiner dan in de andere gewesten.
- De kloof tussen de werkzaamheid van mannen en vrouwen is meer uitgesproken bij de laaggeschoolden.
- De omvang van de werkzaamheidskloof tussen laag- en hooggeschoolden bleef tussen 1999 en 2003 ongeveer stabiel.



TABEL 3: AANTAL WERKENDE INWONERS

(x 1000)	1999	2000	2001	2002	2003
Vlaams Gew.	2.442.696	2.497.807	2.494.901	2.503.737	2.487.755
Waals Gew.	1.167.811	1.201.531	1.197.514	1.193.459	1.210.798
Brussels Gew.	332.955	342.022	340.481	350.085	348.085
België	3.943.461	4.041.360	4.032.896	4.047.281	4.046.637
EU	154.097.000	157.147.000	159.652.000	160.806.000	161.488.000

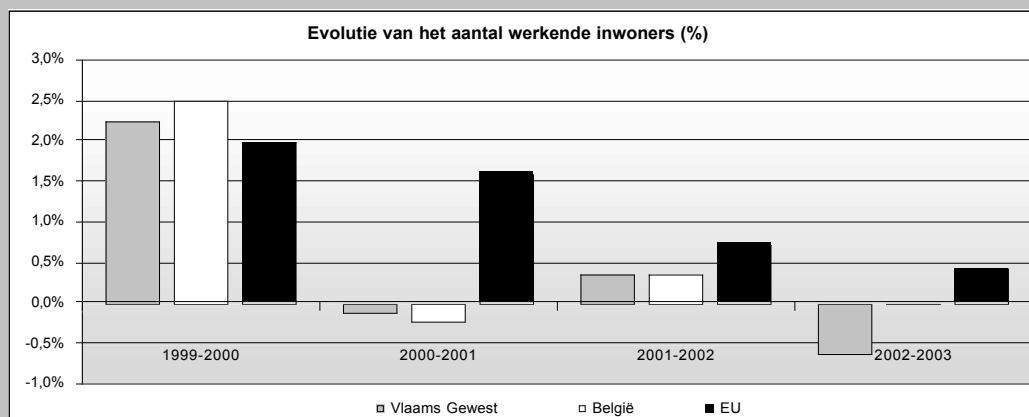
Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS), bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

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

Definitie: Evolutie van het aantal werkende inwoners

Bespreking en opmerkingen:

- De beschikbare cijfers geven aan dat het aantal werkende inwoners in Vlaanderen en België toenam tussen 2001 en 2002 (resp. +9.000 en +14.000 werkenden). Opvallend is dat deze toename volledig op rekening komt van de vrouwen: het aantal werkende mannen liep tussen 2001 en 2002 licht terug. Tussen 2002 en 2003 daalde het aantal werkende inwoners in Vlaanderen (-16.000), een afname die volledig toe te schrijven is aan de evolutie bij de mannen. Voor België bleef de situatie min of meer stabiel: de daling van het aantal werkende mannen (-23.000) wordt gecompenseerd door de toename van het aantal werkende vrouwen (+22.000).
- In de EU steeg het aantal werkende inwoners tussen 2002 en 2003 wel lichtjes. De jaar-op-jaar-groei van het aantal werkenden nam sinds 1999 wel gevoelig af (zie grafiek).



TABEL 4: WERKLOOSHEIDSGRAAD VOLGENS LEEFTIJD

Vlaams Gewest	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	12,4	14,9	13,5	10,3	12,5	11,3	9,9	10,1	10,0	11,7	11,5	11,6	15,6	15,3	15,5
25/49 jaar	3,5	5,9	4,6	2,5	5,3	3,7	3,0	4,0	3,4	3,5	5,1	4,2	4,4	5,5	4,9
50/64 jaar	3,6	4,8	4,0	2,1	3,9	2,7	2,6	2,6	2,5	3,3	4,7	3,8	3,0	3,8	3,3
Totaal	4,4	6,8	5,4	3,2	5,9	4,3	3,6	4,5	4,0	4,3	5,7	4,9	5,2	6,3	5,7

België	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	18,9	23,8	21,1	15,3	20,4	17,5	16,2	17,9	16,9	17,2	18,3	17,7	22,2	21,2	21,7
25/49 jaar	7,4	9,9	8,5	6,4	8,5	7,4	6,0	7,7	6,8	6,0	8,0	6,9	6,9	8,2	7,4
50/64 jaar	4,6	6,8	5,4	3,4	4,3	3,7	0,8	3,1	3,3	3,9	5,0	4,3	3,7	4,3	3,9
Totaal	7,3	10,6	8,7	5,8	8,8	7,1	6,0	7,5	6,6	6,7	8,7	7,6	7,7	8,9	8,2

EU-15	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
15/24 jaar	17,1	19,4	18,2	15,0	17,2	16,0	13,3	14,9	14,0	14,3	15,0	14,6	15,5	15,3	15,4
25/49 jaar	7,0	10,3	8,5	6,1	9,3	7,5	5,5	8,0	6,6	6,0	8,2	7,0	6,5	8,5	7,4
50/64 jaar	7,2	8,0	7,5	6,6	7,4	6,9	5,6	6,3	5,9	5,7	6,4	6,0	6,1	6,3	6,2
Totaal	8,3	11,1	9,5	7,3	10,0	8,5	6,5	8,5	7,4	6,9	8,7	7,7	7,3	8,9	8,0

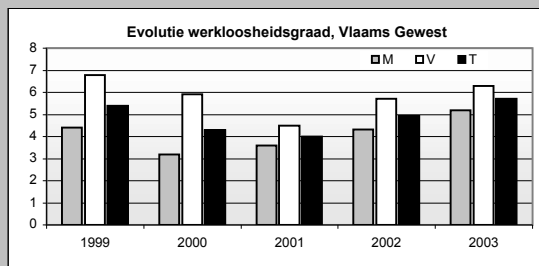
werkloosheidsratio 15/24 jaar	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gew.	5,1	5,3	5,2	4,2	4,3	4,3	4,1	3,5	3,8	4,9	4,1	4,5	6,5	5,4	6,0
België	7,2	7,8	7,5	5,9	6,5	6,2	6,4	5,7	6,0	6,7	5,9	6,3	8,5	6,7	7,6
EU-15	8,7	8,5	8,6	7,7	7,6	7,6	6,7	6,5	6,6	7,3	6,5	6,9	7,8	6,7	7,3

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie: Het aandeel personen in de totale beroepsbevolking dat werkloos is, gemeten volgens de zogenaamde ILO-criteria (geen werk hebben, de afgelopen vier weken specifieke stappen hebben ondernomen om werk te vinden en binnen de twee weken beschikbaar zijn voor werk).

Bespreking en opmerkingen:

- Bovenstaande gegevens hebben betrekking op de zogenaamde ILO-werkloosheid en zijn gebaseerd op enquêtegegevens uit de Labour Force Survey van Eurostat. Deze bron heeft het voordeel dat ze internationaal vergelijkbare informatie oplevert. Om de evolutie binnen Vlaanderen te meten, kan daarnaast ook op basis van administratieve (VDAB)-gegevens een werkloosheidsgraad berekend worden.
- Tussen 1999 en 2001 was in Vlaanderen een gevoelige daling merkbaar van de werkloosheid. Vanaf 2002 is de evolutie minder gunstig: de werkloosheidsgraad steeg, zowel bij de mannen (+0,7 ppt.) als bij de vrouwen (+1,2 ppt.). De werkloosheid van de Vlaamse mannen zat al sinds 2000 in de lift. Bij de vrouwen daalde de werkloosheid nog fors in de periode 1999-2001 (-2,3 ppt.), om in 2002 opnieuw gevoelig toe te nemen. Deze stijging zet zich ook in 2003 door met een toename van de Vlaamse werkloosheid met 0,8 ppt. Bij de mannen is de stijging (+0,9 ppt.) meer uitgesproken dan bij de vrouwen (+0,6 ppt.).
- De genderkloof voor de werkloosheid (het verschil tussen de werkloosheidsgraad van mannen en vrouwen) leek de voorbije jaren kleiner te worden, maar nam in 2002 opnieuw toe. Voor de genderdimensie zie ook tabel 9 e.v.
- De gegevens geven aan dat de jongerenwerkloosheid (15-24 jaar) heel wat hoger ligt dan de werkloosheid van de andere leeftijdsgroepen. Gezien het grote aandeel studenten in deze leeftijdsgroep is dit echter deels een overschatting. Daarom wordt vaak ook gewerkt met de zogenaamde werkloosheidsratio, waarbij de groep werkloze 15- tot 24-jarigen wordt afgezet tegen de totale bevolking uit deze leeftijdsgroep (en dus niet enkel de som van het aantal werkenden en werkzoekenden). Deze indicator daalde tussen 1999 en 2001 van 5,2% tot 3,8%, om in 2002 opnieuw toe te nemen tot 4,5%. Ook in 2003 nam de werkloosheidsratio in het Vlaams Gewest verder toe tot 6,0%.



TABEL 5: WERKLOOSHEIDSGRAAD VOLGENS OPLEIDINGSNIVEAU

Vlaams Gewest	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
laaggeschoolden	6,1	10,2	7,6	3,8	9,7	6,0	4,3	6,6	5,1	6,0	9,2	7,2	7,9	10,3	8,7
middengeschoolden	2,5	5,3	3,7	2,1	4,5	3,1	2,8	4,0	3,3	4,1	5,9	4,9	4,6	7,2	5,7
hooggeschoolden	1,6	2,9	2,2	1,2	2,3	1,7	1,6	1,8	1,7	2,8	3,4	3,1	3,2	3,0	3,1
Totaal	4,4	6,8	5,4	3,2	5,9	4,3	3,6	4,5	4,0	4,3	5,7	4,9	5,2	6,3	5,7

België	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
laaggeschoolden	10,2	16,1	12,4	7,8	13,9	10,0	7,5	10,5	8,6	10,1	14,5	11,7	11,7	13,9	12,5
middengeschoolden	4,7	8,5	6,3	3,9	7,2	5,3	4,4	6,9	5,5	6,0	9,2	7,4	7,1	10,1	8,4
hooggeschoolden	4,0	2,2	3,1	3,2	2,3	2,7	3,0	2,5	2,8	3,8	4,5	4,1	4,3	4,6	4,4
Totaal	7,3	10,6	8,7	5,8	8,8	7,1	6,0	7,5	6,6	6,7	8,7	7,6	7,7	8,9	8,2

EU-15	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
laaggeschoolden	11,5	15,9	13,3	10,3	14,6	12,0	8,9	12,5	10,4	9,5	12,8	10,8	10,2	13,6	11,6
middengeschoolden	7,7	10,4	8,9	6,7	9,3	7,9	6,2	8,0	7,0	6,7	8,2	7,4	7,4	8,6	8,0
hooggeschoolden	4,7	7,1	5,8	3,9	6,0	4,9	3,5	5,1	4,2	4,0	5,3	4,6	4,5	5,6	5,0
Totaal	8,3	11,1	9,5	7,3	10,0	8,5	6,5	8,5	7,4	6,9	8,7	7,7	7,3	8,9	8,0

Verhouding tussen de werkloosheidsgraad van laag- en hooggeschoolden	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaanderen	3,9	3,6	3,5	3,2	4,1	3,4	2,7	3,6	3,0	2,1	2,8	2,3	2,4	3,4	2,8
België	2,6	7,2	4,0	2,4	6,0	3,6	2,5	4,1	3,1	2,7	3,2	2,8	2,7	3,0	2,8
EU-15	2,4	2,2	2,3	2,6	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,4	2,4	2,3	2,3	2,4	2,3

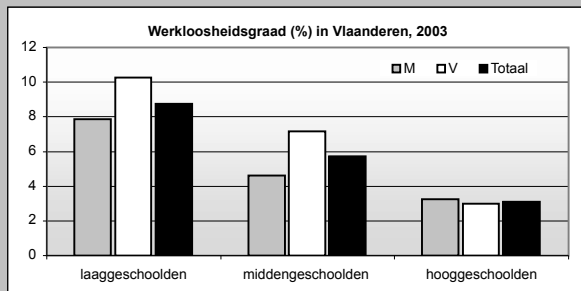
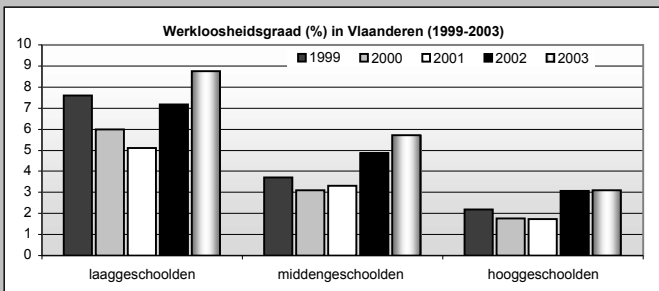
Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie:

- werkloosheidsgraad: het aandeel personen in de totale beroepsbevolking dat werkloos is, gemeten volgens de zogenaamde ILO-criteria (geen werk hebben, de afgelopen vier weken specifieke stappen hebben ondernomen om werk te vinden en binnen de twee weken beschikbaar zijn voor werk)
- laaggeschoold: hoogstens lager secundair onderwijs
- middengeschoold: hoger secundair onderwijs
- hooggeschoold: hoger onderwijs (binnen of buiten de universiteit)

Bespreking en opmerkingen:

- Het opleidingsniveau is in hoge mate bepalend voor de werkloosheid. Laaggeschoolden zijn dubbel zo vaak werkloos dan hooggeschoolden, wat ook samenhangt met de lagere werkzaamheidsgraad bij laaggeschoolden (zie tabel 2). Deze kloof is bij vrouwen groter dan bij mannen.
- Zoals in tabel 4 wordt geïllustreerd, was de daling van de werkloosheid in de periode 1999-2001 in belangrijke mate te danken aan de goede prestaties van de Vlaamse vrouwen. Onderstaande tabellen laten zien dat ook de laaggeschoolden het in deze periode relatief goed deden op de Vlaamse arbeidsmarkt.
- Vanaf 2002 nam de werkloosheid echter opnieuw sterk toe. In 2002 werden de vrouwen (zie ook tabel 4) en de hooggeschoolden het sterkst getroffen, in 2003 was het de werkloosheid van de Vlaamse laaggeschoolden die het sterkst toenam.
- De verhouding tussen de werkloosheidsgraad van de Vlaamse laag- en hooggeschoolden nam dan ook toe in 2003. Tussen 1999 en 2002 werd deze verhouding gevoelig kleiner, vooral als gevolg van de forse stijging van de werkloosheid onder hooggeschoolden tussen 2001 en 2002. Concreet zijn er in Vlaanderen 2,8 keer meer werklozen bij de laaggeschoolden dan bij de hooggeschoolden.



TABEL 6: AANDEEL VAN DE LANGDURIGE WERKLOOSHEID BINNEN DE WERKLOOSHEID

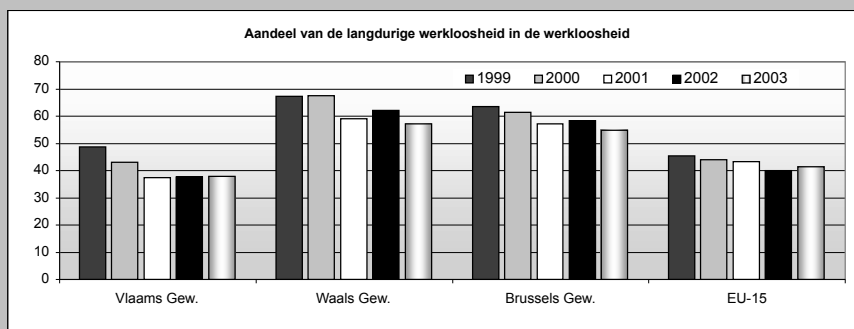
	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gew.	46,3	50,9	48,7	40,2	45,3	43,1	42,5	32,2	37,5	37,0	38,1	37,5	35,7	40,2	37,9
Waals Gew.	65,8	68,5	67,3	67,9	67,0	67,4	58,1	59,9	59,0	59,3	64,9	62,2	56,7	57,8	57,2
Brussels Gew.	65,3	61,1	63,5	62,1	60,6	61,4	57,7	56,6	57,2	60,1	56,2	58,4	52,5	57,7	54,7
België	58,6	60,7	59,7	57,5	57,4	57,4	52,4	49,4	50,9	50,9	52,8	51,9	47,3	50,3	48,7
EU-15	43,9	46,6	45,3	43,0	45,2	44,1	42,4	44,2	43,3	38,4	41,8	40,1	40,2	42,6	41,4

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie: Aandeel van de werklozen dat langer dan 12 maanden werkloos is (volgens ILO-definitie, cf. tabel 5)

Bespreking en opmerkingen:

- Het aandeel langdurig werklozen ligt in België (en in mindere mate ook in Vlaanderen) traditioneel hoog. Zo lag hun aandeel in 1999 in België op 59,7%, terwijl het EU-gemiddelde slechts 45,3% bedroeg. Het aandeel van de langdurige werkloosheid in de werkloosheid daalde de voorbije jaren echter sterk, vooral in de periode 1999-2001. Vanaf 2002 is het aandeel langdurig werklozen in Vlaanderen stabiel. Bijna 40% van de Vlamingen die in 2003 naar werk zochten, deden dat al langer dan een jaar.



TABEL 7: SPANNING OP DE ARBEIDSMARKT
aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature

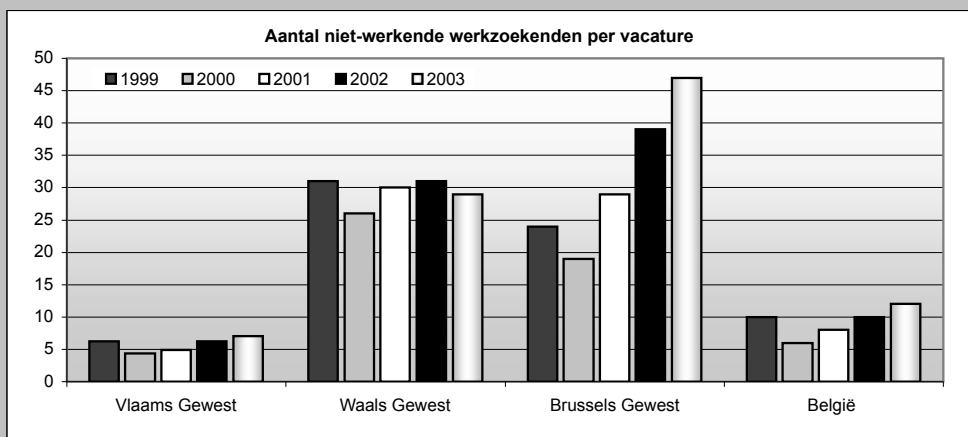
	1999	2000	2001	2002	2003
Vlaams Gewest	6	4	5	6	7
Waals Gewest	31	26	30	31	29
Brussels Gewest	24	19	29	39	47
België	10	6	8	10	12

Bron: VDAB, FOREM, ORBEM

Definitie: Verhouding tussen het aantal niet-werkende werkzoekenden en het aantal openstaande vacatures

Bespreking en opmerkingen:

- Deze spanningsindicator illustreert duidelijk de grote verschillen tussen de arbeidsmarkt in de Belgische regio's.



TABEL 8: GENDERKLOOF WERKZAAMHEID EN WERKLOOSHEID

	Genderkloof werkzaamheid (man-vrouw)					Genderkloof werkloosheid (man-vrouw)				
	1999	2000	2001	2002	2003	1999	2000	2001	2002	2003
Vlaams Gew.	18,1	18,8	17,6	16,5	15,7	-2,4	-2,7	-0,9	-1,4	-1,1
Waals Gew.	19,4	19,4	19,1	18,6	16,1	-6,0	-4,4	-3,0	-3,7	-1,8
Brussels Gew.	12,6	12,4	14,6	12,8	11,7	0,1	0,5	-0,6	0,3	0,8
België	18,0	18,5	17,8	16,9	15,5	-3,3	-3,0	-1,5	-1,9	-1,2
EU-15	19,0	18,5	18,1	17,3	16,6	-3,0	-2,8	-2,4	-1,8	-1,4
EU-25	18,0	17,7	17,0	16,3	15,8	-2,7	-2,6	-2,2	-1,9	-1,7

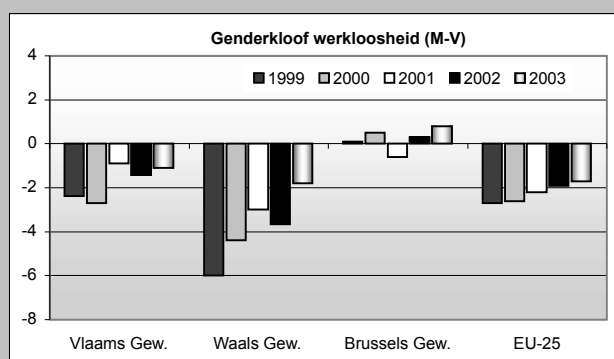
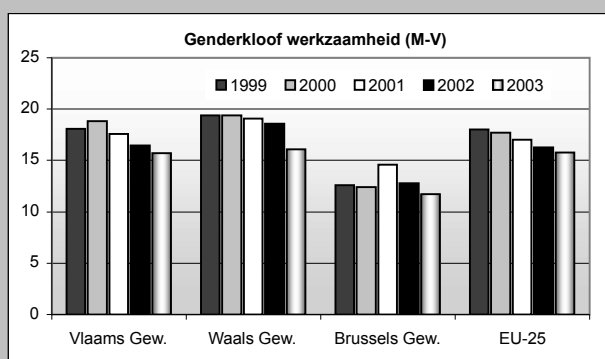
Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (Jaarboek 2002)

Definitie:

- verschil tussen de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen uitgedrukt in procentpunten (zie ook tabel 1)
- verschil tussen de werkloosheidsgraad van mannen en vrouwen uitgedrukt in procentpunten (zie ook tabel 5)

Bespreking en opmerkingen:

- De genderkloof in de Vlaamse werkzaamheid (15,7 ppt) is vergelijkbaar met die in België (15,5 ppt) en met het EU-gemiddelde (15,8 ppt).
- Een belangrijke opmerking bij bovenstaande tabel is dat de genderkloof voor de verschillende leeftijdsgroepen sterk verschilt; met name voor de groep 50- tot 64-jarigen loopt het verschil op tot 24,4 procentpunten. Afgaande op het EU-gemiddelde is de genderkloof in de andere lidstaten minder leeftijdsgebonden. Dit hangt samen met de problematiek van de lage werkzaamheidsgraad van ouderen in Vlaanderen. Een beleid gericht op het stimuleren van 'actief ouder worden' zal dan ook aandacht moeten hebben voor de genderkloof. Dat de genderkloof net bij de oudste groep het meest uitgesproken is, impliceert ook dat de kloof de volgende decennia allicht gevoelig zal afnemen.
- Over de loonkloof tussen mannen en vrouwen zijn geen recente gegevens beschikbaar. Voor 1998 werd deze op basis van het European Community Household Panel (ECHP) geschat op 7,3% voor België. Het EU-gemiddelde bedroeg 16,2%, wat aangeeft dat de verloning van de Belgische werknemers relatief genderneutraal is.



TABEL 9: AANTAL PLAATSEN IN DE KINDEROPVANG

Aantal plaatsen in de kinderdagopvang per 100 kinderen jonger dan 3 jaar	Vlaamse Gemeenschap	Franse Gemeenschap	België
2001	31,4	23,8	28,0
2002	32,2	23,8	28,3
2003	32,8	23,8	-
2004	33,8	23,8	-

Bron: Kind en Gezin (raming 2004: Administratie Werkgelegenheid), Franse Gemeenschap

Bespreking en opmerkingen:

- Het Vlaamse Actieplan Kinderopvang voorziet de creatie van 10.000 bijkomende plaatsen in de kinderopvang tussen 2001 en 2004. Dankzij deze inspanning voldoet Vlaanderen aan de Europese benchmark van 33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar (benchmark voor 2010). Van de 10.000 voorziene plaatsen zijn er medio 2003 al 6.500 gerealiseerd of principieel beslist. De volledige realisatie van het voorziene groeipad wordt bemoeilijkt doordat sommige opvangvormen zoals de particuliere gezinsopvang kwantitatief en organisatorisch op hun grenzen stoten.
- Het cijfer voor 2004 is gebaseerd op prognoses.

TABEL 10: NATIONALITEITSKLOOF WERKZAAMHEID EN WERKLOOSHEID
verschil in procentpunten

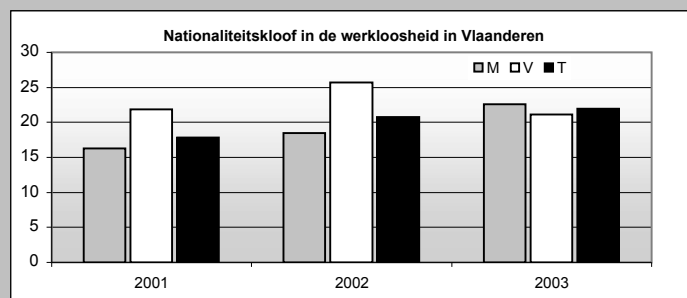
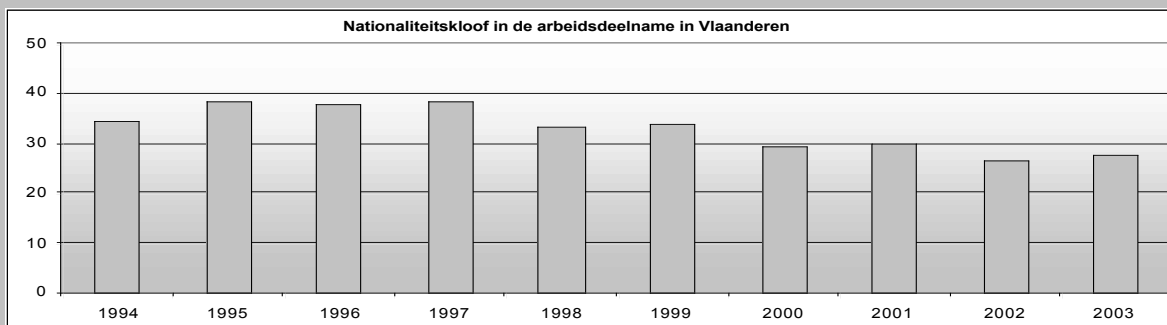
Vlaams Gewest	2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
werkzaamheidsgraad Belgen	72,4	55,4	64,0	72,1	56,1	64,2	71,2	56,0	63,7
werkzaamheidsgraad niet-EU-onderdanen	51,9	17,3	34,0	54,2	22,4	37,5	50,7	21,9	35,5
kloof werkzaamheidsgraad	20,5	38,1	30,0	17,9	33,7	26,7	20,4	34,0	28,1
werkloosheidsgraad Belgen	3,3	4,2	3,7	3,9	5,4	4,5	4,7	6,0	5,3
werkloosheidsgraad niet-EU-onderdanen	19,6	26,1	21,5	22,4	31,1	25,3	27,3	27,1	27,3
kloof werkloosheidsgraad	16,3	21,9	17,8	18,5	25,7	20,8	22,6	21,1	22,0

Bron: NIS EAK, NIS Bevolkingsstatistieken (Bewerking Steunpunt WAV en administratie Werkgelegenheid)

Definitie: Nationaliteitskloof: verschil tussen de werkzaamheidsgraad van Belgen en niet-EU-onderdanen, uitgedrukt in procentpunten

Bespreking en opmerkingen:

- Werkzaamheid en werkloosheid worden op de Vlaamse arbeidsmarkt in belangrijke mate bepaald door nationaliteit. De werkzaamheid van niet-Belgen ligt 28,1 ppt. lager dan die van Belgen. Aangezien de niet-Belgen in verhouding lager geschoold zijn, valt deze kloof deels samen met de onderwijskloof uit tabel 2. In een aantal gevallen is ook de taalkennis uiteraard een belangrijke factor.
- Tussen 1997 en 2002 daalde de nationaliteitskloof met bijna 12 ppt. Deze evolutie kan in verband gebracht worden met de toegenomen arbeidsmarktintegratie van migranten, maar is ook erg gevoelig voor wetswijzigingen met betrekking tot het verwerven van de Belgische nationaliteit. In 2003 nam de nationaliteitskloof opnieuw toe met 1,4 ppt.
- Een vergelijking met de andere regio's leert dat de nationaliteitskloof in Vlaanderen (28,1 ppt.) iets groter is dan in Wallonië (27,6 ppt.) en Brussel (21,5 ppt.). Als we het grote verschil in de werkzaamheidsgraad tussen de regio's in rekening brengen, merken we dat de werkzaamheid van niet-Belgen in Vlaanderen niettemin zo'n 10 ppt. hoger ligt dan de werkzaamheid van niet-Belgen in de andere gewesten.



TABEL 11: DE ARBEIDSMARKTDEELNAME VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP

Werkzaamheidsgraad

2002	Vlaams Gewest			Waals Gewest			Brussels Gewest			België		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
personen met een handicap	54,8	35,9	45,7	47,8	32,7	40,6	36,1	26,2	31,3	50,5	33,8	42,5
totale bevolking	71,6	55,2	63,5	64,2	45,6	54,9	60,9	45,2	54,5	68,3	51,4	59,9
kloof	-16,8	-19,3	-17,8	-16,4	-12,9	-14,3	-24,8	-19,0	-23,2	-17,8	-17,6	-17,4

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS)**Definitie:** verschil tussen de werkzaamheidsgraad van personen met een handicap en de globale werkzaamheidsgraad, uitgedrukt in procentpunten

Bespreking en opmerkingen:

- De kloof tussen de arbeidsmarktdeelname van personen met een handicap en de totale bevolking bedroeg in 2002 in Vlaanderen bijna 18 procentpunten. In Wallonië was de kloof kleiner (14,3 ppt.), maar lag de arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap niettemin 5 procentpunten lager dan in Vlaanderen.

TABEL 12: AANDEEL ATYPISCHE CONTRACTEN

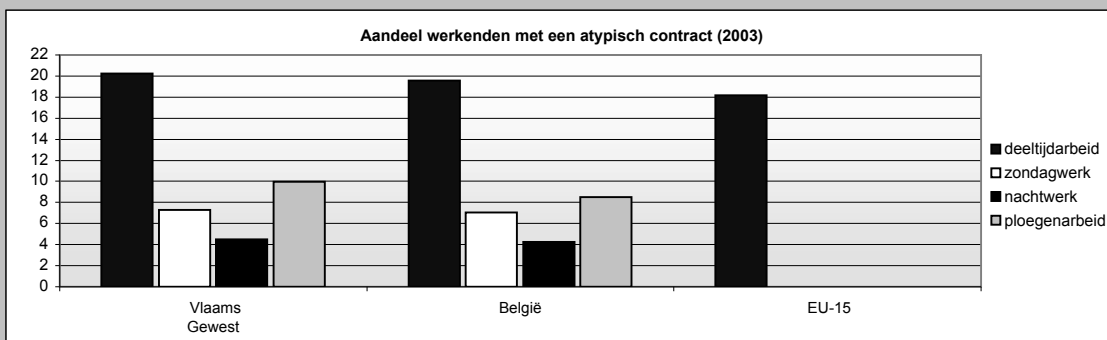
Vlaams Gewest	2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
deeltijdarbeid	4,2	37,3	18,2	4,6	38,0	18,8	5,8	39,6	20,2
zondagwerk	6,7	7,7	7,1	6,7	9,1	7,8	7,0	7,6	7,3
nachtwerk	5,5	2,6	4,2	5,6	2,9	4,4	5,9	2,7	4,5
ploegenarbeid	12,7	7,6	10,5	11,5	6,8	9,4	12,2	7,2	10,0

België	2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
deeltijdarbeid	4,7	35,8	17,7	4,6	38,0	18,8	5,8	38,0	19,6
zondagwerk	6,5	6,8	6,6	6,6	8,4	7,4	6,9	7,2	7,0
nachtwerk	5,4	2,5	4,2	5,6	2,8	4,3	5,6	2,5	4,3
ploegenarbeid	11,4	6,8	9,4	10,4	6,2	8,5	10,4	6,2	8,5

EU-15	2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
deeltijdarbeid	5,7	33,4	17,6	6	33,1	17,7	6,2	33,7	18,2
zondagwerk	-	-	-	-	-	-	-	-	-
nachtwerk	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ploegenarbeid	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Definitie: Aandeel van de werkenden dat onder een atypisch contract werkt



TABEL 13: DEELTIJDARBEID NAAR REDEN

Vlaams Gewest	2002			2003		
	M	V	T	M	V	T
Vindt geen voltijds werk	13%	11%	11%	17%	12%	13%
Wenst geen voltijds werk	12%	11%	11%	12%	14%	13%
Combinatie arbeid - gezin/privé	27%	62%	57%	26%	57%	52%
Andere*	47%	16%	20%	44%	17%	22%

Waals Gewest	2002			2003		
	M	V	T	M	V	T
Vindt geen voltijds werk	43%	29%	31%	35%	27%	28%
Wenst geen voltijds werk	9%	9%	9%	7%	10%	9%
Combinatie arbeid - gezin/privé	15%	49%	43%	25%	49%	46%
Andere*	34%	14%	17%	33%	14%	17%

Brussels Gewest	2002			2003		
	M	V	T	M	V	T
Vindt geen voltijds werk	40%	22%	27%	47%	24%	31%
Wenst geen voltijds werk	9%	16%	14%	6%	12%	10%
Combinatie arbeid - gezin/privé	18%	44%	36%	13%	42%	33%
Andere*	34%	19%	23%	34%	22%	25%

België	2002			2003		
	M	V	T	M	V	T
Vindt geen voltijds werk	26%	17%	18%	26%	17%	19%
Wenst geen voltijds werk	11%	11%	11%	10%	12%	12%
Combinatie arbeid - gezin/privé	22%	57%	52%	24%	54%	49%
Andere*	41%	15%	19%	40%	17%	21%

EU-15	2002			2003		
	M	V	T	M	V	T
Vindt geen voltijds werk	21%	13%	15%	21%	14%	16%
Wenst geen voltijds werk	28%	32%	31%	29%	30%	30%
Combinatie arbeid - gezin/privé	4%	32%	27%	4%	32%	27%
Andere*	47%	23%	28%	46%	23%	28%

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV

Definitie:

- Redenen om deeltijds te werken bij werkenden van 15 tot en met 64 jaar
- Restcategorie "andere" omvat de volgende antwoordmogelijkheden: 'een andere voltijdse job vult de hoofdactiviteit aan', 'deeltijds werken / deeltijds leren', 'arbeidsongeschiktheid', 'brugpensioen' en de open antwoordcategorie 'andere'

Bespreking en opmerkingen:

- In 2003 is het aandeel mannen dat deeltijds werkt omdat ze geen voltijdse job vinden, gestegen met bijna 4 procentpunten. Bij de vrouwen is er een stijging van 1 procentpunt.
- De meerderheid (57,2%) van de vrouwen die deeltijds werken, geeft als reden de combinatie arbeid - gezin/privé. Bij de mannen is dit ongeveer 26%.

TABEL 14: STRESS EN JOBTEVREDENHEID

Werkbaarheidsindicatoren naar geslacht (Vlaanderen, 2004)

	Niet problematisch			Problematisch			Acuut problematisch		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Psychische vermoeidheid	72,4	69,8	71,1	17,6	19,6	18,7	10,0	10,6	10,2
Welbevinden op het werk	79,5	83,2	81,3	12,0	9,4	10,7	8,5	7,4	8,0
Leermogelijkheden	78,4	76,3	77,4	13,9	14,6	14,2	7,7	9,1	8,4
Werk-privé-balans	88,7	88,0	88,2	8,2	9,0	8,7	3,1	3,0	3,1

Stress en jobtevredenheid (European survey on working conditions)

2000	Vlaanderen			EU-15		
	M	V	T	M	V	T
Stress	23	28	25	28	29	28
Jobtevredenheid	91	89	90	85	86	85

Bron:

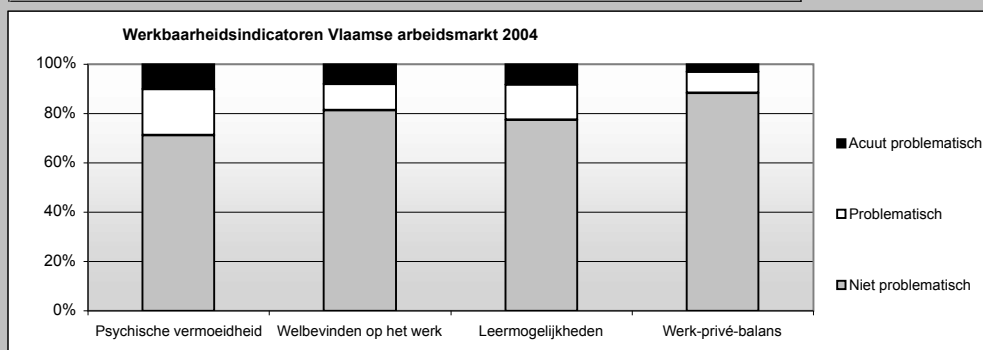
- SERV / STV innovatie en arbeid: 'Nulmeting Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004'
- European Foundation: European Survey on Working Conditions (ESWC) (Bewerking Steunpunt WAV)

Definitie:

- 'Werkbaar werk' is een synoniem voor kwaliteit van de arbeid en welzijn op het werk. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor wordt gemeten aan de hand van vier indicatoren: 'psychische vermoeidheid' (werkstress), 'welbevinden in het werk' (werkbetrokkenheid, motivatie), 'leermogelijkheden' (kansen op bijblijven en competentie-ontwikkeling) en 'werk-privé-balans' (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).
- ESWC: Aandeel loontrekkenden dat aangeeft geconfronteerd te worden met stress op het werk.

Bespreking en opmerkingen:

- Volgens de werkbaarheidsindicatoren naar geslacht hebben vrouwen in beperkte mate meer problemen met psychische vermoeidheid dan mannen. Inzake het welbevinden in het werk is de situatie omgekeerd; ongeveer één op vijf mannen behoort tot een problematische categorie tegenover één op zes vrouwen. Op het vlak van leermogelijkheden ondervindt een groter aandeel van de vrouwen problemen. Opvallend is dat er bij de indicator werk-privé-balans geen significante verschillen worden waargenomen tussen mannen en vrouwen.
- Problemen omtrent psychische vermoeidheid worden het meest gesignaleerd in de leeftijdsgroep 50 - 54 jaar. Voor welbevinden in het werk situeren de meeste problemen zich bij de jongste leeftijdsgroep en het minst bij de oudste werknemers. Op het vlak van leermogelijkheden zijn het voornamelijk de werknemers van 40 tot 55 die de meeste problemen ondervinden. Problemen omtrent de werk-privé-balans doen zich vaker voor in de leeftijdsgroep 30 tot 50 jaar.
- Uit de resultaten van de vijfjaarlijkse European Survey on Working Conditions (ESWC) blijkt dat in Vlaanderen, vergeleken met het EU-gemiddelde, een iets kleiner aandeel van de respondenten aangeeft geconfronteerd te worden met stress (25% tegen 28%). Bovendien ligt de jobtevredenheid in Vlaanderen iets boven het EU-gemiddelde.



TABEL 15: ONGEKWALIFICEERDE UITSTROOM EN OPLEIDINGSNIVEAU 25- TOT 34-JARIGEN

Ongekwalficeerde uitstroom uit het onderwijs: Jaarcijfers

	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gew.	15,7	11,3	13,6	13,9	9,2	11,6	13,5	9,4	11,5	14,4	8,8	11,7	14,8	10,2	12,5
Waals Gew.	20,0	15,3	17,7	18,3	12,6	15,5	19,3	12,1	15,8	19,4	12,6	16,1	19,2	12,8	16,1
Brussels Gew.	20,8	23,1	21,9	25,2	16,1	20,7	22,9	19,3	21,0	26,3	18,7	22,4	21,9	15,8	18,8
België	17,6	13,8	15,7	16,4	11,0	13,8	16,2	11,3	13,8	17,1	11,0	14,1	16,9	11,6	14,3
EU-15	23,1	18,4	20,7	22,2	17,1	19,7	21,9	16,7	19,3	21,4	16,2	18,8	-	-	-

Opleidingsniveau 25- tot 34-jarigen 2002

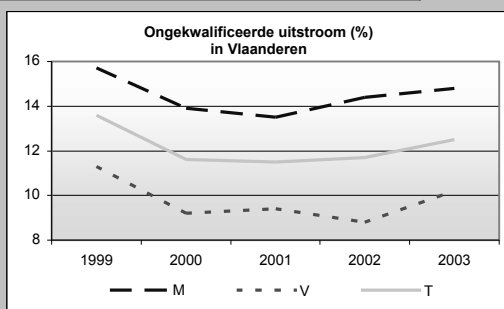
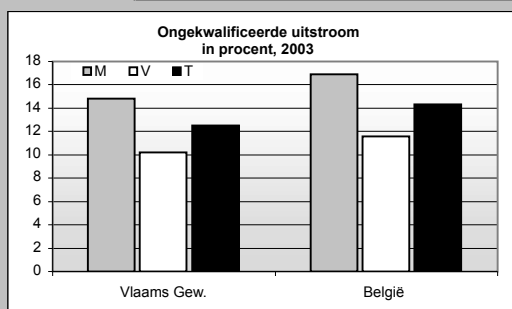
Vlaanderen (2002)	25- tot 29-jarigen			30- tot 34-jarigen			25- tot 34-jarigen		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T
LO/geen dipl.	4,9	4,9	4,9	8,0	6,2	7,2	6,6	5,6	6,1
LSO	14,5	8,2	11,4	17,3	12,5	14,9	16,0	10,5	13,3
HSO	45,9	38,8	42,4	42,2	41,2	41,7	43,9	40,1	42,0
HOBV	22,0	34,8	28,3	20,8	28,6	24,6	21,4	31,5	26,3
Universiteit	12,7	13,3	13,0	11,6	11,5	11,6	12,1	12,4	12,2

Bron: NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS); bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie: - Ongekwalficeerde uitstroom: aandeel jongeren (18-24 jaar) met maximaal een diploma lager secundair onderwijs die geen verder onderwijs volgen en tijdens een referentieperiode van 4 weken niet deelgenomen hebben aan een opleiding

Bespreking en opmerkingen:

- Vlaanderen scoort traditioneel vrij goed op de indicator 'ongekwalficeerde uitstroom uit het initiële onderwijs'. De verdienste van het Vlaamse onderwijs bestaat erin het aandeel dropouts te beperken tot 12,5%. Het EU-gemiddelde bedraagt 18,8% (cijfer voor 2002) en ook buurlanden zoals Duitsland en Nederland slagen er minder goed in de belangrijke initiële kwalificaties veilig te stellen.
- Tussen 1999 en 2000 daalde de ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen van 13,6% tot 11,6%. Tot 2002 bleef het percentage ongeveer stabiel. Het EU-gemiddelde daalt gestaag in de periode 1999 - 2002. In 2003 is de ongekwalificeerde uitstroom minder gunstig geëvolueerd in Vlaanderen en stijgt opnieuw tot 12,5%. Deze stijging is grotendeels toe te schrijven aan de evolutie bij de meisjes.
- Onder de schoolverlaters zonder diploma hoger secundair onderwijs vinden we beduidend meer jongens dan meisjes, een vaststelling die ook voor de andere Europese lidstaten opgaat. De kloof tussen de ongekwalificeerde uitstroom van jongens en meisjes bleef in periode 1999-2001 relatief stabiel maar werd in 2002 iets groter (+1,5 ppt.). In 2003 is de kloof terug met 1,0 ppt. verkleind, wat te wijten is aan de stijging bij de meisjes (+1,4 ppt.).



TABEL 16: PARTICIPATIE AAN PERMANENTE VORMING
door totale bevolking en werkenden

Deelname aan permanente vorming volgens leeftijd

Vlaams Gewest	2001	2002	2003
25-29 jaar	13,2	11,4	13,6
30-39 jaar	9,1	8,4	8,8
40-49 jaar	7,7	7,0	7,6
50-64 jaar	3,5	3,5	4,4
55-64 jaar	2,5	2,8	3,6

Totale bevolking (25-64 j.): Jaarcijfers

	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gewest	7,1	6,0	6,6	7,5	6,3	6,9	8,0	6,8	7,4	6,6	6,9	6,7	7,6	7,6	7,6
Waals Gewest	5,8	4,3	5,1	5,0	4,3	4,7	5,1	4,3	4,7	4,6	3,9	4,2	5,4	5,2	5,3
Brussels Gewest	7,5	7,1	7,3	7,2	6,2	6,7	6,5	6,4	6,4	6,2	7,6	6,9	8,8	8,5	8,6
België	6,7	5,6	6,2	6,7	5,7	6,2	6,9	5,9	6,4	5,9	6,0	6,0	7,0	6,9	7,0
EU-15*	7,9	8,5	8,2	8,0	8,8	8,4	7,9	9,0	8,4	7,9	9,2	8,5	-	-	-

Werkenden (25-64 j.): Jaarcijfers

	1999			2000			2001			2002			2003		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Vlaams Gewest	8,0	8,0	8,0	8,3	8,3	8,3	9,0	8,6	8,8	7,2	8,6	7,8	8,3	9,2	8,7
Waals Gewest	6,5	5,9	6,3	5,6	5,9	5,7	5,5	5,7	5,6	4,8	4,7	4,7	5,7	6,7	6,1
Brussels Gewest	7,5	8,5	7,9	7,0	7,1	7,0	5,7	7,5	6,5	5,6	8,8	7,0	8,8	10,2	9,4
België	7,5	7,5	7,5	7,4	7,5	7,4	7,6	7,6	7,6	6,3	7,5	6,8	7,5	8,6	8,0
EU-15*	7,5	7,6	7,6	10,3	10,6	10,7	8,7	8,9	8,9	7,4	10,7	8,9	-	-	-

Bron:

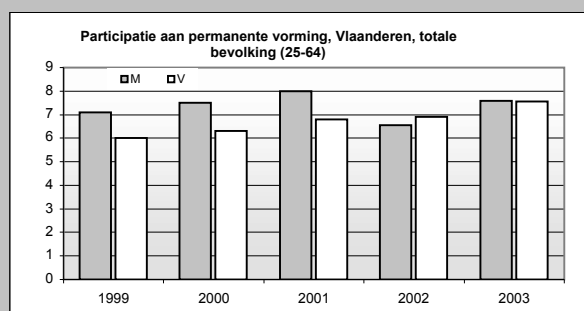
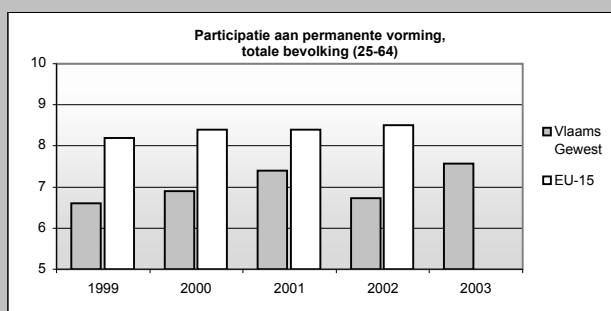
NIS, Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) en Eurostat, Labour Force Survey (LFS);
bewerking Steunpunt WAV (jaarboek 2003)

Definitie:

- aandeel van respondenten dat aangeeft in de loop van een referentieperiode van 4 weken een opleiding gevolgd te hebben
- * exclusief Oostenrijk en Ierland in 1999 en 2000, Ierland in 2001

Bespreking en opmerkingen:

- De participatie aan permanente vorming per leeftijd toont dat Vlaanderen voor elke leeftijdscategorie beter scoort dan België, maar dat de groep van de 25- tot 29-jarigen qua opleidingsdeelname duidelijk onder het EU-gemiddelde (2001) ligt. Het feit dat Vlamingen relatief lang studeren en zelden werk en studies combineren, vormt hiervoor mogelijk een verklaring. De lage deelnamekans voor de ouderen is opvallend, zeker gezien de prominente plaats van actief ouder worden en levenslang leren binnen de Vlaamse en Europese beleidsdoelstellingen.
- De achterstand van Vlaanderen op het gebied van permanente vorming blijkt zich te concentreren bij de niet-actieven. Bij de werkenden is het verschil met het EU-gemiddelde minder groot.
- De participatie aan permanente vorming nam in Vlaanderen tussen 1999 en 2001 toe, en dit zowel voor de werkenden als voor de totale bevolking (25-64 j.). Na een flinke knik in 2002 wordt de toename van de globale deelnamekans in 2003 voorzichtig verdergezet. Ondanks de goede prestaties in 2003 is Vlaanderen nog steeds ver verwijderd van de Europese doelstelling van een deelname aan permanente vorming van 12,5% tegen 2010.
- De participatie aan permanente vorming ligt in Vlaanderen traditioneel hoger bij mannen dan bij vrouwen. Sinds 2002 is dit niet meer het geval: de deelname aan permanente vorming bedroeg in 2003 zowel voor mannen als voor vrouwen 7,6%.



TABEL 17: OPLEIDING IN DE ONDERNEMINGEN (België)
aandeel van de opleidingskosten in de totale loonmassa

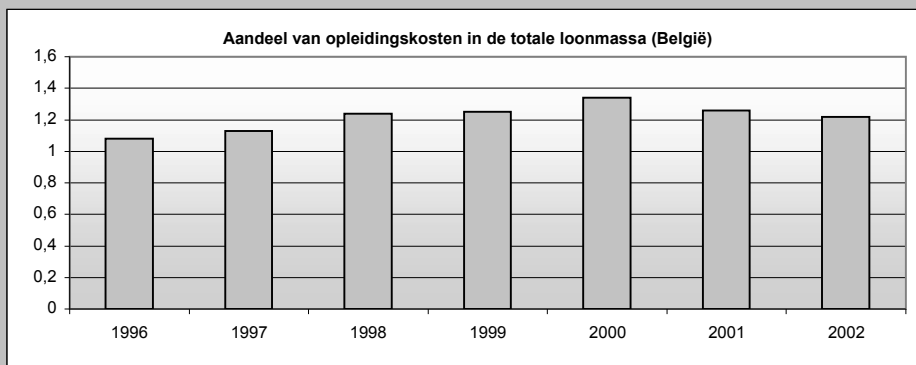
België	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	1,08	1,13	1,24	1,25	1,34	1,26	1,22

Bron: Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

Definitie: Aandeel van de opleidingskosten in de loonmassa van de Belgische ondernemingen

Bespreking en opmerkingen:

- De dalende trend binnen de Vlaamse bedrijfsinvesteringen in opleiding zette zich in 2002 verder door. België slaagde er niet in de intermediaire doelstelling van 1,6% tegen 2002 te halen en verwijderde zich verder van de benchmark van een opleidingsinvestering van 1,9% van de loonmassa tegen 2004, een doelstelling die werd afgesproken in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2001-2002 en later bevestigd in het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2003-2004 en op de Nationale Werkgelegenheidsconferentie 2003-2004.
- Ondanks de achteruitgang van de financiële inspanningen bleef de participatie van werknemers aan opleiding de afgelopen twee jaar constant. In 2002 heeft ongeveer 32% van het gemiddelde personeelsbestand deelgenomen aan een opleiding, tegenover slechts 25,9% in 1996.



TABEL 18: DE PREVENTIEVE AANPAK VAN LANGDURIGE WERKLOOSHEID IN VLAANDEREN

Jongeren (< 25 jaar)				
2003		T	M	V
(A)	Aantal jongeren dat werkloos werd in de periode juni 2002 - juli 2003	109.331	56.920	52.411
(B)	Aantal jongeren dat nog steeds en zonder onderbreking werkloos is 6 maand later (opvolging in 2003)	27.948	15.032	12.916
(D1)	Aantal jongeren dat nog steeds werkloos is 6 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 2 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>intake, screening en oriëntatie</u>	4.929	2.458	2.471
(D2)	Aantal jongeren dat nog steeds werkloos is 6 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 7 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>trajectbegeleiding</u>	8.727	4.488	4.239
(D3)	Aantal jongeren dat nog steeds werkloos is 6 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 4 tot 6 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>opleiding en/of werkervaring</u>	21.048	11.178	9.870
Percentage dat langdurig werkloos wordt (B) / (A)		25,6%	26,4%	24,6%
Niet-navolging intake, screening en oriëntatie (module 2) (D1) / (A)		4,5%	4,3%	4,7%
Niet-navolging trajectbegeleiding (module 7) (D2) / (A)		8,0%	7,9%	8,1%
Niet-navolging opleiding en/of werkervaring (module 4 tot 6) (D3) / (A)		19,3%	19,6%	18,8%

Volwassenen (> 25 jaar)				
2003		T	M	V
(A)	Aantal volwassenen dat werkloos werd in de loop van 2002	151.034	71.582	79.452
(B)	Aantal volwassenen dat nog steeds en zonder onderbreking werkloos is 12 maand later (opvolging in 2003)	34.202	15.354	18.848
(D1)	Aantal volwassenen dat nog steeds werkloos is 12 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 2 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>intake, screening en oriëntatie</u>	6.959	3.110	3.849
(D2)	Aantal volwassenen dat nog steeds werkloos is 12 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 7 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>trajectbegeleiding</u>	14.544	6.539	8.005
(D3)	Aantal volwassenen dat nog steeds werkloos is 12 maand later en <u>niet gestart</u> is met een module 4 tot 6 van de trajectwerking voor werkzoekenden: <u>opleiding en/of werkervaring</u>	26.012	11.813	14.199
Percentage dat langdurig werkloos wordt (B) / (A)		22,6%	21,4%	23,7%
Niet-navolging intake, screening en oriëntatie (module 2) (D1) / (A)		4,6%	4,3%	4,8%
Niet-navolging trajectbegeleiding (module 7) (D2) / (A)		9,6%	9,1%	10,1%
Niet-navolging opleiding en/of werkervaring (module 4 tot 6) (D3) / (A)		17,2%	16,5%	17,9%

Evolutie - jongeren (<25)	1999	2000	2001	2002	2003
Instroom in de langdurige werkloosheid	30,1%	24,3%	25,4%	19,8%	25,6%
Niet-nalevingspercentage intake, screening en oriëntatie (D1) / (A)	12,6%	8,7%	7,5%	3,9%	4,5%
Niet-nalevingspercentage trajectbegeleiding (D2) / (A)	-	-	-	7,2%	8,0%

Evolutie - volwassenen (>25)	1999	2000	2001	2002	2003
Instroom in de langdurige werkloosheid	26,9%	24,6%	35,7%	19,3%	22,6%
Niet-nalevingspercentage intake, screening en oriëntatie (D1) / (A)	9,7%	7,6%	n.b.	3,4%	4,6%
Niet-nalevingspercentage trajectbegeleiding (D2) / (A)	-	-	-	8,6%	9,6%

tijdsreksbreuk

Bron: VDAB

Bespreking en opmerkingen:

- Het niet-navolgingspercentage is de centrale Europese indicator voor de opvolging van de preventieve aanpak van de langdurige werkloosheid in de lidstaten. Deze indicator meet het aandeel werkzoekenden dat langdurig werkloos wordt *zonder* een 'nieuwe start' aangeboden te hebben gekregen in de vorm van een intensieve begeleiding, opleiding of werkervaring.
- Deze niet-navolging verschilt naargelang de concrete operationalisering van deze 'nieuwe start' of 'individueel actieplan' voor werkzoekenden. In de bovenstaande cijfers worden 3 operationaliseringën voorgesteld die overeenstemmen met specifieke modules uit de trajectwerking voor werkzoekenden: intake (module 2), trajectbegeleiding (module 7) en opleiding en/of werkervaring (module 4 tot 6).
- Deze cijfers bieden dus een zicht op het aantal en aandeel Vlaamse werkzoekenden die in de loop van 2003 langdurig werkloos werden zonder een intake, screening en oriëntatie (4,5% bij jongeren, 4,6% bij volwassenen), zonder trajectbegeleiding (8% bij jongeren, 9,6% bij volwassenen) en zonder opleiding of werkervaring (19,3% bij jongeren, 17,2% bij volwassenen).

TABEL 19: DE ACTIVERING VAN LANGDURIG WERKLOZEN IN VLAANDEREN

2003	M	V	T
Aantal langdurig werklozen dat in de loop van het jaar geactiveerd werd door een opleiding of werkervaring, waarvan	12.155	12.617	24.772
- opleiding en vorming	7.893	7.724	15.617
- beschutte werkplaatsen	382	232	614
- opleiding van personen met een handicap (CBO)	228	152	380
- Vlaamse Inschakelingspremie (VIP) en CAO26	232	90	323
- Derde arbeidscircuit (DAC)	26	38	64
- GESCO's	1.532	2.098	3.629
- sociale werkplaatsen	318	157	474
- invoegbedrijven en -afdelingen	250	66	316
- WEP+	1.295	2.060	3.355
Totaal aantal personen dat in de loop van het jaar langdurig werkloos was (>1 jaar)	58.515	72.326	130.841
Activeringspercentage	20,8%	17,4%	18,9%

Bron: VDAB, VFSIPH, Administratie Werkgelegenheid (bewerking AW)

Definitie, bespreking en opmerkingen:

- Het activeringspercentage voor langdurig werklozen meet de kans van een individuele langdurig werkloze om in de loop van een bepaald jaar begunstigde te zijn van een activerende maatregel. De indicator vormt op die manier het complement van de de indicatoren met betrekking tot de sluitende preventieve aanpak gericht op kortdurig werklozen (zie tabel 18).

- Om een zuiver onderscheid te maken met de preventieve aanpak werden bij de berekening van deze indicator de werkzoekenden buiten beschouwing gelaten die pas in de loop van de actie langdurig werkloos werden. Tellen we deze werkzoekenden wel mee, dan bedraagt het activeringspercentage ongeveer 30% (32,3% voor mannen, 28% voor vrouwen). Deze tweede berekeningswijze heeft evenwel als nadeel dat ze de activeringsinspanningen ten aanzien van langdurig werklozen overschat: heel wat van de opleidingsacties die in deze benadering als 'curatieve', activerende acties meegeteld worden, zijn in de praktijk immers uitlopers van 'preventieve' acties (bv. langdurige beroepsopleidingen). Deze overlap blijkt duidelijk uit het feit dat in deze tweede benadering ruim 36.000 (of 58%) van de ongeveer 62.500 in 2003 gerealiseerde opleidingstrajecten als 'curatief' beschouwd worden, wat gezien het overwegend 'preventieve' karakter van de Vlaamse trajectwerking een overschatting lijkt.

Hoewel de stijging van het aantal 'activeringen' via opleiding en vorming tussen 2002 en 2003 -van 27.000 naar 36.000- duidelijk een reële positieve trend weerspiegelt, toont ze ook een bijzonderheid van deze tweede berekeningswijze aan: ze is erg gevoelig voor evoluties van de instroom in de langdurige werkloosheid. Naarmate deze laatste toeneemt, en bijgevolg een groter aantal trajecten curatief afloopt, zal het aantal in rekening gebrachte 'activeringen' immers stijgen. De toename van het aantal activeringsacties vertaalde zich volgens deze berekeningswijze in een stijging van het activeringspercentage van 21% in 2002 naar 30% in 2003.

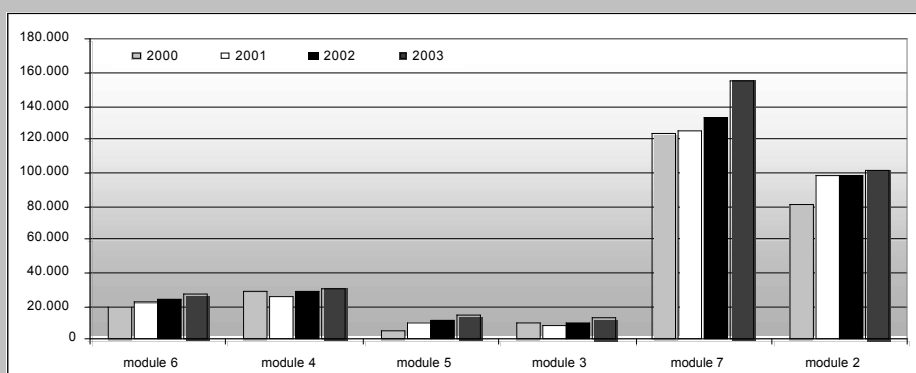
- Merk op dat ook de federale overheid een aantal activerende maatregelen heeft die gericht zijn op de langdurig werkzoekenden (o.a. activaplan en dienstencheques). Om een volledig beeld te krijgen van de 'kans op activering' van de Vlaamse langdurig werkloze, moeten dus ook deze maatregelen in rekening gebracht moeten worden, zoals gebeurt in het Belgische nationaal actieplan voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren (NAP) 2004.

TABEL 20: BEREIK VAN DE VDAB-TRAJECTWERKING VOOR WERKZOEKENDEN

Bereik van de verschillende trajectmodules binnen de VDAB-trajectwerking voor werkzoekenden

2003	aantal bereikte werkzoekenden			cumulatief aantal bereikte werkzoekenden			
	T	M	V	T	M	V	
module 6	opleiding en begeleiding op de werkvloer	26.905	13.979	12.926	26.905	13.979	12.926
module 4	beroepspecifieke opleiding	30.781	14.697	16.084	47.389	24.670	22.719
module 5	persoonsgerichte vorming	14.167	6.641	7.526	56.551	28.788	27.763
module 3	sollicitatietraining	13.001	5.928	7.073	62.543	31.749	30.794
module 7	trajectopvolging	155.255	78.101	77.154	156.555	78.847	77.708
module 2	screening, oriëntatie en diagnose	101.639	50.393	51.246	191.508	96.071	95.437
totaal aantal bereikte werkzoekenden		191.508	96.071	95.437	191.508	96.071	95.437

gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden in 2003, exclusief werkzoekenden in beroepsopleiding: 207.806
 gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden in 2003, inclusief werkzoekenden in beroepsopleiding: 224.239



Verdeling van de in 2003 opgestarte VDAB-trajecten volgens leeftijd en scholingsniveau

Leeftijd	Laaggeschoold		Hooggeschoold		Totaal
	M	V	M	V	
-20	4.269	2.657	2.648	2.461	12.035
20-25	4.550	2.896	8.522	8.201	24.169
25-30	3.013	2.249	3.433	3.770	12.465
30-35	3.019	2.459	2.154	3.377	11.009
35-40	2.832	2.693	1.689	2.951	10.165
40-45	2.459	2.544	1.237	2.097	8.337
45-50	1.839	2.052	1.016	1.355	6.262
50-55	989	986	742	672	3.389
55+	362	279	349	187	1.177
totaal	23.332	18.815	21.790	25.071	89.008

Module 2	Scholingsniveau		Totaal
	Laag	Hoog	
Jongeren < 6 maanden werkloos	12.562	21.473	34.035
Volwassenen < 12 maanden werkloos	27.295	24.134	51.429
Langdurig werkzoekenden	9.134	7.041	16.175
Totaal	48.991	52.648	101.639

Module 7	Laag	Hoog	Totaal
	Jongeren < 6 maanden werkloos	25.859	30.642
Volwassenen < 12 maanden werkloos	38.839	33.486	72.325
Langdurig werkzoekenden	15.234	11.195	26.429
Totaal	79.932	75.323	155.255

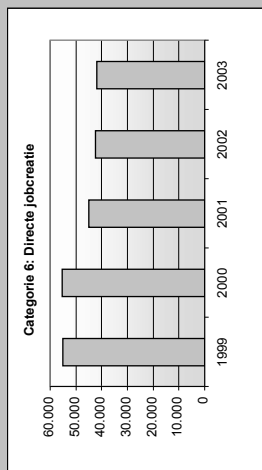
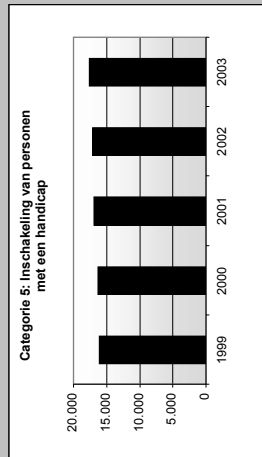
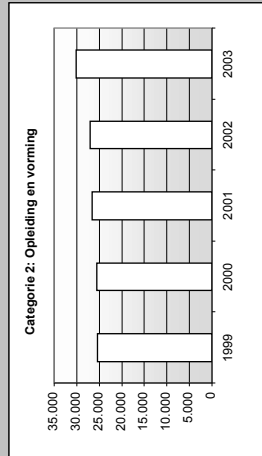
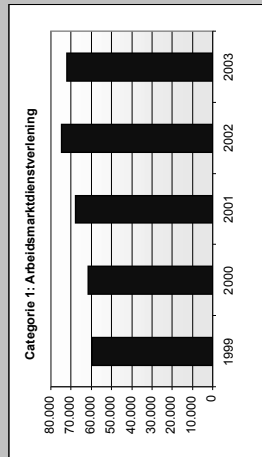
Bron: VDAB

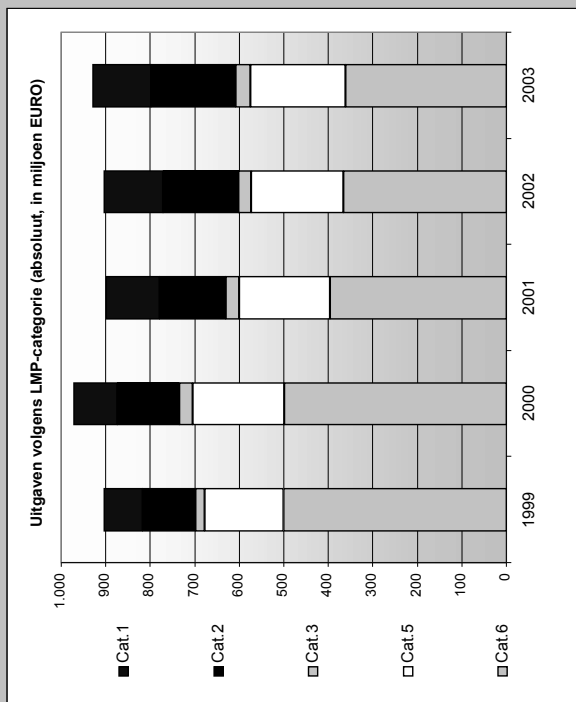
Definitie, bespreking en opmerkingen:

- Terwijl de werkloosheid in Vlaanderen fors toenam -van gemiddeld 177.980 tot 224.239 niet-werkende werkzoekenden- verhoogde de Vlaamse overheid in de periode 2000-2003 haar investeringen in de begeleiding en opleiding van werkzoekenden. Vooral het bereik van trajectbegeleiding, werkpleklernen en persoonsgerichte vorming (o.a. Nederlands voor anderstaligen) ging er sterk op vooruit.
- In totaal werden in 2003 ongeveer 191.500 niet-werkende werkzoekenden bereikt, tegenover 141.000 in 2000.

TABEL 21: OVERZICHT VAN VLAAMSE ARBEIDSMARKTMAATREGELEN
ingedeeld volgens de categorieën van de Eurostat Labour Market Policy-databank (1998-2003)

	1999		2000		2001		2002		2003	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
aantal begunstigde(n)										
1. Arbeidsmarktinstenverlening	27.044	32.481	28.283	33.310	32.293	35.498	38.511	36.300	36.414	35.788
1.1. Basisinstenverlening										
1.2. Individuele trajectopvolging voor werkzoekenden	27.044	32.481	28.283	33.310	32.274	35.493	36.114	35.738	36.038	35.700
1.3. Herplaatsingsfonds*	-	-	-	-	19	5	2.397	562	376	88
2. Opleiding en vorming [totaal exclusief opleidingscheques]	14.248	11.164	13.807	11.701	13.889	12.737	14.224	12.844	16.745	13.437
2.1. Opleidingen in het kader van de trajectwerking voor werkzoekenden	6.926	8.131	7.305	8.928	7.785	10.123	8.033	10.212	18.244	10.864
2.2. Lerovereenkomsten en -verbintenissen	5.837	2.481	5.068	2.118	4.348	1.869	4.327	1.855	6.182	4.030
2.3. Alternierend Leran en brugprojecten	1.485	552	2.037	655	1.756	745	1.864	777	2.641	1.935
2.4. Opleidingscheques voor werkgevers (aantal klanten)	-	-	-	-	-	-	-	-	11.110	-
2.5. Opleidingscheques voor werknemers (begunstigde(n))	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3. Jobrotatie en arbeidshervdeling	3.332	18.159	8.108	37.194	6.695	30.816	6.759	35.899	6.353	33.639
3.1. Aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking en deeltijdbarbeid*	3.332	18.159	8.108	37.194	6.695	30.816	6.759	35.899	6.353	33.639
5. Inschakeling van personen met een handicap	8.932	7.187	10.243	6.039	10.660	6.228	10.811	6.272	11.129	6.457
5.1. Beschuifde werkplaatsen	7.198	4.799	7.016	4.678	7.120	4.747	7.074	4.716	7.130	4.754
5.2. Arbeidsstrajectbegeleiding en opleiding in CBO	493	302	543	333	542	332	540	331	871	354
5.3. Vlaamse Inschakelingspremie en CAO 26	1.241	2.086	2.684	1.028	2.998	1.149	3.197	1.225	4.422	1.349
6. Directe jobcreatie	19.408	35.630	20.072	35.275	19.303	25.826	18.587	23.724	18.104	23.820
6.1. Derde arbeidscircuit (DAC)*	1.961	7.981	1.932	7.944	1.102	1.787	796	1.172	1.968	757
6.2. Bevordering werkgelegenheid in de non-profit sector (PBW)*	279	2.208	289	2.298	-	-	-	-	-	-
6.3. Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)	15.032	22.765	15.418	22.123	15.675	21.596	15.127	19.998	14.586	19.979
6.4. Sociale Werkplaatsen	630	475	990	1.003	1.219	805	1.267	840	2.107	1.591
6.5. Invoregbedrijven en -afdelingen	60	44	61	30	37	24	94	57	151	66
6.6. Werkervaringsplan (WEP+)	1.445	2.158	1.382	1.877	1.270	1.614	1.303	1.657	2.960	1.897
Totaal	74.811	71.852	42.658	42.658	42.658	42.658	42.658	42.658	42.658	42.658





Bron: VDAB, Administratie Werkgelegenheid, departement Onderwijs, VIZO, VFSIPH (bewerking Administratie Werkgelegenheid)

Definitie: begunstigen van en bestedingen voor Vlaamse arbeidsmarktmaatregelen zoals gerapporteerd aan Eurostat voor de opmaak van de Labour Market Policy-databank; categorie 4 is niet in de label opgenomen aangezien deze betrekking heeft op zogenaamde tewerkstellingsstimuli (o.a. lastenverfagingen) die in België vooral de bevoegdheid zijn van de federale overheid.

Bespreking en opmerkingen:

- * Het grote aantal begunstigen van het Herplaatsingsfonds in 2002 is te verklaren door de eenmalige investering van de Vlaamse overheid in het outplacement van de ex-Sabena-werknemers.
- * Naar aanleiding van de hervorming van het federale stelsel voor loopbaanonderbreking -sindsdien 'Tijdskrediet'- werd een deel van het Vlaamse stelsel van aanmoedigingspremies door de federale overheid overgenomen, wat de (stijgende) evolutie van het aantal Vlaamse begunstigen vertekent.
- o De sterke daling in het aantal begunstigen van DAC en PBW is het gevolg van de regulaties van een deel van deze arbeidsplaatsen in de loop van 2001.

Uitgaven (in miljoen EURO)	1998	1999	2000	2001	2002	2003
1. Arbeidsmarktdienstverlening	-	86,38	96,77	119,89	132,62	131,94
1.1. Basisdienstverlening aan werkzoekenden en werkgevers	-	45,16	48,32	53,87	50,79	51,74
- Basisdienstverlening	-	24,29	24,95	28,03	28,00	32,11
- Gratis vacaturebemiddeling	-	16,49	16,34	14,93	13,95	11,74
- Online dienstverlening	-	4,25	4,95	7,17	4,31	4,89
- Call center	-	0,13	2,09	3,74	4,53	3,00
1.2. Individuele trajectopvolging voor werkzoekenden	-	30,04	34,28	43,53	49,43	44,63
- trajectmodule 2 (screening en intake)	-	8,84	12,44	21,49	32,49	28,76
- trajectmodule 3 (sollicitatietraining)	-	3,31	4,52	4,49	3,67	4,87
- trajectmodule 7 (trajectopvolging)	-	17,90	17,32	17,56	13,27	11,00
1.3. Ondersteunende activiteiten	-	9,19	11,44	19,66	20,22	26,31
- productontwikkeling	-	3,67	4,47	6,21	7,67	7,67
- arbeidsmarktstudies	-	1,35	1,69	1,94	2,15	1,96
- wettelijke, administratieve en bijkomende VDAB-opdrachten	-	1,99	3,93	8,05	8,04	12,39
- STC-werking	-	2,17	1,35	1,61	1,71	1,36
- ESF3-regie	-	-	-	1,79	2,09	2,92
1.4. Herplaatsingsfonds*	-	-	-	0,09	7,23	1,43
1.5. VESOC diversiteitsplannen en beste praktijken	-	0,54	1,08	1,73	2,50	2,87
1.6. Impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit	-	1,45	1,65	0,99	2,45	4,96
2. Opleiding en vorming	132,37	119,55	139,24	147,84	168,86	190,16
2.1. VDAB-opleidingen	119,53	105,47	125,87	123,90	134,60	143,49
- trajectmodule 4 (persoonlijke opleiding)	-	96,42	100,00	93,23	98,02	103,94
- trajectmodule 5 (persoonlijke vorming)	-	4,31	5,71	9,77	15,60	18,92
- trajectmodule 6 (opleiding en begeleiding op de werkvloer)	-	2,93	8,54	16,13	15,66	15,42
- IBO	-	0,47	1,06	1,39	-1,13	-1,36
- niet-trajectgerelateerde opleidingskosten	-	1,34	8,74	1,03	2,52	3,15
- competentiecentra	-	-	-	-	0,86	1,45
- stimuleringsbeleid	-	-	1,82	2,35	3,08	1,97
2.2. Leervereenkomsten en -verbintenissen	6,95	7,10	6,76	5,79	5,74	5,14
2.3. Alternierend Leren en brugprojecten	5,88	6,99	6,61	8,93	8,39	8,12
2.4. Opleidingscheques voor werknemers	-	-	-	-	-	-
2.5. Opleidingscheques voor werknemers	-	-	-	-	-	-
2.6. Hefboomkrediet (Vlaamse cofinanciering ESF zwaartepunt 4)	-	-	-	-	10,73	18,75
3. Jobrotatie en arbeidsherverdeling	12,48	19,24	31,03	29,87	28,85	32,21
5. Inschakeling van personen met een handicap	178,25	178,42	205,69	204,79	207,79	213,59
5.1. Beschutte werkplaatsen	-	-	-	165,97	164,64	171,28
5.2. Arbeidstrajectbegeleiding en opleiding in CBO	-	-	-	11,23	11,49	11,36
- arbeidstrajectbegeleiding	-	-	-	1,86	1,98	2,02
- beroepsopleiding	-	-	-	9,37	9,51	9,34
5.3. Vlaamse Inschakelingspremie en CAO 26	-	-	-	27,59	31,66	30,95
- Vlaamse Inschakelingspremie (VIP)	-	-	-	4,58	6,69	7,75
- CAO 26	-	-	-	23,01	24,98	23,20
6. Directe jobcreate	496,98	495,39	498,06	365,64	365,26	361,11
6.1. Derde arbeidscircuit (DAC)*	140,92	141,65	135,27	56,70	41,43	26,69
6.2. Bevordering werkgelegenheid in de non-profit sector (PBW)*	24,98	25,72	24,98	-	-	-
6.3. Gesubsidieerde contractuelen (GESCO's)	299,19	296,38	295,44	299,15	279,12	281,50
6.4. Sociale Werkplaatsen	10,99	11,61	16,88	17,38	20,50	24,38
6.5. Invoebedrijven en -afdelingen	0,99	1,04	1,03	1,02	1,20	3,78
6.6. Werkvervalsplan (WEP+)	19,91	22,98	24,45	21,39	23,01	24,76
TOTAAL	838	903	971	898	903	929

TABEL 22: UITGAVEN BINNEN DE VLAAMSE ESF DOELSTELLING 3-PROGRAMMATIE
(opgedeeld volgens de richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie 2004)

uitgaven in 1000	2003	%	2004	%
Actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (richtsnoer 1)	46.063	63%	42.620	59%
Scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap (richtsnoer 2)	2.209	3%	3.046	4%
De ontwikkeling v/h menselijk kapitaal en Levenslang Leren bevorderen (richtsnoer 4)	12.944	18%	9.159	13%
Gendergelijkheid (richtsnoer 6)	1.295	2%	5.593	8%
Regionale werkgelegenheidsverschillen aanpakken (richtsnoer 10)	3.349	5%	3.125	4%
Overige	7.526	10%	8.438	12%
	73.386		71.981	

Bron: ESF-agentschap Vlaanderen

Definitie: Uitgaven in het kader van het Vlaamse ESF doelstelling 3-programma, excl. publieke/private cofinanciering

Bespreking en opmerkingen:

- De Vlaamse programmatie van het Europees Sociaal Fonds (ESF) draagt in belangrijke mate bij tot de realisatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie in Vlaanderen. De ESF-middelen worden in de huidige programmatie vooral ingezet voor de opleiding en begeleiding van werkzoekenden (zwaartepunt 1 en 2, richtsnoer 1), de opleiding van werknemers (zwaartepunt 4, richtsnoer 3 en 4) en de ondersteuning van ondernemerschap (zwaartepunt 3, richtsnoer 2).
- Van de Vlaamse ESF-middelen voor doelstelling 3 gaat traditioneel een groot deel naar actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven (richtsnoer 1). In 2004 werd opnieuw zo'n 59,2% van de beschikbare middelen toegekend aan projecten uit eerste twee pijlers van de Vlaamse programmatie. Het gaat daarbij vooral om opleiding en begeleiding van werkzoekenden.
- Ongeveer 4% van de middelen gaat naar projecten die het scheppen van werkgelegenheid en ondernemerschap stimuleren (richtsnoer 2). Hieronder valt zowel het ondersteunen van potentiële starters (bv. het project 'Responsible Young Starters') als het bevorderen van de kenniseconomie (met o.a. projecten rond de kennisoverdracht tussen ondernemingen).
- Dat levenslang leren (richtsnoer 4) in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid een centrale plaats inneemt, blijkt uit het feit dat het thema met 12,7% van de middelen (2004) de op één na grootste uitgavenpost vormt van de Vlaamse ESF doelstelling 3-programmatie. Deze middelen gaan naar vraaggerichte opleidingen (doorgaans gericht op kansengroepen en/of ICT) individuele loopbaanbegeleiding en flankerend beleid. Het flankerende beleid is vooral gericht op het uitwerken en verspreiden van instrumenten voor de ontwikkeling van een strategisch opleidingsbeleid.
- De aandacht voor gendergelijkheid (richtsnoer 6) is een constante in de Vlaamse ESF-programmatie, en hoewel deze voornamelijk geïntegreerd is in projecten uit de andere zwaartepunten, zijn er ook enkele projecten die specifiek op dit thema betrekking hebben. Zo gaat er in het bijzonder aandacht naar het verhogen van de participatie en de verticale doorstroom van vrouwen op de arbeidsmarkt en aan het helpen ontwikkelen van flexibele concepten rond kinderopvang. Deze projecten worden in 2004 gefinancierd met behulp van 7,8% van de Vlaamse ESF-middelen.
- Conform het richtsnoer 10 van de Europese Werkgelegenheidsstrategie wordt het ESF ingezet om binnen Vlaanderen de regionale en sociale ongelijkheden te verminderen via het stimuleren van een duurzame sociaal-economische ontwikkeling en het bevorderen van de werkgelegenheidscreatie. Daartoe wordt 4,6% van de Vlaamse ESF-middelen ingezet.
- Ruim 10% van de Vlaamse ESF doelstelling 3-middelen kan niet specifiek aan één van de 10 richtsnoeren toegewezen worden. Op basis van deze verdeling worden er geen projecten toegewezen aan de richtsnoeren 3, 5, 7, 8 en 9. Dat betekent uiteraard niet dat deze thema's in de Vlaamse programmatie niet worden opgevolgd: zo wordt bij opleidings- en begeleidingsprojecten de voorkeur gegeven aan projecten die zich op de kansengroepen richten en wordt in heel wat projecten gewerkt rond het thema mobiliteit.

TABEL 23: BEGUNSTIGDEN VAN ESF-ACTIES VOOR WERKZOEKENDEN IN VLAANDEREN

2002	Categorie 1 Intake en screening	Categorie 2 Vooropleiding en basisvaardigheden	Categorie 3 Beroepsopleiding en werkervaring	Categorie 4 Overgang naar werk (sollicitatietraining)
Aantal projecten	34	89	289	10
Aantal actie-uren	118.810	272.380	10.812.668	7.864
Uitstroom uit de werkloosheid 6 maanden na traject	54,5%	39,3%	48,7%	47,5%
Doorstroom naar andere acties 3 maanden na traject	63,5%	67,0%	70,8%	56,5%

Aantal begunstigten op 31/12/2002	Categorie 1 Intake en screening			Categorie 2 Vooropleiding en basisvaardigheden			Categorie 3 Beroepsopleiding en werkervaring			Categorie 4 Overgang naar werk (sollicitatietraining)		
	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T
Onderwijsniveau												
Max. lager secundair	1.563	1.103	2.666	1.209	1.109	2.318	14.316	11.841	26.157	139	84	223
Hoger secundair	282	363	645	185	284	469	3.122	9.740	12.862	18	21	39
Hoger of universitair	64	57	121	42	43	85	959	2.944	3.903	0	2	2
Andere	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Leeftijd												
<25	492	393	885	539	426	965	8.365	8.028	16.393	77	58	135
25-45	1.176	952	2.128	787	890	1.677	8.069	14.206	22.275	78	41	119
>45	241	178	419	110	120	230	1.963	2.291	4.254	2	8	10
Totaal	1.909	1.523	3.432	1.436	1.436	2.872	18.397	24.525	42.922	157	107	264

Bron: ESF-agentschap Vlaanderen, cijfers verzameld in het kader van de ENIAC-set opvolgingsindicatoren (zie www.eniacell.be)

Definitie:

- aantal begunstigten van door het Europees Sociaal Fonds gefinancierde acties in het Vlaams Gewest in 2002
- de verschillende categorieën stemmen overeen met de trajectmodules van de trajectwerking voor werkzoekenden:
 - * categorie 1 - trajectmodules 2 en 7
 - * categorie 2 - trajectmodule 5
 - * categorie 3 - trajectmodules 4 en 6
 - * categorie 4 - trajectmodule 3

Bespreking en opmerkingen:

De middelen van het Europees Sociaal Fonds wordt in Vlaanderen voor het grootste deel (69%) ingezet voor de begeleiding en opleiding van werkzoekenden (zie ook tabel 22). Dit vertaalt zich in het grote aantal begunstigten van ESF-gefinancierde acties, in het bijzonder binnen de categorie beroepsopleiding en werkervaring.

Bijlage

2

Uittreksels uit het Europese «werkgelegenheidspakket»

- Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten 2003-2005 63
- Individuele aanbevelingen vanwege de Europese Commissie aan België 68
- Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2003-2004: deel II, de lidstaten: België 69

BIJLAGE

DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

Een Europese strategie voor volledige werkgelegenheid en betere banen voor iedereen

De lidstaten streven er in hun werkgelegenheidsbeleid naar de doelstellingen en actieprioriteiten ten uitvoer te leggen en geleidelijk onderstaande streefdoelen te realiseren. Er zal speciale aandacht worden geschonken aan een goed beheer van het werkgelegenheidsbeleid.

Behalve deze werkgelegenheidsrichtsnoeren en de daarmee samenhangende aanbevelingen voor de werkgelegenheid, dienen de lidstaten volledig uitvoering te geven aan de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en ervoor te zorgen dat de twee instrumenten in hun werking consistent zijn.

Overeenkomstig de agenda van Lissabon moet het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten de volgende drie overkoepelende en onderling verbonden doelstellingen bevorderen: volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid, en sociale samenhang en integratie.

Deze doelstellingen moeten op een evenwichtige manier worden nagestreefd, gezien het gelijke gewicht dat daaraan bij de verwezenlijking van de ambities van de Unie wordt toegekend. Zij moeten worden nagestreefd met de medewerking van alle betrokken actoren. De synergieën moeten volledig worden benut, uitgaande van de positieve wisselwerking tussen de drie doelstellingen. Gelijke kansen en gendergelijkheid zijn van vitaal belang om vooruitgang te boeken met betrekking tot de drie doelstellingen.

Een dergelijke aanpak zou tevens bijdragen aan de vermindering van de werkloosheid en inactiviteit.

Volledige werkgelegenheid

Door middel van een totaalbeleid dat maatregelen aan de vraag- en aanbodzijde omvat, streven de lidstaten ernaar volledige werkgelegenheid te bereiken en aldus de werkgelegenheidsgraad op te trekken tot de kwantitatieve doelen van Lissabon en Stockholm.

Dit beleid moet bijdragen tot de verwezenlijking van de volgende gemiddelden voor de Europese Unie:

- een totale arbeidsparticipatie van 67 % in 2005 en 70 % in 2010;
- een arbeidsparticipatie van vrouwen van 57 % in 2005 en 60 % in 2010;
- een arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64) van 50 % in 2010.

Alle nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten en moeten rekening houden met bijzondere nationale omstandigheden.

Verbetering van de kwaliteit en productiviteit van de arbeid

Een betere kwaliteit van de arbeid hangt nauw samen met de verschuiving naar een concurrerende kenniseconomie en dient te worden nagestreefd via een gecoördineerde inspanning van alle actoren en met name via de sociale dialoog. Kwaliteit is een meerdimensionaal begrip dat betrekking heeft op zowel de functiekenmerken als de arbeidsmarkt in ruimere zin. Het omvat de intrinsieke kwaliteit van de functie, vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling, gendergelijkheid, gezondheid en veiligheid op het werk, flexibiliteit en zekerheid, integratie en toegang tot de arbeidsmarkt, werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven, sociale dialoog en werknemersparticipatie, diversiteit en non-discriminatie, en de algehele arbeidsprestatie.

Verhoging van de arbeidsparticipatie moet hand in hand gaan met een verhoging van de totale groei van de arbeidsproductiviteit. Kwaliteit van de arbeid kan de arbeidsproductiviteit helpen vergroten en de synergieën tussen die twee moeten ten volle worden benut. Dit vormt een specifieke uitdaging voor de sociale dialoog.

Versterking van de sociale samenhang en integratie

Werkgelegenheid is een essentieel element voor sociale integratie. In synergie met de open coördinatiemethode op het gebied van sociale integratie moet het werkgelegenheidsbeleid de arbeidsdeelname vergemakkelijken via bevordering van de toegang tot hoogwaardige arbeid voor alle vrouwen en mannen die in staat zijn te werken; discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden bestreden en uitsluiting van mensen van het arbeidsleven moet worden voorkomen.

De economische en sociale samenhang moet worden bevorderd door een verkleining van de regionale werkgelegenheids- en werkloosheidsverschillen, de aanpak van werkgelegenheidsproblemen in achtergestelde gebieden van de Europese Unie en de ondersteuning van economische en sociale herstructureringen.

SPECIFIEKE RICHTSNOEREN

In hun streven de drie overkoepelende doelstellingen te verwezenlijken, dienen de lidstaten een beleid uit te voeren dat rekening houdt met de volgende specifieke richtsnoeren die de prioriteiten voor maatregelen aangeven. Daarbij volgen de lidstaten voor elk van de prioriteiten een op integratie van de genderdimensie gerichte aanpak.

1. ACTIEVE EN PREVENTIEVE MAATREGELEN VOOR WERKLOZEN EN INACTIEVEN

De lidstaten zullen actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven ontwikkelen die erop gericht zijn de instroom in langdurige werkloosheid te voorkomen en de duurzame herintreding op de arbeidsmarkt van werklozen en inactieven te bevorderen. De lidstaten:

- a) zorgen ervoor dat van alle werkzoekenden, in een vroeg stadium van hun werkloosheid, de behoeften worden vastgesteld, en dat zij een beroep kunnen doen op diensten zoals advies en begeleiding, hulp bij het zoeken naar werk en op maat gesneden stappenplannen;
- b) bieden, op basis van de bovengenoemde vaststellingen, werkzoekenden toegang tot effectieve en efficiënte maatregelen om hun inzetbaarheid en integratiekansen te vergroten, waarbij speciale aandacht moet worden geschonken aan mensen met de grootste problemen op de arbeidsmarkt;

de lidstaten zorgen er met name voor dat:

- aan alle werklozen een nieuwe start wordt geboden voordat zij zes maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om jongeren, en voordat zij twaalf maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om volwassenen, in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk, een baan of een andere inzetbaarheidsmaatregel, waar nodig vergezeld van permanente begeleiding bij het zoeken naar werk;
 - voor 2010 25 % van de langdurig werklozen deelnemen aan een actieve maatregel in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk of een andere inzetbaarheidsmaatregel, waarbij eraan wordt gestreefd het gemiddelde van de drie best presterende lidstaten te halen;
- c) moderniseren en versterken instellingen voor de arbeidsmarkt, met name diensten voor arbeidsvoorziening;
 - d) moeten de effectiviteit en efficiëntie van de arbeidsmarktprogramma's regelmatig evalueren en dienovereenkomstig bijstellen.

2. HET SCHEPPEN VAN WERKGELEGENHEID EN ONDERNEMERSCHAP

De lidstaten moeten het creëren van meer en betere banen aan door het ondernemerschap, innovatie en de investeringscapaciteit te stimuleren in een gunstig ondernemingsklimaat voor alle ondernemingen. Speciale aandacht dient te worden besteed aan het werkgelegenheidspotentieel van nieuwe ondernemingen, de dienstensector en onderzoek en ontwikkeling. Gebaseerd op het benchmarkingproces van het ondernemingenbeleid en op de uitvoering van het Europees Handvest voor kleine bedrijven, dienen de beleidsinitiatieven zich te richten op de:

- vereenvoudiging en beperking van de administratieve lasten en regelgeving voor het opzetten van een bedrijf en voor de kleine en middelgrote ondernemingen, alsook voor de aanwerving van personeel; vergemakkelijking van de toegang tot kapitaal voor beginnende ondernemingen, nieuwe en bestaande kleine en middelgrote ondernemingen, en ondernemingen met grote groeiemogelijkheden (zie ook richtsnoer 11 van de GREB's);
- bevordering van onderwijs en opleiding in ondernemers- en managementvaardigheden en steunverlening, ook via training, om het ondernemerschap binnen ieders bereik te brengen.

3. AANPAK VAN VERANDERINGEN EN BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN EN DE MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

De lidstaten bevorderen het aanpassingsvermogen van de werknemers en ondernemingen aan veranderingen, waarbij voor de nodige flexibiliteit en zekerheid gezorgd moet worden en waarbij de sleutelrol van de sociale partners op dit gebied moet worden benadrukt.

Zij evalueren en hervormen, waar nodig, al te restrictieve onderdelen in hun arbeidswetgeving die negatief uitwerken op de dynamiek van de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid van groepen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt, zij breiden de sociale dialoog uit, bevorderen de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven en nemen passende maatregelen ter bevordering van:

- de diversiteit van contractuele en arbeidsregelingen, ook inzake de arbeidstijd, die de loopbaanontwikkeling en een beter evenwicht tussen werk en privé-leven en tussen flexibiliteit en zekerheid bevorderen;
- de toegang voor werknemers, met name laaggeschoolde werknemers, tot opleiding;

5.8.2003

NL

Publicatieblad van de Europese Unie

L 197/19

- betere arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de gezondheid en veiligheid; het beleid moet met name gericht zijn op: een aanzienlijke verlaging van de incidentie van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de ontwikkeling en verspreiding van innovatieve en duurzame vormen van werkorganisatie, die de productiviteit en de kwaliteit op het werk ondersteunen;
- het anticiperen op en het positieve management van economische veranderingen en herstructureringen.

De lidstaten pakken tekorten en knelpunten op de arbeidsmarkt aan met een reeks maatregelen zoals het bevorderen van de beroepsmobiliteit en het uit de weg ruimen van belemmeringen voor de geografische mobiliteit, met name door het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit uit te voeren, door te zorgen voor een betere erkenning en transparantie van kwalificaties en vaardigheden, en een betere overdraagbaarheid van socialezekerheids- en pensioenrechten, door passende prikkels in de belasting- en uitkeringsstelsels in te bouwen en door rekening te houden met de arbeidsmarktaspecten van de immigratie.

De transparantie van werkgelegenheids- en opleidingsmogelijkheden op nationaal en Europees niveau moet worden bevorderd teneinde een doeltreffende afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Met name moeten werkzoekenden in de hele Europese Unie voor 2005 in staat zijn alle via de diensten voor de arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen.

4. DE ONTWIKKELING VAN HET MENSELIJK KAPITAAL EN LEVENSLANG LEREN BEVORDEREN

De lidstaten leggen strategieën voor levenslang leren ten uitvoer, onder andere door verbetering van de kwaliteit en doeltreffendheid van de onderwijs- en opleidingsstelsels, teneinde alle individuen toe te rusten met de vaardigheden die voor een moderne beroepsbevolking in een kennismaatschappij vereist zijn, hun loopbaanontwikkeling mogelijk te maken en de kwalificatiekloven en knelpunten op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Conform de nationale prioriteiten, moet het beleid vóór 2010 met name tot de volgende resultaten leiden:

- ten minste 85 % van de 22-jarigen moet een hogere middelbare opleiding hebben afgerond;
- het gemiddelde participatieniveau met betrekking tot levenslang leren in de Europese Unie moet ten minste 12,5 % van de volwassen beroepsbevolking bedragen (25- tot 64-jarigen).

Het beleid zal met name gericht zijn op een verhoging van de investeringen in menselijke hulpbronnen. In dit verband is het belangrijk dat er een aanzienlijke stijging komt van de bedrijfsinvesteringen in de opleiding van volwassenen, teneinde de productiviteit, het concurrentievermogen en het actief ouder worden te bevorderen. Efficiënte investeringen in menselijk kapitaal door de werkgevers en werknemers moeten worden vergemakkelijkt.

5. VERGROTING VAN HET ARBEIDSAANBOD EN BEVORDERING VAN ACTIEF OUDER WORDEN

De lidstaten bevorderen dat er voldoende arbeid en arbeidsmogelijkheden beschikbaar zijn ter ondersteuning van de economische groei en de werkgelegenheid, waarbij rekening wordt gehouden met de arbeidsmobiliteit, zoals aangegeven in specifieke richtsnoer nr. 3. Zij:

- vergroten de arbeidsmarktparticipatie door de mogelijkheden van alle bevolkingsgroepen te benutten door middel van een totaalaanpak, met name met betrekking tot de beschikbaarheid en aantrekkelijkheid van werk, het lonend maken van werk, vergroting van de vaardigheden en adequate ondersteunende maatregelen;
- bevorderen het actief ouder worden, met name door arbeidsomstandigheden te bevorderen die mensen ertoe bewegen te blijven doorwerken — zoals de toegang tot bij- en nascholing, waarbij het bijzondere belang van gezondheid en veiligheid op het werk wordt erkend, en flexibele vormen van werkorganisatie — en prikkels voor vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt uit de weg te ruimen, met name door vut-regelingen te hervormen en ervoor te zorgen dat het lonend is om op de arbeidsmarkt actief te blijven; en door de werkgevers aan te moedigen oudere werknemers in dienst te nemen.

Het beleid moet vóór 2010 met name leiden tot een stijging met vijf jaar, op EU-niveau, van de gemiddelde leeftijd waarop daadwerkelijk met werken worden gestopt (geraamd op 59,9 jaar in 2001). In dit verband moeten de sociale partners een belangrijke rol spelen. Alle nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten en moeten rekening houden met bijzondere nationale omstandigheden:

- en zij houden, in voorkomend geval, ten volle rekening met de door de immigratie geboden aanvullende arbeidskrachten.

6. GENDERGELIJKHEID

De lidstaten mochten vóór 2010 via een geïntegreerde aanpak de gendermainstreaming en specifieke beleidsmaatregelen combineren, de deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt bevorderen en de genderkloven in de arbeidsparticipatie, werkloosheid en beloning aanzienlijk verkleinen. De rol van de sociale partners is in dit verband cruciaal. Het beleid moet vóór 2010 met name de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in elke lidstaat aanzienlijk verkleinen, met het oog op de eliminatie ervan, zulks door middel van een meervoudige aanpak van de onderliggende factoren van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, waaronder horizontale segregatie, onderwijs en opleiding, functieclassificatie en beloningssystemen, bewustmaking en transparantie.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de combinatie van werk en gezin, met name door de terbeschikkingstelling van opvangfaciliteiten voor kinderen en andere zorgafhankelijken, het aanmoedigen van gedeelde verantwoordelijkheid voor het gezin en voor de beroepsactiviteiten; en door de terugkeer naar het werk na een verlofperiode te vergemakkelijken. De lidstaten moeten hindernissen voor de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt uit de weg ruimen en ernaar streven, rekening houdend met de vraag naar kinderopvangfaciliteiten en met inachtneming van hun nationale regelingen terzake, vóór 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder drie jaar.

7. BEVORDERING VAN DE INTEGRATIE EN BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIE VAN MENSEN MET EEN ACHTERSTANDSPOSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

De lidstaten bevorderen de integratie van personen met bijzondere problemen op de arbeidsmarkt, zoals voortijdige schoolverlaters, laaggeschoolde werknemers, gehandicapten, immigranten en etnische minderheden, door hun inzetbaarheid te ontwikkelen, de arbeidskansen te vergroten en alle vormen van discriminatie te voorkomen.

Het beleid moet vóór 2010 met name tot de volgende resultaten leiden:

- een gemiddeld EU-percentage van niet meer dan 10 % vroegtijdige schoolverlaters;
- een significante verlaging in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid voor mensen in een achterstandspositie, volgens de nationale streefcijfers en definities;
- een significante verlaging in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU- en EU-onderdanen, volgens de nationale streefcijfers.

8. WERK LONEND MAKEN DOOR PRIKKELS OM WERKEN AANTREKKELIJKER TE MAKEN

De lidstaten herzien de financiële prikkels teneinde werken aantrekkelijker te maken en mannen en vrouwen aan te moedigen werk te zoeken en te aanvaarden en aan het werk te blijven. In dit verband moeten de lidstaten een passend beleid ontwikkelen, teneinde het aantal werkende armen te verminderen. Zij evalueren en hervormen, in voorkomend geval, de belasting- en uitkeringsstelsels en de wisselwerking daartussen, teneinde werkloosheids-, armoede- en inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen en de arbeidsdeelname van vrouwen, laaggeschoolden, oudere werknemers, personen met een handicap en degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, te stimuleren.

Onder gelijktijdige instandhouding van een adequaat niveau van sociale bescherming, moeten zij met name de vervangingsratio's en de duur van de uitkeringen herzien; zorgen voor een effectief beheer van de uitkeringen, met name in relatie tot het daadwerkelijk zoeken van werk, waaronder de toegang tot activeringsmaatregelen ter ondersteuning van de inzetbaarheid, rekening houdend met individuele situaties; waar nodig, de verstrekking van uitkeringen voor werkenden overwegen; en ijveren om inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen.

Het beleid moet vóór 2010 met name leiden tot een significante verlaging van de hoge marginale belastingtarieven en, waar nodig, van de belastingdruk op laagbetaalde werknemers, afhankelijk van de nationale omstandigheden.

9. OMZETTEN VAN ZWARTWERK IN REGULIERE ARBEID

Om zwartwerk uit te bannen, moeten de lidstaten brede acties en maatregelen ontwikkelen en uitvoeren, bestaande uit een combinatie van vereenvoudiging van het ondernemingsklimaat, afschaffing van belemmeringen en verschaffing van de nodige prikkels in de belasting- en uitkeringsstelsels, een betere wetshandhaving en de toepassing van sancties. Zij moeten de nodige inspanningen op nationaal en EU-niveau leveren om de omvang van het probleem en de op nationaal niveau bereikte vooruitgang te meten.

10. REGIONALE WERKGELEGENHEIDSVerschillen AANPAKKEN

De lidstaten moeten een brede aanpak hanteren teneinde regionale werkgelegenheids- en werkloosheidsverschillen te verkleinen. De mogelijkheden voor het creëren van banen op lokaal niveau, waaronder in de sociale economie, moeten worden ondersteund en samenwerkingsverbanden tussen alle betrokken actoren moeten worden aangemoedigd. De lidstaten:

- bevorderen gunstige voorwaarden voor activiteiten in de particuliere sector en investeringen in regio's met een achterstand;
- zorgen ervoor dat de overheidssteun in regio's met een achterstand zich richt op investeringen in menselijk en kenniskapitaal, alsook op passende infrastructuur (zie ook de richtsnoeren 18 en 19 van de GREB's).

De mogelijkheden van de cohesie- en structuurfondsen, alsook van de Europese Investeringsbank, moeten ten volle worden benut.

GOED BEHEER EN SAMENWERKING BIJ DE UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

De lidstaten dragen zorg voor de daadwerkelijke uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, ook op regionaal en plaatselijk niveau.

Betrokkenheid van parlementaire organen, de sociale partners en andere betrokken actoren

Goed beheer en samenwerking zijn belangrijk voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarbij nationale tradities en praktijken volledig in acht moeten worden genomen. Het Europees Parlement zal daarbij een belangrijke rol spelen. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie ligt bij de lidstaten. In overeenstemming met de nationale tradities moeten de betrokken parlementaire organen, alsook de betrokken actoren op het gebied van de werkgelegenheid op nationaal en regionaal en plaatselijk niveau, belangrijke bijdragen leveren.

De sociale partners op nationaal niveau moeten, in overeenstemming met hun nationale tradities en gebruiken, worden verzocht te zorgen voor de daadwerkelijke uitvoering van de richtsnoeren en verslag te doen van hun belangrijkste bijdragen op alle terreinen waarop zij actief zijn, met name met betrekking tot het management van veranderingen en aanpassingsvermogen, de synergie tussen flexibiliteit en zekerheid, de ontwikkeling van menselijk kapitaal, gendergelijkheid, het lonend maken van werk, het actief ouder worden en de gezondheid en veiligheid op het werk.

De Europese sociale partners op centraal en sectoraal niveau wordt verzocht bij te dragen tot de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de inspanningen van de nationale sociale partners op alle niveaus, dat wil zeggen op centraal, sectoraal en plaatselijk niveau, te steunen. Zoals zij in hun gezamenlijk werkprogramma hebben aangekondigd, zullen de Europese sociale partners op centraal niveau jaarlijks verslag uitbrengen over hun bijdrage aan de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. De Europese sociale partners op sectoraal niveau wordt verzocht verslag uit te brengen over hun respectieve acties.

Voorts moeten de uitvoerende diensten het werkgelegenheidsbeleid op effectieve en efficiënte wijze gestalte geven.

Adequate toewijzing van financiële middelen

De lidstaten zorgen voor transparantie en kosteneffectiviteit bij de toewijzing van financiële middelen voor de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarbij tegelijkertijd wordt voldaan aan de noodzaak van gezonde overheidsfinanciën in overeenstemming met de globale richtsnoeren voor het economisch beleid.

Zij dienen ten volle gebruik te maken van de potentiële bijdrage van de communautaire Europese structuurfondsen, met name het Europees Sociaal Fonds, ter ondersteuning van de uitvoering van het beleid en ter versterking van de institutionele capaciteit op het gebied van de werkgelegenheid.

SPECIFIEKE AANBEVELINGEN PER LAND

BELGIË

Ondanks positieve trends sinds 1997 blijft de arbeidsparticipatie in België aanzienlijk onder het EU-gemiddelde, en ver onder de doelen van Lissabon. De arbeidsparticipatie van ouderen is één van de laagste in de EU-25. De arbeidsparticipatie van vreemdelingen is opvallend laag. Na een aantal jaren van gestage daling neemt de werkloosheid weer toe. De deelname van volwassenen aan onderwijs en opleiding stagneert.

Uit de beoordeling van de taakgroep werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat België onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen

- *beter anticiperen op en begeleiden van herstructureringen van ondernemingen, met name bij collectieve ontslagen;*
- *de indirecte arbeidskosten verder terugdringen, in het bijzonder voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidering van de begroting;*
- *de samenwerking tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten verbeteren om mobiliteit tussen regio's te stimuleren.*

Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken

- *belasting- en uitkeringsstelsels herzien om nog bestaande werkloosheidsvallen op te ruimen en passende prikkels te bieden voor actief werk zoeken, door de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen aan te passen;*
- *meer werkloze volwassenen, kansarme jongeren en immigranten betrekken bij de maatregelen die de arbeidsbemiddelingsdiensten beheren;*
- *een brede strategie voor actief ouder worden bepalen, toegang tot bij- en nascholing, bevordering van flexibele regelingen op het werk, en ook oudere werklozen serieus aan werk proberen te helpen, met inbegrip van een resolute afbouw van regelingen voor vroegtijdige uittreding.*

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren

- *actie ondernemen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen;*
- *controle op recente intersectorale overeenkomsten betreffende het verhogen van de deelname van werknemers aan opleidingen, met speciale aandacht voor laagopgeleiden.*

9549/04

Bijlage bij de BIJLAGE

DG G II

rts/NGS/jv

7
NL

BELGIË

De economische context en de arbeidsmarkt: De Belgische economie heeft zich in 2002 en 2003 traag ontwikkeld: in 2002 is het BBP met 0,7% gegroeid en voor 2003 wordt een groei van minder dan 1% verwacht. De totale werkgelegenheid is in 2002 gedaald en voor 2003 wordt een verdere daling verwacht. De totale netto-arbeidsparticipatie stagneerde (amper 59,9% in 2002). De arbeidsparticipatie van ouderen is nog steeds veruit de laagste van alle EU-landen. De werkloosheid is sneller dan gemiddeld in de EU gestegen tot 7,3% in 2002. Verwacht wordt dat het werkloosheidscijfer in 2003 tot 8,2% zal stijgen. Bijna de helft van alle werklozen zijn langdurig werklozen. Oude regionale verschillen op het gebied van werkgelegenheid blijven bestaan en de fiscale en niet-fiscale druk op arbeid is nog steeds hoog.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De verschillende doelstellingen en richtsnoeren en de streefcijfers op tal van beleidsgebieden worden evenwichtig en strategisch benaderd. Een belangrijke doelstelling bestaat erin uiterlijk 2007 200 000 nieuwe banen te scheppen, waardoor de totale arbeidsparticipatie stijgen tot 65% zou stijgen. De tijdens de werkgelegenheidsconferentie in september 2003 overeengekomen maatregelen zouden rechtstreeks 60 000 nieuwe banen moeten opleveren. De overige banen zouden uit toekomstige economische groei moeten voortvloeien. Centraal in de werkgelegenheidsstrategie staat een verdere daling van de arbeidskosten in combinatie met een versterkt actief arbeidsmarktbeleid. Er wordt voor administratieve vereenvoudigingen gezorgd om het ondernemerschap te bevorderen. Actief ouder worden wordt via gerichte maatregelen bevorderd maar er is wellicht behoefte aan diepgaandere hervormingen. Er wordt aandacht geschonken aan de verschillende dimensies van de arbeidskwaliteit, waarbij voor evenwicht tussen flexibiliteit en veiligheid wordt gezorgd. Ondanks recente inspanningen stagneert het aantal mensen dat onderwijs en opleidingen volgt.

Governance: Aangezien werkgelegenheid de belangrijkste prioriteit van de regering is, heeft de Europese werkgelegenheidsstrategie meer aandacht gekregen. De regionale autoriteiten en de sociale partners zijn actief bij de ontwikkeling van het nationale actieplan betrokken en hebben onlangs aan de werkgelegenheidsconferentie deelgenomen om de nationale werkgelegenheidsstrategie te ondersteunen. De lopende reorganisatie van de openbare diensten voor

arbeidsvoorziening zou tot een verduidelijking van hun opdracht moeten leiden. Er zijn belangrijke extra budgetten voor de werkgelegenheidsstrategie gereserveerd, maar de budgetten voor beroepsopleidingen blijven verhoudingsgewijs laag. De bijdrage van het ESF wordt hoofdzakelijk besteed aan preventieve maatregelen, levenslang leren en acties ter bevordering van de sociale integratie.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De *preventieve aanpak* is geïntensiveerd en er zijn extra inspanningen aangekondigd, maar de impact ervan moet nog worden geëvalueerd. Ondanks een daling blijft de instroom in langdurige werkloosheid hoog en is de langdurige werkloosheid toegenomen. Preventieve acties moeten derhalve krachtadiger worden, met name voor werkloze volwassenen, en de op specifieke groepen als kansarme jongeren en immigranten toegespitste benaderingen moeten verder worden uitgewerkt. In dit verband moet een meer pro-actieve aanpak voor de herstructurering van bedrijven worden ontwikkeld. De *arbeidsparticipatie* zou dankzij verlagingen van de arbeidskosten, plaatselijke werkgelegenheidssystemen en andere activeringsmaatregelen moeten stijgen, maar de beoogde 200 000 nieuwe banen worden slechts gedeeltelijk door de overeengekomen maatregelen gedekt. Er zijn veel maatregelen genomen om *actief ouder worden* te bevorderen, maar een streefcijfer ontbreekt en werknemers worden nog steeds gestimuleerd om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. De belastinghervorming is volgens plan uitgevoerd en beslist is om de socialezekerheidsbijdragen extra te verlagen. Er zijn nieuwe maatregelen voorgesteld om de resterende *werkloosheidsvallen* aan te pakken, maar het uitkeringsstelsel is grotendeels ongewijzigd gebleven. De initiatieven voor een beter toezicht op de beschikbaarheid van werklozen voor de arbeidsmarkt zijn nog niet uitgevoerd. De *regionale verschillen op het gebied van de werkgelegenheid* worden hoofdzakelijk aangepakt met maatregelen voor plaatselijke ontwikkeling, acties ter bevordering van de plaatselijke ontwikkeling. Er zijn een aantal maatregelen genomen om de arbeidsmobiliteit te bevorderen en er zijn samenwerkingsovereenkomsten gesloten om de regionale barrières tussen diensten voor arbeidsvoorziening uit de weg te ruimen. Voorts moeten maatregelen worden genomen om *levenslang leren* nog meer te bevorderen.

Colofon

Samenstelling:

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse
Aangelegenheden en Landbouw

Administratie Werkgelegenheid

Afdeling Werkgelegenheidsbeleid
Cel Europees Beleid en Monitoring
Lieven Van Wichelen
Wouter Appeltans
tel. 02/553.37.95 of 02/553.39.45

Verantwoordelijke uitgever:

Mieke Stappaerts
Directeur-Generaal

Depotnummer: D/2004/3241/270

Bestelinformatie:

Administratie Werkgelegenheid
Markiesstraat 1
1000 Brussel

tel. 02/553.44.05
fax: 02/553.44.00
E-mail: arbeidsmarktbeleid@vlaanderen.be
Internet: www.vlaanderen.be/werk

Ontwerp kaft:

Afdeling Communicatie en Ontvangst
Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Druk:

Arte-Print

Uitgave

Oktober 2004