

Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: vergelijkende analyse met de buurlanden

in opdracht van VIONA, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Onderzoeksteam:

Prof. Dr. Filip Abraham (K.U.Leuven)

Dr. Anneleen Peeters (IDEA Consult)

Stephanie Devisscher (IDEA Consult)

Dr. Dafne Reymen (IDEA Consult)

Kristien Coucke (IDEA Consult)

Oktober 2000 - oktober 2001

1 Inleiding

Het overheidsbeleid heeft meer dan ooit aandacht voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Verschillende redenen kunnen hiervoor aangehaald worden. Ten eerste speelt het bestaan van de zogenaamde arbeidsmarktparadox hierin een rol: moeilijk invulbare vacatures bestaan naast een belangrijke onbenutte arbeidsmarktreserve. Ten tweede stijgen de kosten voor sociale zekerheid en pensioenen door de veroudering van de bevolking. De financiering van deze kosten wordt gedragen door de actieve bevolking. De druk op de groep actieven neemt bovendien nog toe door dalende geboortecijfers en een steeds stijgende leeftijd waarop jongeren toetreden tot de arbeidsmarkt. Ten derde vormt het Europese beleidsniveau in toenemende mate een kader waarop de regionale niveaus hun beleid enten. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is nu een belangrijke Europese beleidsdoelstelling.

Concreet werden op Europees niveau een aantal kwantitatieve doelstellingen vooropgesteld voor de werkzaamheidsgraad tegen 2010:

- een totale werkzaamheidsgraad van 70%
- een vrouwelijke werkzaamheidsgraad van 60%
- een werkzaamheidsgraad onder de ouderen (55-64 jaar) van 50%

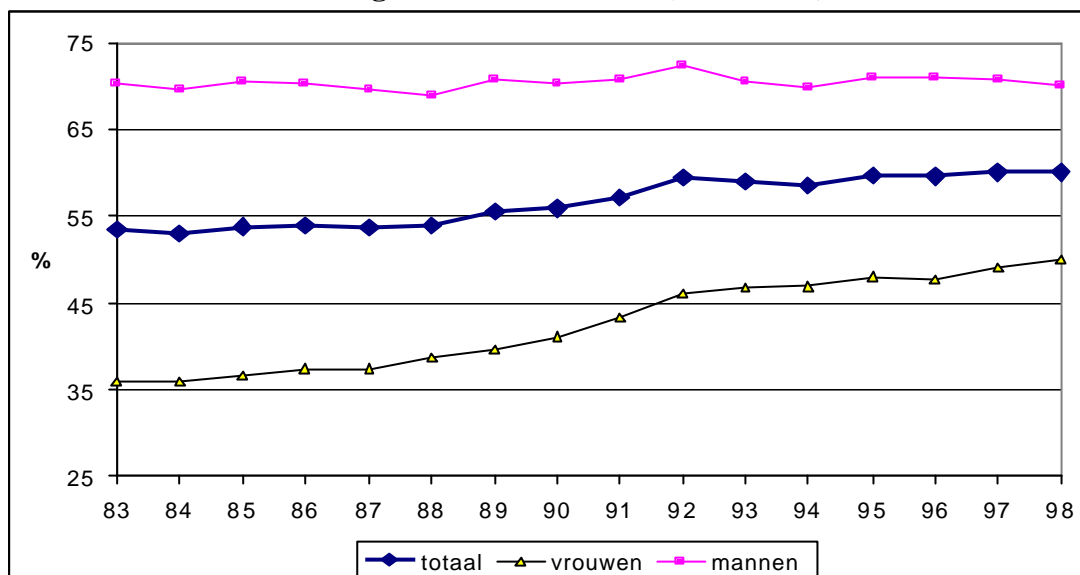
De Vlaamse regering heeft deze doelstellingen expliciet opgenomen in haar beleidsnota's en heeft daarenboven een tussentijdse doelstelling geformuleerd, namelijk het verhogen van de totale werkzaamheidsgraad tot 66,4% tegen 2004.

Het VIONA-arbeidsmarktonderzoeksprogramma van de Vlaamse regering speelt hierop in met een onderzoek naar het verhogen van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen. Dit onderzoek werd uitgevoerd door de Katholieke Universiteit van Leuven in samenwerking met IDEA Consult.

2 De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: een situatieschets

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen, gebaseerd op de nieuwe Enquête naar de Arbeidskrachten van het NIS, bedroeg in 1999 62,6% en in 2000, 63,9%.

Grafiek 1: Werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (1983–1998).



Bron : Berekening KUL/IDEA Consult op basis van EAK en bevolkingsstatistieken van het NIS

Zoals we kunnen afleiden uit Grafiek 1 is dit cijfer het resultaat van een langzame evolutie met stijgende trend tijdens de laatste twee decennia. Deze cijfers verhullen wel de grote verschillen tussen mannen en vrouwen. De werkzaamheidsgraad van de mannen ligt veel hoger dan die van de vrouwen, maar kent weinig schommelingen. De vrouwelijke werkzaamheidsgraad is wel opvallend sterk gestegen gedurende de laatste 15 jaar.

De totale werkzaamheidsgraad van Vlaanderen sluit nauw aan bij die van het Europees gemiddelde, maar toch zijn er een aantal opvallende verschillen voor bepaalde subgroepen. Tabel 1 geeft een overzicht van de sterkten en zwakten van de Vlaamse situatie, zoals ze zijn naar voren gekomen in het statistisch deel van deze studie.

Tabel 1: Sterkte en zwakte van de Vlaamse situatie

Vlaanderen	Sterkte	Zwakte
Verschilpunten met de Europese Unie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vlaanderen heeft een relatief hoge werkzaamheidsgraad in de leeftijdsgroep tussen 25 en 49 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relatief lage werkzaamheidsgraad bij: <ul style="list-style-type: none"> - leeftijdsgroep 50+ - leeftijdsgroep jonger dan 25 ▪ 94% van de inactieven wenst geen betrekking
Gelijkenissen met de Europese Unie	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participatiegraad van de vrouwen stijgt en biedt nog een belangrijk potentieel. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relatief lage werkzaamheidsgraad bij: <ul style="list-style-type: none"> - vrouwen - laaggeschoolden

Bron: KUL/IDEA Consult, Samenvatting uit deel 1 van deze studie

3 Sterkte-zwakte analyse van het beleid

In het tweede deel van de studie werden de beleidsinitiatieven in Vlaanderen en België doorgelicht. De verschillende types van maatregelen werden geëvalueerd op hun impact (positief of negatief, direct of indirect) op de werkzaamheidsgraad.

Tabel 2 bevat een samenvattend overzicht van deze evaluatie. Deze tabel geeft geen exhaustieve lijst van maatregelen, het betreft hier enkel maatregelen waarover vrij grote consensus bestond, bij de geïnterviewde experts, met betrekking tot hun effect op de werkzaamheidsgraad.

Tabel 2: Overzicht maatregelen volgens impact op de werkzaamheidsgraad

Doelgroepen	Maatregelen	
	Positieve impact op werkzaamheidsgraad	Negatieve impact op werkzaamheidsgraad
Werklozen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Controle op beschikbaarheid ▪ Trajectbegeleiding werklozen ▪ Doorstromingsprogramma's langdurige werklozen ▪ Dienstenbanen/Voordeelbanen ▪ Dienstencheques ▪ Activering van de werkloosheidsuitkering ▪ Behoud financiële voordelen bij werkhervatting 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werkloosheidsuitkering onbeperkt in de tijd ▪ Vrijstelling oudere werklozen (50+) (afbouw wordt besproken)
Oudere werknemers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premies voor begeleiding (van jongere) door oudere werknemers. Halftijdse begeleiding ▪ Opleiding van oudere werknemers ▪ Landingsbanen/halftijds brugpensioen/ Tijdskrediet ▪ Leefwijsbewust HRM ▪ Verlaging loonkost bij aanwerven of tewerkstellen oudere werknemers ▪ Recht op outplacement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vervroegd pensioen/brugpensioen
Werkenden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Loopbaanonderbreking ▪ Combinatie opleiding/werk ▪ Deeltijds werken ▪ Tijdelijk werk/ Uitzendarbeid ▪ Verhoging netto-loon van de laagste inkomens ▪ Lagere loonlasten werkgever 	
Inactieven	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Opleiding herintre(e)d(st)ers ▪ Kinder- en schoolopvang/ Mobiliteitspremies ▪ Startbanen ▪ Dienstencheques 	

Bron: KUL/IDEA Consult

Tabel 3 vat de resultaten van de interne analyse van beleidsmaatregelen, samen in een sterkte-zwakte kader.

Tabel 3: Sterkte/zwakte-analyse van het beleid

	Sterkte	Zwakte
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recentelijk toename van een coherent beleid onder invloed van het opstellen van actieplannen werkgelegenheid volgens Europese richtsnoeren. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beleid vooral gericht op werknemers, hoewel een toename van zelfstandigen en ondernemers ook de werkzaamheidsgraad verhoogt.
Doelgroepen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meer aandacht voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouderen en werklozen: Paradoxen in het beleid: financiering van maatregelen met tegenstelde effecten. ▪ Jongeren en werknemers: Combinatie van leren en werken tegelijk is weinig ingeburgerd. ▪ Inactieven: Deeltijds werken is minder prominent aanwezig dan in andere landen. Beleid schenkt tot nu toe weinig aandacht aan deze groep.

Bron: KUL/IDEA Consult

We stellen vast dat het werkgelegenheidsbeleid zich vooral richt op de werkenden en de werklozen. Er is duidelijk minder aandacht voor het aantrekken van zelfstandigen en ondernemers naar de arbeidsmarkt. Ook voor de transitie van inactiviteit naar werk is er relatief weinig aandacht. De stille arbeidsmarktreserve is een doelgroep die met de bestaande maatregelen nog onvoldoende bereikt wordt. Een aantal maatregelen bemoeilijken bovendien de activering: bijvoorbeeld het huwelijksquotiënt en andere financiële vallen.

Het arbeidsmarktbeleid bevat een aantal paradoxen. Zo zijn er voor oudere werknemers zowel activerende als desactiverende maatregelen: premies voor oudere werknemers, lastenverlaging voor het aanwerven van oudere werknemers, et cetera staat haaks tegenover vervroegd pensioen, het stelsel van de oudere werklozen et cetera. De overheid financiert zowel het voortijdig einde van de actieve loopbaan als het vermijden van deze vervroegde uittrede. Ook voor de werklozen zien we dat er zowel activerende als desactiverende maatregelen naast elkaar bestaan.

Het beleid bevat een waaier van maatregelen waarvan het overgrote deel een gunstige invloed heeft op de werkzaamheidsgraad. We zien recentelijk ook een toename van coherent beleid gericht op activering, ten dele onder invloed van de Europese richtsnoeren. Een drietal maatregelen met een negatief effect op de werkzaamheidsgraad hebben echter een uitgesproken uitstoot-karakter en domineren dan vaak het gecombineerde positieve effect van de andere maatregelen.

4 Goede praktijkvoorbeelden uit het buitenland

In het derde deel van de studie werd een buitenland-analyse uitgevoerd. Doelstelling van deze analyse was voornamelijk om buitenlandse initiatieven en maatregelen met een positief effect op de werkzaamheidsgraad in kaart te brengen. De onderzochte landen zijn Nederland, Zweden en Ierland. De eerste twee landen hebben een zeer hoge werkzaamheidsgraad, terwijl Ierland geselecteerd werd omwille van de sterke groei in de werkzaamheidsgraad.

De buitenland-analyse leverde duidelijk een aantal goed praktijkvoorbeelden met betrekking tot initiatieven die in Vlaanderen/België niet bestaan, meer bepaald voor het activeren van de inactieven. Ook bracht deze analyse meer inzicht over de impact van maatregelen met onduidelijke effecten op de werkzaamheidsgraad.

Tabel 4 geeft een overzicht van de belangrijkste ‘good practices’ per land, opgesplitst naar drie doelgroepen.

Tabel 4: Overzicht “good practices” buitenlandanalyse

Werklozen		
Ierland	Zweden	Nederland
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activeringsstrategie ▪ Qualified Adults principe ▪ Back to Work Allowance ▪ Afbouw Community Employment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hervorming werkloosheidssysteem ▪ Activity Quarantee ▪ Employment Subsidies 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sluitende aanpak ▪ Institutionele hervorming uitvoeringsstructuur (SUWI)
Inactieven		
Ierland	Zweden	Nederland
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruime toegang tot arbeidsmarktprogramma's ▪ Job facilitators ▪ Return to Work (voor herintreders) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individualisatie belastingssysteem ▪ Uitgebreide kinderopvang ▪ Uitgebreid ouderschaps- en familiaal verlof (voor M/V) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herziening belastingstelsel ▪ Extra heffingskorting voor herintreding ▪ Hervorming systeem van arbeidsongeschiktheid
Ouderen		
Ierland	Zweden	Nederland
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beperkte vervroegde uitredemogelijkheden ▪ Actieve arbeidsmarktprogramma's voor ouderen ▪ Ontslagbescherming oudere werknemers (seniority rule) ▪ Hervorming pensioensysteem ▪ Werken = norm in Zweedse cultuur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afbouw vervroegde uitrederegeling (VUT) ▪ Beperken aantal ouderen in de werkloosheid ▪ Ouderenkorting voor werkgevers ▪ Task Force Ouderen

Bron: KUL/IDEA Consult

5 *Beleidsaanbevelingen*

De beleidsaanbevelingen vertrekken van de doelstelling om de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen substantieel en structureel te verhogen tot het niveau zoals voorgesteld door de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het uitwerken van een coherent beleid ten aanzien van het verhogen van de werkzaamheidsgraad dient stevig onderbouwd te zijn door een strategische visie omtrent deze problematiek.

Bij het uitstippelen van een beleid om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken, houden we in de aanbevelingen rekening met de volgende principes:

- **Activerend arbeidsmarktbeleid is een noodzakelijke, maar geen voldoende voorwaarde voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad.**

Activerend arbeidsmarktbeleid heeft een belangrijke invloed op de werkzaamheidsgraad, maar is op zich geen voldoende voorwaarde om het aantal werkenden te verhogen. De werkzaamheidsgraad wordt immers ook beïnvloed door externe factoren, zoals de conjunctuur en demografische ontwikkelingen. Ook institutionele factoren en de bredere sociale context spelen een rol. Instituties en sociale context zijn geen statisch gegeven, maar vertonen wel een grote inertie bij verandering. Veranderingen zijn bijgevolg moeilijk door te voeren van vandaag op morgen.

- **Nood aan voldoende afstemming tussen verschillende beleidsniveaus.**

Het arbeidsmarktbeleid in Vlaanderen is gekenmerkt door een complexe regulering die volgt uit de staatsstructuur enerzijds, en de werking van het sociale overlegmodel anderzijds. Bovendien zijn er veel administratieve verplichtingen, frequente wijzigingen van de wetgeving, enzovoort. Een gevolg hiervan is onzekerheid voor werknemers en werkgevers. Een ander gevolg is een weinig consistent arbeidsmarktbeleid: het federale en regionale beleid enten op een duidelijke strategie is een aandachtspunt. De Europese richtsnoeren kunnen hierbij een positieve rol vervullen.

- **Prioriteit op het activeren van werklozen en inactieven én het voorkomen van uitstroom van werkenden.**

Het optrekken van het aantal werkenden kan gebeuren via diverse kanalen. Een verhoging van de werkzaamheidsgraad kan enerzijds het gevolg zijn van maatregelen die personen aantrekken uit werkloosheid, onderwijs, inactiviteit of pensioen naar werk (activeringsmaatregelen). Anderzijds kan de werkzaamheidsgraad ook stijgen door maatregelen die de uitstoot uit het arbeidsproces tegengaan of afremmen (beperken van de uitstoot).

Een strategische visie vereist een zekere prioritering ten aanzien van de verschillende kanalen. Volgende prioriteiten worden naar voren geschoven:

(1) Activeringsmaatregelen focussen op werklozen en inactieven

Inactieven vormen een belangrijk potentieel om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Deze groep is wel heel heterogeen en niet iedereen heeft dezelfde afstand tot de arbeidsmarkt.

Uit de buitenlandse ervaringen blijkt dat dat de aandacht voor de groep van werklozen sterk afhankelijk is van de conjunctuur. In perioden van

hoogconjunctuur is deze groep relatief beperkt en gaat er meer aandacht naar het activeren van inactieven. De huidige vertraging van de economische groei zal vermoedelijk de aandacht opnieuw doen verschuiven van de inactieven naar de werklozen. Toch is het belangrijk ook de inactieven niet uit het oog te verliezen, gegeven de vooropgestelde doelstellingen m.b.t. het verhogen van de werkzaamheidsgraad. Het activeren van inactieven vormt immers een structurele oplossing voor het optrekken van het aantal werkenden.

(2) Voorkomen van uitstroom uit de arbeidsmarkt

Door de vergrijzing van de beroepsbevolking zal de totale werkzaamheidsgraad in de toekomst meer en meer beïnvloed worden door het participatiegedrag van de oudere generaties (die in omvang steeds groter worden). De tendens van vervroegde uittreding moet daarom worden omgebogen. De uitdaging ligt in het uitwerken van een beleid dat werknemers in staat stelt én motiveert om langer aan het arbeidsproces deel te nemen en voor een latere en geleidelijkere uittreding uit het arbeidsproces te kiezen.

In het licht van het verhogen van de werkzaamheidsgraad is het voorkomen van (vervroegde) uitstroom van werkenden zeker zo belangrijk dan het activeren van personen uit werkloosheid of één of andere vorm van inactiviteit. Met vervroegde uitstroom uit het arbeidsproces bedoelen we niet alleen de uitstroom van oudere werknemers vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar tevens de uitstroom van werkenden tijdens hun loopbaan (bijv. de transitie naar inactiviteit omwille van de opvang van kinderen of zorg voor familieleden).

▪ **Durf voor verandering in combinatie met gepaste begeleidingsmaatregelen.**

De erfenis uit het verleden weegt door: er zijn maatregelen die niet durven ter discussie gesteld worden. Sommige maatregelen worden beschouwd als verworven rechten. Ook al is het negatieve effect op het aantal werkenden duidelijk voor alle betrokken arbeidsmarktpartijen, toch gebeuren de aanpassingen niet of nauwelijks. Er is nood aan politieke moed om hier een verandering te initiëren.

In het kader van een volledig loopbaanperspectief (“levensloopbaan”) dienen bepaalde maatregelen ter discussie gesteld te worden. Een consensus tussen alle betrokken partijen (overheid, sociale partners én bedrijfsleven) is noodzakelijk opdat veranderingen gesteund worden door een breed draagvlak. Daarnaast is het ook belangrijk gepaste begeleidingsmaatregelen te voorzien. Graduele aanpassingen en lange overgangperiodes zijn belangrijk.

▪ **Nood aan een consistent pakket van maatregelen, zonder paradoxen en met doordachte implementatie.**

Voor het verhogen van de werkzaamheidsgraad dient de overheid te beschikken over een consistent pakket van maatregelen ten aanzien van verschillende doelgroepen.

Ten eerste is het noodzakelijk maatregelen met een tegengesteld effect op de werkzaamheidsgraad te vermijden. Het in stand houden van deze paradoxen impliceert immers dubbele uitgaven voor het overheidsbudget. Concreet betekent dit dat het inefficiënt is om allerlei maatregelen te financieren die de uitstroom moeten beperken (vb. landingsbanen, loopbaanonderbreking), terwijl andere maatregelen deze uitstroom juist sterk stimuleren (vb. brugpensioen).

Ten tweede vereist effectiviteit van het beleid tevens een doorzichtig pakket van maatregelen en wel om verschillende redenen. Door het naast elkaar bestaan van een veelheid van maatregelen worden deze moeilijk toegankelijk voor de betrokken actoren (individueen, ondernemingen, enz.). Daardoor bereikt een maatregel vaak niet de volledige potentiële doelgroep. Bovendien verlaagt de individuele doelmatigheid van een maatregel wanneer twee gelijkaardige initiatieven naast elkaar bestaan. Als voorbeeld vermelden we de nieuwe dienstencheques die ingevoerd zullen worden naast het bestaande PWA-systeem.

Ten derde vraagt de ontwikkeling van een beleidsmaatregel een duidelijke identificatie van zijn impact. Bij het uitvoeren van een nieuwe maatregel kan het inlassen van een experimentele fase voor beleidsevaluatie bepaalde hiaten in de reglementering aan het licht brengen (bijvoorbeeld creatie van een inactiviteitsval). Deze experimentele fase kan dus leiden tot het bijsturen van de maatregel (doelgroep, hoogte subsidie e.a.) voordat een maatregel definitief wordt opgenomen in het pakket van beleidsmaatregelen.

▪ **Haalbaarheid van de vooropgestelde doelstellingen inzake verhogen van de werkzaamheidsgraad, vooral m.b.t. werkzaamheidsgraad van ouderen.**

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is noodzakelijk, in het bijzonder voor de financiering van het sociale zekerheidssysteem in de toekomst. Toch kunnen er vragen gesteld worden bij de haalbaarheid van de vooropgestelde doelstellingen. Tussen 1995 en 2000 steeg de Vlaamse werkzaamheidsgraad van 61% naar 64%. Vlaanderen zit dus duidelijk in de goede richting, maar het bereiken van 70% tegen 2010 is geen evidente zaak, vooral gezien de verwachte economische conjunctuur en wijzigende bevolkingssamenstelling.

Vlaanderen (en België) zal vooral problemen ondervinden om de doelstelling van 50% te halen in de groep van de ouderen (55-64 jaar). In 2000 bedroeg de Vlaamse werkzaamheid slechts 25% bij de 55 tot 64-jarigen.

Vanuit deze algemene visie omtrent het verhogen van de werkzaamheidsgraad formuleren we concrete beleidsaanbevelingen per doelgroep. Deze aanbevelingen zijn niet geformuleerd op het niveau van individuele maatregelen, maar richten zich telkens naar een set van maatregelen die betrekking hebben op eenzelfde doelgroep.

Tabel 5 bevat een overzicht van de aanbevelingen gegroepeerd naar vier doelgroepen: werklozen, oudere werknemers, werkenden en inactieven. De geformuleerde aanbevelingen werden in de studie onderbouwd met de goede praktijkvoorbeelden uit de buitenlandanalyse.

Tabel 5: Aanbevelingen per doelgroep

<i>Aanbevelingen m.b.t. de werklozen</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Activering van langdurig werklozen vereist een aangepaste en sterk geïndividualiseerde aanpak▪ Activeringsmaatregelen voor werklozen moeten gericht zijn op doorstroming naar het reguliere circuit▪ Nood aan een activeringsstrategie ten aanzien van oudere werklozen▪ Het beleid ten aanzien van werklozen is sterk gericht op passieve maatregelen. De recente evolutie van passieve werkloosheidssteun naar activeringsstrategieën is positief, maar wordt best nog verder gestimuleerd.
<i>Aanbevelingen m.b.t. de oudere werknemers</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Afbouw financiële prikkels om zich vervroegd uit het arbeidsproces terug te trekken▪ Oudere werknemers stimuleren om te blijven werken▪ Werkgevers stimuleren om ouderen aan te werven en aan het werk te houden▪ Nood aan een veranderende mentaliteit t.o.v. oudere werknemers
<i>Aanbevelingen m.b.t. de werkenden</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Stimuleren van initiatieven die de inzetbaarheid van werknemers verhogen▪ Maatregelen kaderen in een loopbaanperspectief: belang van een uitgebouwd omkaderingsbeleid▪ Aandacht voor verdringingseffecten van selectieve lastenverlaging
<i>Aanbevelingen m.b.t. de inactieven</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Nood aan beter inzicht in de omvang en samenstelling van de groep van inactieven en hun beschikbaarheid tot de arbeidsmarkt▪ Ontwikkelen van een strategie voor de inactieven die potentieel beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt▪ Inactieven stimuleren om zich op de arbeidsmarkt aan te bieden▪ Verbeteren van de combinatie studeren en werken bevordert de intergratie op de arbeidsmarkt

Bron: KUL/IDEA Consult

6 *Besluit*

De werkzaamheidsgraad in Vlaanderen ligt perfect in lijn met de gemiddelde werkzaamheidsgraad van de Europese Unie. In vergelijking met Europa scoort Vlaanderen wel zeer zwak bij de ouderen (50-64), en vooral dan bij de 55-plussers. Daartegenover staat een zeer hoge werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 25-49. Deze twee fenomenen zijn natuurlijk niet onafhankelijk van elkaar. De extreem hoge productiviteit gedurende 25 jaar bij de werkenden, vraagt om vervroegde rust.

Het beleid zelf heeft een waaier van initiatieven voor activering, waarvan het merendeel met impact in de “goede” richting. De meeste maatregelen hebben een positief effect op de werkzaamheidsgraad. Tevens zien we ook verhoogde aandacht voor een coherent beleid gericht op het verhogen van de werkende actieve bevolking. Deze laatste vormt immers ook de financiële draagkracht van onze maatschappij.

Voor de doelgroep van de ouderen zijn er toch enkele maatregelen met desactiverende werking. Meer specifiek gaat het hier over de vrijstelling van oudere werklozen en het brugpensioen. Deze maatregelen hebben een uitgesproken sterk uitstoot-effect (uit de arbeidsmarkt), en domineren de vele andere initiatieven qua impact. Zij vormen dus belangrijke knelpunten. Een beleid met visie en durf sleutelt aan deze mechanismen op een verantwoorde en graduele wijze. Aangepaste begeleidingsmaatregelen kunnen dienen als draagvlak voor de verandering.

Aansluitend kan een omkaderingsbeleid, waarin de werkenden hun job kunnen invullen in het kader van een loopbaanperspectief, ook een belangrijke factor zijn om de vervroegde uittreding te beperken. De uitdaging ligt in het uitwerken van een beleid dat werknemers in staat stelt én motiveert om langer aan het arbeidsproces deel te nemen en voor een latere en geleidelijkere uittreding uit het arbeidsproces te kiezen.

Zulk een omkaderingsbeleid is trouwens niet alleen belangrijk om de werkenden zoveel mogelijk in de arbeidsmarkt te houden, maar ook om de grote groep inactieven de activeren. Vooral de omkadering blijkt in landen met hoge werkzaamheidsgraad sterk uitgebouwd te zijn. Deze omkadering betreft niet alleen faciliteiten zoals bijvoorbeeld loopbaanonderbrekingen, of kinderopvang. Uitbouw van een omkaderingsbeleid situeert zich ook in de fiscale sfeer.

Bij de evaluatie van het beleid inzake werkzaamheidsgraad dient men ook rekening te houden met de bevoegdheidsverdeling tussen het Vlaams en het federaal niveau. Binnen haar bevoegdheden heeft Vlaanderen een aantal instrumenten ter beschikking waarvan verschillende zich situeren binnen het omkaderingsbeleid. De initiatieven die reeds werden ontwikkeld aan de hand van deze instrumenten hebben een positief effect op de werkzaamheidsgraad.

Tot slot dient men ook voor ogen te houden dat bij het ontwikkelen van een beleid gericht op het verhogen van de werkzaamheid, de aandacht voor het optrekken van het kwantitatief aantal werkenden slechts één enkel aspect is. Aandacht voor het verhogen van het aantal werkenden zou niet mogen leiden tot de verdringing van andere “productieve” activiteiten buiten de reguliere arbeidsmarkt zoals bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Niet alleen de kwantiteit, maar ook de kwaliteit van de jobs, draagt bij tot de welvaart van de maatschappij en van elk individu.