

Expertrapport: internationale ontwikkelingen inzake een faciliterend beleid ten aanzien van transities

Veerle VAN DE VELDE

Hoger Instituut voor de Arbeid - K.U.Leuven

E. Van Evenstraat 2E

3000 Leuven

Tel. +32-16-32 33 35

Fax +32-16-32 33 44

E-mail veerle.vandevelde@hiva.kuleuven.ac.be

1. Het concept transitionele arbeidsmarkt en institutionele arrangementen: een korte situering

Het concept transitionele arbeidsmarkt is gebaseerd op de premisse dat door processen van individualisering en flexibilisering, ontgroening en vergrijzing en informatisering en globalisering, het ideaal van volledige werkgelegenheid in de traditionele betekenis niet meer kan worden gehandhaafd (Muffels, 2001). Volledige werkgelegenheid in de oude betekenis van acht uur per dag, vijf dagen per week, 50 weken per jaar en gedurende een gemiddelde individuele levenscyclus is volgens Schmid uit de tijd en onbereikbaar. Hiertegenover stelt hij een gemoderniseerd begrip van volledige werkgelegenheid met een gemiddelde werkweek van minder dan de huidige standaard, waarbij de werktijd varieert afhankelijk van economische condities of de fase in de levenscyclus (Schmid 1997, 1998). Hiermee sluit Schmid zich aan bij de levenslooptheorie die stelt dat activiteiten over de levensloop veranderen en niet langer meer passen in het standaard patroon van opleiding, werk en inactiviteit. Tegenover het leeftijdsdifferentiatiemodel wordt dan het leeftijdsintegratiemodel geplaatst waarbij de grenzen tussen opleiding, werk en vrije tijd vervagen en waarbij de tijd besteed aan deze activiteiten meer gelijkmatig over de carrière en levenscyclus zijn gespreid. Een arbeidsmarkt werkt beter naarmate mensen beter in staat zijn gemakkelijker overgangen naar, op en van de arbeidsmarkt te maken en hun arbeidsdeelname beter af te stemmen op hun persoonlijke levensloop. Een dergelijke levensloopbenadering veronderstelt echter ook een nieuw perspectief op de vormgeving en inhoud van bestaande institutionele arrangementen; dit zowel op bedrijfsniveaus als op het niveau van het sociaal-economisch beleid. Wil men opleiding, werk en zorg gelijkmatiger spreiden over de loopbaan en 'uitsluitende' transities (enkele-reis transitie van werk naar veelal langdurige werkloosheid) omvormen tot

'integratieve' transitie (d.i. transitie met een twee- of meerrichtingskarakter), dan zijn nieuwe institutionele arrangementen nodig (zie Schmid, 1999). Deze arrangementen dienen de individuele keuzeprocessen te ondersteunen en aanpassingen zo gemakkelijk mogelijk te maken. Hierbij wordt o.m. gedacht aan volgende instrumenten:

- Het voorzien van intensieve begeleidingsmogelijkheden van werklozen naar werk of andere zinvolle maatschappelijke bezigheden.
- De ontwikkeling van transitionele arrangementen die een meer evenwichtige verdeling van opleiding, arbeid en vrije tijd over de levensduur mogelijk maken.
- De realisering van combinatiescenario's waardoor arbeid en andere nuttige activiteiten (zorg, huishoudelijk werk) beter kunnen gecombineerd en verdeeld tussen de seksen en generaties.
- Bevorderen van de interne mobiliteit door het anders inrichten van de arbeidsorganisatie (taak- en baanrotatie) en van de externe mobiliteit door afspraken tot stand te brengen tussen collectieve actoren.
- Investeren in 'menselijk kapitaal' door ruim te voorzien in omscholings- en vormingsmogelijkheden voor werklozen en werknemers (o.a. via sabbaticals, opfrisverloven, ...) (Muffels, 2001).

In Europa hebben onderdelen van het arbeidsmarktbeleid zich reeds aangepast aan nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en zijn ook al wezenlijke aanzetten gegeven voor beleidsveranderingen. Een overzicht van bestaande en nieuwe arrangementen ter bevordering van de transitionele arbeidsmarkt, staan weergegeven in volgende tabel.

Tabel 1 Bestaande en nieuwe arrangementen in transitionele arbeidsmarkten

Transities	Overbruggingsregelingen
I. Deeltijd-volledig	Kortdurende verlofregelingen Slecht weer, vorstregelingen Collectieve werktijdreductie Subsidie voor reductie van jaarlijkse werktijd en afspraken over herbezetting Flexibele werktijdregelingen over levensduur
II. Werkloosheid-werk	Starterssubsidies voor ondernemende werklozen Tijdelijke loonkostensubsidies voor moeilijk plaatsbare langdurig werklozen (voucher- en bonussystemen) Structurele loonkostensubsidies private sector (dienstencheques) Werk in publieke sector en sociale ondernemingen Her- en bijscholing en sociale werkplaatsen Intensieve bemiddeling en begeleiding (counseling)
III. Opleiding-werk	Leerlingstelsels, duale stelsels van opleiding Werkend leren en training in bedrijf Vervolgtraining, opfrisverloven ('sabbaticals')
IV. Huishouden/zorg-werk	Ouderschapsverlof regelingen Loopbaanonderbreking en deeltijdarbeid regelingen vanwege zorgverplichtingen/familieomstandigheden Opfrisverloven (sabbaticals)
V. Werk-uitstroom	Loonkostensubsidies voor oudere werknemers Fiscale facilitering van werkgever voor scholing oudere werknemer Vervroegde uitstroomregelingen Flexibele en geleidelijke uitstroom

Bron: Schmid (1998) - bewerkt door Muffels (2001).

2. Transitionele arbeidsmarkten: in welke mate al een realiteit?

Om de vraag te beantwoorden hoever de Europese lidstaten nog af staan van het door Schmid ontwikkelde transitionele arbeidsmarktmodel, werd door Vandenbrande (2001) aan de hand van gegevens uit de Labour Force Survey de arbeidsmobiliteit in de verschillende landen in kaart gebracht (transities tussen de verschillende segmenten van de arbeidsmarkt, m.n. onderwijs, werkloosheid, betaalde arbeid en inactiviteit). Een opmerkelijke vaststelling hierbij was toch het vrij grote verschil in mobiliteit tussen de verschillende Europese landen (zie tabel 2). Zo blijkt de omvang van de arbeidsmobiliteit in noordelijke landen als Finland en Denemarken zowat het dubbele te bedragen van het aandeel bewegingen in België of in zuidelijke landen als Griekenland, Italië of Portugal (respectievelijk 16 en 17% van de bevolking die tussen 1997 en 1998 van arbeidsmarktpositie wijzigt tegenover 7 tot 10% in de andere landen). De arbeidsmarkt mobiliteit in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk situeert zich binnen deze twee uitersten. De verschillen in arbeidsmobiliteit blijken in eerste instantie niet zozeer te kunnen worden toegeschreven aan een groter aandeel bewegingen in en uit de werkloosheid maar vooral aan de omvang van stromen rond werk en onderwijs.

Tabel 2 Omvang van de arbeidsmobiliteit van de bevolking tussen 15 en 64 jaar naar woonplaats (acht EU-lidstaten, 1998)

Woonplaats (land)	Stabiel	Mobiel	Mobiliteit in/uit het segment van			
			Betaalde arbeid	Werkloos	Onderwijs	Inactiviteit
België	92,1	7,9	5,4	5,4	1,6	3,4
Griekenland	92,0	8,0	5,5	4,9	1,4	4,1
Italië	90,9	9,1	7,1	5,2	1,8	4,2
Portugal	89,8	10,2	7,6	5,6	2,3	4,9
Frankrijk	88,3	11,7	9,6	7,4	2,5	4,0
Verenigd Koninkrijk	88,0	12,0	9,8	5,2	3,8	5,2
Finland	84,1	15,9	12,4	7,9	6,6	5,0
Denemarken	83,0	17,0	14,0	5,6	9,2	5,2

Bron: Eurostat, Labour Force Survey (Bewerking Steunpunt WAV, in: Vandenbrande, 2001)

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat de nationale context belangrijk blijkt te zijn voor het verklaren van de frequenties en de aard van de transities die personen meemaken op de arbeidsmarkt. Een vergelijking tussen Denemarken en België toont aan dat de institutionele context op zijn minst een deel van de verklaring biedt voor de verschillen in transities en de wijze waarop de arbeidsmarkt functioneert.

De *Belgische arbeidsmarkt* kan worden gekarakteriseerd als een in hoofdzaak stabiele arbeidsmarkt, geconcentreerd rond drie segmenten: betaalde arbeid, werkloosheid en inactiviteit. Stabiel omdat het aandeel van de bevolking dat in de werkloosheid of in de inactiviteit blijft aanzienlijk omvangrijker is en enkel de transities tussen betaalde arbeid en werkloosheid van een significante omvang zijn. Omdat het Belgische onderwijssysteem de nadruk legt op het bereiken van een zo hoog mogelijk initieel opleidingsniveau is het aandeel van de bevolking dat na 25 jaar nog onderwijs volgt van een zeer beperkte omvang (7% van de Belgen tussen 25 en 35 jaar en 4% van de Belgen ouder dan 35 jaar). Wanneer men op oudere leeftijd nog een bij- of omscholing volgt, gebeurt in hoofdzaak tijdens een korte (werkloosheids)periode of gedurende enkele dagen in bedrijfsverband. Het aandeel personen in opleiding na hun 25 jaar ligt in landen als het Verenigd Koninkrijk, Finland, Denemarken of Nederland drie tot vier keer hoger dan in België.

Op de *Deense arbeidsmarkt* vinden transities plaats tussen alle vier de segmenten en bevinden inactieve of werkloze personen zich na een jaar nog zelden in deze positie. Een belangrijke mechanisme uit het actief arbeidsmarktbeleid dat hiervoor verantwoordelijk is, bestaat uit het vervangen van werkenden in loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof of opleidingsverlof) door werkzoekenden.

Uit bovenstaande kunnen we samen met Vandenbrande (2001) concluderen dat de transitionele arbeidsmarkt het meest blijkt gerealiseerd in de Noorse lidstaten en het minst in België en de Zuid-Europese lidstaten. In België blijkt vooral het klassieke levensloopmodel nog dominant aanwezig te zijn. Mede door de leerplicht tot 18 jaar blijven Belgische jongeren langer en intenser schoollopen en zijn de transitieën tussen werkloosheid en betaalde arbeid of inactiviteit het meest voorkomend. Op oudere leeftijd verlaat de Belg ook vrij snel de arbeidsmarkt. Deze loopbaan wordt mede geïnitieerd vanuit het Belgische/Vlaamse beleid inzake arbeidsmarktparticipatie waarin de nadruk sterk ligt op de initiële vorming en andere maatregelen vaak gericht zijn op de professionele inschakeling van verschillende groepen op de arbeidsmarkt. Ondersteuning om tijdelijke of voltijdse transitieën in de andere richting te stimuleren waren tot voor kort eerder zeldzaam.

3. Inspirerende instrumenten voor Vlaanderen: aanpak van het expertrapport

Indien we de bestaande regelingen in Vlaanderen plaatsen in het Europees overzicht van bestaande en nieuwe arrangementen ter bevordering van de transitionele arbeidsmarkt (zie tabel 1), dan situeren zich vooral grote leemten m.b.t.:

- Arrangementen die een herverdeling beogen van de arbeid over de levensduur.
- Arrangementen die een betere combinatie van arbeid en opleiding willen bewerkstelligen.
- Arrangementen die een betere combinatie van arbeid en zorg nastreven.
- Arrangementen die de employability van ouderen willen vergroten en een flexibelere en geleidelijkere uittrekking beogen (Muffels, 2001; zie ook Abraham, 2001).

Het Vlaams arbeidsmarktbeleid kenmerkte zich tot voor kort door veel minder mogelijkheden om gedurende een korte periode de loopbaan te onderbreken, hetzij om een vorming te volgen, hetzij om familiale redenen. Toch zijn recentelijk heel wat nieuwe initiatieven genomen om de afstemming tussen arbeid, gezin en vrije tijd te optimaliseren. We denken hierbij o.m. aan:

- *Het Vlaams Sociale Profit Akkoord van 29 maart 2000 dat inzake modaliteiten om arbeid en privé-leven soepel met elkaar te combineren een pioniersrol vervulde door voor alle werknemers uit de social profit een ontplooiingskrediet te voorzien (omvat een zorgkrediet, een loopbaankrediet en een opleidingskrediet) en voor oudere werknemers ook landingsbanen.*
- *Vanaf 1 januari 2002 is voor de privé-sector ook een nieuw stelsel van tijdskrediet en loopbaanvermindering invoege (CAO nr. 77) waarmee de mogelijkheden van het oude stelsel van loopbaanonderbreking (geregeld door de herstellwet van 22 januari 1985) ruim werden uitgebreid.*
- *Andere vermeldenswaardige beleidsinitiatieven in dit verband zijn o.m. het beleidsplan Kinderopvang waarin de Vlaamse regering een forse uitbreiding van het opvangaanbod, de bestrijding van de werkloosheidsvallen via een verlaging van de opvangkosten en de uitbouw van een flexibele kinderopvang vooropstelt.*
- *Ook het vernieuwde hefboomkrediet (gekoppeld aan zwaartepunt 4 van ESF-doelstelling 3) wil Vlaamse werknemers helpen zich aan te passen aan snel veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt door opleidingsprojecten te financieren gericht op de behoeften van werknemers en zelfstandigen alsook projecten gericht op het stimuleren van een aanbod inzake loopbaanadviesing op vraag van individuele werknemers.*
- *Tenslotte kan nog gewezen op de door de overheid geplande experimenten met individuele leer- en ontwikkelingsrekeningen die kunnen aangewend worden voor het volgen van opleiding, het laten meten van 'elders verworven competenties' of het instappen in een traject voor loopbaanbegeleiding. In dit verband werkte een werkgroep 'Elders Verworven Competentie' bestaande uit diverse vertegenwoordigers van onderwijs, economie en werkgelegenheid, vertegenwoordigers van de sociale partners en wetenschappelijke experts recentelijk een advies uit in verband met het operationeel kader volgens de*

welke de erkenning van competenties kan gebeuren (Vanhoren, 2002). Een werkgroep loopbaanbegeleiding binnen de Koning Boudewijnstichting verdiept zich op vraag van de overheid momenteel in de manier waarop een concept rond loopbaanbegeleiding kan worden uitgewerkt.

In functie van de doelstelling van dit expertrapport, m.n. interessante formules en beleidsmaatregelen detecteren die aanvullend of corrigerend kunnen werken ten aanzien van het huidige Vlaamse beleid, willen we *in een eerste stap* de knelpunten op een rij zetten die de transities naar, op en van de Vlaamse arbeidsmarkt bemoeilijken. Geïnspireerd op bovenstaande analyse beperken we ons daarbij tot de transities opleiding-werk, huishouden/zorg-betaalde arbeid en betaalde arbeid-pensioen. Voor het in kaart brengen van de knelpunten denken we o.a. aan volgende studies:

Algemeen

- Abraham F., Peeters A., Devisscher S., Reymen D. & Coucke K. (2001), *Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: conclusies en beleidsaanbevelingen*, K.U.Leuven/Idea Consult, Brussel.
- Buyens D. & Wouters K. (2002), *Kosten en baten van een arbeidsmarktgericht personeelsbeleid: een verkennend onderzoek in Vlaanderen.*, Vlerick Gent/Management School, Gent/Leuven.
- Devisscher S. & Peeters A.H. (2001), 'Loopbaanonderbrekers in Vlaanderen', in: G. Vandenbroucke (red.), *Arbeidsmarktonderzoekersdag Verslagboek 2001*, Steunpunt WAV, Leuven.

...

M.b.t. de transitie opleiding-werk

- Baert H., Douterlungne M., Van Damme D. et al. (2002), *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming.*: CPVBO (KUL)/HIVA/Vakgroep Onderwijskunde (UG), Leuven/Gent.
- Baert H., Van Damme D., Kusters W. & Scheeren J. (2000), *Uitgangspunten en contouren voor een samenhangend beleid van levenslang leren in Vlaanderen*, Centrum voor Sociale Pedagogiek, K.U.Leuven/Vakgroep Onderwijskunde Universiteit Gent, Leuven/Gent.
- Douterlungne M. & Van Valckenborgh K. (2000), *Leren en werken: actiepunten voor een meer flexibele combinatie. Eerste onderzoeksmodule in het kader van de PBO-studie 'Flexibilisering van het onderwijs in de kennismaatschappij'*, HIVA, Leuven.
- Scheeren J. (1997), 'Een bijsluiter lezen en begrijpen zijn twee: een onderzoek naar functionele taal- en rekenvaardigheden van ouderen', *Senior: vaktijdschrift voor management en beleid in de ouderensector*, 43e jaargang, juni 1997.
- Scheeren J., Van De Poele L. & Van Damme D. (2000), 'De jaren '90: het belang van basiscompetenties en -vaardigheden bij het leren van volwassenen', *Nieuwsbrief van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming*, 4(10).
- Van Damme D. (1998), 'Wat leert ons de International Adult Literacy Survey? Beleidsaanbevelingen op basis van de internationale en Vlaamse IALS-resultaten', *Tijdschrift voor Onderwijsrecht en Onderwijsbeleid*, 3-4.
- Van Damme D. (2000), 'Leren overleven: strategieën, risico's en basiscompetenties in de transformatie naar een levenslang lerende samenleving', in: F. Glastra & F. Meijers (red.), *Een leven lang leren? Competentieontwikkeling in de informatiesamenleving*, Elsevier, 's Gravenhage.

...

M.b.t. de transitie huishouden/zorg-betaalde arbeid

- Geurts K. (2000), 'Huishoudstructuur en arbeidsmarkt', in: Steunpunt WAV en VIONA Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek, Jaarreeks 2000, Deel 5*, Garant, Leuven/Apeldoorn.
- Lambrechts E., Dehaes V. & Pauwels K. (2002), 'Arbeidsflexibiliteit: gevolgen voor gezinnen', *CBGS-documenten*, Brussel.
- Van Dongen W. & Pauwels K. (1996), 'Gezinnen, arbeid en inkomen', in: R. Cliquet (red.), *Gezinnen in de verandering, veranderende gezinnen*, CBGS Monografie, 2, Brussel.
- Van Dongen W. (1997), 'The double day's duty of married men and women in Flanders', in: *Population and Family in the Low Countries 1996/1997*.
- Van Dongen W. & Vanhaute E. (2001), 'De leefsituatie van mannen en vrouwen binnen gezin en maatschappij', in: W. Van Dongen, M. Beck & E. Vanhaute (red.), *Gezinsleven en beroepsleven. Het combinatiemodel als*

motor voor een actieve welvaartsstaat?, Garant, Leuven/Apeldoorn.

...

In een *tweede stap* willen we vervolgens landen bestuderen waar de transitionele arbeidsmarkt al het meest is gerealiseerd. Gegeven de eerder geciteerde leemten op de Vlaamse transitionele arbeidsmarkt zijn we vooral geïnteresseerd in landen met veel beweging rond de transities opleiding-werk, huishouden/zorg-betaalde arbeid en betaalde arbeid-pensioen. De keuze voor landenstudies wordt gemotiveerd vanuit de vaststelling dat de institutionele context de wijze beïnvloedt waarop een bepaalde maatregel functioneert. Hierdoor wordt het mogelijk om transitiebevorderende instrumenten in hun onderlinge samenhang te bestuderen. Bedoeling is inzicht te verwerven in de wijze waarop deze landen knelpunten die eerder werden geciteerd voor Vlaanderen hebben ondervangen en vervolgens na te gaan welke lessen hieruit voor de Vlaamse transitionele arbeidsmarkt kunnen getrokken worden.

Bij de beschrijving van de institutionele arrangementen, willen we ons vooral toespitsen op: (a) arrangementen die een betere combinatie van arbeid en opleiding bewerkstelligen, (b) arrangementen die bijdragen tot de realisering van combinatiescenario's waardoor arbeid en andere nuttige activiteiten beter kunnen gecombineerd en verdeeld tussen de seksen en (c) arrangementen die de employability van ouderen bevorderen en een flexibele en geleidelijke uittreding bewerkstelligen. Bij de beschrijving van de maatregelen zal een onderscheid worden gemaakt tussen:

- *Maatregelen die via financiële incentives en/of via een beter beheer van de tijd transities willen bevorderen.*
Tegen de achtergrond van de Vlaamse beleidscontext zijn we vooral geïnteresseerd in systemen van loopbaanonderbreking, deeltijdarbeid regelingen, tijdskredieten en vouchersystemen. Specifiek m.b.t. de transitie opleiding-werk zijn we geïnteresseerd in individuele leerrekeningen, leningssystemen en private verzekeringssystemen.
- *Andere faciliterende maatregelen.*
M.b.t. de transitie opleiding-werk zijn we in het bijzonder geïnteresseerd in vormen van leertrajectbegeleiding gericht op het helpen uitklaren en concretiseren van de educatieve vraag bij kandidaat-lerenden met inbegrip van begeleiding en ondersteuning bij dit persoonlijk reflectie- en beslissingsproces. M.b.t. transitie huishouden/zorg-betaalde arbeid zijn we vooral geïnteresseerd in begeleiding en ondersteuning van gezinnen en bedrijven bij de realisatie van een aangepaste arbeidsorganisatie (werktijdregelingen, verlofregelingen, werkplaatsregelingen, voorzieningen inzake woon- en werkverkeer, kinderopvang binnen of buiten het bedrijf). M.b.t. de transitie betaalde arbeid-pensioen tenslotte zijn we vooral geïnteresseerd in faciliterende maatregelen gericht op aanpassingen van de werkplek/werkinhoud aan de mogelijkheden en wensen van de oudere werknemer.
- *Aanbod/organisatie van (levens)loopbaanbegeleiding gericht op het ondersteunen van jong en oud in hun zoektocht naar een balans tussen werk, privé-leven en vrije tijd.*
Hierbij zijn we specifiek geïnteresseerd in de mate waarin in dit aanbod ook sprake is van levensloopbegeleiding (niet alleen gericht op employability en werkzaamheid) en van integratie van opleidingsadvies (inclusief EVC-procedures).

In het licht van onze voorkeur voor landen met veel transities rond opleiding-werk, huishouden/zorg-betaalde arbeid en betaalde arbeid-pensioen alsook voor de eerder geciteerde arrangementen gericht op de bevordering van deze drie types van transities, stellen we voor om in het expertrapport volgende landen tot voorwerp van studie te nemen: Denemarken, Verenigd Koninkrijk, Zweden en Nederland. Voor de beschrijving van de verschillende maatregelen in de geselecteerde landen zal voortgebouwd op eerder uitgevoerde studies. Hierbij denken o.a. aan:

Abraham F., Peeters A., Devisscher S., Reymen D. & Coucke K. (2001), *Een verhoging van de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen: Vergelijkende analyse met de buurlanden*, K.U.Leuven/Idea Consult, Leuven/Brussel.

Albertijn M., Cornelissen Cr. & Buelens S. (2001), *Internationaal vergelijkend onderzoek naar Voorbeelden van loopbaanbegeleidingsinitiatieven in het buitenland, Tempera*, Antwerpen.

Douterlungne M. & Wouters M. (2002), 'Een vergelijkende analyse van het levenslang leren beleid in Vlaanderen met 5 andere OESO-landen', in: H. Baert, M. Douterlungne, D. Van Damme, et al., *Bevordering van deelname en deelnamekansen inzake arbeidsmarktgerichte permanente vorming*, CPVBO (K.U.Leuven)/HIVA/Vakgroep onderwijskunde (UG), Leuven/Gent.

Roels J., De Coninck P. & Rigaux M. (2001), *Buitenlandse modellen, regelgeving en praktijken van (h)erkennen van competenties. Op zoek naar toepassingsmogelijkheden voor Vlaanderen: Deel II: Juridische aspecten*, Universiteit Antwerpen, Antwerpen.

Van der Kamp M. & Scheeren J. (1997), 'New Trajectories of Learning Across the Lifespan', in: P. Belanger & A. Tuijnman (eds), *New Patterns of Adult Learning: A Six-Country Comparative Study*, Elsevier Science-Pergamon/Unesco Institute for Education, Oxford.

Bollens J. (2002), *De financiering van het levenslang leren. Achtergrondrapport Programma Beleidsgericht Onderzoek*, PBO/KUL/74, HIVA, Leuven.

...

Daarnaast zullen ook internationale publicaties worden geraadpleegd. We denken hierbij o.m. aan:

Europese publicaties

Employment in Europe (Employment & Social Affairs, European Commission)

Joint Employment Report (European Union)

ELAP, European Learning Account Project (www.e-lap.org/elap/)

...

OECD

Employment outlook

- *Balancing Work and Family life: helping parents into paid employment*, *Employment Outlook*, June 2001, p. 129-162.
- *Work-force ageing in OECD countries*, *Employment Outlook*, Juni 1998, p. 123-150.
- *Working hours: latest trends and policy initiatives*, *Employment Outlook*, Juni 1998, p. 153-186.
- *How do part-time jobs compare with full-time jobs?*, *Employment Outlook*, June 1999, p. 18-44.
- *Training of adult workers in OECD-countries: measurement and analysis*, *Employment Outlook*, Juni 1999, p. 133-167.

– ...

OECD (1999), *Country Report Denmark*, Alternative approaches to financing lifelong learning.

OECD (1998e), *Country Report Sweden*, Alternative approaches to financing lifelong learning.

OECD Education policy analyses (EPA).

...

Voor een actuele stand van zaken van concrete maatregelen in de verschillende landen zullen uiteraard ook de websites van de bevoegde overheden in de respectievelijke landen worden geraadpleegd.

4. Valorisatie

De bevindingen zullen worden gerapporteerd in een expertrapport waarin pistes worden aangegeven voor toekomstig onderzoek aangaande het thema. Bijkomend zal nagegaan langs welke weg de bevindingen ook

kunnen voorgesteld en bediscussieerd met verschillende betrokken partijen van het beleid.

Bijlage 1/ Bibliografische referenties

Administratie van de werkgelegenheid, Administratie van de individuele arbeidsbetrekkingen (2001), *Wegwijs in... de loopbaanonderbreking*, Brussel.

Muffels R.J. (2001), 'De transitionele arbeidsmarkt. Een modern en dynamisch perspectief op de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid?', in: N. van de Heuvel, F. Holderbeke, R. Wielers (eds), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Elsevier, Den Haag.

Schmid G. (1997), *The Dutch Employment Miracle? A comparison of employment systems in the Netherlands and Germany*, WZB, ISSN No 1011-9523, Berlin.

Schmid G. (1998), *Transitional Labour markets: A New European Employment Strategy*, WZB Discussion Paper FS 198-206, Berlin.

Schmid G. (1999), *Social integration through transitional labour markets. New pathways for Labour Market Policy. Final Report*, TSER, Framework 4, Project Number CT 953007 (PL953442)(SC).

Steunpunt WAV (2000), *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarreeks 2000, Deel 5, Jaarboek*, Garant, Kessel-Lo.

Vandenbrande T. (2001), 'De mobiele arbeidsmarkt. Kwantitatieve analyse van transitie op de arbeidsmarkt in Europese landen', in: N. van de Heuvel, F. Holderbeke, R. Wielers (eds), *De transitionele arbeidsmarkt. Contouren van een actief arbeidsmarktbeleid*, Elsevier, Den Haag.

Van Horen I., De Coninck P. & Roels J. (2001), *Ruim baan voor competenties. Advies voor een model van (h)erkenning van verworven competenties in Vlaanderen: Beleidsconcept en aanzetten tot operationalisering*, HIVA, Leuven.

Dit onderzoeksvorstel wordt ingediend vanuit de sector *Onderwijs en Arbeidsmarkt* van het HIVA. Binnen deze sector wordt interdisciplinair onderzoek verricht op twee domeinen: onderwijs en arbeidsmarkt. Het onderwijs concentreert zich rond vier grote topics: onderwijs en sociale ongelijkheid, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, de onderwijseconomische aspecten van het onderwijs en levenslang leren. Het arbeidsmarktonderzoek concentreert zich rond het actief arbeidsmarktbeleid, de opleiding en begeleiding voor werkenden, de lokale actoren en de intermediairen. De thema's worden vanuit vier disciplines benaderd: pedagogie, psychologie, sociologie en economie.

Voor meer informatie verwijzen we graag naar het laatste jaarverslag van het HIVA. Dit Jaarverslag is op aanvraag verkrijgbaar (zich wenden tot Liesbeth Villa, tel. 016/32.33.32).