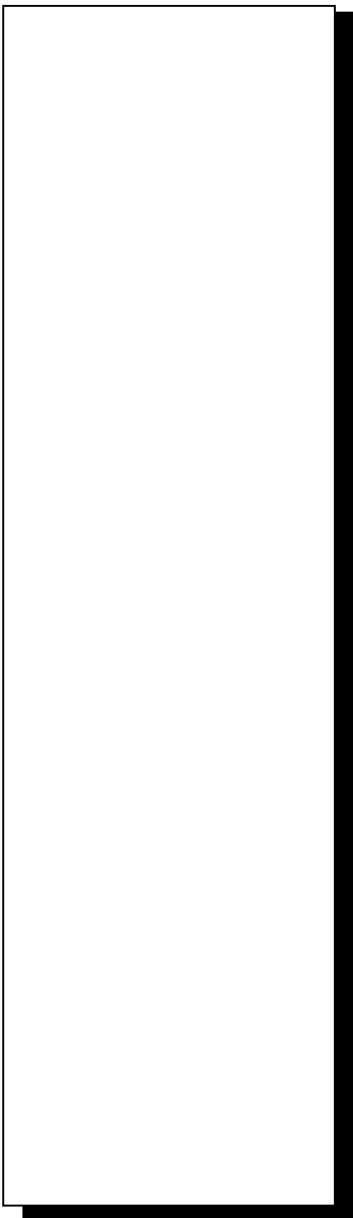


**Hoge raad voor de
Werkgelegenheid**



VERSLAG 2002

DEEL II

DE NIET-ACTIEVE BEVOLKING OP ARBEIDSLEEF TIJD

INLEIDING

In de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 formuleren de Europese instanties als voornaamste horizontale doelstelling *"de vergroting van de kansen op werk en het geven van passende prikkels aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken"*. Te dien einde worden de lidstaten verzocht concrete doelstellingen vast te leggen om in 2005 (2010) een gemiddelde werkgelegenheidsgraad van 67 pct. (70 pct.) te bereiken, en 57 pct. (60 pct.) voor de vrouwen, alsook, in 2010, een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de werknemers tussen 55 en 64 jaar.

Deze doelstellingen zijn uiterst ambitieus en impliceren dat sommige landen fundamenteel vooruitgang boeken met hun beleid inzake het inschakelen van de bevolking op arbeidsleeftijd in het arbeidsproces. Meer bepaald in België bereikte de totale werkgelegenheidsgraad in 2000 60,9 pct., terwijl die van de vrouwen en van de oudere werknemers respectievelijk 51,9 en 25 pct. bedroeg. Zelfs indien alle werkzoekenden (die 4,3 pct. vertegenwoordigen van de bevolking op arbeidsleeftijd in 2000¹) aan het werk zouden worden gezet, haalt België niet de algemene doelstelling van 70 pct. Dit is echter niet realistisch, gezien het feit dat een frictionele werkloosheid van enkele procentpunten van de beroepsbevolking als onvermijdelijk wordt beschouwd. België moet dus personen inschakelen die op dit ogenblik niet deelnemen aan het arbeidsproces en voor die potentiële werknemers moeten banen beschikbaar worden gesteld.

Met een participatiegraad die in 2000 65,2 pct. bedroeg, is deze inschakeling des te noodzakelijker daar, rekening houdende met de demografische ontwikkeling die tussen nu en het einde van het decennium mag worden verwacht, de Belgische samenleving haar bevolking op arbeidsleeftijd relatief zal zien verouderen. Als het participatiegedrag onveranderd blijft, zal dit een spontane daling van de gemiddelde totale participatiegraad tot gevolg hebben. Het aandeel van de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar, die proportioneel het grootste aantal actieven telt (participatiegraad van 87,5 pct. in 2000), zou tussen 2000 en 2010 met zowat vijf procentpunten teruglopen, terwijl dat van de 55- tot 64-jarigen, die de laagste participatiegraad hebben (25,7 pct. in 2000) met bijna vier punten zou verruimen, nl. van 15,4 tot 19 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Ook het relatieve aandeel van de tussenliggende leeftijdsgroep (45 tot 54 jaar) zou vergroten, hoewel minder, terwijl dat van de jonge volwassenen zich zou stabiliseren na de

¹ Het betreft hier het aandeel van de werkzoekenden in de bevolking op arbeidsleeftijd. De werkloosheidsgraad daarentegen, die 6,9 pct. bedroeg in 2000, geeft het aandeel van de werkzoekenden in de beroepsbevolking.

laatste decennia regelmatig te zijn gekrompen. Bij een ongewijzigd beleid, ziet het er dus naar uit dat het bereiken van de doelstellingen van Lissabon voor België een hersenschim is.

Tabel 1 - Verloop van de structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd

(procenten van de bevolking van 15 tot 64 jaar)

	1983	1990	1995	2000	2005r	2010 r	(p.m. Activiteitsgraad in 2000)
Van 15 tot 24 jaar	24,3	20,8	19,4	18,5	18,5	18,6	35,7
Van 25 tot 44 jaar	41,0	45,3	45,9	45,4	43,0	40,2	87,5
Van 45 tot 54 jaar	19,1	16,7	18,2	20,7	21,5	22,3	72,2
Van 55 tot 64 jaar	15,6	17,3	16,6	15,4	16,9	19,0	25,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	65,2

Bronnen: Eurostat (arbeidskrachtentelling), NIS, Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Reeds verscheidene jaren concentreert zowel de Belgische als de Europese politieke overheid zich op de werkgelegenheid en de werkloosheid. Zij analyseert daarbij de intrinsieke kenmerken van de personen die deel uitmaken van de beroepsbevolking. Om ook de inactieve bevolking in te schakelen, moet echter het analyseterrein worden verruimd zodat ook het profiel van de personen die niet actief zijn op de arbeidsmarkt, wordt geïdentificeerd.

Dat profiel is vaak zeer heterogeen. Het kan immers gaan om personen die zich op de drempel van hun professionele loopbaan bevinden en die nog met een initiële opleiding bezig zijn of, integendeel, om personen aan het einde van hun loopbaan (gepensioneerden, bruggepensioneerden). De inactieven kunnen er spontaan en vrijwillig voor hebben gekozen niet deel te nemen aan het arbeidsproces (bijvoorbeeld om gezinsredenen), hun professionele loopbaan tijdelijk te onderbreken of definitief te beëindigen, of nog, ondanks hun wens om te werken, uitgesloten zijn of zich uitgesloten voelen uit de arbeidsmarkt. Het kan ook gaan om personen die tijdelijk of definitief werkonbekwaam zijn, mannen of vrouwen met sociale of gezinsproblemen, personen die onbekwaam zijn om op regelmatige basis te werken, enz. Een gedeelte van de inactieven heeft bewust en op een positieve wijze voor dit statuut gekozen, vanuit persoonlijke overwegingen. Anderen daarentegen zijn inactief bij gebrek aan een bevredigend alternatief, en het zijn precies die inactieven die men moet trachten aan te trekken op de arbeidsmarkt.

Enkele definities

De bevolking op arbeidsleeftijd, met andere woorden de leeftijdsgroep tussen 15 en 64 jaar, kan worden onderverdeeld in drie grote groepen, afhankelijk van hun sociaal-economische statuut.

In deze studie worden de werkzame personen met het statuut van bezoldigde werknemer of zelfstandige, ingedeeld bij de actieve of werkende personen. Volgens de definitie van het IAB, die als basis dient voor de arbeidskrachtentelling, volstaat het dat iemand tijdens de referentieperiode (een bepaalde week) één uur bezoldigde arbeid verricht om deel uit te maken van de groep werkenden. Meestal oefenen de werkenden een voltijdse of deeltijdse activiteit uit. Slechts een minderheid verricht eenmalige bezoldigde werkzaamheden. De werkgelegenheidsgraad (berekend voor een bepaalde leeftijdscategorie) is de verhouding tussen de werkende en de totale bevolking.

Traditioneel dekt de term werklozen het geheel van de personen die een baan zoeken. Als, zoals in ons land het geval is, het toekennen van een werkloosheidsuitkering afhankelijk is van de inschrijving bij een plaatsingsbureau, kan er een scheiding zijn tussen het actief zoeken naar een baan en het innen van stempelgeld. Teneinde enkel de personen in aanmerking te nemen die daadwerkelijk een baan zoeken, eist het IAB dat bij die zoektocht bepaalde kwaliteitscriteria worden nageleefd (bijvoorbeeld: het ingeschreven zijn als werkzoekende is niet voldoende opdat de zoektocht als "actief" zou worden beschouwd) en dat de werkzoekenden binnen de twee weken beschikbaar zijn om te kunnen werken. In deze studie worden de personen die aan deze twee criteria beantwoorden (actief zoeken en beschikbaarheid), werkzoekenden genoemd. Het aandeel van de werkzoekenden in de bevolking op arbeidsleeftijd is niet de werkloosheidsgraad. Die meet het aandeel van de werkzoekenden in de beroepsbevolking, die de werkenden en de werkzoekenden omvat. Zij die bij een plaatsingsbureau ingeschreven zijn als werkzoekenden, maar niet aan de hogergenoemde eisen van het IAB voldoen, worden niet-werkzoekende werklozen genoemd en maken deel uit van de inactieve bevolking.

We onderscheiden de beroepsbevolking, die deelneemt aan de arbeidsmarkt door een baan te hebben of er een te zoeken, en de inactieve bevolking, namelijk de niet-werkende personen op arbeidsleeftijd die bovendien geen baan zoeken. De activiteits- of participatiegraad, dat is de verhouding tussen de beroepsbevolking en de bevolking op arbeidsleeftijd, is dus het complement van de inactiviteitsgraad. De inactiviteitsgraad vertegenwoordigt het aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd die, om een of andere reden, niet deelneemt aan de arbeidsmarkt.

Doordat de respectieve profielen van de niet-actieven zo heterogeen zijn, kan er moeilijk een identiteitskaart of een type-profiel van worden opgemaakt. Het is dan ook niet evident een algemeen beleid uit te stippelen dat niet-actieven moet aanzetten om zich op de arbeidsmarkt te begeven. Het komt er integendeel op aan de factoren te onderkennen die het deelnemen aan de arbeidsmarkt (of het niet-deelnemen eraan) in de hand werken en een omgeving te creëren die deelneming aan de arbeidsmarkt bevordert.

In die context moet men voor ogen houden dat een beleid dat erop gericht is de inactiviteit te verminderen of deelneming aan de arbeidsmarkt te bevorderen, er niet automatisch toe leidt dat de werkgelegenheid toeneemt. De personen die een einde willen maken aan hun inactiviteit kunnen, indien hun profiel niet beantwoordt aan de eisen van de werkgevers, het aantal werkzoekenden aandikken. Het te werk stellen van mannen en vrouwen die lang afgesneden zijn geweest van de arbeidsmarkt en die mettertijd hun kwalificaties en hun sociale vaardigheden zijn kwijtgespeeld, kan overigens een dure aangelegenheid blijken, zowel voor de overheid als voor de ondernemingen. Het hebben van een baan blijft nochtans, in de ogen van velen, het middel bij uitstek om zich geïntegreerd te weten in de maatschappij. Derhalve moet alles in het werk worden gesteld opdat eenieder zich op de arbeidsmarkt op een voor hem of haar aangepaste wijze zowel persoonlijk als sociaal zou kunnen ontplooiën. Het (opnieuw) tewerkstellen van wie momenteel inactief is, zal niet enkel de betrokkenen ten goede komen, maar ook de economie in haar geheel zal op langere termijn de vruchten plukken van de uitbreiding van de actieve basis. Indien een activeringsbeleid voor de werkloze populatie uitblijft, dreigt de vergrijzing van de bevolking immers te leiden tot een vermindering van het arbeidsaanbod, die op haar beurt het voortbestaan van de sociale-zekerheidsstelsels in gevaar zal brengen en de reeds hier en daar opgetekende tekorten aan arbeidskrachten zal verergeren.

Het creëren van een gunstig klimaat voor de arbeidsmarktparticipatie is dan ook van cruciaal belang. Een kwantitatieve en kwalitatieve verhoging van het aanbod kan echter niet losstaan van een substantiële toename van de vraag naar arbeid. Het komt er dus op aan een beleid te voeren dat gericht is op de groei van de werkgelegenheid.

De globale richtsnoeren voor het economisch beleid van de Europese Unie stippelen een algemene economische-beleidsstrategie uit waarbij een gezond macro-economisch beleid wordt gekoppeld aan ingrijpende hervormingen van de arbeids-, product- en kapitaalmarkten met het oog op het bereiken van de strategische doelstelling van Lissabon, nl. *"de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang"*.

Uit de in april 2001 geformuleerde middellange-termijndoelstellingen blijkt de wil om de fundamenteën van de toekomstige groei en van de werkgelegenheid te verstevigen. *"Het beleid moet erop gericht zijn de juiste voorwaarden voor een efficiënt gebruik van de productiemiddelen en de natuurlijke hulpbronnen te scheppen en in de loop van de tijd nog verder te verbeteren. Met name moet het beleid bijdragen tot een betere marktwerking door het verhelpen van onvolkomenheden of falen ten gevolge van externe invloeden, machtsposities, onvolledige informatie of het regelgevingskader.*

De huidige onderbenutting van de menselijke middelen moet worden teruggedrongen. De geregistreerde werkloosheid in de EU is nog onaanvaardbaar hoog en de arbeidsparticipatie, vooral van ouderen en vrouwen, en de werkgelegenheidsgraad zijn laag en in veel lidstaten nog ver verwijderd van de in Lissabon en Stockholm overeengekomen streefcijfers. Als het economisch en het sociaal beleid elkaar over en weer versterken, leidt dat via verbeterde kansen op werk tot een betere benutting van het menselijk potentieel in de EU. Hiertoe moeten de regelgeving en de instanties voor de arbeidsmarkt getoetst worden op daarin aanwezige belemmeringen voor het aanbod van of de vraag naar arbeid. Een hogere arbeidsparticipatie, vooral van de ondervertegenwoordigde of moeilijk plaatsbare groepen, is ook een probaat middel tegen sociale uitsluiting.

Om een toename van het arbeidsaanbod te bevorderen, moet ervoor worden gezorgd dat het regelgevingskader mensen aanmoedigt om de arbeidsmarkt te betreden of er te blijven. Vooral de belasting- en uitkeringsstelsels moeten verder worden hervormd om te zorgen voor sterke financiële stimulansen om te gaan of te blijven werken. Een ombuiging naar gerichte actieve beleidsmaatregelen is nodig om de kansen van werklozen en inactieven te vergroten. Actieve arbeidsmarktmaatregelen gaan ook sociale uitsluiting tegen. Een efficiënter gebruik van de Europese beroepsbevolking als geheel dient ook te worden bereikt door belemmeringen voor arbeidsmobiliteit binnen en tussen de lidstaten te bevorderen, vooral om knelpunten bij de aanwerving van geschoolde arbeidskrachten op te heffen. Bovendien moet levenslang leren worden bevorderd om arbeidsparticipatie aan te moedigen en de flexibiliteit en het aanpassingsvermogen van arbeidskrachten te verbeteren.

Gezien het belang van de hervorming van de nationale arbeidsmarkten, heeft de Europese Raad van Luxemburg in 1997 een specifiek coördinatieproces voor het nationale werkgelegenheidsbeleid op het getouw gezet. Sinds 1998 wordt dat proces omgezet in "werkgelegenheidsrichtsnoeren" en jaarlijkse vernieuwde aanbevelingen per land. De vier belangrijkste invalshoeken of pijlers van de werkgelegenheidsrichtsnoeren zijn de verbetering van de arbeidsinzetbaarheid, de bevordering van het ondernemerschap, het stimuleren van het

aanpassingsvermogen van de ondernemingen en werknemers en de versterking van het gelijkheidsbeleid tussen mannen en vrouwen. Daarnaast wordt in de Europese strategie ook een aantal horizontale doelstellingen nagestreefd: kwantitatieve verhoging van de tewerkstellingskansen, verbetering van de jobkwaliteit, uitbouw van een strategie voor levenslang leren, intensifiëring van de steun van de sociale partners aan het werkgelegenheidsbeleid, definitie van evenwichtige nationale en regionale prioriteiten, opstellen van indicatoren en evaluatiemiddelen voor de werkgelegenheidsstrategie. De Europese werkgelegenheidsstrategie, en meer bepaald de manier waarop het Belgische beleid daaraan beantwoordt, werden besproken in een in maart 2002 gepubliceerd advies van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.

Vooraleer een en ander verder te analyseren, is het wellicht nuttig de aandacht te vestigen op het feit dat in de doelstellingen van Lissabon en Stockholm zoals die zijn vastgelegd in de richtsnoeren, de factor arbeid in zijn zuiver economische betekenis wordt beschouwd. De werkgelegenheidsgraad geeft immers de verhouding weer tussen het aantal personen die een bezoldigde activiteit uitoefenen, krachtens een arbeidscontract of als zelfstandige, en de personen op arbeidsleeftijd. De overige activiteiten, al dan niet gericht op het nastreven van een sociale doelstelling, vallen buiten de arbeidsmarkt omdat er geen bezoldiging tegenover staat. Deze opvatting van "arbeid" is wellicht gesteund op de wil om de duurzaamheid van voldoende genereuze sociale verworvenheden te vrijwaren teneinde ervoor te zorgen dat de armoede in Europa een marginaal of beperkt fenomeen blijft, alsook op het idee dat de uitoefening van een bezoldigde activiteit, sociaal erkend dus, het voornaamste kanaal is waarlangs individuen in de maatschappij kunnen worden geïntegreerd. Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat vrijwilligerswerk bijdraagt tot een versteviging van de solidariteit tussen de burgers van een zelfde gemeenschap, ongeacht of het gaat om actieve steunverlening door ouders of afgestudeerden aan de school of aan de sport- of recreatieclubs van hun kinderen, om activiteiten die worden georganiseerd via jeugdbewegingen, vzw's uit de buurt of welke andere burgervereniging ook.

In 2000 publiceerde de Commissie Arbeid en Niet-arbeid van de Koning Boudewijnstichting een rapport en aanbevelingen waarin wordt gewezen op de complementariteit van arbeid en niet-arbeid en waarin een nieuw referentiekader voor de koppeling van de verschillende menselijke activiteiten wordt geschetst.

In haar besluiten stelt de Commissie dat *"het debat over de toekomst van arbeid en niet-arbeid te sterk vanuit een strikt economische hoek lijkt te worden gevoerd. In die visie is het heil alleen te zoeken in een betere werking van de arbeidsmarkt (loonmatiging, flexibilisering van de arbeidsmarkt, actiever en selectiever arbeidsmarktbeleid dat op jongeren en langdurig werklozen*

is gericht, aanpak van armoede- en werkloosheidsvallen, financiële en andere ondersteuning van de vraag naar laaggeschoolde arbeid, enzovoort), of in een herverdeling van de beschikbare arbeid (vrijwillig of verplicht). Beide visies gaan in grote mate voorbij aan de interactie tussen formele arbeidsactiviteiten en het brede gamma van niet-arbeidsactiviteiten. Arbeid en niet-arbeid zijn complementair, of het nu om onze tijdsbesteding gaat, om de zin die we eraan geven, of om onze motivatie.

De Commissie wil het eng economische perspectief overstijgen, waarin alleen wordt getracht de participatie op de formele arbeidsmarkt te verbeteren zonder aandacht voor de activiteiten in niet-arbeid.

De Commissie pleit vooral voor grotere participatie van alle burgers aan het maatschappelijke leven, ongeacht de concrete vorm (al dan niet betaald) die de inzet van de burger aanneemt. Door het concept 'recht op arbeid' te verruimen tot 'recht op participatie' - wat voor het individu ook de verplichting inhoudt om actief aan de samenleving deel te nemen - kan men volgens de Commissie economische ontwikkeling, persoonlijke ontplooiing en sociale cohesie met elkaar verzoenen."

Minister Van Sociale Zaken, Frank Vandenbroucke (Belgische tijdschrift voor sociale zekerheid, 3de kwartaal 2000, blz. 851), beklemtoont trouwens dat *"het aanmoedigen van actieve participatie in het maatschappelijk leven een veelzijdige doelstelling is. Participatie heeft niet alleen te maken met het aantal jobs. Het gaat ook over gelijke kansen voor vrouwen, over de beschikbaarheid van kinderopvang; het betreft ook de positieve flexibiliteit die nodig is om werk en gezinsleven met elkaar te verzoenen. Deelnemen aan het maatschappelijk leven is een primair goed. Eenieder de kans bieden om eraan deel te nemen, zou een van de prioriteiten moeten zijn van een actieve welvaartsstaat. De kans die we moeten bieden, is niets minder dan de sociale basis voor respect en individueel zelfrespect. Vanuit dit oogpunt is tewerkstelling enkel een onderdeel van het ruimer begrip activiteit. Participatie aan het sociale leven kan niet louter herleid worden tot participatie op de arbeidsmarkt, en evenmin tot het bleke credo "every job is a good job".*

Het aanvaarden van een bezoldigde baan kan aldus leiden tot een verbetering van de individuele welvaart en, door een vergroting van de actieve basis, tot een toename van het groeipotentieel van een economie. Het aanmoedigen van participatie aan de arbeidsmarkt moet samengaan met het zoeken naar een evenwicht tussen professioneel en sociaal leven. Voor de werkenden moet het mogelijk blijven om gratis en belangeloos deel te nemen aan bepaalde vrijwilligersactiviteiten binnen de gemeenschap.

1. DE WERKLOZE BEVOLKING EN HET EUROPESE CONCEPT VAN ARBEIDSRESERVE

Ongeacht het land en de werkgelegenheidsgraad die er wordt opgetekend, overal overschrijdt de inactiviteitsgraad, soms zelfs in hoge mate, het aandeel van de werkzoekenden in de bevolking op arbeidsleeftijd. Met andere woorden, de werkzoekenden vormen slechts een gedeelte, en vaak slechts een minderheid, van de potentiële arbeidsreserve. De omvang van het potentiële aanbod van arbeidskrachten hangt bijgevolg af van de match tussen de arbeidsmarkt en de voorkeuren van de momenteel niet-actieven, van het evenwicht tussen de motieven die mensen ertoe aanzetten om zich tijdelijk of definitief uit de arbeidsmarkt terug te trekken (zoals de mechanismen van het brugpensioen, de verlenging van de studieduur, de mogelijkheden inzake loopbaanonderbreking) en de motieven die anderen doen kiezen voor een bezoldigde baan (zoals sociale erkenning en persoonlijke ontplooiing, het verwachte inkomen van deze activiteit).

Het arbeidsaanbod op een welbepaald ogenblik, de beroepsbevolking dus, wordt traditioneel omschreven als de som van de werkende bevolking en de werkzoekenden. Deze laatsten bevinden zich door hun actieve zoektocht naar werk en hun beschikbaarheid zeer dicht bij de arbeidsmarkt. Uit het voortduren van de werkloosheid blijkt de - conjuncturele of structurele - mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid. Een gedeelte van de niet-actieve bevolking, meer bepaald het gedeelte dat zonder werk te zoeken toch wel een activiteit zou willen uitoefenen, zou overigens op relatief korte termijn kunnen worden ingeschakeld in de arbeidsmarkt. De *totale arbeidsreserve* omvat dus de werklozen die op het ogenblik van de enquête te kennen geven dat zij willen werken, of zij nu actief werk zoeken of niet, en ongeacht of zij snel beschikbaar zijn of niet.

Dit concept van de totale arbeidsreserve wordt momenteel bestudeerd bij de Europese Commissie, die probeert na te gaan wat de marge is volgens welke de werkgelegenheidsgraad zou kunnen worden opgetrokken als alle personen die momenteel wensen te werken, te werk zouden worden gesteld. Het gaat daarbij nochtans om een eng begrip, vermits het geen rekening houdt met de personen die momenteel inactief zijn maar die in een verdere toekomst zouden wensen te werken, doch dat niet kenbaar maken bij de enquête. Uit de resultaten van de werkzaamheden van de Dublin Foundation zal verderop blijken dat deze groep verre van verwaarloosbaar is.

De niet-actieve of niet-werkende bevolking kan in drie categorieën worden onderverdeeld, afhankelijk van haar specifieke kenmerken. Deze categorieën, die kunnen worden geïdentificeerd aan de hand van de vragen in de arbeidskrachtentelling, zijn respectievelijk:

1. De werkzoekenden volgens de definitie van het IAB of de niet-werkende beroepsbevolking

Hoewel deze groep deel uitmaakt van de beroepsbevolking, vertegenwoordigt zij het gedeelte van de bevolking op arbeidsleeftijd dat geen werk heeft, actief werk zoekt en binnen de twee weken beschikbaar is om te werken.

2. De arbeidsreserve in strikte zin

Deze benaming dekt zelf twee soorten van personen:

- * de passieve werkzoekenden, van wie de wijze waarop zij werk zoeken niet als actief wordt beschouwd, of die niet beschikbaar zijn om te werken binnen de door het IAB opgelegde maximale termijn van twee weken;
- * de niet-actieve personen, die momenteel geen werk zoeken, maar toch willen werken. Deze categorie omvat de personen die men als ontmoedigd bestempelt (omdat zij ervan uitgaan dat er voor hen geen baan beschikbaar is, of omdat zij door hun kwalificatie, hun leeftijd of hun ontoereikende mobiliteit niet mogen hopen snel een job te vinden). Zij omvat tevens de personen die om gezinsredenen (voornamelijk vrouwen met een gezin ten laste), om persoonlijke redenen, om gezondheidsredenen, omdat zij opnieuw studies aanvatten of een opleiding gaan volgen, of nog, omdat zij de pensioenleeftijd hebben bereikt, uitgesloten blijven van de arbeidsmarkt, voor zover zij expliciet de wens uiten om te werken. Naar alle waarschijnlijkheid zullen deze personen actief op zoek gaan naar werk wanneer bij hun terugkeer naar de arbeidsmarkt de vereiste voorwaarden zullen zijn voldaan (herstel, einde van de schooltijd, ...).

3. De inactieve bevolking die niet wenst te werken

Deze categorie, numeriek in de meerderheid, zal maar kunnen worden gemobiliseerd door een ingrijpende wijziging van de omgeving of de eigen kenmerken van deze groep.

De capaciteit van een economie om de uitdaging van een verhoogde arbeidsmarktparticipatie aan te gaan, hangt vooral samen met de efficiëntie van haar beleid om de arbeidsreserve in de hierboven gedefinieerde strikte zin inzetbaar te maken. De tewerkstelling van deze mensen zou immers een heilzaam uitstralingseffect kunnen hebben op de mensen die momenteel niet aan het werk willen.

Tabel 2 - Bevolking op arbeidsleeftijd en arbeidsreserve in België en in de Europese Unie in 2000

(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)

	België	EU 15
1. Bevolking op arbeidsleeftijd (1 = 2 + 3)	100,0	100,0
2. Werkende bevolking	60,9	63,1
3. Niet-werkende bevolking waarvan:	39,1	36,9
3.1 werkzoekenden	4,3	5,8
3.2 arbeidsreserve in strikte zin	1,9	4,4
p.m. totale arbeidsreserve (= 3.1 + 3.2)	6,2	10,2
3.3 inactieven die niet wensen te werken	32,9	26,7

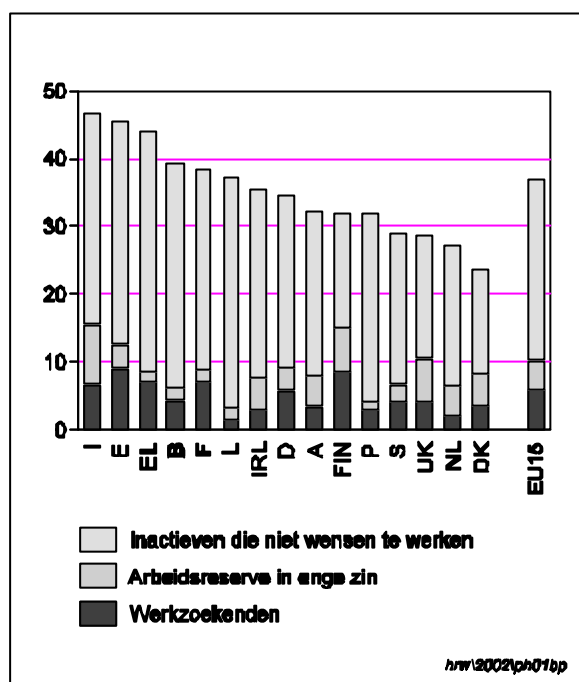
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De numerieke omvang van deze drie categorieën varieert in de verschillende landen van de Unie. In 2000 zat gemiddeld 36,9 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd in de lidstaten zonder werk. Iets minder dan 6 pct. van het geheel was op zoek naar een baan en 4,4 pct. verklaarde te willen werken, zonder daarom op zoek te zijn naar een job, de overige 26,7 pct. had zich helemaal uit de arbeidsmarkt teruggetrokken. Bij de bevolking op arbeidsleeftijd in België waren er 4,3 pct. werkzoekenden, 1,9 pct. arbeidsreserve in strikte zin en 32,9 pct. inactieven die zich niet op de arbeidsmarkt wensen in te schakelen. België wordt dus niet alleen gekenmerkt door een relatief klein aantal werkzame personen in vergelijking met de andere lidstaten van de Europese Unie, maar ook door een geringe arbeidsreserve in de strikte zin. Enkel in Portugal (1,3 pct.), Griekenland (1,4 pct.), Frankrijk en Luxemburg (1,7 pct.) is de reserve nog beperkter. Dat betekent dat er in België een erg grote groep mensen volledig van de arbeidsmarkt is afgesneden. In die laatste rangschikking wordt ons land enkel door Luxemburg en Griekenland voorafgegaan. Daaruit blijkt hoe belangrijk het is een wijziging teweeg te brengen in de cultuur inzake participatie aan de arbeidsmarkt, teneinde een zo groot mogelijke participatie te bereiken. De mobilisering van de arbeidsreserve in strikte zin zou immers de werkgelegenheidsgraad met hooguit 2 procentpunten kunnen doen toenemen, ruimschoots onvoldoende om aan de vereisten van Lissabon te voldoen. Voorts zou de werkgelegenheidsgraad met 4,3 procentpunten kunnen worden verhoogd door het geheel van werkzoekenden aan het werk te zetten. Zelfs als die twee categorieën aan de werkzame personen zouden worden toegevoegd, zou de Lissabon-doelstelling van 70 pct. nog lang niet worden bereikt. Voor een stijging van die omvang zou bovendien iedereen uit de volledige arbeidsreserve een job moeten vinden. Het spreekt vanzelf dat zulks voorbijgaat aan het individuele profiel van de mannen en vrouwen in die arbeidsreserve, dat niet

steeds overeenkomt met de eisen van de werkgevers. Anderzijds moeten ook de capaciteiten van de economie om banen te creëren worden uitgebreid om de werkgelegenheidsdoelstellingen te bereiken. De uitdaging van Lissabon ligt dan ook zowel in het aanbod als in de vraag naar werk.

Grafiek 1 - Niet-werkende bevolking en het verlangen om te werken in 2000 in België en in de EU

(in procenten van de bevolking van 15 tot 64 jaar)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Van de zowat 125.000 mensen uit de Belgische arbeidsreserve in strikte zin (ongerekend de werkzoekenden) kwam in 2000 ongeveer 45 pct. uit Vlaanderen, 38 pct. uit Wallonië en 17 pct. uit Brussel. De arbeidsreserve bedraagt in de drie gewesten respectievelijk 1,4 pct., 2,2 pct. en 3,3 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. De mobilisering van de arbeidsreserve zou de verschillen tussen de gewesten inzake werkgelegenheidsgraad dus slechts voor een (klein) gedeelte kunnen uitvlakken. Ze zou eveneens kunnen bijdragen tot een beperkte vermindering van de verschillen tussen mannen en vrouwen, vooral in Brussel en Vlaanderen, waar vrouwen respectievelijk 66 en 58 pct. van de arbeidsreserve in strikte zin vertegenwoordigen. In Wallonië is de arbeidsreserve evenwichtig verdeeld over mannen en vrouwen.

Tabel 3 - De arbeidsreserve in België in 2000

(in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)

	Totaal	Mannen	Vrouwen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
1. Niet-werkende werkzoekenden	4,3	3,9	4,7	9,7	2,4	6,2
2. Arbeidsreserve in strikte zin	1,9	1,5	2,2	3,3	1,4	2,2
- passief zoekend naar een baan	1,0	0,7	1,2	1,5	0,8	1,2
- wenst te werken zonder op zoek te zijn naar een baan	0,9	0,8	1,0	1,9	0,6	1,0
3. (=1+2) Totale arbeidsreserve	6,2	5,4	6,9	13,0	3,8	8,4
p.m. Werkgelegenheidsgraad	60,9	69,8	51,9	54,8	64,2	56,7

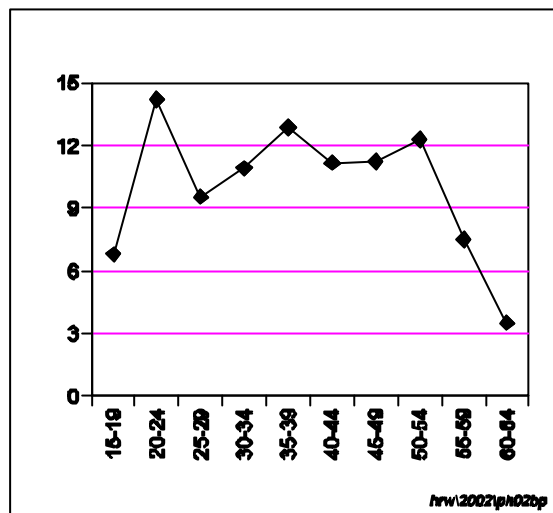
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Uit het opleidingsniveau en de leeftijdssamenstelling van de arbeidsreserve in strikte zin blijkt echter dat het niet gemakkelijk zal zijn deze mensen aan het werk te krijgen. Zowat 55 pct. van de personen uit de arbeidsreserve beschikt enkel over een diploma van het lager secundair onderwijs en slechts 10 pct. heeft hogere studies achter de rug. Bovendien beschikt 23 pct. niet over een significante beroepservaring, aangezien bijna de helft van deze groep nog studeert.

Voorts is 35 pct. 45 jaar of ouder. Hoewel het bemoedigend is dat er nog 45-plussers zijn die terug naar de arbeidsmarkt willen, doen de moeilijkheden van de werklozen uit deze doelgroep om een nieuwe baan te vinden vermoeden dat deze herintegratie niet makkelijk zal zijn. In 2001 vormden de werklozen van 45 tot 50 jaar immers de omvangrijkste leeftijdscategorie onder de door de RVA volledige uitkeringsgerechtigde werklozen, toegelaten tot de werkloosheid na het uitoefenen van een bezoldigde baan. Boven de 50 jaar loopt het aantal volledig uitkeringsgerechtigde werklozen sterk terug als gevolg van het stelsel van oudere werklozen waarin ze na één jaar werkloosheid terechtkomen.

Grafiek 2 - Opsplitsing van de arbeidsreserve in strikte zin per leeftijdscategorie in België in 2000

(procenten van het geheel)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Om een beeld te krijgen van de ontwikkeling van het arbeidsaanbod en de behoeften van de bevolking op arbeidsleeftijd, organiseerde de Dublin Foundation voor de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in de loop van 1998 een enquête over de werkgelegenheidsscenario's voor de toekomst in de 15 lidstaten van de Europese Unie en in Noorwegen. Volgens die enquête, die verderop uitvoerig wordt toegelicht², wenst meer dan één vijfde van de niet-werkende bevolking op arbeidsleeftijd in een min of meer nabije toekomst te werken of zijn ze van plan dat te doen, en wil het merendeel van die mensen zelfs binnen ten hoogste vijf jaar aan het werk gaan. Deze groep omvat ongetwijfeld de werkzoekenden in de zin van het IAB, maar is gezien zijn omvang nog veel uitgebreider (zoals eerder vermeld, was het aandeel werkzoekenden in de bevolking op arbeidsleeftijd in 2000 beperkt tot ietwat minder dan 6 pct.). In deze groep werden ook studenten opgenomen, op voorwaarde dat ze van plan zijn binnen 5 jaar hun studies te beëindigen en te gaan werken.

Zowat 12 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd verklaart uitdrukkelijk niet van plan te zijn in de toekomst aan het werk te gaan. Het gaat allicht gedeeltelijk om mannen of vrouwen die reeds de leeftijd van vervroegd pensioen of pensioen hebben bereikt. Daarbij komen nog de mensen die hun intenties over hun eventuele toekomstige participatie aan de arbeidsmarkt niet hebben kenbaar gemaakt, of 7 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Het is mogelijk dat een gedeelte van de inactieven uit die twee laatste groepen in de toekomst eveneens kan worden gemobiliseerd

² Zie punt a) De enquête van de Dublin Foundation en haar belangrijkste resultaten, sectie 2.2.6.1.2. Voorkeur van intredende vrouwen inzake arbeidsvoorwaarden.

indien de arbeidsomstandigheden veranderen of indien hun plannen duidelijker worden. Wat ook hun plannen voor de toekomst zijn, het is bemoedigend vast te stellen dat de som van deze twee laatste groepen, zijnde 19 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd, lager is dan het aantal inactieven dat niet wil werken, een aantal dat door de arbeidskrachtentelling werd vastgesteld op 26,7 pct. voor de Europese Unie. Op langere termijn beschouwd, zou de arbeidsreserve dan ook belangrijker kunnen zijn dan werd gemeten³ aan de hand van de door de Europese Commissie uitgewerkte methodologie op basis van gegevens uit de arbeidskrachtentellingen.

³ Ter herinnering, de vraag die werd gesteld aan niet-werkzoekenden is de volgende:

de niet-werkzoekende:

- zou niettemin graag werken;
- wenst niet te werken;
- geen antwoord.

Het betreft dus de wens van de betrokkenen op dit ogenblik, en niet een of andere mogelijkheid om in de toekomst een bezoldigde activiteit uit te oefenen.

2. DE INACTIEVEN IN BELGIE: BEPALING VAN DE FACTOREN DIE LEIDEN TOT NIET-PARTICIPATIE AAN DE ARBEIDSMARKT

Om te bepalen wie de inactieven zijn en hoe hun profiel eruitziet, zijn administratieve gegevensbanken slechts van beperkt nut. Meestal zijn ze immers samengesteld op basis van de toekenning van een uitkering of vergoeding aan de betrokkenen. Inactieven die geen uitkering ontvangen, kunnen bijgevolg niet in de berekening worden opgenomen. Met de Arbeidskrachtentellingen kan dat wel; dit deel is dan ook grotendeels op de resultaten van die tellingen gestoeld.

Om het profiel van de inactieve personen zo nauwkeurig mogelijk te analyseren, was het noodzakelijk om over meer gegevens te beschikken dan de doorgaans beperkte gegevens die op papier of cd-rom bij het NIS of Eurostat, verantwoordelijk voor de verspreiding van de resultaten van de Arbeidskrachtenenquête in België en op Europees niveau, beschikbaar zijn. Deze publicaties zijn immers rijk aan informatie over de tewerkgestelde personen en de werkzoekenden, maar maken zo goed als geen gewag van de kenmerken en de gedragspatronen van de inactieven.

Het was dus voor de studie noodzakelijk om een ad hoc gegevensbank aan te maken die onder meer de kenmerken van de te bestuderen personen bevat, bijvoorbeeld hun geslacht, hun leeftijd, hun opleidingsniveau, de regio waar ze wonen. Naast deze traditionele variabelen wordt ook aandacht besteed aan de samenstelling van het gezin door een onderscheid te maken tussen de gezinnen met één of meerdere kinderen (met een uitsplitsing naar de leeftijd van het jongste kind), de éénoudergezinnen en de samenwonenden (het is in dit geval niet de bedoeling om zich enkel tot de burgerlijke staat te beperken, die niet altijd de werkelijke situatie van de gezinnen weerspiegelt, maar wel om de relaties tussen de volwassenen van eenzelfde gezin te onderzoeken: gezinshoofd, echtgenoot, of andere, d.w.z. kind, verwant of niet-familieid). Ten slotte is de nationaliteit van de respondent ook een beschikbare variabele (van het land, van de Unie, van een land buiten de Unie).

Afgezien van de variabelen ter identificatie van de individuen werd ook nader ingegaan op hun houding tegenover de arbeidsmarkt. Vermits het voornamelijk de bedoeling was om de inactieven te bestuderen en aangezien de gegevensbank reeds zeer uitgebreid was omdat ze een groot aantal variabelen ter identificatie van de individuen bevatte, werd vooral aandacht geschonken aan het (niet) zoeken naar een baan en de beweegredenen hiervoor, de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, de vorige werkervaring, de opleiding en de situatie een jaar voor de enquête. Het verkregen resultaat viel reeds veel omvangrijker uit dan aanvankelijk verwacht.

Doordat de gegevensbank moeilijk bruikbaar en ingewikkeld is, was het niet mogelijk om de Belgische resultaten stelselmatig te vergelijken met die van de buurlanden, de Scandinavische landen of zelfs het Europese gemiddelde. In de meeste gevallen werd derhalve enkel de Belgische situatie weergegeven met, voor zover dit mogelijk was, een uitsplitsing naar gewest. De beschikbare resultaten hebben betrekking op het jaar 2000. Vermits het om geharmoniseerde Eurostat-gegevens gaat, heeft de gegevensbank betrekking op het tweede kwartaal en niet op het jaargemiddelde.

Dankzij de talrijke mogelijkheden van een dergelijke gegevensbank kunnen (zij het wellicht algemeen verwachte) volkomen nieuwe gegevens worden aangeboden over sommige aspecten van de arbeidsmarkt en de inactiviteit. Niettemin bleven de mogelijkheden om de kenmerken van individuen uit te diepen, relatief beperkt. Hoewel zij talrijk zijn, vormen de inactieven, zoals gezegd, een mozaïek van afzonderlijke profielen. Hieruit vloeit voort dat de gegevens al snel niet-representatief blijken wanneer het gaat om zeer speciale categorieën van personen of om specifieke gedragspatronen. De Belgische gegevens, bijvoorbeeld, worden door Eurostat als erg onbetrouwbaar beschouwd wanneer het aantal individuen van een categorie lager is dan 3.500 eenheden en zijn nog altijd weinig betrouwbaar voor groepen van 4.500 personen. De vergelijkingsmogelijkheden blijven derhalve beperkt.

In deze studie werd de bevolking op arbeidsleeftijd ingedeeld in vier leeftijdsgroepen, volgens de wil van de daartoe behorende personen om aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Het eerste deel heeft betrekking op de jongeren van 15 tot 24 jaar, die zich hoofdzakelijk bezighouden met hun scholing en hun toetreding tot het beroepsleven. Het tweede deel gaat nader in op de mannen en vrouwen van 25 tot 44 jaar. Indien zij werken, zijn deze laatsten in principe hun loopbaan volop aan het uitbouwen. Op dat ogenblik zijn ook de kosten die met zwangerschap en met het opvoeden van kinderen gepaard gaan, het hoogst. Het derde deel belicht de leeftijdsgroep tussen 45 en 54 jaar. De meeste werkenden zijn dan op het hoogtepunt van hun loopbaan, plukken de vruchten van hun keuzes uit de voorbije periode en beginnen na te denken over het einde van hun loopbaan. Het betreft immers de generatie wier houding tegenover de werkgelegenheid in 2010 wordt geëvalueerd in het kader van de in Stockholm opgelegde doelstelling voor oudere werknemers. Ten slotte is het laatste deel gewijd aan de personen van 55 tot 64 jaar. Er is afgezien van een onderzoek per leeftijdscategorie om over te gaan tot een doorsnede-analyse in twee specifieke gevallen: een studie van de niet-werkzoekende werklozen (2.2.6.2) en een analyse van de problematiek van de permanente vorming (2.3.4).

Ieder deel trachtte uit te maken welke de belangrijkste belemmeringen zijn om aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Een analyse van de redenen waarom de niet-werkende beroepsbevolking geen baan zoekt, zou immers enkele structurele problemen aan het licht kunnen brengen die inherent zijn aan de arbeidsmarkt. Dit proces is zeer belangrijk voor het uitstippelen van passende maatregelen gericht op een uitbreiding van de arbeidsmarktparticipatie.

De tabel hierna geeft een samenvatting van de belangrijkste resultaten die in de secties van dit hoofdstuk worden besproken, en maakt het mogelijk het gedrag inzake participatie aan de arbeidsmarkt van de verschillende leeftijdsgroepen te vergelijken.

Tabel 4 - Opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd per leeftijdscategorie, geslacht en sociaal-economische positie in België in 2000

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

TOTAAL	15-24 jaar	25-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	15-64 jaar
Werkend	30,3	82,2	68,6	25,0	60,9
Werkzoekend	5,4	5,4	3,7	0,8	4,3
Participatiegraad	35,7	87,5	72,2	25,9	65,2
Inactief	64,3	12,5	27,8	74,1	34,8
waarvan: studies	59,9	0,8	0,0	0,0	11,4
thuiswerk	0,6	5,9	12,9	16,9	8,0
pensioen	0,1	0,4	3,2	42,8	7,5
andere	3,8	5,4	11,6	14,5	7,8
VROUWEN	15-24 jaar	25-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	15-64 jaar
Werkend	26,7	74,0	54,2	15,4	51,9
Werkzoekend	5,9	6,0	4,1	0,5	4,7
Participatiegraad	32,6	80,0	58,3	15,8	56,6
Inactief	67,4	20,0	41,7	84,2	43,4
waarvan: studies	61,5	0,6	0,0	0,0	11,6
thuiswerk	1,1	11,7	25,5	32,5	15,9
pensioen	0,1	0,4	2,8	40,2	7,2
andere	4,6	7,3	13,4	11,5	8,7
MANNEN	15-24 jaar	25-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	15-64 jaar
Werkend	33,7	90,2	82,7	35,1	69,8
Werkzoekend	5,0	4,7	3,2	1,2	3,9
Participatiegraad	38,7	94,9	85,9	36,3	73,8
Inactief	61,3	5,1	14,1	63,7	26,2
waarvan: studies	58,3	0,9	0,0	0,1	11,3
thuiswerk	0,1	0,2	0,5	0,6	0,3
pensioen	0,0	0,4	3,7	45,5	7,8
andere	2,9	3,5	10,0	17,5	6,9

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.1 Arbeidsparticipatie van de jongeren van 15 tot 24 jaar: de toetreding tot de arbeidsmarkt

2.1.0 Synthese

Bijna twee op drie jongvolwassenen tussen 15 en 24 zijn inactief. Bij vrouwen loopt die verhouding op tot 67,4 pct., omdat vrouwen vaker dan mannen kiezen voor een lange basisopleiding. De leerplicht tot 18 in België maakt dat 87 pct. van de 15-19-jarigen nog studeert en voor de arbeidsmarkt dus als inactief geldt. Van de jongeren van 20 tot 24 jaar studeert nog slechts 34 pct., terwijl 53 pct. als werknemer wordt beschouwd.

Tabel 5 - Opsplitsing van de bevolking van 15 tot 24 jaar naar geslacht en sociaal-economische positie in 2000¹

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

	Totaal	Vrouwen	Mannen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkend	30,3	26,7	33,7	19,1	34,5	26,1
Werkzoekend	5,4	5,9	5,0	10,0	3,4	7,7
Participatiegraad	35,7	32,6	38,7	29,1	38,0	33,8
Inactief	64,3	67,4	61,3	70,9	62,0	66,2
waarvan: studies	59,9	61,5	58,3	63,0	59,4	59,8
thuiswerk	0,6	1,1
pensioen
andere	3,8	4,6	2,9	6,2	2,1	5,9

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

In de loop van de voorbije 15 jaar is de studieduur van de jongeren regelmatig langer geworden, wat hun intrede op de arbeidsmarkt de facto heeft vertraagd. Daarnaast verloopt de overgang tussen de school en het actieve leven vandaag complexer en moeilijker: jongeren die de schoolbanken vroegtijdig verlaten worden zwaar gestraft, en meer in het algemeen zijn de karakteristieken van de eerste aangeboden jobs gewijzigd. Tijdelijk werk heeft zich bij jongeren immers sterker ontwikkeld dan bij de rest van de werkende bevolking. Vrouwen hebben vaker te maken met deze vormen van flexibiliteit: ze oefenen meer tijdelijk werk en deeltijdbanen uit.

Voor alle leeftijdscategorieën hangt het risico op uitsluiting van de arbeidsmarkt gedeeltelijk samen met het opleidingsniveau. Het probleem wordt bijzonder scherp aan het einde van de schoolperiode. Laaggeschoolde jongeren, en vooral vrouwen, hebben meer kans om werkzoekend of inactief te worden. Die situatie doet onder meer vragen rijzen over de beschikbaarheid van jobs voor laaggeschoolden en werkloosheidsvallen. Een aantal laaggeschoolde jonge werkzoekenden en inactieven heeft reeds een job uitgeoefend. Dat ze inactief of werkloos zijn, is hoofdzakelijk te wijten aan het tijdelijke karakter van de voordien uitgeoefende job (48 pct.) of aan ontslag (20 pct.). Jongeren worden immers vaak als eerste getroffen door economische ontslagen. Voor jonge vrouwen vormen het moederschap en de opvoeding van de kinderen eveneens een belangrijke rem op de participatie aan de arbeidsmarkt: bijna 90 pct. van de inactieve vrouwen tussen 20 en 24 jaar heeft een of meer kinderen ten laste, terwijl slechts 20 pct. van de vrouwen met een job moeder is. Een en ander roept vragen op over de beschikbaarheid en de toegankelijkheid van oppasdiensten voor kinderen.

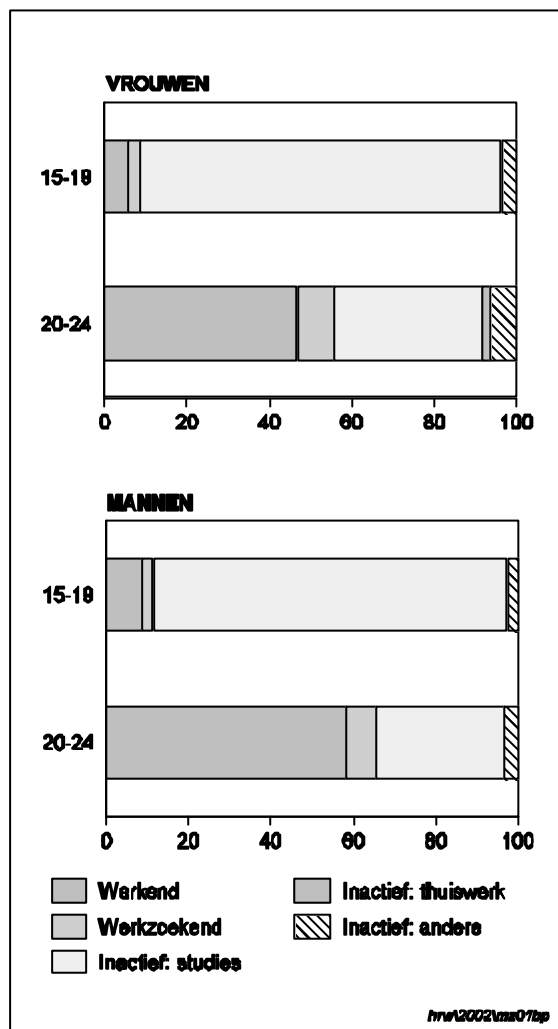
2.1.1 Sociaal-economische positie van de jongeren van 15 tot 24 jaar

2.1.1.1 Algemeen overzicht

Laten we meteen erop wijzen dat de schoolplicht in België werd opgetrokken tot 18 jaar. Het is dus logisch dat de meeste jongeren, mannen of vrouwen, tussen 15 en 19 jaar nog studeren (respectievelijk 87,7 pct. en 85,9 pct. van de vrouwen en de mannen). Een aantal onder hen (vermoedelijk personen van 18 jaar of ouder) heeft een baan (6,0 pct. van de vrouwen en 8,8 pct. van de mannen), heeft een statuut van werkzoekende (2,8 pct. van de vrouwen en 2,7 pct. van de mannen), of is inactief zonder daarom een opleiding te volgen (3,5 pct. van de vrouwen en 2,6 pct. van de mannen).

Grafiek 3 - Bevolking van 15 tot 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economische positie en naar geslacht

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In de leeftijdscategorie van 20 tot 24 jaar zijn de werkende jongeren in de meerderheid: 53 pct. van hen is aan het werk, terwijl 34 pct. studeert, 8 pct. werkloos is en 5 pct. inactief (zonder te studeren). Het aantal jongeren van deze leeftijd dat verder studeert, is dus niet onaanzienlijk, aangezien het een derde van de beroepsbevolking en 71 pct. uitmaakt van de niet-werkenden (het geheel van werkzoekenden en inactieven).

De verlenging van de schooltijd (die bestaat uit drie componenten, te weten de verlenging van de leerplicht in 1983, de grotere doorstroming naar het hoger onderwijs en de langere duur van de leerprogramma's) is immers één van de typische aspecten van de afgelopen twintig jaar. De

weerslag ervan is zowel bij de vrouwen als bij de mannen waarneembaar. Tussen 1985 en 1999 werd het aantal studenten van ouder dan 18 jaar 1,5 keer groter, een groei die nog forser was bij de vrouwen. De grotere doorstroming naar het hoger onderwijs zou, althans in sommige periodes, de weerspiegeling kunnen vormen van een tanend vertrouwen van de jongeren in hun bekwaamheid om een baan in de wacht te slepen, rekening houdend met de stand van de arbeidsmarkt; dit verlies aan vertrouwen noopt hen ertoe later tot het beroepsleven toe te treden, wat een verhoging van hun scholingsniveau in de hand werkt. Deze verklaring mag niet los worden gezien van het nauwe verband tussen het risico op uitsluiting van de arbeidsmarkt en de scholingsgraad. Het tekort aan arbeidsplaatsen voor jongeren in de loop van de jaren tachtig verscherpte dan ook die trend om langer te studeren en later tot de arbeidsmarkt toe te treden.

Er zij voorts op gewezen dat de resultaten van de arbeidskrachtentelling moeten worden gerelativeerd wat de - zelfs zeer gedeeltelijke - deelname aan de arbeidsmarkt betreft, aangezien zij onvoldoende rekening houden met uitzendwerk en andere studentenjobs die massaal door jongeren⁴ worden uitgevoerd. Volgens een recente enquête van Randstad interim heeft echter 83 pct. van de bevraagde jongeren (ouder dan 15 jaar) een baan in een onderneming of een uitzendbaan⁵.

2.1.1.2 Regionale verschillen

Een analyse van het statuut van jongeren in de verschillende gewesten brengt aanmerkelijke verschillen aan het licht. Ten eerste is er in Brussel een grotere concentratie van jonge leerlingen of studenten tussen 15 en 19 jaar en tussen 20 en 24 jaar. Deze bevinding kan worden verklaard door de aanwezigheid van een groot aantal instellingen die hoger niet-universitair onderwijs verstrekken (hogescholen), alsook van verschillende universiteiten die studenten uit geheel België kunnen aantrekken.

Ten tweede is het aandeel van de werkende jongeren in Vlaanderen groter, onafhankelijk van de beschouwde leeftijdscategorie. Vrijwel 10 pct. van de 15- tot 19-jarigen heeft een baan, terwijl dat in Wallonië iets minder dan 7pct. is; in de leeftijdsgroep van de 20- tot 24-jarigen is dit nagenoeg 58 pct., tegenover 41 pct. en 34 pct. in respectievelijk Wallonië en Brussel.

⁴ Voor de internationale vergelijkingen worden immers de cijfers voor het tweede kwartaal van de enquête gehanteerd en niet het jaargemiddelde. De enquête heeft echter betrekking op de vier weken die daaraan voorafgaan. Deze periode, die dicht bij de eindexamens ligt, is bijzonder belastend voor de studenten, waarvan de meerderheid de voorkeur geeft aan een eenmalige job in de zomer.

⁵ J.C.D.W. (2002), Le temps plein jusqu'à la retraite aurait-il vécu ?, L'Echo, 28 februari. Details over de jobs: administratieve taken (19 pct.), diensten in de horeca (17 pct.) of in de winkels (17 pct.), babysitten (46 pct.). Gemiddeld inkomen: 1.350 euro per jaar.

Dienovereenkomstig ligt het percentage jonge werkzoekenden in deze laatste twee gewesten hoger, vooral in de leeftijdscategorie van de 20- tot 24-jarigen.

Ten slotte zijn er aanzienlijke verschillen wat de inactieven betreft. Bij de jongeren van 15 tot 19 is het aandeel inactieven 1,5 pct. in Vlaanderen, tegenover 5pct. in Wallonië. Het regionale verschil in gedragslijn is er ook voor de 20- tot 24-jarigen, waarvoor percentages worden opgetekend van 9,6 pct. (waarvan twee derde van de vrouwen) in Wallonië, 9,8 pct. in Brussel en 4,5 pct. in Vlaanderen.

Tabel 6 - Bevolking van 15 tot 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economische positie en gewest¹

(procenten van het totaal)

	Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar
Werkend	.	33,5	9,5	57,7	6,6	40,7
Werkzoekend	.	13,5	2,7	5,9	3,1	14,3
Inactief: studies	89,0	43,2	86,3	31,9	85,0	35,5
Inactief: andere	.	9,8	1,5	4,5	5,3	9,6

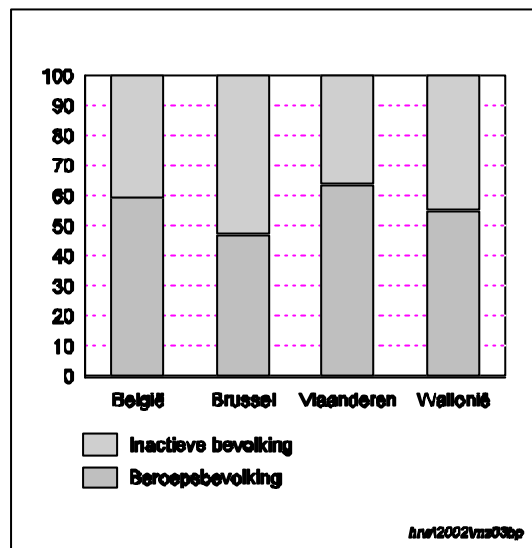
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

De opsplitsing van jongeren in beroepsbevolking (aan het werk en werkloos) en inactieve bevolking (studerend of andere inactief) vat de tot nu toe opgetekende bevindingen samen. De verschillen zijn miniem voor de jongeren van 15 tot 19 jaar, waarvan de meerderheid nog studeert, onafhankelijk van het beschouwde gewest. Zij nemen echter toe voor de 20- tot 24-jarigen. Het aandeel van de jongeren die deel uitmaken van de beroepsbevolking, is groter in Vlaanderen (64 pct., tegen 55 pct. in Wallonië en 47 pct. in Brussel), terwijl het Brussels hoofdstedelijk gewest verhoudingsgewijs meer inactieve jongeren telt uit de leeftijdsgroep van 20 tot 24 jaar (waarvan 82 pct. studeert).

Grafiek 4 - Opsplitsing van de jongeren van 20 tot 24 jaar tussen beroepsbevolking en inactieve bevolking

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.1.1.3 Verschillen mannen-vrouwen

Er zijn meer vrouwen die voortstuderen dan mannen: tussen 20 en 24 jaar studeert 36 pct. van hen nog, tegen 31 pct. van de mannen. Zij zijn ook talrijker in de categorie "andere inactieven". Het verschil ontstaat vanaf de leeftijdscategorie van de 20- tot 24-jarigen (8,2 pct. van de vrouwen tegen 3,4 pct. van de mannen). De categorie "thuisblijvende inactieven" wordt tussen 20 en 24 jaar duidelijk zichtbaar; deze bestaat vrijwel uitsluitend uit vrouwen.

Tabel 7 - Opsplitsing van de jongeren van 15 tot 24 jaar naar geslacht en professioneel statuut¹

(procenten van het totaal)

	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar
Werkend	8,8	58,3	6,0	46,8	7,4	52,6
Werkzoekend	2,7	7,2	2,8	9,0	2,8	8,1
Inactief: studies	85,9	31,1	87,7	36,0	86,8	33,5
Inactief: andere	2,6	3,4	3,5	8,2	3,0	5,7
Waarvan: thuisblijvers	.	.	.	2,0	.	1,0

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

Het aantal werkloze jongeren verschilt niet wezenlijk naar gelang van het geslacht, hoewel de vrouwen in de leeftijdsgroep van de 20- tot 24-jarigen verhoudingsgewijs iets talrijker zijn. De verschillen tussen de geslachten komen echter tot uiting in de arbeidsmarktparticipatie: mannen hebben vaker een baan, zowel in de leeftijdscategorie van de 15- tot 19-jarigen (8,8 pct. tegen 6,0 pct. van de vrouwen van dezelfde leeftijd) als in die van de 20- tot 24-jarigen (58,3 pct. tegen 46,8 pct.).

2.1.1.4 Invloed van het land van herkomst

De nationaliteit van personen heeft ook een invloed op hun professioneel statuut. Er treden aanzienlijke verschillen op tussen het aantal jongeren die werken, werkloos zijn, studeren of inactief zijn (zonder te studeren) naar gelang van hun nationaliteit.

Gezien de lage representativiteit van de gegevens kunnen we geen gedetailleerde resultaten verstrekken door zowel de nationaliteit, het geslacht, de leeftijd als de verrichte activiteit tegenover elkaar af te wegen. De representatieve cijfers zijn niettemin duidelijk genoeg om verschillen op basis van de nationaliteit vast te stellen. Laten we er tevens op wijzen dat de nationaliteit het aangehouden criterium is (enkel beschikbaar in de arbeidskrachtentelling) en niet de etnische afkomst. De aangetoonde verschillen zouden wellicht nog groter kunnen zijn als men tevens een onderscheid zou maken tussen personen van buitenlandse nationaliteit en personen met de Belgische nationaliteit, maar van buitenlandse afkomst.

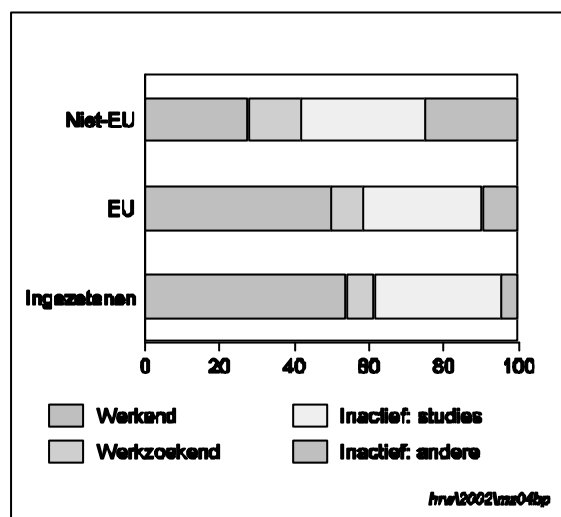
Voor de jongeren (mannen en vrouwen) van 20 tot 24 jaar hebben de fundamentele verschillen tussen ingezetenen en onderdanen van een niet-EU-lidstaat betrekking op het aandeel dat werkt en op het aantal dat inactief of werkloos is. Wat de werkgelegenheid betreft, 54 pct. van de jonge ingezetenen uit de leeftijdsgroep van 20 tot 24 jaar heeft een baan, tegenover slechts 28 pct. van de niet-EU-burgers. Het criterium van de scholingsgraad verklaart wellicht gedeeltelijk dit aanzienlijke verschil. Het is immers bekend dat meer buitenlandse jongeren of jongeren van buitenlandse afkomst de vaktechnische studierichtingen van het secundair onderwijs volgen, waarin de meeste leerlingen met grote leermoeilijkheden zitten en waar de door elke leerling opgelopen gemiddelde leerachterstand (in termen van leerjaren) het grootst is⁶. Het is echter niet volledig uit te sluiten dat buitenlanders op de arbeidsmarkt worden gediscrimineerd bij

⁶ Zachary M.-D. en Vandenberghe V. (2002), *L'école et son environnement: pressions concurrentielles et stratégies de positionnement*, in Maroy C. (ed.), *Les écoles de l'enseignement secondaire et leurs enseignants*, De Boeck, Brussel (nog niet verschenen).

aanwervingen⁷. Niet-Europese staatsburgers kunnen trouwens ook specifieke administratieve moeilijkheden ondervinden, bijvoorbeeld om een werkvergunning te verkrijgen.

Grafiek 5 - Sociaal-economisch statuut van de jongeren van 20 tot 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar nationaliteit

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Terwijl het aantal studerende jongeren tussen 20 en 24 jaar vrijwel gelijk is voor alle nationaliteiten, blijken er aanzienlijke verschillen op het vlak van de andere inactiviteitsvormen (25 pct. van de jonge niet-EU-burgers, tegen 5 pct. van de ingezetenen en 10 pct. van de EU-burgers) en de werkloosheid (15 pct. van de jonge niet-EU-burgers, tegen 8pct. van de ingezetenen en 9 pct. van de andere EU-landen).

Voor het aantal vrouwen dat studeert, wordt geen verschil waargenomen, noch in de leeftijdsgroep van 15 tot 19 jaar noch bij de 20- tot 24-jarigen. In deze laatste leeftijdscategorie wordt echter een aanzienlijk verschil opgetekend voor de inactieve vrouwen (exclusief studerende) (7 pct. voor ingezetenen, tegen 35 pct. voor niet tot de EU behorende vrouwen). De meesten die afkomstig zijn uit een land van buiten de Europese Unie, verklaren huisvrouw te zijn, terwijl dit slechts voor een kleine minderheid van de Belgische vrouwen van deze leeftijd het geval is.

⁷ Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (1997), De discriminatie bij de aanwerving op basis van buitenlandse afkomst, Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden, Brussel.

Tabel 8 - Opsplitsing van vrouwen van 20 tot 24 jaar naar professioneel statuut en nationaliteit¹

(procenten van het totaal)

	Ingezetenen	EU	Niet-EU
Werkend	48	42	.
Werkzoekend	8	.	.
Inactief: studies	36	37	36
Inactief: andere	7	.	35

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

Het aandeel van de studerende mannen loopt uiteen naargelang het gaat om ingezetenen of niet-EU-burgers. Voor de niet-EU-ingezetenen van 15 tot 19 jaar bedraagt het aantal studerenden 62 pct., tegen 87 pct. voor de ingezetenen en de EU-jongeren. Die informatie stemt overeen met het hierboven aangestipte lagere opleidingsniveau van jonge buitenlanders uit niet-EU-landen. Voor de mannen van 20 tot 24 jaar zijn er ook minder werkenden onder de niet-EU-ingezetenen (38 pct., tegen 59 pct. voor de ingezetenen en 60 pct. voor de niet-Belgische EU-burgers).

Tabel 9 - Opsplitsing van de mannen van 20 tot 24 jaar naar professioneel statuut en nationaliteit¹

(procenten van het totaal)

	Ingezetenen	EU	Niet-EU
Werkend	59	60	38
Werkzoekend	7	.	.
Inactief: studies	32	.	.
Inactief: andere	2	.	.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

2.1.1.5 Longitudinale benadering : raming van de periodes waarin 15- tot 29-jarigen een opleiding volgen, werken of inactief zijn, en ontwikkeling tussen 1985 en 1999

Door de generaties te beschouwen over een tijdspanne van vijftien jaar, over de leeftijd van 15 tot 29 jaar, is het mogelijk in een synthetische vorm de grote trends te onderscheiden die de overgang van school naar werk kenmerken in België.

In de loop van het laatste decennium gingen de jongeren langer studeren, waardoor ze later op de arbeidsmarkt komen. Bovendien wordt hun toegang tot een baan na de studies doorkruist door periodes van werkloosheid of inactiviteit, die niet gelijk zijn voor mannen en vrouwen. Uit een

studie van de OESO⁸ blijkt echter dat jongeren in absolute waarde en in de 15 jaar tussen de leeftijd van 15 en 29 jaar mogen verwachten dat ze na hun opleiding minder lang werkloos zullen blijven dan tien jaar geleden (terwijl een jongere tussen 15 en 29 jaar in 1985 mocht verwachten gemiddeld 1,4 jaar werkloos te blijven, is dat nog slechts 0,9 jaar gemiddeld in 1999). Daarbij moet worden opgemerkt dat die verbetering ten goede kwam aan de vrouwen. Terwijl ze in 1985 immers een werkloosheidsduur van 1,8 jaar moesten vrezen, tussen de leeftijd van 15 en 29 jaar, is de te verwachten werkloosheidsduur in 1999 teruggelopen tot 0,8 jaar. Voor de mannen bleef die duur onveranderd tussen 1985 en 1999: hij bedraagt nog steeds een jaar.

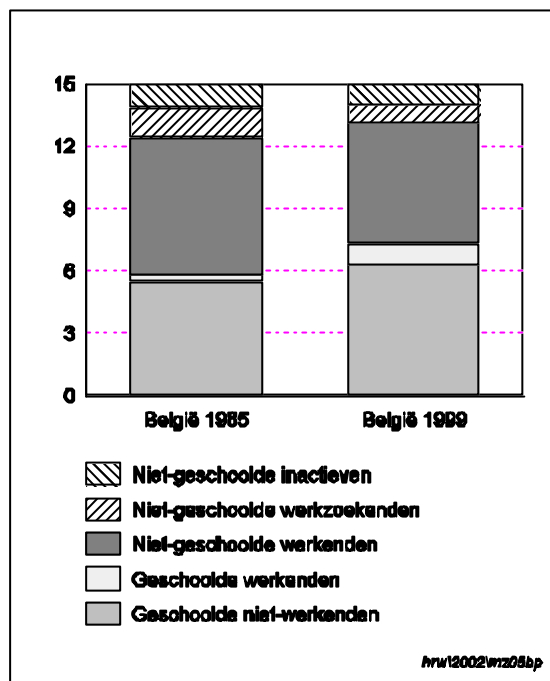
Volgens diezelfde studie mocht een jongere van 15 jaar in 1999 hopen gemiddeld nog iets meer dan 7 jaar voort te studeren. Tussen 1985 en 1999 is de gemiddelde studieduur gestegen met 1,6 jaar; in 1999 duurde die studie trouwens veel langer bij de vrouwen (7,4 jaar, tegen 7,2 jaar voor de mannen).

Rekening houdend met de verlenging van de studieduur mag een jongere van 15 jaar in 1999 verwachten dat hij over de 15 daaropvolgende jaren 6 jaar zal werken, één jaar werkloos zal zijn en één jaar inactief (zonder te studeren). Over het geheel genomen zullen de vrouwen te maken krijgen met minder lange gecumuleerde werkloosheidsperiodes dan de mannen (0,8 jaar tegen 1 jaar) en met langere periodes van inactiviteit (1,3 tegen 0,7 jaar). De minder lange werkloosheidsduur voor vrouwen vloeit dus deels voort uit het feit dat ze zich in ruimere mate uit de arbeidsmarkt terugtrekken, wat het aantal werkende en werkzoekende vrouwen terugschroeft.

⁸ OESO (2001), Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE, Parijs. Cijfers van 1999 vergeleken met die van 1985.

Grafiek 6 - Raming van het aantal jaren in opleiding, activiteit en inactiviteit van 15- tot 29-jarigen: ontwikkeling tussen 1985 en 1999

(jaren)

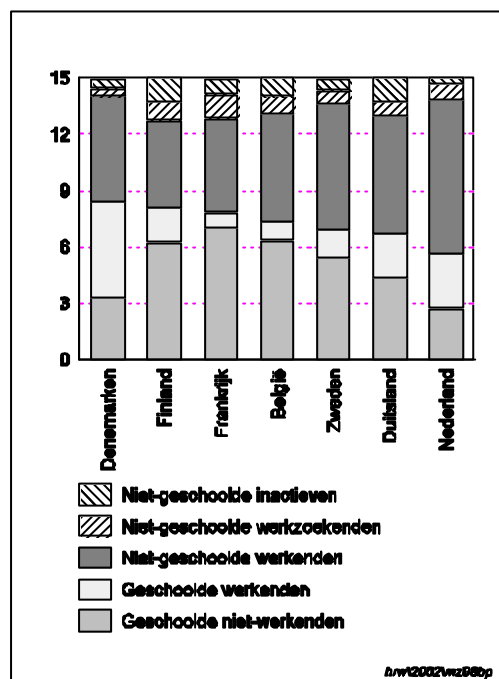


Bron: OESO, 2001.

Uit vergelijkingen met de buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland) en de Scandinavische landen (Zweden, Finland, Denemarken) blijkt dat België een middenpositie inneemt wat het totale aantal verhoopte studiejaren betreft. Er is een kloof merkbaar tussen de landen die de scholing bevorderen in samenhang met een baan (met name Denemarken, Nederland en Duitsland) en die welke de voorkeur geven aan een exclusieve opleidingsperiode; België behoort tot de laatstgenoemde groep.

Grafiek 7 - Raming van het aantal jaren in opleiding, in activiteit en in inactiviteit voor een jongere van 15 jaar in 1999

(jaren)



Bron: OESO, 2001.

2.1.2 De overgang van de school naar het beroepsleven

Hoewel er momenteel minder jongeren zijn (door demografische ontwikkelingen) en ze beter geschoold op de arbeidsmarkt komen dan tien of twintig jaar geleden, verloopt de overgang van de school naar het beroepsleven daarom nog niet gemakkelijker. Enerzijds blijken jongeren die voortijdig uit het onderwijs stappen sterk benadeeld te zijn, terwijl degenen die lang studeren betere kansen op inschakeling in de arbeidsmarkt en meer bemoedigende professionele vooruitzichten hebben. Bovendien is, in het licht van de recentelijk door de Europese Raad voorgestelde indicatoren, de kwaliteit van de eerste banen die ze krijgen twijfelachtig (van tijdelijke aard, gebonden aan een overheidssubsidie, enz.), wat de periode van integratie in de arbeidsmarkt kan verlengen.

De economische en sociale ontwikkelingen maken een volwaardige inschakeling in de wereld van de arbeid moeilijker en langduriger. Bovendien is het minder eenvoudig dan vroeger om te bepalen wanneer dat proces precies begint en eindigt, tussen de voltooiing van de voltijdse studie en het verkrijgen van een stabiele voltijdse baan. Die verandering is gedeeltelijk toe te schrijven

aan de kwetsbare positie van de jongeren op een arbeidsmarkt die voor alle werknemers minder stabiel is. Voorts moet voor ogen worden gehouden dat de overgang tussen de school en het beroepsleven pas optimaal kan zijn indien enerzijds de basisopleiding hoogstaand is, en er anderzijds mogelijkheden bestaan om de investering voort te zetten via levenslang leren. De wijze waarop jongeren overschakelen van de school naar het beroepsleven kan gevolgen hebben voor de baten die ze uit hun basisopleiding zullen kunnen blijven halen en voor de kansen waarover ze zullen beschikken om nieuwe kennis te verwerven. Die overgang kan dus worden beschouwd als een mijlpaal op de weg naar levenslang leren⁹.

2.1.2.1 Een langere overgangperiode

Het leven als volwassene begint doorgaans in de periode na het einde van de initiële opleiding, waarin een individu voor het eerst op de arbeidsmarkt komt. Die periode kan al dan niet lang uitvallen, naar gelang van de algemene arbeidsmarkt, alsook de perceptie en de verwachtingen van de jongeren ten aanzien van de arbeidsmarkt. Met de leeftijd vermindert het aandeel van de jongeren die onderwijs volgen, terwijl de activiteitsgraad toeneemt.

Die periode blijkt vandaag de dag zowel langer als complexer te zijn dan vroeger, wat het gevaar op werkloosheid en andere vormen van uitsluiting verhoogt. Het begeleiden van die overgang beperkt zich niet tot de wijze waarop jongeren worden ingewijd in het werken en specifieke vaardigheden aanleren, maar bestaat er ook in ze nieuwe kennis te helpen verwerven gedurende heel hun leven¹⁰.

Die overgangperiode kan worden omschreven als de overgang van de status van leerling of student die niet werkt naar die van werknemer die niet meer studeert (en dus zijn initiële opleidingsperiode heeft beëindigd). Om vergelijkingen in zowel tijd als ruimte te vergemakkelijken, werd de door de OESO gehanteerde definitie gebruikt, op grond waarvan die periode loopt van de leeftijd waarop de meeste jongeren zijn gestopt met studeren zonder te werken tot de leeftijd waarop de meeste van hen werken zonder te studeren. Meer bepaald wordt aangenomen dat de overgangperiode aanvangt in het jaar waarin minder dan drie vierde van de jongeren van het beschouwde land naar school gaat en niet werkt en eindigt wanneer meer dan de helft van de jongeren werkt en geen enkel onderwijs- of opleidingsprogramma volgt buiten hun

⁹ OESO (1996), *Regards sur l'éducation. Analyse*, Parijs.

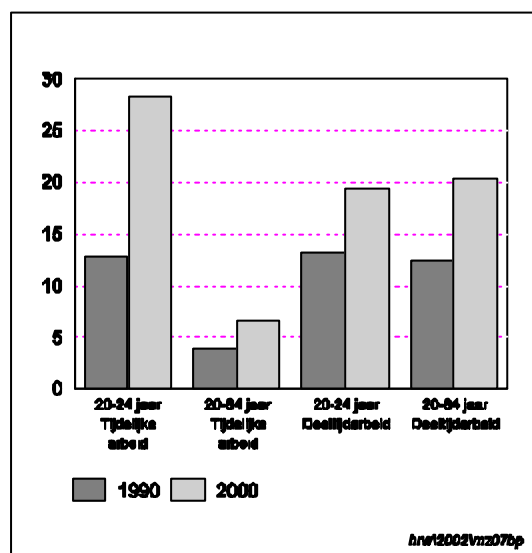
¹⁰ OESO (1996), *op. cit.*

werkomgeving. Voor België ligt die periode tussen de leeftijd van 19 en 23 jaar¹¹, terwijl het gemiddelde van de OESO-landen gaat van 17 tot 23 jaar. Die duur lijkt niet te zijn gestegen sinds het midden van de jaren tachtig.

De internationale definitie van "arbeid" maakt geen onderscheid tussen een voorlopige en een stabiele baan. In de enquêtes wordt iedere persoon die meer dan een uur per week werkt immers beschouwd als actief en werkend. Het kan derhalve interessant zijn na te gaan welk soort arbeid de jongeren verrichten. Is hun werk in het algemeen minder stabiel dan dat van de werkende bevolking als geheel? Is het in de loop der tijd onzekerder geworden?

Grafiek 8 - Ontwikkeling van tijdelijke arbeid en deeltijdarbeid bij de jongeren van 20 tot 24 jaar en de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De tijdelijke arbeid is tussen 1990 en 2000 fors gestegen bij de jongeren van 20 tot 24 jaar¹². De tijdelijke arbeid is ruimschoots verdubbeld van 13 pct. tot 28 pct. van de arbeidsovereenkomsten. Die stijging doet zich weliswaar voor bij het geheel van de werkende bevolking van 20 tot

¹¹ Die cijfers dateren van 1994 (OESO, 1996, p. 45). Ze lijken echter te stroken met die van de arbeidskrachtentelling voor het jaar 2000, aangezien in die tijd gemiddeld 87 pct. van de jongeren van 15 tot 19 jaar studeerde (dat is meer dan de 75 pct. in het begin van de overgangperiode) en 8pct. werkte; tussen 20 en 24 jaar studeerde gemiddeld nog 34 pct. van hen en had gemiddeld 53 pct. van de jongeren werk. De overgangperiode eindigt dus ook in 2000 in deze leeftijdscategorie.

¹² De aandacht gaat uit naar deze leeftijdsgroep, juist omdat door de leerplicht tot 18 jaar het aandeel van de werkende jongeren van 15 tot 19 jaar marginaal is. Daarom is de vergelijking gemaakt met de situatie van de werkende van 20 tot 64 jaar.

64 jaar, maar is veel groter voor de jongeren, die vaker een tijdelijke baan hebben (28 pct. van de jongeren tegen 7 pct. van de 20- tot 64-jarigen). Voor deeltijdarbeid wordt een toename opgetekend tussen 1990 en 2000, die evenwel even groot is voor de jongeren als voor het geheel van de werkenden van 20 tot 64 jaar. De jongeren zijn trouwens niet oververtegenwoordigd in dit soort banen: het percentage jongeren met een deeltijdbaan is van dezelfde orde als dat voor de totale werkende bevolking van 20 tot 64 jaar, namelijk 20 pct. Er dient opgemerkt te worden dat het geobserveerde verloop misschien voor een deel voortvloeit uit de wijzigingen die in de loop van de jaren '90 aan de arbeidskrachtenenquête zijn aangebracht, waardoor de kleine banen (PWA, studentenjob, enz.) beter in rekening kunnen worden gebracht.

Tabel 10 - Aandeel van de tijdelijke arbeid en de deeltijdarbeid bij de 20- tot 24-jarigen en de 15- tot 64-jarigen met een baan in 1999 en 2000: opsplitsing naar geslacht en ontwikkeling tussen 1990 en 2000

(procenten van de overeenstemmende bevolking)

		Vrouwen		Mannen	
		20-24 jaar	20-64 jaar	20-24 jaar	20-64 jaar
Tijdelijke arbeid	1990	17,1	6,9	9,0	2,1
	2000	34,5	9,4	23,3	4,2
Deeltijdarbeid	1990	22,8	30,2	4,5	1,2
	2000	31,2	40,6	9,5	5,0

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Vrouwen hebben vaker een tijdelijke baan of een deeltijdbaan dan mannen. Die vaststelling geldt ook voor de bevolking van 20 tot 24 jaar. Dit kan toe te schrijven zijn aan culturele oorzaken (met name aan de verdeling van de taken binnen het gezin), maar ook aan specifieke sectorale factoren. Sectoren als bijvoorbeeld de warenhuizen of de gezondheidszorg werken meer met deeltijdarbeid, en vooral in het onderwijs zijn er veel tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Die drie als voorbeeld gekozen sectoren zijn evenwel sterk gefeminiseerd. Daardoor zijn vrouwen meer dan mannen blootgesteld aan de onzekerheden van de overgangperiode van de school naar het beroepsleven.

2.1.2.2 Het risico op uitsluiting

De problemen die gepaard gaan met de eerste deelname aan het beroepsleven kunnen deels de omvang van de werkloosheid en de inactiviteit bij de jongeren verklaren. Een nauwkeuriger beeld van die verschijnselen kan bijdragen tot het uitwerken van een passend beleid om de overgang naar het beroepsleven te vergemakkelijken en van maatregelen die rechtstreeks op de risicogroepen afgestemd zijn.

De intrede op de arbeidsmarkt aan het einde van de studie heeft verschillende gevolgen naar gelang van de leeftijd, dat is vaak naar gelang van het opleidingsniveau. Minder dan 60 pct. van de niet-geschoolde jongeren van 15 tot 19 jaar is aan het werk, tegen 80 pct. van de jongeren van 20 tot 24 jaar. Blijkbaar vinden sommige werkgevers dus dat personen van 15 tot 19 jaar, die vroegtijdig uit het onderwijs gestapt zijn, niet over toereikende vaardigheden beschikken om een baan uit te oefenen. Bovendien zoekt een niet onbelangrijk deel van die jongeren niet eens werk, wat aangeeft hoezeer de laaggeschoolde bevolking met moeilijkheden te kampen heeft.

De situatie is nog ernstiger voor de niet-geschoolde jonge vrouwen van 15 tot 19 jaar, voor wie de werkgelegenheidsgraad minder dan 50 pct. bedraagt (tegen 63 pct. voor de mannen) en waarvan tevens een groter aantal inactief is: bijna 30 pct., tegen slechts 18 pct. van de mannen. Dat verschil blijft ook zichtbaar in de volgende leeftijdsgroep. Het mag echter niet worden uitgesloten dat vanaf die leeftijd de inactiviteit meer verband houdt met het moederschap en de opvoeding van de jonge kinderen.

Tabel 11 - Sociaal-economische positie van de ongeschoolde jongeren van 15 tot 19 jaar en van 20 tot 24 jaar

(procenten van het totaal)

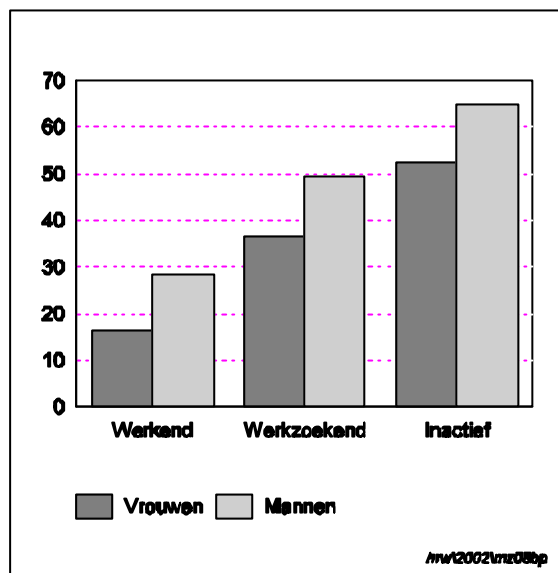
	Werkend		Inactief		Werkzoekend	
	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar	15-19 jaar	20-24 jaar
Mannen	62,5	84,6	18,3	4,9	19,2	10,5
Vrouwen	48,6	73,2	28,6	12,8	22,7	14,0
Totaal	56,2	79,2	23,0	8,6	20,8	12,2

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het aandeel van laaggeschoolden, dus van de personen met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs, varieert aanzienlijk volgens de status van de jongeren van 15 tot 24 jaar. Het blijkt duidelijk hoger te liggen voor de werklozen (43 pct.) dan voor de werkende jongeren (23 pct.). Het is nog groter voor de inactieven die niet meer studeren (56 pct.). Het scholingsniveau heeft dus een niet te verwaarlozen invloed op de professionele toekomst van de jongeren. Uit een opsplitsing van de gegevens naar geslacht blijkt dat het relatieve aandeel weliswaar hetzelfde profiel volgt, maar een verschillend peil bereikt voor mannen en vrouwen. Dit wijst nogmaals op het hogere gemiddelde scholingsniveau van de vrouwen, zelfs als paradoxaal genoeg minder vrouwen zich bij de beroepsbevolking voegen.

Grafiek 9 - Aandeel van de laaggeschoolden onder de jongeren van 15 tot 24 jaar die niet schoolgaan en die werken, werkloos zijn of inactief zijn: opsplitsing naar geslacht

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

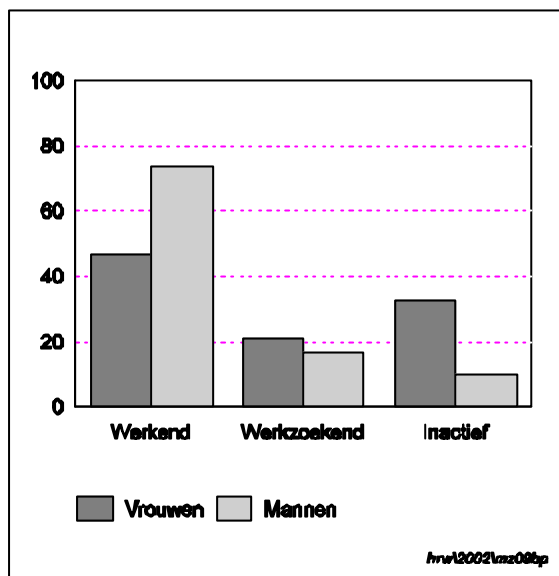


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Een specifiek onderzoek van laaggeschoolde jongeren van 20 tot 24 jaar belicht een andere dimensie van de analyse. Op die leeftijd heeft een meerderheid van de jongeren immers een diploma van hoger secundair onderwijs behaald. Niettemin is een niet te verwaarlozen minderheid (19 pct.) dan nog laaggeschoold. Daarvan blijft een op de vijf personen les volgen. De anderen hebben een baan, zoeken er een of worden beschouwd als inactief (zonder te studeren). Een grondiger analyse van de wijze waarop die statussen zijn ingedeeld, geeft aan dat de professionele toekomst van laaggeschoolde jongeren niet onafhankelijk is van het geslacht. Het blijkt immers dat jonge vrouwen van 20 tot 24 jaar met een laag scholingsniveau en die geen opleiding meer volgen, verhoudingsgewijs minder aan het werk zijn dan hun mannelijke tegenhangers (47 pct. tegen 73 pct.). Bijgevolg zijn meer van die vrouwen werkloos en vooral inactief: bijna drie vierde van de inactieven van die leeftijdsgroep zijn vrouwen.

Grafiek 10 - Sociaal-economische positie van de laaggeschoolde 20- tot 24-jarigen die geen opleiding volgen: opsplitsing naar geslacht

(procenten van het geheel)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

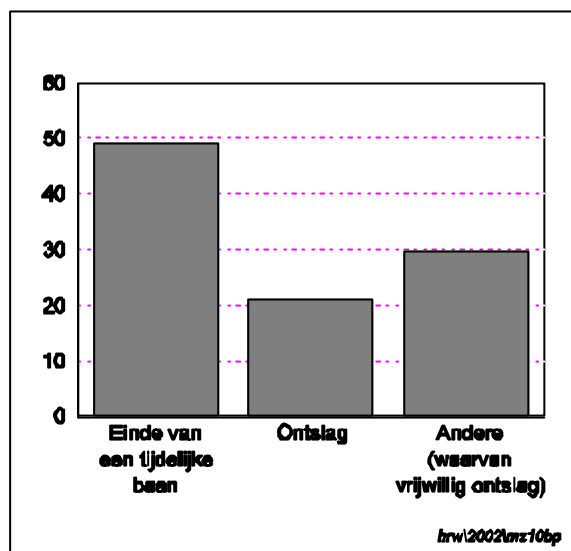
Verscheidene hypothesen kunnen worden aangevoerd ter verklaring van die situatie: ofwel scheidt de arbeidsmarkt niet voldoende banen voor laaggeschoolden, en nog minder banen voor laaggeschoolde vrouwen, ofwel voelen laaggeschoolde personen van 20 tot 24 jaar, en dat geldt a fortiori voor vrouwen, zich niet voldoende gestimuleerd om op de arbeidsmarkt te komen, bijvoorbeeld omdat het loon dat ze hopen te verkrijgen niet hoog genoeg is in vergelijking met de ontvangen uitkeringen (bijna 50 pct. van de laaggeschoolde vrouwen van die leeftijdsgroep die als inactief worden beschouwd, zijn in werkelijkheid niet-werkzoekende werklozen, tegen 30 pct.¹³ voor de mannen).

Er zijn velerlei oorzaken voor jeugdwerkloosheid. Deze komt het vaakst voor omdat jongeren moeilijkheden ondervinden bij het zoeken en krijgen van een eerste baan. Niet alle werkloze jongeren zijn echter op zoek naar een eerste betrekking. Een derde van hen, dat is 36 pct. van de werkzoekenden van 15 tot 24 jaar, heeft reeds gewerkt. Voor deze laatsten is het interessant de redenen waarmee zij uit hun vorige baan zijn gestapt te achterhalen. Blijkbaar is dit meestal toe te schrijven aan de beëindiging van een tijdelijke baan (48 pct. van de gevallen) of aan een ontslag of omdat de job werd afgeschaft (21 pct. van de gevallen), terwijl 30 pct. een andere reden vermeldt (de meeste ervan kunnen worden beschouwd als ontslagnemingen).

¹³ Het gaat om een orde van grootte die voorzichtig moet worden geïnterpreteerd, gelet op het geringe aantal respondenten in deze categorie.

Grafiek 11 - Redenen van uittreding uit de vorige baan (voor werkzoekenden die reeds gewerkt hebben)

(procenten van het geheel)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Een vierde van de inactieve jongeren van 15 tot 24 jaar die geen leerling of student zijn heeft reeds gewerkt. Hun belangrijkste beweegredenen om de arbeidsmarkt te verlaten zijn van dezelfde aard als voor de werkzoekenden die reeds hebben gewerkt. Niettemin blijkt er een specifieke beweegreden te zijn voor deze categorie: ziekte of arbeidsongeschiktheid treft een op de vijf inactieve jongeren die reeds gewerkt hebben¹⁴.

Er bestaan dus drie belangrijke redenen waarom jongeren, nadat zij ingeschakeld waren in het beroepsleven, werkloos of inactief worden. Enerzijds heeft dat te maken met de sterke ontwikkeling van tijdelijke arbeid, een arbeidsvorm waarin jongeren vaak worden aangeworven in het begin van hun loopbaan, hetzij omdat de werkgevers dit soort arbeidsovereenkomsten aanwenden om hun personeel te selecteren of om op een flexibeler manier hun behoeften aan mankracht te beheren, hetzij omdat die banen worden gesubsidieerd in het kader van overheidsprogramma's ter bevordering van de jongerenwerkgelegenheid. Anderzijds lijkt het aannemelijk dat de jongeren sterk te lijden hebben onder ontslagen, krachtens het principe dat de laatst aangeworvene het eerst een onderneming moet verlaten wanneer deze economische problemen ondervindt. Ten slotte blijkt dat sommigen van hen worden getroffen door ziekte en

¹⁴ Het gaat om een orde van grootte die voorzichtig moet worden geïnterpreteerd, gelet op het geringe aantal respondenten in deze categorie.

invaliditeit. Deze laatste categorie loopt a priori het risico definitief van de arbeidsmarkt afgesneden te worden indien specifieke inschakelingsprogramma's geen vacatures aanbieden die aangepast zijn aan de handicap van die personen.

Desondanks blijven de problemen bij het zoeken naar een eerste bezoldigde baan in België gelden als de hoofdoorzaak voor de werkloosheid of inactiviteit van de jongeren. Dat is zo voor 64 pct. van de jonge werkzoekenden en 75 pct. van de inactieve jongeren. In dit verband is het opmerkelijk dat op internationaal vlak de landen waar leerformules een belangrijke rol spelen (Duitsland, Oostenrijk, Denemarken) ook de landen zijn waar de werkloosheid gekoppeld aan het zoeken van een eerste activiteit een geringer deel uitmaakt van de jongerenwerkloosheid¹⁵. In die landen vergemakkelijken leerovereenkomsten de overgang van de school naar het beroepsleven, aangezien de werkgevers hun leerlingen een baan als loontrekkende aanbieden na hun opleidingsperiode (wat verre van stelselmatig het geval is in België), maar ook omdat die formule een door de ondernemingen erkende opleiding van hoge kwaliteit biedt.

2.1.3 De fase vóór de overgang

Zoals hierboven vermeld dient de overgang van de school naar het beroepsleven in verband te worden gebracht met de kwaliteit van het basisonderwijs. Deze basisopleiding kan uitmonden in twee verschillende fasen naargelang wordt gekozen voor een inschakeling in het beroepsleven na afloop van het verplichte onderwijs of voor een verdere opleiding in het hoger onderwijs. Die twee mogelijkheden worden hier achtereenvolgens besproken, aan de hand van een analyse van de vaktechnische studierichtingen in het secundair onderwijs (richtingen die rechtstreeks toegang verlenen tot de arbeidsmarkt), enerzijds, en van het hoger onderwijs, anderzijds.

2.1.3.1 De vaktechnische studierichtingen in het secundair onderwijs

In het secundair onderwijs kunnen de leerlingen vanaf het derde jaar verschillende onderwijstypes volgen. In de Franse Gemeenschap hebben zij de keuze tussen het voortgezette onderwijs, dat bestaat uit het algemeen onderwijs en het technisch voortgezet onderwijs (en doorgaans tot het hoger onderwijs leidt), en de vaktechnische richting, bestaande uit het beroepsonderwijs en het technisch onderwijs (een richting die directer naar een inschakeling in de arbeidsmarkt leidt). Het vaktechnisch onderwijs maakt van Franstalige zijde in de tweede en derde graad respectievelijk 71 en 81 pct. van de leerlingen van het technisch onderwijs als geheel uit. In de Vlaamse en de Duitstalige Gemeenschap is het secundair onderwijs onderverdeeld in drie vormen: algemeen, technisch en beroepsonderwijs.

¹⁵ OESO (1998), Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE, Parijs.

De cijfers betreffende de verdeling over die drie onderwijsvormen wijzen op een verschillend gedrag van Franstalige en Nederlandstalige leerlingen. In de Franse Gemeenschap volgt een groter aantal jongeren algemeen onderwijs (bijna 50 pct. in de tweede graad en 42 pct. in de derde en vierde graad), tegen respectievelijk 44 en 35 pct. in de Vlaamse Gemeenschap. Zoals Demeuse en Monseur (1999)¹⁶ onderstrepen, verschillen de gedragingen tussen de Gemeenschappen, met name wat de studiekeuzes betreft: in Vlaanderen worden meer technische en beroepsopleidingen gevolgd, terwijl in Wallonië de leerlingen eerst voorrang geven aan het algemeen onderwijs alvorens, wat sommigen betreft, te worden "verbannen" naar andere richtingen. De sociaal-economische context in de twee Gemeenschappen kan daarvoor een verklaring bieden, in die zin dat de minder goede werkgelegenheidsvooruitzichten voor de laag- of middengediplomeerden in de Franse Gemeenschap meer jongeren ertoe zouden aanzetten een diploma van hoger onderwijs te behalen, dat rendabeler is op de arbeidsmarkt.

Tabel 12 - Opsplitsing van de leerlingen naar onderwijsvorm

(procenten)

	Tweede graad ¹⁷			Derde en vierde graad ¹⁸		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
Franse Gemeenschap						
Algemeen	45,4	54,2	49,6	39,2	45,0	42,1
Technisch en Kunstonderwijs	29,9	26,4	28,2	33,9	31,4	32,7
Beroepsonderwijs	24,7	19,4	22,2	26,9	23,6	25,2
Vlaamse Gemeenschap						
Algemeen	37,9	49,8	43,7	31,2	39,5	35,4
Technisch en Kunstonderwijs	38,2	29,1	33,8	38,5	29,2	33,8
Beroepsonderwijs	23,9	21,1	22,6	30,3	31,3	30,8
Duitstalige Gemeenschap						
Algemeen	52,3	59,2	56,0	59,1	58,6	58,8
Technisch en Kunstonderwijs	30,6	26,3	28,3	28,2	28,4	28,3
Beroepsonderwijs	17,1	14,5	15,7	12,7	12,9	12,8
België						
Algemeen	41,4	51,9	46,5	34,6	41,9	38,3
Technisch en Kunstonderwijs	34,3	27,8	31,1	36,6	30,1	33,3
Beroepsonderwijs	24,3	20,3	22,3	28,8	28,0	28,4

Bronnen: Franse Gemeenschap, 2000-2001¹⁹; Duitstalige Gemeenschap, 2001-2002²⁰; Vlaamse Gemeenschap, 2000-2001²¹.

¹⁶ Demeuse M. et Monseur C. (1999), *Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique*, in Les Actes du XIIIe colloque de l'ADMEE Europe, *L'évaluation des politiques d'éducation*.

¹⁷ Dat is het derde en vierde jaar van het secundair onderwijs.

¹⁸ Dat is het vijfde en zesde jaar van het secundair onderwijs, en de leerlingen van het zevende jaar beroepsonderwijs.

¹⁹ Statistiques rapides, Effectifs scolaires de plein exercice 2000-2001.

²⁰ Statistisches Jahrbuch der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Schuljahr 2001-2002.

²¹ Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs, Schooljaar 2000-2001.

In elk geval volgt zowel in Vlaanderen als in Wallonië en Brussel een meerderheid van de jongeren in de tweede en derde graad van het secundair onderwijs een technische of beroepsrichting. Het is dus bijzonder belangrijk die jongeren een kwaliteitsvolle opleiding te garanderen.

Om de kwaliteit van het in de Gemeenschappen verstrekte initiële onderwijs te beoordelen, dienen de opgetekende resultaten te worden onderzocht. Deze bestaan echter niet als dusdanig in België (geen resultaten van de scholen of de leerlingen bekendgemaakt). Er kan evenwel gebruik worden gemaakt van specifieke of internationale enquêtes om outputmetingen te verkrijgen. De recente enquête die op initiatief van de OESO werd gehouden over de door leerlingen van 15 jaar verworven kennis²² inzake tekstbegrip, wetenschappen en wiskunde (PISA²³) biedt terzake waardevolle gegevens.

België scoort op dat gebied hoger dan het gemiddelde van de OESO-landen (voor tekstbegrip en wiskunde) of even hoog als dat gemiddelde (wetenschappen). Er dient echter te worden op gewezen dat volgens die studie de spreiding van de prestaties van de leerlingen in ons land wordt gekenmerkt door een relatief hoge standaardafwijking (sterke verschillen tussen de scores van de leerlingen). De PISA-enquête toont aan dat die spreiding grotendeels toe te schrijven is aan verschillen tussen instellingen, wat betekent dat de leerlingen school lopen in een bepaalde instelling op grond van hun prestaties en dat ze omgaan met vrienden die min of meer gelijkwaardige scores behalen als zichzelf. Dit vloeit voort uit de sterke selectiviteit van ons schoolsysteem dat onderverdeeld is in studierichtingen en volgens verschillende vereisten. Een ander deel van de sterk uiteenlopende resultaten van de leerlingen is te verklaren doordat ze in België vaak een leerjaar overdoen in vergelijking met andere landen, wat van belang is omdat voor deze enquête jongeren van 15 jaar werden ondervraagd, ongeacht hun scholingsniveau op dat ogenblik.

Ten tweede mag de sterke selectiviteit van het onderwijs in België niet los worden gezien van de sociaal-economische afkomst van de leerlingen. De OESO stelt immers dat *"in België de verschillen tussen instellingen door het volgen van onderwijs in verschillende soorten scholen worden verscherpt door de uiteenlopende sociale en familiale achtergrond. Die situatie kan veroorzaakt zijn door selectie- of autoselectieverschijnselen: leerlingen uit minder begunstigde*

²² Ongeacht het scholingsniveau dat ze op dat ogenblik hebben bereikt.

²³ OESO (2001), *Connaissances et compétences: des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000*, Parijs.

sociale kringen hebben de neiging naar minder veeleisende studierichtingen te worden geloodst of die zelf te kiezen".

Een derde belangrijk besluit uit die enquête is het duidelijke verschil in resultaten tussen de Gemeenschappen, waarbij Vlaanderen systematisch boven het gemiddelde van de OESO-landen uitkomt, terwijl de gemiddelde scores van de Franse Gemeenschap daaronder blijven. Dat verschil was reeds ruimschoots toegelicht bij de publicatie van de resultaten van de derde internationale enquête over wiskunde en wetenschappen (TIMSS), die eveneens op initiatief van de OESO werd gehouden en betrekking had op het jaar 1995. De kloof in de resultaten is tussen beide enquêtes niet overbrugd, en Vlaanderen haalt nog steeds hogere scores dan de Franse Gemeenschap, zowel voor tekstbegrip als voor wiskunde of wetenschappen. Ten slotte schommelen de totale resultaten van de leerlingen ook minder in Vlaanderen, ongeacht het vak. Die vaststelling kan toe te schrijven zijn aan een betere begeleiding van de leerlingen naar de juiste studierichting in Vlaanderen, met als gevolg een minder grote scholingsachterstand (er worden inderdaad minder leerjaren overgedaan) en een kleiner verlies aan zelfvertrouwen van de leerlingen die verbannen worden naar studierichtingen die ze niet gekozen hebben.

Tabel 13 - Prestatieverschillen tussen de Vlaamse Gemeenschap en de Franse Gemeenschap volgens de PISA-enquête

	Gemiddelde ²⁴	Standaardafwijking
Gecombineerde schaal inzake tekstbegrip		
België	507	107
Franse Gemeenschap	476	111
Vlaamse Gemeenschap	532	96
Totaal OESO	500	100
Schaal inzake wiskunde		
België	520	106
Franse Gemeenschap	491	109
Vlaamse Gemeenschap	543	98
Totaal OESO	500	100
Schaal inzake wetenschappen		
België	496	111
Franse Gemeenschap	467	122
Vlaamse Gemeenschap	519	95
Totaal OESO	500	100

Bron: PISA, OESO, 2001.

De zwakste resultaten van de Franse Gemeenschap, zowel wat de gemiddelde score als de spreiding betreft, nopen ertoe iets langer stil te staan bij die entiteit. Een andere enquête²⁵, die

²⁴ Voor de vergelijkbaarheid zijn de gegevens genormaliseerd rond een gemiddelde van 500 en een standaardafwijking van 100. Dit betekent dat twee derde van de ondervraagde leerlingen in de OESO-landen een score tussen 400 en 600 haalt.

werd gehouden in de scholen van het secundair onderwijs²⁶ in de Franse Gemeenschap, vult het door de PISA-enquête geschetste beeld aan. Ze maakt het immers mogelijk de resultaten ervan te verfijnen per soort instelling naarmate ze hoofdzakelijk voortgezet onderwijs of vaktechnische richtingen aanbieden. Uit die enquête blijkt dat een concentratie aan leerlingen met een achterstand in een instelling (wat zich het vaakst voordoet in voornamelijk vaktechnische instellingen) op statistisch vlak vaak problematische gevolgen heeft, zoals: een vermindering van de "aantrekkingskracht" van de school bij de leerkrachten, een groter aantal jonge lesgevers die de school verlaten, een grotere geneigdheid vanwege de directeurs om een gebrek aan betrokkenheid van de leerlingen of uitingen van slechte discipline of geweld op grote schaal te rapporteren, en een zeer sterke daling van het aantal onvoorwaardelijk geslaagden aan het einde van het tweede jaar. Dit betekent dat de leeromstandigheden in die scholen weinig gunstig zijn: de instabiliteit van het onderwijspersoneel en een concentratie van leerlingen met leerachterstand maken er scholen van waar men enkel terecht komt door verbanning en niet uit vrije keus.

Er blijken dus specifieke moeilijkheden te rijzen in verband met de kwaliteit van het verstrekte onderwijs in ten minste een deel van de instellingen uit het technisch of beroepsonderwijs in de Franse Gemeenschap. Een recent bericht van de Conseil de l'éducation et de la formation²⁷ erkent dat er "aanmerkelijk zwakke punten" zijn in het onderwijs en onderstreept dat *"een verbetering van het onderwijs voor alle leerlingen, vooral voor diegenen met de zwaarste moeilijkheden en de grootste achterstand, een absolute prioriteit is die merkbare verbeteringen en passende financiële middelen vereist"*. Er zijn echter reeds hervormingen aan de gang. In een poging om de vaktechnische richtingen te herwaarderen spant de Commission communautaire des professions et des qualifications (CCPQ) zich sedert 1995 in om de keuzemogelijkheden in het technisch en beroepsonderwijs te reorganiseren. Deze instantie omvat de ondernemingen, de onderwijswereld, de vakbonden en de verschillende opleidingscentra. Het nagestreefde doel is een herwaardering van die opleidingen door ze zowel praktischer als humanistischer te maken²⁸. Die dubbele invalshoek houdt in dat wordt nagegaan of de vaktechnische opleidingen tegemoetkomen aan de huidige en toekomstige professionele behoeften en dat de opleiding wordt bijgestuurd door meer de nadruk te leggen op de te verwerven vaardigheden. Het geheel van keuzemogelijkheden zou tegen 2003 moeten herzien en aangepast zijn. Hoewel dit reorganisatie- en herwaarderingsproces van de vaktechnische richtingen van het secundair onderwijs a priori positief lijkt voor de opleiding van de leerlingen en hun toekomstige inschakeling in het beroepsleven kan

²⁵ Zachary M.-D. en Vandenberghe V. (2002), op. cit.

²⁶ Enkel instellingen van het vrije gesubsidieerde secundaire onderwijs.

²⁷ Conseil de l'éducation et de la formation (2002), Avis n°77. Evaluation de la maîtrise des compétences des élèves. A propos du Programme International de l'OCDE pour le Suivi des Acquis des élèves de 15 ans (PISA 2000), Brussel, 1 maart 2002.

²⁸ Voorstelling van de CCPQ op <http://www.agers.cfwb.be/pedag/textes/ccpq.present.htm>.

vergemakkelijken, zal een evaluatie ervan na enkele jaren noodzakelijk zijn om na te gaan of de hervorming haar doelstellingen zal hebben bereikt.

2.1.3.2 Het hoger onderwijs

Het algemene opleidingsniveau in België en in alle gewesten waaruit het land bestaat neemt toe doordat steeds massaler hoger onderwijs wordt gevolgd. Die ontwikkeling is al verscheidene jaren aan de gang. De participatie aan het hoger onderwijs en het aantal daarin behaalde diploma's vallen in België hoger uit dan in de buurlanden.

De kenmerken van de overgang tussen de leeftijd van 15 en 20 jaar zijn weergegeven in de hierna volgende tabel, waarin tussen haakjes de respectieve gemiddelden voor de OESO-landen worden vermeld. Wegens de schoolplicht tot 18 jaar in België bedraagt de scholingsgraad tot die leeftijd nagenoeg 100 pct., waarbij het verschil toe te schrijven is aan leerlingen die deeltijds onderwijs volgen. Daarnaast kan worden vastgesteld dat een groot deel van de groepen terug te vinden is in het hoger onderwijs: 35 pct. van de jongeren van 18 jaar, 46 pct. van de 19-jarigen en 47 pct. van de 20-jarigen, tegen respectievelijk 16, 26 en 29 pct. gemiddeld voor de OESO-landen. In dat verband moet worden vermeld dat er tussen de landen sterke verschillen bestaan met betrekking tot de leeftijd waarop jongeren doorgaans een hogere studie aanvangen, alsook wat de duur daarvan betreft²⁹. In Duitsland, Oostenrijk en de Scandinavische landen, bijvoorbeeld, wordt hoger onderwijs meestal op een latere leeftijd aangevat en duurt die studie veel langer dan in België.

Tabel 14 - Scholingsgraad in de overheidsinstellingen en de privé-scholen in België en in de OESO in 1999: opgesplitst naar onderwijsniveau en leeftijd¹

(procenten, berekeningen gebaseerd op het aantal individuen)

	15 jaar	16 jaar	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar
Secundair	100 (93)	98 (89)	95 (79)	44 (49)	22 (24)	12 (12)
Niet-hoger post-secundair	0	n (n)	n (1)	6 (3)	6 (4)	4 (3)
Hoger	0	n (n)	1 (1)	35 (16)	46 (26)	47 (29)
Totaal	100 (93)	98 (89)	96 (81)	85 (68)	74 (54)	63 (44)

Bron: OESO (2001)³⁰.

¹ Toelichtingen: n = Verwaarloosbaar cijfer, () = OESO-gemiddelde.

De deelname aan hoger onderwijs is sinds het begin van de jaren tachtig geleidelijk toegenomen, zowel wat het universitair onderwijs als het hoger niet-universitair onderwijs betreft. Die toename

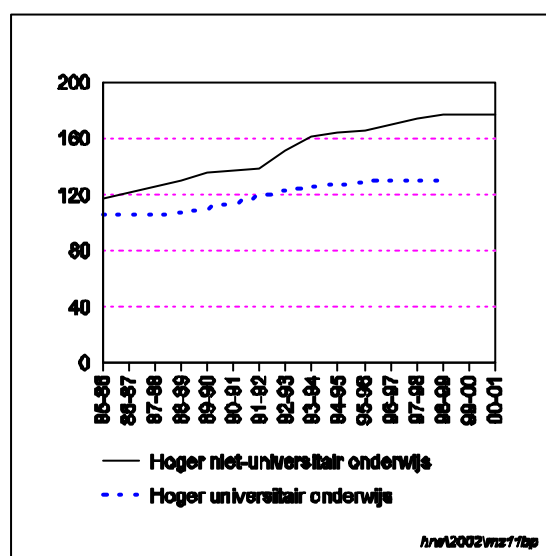
²⁹ Dunne Mary (2001), *Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur*, Eurostat, Statistiques en bref, Thème 3, 18/2001.

³⁰ *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE 2001*, Parijs.

versnelde in het begin van de jaren negentig, en was heel uitgesproken in de hogescholen, voornamelijk omdat die richtingen meer succes hebben in de Franse Gemeenschap. De massificatie van de toegang tot het hoger onderwijs kwam grotendeels tot uiting in een aanzienlijke stijging van het aantal studenten in het hoger onderwijs van het korte type. Het totale aantal studenten in het hoger niet-universitair onderwijs is gestegen van 117.000 tot 177.000 tussen de schooljaren 1985-1986 en 2000-2001, terwijl het aan de universiteit toenam van 105.000 tot 129.000 tussen 1985-1986 en 1998-1999.

Grafiek 12 - Verloop van het aantal leerlingen in het hoger onderwijs en België

(aantal duizenden personen)



Bronnen: Franse Gemeenschap, 2001³¹; Vlaamse Gemeenschap 2001³².

Volgens Thiéry *et al.*³³, zou de relatieve massificatie van het hoger onderwijs met name een feitelijk alternatief kunnen vormen voor de ontoereikende opleidingsprojecten in het secundair onderwijs, die traditioneel gebaseerd zijn op de technische en beroepsrichtingen, die bedoeld zijn als voorbereiding op de uitoefening van een welbepaald beroep en op een rechtstreekse toetreding tot de arbeidsmarkt (zie hierboven). Bovendien staat het behalen van een diploma van hoger onderwijs gelijk met een aanzienlijke inkomenswinst (het rendement van de investering in het diploma van secundair onderwijs ten opzichte van dat van het lager secundair onderwijs is in

³¹ Franse Gemeenschap (2001), Statistiques rapides, op.cit.

³² Vlaamse Gemeenschap (2001), Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs, op. cit.

³³ Thiéry F. *et al.* (1999), *Enseignement initial: les enjeux du développement de l'enseignement sur fond de crise de l'enseignement secondaire qualifiant*, in Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.

België immers het geringste van de OESO-landen; daarentegen komt het rendement van het hoger, al dan niet universitair onderwijs meer overeen met dat in de buurlanden)³⁴.

Daarnaast kan het succes van het hoger onderwijs worden verklaard aan de hand van twee andere hypothesen. De eerste zou betrekking hebben op de waarde van de verstrekte opleidingen, met name die van het korte type. Net als de vaktechnische richtingen in het secundair onderwijs, leidt het hoger onderwijs van het korte type tot een snelle integratie in het beroepsleven. Het zou echter als voordeel hebben bepaalde opleidingen te verstrekken die niet of niet meer aan bod komen in het technisch of beroepssecundair onderwijs³⁵. Derhalve zou momenteel binnen het onderwijs van het korte type een vaktechnische component tot ontwikkeling komen, dat is een onderwijsvorm die opleidingen aanbiedt waarvan de doelstellingen, de doelgroep en de inhoud nauw afgestemd zijn op zeer welbepaalde segmenten van de arbeidsmarkt. De deprofessionalisering van het secundair onderwijs zou aldus misschien een tegenhanger vinden in de professionalisering van een deel van het hoger onderwijs, dat tot nu toe vooral academisch of pedagogisch gericht was (op de opleiding van leerkrachten). In dat verband wordt het interessant de verbanden te onderzoeken tussen het vaktechnisch secundair onderwijs en het hoger niet-universitair onderwijs van het korte type en de vraag rijst of het wenselijk is een schoolbeleid uit te stippelen dat beide niveaus omvat en specifiek uitwerkt.

De tweede hypothese, die niet in strijd is met de eerste, gaat ervan uit dat het succes van het hoger onderwijs te verklaren is doordat het "signalerend" werkt. Het behalen van een diploma van hoger onderwijs zou functioneren als een filter die jongeren met de grootste academische of cognitieve bekwaamheid in staat zou stellen zich te onderscheiden in de massa individuen die op de arbeidsmarkt komen. In dat opzicht zou het diploma van hoger onderwijs een signaalfunctie hebben om potentiële werkgevers in te lichten over de waarde van kandidaten die betere capaciteiten en een hogere potentiële productiviteit zouden bezitten dan jongeren met "slechts" een diploma van secundair onderwijs. Die hypothese wordt geschraagd door de vaststelling dat de beroepsinschakeling in België sterk wordt bepaald door het scholingsniveau en het diploma.

³⁴ Zie daarover het bericht van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid van maart 2002; OESO (1998), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Parijs; Nonneman et Cortens (1997), *A note on the rate of return to investment in education in Belgium*, *Applied economics letters*, n°4, pp. 167-171.

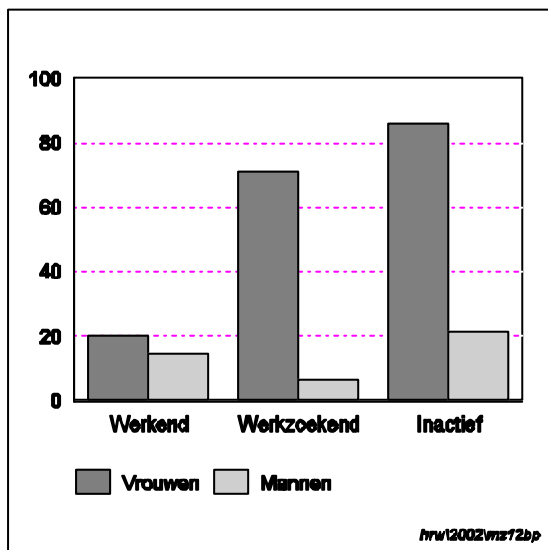
³⁵ Thiéry *et al.*, (1999), op. cit.

2.1.4 Weerslag van het moederschap op de activiteit van de vrouwen

Bij jonge vrouwen mogen, net als bij de volwassenen, het moederschap en de opvoeding van de kinderen worden beschouwd als een van de oorzaken van inactiviteit. Uit de analyse van die dimensie blijkt dat de situatie van de vrouwen van 20 tot 24 jaar die in de arbeidskrachtentelling worden beschouwd als referentiepersonen (gezinshoofd) of samenwonenden, verschilt naargelang ze werken of inactief zijn. Bijna 90 pct. van de inactieve vrouwen die tot deze groep behoren heeft een of meer kinderen ten laste, terwijl 20 pct. van de vrouwen die werken, moeder is. Ten slotte heeft 71 pct. van de werkzoekende vrouwen kinderen ten laste. Voor de mannen uit diezelfde groep bedragen de cijfers zowat 20, 15 en 6 pct. voor respectievelijk de inactieven, de werkenden en de werkzoekenden.

Grafiek 13 - Aandeel van de jongeren van 20 tot 24 jaar met een of meer kinderen ten laste (van de referentiepersonen en de samenwonenden): opsplitsing naar professioneel statuut en geslacht

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Hierboven werd weliswaar een sterke samenhang vastgesteld tussen het scholingsniveau en de sociaal-economische positie, in die zin dat er veel meer laaggeschoolde vrouwen zijn bij de inactieven van 20 tot 24 jaar. Maar het feit dat inactiviteit in bijna 90 pct. van de gevallen samenvalt met de aanwezigheid van kinderen in het huishouden, doet de vraag rijzen of de structuren voor de opvang van kinderen toereikend zijn en toegankelijk genoeg, vooral voor de lage inkomens.

Ter ondersteuning van die overweging moet daar nog aan toegevoegd worden dat momenteel inactieve of werkzoekende vrouwen met kinderen zich niet altijd in die situatie hebben bevonden. Immers, 32 pct. van de inactieven en 58 pct. van de werkzoekenden onder hen heeft reeds werkervaring opgedaan.

2.2 Arbeidsparticipatie van personen van 25 tot 44 jaar

2.2.0 Synthese

Personen van 25 tot 44 jaar vormen de actieve kern van de bevolking op arbeidsleeftijd. In deze leeftijdscategorie bedraagt de werkgelegenheidsgraad bij mannen gemiddeld 90 pct. en die bij vrouwen 74 pct. In beide gevallen liggen de prestaties van de Belgen boven het EU-gemiddelde. De werkgelegenheidsgraad bij vrouwen loopt echter nog steeds achter bij die van Denemarken en Zweden, waar hij bijna 80 pct. bedraagt. Daarnaast blijkt de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in België bij deze leeftijdscategorie geleidelijk te verminderen vanaf de leeftijd van 30, terwijl hij bijvoorbeeld in Zweden onveranderd hoog blijft.

Tabel 15 - Opsplitsing van de bevolking van 25 tot 44 jaar naar geslacht en sociaal-economische positie in 2000¹

(procenten van de bevolkingsgroep)

	Totaal	Vrouwen	Mannen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkend	82,2	74,0	90,2	70,0	87,2	76,8
Werkzoekend	5,4	6,0	4,7	12,5	2,7	7,9
Participatiegraad	87,5	80,0	94,9	82,5	90,0	84,7
Inactief	12,5	20,0	5,1	17,5	10,0	15,3
waarvan: studies	0,8	0,6	0,9	2,6	0,5	0,7
thuiswerk	5,9	11,7	.	7,1	5,3	6,5
pensioen	0,4	0,4	0,4	.	.	0,7
andere	5,4	7,3	3,5	7,6	4,0	7,4

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

Vanaf 30 jaar nemen vrouwen steeds minder aan de arbeidsmarkt deel omdat ze vaker opteren voor het statuut van huisvrouw. Het aantal huisvrouwen stijgt immers van 6 pct. van alle vrouwen

tussen 25 en 29 tot 17 pct. bij de vrouwen tussen 40 en 44 jaar (een stijging van 9 procentpunten), terwijl de werkgelegenheidsgraad in dezelfde periode van 78 tot 70 pct. terugloopt.

Het moederschap en de opvoeding van de kinderen zijn voor een deel van de vrouwen de eerste stap naar een tijdelijke of definitieve inactiviteit. De werkgelegenheidsgraad bij vrouwen die een of meerdere kinderen ten laste hebben, ligt immers 10 procentpunten lager dan bij vrouwen zonder kinderen ten laste. De leeftijd van de kinderen lijkt dan weer geen extra belemmering te vormen voor werkende huismoeders, aangezien de werkgelegenheidsgraad van vrouwen met kinderen niet significant varieert volgens de leeftijd van de kinderen. Niet zozeer de beschikbaarheid van plaatsen bij crèches en onthaalmoeders, maar wel de kosten en de organisatie van enerzijds de opvang en anderzijds het werk lijken in België een harmonieuze verhouding tussen het gezins- en beroepsleven in de weg te staan. Die belemmeringen zijn des te moeilijker te overwinnen omdat huisvrouwen grotendeels laaggeschoold zijn en de hun aangeboden jobs slecht worden betaald, weinig waardering opleveren of gepaard gaan met moeilijke arbeidsomstandigheden, zoals bijvoorbeeld atypische werktijden.

Uit een enquête van de Dublin Foundation in de Europese Unie en Noorwegen over de verwachtingen inzake arbeid bij de bevolking van 16 tot 64 jaar, blijkt dat werknemers veel belang hechten aan een meer flexibele arbeidsorganisatie. Velen zouden de mogelijkheid willen hebben om minstens gedeeltelijk thuis te werken, en zouden, als het aan hun lag, voor kortere werktijden opteren. Vooral vrouwen, en in het bijzonder diegenen die momenteel hun loopbaan hebben onderbroken en graag opnieuw een betaalde job zouden willen vinden, zouden de voorkeur geven aan een substantiële deeltijdbaan (van 20 tot 34 uur), terwijl een meerderheid van de werkende vrouwen effectief voltijds werkt.

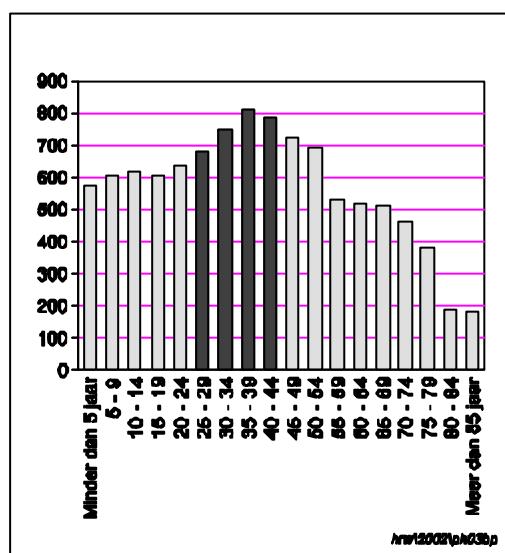
Een deel van de inactieven noemt zichzelf werkloos, hoewel ze volgens de normen van het IAB niet voldoende naar werk zoeken of beschikbaar zijn om als werkzoekend te worden beschouwd. In totaal gaat het om meer dan 220.000 15- tot 64-jarigen, meer vrouwen dan mannen, hoewel de mannen bij de oudste leeftijdsgroep beter vertegenwoordigd zijn. Het merendeel is ouder dan 45 en laag- of gemiddeld geschoold. Hun kansen op herintegratie in de arbeidsmarkt zijn allicht vrij klein, hetgeen verklaart waarom een gedeelte van deze groep helemaal niet meer op zoek is naar werk. Bepaalde werklozen zijn echter wettelijk vrijgesteld van het actief zoeken naar een baan (bijvoorbeeld oudere werklozen en werklozen die opnieuw gaan studeren).

2.2.1 Demografische en Europese context

De personen van 25 tot 44 jaar vertegenwoordigden op 1 januari 2001 45 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd en 30 pct. van de totale Belgische bevolking. Vergeleken met de vorige en volgende categorieën gaat het om een numeriek zeer belangrijke generatie: zowel de leeftijdsgroep van 15- tot 24-jarigen als die van 45- tot 64-jarigen vertegenwoordigen immers minder dan 25 pct. van de totale bevolking. Het is dus belangrijk om voor deze generatie van 25 tot 44 jaar voorwaarden te scheppen die gunstig zijn voor een ruime arbeidsdeelname.

Grafiek 14 - Indeling van de bevolking per leeftijdsgroep in België op 1 januari 2000

(duizendtallen)



Bron: NIS, Bevolkingsstatistieken.

De werkgelegenheidsgraad van de leeftijdsgroep van 25- tot 44-jarigen bereikte in België gemiddeld 82,2 pct. Dit peil is sedert 1983, toen de eerste arbeidskrachtentelling in België werd gehouden, met meer dan 10 procentpunten toegenomen. Op dat tijdstip bedroeg de werkgelegenheidsgraad van de mannen van 25 tot 44 jaar 89,9 pct. Sindsdien is de arbeidsparticipatie van de mannen weinig veranderd, vermits ze in 2000 uitkwam op 90,2 pct. De situatie van de vrouwen daarentegen is sterk veranderd. Van 53,1 pct. in 1983 is hun werkgelegenheidsgraad geleidelijk aan toegenomen, tot 73,9 pct. in 2000. De achterstand op de mannen is zodoende gedaald van 37 naar 16 procentpunten. De stijging was zeer aanzienlijk voor de vrouwen van 35 tot 44 jaar, van wie de werkgelegenheidsgraad met bijna 20 procentpunten is toegenomen. De klim van de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in België is het gevolg van

zowel een daling van het percentage werkzoekende vrouwen (4 procentpunten) als de vermindering van de inactiviteit (17 procentpunten). Bij de mannen verbergt de stabiliteit van de werkgelegenheidsgraad voorts een lichte daling van het percentage werklozen, die gecompenseerd wordt door een stijging van de inactiviteit van dezelfde omvang.

Tabel 16 - Oplitsing van de 25- tot 44-jarigen volgens sociaal-economisch statuut en geslacht in België en in de Europese Unie

(procenten van het totaal)

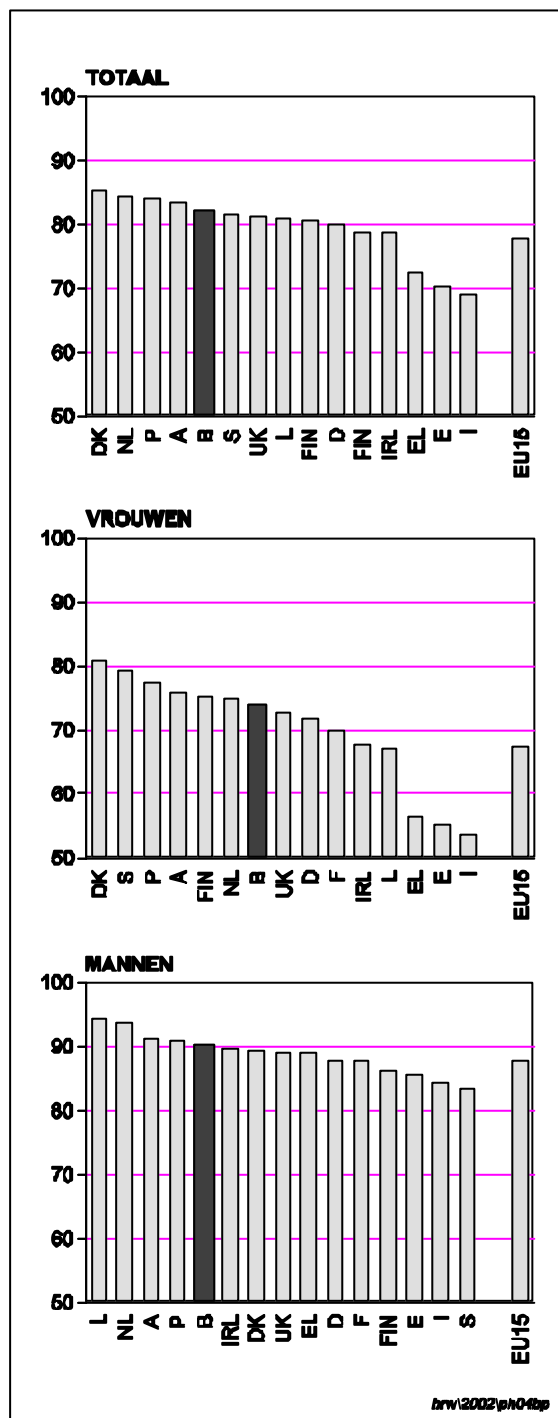
	Mannen			Vrouwen			Totaal			
	1983	2000	Ver-schil	1983	2000	Ver-schil	1983	2000	Ver-schil	
<u>België</u>										
1	Werkend	89,9	90,2	0,3	53,1	74,0	20,8	71,7	82,2	10,4
2	Werkzoekend	6,3	4,7	-1,5	10,2	6,0	-4,1	8,3	5,3	-2,9
3 = 1+2	Participatiegraad	96,2	94,9	-1,2	63,3	80,0	16,6	80,0	87,5	7,5
4	Niet-actief	3,8	5,0	1,2	36,7	20,1	-16,6	20,0	12,5	-7,5
<u>EU15</u>										
1	Werkend	n.b.	87,8	n.b.	n.b.	67,4	n.b.	n.b.	77,6	n.b.
2	Werkzoekend	n.b.	6,0	n.b.	n.b.	7,2	n.b.	n.b.	6,6	n.b.
3 = 1+2	Participatiegraad	n.b.	93,7	n.b.	n.b.	74,6	n.b.	n.b.	84,2	n.b.
4	Niet-actief	n.b.	6,3	n.b.	n.b.	25,4	n.b.	n.b.	15,8	n.b.
<u>Vershil België – EU15</u>										
1	Werkend	n.b.	2,5	n.b.	n.b.	6,5	n.b.	n.b.	4,6	n.b.
2	Werkzoekend	n.b.	-1,2	n.b.	n.b.	-1,2	n.b.	n.b.	-1,2	n.b.
3 = 1+2	Participatiegraad	n.b.	1,3	n.b.	n.b.	5,3	n.b.	n.b.	3,3	n.b.
4	Niet-actief	n.b.	-1,3	n.b.	n.b.	-5,3	n.b.	n.b.	-3,3	n.b.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De werkgelegenheidsgraad van de leeftijdsgroep van 25- tot 44-jarigen ligt zeer hoog in België. In 2000 lag hij bijna 5 procentpunten boven het Europese gemiddelde. Bij de vrouwen bedroeg het verschil zelfs meer dan 6 procentpunten. Deze prestatie is een pluspunt in het nastreven van de kwantitatieve doelstellingen die door de Europese overheid op het vlak van werkgelegenheid zijn voorgeschreven. Indien het huidige werkgelegenheidsgedrag van deze generatie tijdens de komende tien jaar blijft voortduren, kan de totale werkgelegenheidsgraad alleen maar toenemen, ook al verandert er niets aan de werkgelegenheidsgraad van de andere generaties die deel uitmaken van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Grafiek 15 - Werkgelegenheidsgraad van 25- tot 44-jarigen in de landen van de Europese Unie in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

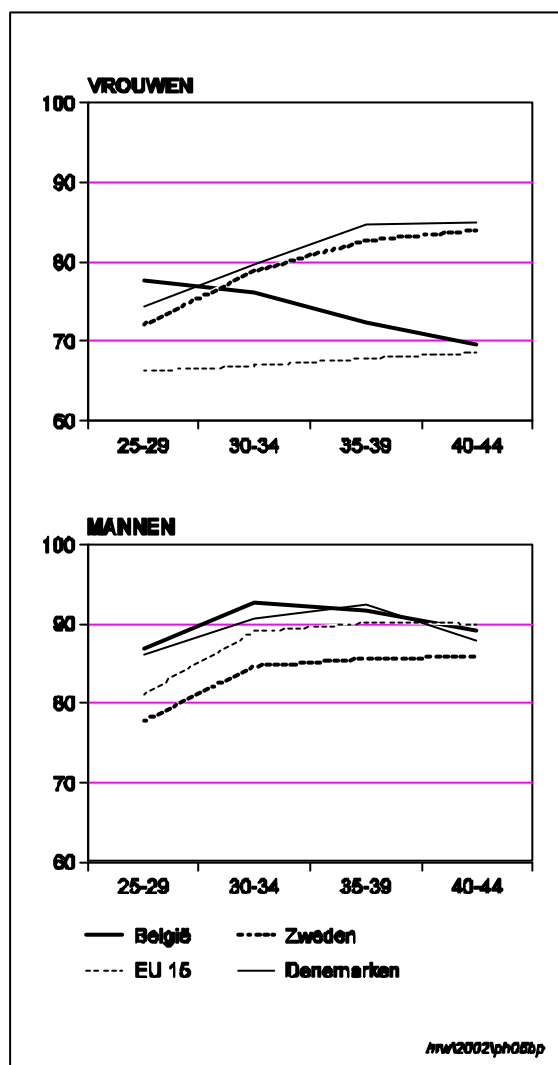
Samen met deze goede resultaten inzake werkgelegenheid is het aandeel van werkzoekenden in de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar in België kleiner dan het in de landen van de Unie opgetekende gemiddelde, evenals het aandeel van inactieve personen, dat 12,5 pct. bedraagt van de bevolking van deze leeftijdsgroep in België, tegen gemiddeld 15,8 pct. in de landen van de Unie.

Ondanks deze uitstekende prestaties blijft de werkgelegenheidsgraad in België 3 punten lager dan het percentage in Denemarken, het land dat terzake het best presteert. De Belgische achterstand ten opzichte van Denemarken is niet toe te schrijven aan de mannen, aangezien de werkgelegenheidsgraad van de in België wonende mannen (90,2 pct.) bijna 1 procentpunt hoger ligt dan die van de Deense werknemers (89,5 pct.). De mannelijke werkgelegenheidspercentages van deze leeftijdsgroep zijn overigens tamelijk gelijklopend in de diverse landen van de Unie en vertonen minieme verschillen. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in België (73,9 pct.) daarentegen is 7 procentpunten kleiner dan die in Denemarken (80,9 pct.). De Scandinavische landen worden gekenmerkt door de kleinste verschillen inzake werkgelegenheid tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie. Dit verschil bedraagt 16 procentpunten in België en gemiddeld 20 procentpunten in de Unie en blijft beperkt tot 11 procentpunten in Finland, 9 in Denemarken en 4 in Zweden.

Hoewel de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van 25 tot 29 jaar in België veel hoger ligt dan in de Scandinavische landen, daalt hij boven deze leeftijd snel, terwijl in de Scandinavische landen de omgekeerde toestand geldt. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van 40 tot 44 jaar ligt in deze landen 10 procentpunten hoger dan voor de vrouwen van 25 tot 29 jaar, terwijl hij in België 8 procentpunten lager ligt.

Grafiek 16 - Werkgelegenheidsgraad van de 25- tot 44-jarige vrouwen en mannen in België, Zweden, Denemarken en de Europese Unie in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.2 Sociaal-economische positie van de groep van 25- tot 44-jarigen

Ondanks de goede werkgelegenheidsprestaties bij de mannen valt er dus in België nog een inspanning te leveren om meer vrouwen van middelbare leeftijd aan de arbeidsmarkt te laten deelnemen.

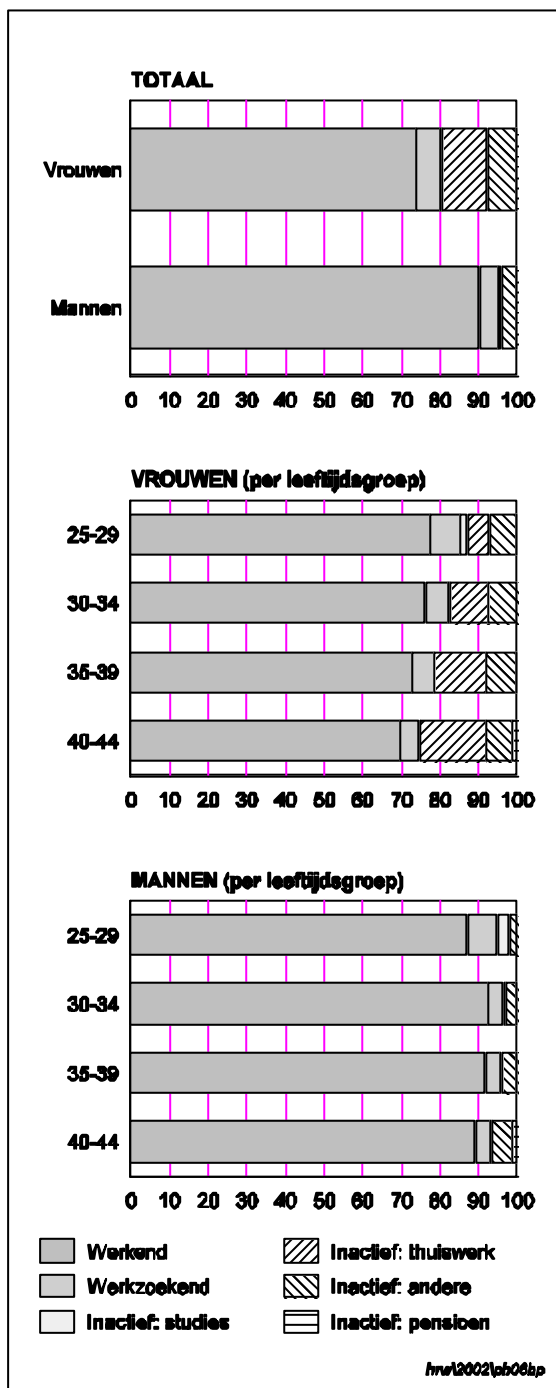
In de groep van 25- tot 44-jarigen vormen de thuisblijvende vrouwen immers een belangrijke sociaal-professionele groep, namelijk 12 pct. van de bevolking. Deze categorie bestaat overigens niet bij de mannen, wat wijst op het duurzame karakter van het traditionele model waarin

vrouwen systematisch meer dan mannen gezins- en huishoudtaken vervullen. De vrouwen die een ander statuut van inactiviteit bezitten (categorie die met name de niet-werkzoekende werklozen, de gehandicapten en de arbeidsongeschikte personen omvat) zijn tweemaal zo talrijk als de mannen. Het zijn vooral verschillen in deze twee inactiviteitsstatuten die de uitlopende werkgelegenheidsgraad voor mannen en vrouwen verklaren, daar het relatieve belang van de werkzoekenden en het geringe relatieve belang van de studenten ongeveer even groot zijn.

Elk van de groepen van de niet-werkenden wordt achtereenvolgens besproken in de volgende paragrafen. Sommige zijn bijna te verwaarlozen en worden dus enkel pro forma vermeld. Andere daarentegen verdienen meer aandacht en zullen grondiger worden geanalyseerd.

Grafiek 17 - Indeling van de bevolking van 25 tot 44-jarigen volgens geslacht, leeftijdsgroep en sociaal-economische positie in België in 2000

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.3 Studenten

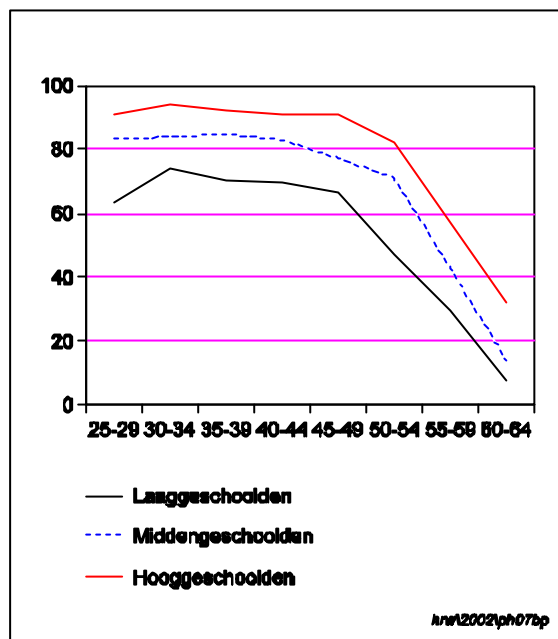
Terwijl de initiële opleiding de voornaamste bezigheid is van de -25 jarigen, mag men ervan uitgaan dat boven die leeftijd de meesten hun studie hebben beëindigd en al min of meer een lange tijd op zoek zijn naar hun eerste baan of reeds hun beroepsloopbaan hebben aangevat dan wel beslist hebben om buiten de arbeidsmarkt te blijven.

Amper 3 pct. van de mannen en 2 pct. van de vrouwen van 25 tot 29 jaar en minder dan 0,5 pct. van de bevolking van de oudere leeftijdsgroepen zijn studenten. Doordat ze numeriek onbelangrijk zijn, nauwelijks zowat 17.000 personen voor de leeftijdsgroep van 25 tot 29 jaar, is het moeilijk om de samenstelling ervan te bestuderen, daar het betrouwbaarheidsinterval voor zo'n kleine categorie groot is. Hoogstens kan men, zonder gevaar voor vergissing, stellen dat het in de meeste gevallen gaat om personen die hun initiële opleiding volgen en niet veel beroepservaring hebben (de occasionele prestaties worden hier buiten beschouwing gelaten). Het aandeel van de studenten in de leeftijdsgroep van 25 tot 29 jaar is groter in Brussel dan in de rest van het land, wat wellicht te verklaren is door de concentratie van scholen voor hoger onderwijs en personen met een hoog opleidingsniveau (33 pct. van de bevolking volgde hoger onderwijs in Brussel, tegen 24 pct. in Vlaanderen en 21 pct. in Wallonië) die hun kinderen vermoedelijk stimuleren om na het secundair onderwijs verder te studeren.

Wie op latere leeftijd verder studeert, doet dit wellicht veeleer om zich te specialiseren dan om een opgelopen studie-achterstand in te halen, aangezien personen die herhaaldelijk een studiejaar overdoen, de neiging hebben om voor korte studiecycli te opteren. Daar alle inspanningen moeten worden gebundeld om de werkgelegenheid te doen stijgen, mogen dergelijke specialisaties niet worden verhinderd. Beter opgeleide personen vinden makkelijker een baan dan laaggeschoolden en hun beroepsloopbaan duurt gemiddeld langer.

Grafiek 18 - Werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 20 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing per leeftijdsgroep en opleidingsniveau

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.4 Werkzoekenden

De overgang van de school naar de arbeidsmarkt verloopt verre van automatisch voor de jongeren uit de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar. Het aandeel werkzoekenden bedraagt 6pct. van de bevolking bij de vrouwen en 4,7 pct. bij de mannen. In de leeftijdsgroep van 25- tot 29-jarigen ligt dat aandeel echter in de buurt van 8 pct. voor beide geslachten.

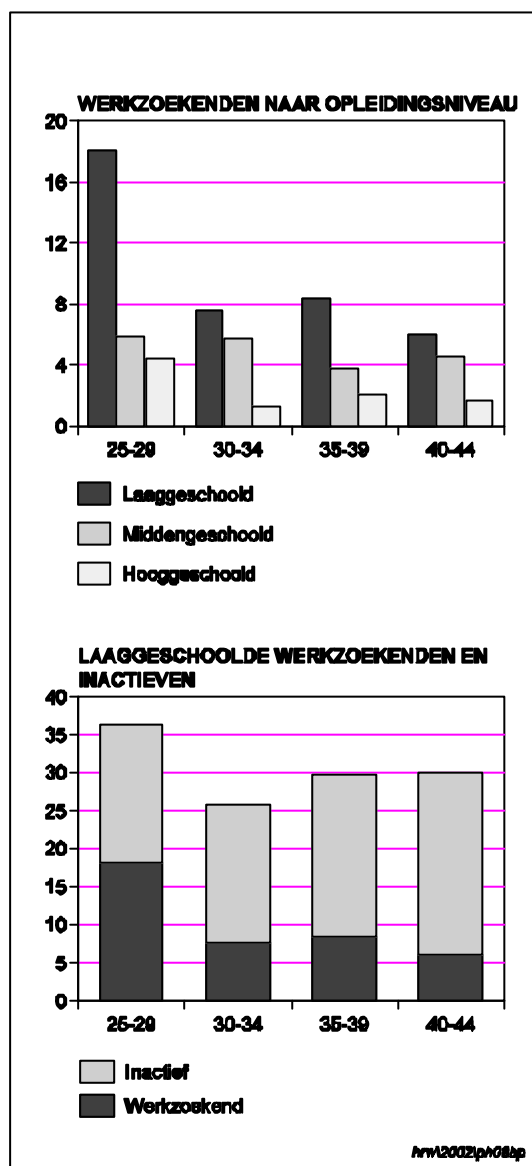
Nagenoeg de helft van de werkzoekenden uit deze leeftijdsgroep zijn laaggeschoolden met hooguit een diploma lager secundair onderwijs, hoewel de personen met een dergelijk diploma slechts 20 pct. van de leeftijdsgroep vertegenwoordigen (17 pct. voor de vrouwen en 22 pct. voor de mannen). De laaggeschoolden zijn bijgevolg oververtegenwoordigd in de populatie van de werkzoekenden: het aandeel werkzoekenden bij de laaggeschoolde populatie van 25- tot 29-jarigen bedraagt 18 pct. in totaal, tegen 6 pct. voor de gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs en slechts 4 pct. voor de houders van een diploma hoger onderwijs.

Het relatieve aandeel van de werkzoekenden in de populatie van de laaggeschoolden vermindert ongetwijfeld naarmate de leeftijd toeneemt, wat betekent dat er voor een gedeelte onder hen een mogelijkheid bestaat om bezoldigd werk te vinden. Laaggeschoolde werkzoekenden komen

vooral in de leeftijdscategorieën van 15 tot 24 jaar en van 25 tot 44 jaar op de arbeidsmarkt. Boven de 45 jaar glijden ze vaak af naar de inactiviteit. Doordat de huidige opleidingsvereisten bij aanwerving groter zijn dan in het verleden, moet echter worden gevreesd dat er voor laaggeschoolden in de toekomst steeds minder mogelijkheden inzake werkgelegenheid zullen bestaan. Gelet op het feit dat 75 pct. van de jonge laaggeschoolde werkzoekenden van 25 tot 29 jaar beroepservaring heeft (een aandeel dat groter is dan dat van de meer geschoolde werkzoekenden), lijkt de grootste moeilijkheid voor deze laaggeschoolden erin te bestaan een stabiele baan te vinden. Voor een gedeelte onder hen dreigen de herhaalde periodes van werkloosheid op termijn te leiden tot structurele werkloosheid en op nog langere termijn tot een verschuiving van het statuut van werkzoekende naar dat van inactieve.

Grafiek 19 - Werkloosheid en inactiviteit onder de bevolking van 25 tot 44 jaar in België in 2000

(procenten van de overeenstemmende bevolking)

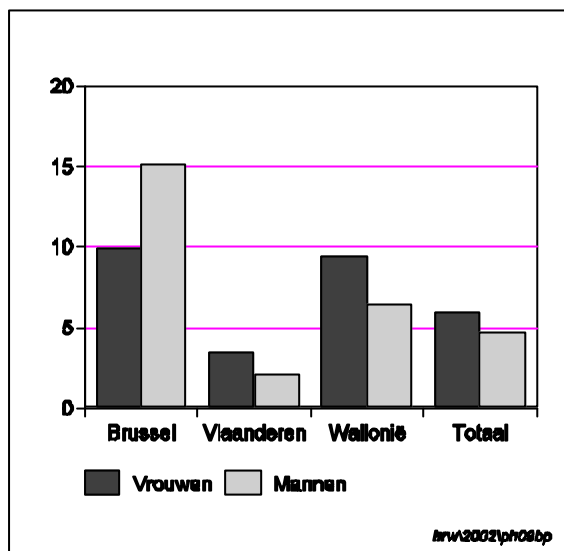


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In België zijn de werkzoekenden verhoudingsgewijs het talrijkst in het Brusselse Gewest, waar ze 12,5 pct. van de bevolking van 25 tot 44-jarigen vertegenwoordigen. Er zijn meer mannen werkloos dan vrouwen, terwijl de toestand omgekeerd is in de twee andere Belgische gewesten. In Vlaanderen is het aandeel van werkzoekenden het laagst, namelijk minder dan 3pct. van de bevolking van 25- tot 44-jarigen, terwijl het voor Wallonië bijna 8pct. van de overeenstemmende bevolkingsgroep bedraagt.

Grafiek 20 - Relatief gewicht van de werkzoekenden in de populatie van 25- tot 44-jarigen: opsplitsing per gewest

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.5 Werkenden

Voor de 25- tot 44-jarigen vormen studie en werkloosheid, twee aspecten die hierboven werden besproken, meestal een tijdelijke status die ze behouden tot hun integratie op de arbeidsmarkt. Tijdens deze periode van het leven is de arbeidsparticipatie het grootst, zowel voor de mannen als voor de vrouwen.

In de bevolkingsgroep van 25 tot 44 jaar bereikt de werkgelegenheidsgraad van de mannen zijn hoogtepunt (92,8 pct.) voor de leeftijdsgroep van 30- tot 34-jarigen en vermindert hij vervolgens zeer lichtjes - naarmate de leeftijd toeneemt - tot 89 pct. voor de leeftijdsgroep van 40 tot 44 jaar. De studie en de overgang tussen school en arbeidsmarkt wegen immers enigszins op de werkgelegenheidsgraad van de groep van 25 tot 29-jarigen, die slechts 87 pct. van de bevolking van deze leeftijdsgroep vertegenwoordigt. Het gewicht van de overige categorieën, namelijk de thuiswerkenden, de gepensioneerden en de andere niet-actieven, neemt toe met de leeftijd: bij de jonge mannen vertegenwoordigen ze slechts een zeer gering of te verwaarlozen percentage, terwijl ze bij de mannen van 40 tot 44 jaar samen goed zijn voor 7 pct.

In tegenstelling tot de toestand bij de mannen is het percentage werkende vrouwen groter naarmate ze jonger zijn. De werkgelegenheidsgraad bij vrouwen bereikt bij het beëindigen van de

studie immers een hoogtepunt met 77,7 pct. voor de groep van 25 tot 29 jaar en vermindert nadien geleidelijk tot minder dan 70 pct. bij de vrouwen van 40 tot 44 jaar. Vanaf de intrede op de arbeidsmarkt zijn werkende vrouwen naar verhouding minder talrijk dan mannen en het verschil wordt voortdurend groter voor de oudere generaties. Zo stijgt het verschil van ongeveer 9 procentpunten voor de groep van 25 tot 29 jaar tot bijna 20 procentpunten voor de groep van 40 tot 44 jaar.

2.2.5.1 Werkgelegenheid en moederschap³⁶

Het moederschap en de opvoeding van de kinderen spelen bij vrouwen een niet te verwaarlozen rol wat hun arbeidsparticipatie betreft. De OESO gaat in haar studie "Petite enfance, grand défi" tegen deze vooroordelen in en stelt vast dat de landen waar de activiteitsgraad van de vrouwen het grootst is ook de hoogste vruchtbaarheidsgraad (gemiddeld aantal geboorten per vrouw van 50 jaar tijdens haar voorbije vruchtbare jaren) vertonen, hetgeen er dus op wijst dat het opvoeden van jonge kinderen en betaald werk veeleer complementair dan wel concurrerend zijn. Of vrouwen al dan niet betaald werk verrichten, zal dus veeleer afhangen van de mogelijkheden om beide activiteiten op elkaar af te stemmen.

Het moederschap en de opvoeding van de kinderen slopen een gedeelte van de energie, de tijd en de aandacht van de vrouwen op. Ze worden minder beschikbaar voor de uitoefening van hun job: zelfs als ze niet voor een deeltijdbaan kiezen, moeten ze hun werktijd afstemmen op de behoeften en de opvang van hun kinderen. Dat gebrek aan beschikbaarheid en de kosten die gepaard gaan met het moederschap, vormen voor de werkgevers een obstakel voor de aanwerving van jonge vrouwen, dat vooral in kleine ondernemingen soms moeilijk te overwinnen blijkt.

In België weegt de aanwezigheid van kinderen in het gezin, ongeacht hun leeftijd, in aanzienlijke mate op de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen. Zo vertonen de vrouwen van 25 tot 44 jaar die geen kinderen (meer) ten laste hebben³⁷ een werkgelegenheidsgraad van iets meer dan 84 pct. Daarentegen heeft ongeveer 70 pct. van de vrouwen van wie het laatste kind jonger is dan 6 jaar, een baan. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen stijgt slechts lichtjes wanneer de kinderen

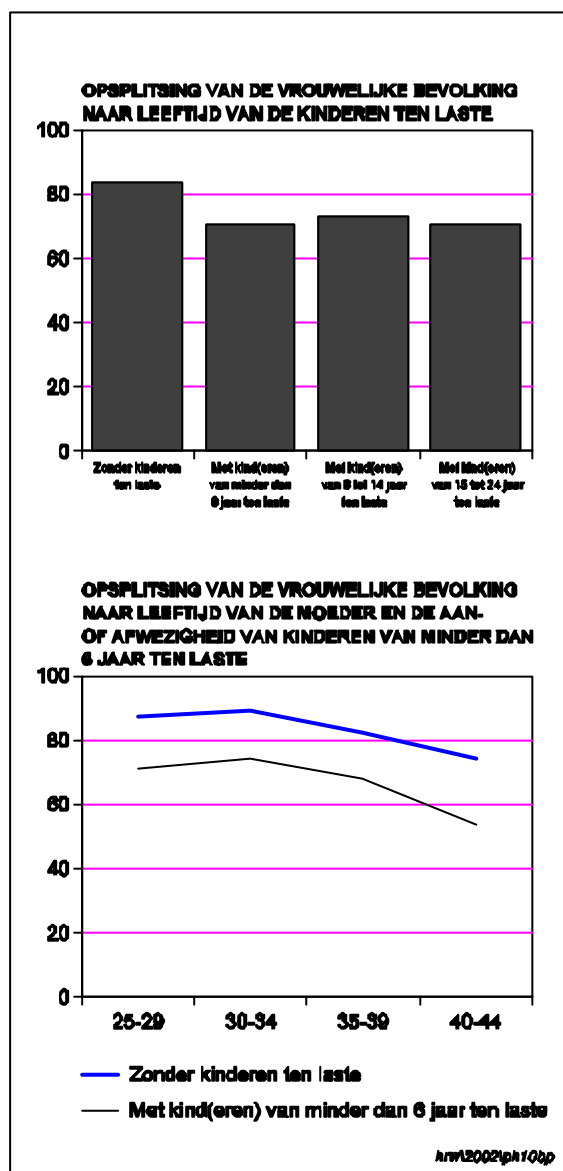
³⁶ In dit deel werden enkel de ongehuwde vrouwen (referentiepersonen) en de samenwonende vrouwen (al dan niet gehuwd, echtgenotes van de referentiepersoon) in aanmerking genomen, teneinde een interferentie te vermijden van de vrouwen die deel uitmaken van het gezin zonder dat ze er de centrale personen van zijn (bijvoorbeeld de meisjes die werken maar bij hun ouders inwonen).

³⁷ De kinderen van minder dan 15 jaar zijn systematisch ten laste van de volwassenen van het gezin. De kinderen van 15 tot 24 jaar zijn enkel ten laste van de volwassenen indien ze inactief of werkzoekend zijn. De werkende kinderen van 15 tot 24 jaar die bij hun ouders inwonen worden niet beschouwd als zijnde te hunnen laste.

ouder zijn, aangezien hij bijna 73 pct. bedraagt voor de vrouwen van wie het laatste kind van 6 tot 14 jaar is en 70 pct. voor die van wie het laatste kind van 15 tot 24 jaar oud is.

Grafiek 21 - Werkgelegenheid van de vrouwen en moederschap in België in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

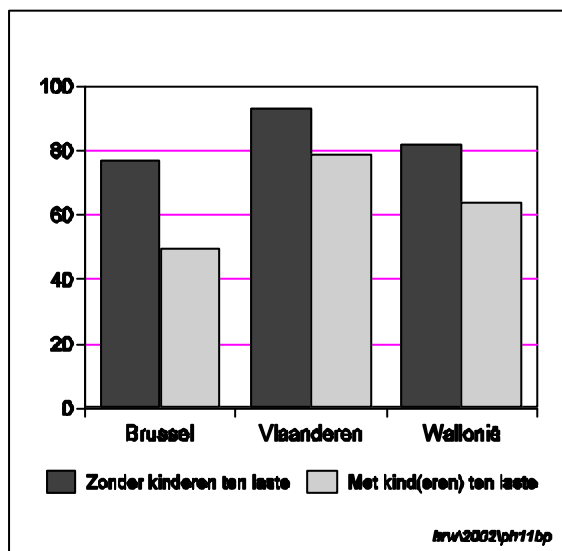
De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen zonder gezinslast bereikt een hoogtepunt in de groep van 25 tot 34-jarigen, namelijk 86 pct. Hij ligt veel lager bij de vrouwen van 35 tot 44 jaar, vooral bij de +40-jarigen. De daling van de werkgelegenheid bij kinderloze vrouwen zou te wijten kunnen zijn aan diverse factoren die gewoonlijk verband houden met hun opleidingsniveau. In de eerste plaats is de werkgelegenheidsgraad van de jongere vrouwen wellicht groter wegens de verbetering van het opleidingsniveau van de intredende vrouwen. De laaggeschoolde vrouwen, die de meeste problemen hebben om zich in de arbeidsmarkt te integreren, vertegenwoordigen 17 pct. van de vrouwen van 25 tot 29 jaar, 30 pct. van die van 30 tot 34 jaar, 34 pct. van de

vrouwen van 34 tot 40 jaar en 40 pct. van die van de volgende generatie. Vervolgens heeft een gedeelte van de vrouwen van 25 tot 44 jaar zonder kinderen ten laste in 2000, wellicht de oudste onder hen, vermoedelijk zeer vroeg kinderen gehad, die in 2000 reeds op eigen benen konden staan. In de meeste gevallen gaat het wellicht opnieuw om laaggeschoolde vrouwen die gemiddeld vroeger kinderen hebben dan vrouwen met een hoger opleidingsniveau.

Om de interferentie te vermijden van de vroeg moeder geworden vrouwen van wie de kinderen reeds op eigen benen staan, is het te verkiezen zich te beperken tot de vrouwen van 25 tot 34 jaar. De vrouwen die in het Brusselse Gewest wonen, gedragen zich inzake moederschap en werkgelegenheid tamelijk verschillend van de andere vrouwen in België. Om te beginnen zijn de vrouwen met kinderen in deze leeftijdsgroep verhoudingsgewijs minder talrijk in Brussel, namelijk 52 pct., tegen 64 pct. in Vlaanderen en 74 pct. in Wallonië. Vervolgens werkt slechts de helft van de vrouwen met kinderen in Brussel, terwijl de werkgelegenheidsgraad van de jonge moeders 64 pct. bedraagt in Wallonië en 79 pct. in Vlaanderen. Het verschil ten opzichte van de vrouwen zonder gezinslast ligt er ook veel hoger dan in de rest van het land.

Grafiek 22 - Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van 25 tot 34 jaar in België in 2000: opsplitsing naar gewest en naargelang er al dan niet kinderen ten laste zijn

(procenten)



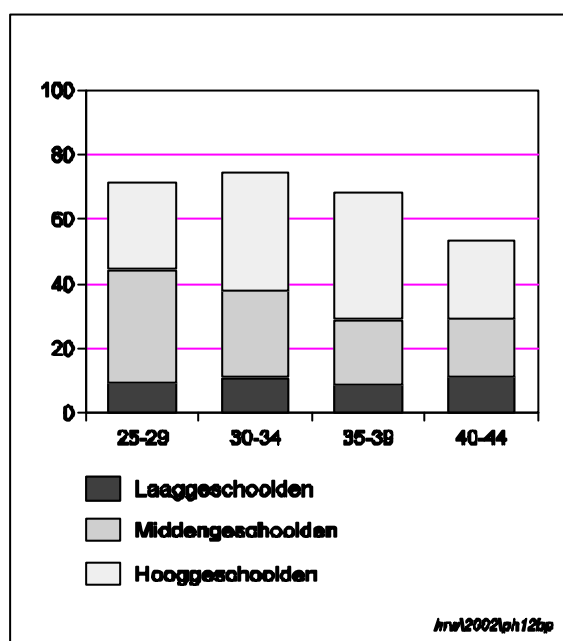
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het feit dat men kinderen heeft, verlaagt aanzienlijk de activiteitsgraad van de vrouwen die kinderen van voorschoolse leeftijd hebben. Het verschil inzake werkgelegenheidsgraad tussen deze jonge moeders en de vrouwen zonder kinderen bedraagt 18 procentpunten voor de vrouwen van 25 tot 29 jaar. Het verschil is kleiner voor de vrouwen van 30 tot 34 jaar, niet omdat de

werkgelegenheidsgraad van de vrouwen zonder gezinslast groter is, maar omdat die van de vrouwen welke later jonge kinderen hebben 5 procentpunten hoger ligt dan die van de vrouwen van de voorgaande generatie. De hypothese die stelt dat de vrouwen die later kinderen hebben een hogere werkgelegenheidsgraad behouden, zou dus kunnen worden bevestigd. Deze stelling vergt evenwel dat de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van verschillende leeftijdscategorieën wordt vergeleken met de geboorte van hun eerste kind.

Grafiek 23 - Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen met kinderen van minder dan 6 jaar ten laste in België in 2000: uitsplitsing naar leeftijd en opleidingsniveau

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Wanneer men in de generaties opklimt, blijkt dat boven 35 jaar de werkgelegenheidsgraad van moeders met jonge kinderen des te geringer is naarmate de moeder ouder is. Dit kan worden toegeschreven aan twee verschijnselen die heel verschillende gevolgen hebben. Enerzijds onderbreken de vrouwen die heel laat hun eerste kind hebben, dat wil zeggen na de gebruikelijke moederschapleeftijd, misschien liever hun loopbaan om voor hun kind te zorgen. Dit verschijnsel zal vermoedelijk sterker zijn naarmate de vrouwen een hoger opleidingsniveau hebben en hun loopbaan langer is. Het aandeel van de hooggeschoolde vrouwen in het totaal van de werkende vrouwen met jonge kinderen is trouwens groter bij de vrouwen van meer dan 30 jaar (tussen 45 en 57 pct. van het totaal naargelang de leeftijdsgroep) dan bij de jongere vrouwen (37 pct. van het totaal). Anderzijds kan de geringere arbeidsparticipatie van oudere vrouwen met zeer kleine kinderen ook het gevolg zijn van het feit dat ze herhaaldelijk moeder werden. Het is

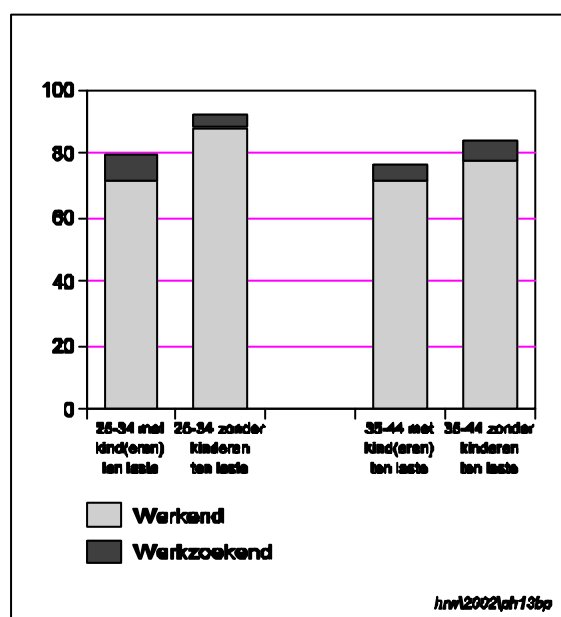
niet mogelijk om aan de hand van de gegevensbank waarover wij beschikken de werkgelegenheid van de vrouwen te berekenen op basis van het aantal kinderen in het gezin. Het valt echter niet te ontkennen dat het aantal kinderen een doorslaggevende invloed op de arbeidsdeelname uitoefent.

2.2.5.2 Arbeidsmarktparticipatie en moederschap

Er moet worden opgemerkt dat de verschillen inzake arbeidsmarktparticipatie kleiner zijn dan die inzake werkgelegenheidsgraad tussen de vrouwen van 25 tot 34 jaar die kinderen hebben en die welke er geen hebben: de verschillen in werkgelegenheidsgraad bedragen gemiddeld 17 pct., terwijl de verschillen in arbeidsmarktdeelname beperkt zijn tot 12 pct. Dit betekent wellicht dat bepaalde vrouwen, ondanks het feit dat ze actief werk zoeken, geen baan vinden, vermoedelijk omdat de banen die hen worden aangeboden, niet beantwoorden aan wat ze zoeken.

Grafiek 24 - Arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen van 25 tot 44 jaar in België in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het gebrek aan opvangvoorzieningen, zowel vanuit kwantitatief (aantal plaatsen) als kwalitatief oogpunt (soepele werktijden, nabijheid, kwaliteit van de verzorging) draagt ertoe bij dat de vrouwen niet aan de arbeidsmarkt deelnemen als ze jonge kinderen hebben. De Europese overheid is zich ervan bewust dat het gebrek aan opvangmogelijkheden voor jonge kinderen vrouwen belet om opnieuw te gaan werken. Daarom heeft ze op de Europese top van Barcelona op 15 en 16 maart 2002 een kwantitatieve doelstelling vastgelegd in verband met de

mogelijkheden om kinderen van minder dan 6 jaar op te vangen: *"De lidstaten zouden tegen 2010 moeten trachten te zorgen voor opvanginfrastructuur voor 90 pct. van de kinderen tussen 3 jaar en de schoolplichtige leeftijd en voor minstens 33 pct. van de kinderen die minder dan 3 jaar oud zijn"*.

België boekt reeds uitstekende prestaties terzake, aangezien de crèches en de onthaalmoeders ongeveer 30 pct. van de kinderen van minder dan 3 jaar voor hun rekening nemen en de kleuterscholen vrijwel alle kinderen van 3 tot 6 jaar opvangen. In elk van de gewesten wordt bovendien overwogen extra inspanningen te leveren om de beschikbare middelen op te voeren. De OESO onderstreept overigens in haar studie "Petite enfance, grands défis" de kwaliteit en het numeriek belang van de opvangvoorzieningen voor kleine kinderen in België. Men kan zich echter afvragen of de door de Europese Unie vastgelegde doelstelling inzake kinderopvang volstaat. De nood aan crèches en kinderdagverblijven zal inderdaad toenemen naarmate meer vrouwen aan de arbeidsmarkt deelnemen. Momenteel wordt immers vaak een beroep gedaan op de grootouders, meer bepaald op de niet-actieve grootmoeders, om de kinderen van wie beide ouders gaan werken op te vangen. Deze vorm van informele oppas zal afnemen naarmate de vrouwen met een hogere deelnemingsgraad in leeftijd toenemen.

Zorgen voor voldoende kwaliteitsvolle crèches en kinderdagverblijven tegen een voor de meerderheid betaalbare prijs zal wellicht niet volstaan om meer vrouwen op de arbeidsmarkt aan te trekken. De werkgelegenheidskansen die jonge moeders worden aangeboden, beantwoorden immers niet noodzakelijk aan hun verzuchtingen om een bepaalde kwaliteit en kwantiteit inzake aanwezigheid bij hun kind te garanderen. Het is geen gemakkelijke taak om het gezins- en het beroepsleven op elkaar af te stemmen, zowel organisatorisch als inzake de diepere wensen van de individuen. Om die reden heeft deeltijdarbeid bij vrouwen zoveel succes.

2.2.5.3 Moederschap en gekozen tijd

Ongeveer 30 pct. van de vrouwen in de leeftijd van 25 tot 34 jaar (een cruciale leeftijd voor de opvoeding van jonge kinderen) werkt deeltijds, tegen minder dan 5pct. van de mannen. Bij de vrouwen met een kind van minder dan 6 jaar ligt dat percentage trouwens nog hoger: bijna de helft van de laaggeschoolde vrouwen werkt deeltijds en voor de hooggeschoolde vrouwen is dat meer dan een derde³⁸. De keuze voor deeltijdse arbeid is waarschijnlijk het gevolg van een combinatie van verschillende positieve of negatieve factoren. De wens om hun kind te begeleiden bij de eerste stappen in het leven en de school staat waarschijnlijk centraal voor de vrouwen die vrijwillig hebben gekozen voor deeltijds werk. Andere vrouwen vallen liever terug op een

³⁸ OESO, Petite enfance, grands défis. Education et structure d'accueil, 2001.

deeltijd baan omdat het moeilijk is kinderdagverblijven te vinden die verenigbaar zijn met de soms lange (voor hooggeschoolde vrouwen) of atypische werkuren (voor laaggeschoolde vrouwen en sommige typisch vrouwelijke beroepen zoals verpleegster of airhostess), wegens de financiële kosten van kinderopvang of gewoonweg omdat een voltijdse betrekking moeilijk te vinden is, zeker voor minder geschoolde vrouwen.

De Dublin Foundation tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, waarvan de werkzaamheden verder nader worden beschreven, heeft de voorkeuren van de Europeanen en de Noren inzake indeling van de arbeidstijd bestudeerd. In de categorie van de 30- tot 44-jarigen, een leeftijdsgroep die vrij dicht aanleunt bij die welke ons interesseert, zijn de vrouwen die deeltijds werken het meest tevreden over hun werkregeling (54 pct.). Van de mannen die deeltijds werken daarentegen zou een meerderheid meer willen werken. Bijgevolg vervullen ze waarschijnlijk veeleer onvrijwillig dan uit vrije keuze een deeltijdse job. Meer dan zes op tien deeltijds werkenden zouden minder lange werkuren willen. Er is terzake geen beduidend verschil tussen mannen en vrouwen.

Tabel 17 - Voorkeur inzake arbeidstijdregeling van personen van 30 tot 44 jaar die een betaalde activiteit uitoefenen

(in procenten van het totaal van de overeenstemmende categorie)

	Verkiezen minder lange werkuren	Verkiezen dezelfde werkuren	Verkiezen langere werkuren	Verkiezen niet te werken
Totaal van de personen die een betaalde activiteit uitoefenen	53,1	35,2	10,6	1,1
Mannen	58,9	31,5	8,3	1,3
Vrouwen	44,8	40,4	13,9	0,9
Totaal van de personen met een voltijdse betrekking	61,6	31,6	5,8	1,1
Mannen	60,8	31,4	6,4	1,3
Vrouwen	63,3	31,8	4,4	0,5
Totaal van de personen die een deeltijd baan uitoefenen	16,3	51,0	31,3	1,4
Mannen	13,8	32,3	53,9	0,0
Vrouwen	16,6	53,7	28,2	1,5

Bron: Dublin Foundation.

2.2.5.4 Moederschap, gezinssamenstelling en financiële middelen

De situatie van vrouwen met gezinslast is, zoals men zich kan voorstellen, nog zoveel moeilijker als ze alleen voor de kinderen moeten zorgen. In dat geval wordt het uitoefenen van een betaalde activiteit of, op zijn minst, het ontvangen van een vervangingsinkomen absoluut noodzakelijk om in de behoeften van het gezin te voorzien. De organisatorische moeilijkheden worden niettemin talrijker wanneer één enkele volwassene alles voor een gezin moet beredderen (vervoer naar de crèche en de school, inachtneming van de openingsuren van deze opvangvoorzieningen, huishoudelijke taken enz.) en de eventuele kosten van kinderopvang met één inkomen moeten worden bekostigd, wat het al beperkte gezinsbudget sterk kan beknotten. Al deze factoren wegen op de arbeidsmarktparticipatie van ongetrouwde vrouwen met kinderen ten laste, vooral wanneer de kinderen jong zijn. De werkgelegenheidsgraad van alleenstaanden met gezinslast is inderdaad duidelijk lager dan die van ongetrouwde vrouwen zonder kinderen. In deze laatste groep ligt de werkgelegenheidsgraad boven 80 pct., terwijl hij 50 pct. bedraagt voor ongetrouwde vrouwen met zeer jonge kinderen, 58 pct. wanneer ze kinderen van 6 tot 14 jaar ten laste hebben en 70 pct. wanneer de kinderen ouder dan 15 jaar zijn. Dit laatste percentage is vergelijkbaar met dat van vrouwen met kinderen in dezelfde leeftijdsgroep maar die een koppel vormen, wat allicht te verklaren is door het feit dat kinderen van deze leeftijd reeds voldoende zelfstandig zijn en dus geen nood meer hebben aan de aanwezigheid van hun moeder thuis; deze tracht dan haar financiële middelen te vergroten, door op de arbeidsmarkt te komen.

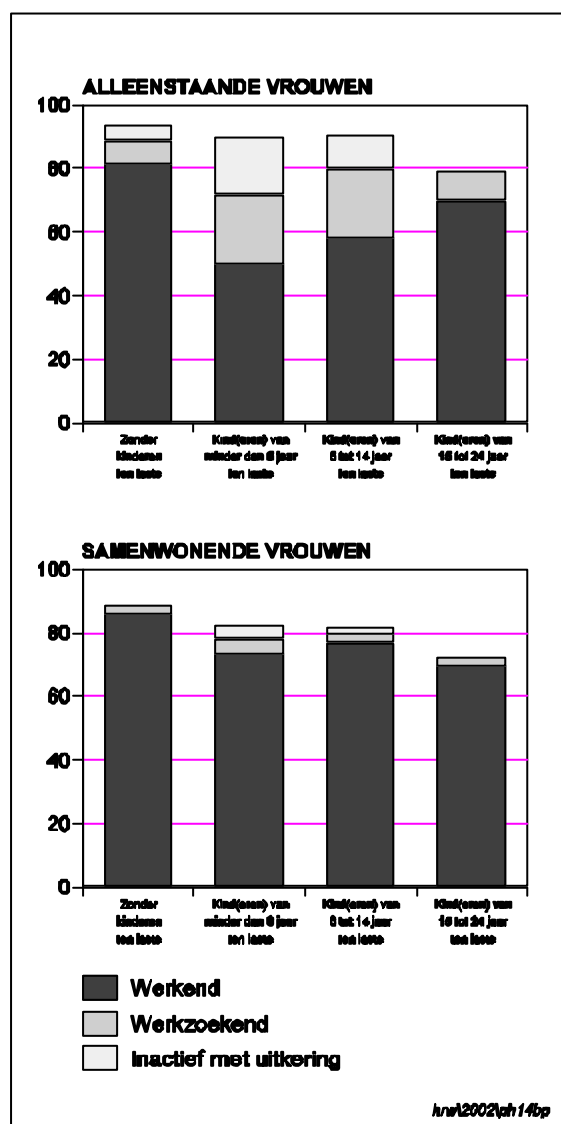
Getrouwde of samenwonende vrouwen met jongere kinderen halen een hogere werkgelegenheidsgraad van om en bij 75 pct. en zijn minder op sociale uitkeringen aangewezen. Doordat het gezin over een tweede inkomen beschikt, kunnen ze hun intrede op de arbeidsmarkt en de beperkingen ten gevolge van de aanwezigheid van een kind in het gezin veel serener aanpakken. Het zou interessant zijn na te gaan of vrouwen met een partner en kinderen meer dan andere kiezen voor deeltijdse arbeid, wat jammer genoeg niet mogelijk is met de gegevensbank waarover wij beschikken.

Alleenstaande vrouwen met kinderlast zijn, zoals gezegd, hoofdzakelijk om financiële redenen op de arbeidsmarkt aangewezen. Hoewel hun werkgelegenheidsgraad lager is dan die van ongetrouwde vrouwen zonder kinderen en vrouwen met een partner, wensen velen van hen werk te vinden. Het aandeel werkzoekenden (22 pct.) is immers veel groter bij alleenstaande vrouwen met kinderen dan in de andere categorieën van vrouwen. Het aandeel van de vrouwen die uitkeringen (werkloosheid of andere) ten laste van de RVA genieten zonder daarom werkzoekenden in de zin van het IAB te zijn, is duidelijk groter bij alleenstaanden met kinderlast. Een deel van laatstgenoemden geniet terecht deze uitkering ondanks het feit dat ze op dit ogenblik

geen betrekking zoeken: het gaat voornamelijk om personen die niet voor de arbeidsmarkt beschikbaar hoeven te zijn wegens hun gezins- of sociale lasten, omdat ze in loopbaanonderbreking zijn of omdat ze een opleiding volgen. Anderen daarentegen die onder het algemene werkloosheidsstelsel vallen, dienen beschikbaar te blijven voor een baan, een verplichting die samenhangt met het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen.

Grafiek 25 - Financiële afhankelijkheid van de arbeidsmarkt en gezinslast van vrouwen van 25 tot 44 jaar

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)



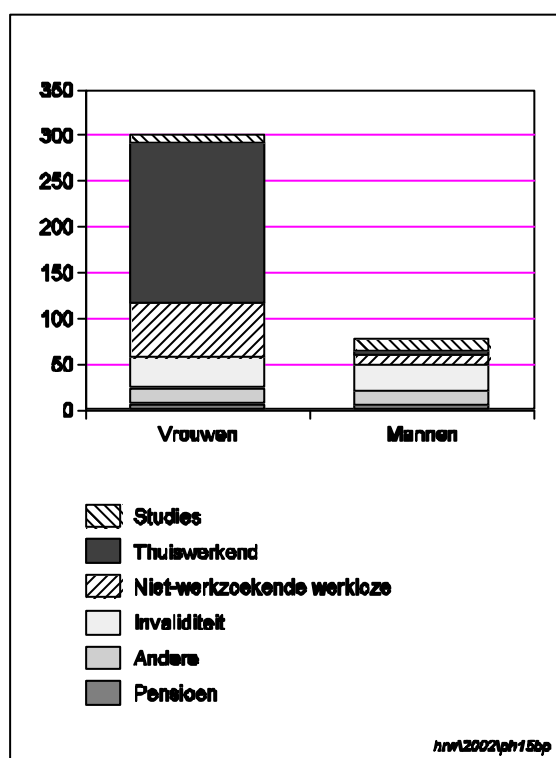
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.6 De andere niet-actieven

Ondanks de hoge werkgelegenheidsgraad die voor de 25- tot 44-jarigen wordt vastgesteld, blijkt het aantal personen in deze leeftijdsgroep zonder formele band met de arbeidsmarkt (uitoefenen van of actief zoeken naar betaald werk) in absolute cijfers groot te zijn: meer dan 300.000 vrouwen en 80.000 mannen zijn zo om de ene of andere reden volledig van de arbeidsmarkt afgesneden. Thuiswerkende vrouwen vertegenwoordigen 60 pct. van deze niet-actieven, maar 60.000 van hen ontvangen ook uitkeringen van de RVA zonder op zoek te zijn naar een baan. Bij de niet-actieve mannelijke bevolking vormen de mindervaliden en arbeidsongeschikte personen de meerderheid met 36 pct. van het totaal. Hoewel die groep bij de niet-actieve vrouwen slechts 11 pct. van het totaal vertegenwoordigt, zijn ze in absolute cijfers min of meer even talrijk als de mannen. De andere niet-actieven van het mannelijk geslacht zijn ofwel studenten, ofwel niet-werkzoekende werklozen, of maken hun hoofdbezigheid niet duidelijk.

Grafiek 26 - De niet-actieven van 25 tot 44 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens opgegeven statuut

(duizenden eenheden)

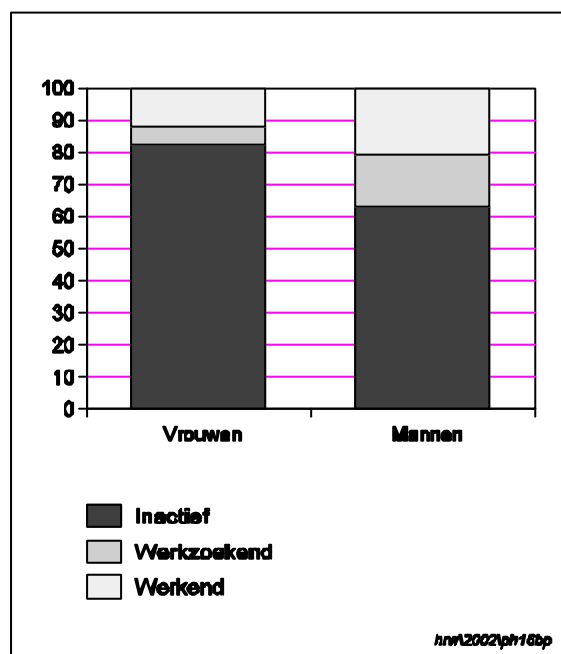


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Voor een groot deel van de mannen is inactiviteit slechts een overgangsstatuut, aangezien bijna 40 pct. van de niet-actieven (inclusief de studenten) in 1999 een jaar later ofwel werkzoekende geworden is (16 pct. van het totaal), ofwel een baan had (21 pct. van het totaal). De overgang naar een statuut dat veel dichterbij de arbeidsmarkt staat, is duidelijk minder makkelijk voor vrouwen. Minder dan 20 pct. van de niet-actieve vrouwen in 1999 had een jaar later een betaalde activiteit of was ernaar op zoek. Van de vrouwen die komaf maakten met hun inactiviteit, had twee derde daarentegen een activiteit. Meer voor de vrouwen dan voor de mannen ging het allicht deels om personen die hun beroepsloopbaan tijdelijk hadden onderbroken om te zorgen voor een kind en na deze onderbreking het werk hervatten.

Grafiek 27 - Overgang op de arbeidsmarkt in België: sociaal-economisch statuut in 2000 van de niet-actieven in 1999

(in procenten van het totaal van de niet-actieven in 1999)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Aangezien alleen categorieën met een bepaalde numerieke sterkte kunnen worden bestudeerd, zullen we ons in dit deel beperken tot het analyseren van de thuisblijvende vrouwen, of zowat 175.000 personen, en de niet-werkzoekende werklozen, die mannen en vrouwen samen 71.000 personen omvatten.

2.2.6.1 Thuisblijvende vrouwen

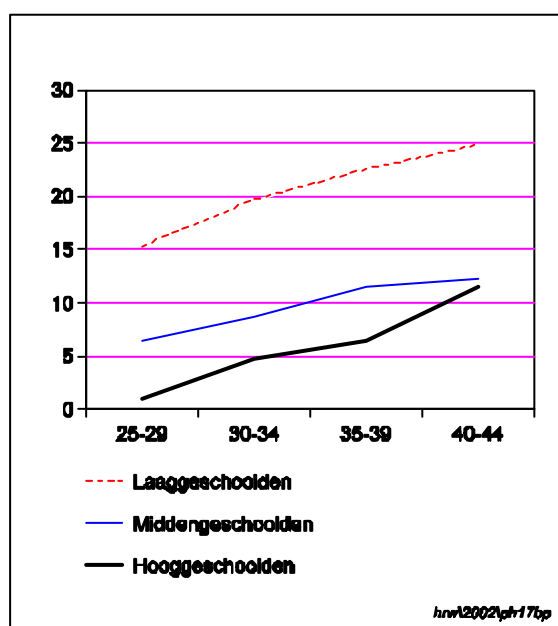
2.2.6.1.1. *Thuisblijvende vrouwen in België: kenmerken*

De huishoud- en gezinstaken vormen de hoofdbezigheid van ongeveer 12 pct. van de vrouwen van 25 tot 44 jaar. Dit aandeel neemt toe met de leeftijd van de vrouwen en naarmate hun opleidingsniveau afneemt. Van de laaggeschoolde vrouwen in de leeftijdsgroep van 25 tot 29 jaar behoort 15 pct. tot de groep van de thuisblijvende vrouwen, terwijl dit statuut bijna niet voorkomt bij vrouwen van dezelfde leeftijd met betere kwalificaties. Het aantal thuisblijvende vrouwen stijgt evenwel met de leeftijd ongeacht het opleidingsniveau. In de leeftijdsgroep van 40 tot 44 jaar heeft ongeveer 25 pct. van de laaggeschoolden dit statuut tegen 11 tot 12 pct. van de midden- en hooggeschoolde vrouwen.

Ongeveer 35 pct. van de thuisblijvende vrouwen heeft helemaal geen beroepservaring. Dat percentage stijgt zelfs tot 45 pct. voor de laaggeschoolden, wat weinig goeds voorspelt voor een eventuele makkelijke herintrede op de arbeidsmarkt. De thuisblijvende vrouwen met een middelmatig opleidingsniveau en zonder ervaring vertegenwoordigen 30 pct. van hun groep, terwijl dat voor de hooggeschoolde vrouwen slechts 14 pct. is.

Grafiek 28 - Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw volgens opleidingsniveau en leeftijd in België in 2000

(in procenten van de overeenkomstige vrouwelijke bevolking)

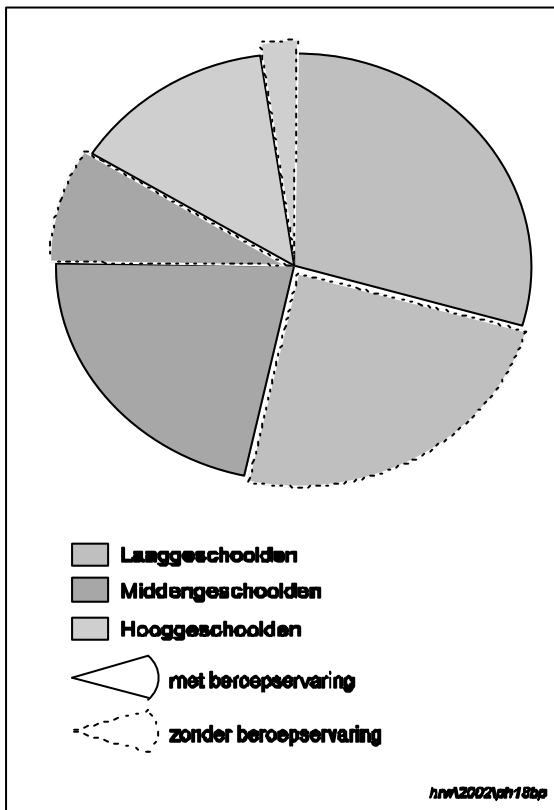


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het statuut van thuisblijvende vrouw is nauw verbonden met het moederschap. Vrouwen zonder gezinslast kiezen 3 tot 4 maal minder vaak voor dit statuut dan vrouwen die kinderen ten laste hebben, namelijk 5pct. tegenover 15 à 18 pct. Bij de vrouwen met kinderlast zijn diegenen die grotere kinderen hebben en dus op jongere leeftijd moeder zijn geworden verhoudingsgewijs nog talrijker.

Grafiek 29 - Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw in België in 2000 naargelang van opleidingsniveau en vroegere beroepservaring

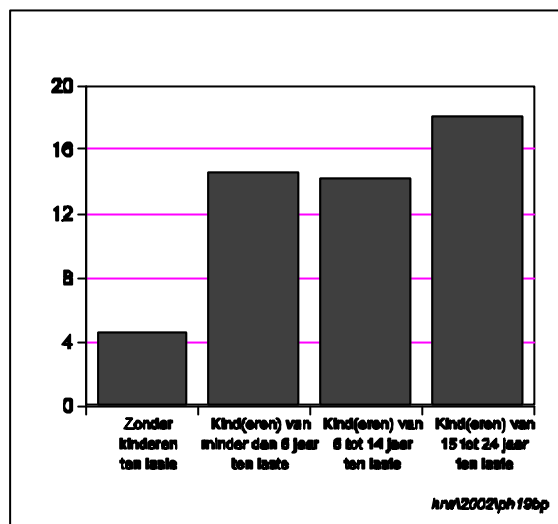
(in procenten van het totaal van thuisblijvende vrouwen van 25 tot 44 jaar)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Grafiek 30 - Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw naargelang er al dan niet kinderlast is in België in 2000

(in procenten van de overeenstemmende vrouwelijke bevolkingsgroep)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het opleidingsniveau en het moederschap zijn hinderpalen voor de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, maar de nationaliteit is ongetwijfeld een tweede. Of het nu wegens hun culturele gewoonten, om persoonlijke redenen of ten gevolge van discriminatie bij aanwerving is, het is een feit dat vrouwen van buitenlandse afkomst veel vaker dan Belgische vrouwen niet buitenshuis werken. Van de thuisblijvende vrouwen is 27 pct. van buitenlandse afkomst, van wie iets meer dan de helft afkomstig is uit een lidstaat van de Europese Unie. De buitenlandse vrouwen vertegenwoordigen nochtans amper 10 pct. van de vrouwelijke bevolking van 25 tot 44 jaar. Zo zijn 43 pct. van de vrouwen van buiten de EU en 22 pct. van de buitenlandse vrouwen afkomstig uit een EU-land thuisblijvende vrouwen, terwijl bij de vrouwen van Belgische nationaliteit slechts 10 pct. voor dat statuut kiest.

Tabel 18 - Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw volgens nationaliteit in België in 2000

	Thuisblijvende vrouwen van 25 tot 44 jaar		Totale vrouwelijke bevolking		Relatief belang van de thuis-blijvende vrouwen (in pct.)
	x 1000	pct. totaal	x 1000	Totaal	
Van Belgische nationaliteit	129	73	1348	90	10
Afkomstig uit een lidstaat van de EU	21	12	97	6	22
Van een andere nationaliteit	26	15	58	4	43
Totaal	175	100	1505	100	12

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.2.6.1.2 Voorkeuren van intredende vrouwen inzake arbeidsvoorwaarden³⁹

a) De enquête en de voornaamste resultaten

Tijdens de zomer 1998 hield de Dublin Foundation een enquête in de 15 lidstaten van de Europese Unie en in Noorwegen om in de leeftijdsgroep van 16 tot 64 jaar⁴⁰ na te gaan wie een baan had of wenste te werken en wie dat niet wenste. In de eerste groep ging het erom te bepalen welke voorkeuren de werkende of de potentiële werknemer had in verband met de verschillende dimensies van de gewenste baan, zoals het beroepsstatuut (zelfstandige of loontrekkende), het arbeidstelsel (voltijds of deeltijds) en de arbeidstijdregeling, de werkplek enz. Het specifieke van de enquête is dat ze niet alleen de huidige situatie naging, maar ook de huidige en toekomstige verwachtingen van de personen op arbeidsleeftijd.

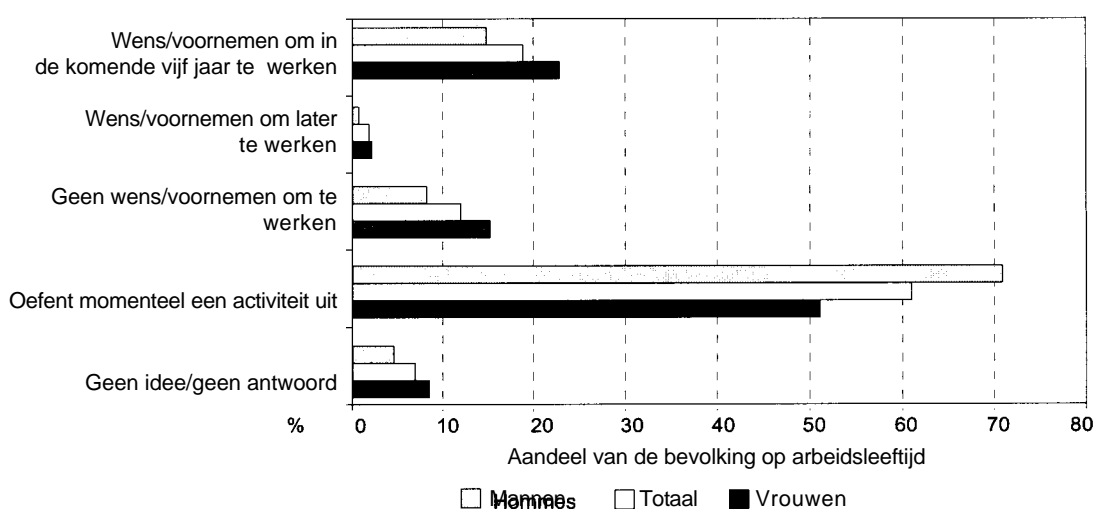
De resultaten van deze enquête kunnen lichtjes afwijken van die welke zijn verkregen op basis van de arbeidskrachtentelling aangezien de reikwijdte en de vragenlijsten verschillen, maar in het algemeen blijven de gegevens compatibel. Het aandeel personen zonder baan ligt zowel in de ene

³⁹ De in dit deel vermelde resultaten zijn ontleend aan de enquête van de Dublin Foundation over de werkgelegenheidsscenario's voor de toekomst ter verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Omdat de onverwerkte gegevens niet toegankelijk waren, hebben we ons in ruime mate gebaseerd op de verschillende publicaties van de Foundation over dit onderwerp. De exhaustieve lijst van deze werkzaamheden vindt u in bijgaande bibliografie.

⁴⁰ In tegenstelling tot de internationale gebruiken stemt de bevolking op arbeidsleeftijd in deze sectie overeen met de leeftijdscategorie van 16 tot 64 jaar.

als in de andere enquête in de buurt van 40 pct. Voor meer dan een kwart van deze mensen zonder betrekking is de intrede op de arbeidsmarkt enkel een kwestie van tijd die te maken heeft met het einde van hun studies. 20 pct. is met pensioen, en voor een groot aantal is de beroepsloopbaan achter de rug. De werklozen vertegenwoordigen 17 pct. van het totaal: kenmerkend voor het merendeel van hen is dat ze zo vlug mogelijk een baan willen vinden. De laatste grote groep, die van de thuisblijvers, is de voornaamste component van de cohorte van de mensen zonder baan, d.i. bijna 28 pct. van het totaal.

Grafiek 31 - Beroepssituatie en voornemens of wensen van personen op arbeidsleeftijd volgens geslacht



Bron: Dublin Foundation.

Hoewel mannen iets vaker te kennen geven binnen de vijf jaar te willen werken (52 pct. tegen 47 pct.), zijn de verschillen tussen de geslachten toch niet uitgesproken.

Tabel 19 – Wens of voornemen van personen zonder bezoldigde baan

(procenten van het totaal)

	Mannen	Vrouwen
Wens/voornemen om in de komende vijf jaar te werken	52	47
Wens/voornemen om later te werken	4	5
Geen wens/voornemen om te werken	29	31
Geen idee/geen antwoord	16	17

Bron: Dublin Foundation.

Een deel van de personen die binnen vijf jaar een bezoldigde betrekking wensen te vinden (op Europese schaal gaat het toch om 50 miljoen mensen!) zijn jonge intreders (leerlingen of studenten) die wachten tot ze hun studies beëindigd hebben om op zoek te gaan naar een betrekking of die na afloop van hun studies beginnen met het zoeken van een betrekking. De enquête heeft ook twee andere bijzondere groepen van potentiële deelnemers aan de arbeidsmarkt geïdentificeerd: de werklozen en de intredende vrouwen die hun loopbaan na een onderbreking wensen voort te zetten⁴¹. Deze drie groepen individuen werden speciaal ondervraagd naar hun toekomstige professionele aspiraties.

De meeste mannen en vrouwen met een baan (84 pct.) verwachten vijf jaar later nog werk te hebben. Slechts 10 pct. van hen meldt dat ze in de komende vijf jaar geen baan zullen hebben (voor het merendeel wegens pensionering) en 6 pct. zegt onzeker te zijn over de toekomst. Voor de mensen zonder betrekking die binnen 5 jaar op de arbeidsmarkt aan de slag willen gaan, ziet de toekomst er heel wat waziger uit: 68 pct. gelooft waarschijnlijk een baan te zullen hebben (bij de jonge intreders bedraagt dat percentage 87 pct., tegen respectievelijk 75 pct. en nauwelijks 54 pct. voor de werklozen en intredende vrouwen), 21 pct. verwacht nog zonder baan te zijn. Zowat 10 pct. ten slotte spreekt zich niet uit.

Volgens de enquête van de Stichting bedroeg de werkgelegenheidsgraad in de leeftijdsgroep van 16 tot 64 jaar 63 pct. in 1998 en 68 pct. van de respondenten verwachtte vijf jaar later nog een betrekking te hebben. Dat betekent dat er hoge verwachtingen zijn wat de toename van de jobmogelijkheden in de toekomst betreft. Die zijn nog meer uitgesproken als men de invloed van de komst van een nieuwe generatie en de pensionering van de ouderen elimineert: de werkgelegenheidsgraad van 21- tot 64-jarigen in 1998 bedroeg 66 pct., terwijl de vijf jaar later verwachte werkgelegenheidsgraad voor de personen van de leeftijdsgroep (die in 1998 tussen 16 en 59 jaar waren) 75 pct. beliep.

Ondanks deze verwachtingen inzake intrede op de arbeidsmarkt bleven de ondervraagde personen een pessimistische kijk op de arbeidsmarkt op dat ogenblik en in de toekomst hebben, aangezien ze van oordeel waren dat een nieuwe job vinden in 1998 'moeilijk' of 'vrijwel onmogelijk' was in meer dan 70 pct. van de gevallen en dat de toestand in de komende vijf jaar 'onveranderd' zou blijven of zou 'verergeren' in 71 pct. van de gevallen.

⁴¹ De vrouwen die opnieuw willen werken, zijn die welke opnieuw een bezoldigde activiteit willen opnemen nadat ze hun loopbaan hebben onderbroken. Ze hebben al enige beroepservaring en wensen in de komende vijf jaar opnieuw een betrekking te hebben. Ze moeten bovendien hun laatste job sedert ten minste een jaar hebben opgegeven, behalve wanneer ze hun loopbaan hebben onderbroken om te bevallen van een kind of om voor oude mensen of zieken te zorgen. Een deel van hen zit in de werkloosheid. Er is dus een overlapping tussen deze twee categorieën potentiële werknemers.

Het is interessant erop te wijzen dat voor de jongere generaties het huwelijk of het moederschap geen hinderpalen blijken te zijn om aan de arbeidsmarkt deel te nemen, terwijl de vrouwen in het verleden na hun huwelijk of bij de geboorte van hun eerste kind massaal van de arbeidsmarkt verdwenen. Van de ongetrouwde vrouwen die een betrekking hebben en van plan zijn in de komende vijf jaar te trouwen of te gaan samenwonen, meent 94 pct. over vijf jaar nog te zullen werken. Voorts denkt 91 pct. van de werkende vrouwen die verwachten dat ze in de komende vijf jaar een kind zullen krijgen, dat ze na die vijf jaar nog altijd een betrekking zullen hebben. Deze gebeurtenissen lijken niet meer te wegen op de participatie van de vrouwen aan de arbeidsmarkt, maar er moet nog worden bestudeerd in hoever de voorkeuren van de vrouwen (en gezinnen), met name inzake arbeidstijd en werkplek, erdoor veranderd kunnen zijn.

In het bestek van deze analyse leek de groep intredende vrouwen zoals ze door de enquête was geïsoleerd bijzonder interessant om te analyseren. De Europese resultaten kunnen allicht niet zonder meer worden geëxtrapoleerd op Belgisch vlak (de nationale resultaten zijn trouwens niet beschikbaar); toch kunnen er heel wat lessen uit worden getrokken die kunnen worden gebruikt om de voorwaarden te bepalen van een geslaagde herintrede in België van thuisblijvende vrouwen die opnieuw een baan willen⁴². De voorkeuren van de intredende vrouwen werden getoetst aan de waargenomen structuur en de voorkeuren van de mannen en vrouwen die op dit ogenblik een baan hebben om na te gaan in hoever de realiteit van de arbeidsmarkt aansluit bij de wensen van de huidige of potentiële deelnemers. De voorkeuren inzake beroepsstatuut, werkplek, werkregeling en arbeidstijd worden achtereenvolgens geanalyseerd.

b) Voorkeuren inzake beroepsstatuut

Van de mensen met een betrekking (met uitzondering van de helpers) is 87 pct. loontrekkende en 13 pct. zelfstandige. Een werkende op vier zegt evenwel iets voor het statuut van zelfstandige werknemer te voelen. De voorkeur voor een bezoldigde betrekking als werknemer is nog minder duidelijk bij de potentiële intreders aangezien slechts 62 pct. voor dergelijk statuut zou kiezen. Er is dus een ruim verschil tussen het aantal mensen dat dergelijk statuut wenst en het aantal dat het effectief heeft.

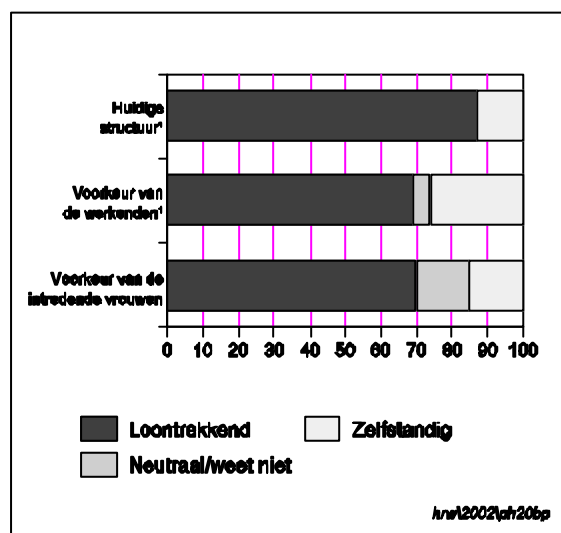
In België verklaren de administratieve moeilijkheden die gepaard gaan met de toegang tot en de uitoefening van een zelfstandige activiteit, de moeilijke toegang tot kredieten en risicokapitaal, de

⁴² De enquête onderstreept evenwel dat het aantal thuisblijvende vrouwen in de categorie van de intredende vrouwen zeer beperkt is want van de laatstgenoemden geven de meesten te kennen dat ze in de toekomst verder voor hun kinderen en hun gezin willen zorgen.

verschillen die inzake vervangingsuitkeringen en kinderbijslag nog tussen zelfstandigen en loontrekkenden bestaan de zware administratieve en sociale lasten van het statuut van zelfstandig werknemer (met name bij het starten van de activiteit of de indienstneming van een eerste loontrekkende werknemer) waarom er nog altijd zo'n groot verschil is tussen de individuele verzuchtingen en de feitelijke realiteit. Door zelfstandig werk toegankelijker te maken en het starten van een kleine onderneming te vergemakkelijken zouden in sommige gevallen de mogelijkheden voor bezoldigd werk kunnen worden verruimd. In het bijzonder het statuut van zelfstandige zou veel vrouwen die aanwezigheid in het gezin willen verzoenen met bezoldigd werk, in staat kunnen stellen op een soepele manier en in beperkte mate aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Toch lijken de intredende vrouwen in Europa zich in het algemeen te onderscheiden door een zekere afkeer van zelfstandig werk: slechts 15 pct. van hen zou dergelijke activiteit expliciet willen uitoefenen, terwijl een even grote groep zich niet voor een bepaald statuut uitspreekt.

Grafiek 32 - Voorkeuren van de vrouwen inzake beroepsstatuut

(procenten van het totaal)



Bron: Dublin Foundation.

¹ Mannen en vrouwen.

c) Voorkeuren inzake thuiswerk of buitenshuis werken

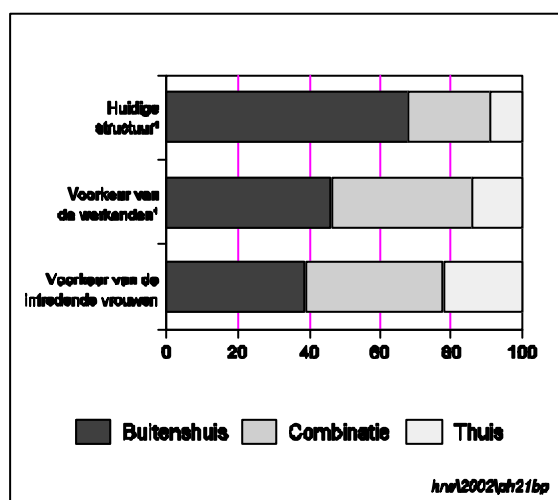
Zelfstandig werk leent zich doorgaans beter voor thuiswerk dan een baan als werknemer in de mate dat de werkplaats thuis kan worden geïntegreerd, hoewel er in de EU-landen geen duidelijk verband bestaat tussen zelfstandige arbeid en thuiswerk. Toch oefenen een deel van de loontrekkenden hun beroep geheel of gedeeltelijk thuis uit. In totaal werkt 9 pct. van hen

uitsluitend thuis en doet 23 pct. dit gedeeltelijk, in de vorm van al dan niet betaald werk. Deze situatie staat echter vrij ver van de individuele voorkeuren van de werknemers. Een derde van diegenen die uitsluitend buitenshuis werkten, zou zijn activiteit immers, althans gedeeltelijk, thuis willen uitoefenen. De redenen die hiervoor meestal worden aangehaald, zijn een betere combinatie van werk en gezin en minder nadelen door het pendelen (financiële kosten, fysieke inspanningen, tijdverlies). In totaal wenst meer dan de helft van de werkenden ten minste gedeeltelijk thuis te werken. Het aandeel van de intredende vrouwen die thuis willen werken, ligt nog hoger en bedraagt meer dan 60 pct. Meer dan één intredende vrouw op vijf wil enkel thuis werken en vier op tien willen thuiswerk kunnen combineren met werk buitenshuis. De wensen van de intredende vrouwen verschillen dus nogal van wat de arbeidsmarkt hen te bieden heeft.

Als er meer mogelijkheden inzake thuiswerk werden gecreëerd, door met name telewerk aan te moedigen, zouden meer vrouwen tot de arbeidsmarkt toetreden. Bovendien zou de tevredenheid van de werknemers erop vooruitgaan, want deze laatste groep heeft ook een duidelijke voorkeur voor een combinatie thuiswerk – werk buitenshuis. Deze voorkeur is ongetwijfeld groter in bepaalde levensfasen, meer bepaald wanneer een of meer kinderen de gezins- en huishoudelijke lasten verzwaren. Bovendien zou de uitbreiding van het thuiswerk kansen op een betrekking kunnen bieden voor mindervalide personen voor wie de werkomgeving in een onderneming onaangepast of moeilijk toegankelijk is of op wie het werktempo afgestemd moet zijn.

Grafiek 33 - Voorkeuren inzake thuiswerk of buitenshuis werken

(procenten van het totaal)



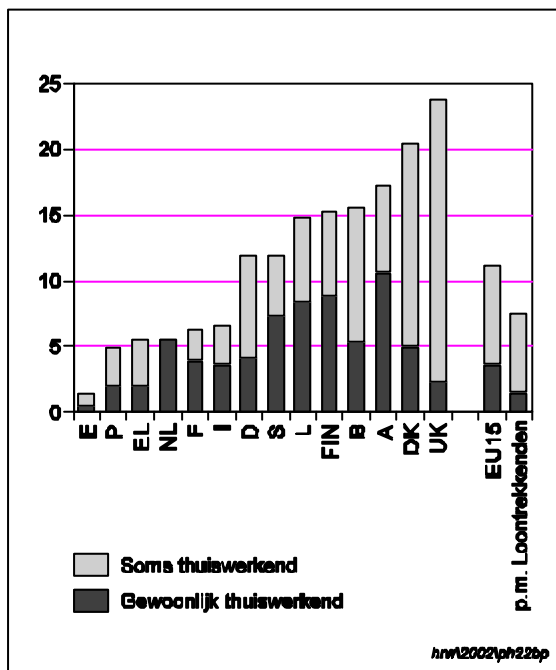
Bron: Dublin Foundation.

De vaststellingen inzake thuiswerk die gebaseerd zijn op de arbeidskrachtentelling wijken enigszins af, wat voor een deel ongetwijfeld toe te schrijven is aan een verschillende

vraagstelling. Op Europees vlak werkt 4 pct. over het algemeen en 7 pct. van de werknemers soms thuis. De vraag van de arbeidskrachtentelling preciseert of het gaat om al dan niet betaald werk. Men kan dus aannemen dat het gaat om de mogelijkheid tot thuiswerk die de werknemer contractueel kan worden geboden en niet om het feit dat hij soms of regelmatig werk meeneemt naar huis wegens tijdelijk of geregeld extrawerk. Er bestaan geen significante verschillen qua geslacht, maar de vrouwen die uitsluitend thuis werken zijn iets talrijker dan hun mannelijke collega's. Het omgekeerde geldt voor specifieke activiteiten thuis. Bovendien is uitsluitend thuis werken vooral eigen aan zelfstandigen, want amper 15 pct. van de Europese loontrekkenden beschikt over deze mogelijkheid. Thuiswerk is meer verspreid in België dan in de gemiddelde lidstaat: 16 pct. van de werkende bevolking maakt er regelmatig of occasioneel gebruik van. Enkel landen als Oostenrijk, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk (waar bijna een vierde van de werknemers thuis werkt) scoren beter.

Grafiek 34 - Relatieve belangrijkheid van thuiswerk in België en in de Europese Unie in 2000

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De werknemers en werkgevers die in België een beroep doen op telewerk (een soepele vorm van arbeid waarbij de prestaties worden verricht op een andere plaats dan die van de werkverschaffer en in ruime mate gebruik wordt gemaakt van de informatie- en communicatietechnologieën) zijn

in de wolken over dergelijke formule⁴³. Ook al zijn de investeringen aanvankelijk hoog voor het bedrijf (en soms ook voor de werknemer) en moet de werknemer regelmatig het contact met de firma onderhouden om het gevoel van isolement te doorbreken, het zou in sommige gevallen zeker de moeite lonen om thuis een kantoor te installeren. Werknemers én werkgevers zijn immers van oordeel dat de verbetering van de werkomstandigheden die eruit voortvloeit, een grote invloed heeft op de kwaliteit van het geleverde werk en de concentratie, evenals op de gezondheid en het gezinsleven van de werknemers.

Ook al zal het belang van thuiswerk door het gebruik van de informatie- en communicatietechnologieën aanzienlijk toenemen, een deel van de werknemers zal zich steeds tegen dergelijke vorm van betaald werk blijven verzetten. Bovendien lenen niet alle banen zich, door hun aard, voor een verplaatsing van de activiteiten, vooral in de industrie en de landbouwsector. Wel kan overwogen worden thuiswerk beter toegankelijk te maken als tijdelijk of permanent antwoord op problemen, zoals het ontbreken of de ongeschiktheid van transportmiddelen of de individuele wens om meer vrije tijd te kunnen besteden aan huishoudelijke taken en ontspanning.

d) Voorkeuren inzake arbeidstijd

Meer vrije tijd krijgen kan ook via werktijdverkorting, ongeacht of een individuele werknemer een deeltijdse betrekking zoekt of de werktijd in het algemeen wordt verkort. Volgens het onderzoek van de Dublin Foundation presteerden de Europese werknemers (en de Noren) in 1998 wekelijks gemiddeld 39 uur, ongeacht het statuut en het arbeidsstelsel. Ongeveer 60 pct. van de bevolking heeft een wekelijkse arbeidstijdregeling van 35 tot 50 uur. Bijna 20 pct. werkt meer dan 50 uur per week en 22 pct. doet het met minder dan 35 uur. Deze laatste limiet kan, naargelang van het land, zowel met een goed gevulde deeltijdbaan als met een voltijdbaan samenvallen.

In België bedraagt de maximale arbeidstijd, die enkel op werknemers van toepassing is, momenteel 39 uur per week in 2000, maar de werkelijke duur die in de collectieve arbeidsovereenkomsten is vastgelegd, schommelt tussen 35 en 40 uur (met de toekenning van inhaalrustdagen wanneer meer dan 39 uur wordt gewerkt). In de praktijk echter ligt het aantal werkelijk gepresteerde uren vaak hoger dan de contractueel overeengekomen werktijd, ongeacht of deze overuren al dan niet worden betaald. Volgens de enquête van de Dublin Foundation

⁴³ Sociaal nieuws van 15 maart 2002, volgens een enquête in opdracht van Alcatel Bell die werd gepubliceerd in La Libre Belgique.

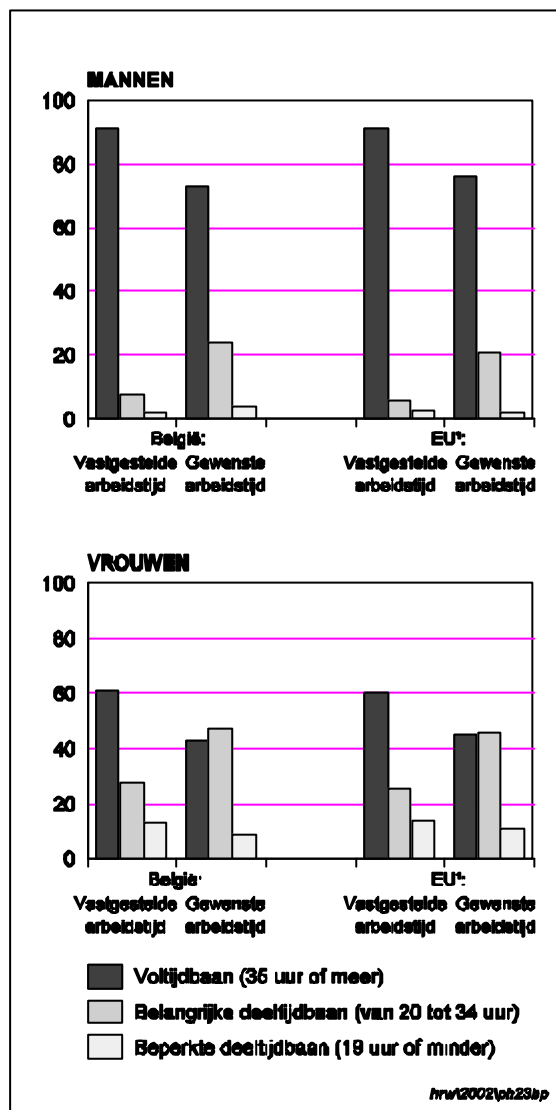
bedroeg de wekelijkse arbeidstijd in België in 1998 40,1 uur voor voltijdse werknemers. De overschrijding blijft met andere woorden vrij beperkt tegenover de gemiddelde arbeidstijd die in de collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld. In andere landen, zoals Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland, wordt de wekelijkse arbeidstijd met meer dan 5 uur overschreden. De volgende resultaten die betrekking hebben op alle landen van de Unie en Noorwegen, kunnen dan ook sterk verschillen van die welke men voor België alleen had kunnen noteren.

De Europese werknemer presteert gemiddeld 39 uur per week, maar zou deze arbeidstijd graag met 4,5 uur ingekort zien. Bijna de helft van de werknemers wil een werktijdverkorting, terwijl 11 pct. langer wil werken. Deze laatste groep bestaat voornamelijk uit personen die ongewild deeltijds werken. Hiermee lijkt meteen aangetoond dat een meer uitgesproken beleid van arbeidsherverdeling mogelijk moet zijn.

In België – en deze situatie is doorgaans vergelijkbaar voor de lidstaten en Noorwegen – zouden heel wat werknemers van voltijds werk willen overschakelen naar een deeltijdbaan van 20 à 34 uur. Hoewel deze voorkeur zeer sterk is bij de vrouwen (bijna de helft van de vrouwen wenst zo te werken, terwijl minder dan 30 pct. effectief zo werkt), is de groep mannen met 25 pct. ook sterk vertegenwoordigd. Arbeidsstelsels met een arbeidstijd van minder dan 20 uur trekken dan weer weinig kandidaten aan (4 pct. mannen en minder dan 10 pct. vrouwen).

Grafiek 35 - Vastgestelde en gewenste wekelijkse arbeidstijd van de werknemers

(procenten van het totaal)



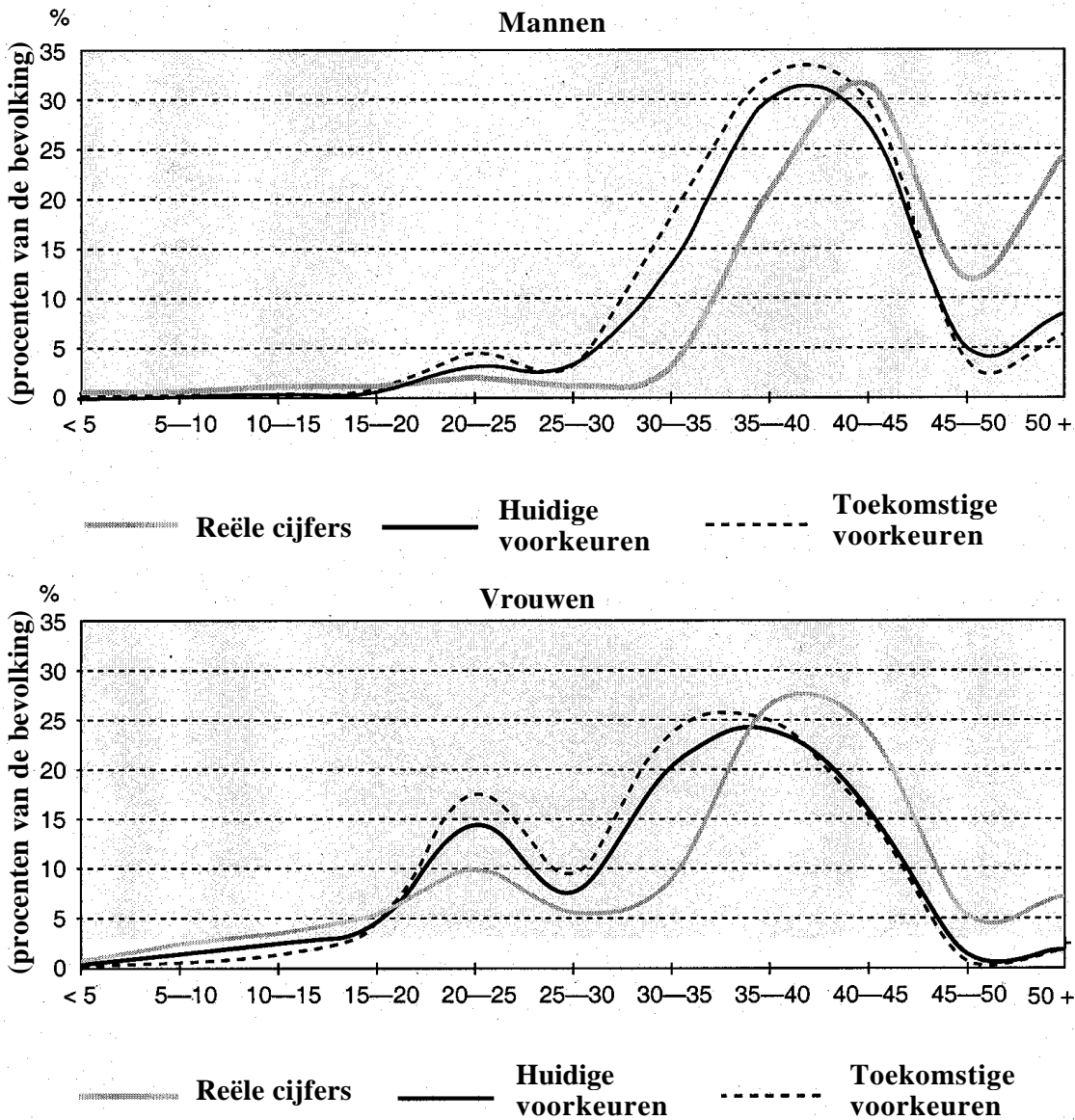
Bron: Dublin Foundation.

¹ Gemiddelde van de 15 lidstaten en van Noorwegen.

Wanneer wij de vastgestelde en de gewenste arbeidstijd bij mannen en vrouwen op Europees vlak nader bekijken, stellen wij een lichte verschuiving naar een kortere arbeidstijd vast bij de mannen, terwijl het algemene profiel vrijwel ongewijzigd blijft. Bij de vrouwen blijkt evenwel een duidelijke voorkeur voor een 30- tot 35-urenweek, maar slechts weinig vrouwen kunnen in werkelijkheid voor dergelijke arbeidstijdregeling kiezen. Tegelijkertijd is de voorkeur voor een kortere deeltijdbaan van 20 tot 25 uur ook veel groter.

Bovendien verschillen de huidige en toekomstige voorkeuren (gezien over vijf jaar) inzake arbeidstijdregeling bij de werkenden niet fundamenteel. Dit zou erop kunnen wijzen dat mensen met een betrekking geen continue verkorting van de wekelijkse arbeidstijd ambiëren, maar een ruimer aanbod aan mogelijkheden inzake deeltijdwerk wensen wanneer zij er nood aan hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer zij voor hun kinderen of bejaarde ouders willen zorgen of wanneer hun gezondheid het jachtige werktempo niet meer aankan.

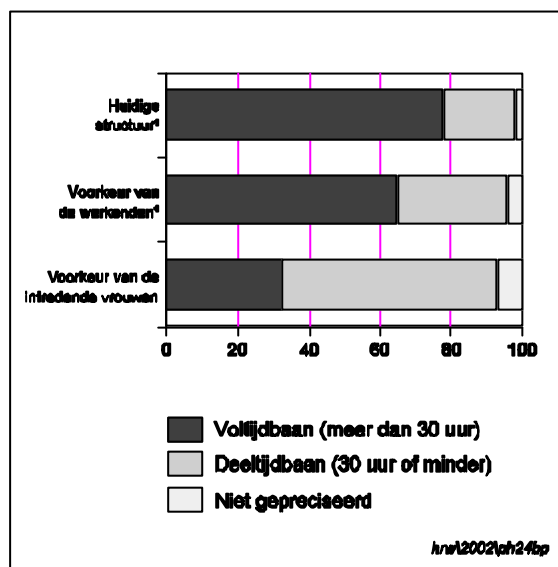
Grafiek 36 - Werkelijke en gewenste arbeidstijdregelingen van de huidige werknemers:
(gegroepeerde arbeidsuren, afgevlakte curves)



Bron: Dublin Foundation.

De intredende vrouwen staan zeer afwijzend tegenover zware arbeidstijdregelingen. Slechts één op drie zou een betrekking met een arbeidstijdregeling van meer dan 30 uur wensen. Zes op tien vrouwen geven de voorkeur aan een kortere arbeidstijd, terwijl op de arbeidsmarkt slechts twee werknemers op tien zich effectief in deze situatie bevinden. Gemiddeld zouden de intredende vrouwen ongeveer 28 uur per week willen werken. Een grote groep van hen zou kiezen voor 20 tot 30 uur per week, dit is meer dan de groep effectief tewerkgestelden die dergelijke arbeidstijdregeling wensen.

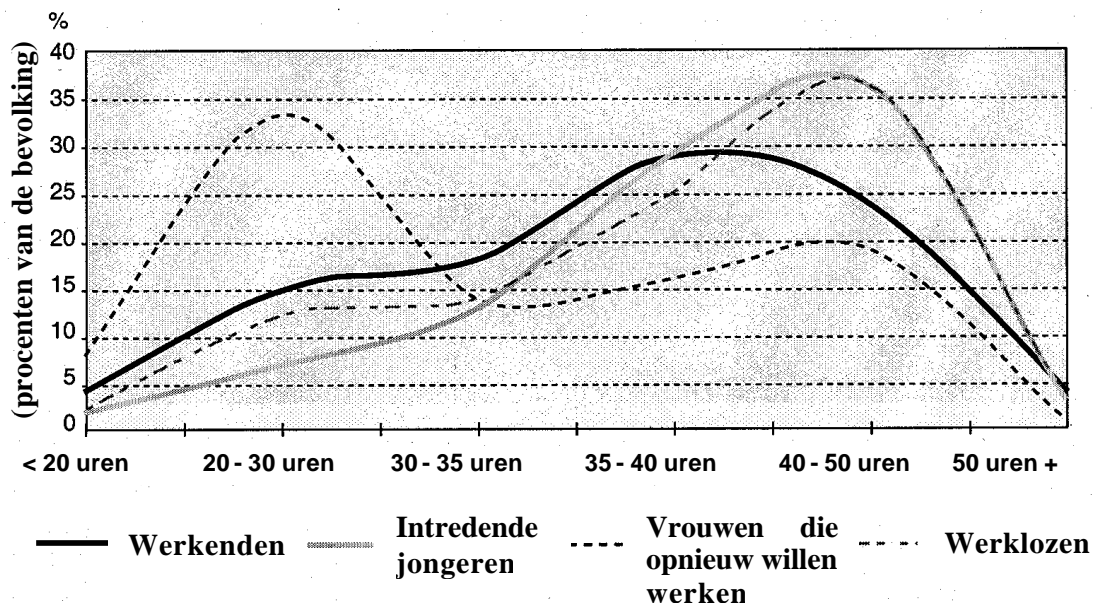
Grafiek 37 - Voorkeuren inzake arbeidstijdregelingen
(procenten van het totaal)



Bron: Dublin Foundation.

Grafiek 38 - Voorkeuren voor de toekomst inzake arbeidstijd van de huidige werknemers en van de personen die (opnieuw) willen werken

(gegroepeerde arbeidsuren, afgevlakte curves)



Bron: Dublin Foundation.

Uit bovenstaande analyse blijkt dat er voor de huidige werkende bevolking een duidelijk verschil is tussen de op de markt beschikbare werktijdregelingen en de gewenste arbeidstijd. De voorkeur betreft vooral een uitbreiding van het deeltijdwerk (zowel voor het aantal beschikbare banen als voor de aangeboden werkstelsels) en van de (specifieke) thuiswerkmogelijkheden. Er zijn evenwel meer inspanningen nodig als men de niet-actieve vrouwen ervan wil overtuigen deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De voorkeuren van intredende vrouwen voor momenteel atypische arbeidsstelsels zijn immers nog meer uitgesproken dan bij de werkende vrouwen.

Niet alleen de mentaliteit en de arbeidsorganisatie moeten worden aangepast om de meest soepele werkformules mogelijk en normaal te maken. Ook de financiële vallen die nog bestaan om deeltijds opnieuw aan het werk te gaan, moeten nog worden gedicht. Er kunnen slechts meer mensen op de arbeidsmarkt aangetrokken worden als hen werkmogelijkheden worden geboden die beantwoorden aan hun wensen en behoeften, en als dergelijke banen financieel aantrekkelijk of op zijn minst neutraal blijven.

2.2.6.2 De niet-werkzoekende werklozen

De grens tussen werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit is steeds vager geworden naarmate het aantal gemengde statuten toenam: tewerkgestelde werklozen, onvrijwillig deeltijdwerkers (die inkomen uit arbeid en uit werkloosheid combineren), personen in loopbaanonderbreking (die voor hun inactiviteit een uitkering krijgen, maar wel hun baan behouden), enz.

Aangezien het IAB heeft gekozen voor een strikte definitie van werkloosheid, waarbij de werklozen werkzoekend en beschikbaar moeten zijn, terwijl de RVA een breder concept hanteert dat gebaseerd is op de inschrijving als werkzoekende, wordt de meting van de werkloosheid bemoeilijkt.

In de arbeidskrachtentelling kan de werkloosheid volgens twee verschillende benaderingen worden gemeten.

Tabel 20 - Meting van de werkloosheid in de arbeidskrachtentelling in België in 2000

(duizenden eenheden, tenzij anders vermeld)

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
1. Werkzoekenden volgens de definitie van het IAB ¹	290	96	134	60
p.m. In procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd	4,3	2,4	6,2	9,7
p.m. Werkzoekenden volgens de definitie van de RVA	474	170	234	70
2. Verklaarde werklozen ²	468	202	192	74
waarvan				
Werkzoekenden volgens de definitie van het IAB	229	79	103	47
Inactieven	222	114	82	26

Bronnen: Eurostat, arbeidskrachtentelling, RVA.

¹ Personen die actief werk zoeken en binnen een termijn van twee weken beschikbaar zijn om te werken.

² Personen die op de vraag naar hun hoofdstatuut antwoorden dat ze werkloos zijn.

Het meest strikte concept dat door het IAB wordt gehanteerd, meet aan de hand van verschillende vragen het aantal werklozen dat actief betaald werk zoekt en beschikbaar is binnen een termijn van twee weken. Een persoon die niet aan deze beide voorwaarden tegelijk voldoet, wordt als inactief beschouwd. In 2000 waren er in België ongeveer 290.000 werkzoekenden volgens de definitie van het IAB, d.i. 4,3 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Zowat 87 pct. van die werkzoekenden was ingeschreven bij een werkloosheidsbureau (met dien verstande dat de inschrijving bij een werkloosheidsbureau geen noodzakelijke noch een voldoende voorwaarde was om volgens de definitie van het IAB als werkzoekende te worden beschouwd) en 80 pct. van hen ontving een uitkering, terwijl de rest vrij of verplicht was ingeschreven zonder echter een uitkering te ontvangen.

Iets meer dan 65.000 andere mensen waren eveneens werkzoekend, maar konden niet als dusdanig worden geclassificeerd, hetzij omdat ze passief werk zochten, hetzij omdat ze niet snel beschikbaar waren. Ze werden opgenomen in de arbeidsreserve in de strikte zin, namelijk de groep van inactieven die het dichtst bij de arbeidsmarkt staat.

Het behoren tot een sociaal-economische categorie volgens de definitie van het IAB komt niet altijd overeen met de inschatting van de eigen situatie door de ondervraagde individuen. Daarom wordt hen in de vragenlijst van de arbeidskrachtentelling ook gevraagd om hun hoofdstatuut te vermelden, dat subjectief statuut wordt genoemd. Op die vraag antwoorden bijna 470.000 individuen dat ze werkloos zijn, met andere woorden bijna 200.000 meer dan volgens de benadering van het IAB. Amper de helft van de personen die zichzelf als werkloos beschouwen, worden in de groep van werkzoekenden van het IAB opgenomen en 3 pct. van hen staat geboekt als werkenden. De rest, dus ruim 220.000 personen, wordt ondergebracht in de categorie van de inactieven.

In dit deel gaan we dieper in op deze laatste categorie van personen. Het leek ons voor de analyse van deze categorie interessanter om af te wijken van de structuur van de studie, die gebaseerd is op het onderscheiden gedrag van de verschillende leeftijdsgroepen ten opzichte van de inactiviteit, door het relatieve belang van dit statuut in alle leeftijdsgroepen te vergelijken in plaats van ons te beperken tot de groep van 25- tot 44-jarigen. De studie van een ruimere bevolking was anderzijds noodzakelijk geworden door het vrij geringe numerieke belang van deze personen zodra men probeert om een nauwkeuriger profiel af te bakenen.

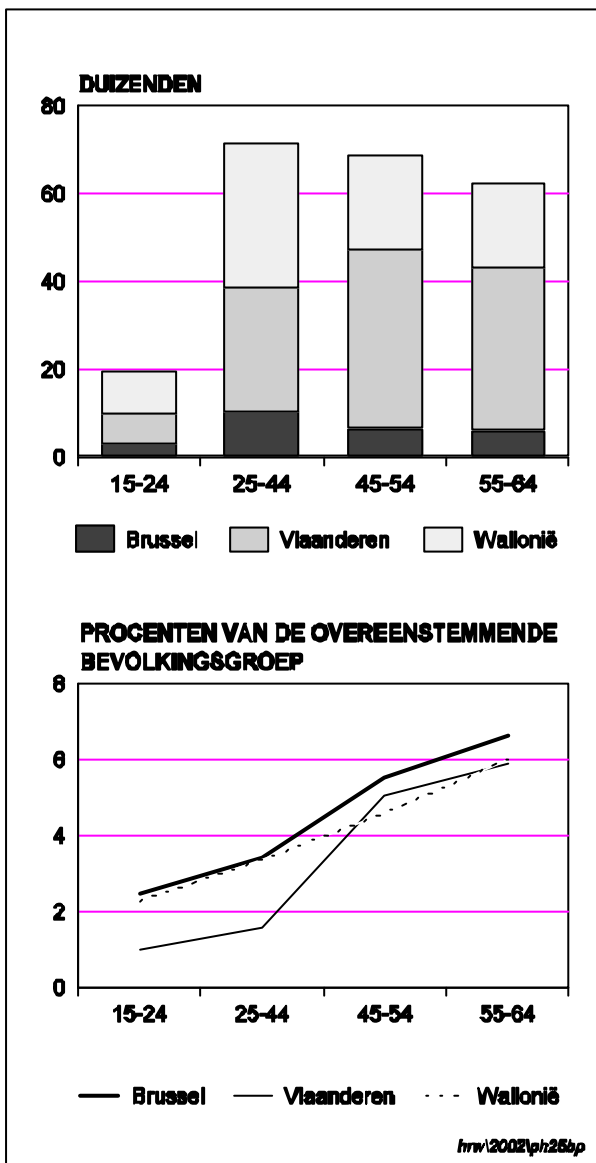
Tabel 21 - De niet-werkzoekende werklozen in België in 2000

	Totaal (duizenden eenheden)	Mannen (procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)	Vrouwen
15 - 24 jaar	19	24	76
25 - 44 jaar	71	17	83
45 - 54 jaar	69	35	65
55 - 64 jaar	62	54	46
Totaal	222	33	67

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Meer dan 45 pct. van de niet-werkzoekende werklozen is woonachtig in Wallonië, ongeveer 40 pct. in Vlaanderen en de rest in Brussel. Deze geografische verdeling varieert wanneer we de verschillende leeftijdsgroepen bekijken. Het overwicht van de Walen bij de jongste niet-werkzoekende werklozen (50 pct. van de 15- tot 24-jarigen en 46 pct. van de 25- tot 44-jarigen) maakt plaats voor een overwicht van de Vlamingen bij de oudsten (60 pct. van de 45- tot 54-jarigen en de 55- tot 64-jarigen). De verschillen tussen de gewesten zijn echter weinig uitgesproken wanneer we deze groepen bekijken ten opzichte van de bevolking, behalve voor de personen onder de 45 jaar: het relatieve aandeel van de niet-werkzoekende werklozen tussen 15 en 44 jaar ligt immers duidelijk lager in Vlaanderen dan in Wallonië en in Brussel.

Grafiek 39 - Niet-werkzoekende werklozen in België in 2000: opsplitsing naar leeftijd en gewest



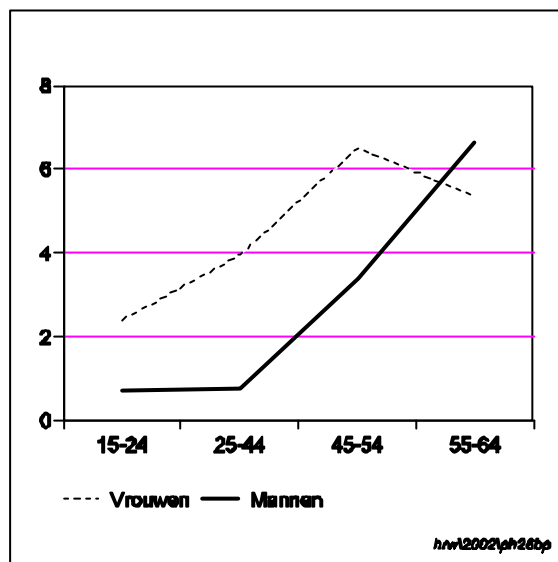
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Alhoewel twee derde van het totale aantal niet-werkzoekende werklozen vrouwelijk is, schommelt het relatieve belang van de vrouwen naargelang van de leeftijdsgroep. De vrouwen zijn verhoudingsgewijs talrijker in de groep onder de 45 jaar (76 pct. bij de 15- tot 24-jarigen en 83 pct. bij de 25- tot 44-jarigen). De mannelijke niet-werkzoekende werklozen zijn in deze leeftijdsgroepen niet zo talrijk en vertegenwoordigen minder dan 1 pct. van de mannelijke bevolking tussen 15 en 44 jaar, terwijl 2 pct. van de vrouwen tussen 15 en 24 jaar en 4 pct. van de vrouwen tussen 25 en 44 jaar dit statuut hebben. Na die leeftijd vermindert het overwicht van de vrouwen in dit statuut: ze vertegenwoordigen nog slechts 65 pct. van de niet-werkzoekende werklozen in de leeftijdsgroep van 45 tot 54 jaar en zijn zelfs in de minderheid (46 pct.) bij de 55-

tot 64-jarigen. In deze leeftijdsklasse vertegenwoordigen de niet-werkzoekende werklozen 7 pct. van de mannelijke bevolking tussen 55 en 64 jaar en 5 pct. van de vrouwelijke bevolking.

Grafiek 40 - Relatieve belangrijkheid van de niet-werkzoekende werklozen: opsplitsing naar leeftijd en geslacht

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

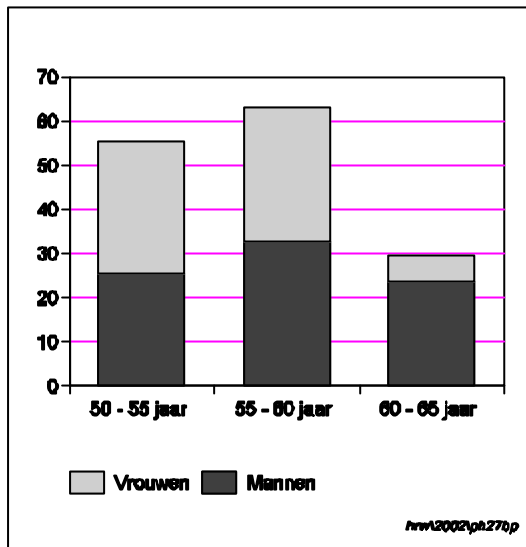


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het statuut van oudere werkloze (waartoe ongetwijfeld een deel van de niet-werkzoekende werklozen behoren) is de facto meer verspreid bij de mannen dan bij de vrouwen. Volgens de gegevens van de RVA waren in 2001 gemiddeld meer dan twee op drie van de werklozen ouder dan 55 jaar mannen. Het feit dat mannen ouder dan 55 jaar meer dan vrouwen door passieve werkloosheid worden getroffen, wordt voornamelijk verklaard door het feit dat de massale participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt een eerder recent fenomeen is en dat de pensioenleeftijd van deze laatsten op dit ogenblik nog vroeger ingaat dan bij mannen.

Grafiek 41 - Oudere werklozen in 2001: opsplitsing naar geslacht en leeftijd

(duizenden, jaargemiddelden)

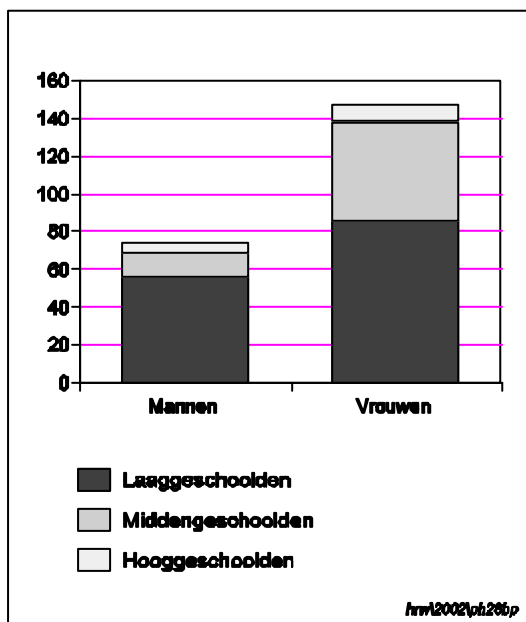


Bron: RVA.

Vooraf laaggeschoolden hebben het statuut van niet-werkzoekende werkloze: 63 pct. heeft hooguit een diploma van het lager middelbaar onderwijs en meer dan 9 op 10 hebben hoogstens hun middelbare school beëindigd. Amper 1 pct. van de hooggeschoolden heeft dit statuut, tegen respectievelijk 3 en 5 pct. van de midden- en de laaggeschoolden.

Grafiek 42 - Niet-werkzoekende werklozen in 2000: opsplitsing naar geslacht en opleidingsniveau

(duizenden)



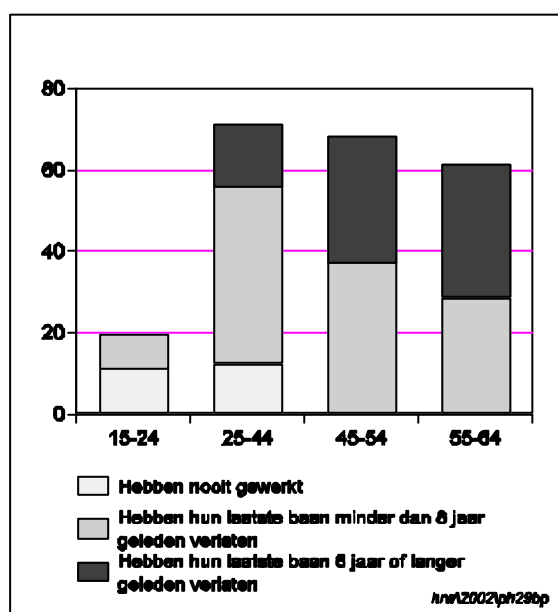
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Samengevat zijn de niet-werkzoekende werklozen vooral vrouwen, overwegend ouder dan 45 jaar, vaak woonachtig in Wallonië en in Brussel en met een onvoldoende hoge scholingsgraad. De combinatie van die factoren leidt ertoe dat deze niet-werkzoekende werklozen zonder specifieke ondersteuning of opfrissing van hun kwalificaties ongetwijfeld weinig kans maken om werk te vinden. Een dergelijke begeleiding zou des te noodzakelijker zijn naarmate hun beroepservaring verder in de tijd terugligt, van korte duur en van povere kwaliteit is. Terwijl de laatste twee aspecten niet kunnen worden gemeten, kan dit voor het eerste wel, namelijk op basis van de antwoorden op de vragen van de arbeidskrachtentelling.

Van de jongere niet-werkzoekende werklozen heeft de helft geen enkele werkervaring. Om de een of andere reden (misschien de aanwezigheid van kinderen in het huishouden, een handicap, ...) hebben deze jongeren - nadat ze de school hebben verlaten - geen baan en zoeken ze evenmin werk, maar vallen ze terug op het recht van elk individu om na het verlaten van de school wachttuitkeringen te genieten die hen later recht geven op normale werkloosheidsuitkeringen.

Grafiek 43 - Niet-werkzoekende werklozen in 2000: opsplitsing naar leeftijdsgroep en werkervaring

(duizenden)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Meer dan 15 pct. van de mannelijke en vrouwelijke niet-werkzoekende werklozen van 25 tot 44 jaar heeft geen enkele werkervaring. Ongetwijfeld heeft een aantal van hen pas de school verlaten, maar in dit laatste geval gaat het doorgaans over hooggeschoolden die geen bijzondere

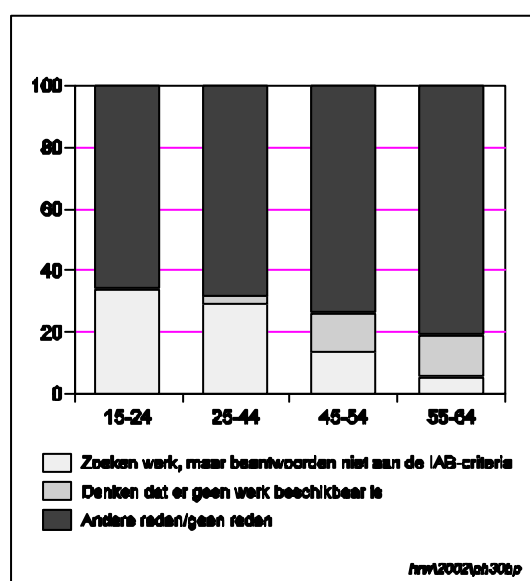
moelijkheden ondervinden om werk te vinden, al moet wel rekening worden gehouden met een zeker tijdsverloop tussen de beëindiging van de studies en de intrede in het beroepsleven. Het onderzoek van het individuele profiel van deze werklozen zonder werkervaring toont overigens aan dat het voor het merendeel gaat om vrouwen die een of meer kinderen ten laste hebben en in het beste geval hun middelbare studies hebben beëindigd.

Het numerieke belang en het profiel van de personen zonder werkervaring pleit ervoor om de jongeren, en in het bijzonder de laaggeschoolde jongeren, na beëindiging van de schoolplicht (al of niet met vrucht), te begeleiden bij het zoeken naar werk teneinde te vermijden dat ze vroegtijdig alle hoop verliezen om een baan te vinden. Deze begeleiding bij het zoeken naar een eerste baan is des te belangrijker omdat het moederschap voor heel wat vrouwen het zoeken naar werk bemoeilijkt en een belangrijke risicofactor vormt voor een definitieve afglijding naar inactiviteit.

Voor ongeveer de helft van de +45-jarigen ligt de laatste werkervaring minstens 8 jaar terug. Dit lange gebrek aan contact met de arbeidsmarkt, gekoppeld aan hun leeftijd en hun lage scholingsgraad, leidt hen ertoe te denken dat elk actieve poging om werk te vinden tot mislukken gedoemd is. Meer dan 10 pct. van de oudste werklozen stelt geen werk te zoeken om dat ze denken dat er voor hen geen werk beschikbaar is, terwijl dit antwoord slechts in 3pct. van de gevallen voorkomt in de leeftijdsgroep van de 25 tot 44-jarigen en bij personen jonger dan 25-jaar van meer dan marginaal belang is.

Grafiek 44 - Niet-werkzoekende werklozen in 2000: reden voor het niet zoeken naar werk

(procenten van de totale leeftijdsgroep)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In principe gaat het statuut van werkloze gepaard met het zoeken naar werk. De RVA maakt echter een onderscheid tussen uitkeringsgerechtigde niet-werkende werkzoekenden en uitkeringsgerechtigde niet-werkende niet-werkzoekenden. Tot deze laatste groep behoren de werklozen die om sociale en familiale redenen (9.200 personen in 2001) of om een andere reden, zoals het hervatten van de studies (12.700 personen), zijn vrijgesteld, alsook de oudere werklozen (147.900 personen). De perceptie van hun statuut (werkloos, thuisblijver, gepensioneerd, student, andere inactieven) door de begunstigen van deze stelsels verschilt van persoon tot persoon en is dus niet eenduidig.

Onder de 222.000 niet-werkzoekende werklozen volgens de definitie van het IAB heeft een niet kwantificeerbare groep mensen administratief het recht om van de inschrijving als werkzoekende te zijn vrijgesteld. Daarentegen waren om en bij de 40.000 individuen, ofwel 20 pct. van het totaal, op zoek naar werk, maar de kwaliteit van dit werk zoeken of hun beschikbaarheid was onvoldoende om tot de werkzoekenden volgens de definitie van het IAB te kunnen worden gerekend.

Tussen deze twee groepen in bevinden zich mensen (waarvan het aantal niet kan worden vastgesteld) die onder het werkloosheidsverzekeringsstelsel vallen, terwijl zij niet wensen te werken en zich niet op een van de gerechtvaardigde vrijstellingen kunnen beroepen.

2.3 Arbeidsparticipatie van personen van 45 tot 54 jaar

2.3.0 Synthese

Parallel met de in Lissabon vastgestelde doelstellingen voor de werkgelegenheidsgraad (voor het geheel van de bevolking en voor vrouwen), omschreef de Europese Raad in Stockholm een werkgelegenheidsdoelstelling voor senioren: in 2010 moet gemiddeld de helft van de 55- tot 64-jarigen in de Unie nog aan het werk zijn. Overigens heeft de Europese Raad, in maart 2002 in Barcelona, hieraan toegevoegd dat de gemiddelde pensioenleeftijd tegen 2010 met 5jaar zou moeten worden verhoogd. De generatie die in 2010 zal worden beoordeeld is nu 45 tot 54 jaar. De inspanningen voor het behoud of de verhoging van de participatie aan de arbeidsmarkt moeten dus op deze groep worden gericht.

Tabel 22 - Opsplitsing van de bevolking van 45 tot 54 jaar naar geslacht en sociaal-economische positie in België in 2000¹

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

	Totaal	Vrouwen	Mannen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkend	68,6	54,2	82,7	66,7	71,6	63,7
Werkzoekend	3,7	4,1	3,2	7,1	2,5	4,9
Participatiegraad	72,2	58,3	85,9	73,8	74,1	68,6
Inactief	27,8	41,7	14,1	26,2	25,9	31,4
waarvan: studies
thuiswerk	12,9	25,5	.	10,8	12,3	14,4
pensioen	3,2	2,8	3,7	3,9	2,6	4,0
andere	11,6	13,4	10,0	11,5	10,9	12,9

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

In België is de werkgelegenheidsgraad van zowel mannen als vrouwen van 45 tot 54 jaar momenteel voldoende hoog om aan de doelstelling van Lissabon te voldoen, te weten 83 pct. voor de mannen en 54 pct. voor de vrouwen. Niettemin beschouwen 5 pct. van de vrouwen en 7 pct. van de mannen tussen 50 en 54 jaar zichzelf reeds - voorbarig - als gepensioneerd. De meesten zoeken geen andere baan (te meer daar het in bepaalde stelsels voor vervroegde uitstroom verboden is een bezoldigde activiteit uit te oefenen) en zijn dus definitief verloren voor de arbeidsmarkt. Het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt moet dan ook zoveel mogelijk worden ontmoedigd. De Europese Raad adviseert dan ook de permanente opleiding te stimuleren, het arbeidsstelsel op het einde van de loopbaan te versoepelen en de uitkerings- en belastingsstelsels te hervormen.

In België is de toegang tot permanente opleiding gemakkelijker voor werknemers dan voor werkzoekenden en inactieven, voor jongeren dan voor ouderen en voor hooggeschoolden dan voor laaggeschoolden. Dat laatste heeft tot gevolg dat het verschil in productiviteit tussen de laaggeschoolde (en dus de meest bedreigde) werknemers en de hoger geschoolde werknemers mettertijd nog toeneemt. Op het einde van de beroepsloopbaan hebben de werkgevers dan ook de neiging om in de eerste plaats de laaggeschoolden aan de kant te schuiven. Daarnaast hebben werkzoekenden en inactieven vanaf een bepaalde leeftijd (respectievelijk 55 en 45 jaar) volgens de arbeidskrachtentelling helemaal geen toegang meer tot opleidingsinitiatieven, waardoor hun beroepswaarde er nog meer op achteruit gaat en hun kansen op herintegratie op de arbeidsmarkt kleiner worden. Er zijn dan ook bijzondere inspanningen nodig om de risicogroepen, zowel bij

werknemers als werkzoekenden of inactieven, voldoende toegang te bieden tot permanente opleiding.

In België bestaan er, behalve het gewone deeltijdwerk, twee mogelijkheden om de arbeidsprestaties van de werknemers op het einde van de loopbaan te verminderen: het (weinig gebruikte) halftijdse brugpensioen en de deeltijdse loopbaanonderbreking. Dit laatste stelsel heeft veel succes bij werknemers van boven de 50 jaar, mannen inbegrepen. In totaal zijn er 33.000 personen van boven de 50 jaar die er gebruik van maken, of 10 pct. van de werkzame vrouwen uit deze leeftijdscategorie en 2 pct. van de mannen. Het sinds 1 januari 2002 ingevoerde stelsel van tijdskrediet stelt echter beperkingen aan de uitbreiding van dit stelsel naar oudere werknemers. Enerzijds moet de werknemer een loopbaan van ten minste 20 jaar achter de rug hebben. Anderzijds kan ten hoogste 5pct. van het personeelsbestand in loopbaanonderbreking zijn. Door die beperkingen zullen oudere werknemers die hun arbeidstijd willen terugschroeven kunnen worden uitgesloten, met name vrouwen die hun beroepsloopbaan laat hebben aangevat of hervat.

2.3.1 Context

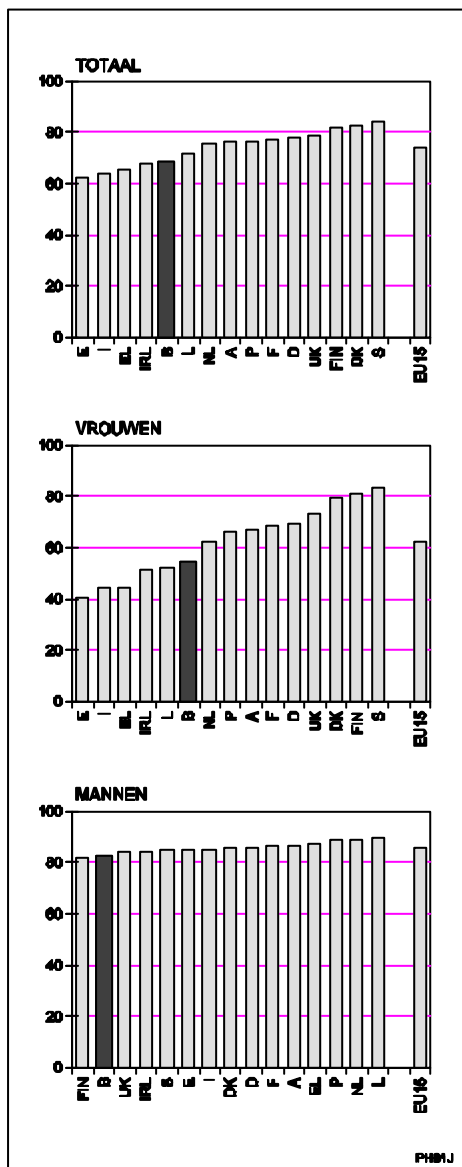
Op de mannen en vrouwen in deze leeftijdsgroep zal de doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad voor oudere werknemers in 2010 betrekking hebben. Op de top van Stockholm, in maart 2001, werd immers beslist dat het aantal personen van 55 tot 64 jaar dat nog aan het werk is, in 2010 gemiddeld de helft van deze leeftijdsgroep zou moeten bedragen. De werkgelegenheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar bedroeg in 2000 in België 25 pct., terwijl het percentage tewerkgestelde personen bij de bevolkingsgroep van de vorige generatie, samengesteld uit personen die momenteel tussen 45 en 54 jaar oud zijn, 69 pct. bedroeg. Op dat laatste deel van de bevolking moeten de inspanningen worden toegespitst als men de doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad van senioren wil bereiken.

Zelfs al is het gedragspatroon van personen tussen 45 en 54 jaar niet homogeen, toch mag worden aangenomen dat voor het merendeel onder hen de invloed die uitgaat van de aanwezigheid van jonge kinderen nog slechts op marginale wijze voelbaar zou mogen zijn. Het is wellicht mogelijk om vrouwen uit die leeftijdsgroep tot de arbeidsmarkt aan te trekken via arbeidsvoorwaarden die aan hun specifieke situatie aangepast zijn (werktijdroosters, bezoldigingen, mobiliteit). Men mag echter niet uit het oog verliezen dat de afhankelijkheid van ouders op leeftijd een probleem vormt waarmee personen van de betrokken generatie geconfronteerd worden. De opvang van bejaarde of zieke ouders, evenals die van kinderen, vormt een hinderpaal voor deelname aan de arbeidsmarkt indien de werkorganisatie het niet mogelijk maakt om privé-doelstellingen en

beroepsdoelstellingen te verenigen. In deze studie hebben we de weerslag van deze factor echter niet kunnen bestuderen omdat het niet mogelijk is in de gegevensbank de gezinnen te isoleren die met deze moeilijkheden te kampen hebben. Dat belet niet dat men toch ook kwantitatieve doelstellingen zou kunnen vastleggen inzake de opvang van oudere afhankelijke personen, zoals dat op Europees niveau geldt voor de opvang van kinderen. In elk geval is het zorgen voor een soepele arbeidsorganisatie, aangepast aan de behoeften van de personen met kinderen of ouders op leeftijd ten laste, een noodzaak als men de deelname aan de arbeidsmarkt wil doen toenemen, en men tevens de sociale voordelen die de familiale banden bieden, wil bewaren.

Grafiek 45 - Werkgelegenheidsgraad van personen van 45 tot 54 jaar in België en in de Europese Unie in 2000

(procenten)

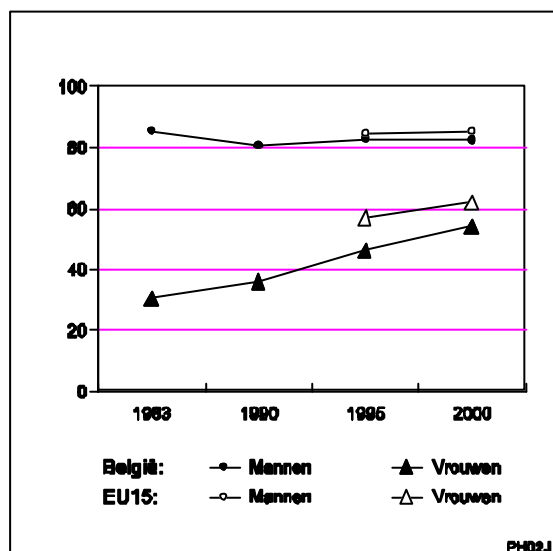


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In 2000 bedroeg de werkgelegenheidsgraad van personen tussen 45 en 54 jaar in België 69 pct. (met name 83 pct. voor de mannen en 54 pct. voor de vrouwen), vergeleken met gemiddeld 74 pct. in de Unie. Binnen een tijdspanne van iets minder dan 20 jaar is de werkgelegenheidsgraad van de personen in die leeftijdsgroep er in België met 11 pct. op vooruitgegaan, een stijging van 58 pct. naar 69 pct. Deze vooruitgang kan volledig worden toegeschreven aan de toenemende deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt, met een werkgelegenheidsgraad die van 30 pct. in 1983 gestegen is tot 54 pct. in 2000. De werkgelegenheidsgraad van de mannen is op zijn beurt in eerste instantie gedaald in de jaren tachtig, en is vervolgens in de jaren negentig opnieuw met enkele procenten gestegen.

Grafiek 46 - Verloop van de werkgelegenheidsgraad van de personen van 45 tot 54 jaar in België en in de Europese Unie

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De werkgelegenheidsgraden van de toekomstige senioren, zowel mannen als vrouwen, zijn momenteel ruimschoots toereikend om te voldoen aan de tewerkstellingsdoelstelling voor ouderen zoals die in Stockholm werd bepaald, mits ze hun huidige deelnemingsgedrag handhaven. Het is bijgevolg onontbeerlijk dat nu reeds de voorwaarden worden vastgelegd die nodig zijn om de instandhouding van de deelname van de ouderen te waarborgen.

Om deze doelstelling te bereiken, pleit het derde Europese werkgelegenheidsrichtsnoer voor de uitwerking van een beleid dat erop gericht is het beroepsleven te verlengen. Dat beleid is op drie

middelen toegespitst: een leeftijdsonafhankelijk opleidingsbeleid, dat aan oudere werknemers een zelfde toegang tot bijscholing en permanente opleiding waarborgt, een hervorming van de belasting- en uitkeringsstelsels om de oudere werknemers ertoe aan te zetten hun beroepsleven voort te zetten, en de invoering van flexibele arbeidsstelsels, zoals deeltijds werk, om de geleidelijke uitstap uit de arbeidsmarkt op een vrijwillige basis mogelijk te maken.

Na een onderzoek van de voornaamste sociaal-economische posities van de personen van 45 tot 54 jaar zullen we achtereenvolgens de oorzaken bestuderen van de lage werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in die leeftijdsgroep, evenals de opleidingsproblematiek van werknemers en werklozen in België en de toegang tot het pensioen voor personen van 45 tot 54 jaar. Het laatste deel zal nagaan welke voorwaarden aan 50-plussers worden voorgesteld om op een soepelere wijze hun loopbaan te beëindigen.

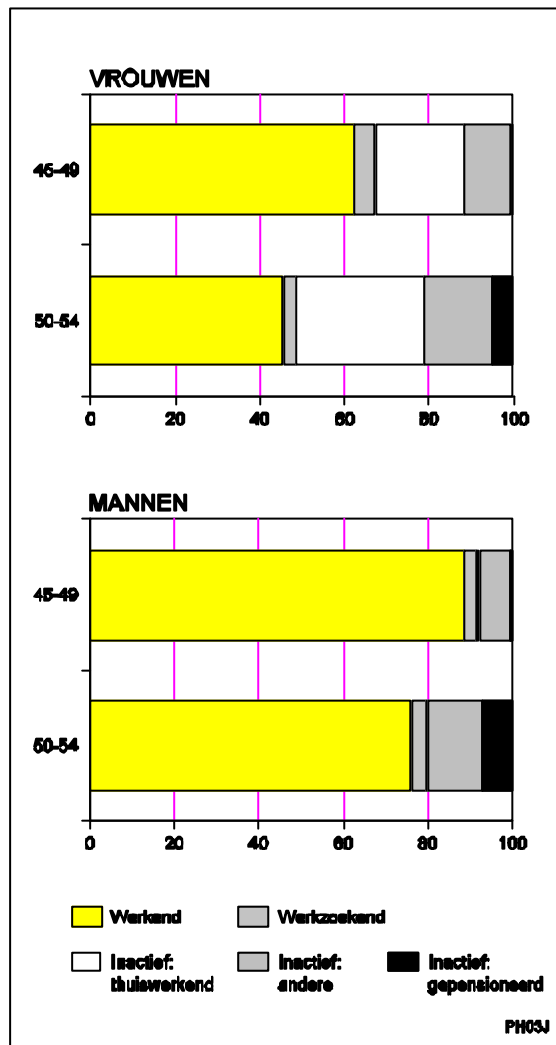
2.3.2 Sociaal-economisch statuut van de personen van 45 tot 54 jaar

Zelfs al zal de generatie van de personen die momenteel van 45 tot 54 jaar oud zijn, in het kader van de Stockholmdoelstelling als een geheel moeten worden beschouwd, kunnen toch verschillende gedragpatronen worden vastgesteld tussen de generaties die deze groep vormen. Zo kan er momenteel een kentering worden opgemerkt tussen personen jonger dan 50 jaar en personen die tussen 50 en 55 jaar oud zijn, wat de participatie aan de arbeidsmarkt betreft. De erg forse daling van de werkgelegenheidsgraad tussen deze twee generaties valt te verklaren door de grootschalige invoering van het pensioenstelsel (of van het brugpensioenstelsel), een vorm van inactiviteit die bij personen jonger dan 50 gering is. De groep van personen die als "andere niet-actieven" worden aangeduid, groeit eveneens aan, zowel bij mannen als bij vrouwen. Bij die laatste noteert men bovendien een duidelijke toename van het percentage huisvrouwen, terwijl het relatieve aandeel van de vrouwelijke werkzoekenden lichtjes afneemt.

De werkgelegenheidsgraad van de mannelijke bevolking van 25 tot 44 jaar bedroeg in 2000 in België 90 pct. De werkgelegenheidsgraad van mannen van 45 tot 49 jaar is van dezelfde orde van grootte, met name 89 pct., maar bedraagt nog slechts 76 pct. voor de mannen van 50 tot 54 jaar. Het percentage werkzoekenden ligt daarentegen in dezelfde orde van grootte voor mannen van 45 tot 54 jaar en voor mannen van 30 tot 44 jaar, in casu op ongeveer 3 pct. van de bevolking. Het percentage niet-actieven vertegenwoordigt dan ook gemiddeld 14 pct. van de mannelijke bevolking van 45 tot 54 jaar. Dat percentage stijgt van 8,3 pct. voor de mannen van 45 tot 49 jaar tot 20,2 pct. voor de 50-plussers. Een derde van de niet-actieven in deze laatste leeftijdsgroep is reeds met pensioen.

Grafiek 47 - Bevolking van 45 tot 54 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens het geslacht en het sociaal-economische statuut

(procenten van het totaal)

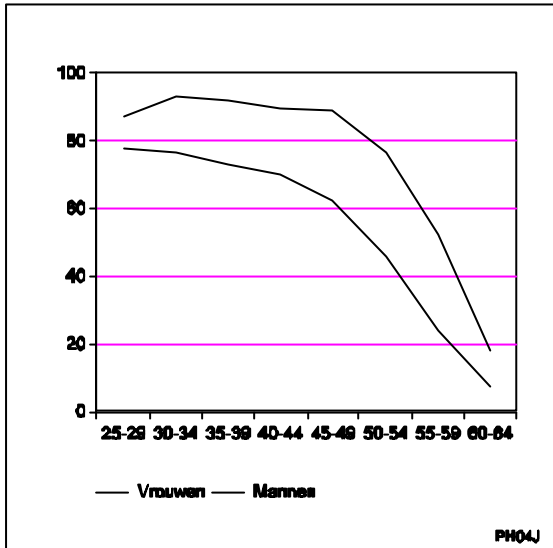


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Zoals reeds eerder gemeld, vertoont de werkgelegenheidsgraad van vrouwen een piek voor de leeftijdsgroep van 25 tot 29 jaar en neemt hij nadien, naarmate de leeftijd vordert, geleidelijk aan af, terwijl het aantal huisvrouwen toeneemt. De daling van de werkgelegenheidsgraad van de ene op de daarop volgende groep van vrouwen, die voor de vrouwen tussen 25 en 44 jaar per schijf van vijf jaar ongeveer 3 pct. bedroeg, neemt vervolgens pijlsnel toe: het verschil bedraagt immers 7 pct. tussen de vrouwen van 40 tot 44 jaar en de vrouwen van 45 tot 49 jaar, en nadien 17 pct. tussen de vrouwen van 45 tot 49 jaar en de volgende generatie. De werkgelegenheidsgraad bedraagt bijgevolg 70 pct. voor de vrouwen van 40 tot 44 jaar en 46 pct. voor de vrouwen van 50 tot 54 jaar.

Grafiek 48 - De werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen van 25 tot 64 jaar per leeftijdsgroep in België in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het percentage vrouwen dat actief werk zoekt en snel beschikbaar is om te werken, vertegenwoordigt 4pct. van de vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar. Het percentage niet-actieven bedraagt, na aftrek, 42 pct. van het totaal. Zes niet-actieve vrouwen op tien in deze leeftijdsgroep zijn huisvrouwen, terwijl minder dan één op tien (voornamelijk vrouwen ouder dan 50 jaar) zich als gepensioneerd beschouwt.

2.3.3 Een lage werkgelegenheidsgraad van de vrouwen

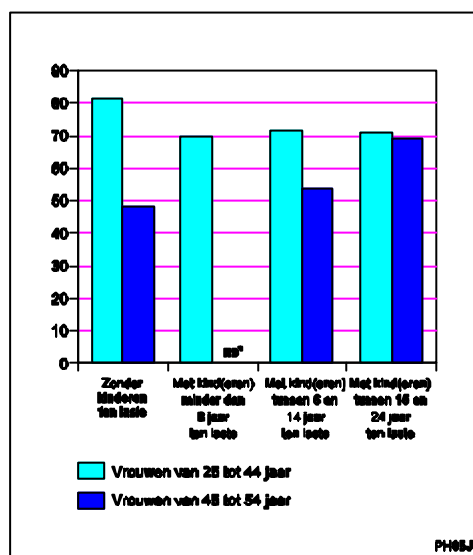
Het valt moeilijk in te schatten waarom de werkgelegenheidsgraad van vrouwen boven de vijftig jaar zo sterk afneemt.

Voor vrouwen van 25 tot 44 jaar was het duidelijk dat de aanwezigheid van een kind in het gezin, van welke leeftijd ook, een belangrijke rem vormde op de deelname aan de arbeidsmarkt, vermits de werkgelegenheidsgraad van moeders gemiddeld 10 procent lager lag dan de werkgelegenheidsgraad van vrouwen zonder kinderen. Voor vrouwen van 45 tot 54 jaar neemt het percentage tewerkgestelde vrouwen toe naarmate de kinderen ouder zijn: het percentage stijgt van ongeveer 55 pct. voor vrouwen van wie het jongste kind tussen 6 en 14 jaar oud is, tot bijna

70 pct. voor vrouwen die een kind tussen 15 en 24 jaar hebben⁴⁴, wat erop zou kunnen wijzen dat een deel van de vrouwen naar de arbeidsmarkt terugkeert als hun kinderen ouder worden. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen zonder kinderen spreekt deze stelling echter tegen: de werkgelegenheidsgraad ligt iets onder de 50 pct., d.i. 20 procentpunten minder dan het percentage voor vrouwen met kinderen van 15 jaar of ouder. Welnu, vrouwen zonder kinderen vertegenwoordigen meer dan 60 pct. van de vrouwen van deze generatie, waaruit blijkt hoe belangrijk het is om te proberen de redenen te definiëren waarom de helft van hen momenteel geen werk heeft.

Grafiek 49 - De werkgelegenheidsgraad van vrouwen: opsplitsing naar leeftijdsgroep en gezinslast

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ ns = niet significant.

Het is moeilijk om voor de vrouwen van deze generatie een significant risico op uitsluiting van de arbeidsmarkt te bepalen. De aanwezigheid van een of meer kinderen is geen bepalende factor vermits, in tegenstelling tot de verwachtingen, vrouwen met minstens één kind in verhouding vaker aan het werk zijn. Onder de niet-actieven is het profiel van de vrouwen inzake beroepservaring en gezinstoestand bovendien niet fundamenteel verschillend naargelang ze al dan niet kinderen hebben.

⁴⁴ Het aantal vrouwen van 45 tot 54 jaar met jonge kinderen is te gering om te kunnen worden bestudeerd.

Tabel 23 - Kenmerken van de vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar

(procenten, behoudens andere vermelding)

	Vrouwen zonder kind ten laste	Vrouwen met kind(eren) ten laste
Werkgelegenheidsgraad	49	63
Inactiviteitsgraad	47	33
In pct. van het totaal		
- van de bevolking	60	40
- van de tewerkgestelde vrouwen	54	46
- van de niet-actieve vrouwen	69	31
Niet-actieve vrouwen		
- met een relevante beroepservaring	79	71
- die meer dan 8 jaar geleden hun laatste betrekking hebben verlaten	69	72
- die met een partner samenleven	59	60

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

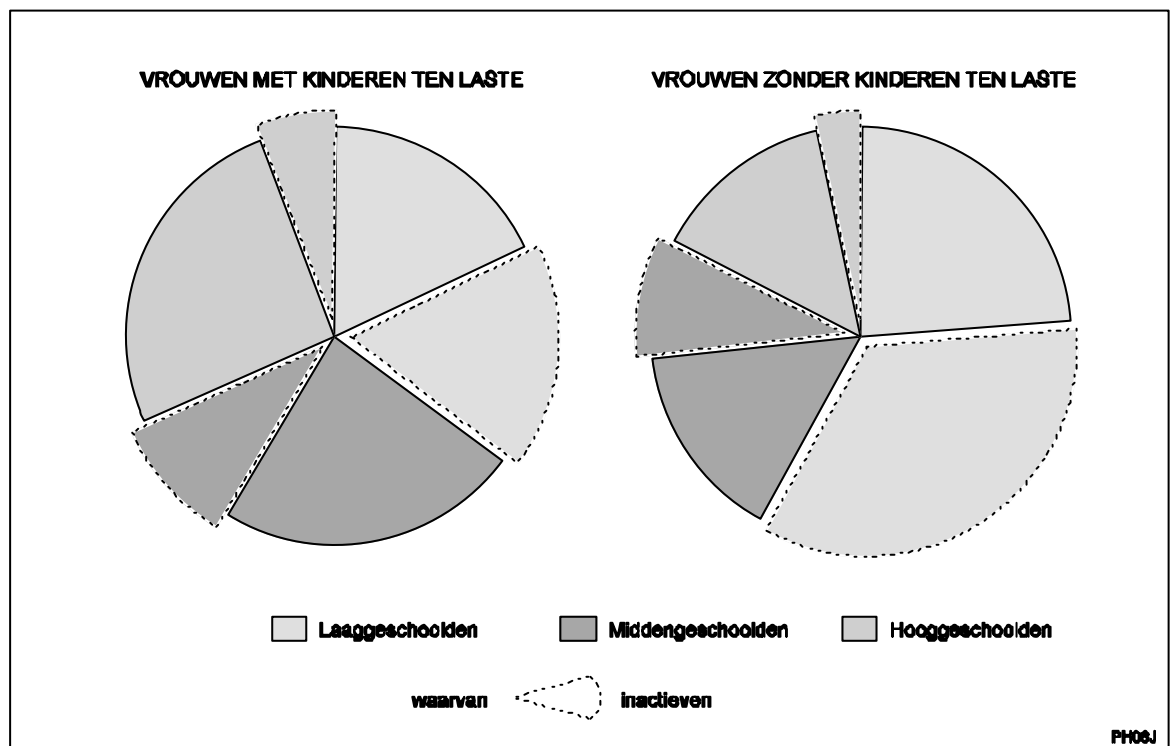
Niet-actieve vrouwen zonder kinderen hebben in verhouding niet minder beroepservaring dan vrouwen met kinderen. Wanneer ze een beroepsverleden hebben, is hun beroepservaring niet meer voorbijgestreefd (en theoretisch dus minder makkelijk te benutten), maar uitgaande van de inlichtingen waarover wij beschikken, kan men zich onmogelijk uitspreken over de duur, noch de kwaliteit van die beroepservaring. Bij de niet-actieve vrouwen zonder kinderen zijn er niet meer die met een partner samenleven dan bij die met kinderen, een kenmerk dat het zoeken naar een betrekking minder noodzakelijk zou kunnen maken. De niet-actieve vrouwen beschouwen zichzelf voor het merendeel als huisvrouwen, zoeken geen werk (zonder echter aan te geven waarom ze geen werk zoeken, zoals bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of ontmoediging bij het zoeken naar een betrekking), en wensen niet te werken.

De enige onderscheidende factor die de omvang van de inactiviteit van vrouwen zonder gezinslast zou kunnen verklaren, is blijkbaar het kwalificatiepeil. Van de vrouwen zonder kinderen heeft 58 pct. hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs. De inactiviteitsgraad van deze laaggeschoolde vrouwen bedraagt nagenoeg 60 pct. van de vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar, tegen slechts 20 pct. voor hooggeschoolde vrouwen zonder gezinslast. Het is aannemelijk dat sommige vrouwen van 45 tot 54 jaar zonder gezinslast in 2000, die in de loop van de jaren zeventig op de arbeidsmarkt terechtgekomen zijn, werden ontmoedigd om verder te studeren en de arbeidsmarkt te betreden in een periode waarin massaal herstructureringen plaatsvonden en waarin het aantal werklozen recordhoogtes bereikte. Ze zijn waarschijnlijk heel jong getrouwd en

hebben heel vroeg kinderen gekregen, kinderen die in 2000 op eigen benen stonden. Van de laaggeschoolde vrouwen van die generatie had 72 pct. in 2000 geen kind meer ten laste, terwijl meer dan de helft van de vrouwen met een hoger diploma in het gezin nog kinderen ten laste had. Ondanks wellicht specifieke beroepservaringen (misschien gedeeltelijk buiten het formele circuit) hebben ze door hun lage scholing en hun huidige leeftijd niet de mogelijkheid om actief op de arbeidsmarkt aanwezig te zijn. Vrouwen van de generatie die later kinderen heeft gekregen, hebben intengendeel gemiddeld een beter opleidingsniveau. Zij hebben hun studies langer voortgezet en hebben wellicht voor hun moederschapperiode een beroepservaring verworven. Voor hen "leek het bijgevolg vanzelfsprekend" om na de komst van de kinderen hun loopbaan voort te zetten.

Grafiek 50 - Vrouwen van 45 tot 54 jaar: opsplitsing volgens het al of niet hebben van kinderen en het opleidingsniveau

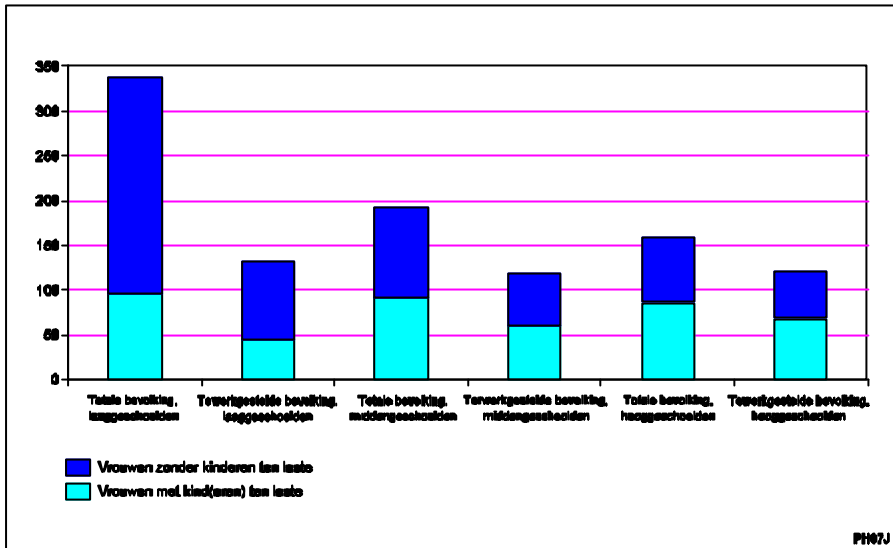
(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Grafiek 51 - Totale vrouwelijke bevolking en tewerkgestelde vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens de gezinslast en het opleidingsniveau

(duizenden personen)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Het opleidingsniveau bij het betreden van de arbeidsmarkt is dus van cruciaal belang. Het bepaalt enerzijds de lengte en de kwaliteit van de overgang tussen school en werk, en houdt anderzijds een te belangrijk deel van de vrouwen weg van de arbeidsmarkt. De laaggeschoolden vinden bovendien moeilijker toegang tot beroepsopleiding, zoals in het volgende deel zal worden aangetoond. Op het einde van hun loopbaan ten slotte, worden zij eerder uit het beroepsleven uitgesloten dan de andere werknemers.

2.3.4 De uitdaging van levenslang leren (LLL)

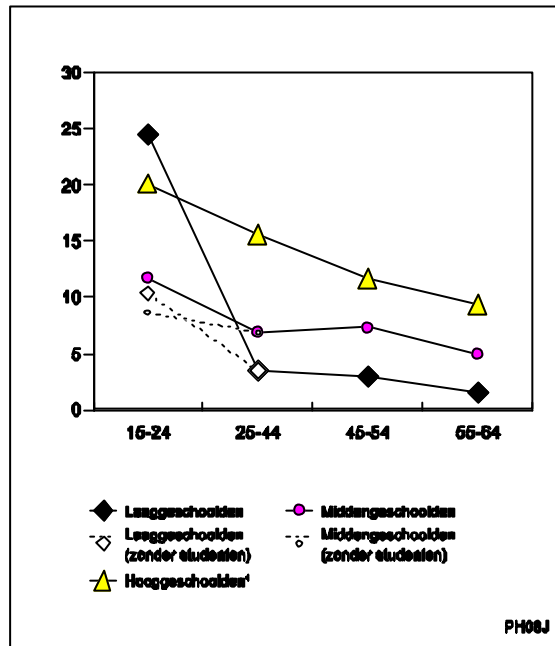
Het opleidingsbeleid vormt een van de hoekstenen van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Hierin wordt zowel aangedrongen op de kwaliteit van de initiële opleiding en de tijdens die opleiding te verwerven bekwaamheden als op de noodzaak om die bekwaamheden via LLL te behouden en aan te vullen.

Dankzij de arbeidskrachtentelling is het mogelijk het aantal personen te bepalen dat in de loop van een referentieperiode (het tweede kwartaal van 2000) toegang heeft gehad tot een opleiding. In de loop van die periode had gemiddeld 9pct. van de tewerkgestelde personen van 15 tot 64 jaar een opleiding gevolgd. Het opleidingsbeleid in België lijkt a priori personen te bevoordelen die van meet af aan de hoogste kwalificaties hebben: gemiddeld heeft 15 pct. van de

werknemers met een diploma van het hoger onderwijs een opleiding kunnen volgen, tegen slechts 5 pct. voor de lagergeschoolden.

Grafiek 52 - Toegang van de werknemers tot opleiding in België in 2000: opsplitsing volgens het opleidingsniveau

(procenten van de overeenstemmende werkzame bevolkingsgroep)



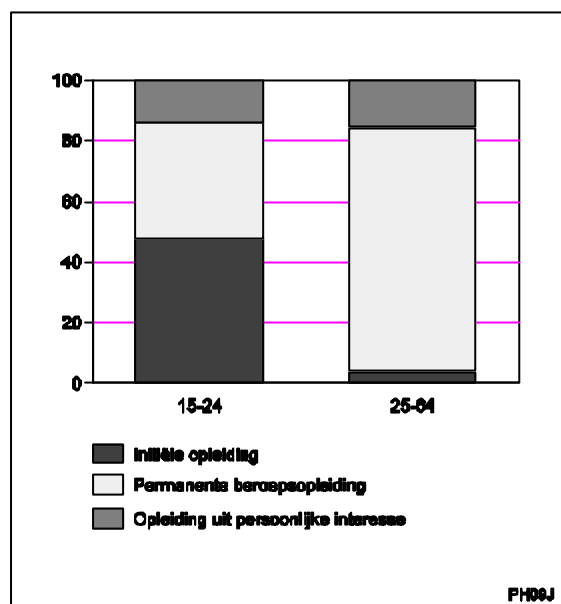
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Het aantal jonge studenten tussen de hooggeschoolden is te klein om significant te zijn.

Het aantal werknemers in opleiding is bijzonder groot bij personen die minder dan 25 jaar oud zijn. De gegevens met betrekking tot jongeren moeten echter met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, aangezien het kan gaan om studenten die af en toe werken of werk en studies combineren. Indien men de jongeren uitschakelt die zich onder de IAB-werknemers als studenten beschouwen, dan daalt het percentage werknemers in opleiding in de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar van 17 pct. naar 12 pct. In de helft van de gevallen is het bovendien ook zo dat werknemers die minder dan 25 jaar oud zijn, een opleiding volgen ter aanvulling van hun basisopleiding of om de kwalificaties te verwerven die nodig zijn voor een betrekking, zoals bijvoorbeeld jongeren met een leercontract, terwijl 40 pct. onder hen zijn bekwaamheidsniveau reeds op peil kan brengen via LLL en de rest, zijnde ongeveer 15 pct. van de jongeren, uit persoonlijke interesse een opleiding volgt (in dat geval kan het gaan om opleidingen die volledig buiten het beroepskader vallen).

Grafiek 53 - Type opleiding dat de werknemers in 2000 in België hebben gevolgd

(procenten van het totaal)



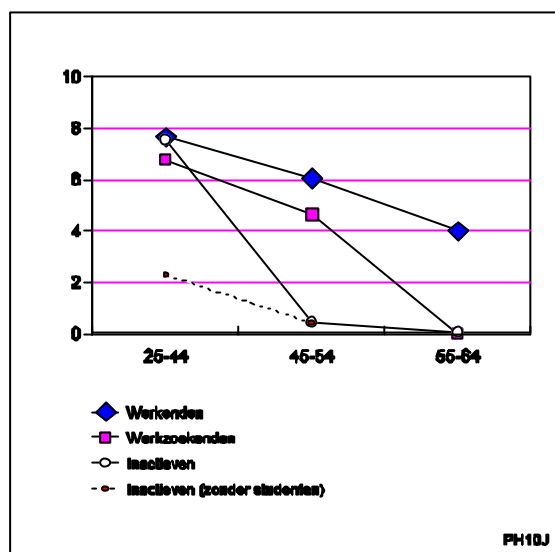
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Boven de 25 jaar neemt de toegang tot opleiding sterk af: slechts 9 pct. van de werknemers van 25 tot 44 jaar heeft in 2000 een opleiding genoten, een percentage dat voor de leeftijdsgroep 44-55 jaar daalt tot 7pct. en voor de 55-plussers tot minder dan 5pct. Vanaf 25 jaar is de opleiding vooral toegespitst op werknemers met een heel hoog opleidingsniveau. Buiten de opleidingen die uit persoonlijke interesse worden gevolgd, zijn de opleidingsinspanningen bovendien voornamelijk toegespitst op permanente beroepsopleiding. De trends zijn voor alle tussenliggende leeftijdsgroepen vergelijkbaar.

Het is interessant om de situatie van de werknemers inzake toegang tot opleiding te vergelijken met die van de potentiële deelnemers aan de arbeidsmarkt, namelijk de werkzoekenden en de niet-actieven. Om te voorkomen dat de groep van de studerende jongeren de gegevens zou vertekenen, heeft men zich beperkt tot de populatie die in principe de schooltijd achter de rug heeft, met name personen van 25 tot 64 jaar. Daarenboven heeft men bij de geschoolde personen diegenen uitgesloten die uit persoonlijke interesse opleidingen volgen. Die opleidingen kunnen uiteraard de initiële opleiding van de betrokken personen aanvullen en vormen een indicator voor de toegang van de deelnemers tot kennis, maar het gaat erom dat men in de analyse geen opleidingen opneemt die de inzetbaarheid niet verhogen.

Grafiek 54 - Toegang tot opleiding¹ voor personen van 25 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economisch statuut

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Uitgezonderd de opleidingen uit persoonlijke interesse.

Ongeveer 7 pct. van de personen tussen 25 en 44 jaar heeft in 2000 een opleiding gevolgd. Het deelnemingspercentage is voor de verschillende sociaal-economische statuten nagenoeg identiek.

De reden waarom het percentage bij de niet-actieven zo hoog ligt, is dat die groep ook personen omvat die nog studeren. Als men die eruit haalt, komt men tot een percentage van 2 pct. van het totaal. Tot de niet-actieven die geen student zijn, behoren wellicht enerzijds werklozen die bij een arbeidsbemiddelingsbureau ingeschreven zijn en die niet voldoen aan de criteria van het IAB (Internationaal Arbeidsbureau) inzake actief zoeken en beschikbaarheid om te kunnen worden ingeschreven als werkzoekenden, maar die toch gebruik kunnen maken van de opleidingsaanbiedingen die aan hun arbeidsbemiddelingsbureau gericht zijn en anderzijds personen die hun loopbaan hebben onderbroken om een studie te hervatten of die het volgen van een opleiding combineren met de opvoeding van hun kinderen. Vanaf 45 jaar vertegenwoordigen de niet-actieve personen die een opleiding volgen nog maar een miniem percentage van het totaal. Laat ons hierbij niet vergeten dat de niet-actieve bevolking voor het merendeel samengesteld is uit laaggeschoolde personen die meestal minder geneigd zijn om een opleiding aan te vatten dan hoger geschoolde personen.

Tot de leeftijd van 55 jaar leunt het profiel voor toegang tot opleiding bij werkzoekenden dicht aan bij dat van werknemers. Boven deze leeftijd genieten de werkzoekenden geen enkel opleidingsinitiatief meer.

Terwijl oudere werknemers nog kans maken om aan een opleiding deel te nemen, zij het in mindere mate dan jongere werknemers, maken oudere werkzoekenden en niet-actieven geen enkele kans meer op opleiding. Dat brengt hun mogelijke terugkeer naar de arbeidsmarkt in het gedrang.

2.3.5 Personen van 45 tot 54 jaar die met pensioen zijn

Volgens de arbeidskrachtentelling vertegenwoordigen de personen die zich als gevolg van pensioen of brugpensioen uit de arbeidsmarkt hebben teruggetrokken (of omdat zij hun activiteit hebben gestaakt), 3 pct. van de personen die tussen 45 en 54 jaar oud zijn, d.i. ongeveer 45.000 personen. De verhouding personen die onder dat statuut vallen is in Wallonië en in Brussel (4 pct.) groter dan in Vlaanderen (3 pct.). De personen die vroegtijdig van de arbeidsmarkt worden geweerd, zijn voornamelijk laaggeschoolden: 60 pct. van de uitgetreden van deze leeftijd heeft ten hoogste een getuigschrift van het lager secundair onderwijs en 25 pct. beschikt over een diploma van ten hoogste secundair onderwijs. Bovendien is slechts een kleine minderheid van de personen die minder dan 50 jaar oud zijn, reeds volgens dat statuut ingeschreven.

Tabel 24 - Enkele kenmerken van de gepensioneerden van 45 tot 54 jaar in België in 2000

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

	Gepensioneerden	Totale bevolking
Uitsplitsing naar leeftijd		
44 - 49 jaar	8	54
50 - 54 jaar	92	49
Uitsplitsing naar geslacht		
- vrouwen	43	50
- mannen	57	50
Uitsplitsing naar gewest		
- Brussel	10	8
- Vlaanderen	48	58
- Wallonië	42	33
Uitsplitsing naar opleidingsniveau		
- laag	59	49
- middelmatig	25	28
- hoog	15	23

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Deze gepensioneerden zoeken meestal geen baan, aangezien zij ervan uitgaan dat er voor hen, wegens hun leeftijd, hun kwalificaties of de voorwaarden van de arbeidsmarkt, geen job beschikbaar is. Ongeveer 70 pct. van hen was reeds een jaar eerder met pensioen en ongeveer een kwart zou zijn laatste betrekking reeds meer dan 8 jaar hebben beëindigd (dit is echter onder voorbehoud, gelet op het betrouwbaarheidsinterval met betrekking tot kleine categorieën). Ten slotte is iets minder dan de helft van deze gepensioneerden ingeschreven bij een arbeidsbemiddelingsbureau en uitkeringsgerechtigd; er kan echter onmogelijk worden nagegaan of ze, als oudere werklozen (boven 50 jaar), brugpensioenuitkeringen ontvangen, dan wel gewone werkloosheidsuitkeringen.

Zelfs al is deze groep in aantal beperkt, toch is het belangrijk om te onderstrepen dat vrijwel niemand van de gepensioneerden aan de arbeidsmarkt deelneemt, omdat ze ontmoedigd zijn en niet omdat ze dat zo wensen. De meesten onder hen beschouwen zich boven 50 jaar als "afgeschreven" en proberen zelfs niet meer om opnieuw werk te vinden. Voorts is hun financiële statuut dat vaak werkloosheids- of brugpensioenuitkeringen en een bijdrage van hun gewezen werkgever combineert - wellicht voldoende interessant in vergelijking met de onkosten en ongemakken die een werkhervatting (verplaatsingen, hernemen van een hoog werktempo, stress gekoppeld aan een nieuwe integratie) teweegbrengt, zelfs al is aan die werkhervatting een hoger inkomen verbonden (wat in de praktijk wellicht niet altijd het geval is). Ook blijft een deel van de personen die vroegtijdig uit hun job werden geweerd een activiteit uitoefenen buiten het formele circuit. Daar kunnen zij dan de bekwaamheden die, zij veeleer in de praktijk dan wel via een schoolopleiding hebben verworven, laten renderen, hun inkomen aanvullen en werken in een tempo dat bij hen past. Hun officiële niet-participatie, heeft bijgevolg te maken met het feit dat zij niet in aanmerking komen voor een officiële werkhervatting, maar wel voor het uitoefenen van een job.

2.3.6 De mogelijkheden tot verlichting van het einde van de beroepsloopbaan

De vermindering van de arbeidsduur aan het einde van de loopbaan kan een interessante overgang betekenen van arbeid naar inactiviteit. Een werknemer kan het moeilijk hebben een hoog en (onder meer als gevolg van de invoering van communicatie- en informatietechnologieën) toenemend werktempo aan te houden wanneer hij gezondheidsproblemen heeft, wanneer hij belast is met fysiek zware of repetitieve taken, of wanneer hij niet in staat is om even snel als zijn arbeidsomgeving te evolueren. Voor oudere werknemers is een dergelijk alternatief echter alleen aanvaardbaar als het geen drastische invloed op hun pensioenrechten heeft.

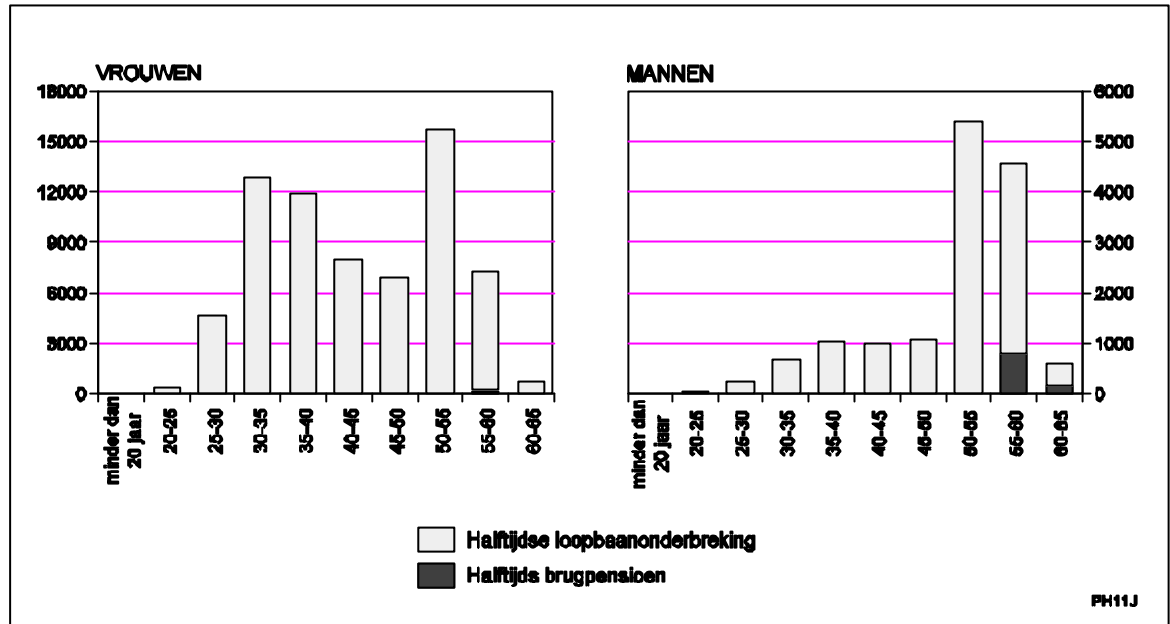
In België kunnen oudere werknemers van twee mogelijkheden gebruik maken om hun prestaties op het einde van hun beroepsloopbaan te verlichten.

Het stelsel van het halftijdse brugpensioen is toegankelijk voor werknemers die meer dan 58 jaar oud zijn (deze leeftijdsgrens kan tot minimaal 55 worden teruggebracht als er in de collectieve arbeidsovereenkomst in een stelsel van voltijds brugpensioen is voorzien) mits zij een loopbaan van 25 jaar achter de rug hebben. Krachtens dit stelsel wordt de aan de werknemer verschuldigde bezoldiging voor het halftijdse werk aangevuld met een werkloosheidsuitkering, evenals een aanvullende uitkering ten laste van de werkgever. Dat stelsel heeft slechts een beperkt succes. In 2001 hadden gemiddeld slechts 1214 werknemers, onder wie 970 mannen en 244 vrouwen, gekozen voor deze manier om hun prestaties te verlichten. Circa 73 pct. onder hen was woonachtig in het Vlaamse Gewest, 23 pct. in het Waalse Gewest en slechts 4pct. in het Brusselse Gewest.

Het stelsel van de deeltijdse loopbaanonderbreking (dat vanaf 1 januari 2002 is vervangen door het stelsel van het tijdskrediet), dat zonder beperking van de duur toegankelijk is voor werknemers die meer dan 50 jaar oud zijn, heeft dan weer meer succes. In 2001 hebben gemiddeld 33.000 personen boven de 50 jaar voor een deeltijdse loopbaanonderbreking gekozen, d.i. 6.000 meer dan een jaar voordien en ongeveer 6pct. van de bevolking van 50 tot 64 die nog aan het werk is. Er kiezen meer vrouwen dan mannen voor een dergelijk stelsel: 23.000 vrouwen boven de 50 jaar waren in 2000 in deeltijdse loopbaanonderbreking (d.i. 10 pct. van de werkende vrouwelijke bevolking van 50 tot 64 jaar). Dat aantal moet worden toegevoegd aan de 45.000 vrouwen jonger dan 50 die eveneens van dit stelsel profiteren. Mannen zoeken hun toevlucht tot de deeltijdse loopbaanonderbreking in veel geringere mate, vooral de mannen jonger dan 50 jaar: men telt iets minder dan 10.000 begunstigden boven 50 jaar (d.i. 2pct. van de mannen in deze leeftijdsgroep) en amper iets meer dan 4.000 begunstigden die jonger dan 50 jaar zijn.

Grafiek 55 - Stelsels om de prestaties aan het einde van de beroepsloopbaan te verlichten in 2001 in België: opsplitsing naar stelsel, geslacht en leeftijdsgroep

(eenheden, jaarlijkse gemiddelden)



Bron: RVA.

Voor de 50-plussers geldt als een van de voorwaarden om een aanvraag tot tijdskrediet te mogen indienen dat de potentiële begunstigde van dit stelsel een loopbaan van minimaal 20 jaar achter de rug moet hebben. Die voorwaarde vormt een ontegensprekelijke hinderpaal voor de uitbreiding van dit stelsel tot een bepaald deel van de bevolking. Vrouwen die het werk hebben hervat na een lange periode van inactiviteit, vaak om de opvoeding van hun kinderen op zich te nemen, komen immers op hun vijftigste of zelfs later, niet altijd aan het aantal arbeidsjaren dat vereist is om van dit stelsel te profiteren. Het is nochtans vaak de enige weg tot verkorting van de arbeidsduur die zij zouden kunnen benutten wanneer hun gezondheidstoestand of de dagelijkse stress in een werkomgeving die voornamelijk bestaat uit mensen die jonger zijn (niet vergeten: amper 7 pct. van de vrouwen die 60 jaar en ouder zijn, oefenen nog een bezoldigde betrekking uit) en die ook performanter zijn, moeilijk om dragen wordt. Als het de bedoeling is om voor de werknemers boven de 50 jaar het einde van de beroepsloopbaan te vergemakkelijken, dan zou de lengte van de beroepsloopbaan niet in aanmerking mogen worden genomen.

Voorts zou de beperking van het aantal begunstigden, dat op 5 pct. van het actieve personeel van de onderneming werd vastgelegd, zelfs al is er een uitbreiding naargelang het aandeel van werknemers ouder dan 50 in de onderneming, een tweede hinderpaal kunnen vormen voor de toegang van ouderen tot het tijdskrediet. De werkgevers zijn immers veeleer geneigd om

arbeidsduurverkorting toe te kennen aan werknemers met een gezinslast dan een dergelijke "gunst" aan de oudere werknemers te verlenen. Die zien dan ook hun kans op verlichting van het einde van hun loopbaan afnemen en kiezen ervoor, wanneer zulks mogelijk is, om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te stappen.

Volgens de enquête van de Dublin Foundation bestaan er, wat de voorkeuren inzake arbeidsduur betreft, geen fundamentele verschillen tussen de werknemers van 45 tot 64 jaar die een bezoldigde activiteit uitoefenen en de jongere werknemers. Ongeveer 37 pct. van de 45- tot 64-jarigen is tevreden met zijn gemiddelde werktijdrooster in de Europese Unie en in Noorwegen, tegenover 35 pct. voor de personen van 30 tot 44 jaar. De verhouding werknemers die hun arbeidsduur wensen in te korten, ligt trouwens ietwat hoger voor jongeren die te kampen hebben met de moeilijkheden om gezins- en beroepsleven te verenigen.

Tabel 25 - Voorkeuren m.b.t. tot de indeling van de uurroosters van personen van 45 tot 64 jaar die een bezoldigde activiteit uitoefenen

(procenten van het totaal)

	Verkiezen minder lange uurroosters	Verkiezen identieke uurroosters	Verkiezen langere uurroosters	Verkiezen niet te werken
Totaal van de personen die een bezoldigde activiteit uitoefenen	48,6	37,4	11,8	2,2
Mannen	55,0	34,9	7,9	2,2
Vrouwen	38,7	41,3	17,8	2,2
Totaal van de personen die een voltijdse job uitoefenen	57,1	34,4	6,4	2,1
Mannen	57,2	34,4	6,0	2,3
Vrouwen	56,8	34,2	7,3	1,8
Totaal van de personen die een halftijdse job uitoefenen	13,8	49,9	33,9	2,4
Mannen	20,4	42,3	36,3	0,9
Vrouwen	12,3	51,6	33,3	2,7

Bron: Dublin Foundation.

Het feit dat de voorkeuren inzake arbeidsduur in de verschillende stadia van het beroepsleven gelijklopend blijven, is alleen maar ogenschijnlijk tegenstrijdig aangezien het aantal personen dat nog beroepsmatig actief is, bij ouderen veel lager ligt. Diegenen die hun arbeidsduur wilden wijzigen en niet in staat waren om dat te doen, hebben er misschien voor gekozen om volledig uit

de arbeidsmarkt te stappen. Daarenboven zijn de werknemers die het langst actief blijven tevens de hooggeschoolden; het risico dat zij met fysiek zware taken te maken zullen krijgen, is kleiner dan voor lager geschoolde werknemers. In België bedraagt de werkgelegenheidsgraad van werknemers van 60 tot 64 jaar immers nog 32 pct. voor de hooggeschoolde personen, tegen amper 8 pct. voor de laaggeschoolden. Wellicht zouden de voorkeuren voor een korte arbeidsduur of zelfs voor een volledige uitstap uit de arbeidsmarkt meer uitgesproken zijn als men meer laaggeschoolde werknemers aan het werk zou laten.

2.4 Arbeidsparticipatie van personen in de leeftijdsgroep 55-64 of de senioren

2.4.0 Synthese

In België ligt de werkgelegenheidsgraad van 54-plussers, net als gemiddeld in de Europese Unie, momenteel ver van de doelstelling van 50 pct. tegen 2010. Ons land leverde in 2000 de zwakste prestatie van de Unie inzake de werkgelegenheidsgraad van vrouwen (16 pct. tegen een gemiddelde van 28 pct. in de Unie) en deed het nauwelijks beter bij de mannen (37 pct. tegen 48 pct.).

Tabel 26 - Opsplitsing van de bevolking van 55 tot 64 jaar in België naar geslacht en sociaal-economische positie in 2000¹

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep)

	Totaal	Vrouwen	Mannen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Werkend	25,0	15,4	35,1	34,5	23,9	24,6
Werkzoekend	0,8	.	1,2	.	.	.
Participatiegraad	25,9	15,8	36,3	37,2	24,4	25,6
Inactief	74,1	84,2	63,7	62,8	75,6	74,4
waarvan: studies
thuiswerk	16,9	32,5	.	9,2	18,3	16,0
pensioen	42,8	40,2	45,5	37,4	43,1	43,7
andere	14,5	11,5	17,5	16,2	14,1	14,7

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ Overeenkomstig de aanbevelingen van Eurostat betekent een punt (.) dat de gegevens weinig betrouwbaar zijn (te laag aantal).

Hoewel het verschil met de best presterende landen ten dele kan worden verklaard door de latere toetreding van de vrouwen tot de arbeidsmarkt, verliest de arbeidsmarkt een belangrijk gedeelte

van de oudste arbeidskrachten door de stelsels van vroegtijdige uittreding. Zo verdwenen in 2001 bijna 260.000 50-plussers vroegtijdig van de arbeidsmarkt, van wie 195.000 ouder dan 55 jaar, of bijna 20 pct. van de 55-64-jarigen. Daarnaast geniet een gedeelte van de populatie reeds van een wettelijk pensioen of van een binnen het bedrijf georganiseerd stelsel van brugpensioen. In totaal verklaart 43 pct. van de populatie uit deze leeftijdscategorie op pensioen of brugpensioen te zijn, of zijn activiteit te hebben stopgezet.

Velen zijn tevreden dat ze na een lange en zware arbeidsloopbaan vervroegd met pensioen kunnen. In heel wat gevallen gebruiken de werkgevers echter de stelsels van vervroegde uittreding om de minst productieve (want grotendeels laaggeschoolde) werknemers aan de kant te schuiven en zo de herstructureringsplannen te verzachten die tot grote sociale onrust zouden kunnen leiden indien er ontslagen zouden vallen zonder voldoende compensatie. Het gevolg is dat zowel werknemers als werkgevers baat hebben bij deze situatie en dat het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt vóór de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk aan een moeilijk omkeerbare sociale verworvenheid is geworden.

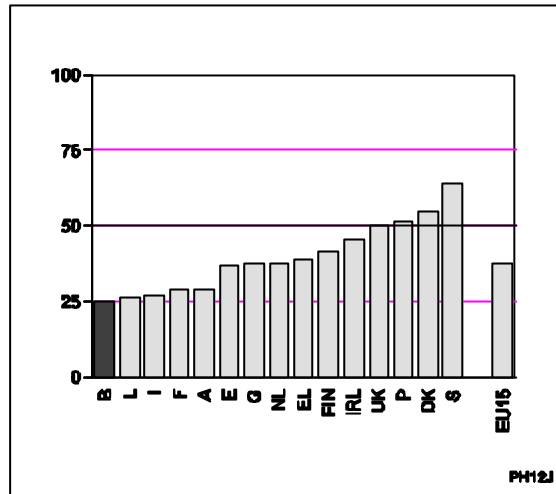
2.4.1 De context

Op de Europese Raad in Stockholm in maart 2001 hebben de Europese bekommernissen inzake de tewerkstelling van personen ouder dan 55 jaar gestalte gekregen doordat er een kwantitatieve doelstelling op lange termijn werd vastgelegd: in 2010 zal gemiddeld de helft van de personen van 55 tot 64 jaar in de Europese Unie nog aan het werk moeten zijn. Het gaat om een algemene doelstelling die geen rekening houdt met de uitermate verschillende banden die mannen en vrouwen van die leeftijd op het huidige ogenblik nog met de arbeidsmarkt onderhouden.

In de Europese Unie lag in 2000 de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 tot 64 jaar op 38 pct., d.i. 12 procentpunten onder de doelstelling van Stockholm. In Zweden, Denemarken, Portugal en het Verenigd Koninkrijk haalden of overschreden deze percentages de voor 2010 vastgelegde doelstelling van 50 pct. België scoort op dat vlak slecht aangezien het de laatste plaats in de Europese rangschikking innam, met een werkgelegenheidsgraad van slechts 25 pct. Het is dan ook duidelijk dat er op korte termijn belangrijke inspanningen zullen moeten worden geleverd om de trend in de richting van vroegtijdige uitstap van de oudere werknemers in België om te buigen.

Grafiek 56 - De werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 tot 64 jaar in België en in de Europese Unie in 2000

(procenten)

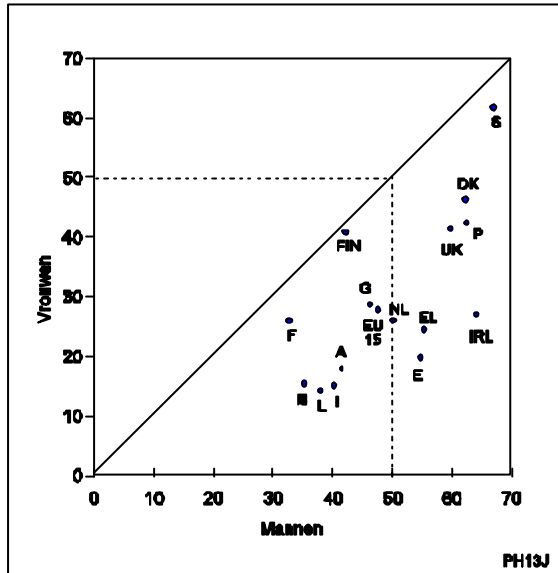


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Belgiës achterstand vloeit inderdaad voor een stuk voort uit de laattijdige toetreding van vrouwen tot de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van 55 tot 64 jaar bedraagt in België amper 15 pct., dat is het op twee na slechtste resultaat van de Europese Unie; Luxemburg en Italië scoren nog net iets slechter. De werkgelegenheidsgraad bij mannen ligt in België merkkelijk hoger (35 pct.), maar binnen de Europese Unie haalt enkel Frankrijk een nog minder goed resultaat.

Grafiek 57 - De werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 tot 64 jaar in de lidstaten van de Europese Unie in 2000: opsplitsing naar geslacht

(procenten)

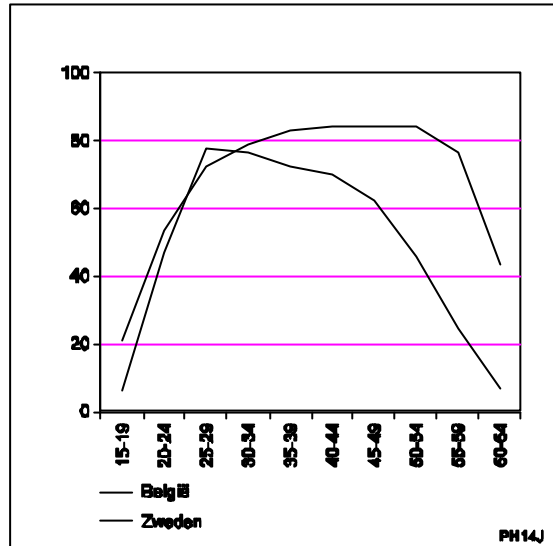


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

Binnen de Unie heeft enkel Zweden zowel voor mannen als vrouwen een werkgelegenheidsgraad boven de 50 pct. De actieve deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt is er trouwens over de hele periode van het beroepsleven opmerkelijk stabiel. Tussen 30 en 60 jaar blijft de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen dicht in de buurt van 80 pct. Pas boven 60 jaar valt de werkgelegenheidsgraad fors terug, maar blijft hij toch nog boven 40 pct. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van vrouwen van 15 tot 34 jaar in België en Zweden geen noemenswaardige verschillen vertoont, komt er boven 35 jaar een duidelijke afwijking, met een maximum van meer dan 50 procentpunten voor vrouwen van 55 tot 59 jaar. Boven de 60 is nog slechts 7 pct. van de in België woonachtige vrouwen aan het werk, dat is zesmaal minder dan in Zweden.

Grafiek 58 - Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in België en in Zweden in 2000: opsplitsing naar leeftijdsgroep

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In België hebben de reglementeringen inzake uitstap uit het beroepsleven, die in de jaren zeventig en later werden ingevoerd, geleid tot een nog sterkere neiging van de werknemers om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te stappen. Tegen de achtergrond van een toenemende werkloosheid werden oudere werknemers al te lang systematisch geweerd om de werkgelegenheid te bevorderen voor jongeren die op de arbeidsmarkt kwamen. Dat beleid, dat wellicht aangepast was aan de toenmalige context, werd voortgezet, zodat in de volgende decennia brugpensioenen, en later het stelsel van de oudere niet-werkzoekende werklozen ruimschoots werden gebruikt om negatieve gevolgen van conjuncturele vertragingen of herstructureringen te verzachten. Zo zijn die praktijken vertrouwd geraakt en is het brugpensioen een verworven recht geworden, zodat niet zelden jonge vijftigers uit de arbeidsmarkt worden geweerd en er zich gelukkig om prijzen.

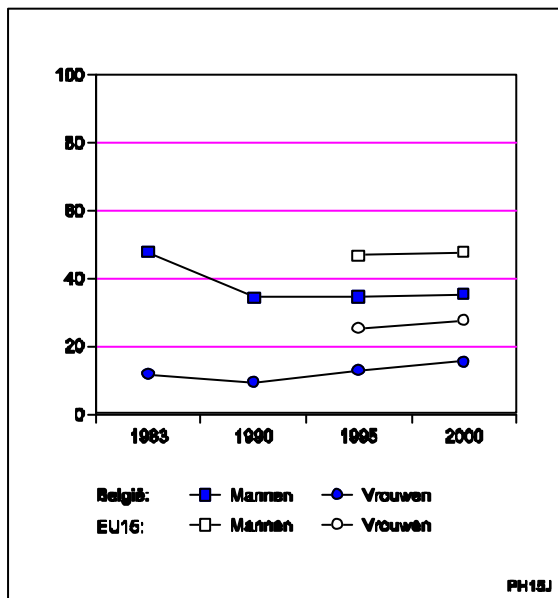
In die periode van het leven is er immers een raakpunt tussen de verzuchtingen van een deel van de werknemers en de werkgevers. De eersten wensen na een lang leven van werken uit de arbeidsmarkt te stappen. De personen in die leeftijdsgroep zijn vaak heel jong beginnen te werken, heel wat jonger dan de gemiddelde leeftijd waarop jongeren tegenwoordig voor de eerste maal een baan hebben, en sommigen onder hen hebben gewerkt in moeilijke werkomstandigheden (flexibele uurroosters, lange verplaatsingen, zware of gevaarlijke taken). De werkgevers vergelijken op hun beurt de kosten die het aan het werk houden van oudere werknemers meebrengen en de kosten voor de aanwerving van jongere werknemers of zelfs

nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Aangezien de verloningssystemen veeleer op anciënniteit dan op productiviteit gebaseerd zijn, doorstaan de senioren vaak moeilijk die vergelijking. Bovendien kan hun productiviteit tijdens die periode ook afnemen omdat hun gezondheid en hun weerstand achteruitgaan, onder meer voor werknemers die met zware taken belast zijn, of omdat hun aanpassingsvermogen kleiner wordt, meer bepaald voor werknemers die met belangrijke en snelle technologische ontwikkelingen van hun arbeidsomgeving te maken krijgen.

Het intensieve gebruik van de vroegtijdige uitstapmaatregelen heeft bijgedragen tot de daling van de werkgelegenheidsgraad van de mannen tussen 1983 en 2000 van 48 naar 37 pct. De in de jaren tachtig opgetekende achteruitgang van de deelname van de mannen aan een bezoldigde job, werd in de jaren negentig gevolgd door een periode van stabilisering van de werkgelegenheidsgraad. Hiermee gelijklopend is de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in diezelfde periode met nagenoeg 4 procentpunten gestegen, als gevolg van de toenemende deelname van de vrouwen die in deze leeftijdscategorie terechtkwamen, en recenter, het geleidelijke optrekken van de pensioenleeftijd voor vrouwen.

Grafiek 59 - De werkgelegenheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar in België en in de Europese Unie: historisch perspectief

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

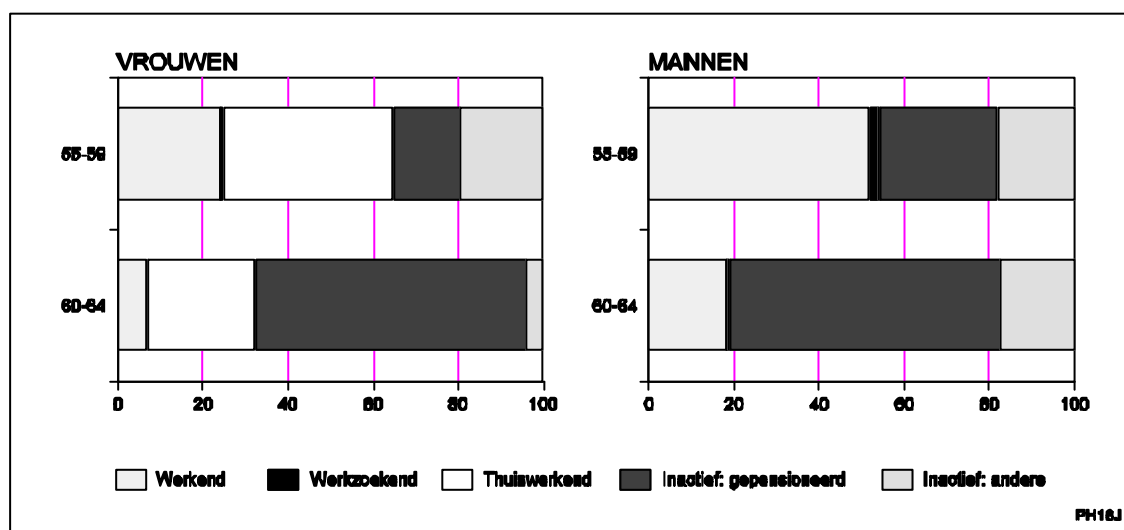
2.4.2 Het sociaal-professionele statuut van de personen van 55 tot 64 jaar

Voor deze generatie van mannen en vrouwen, die op het einde van hun beroepsloopbaan zijn gekomen, leidt de lage werkgelegenheidsgraad tot een hoge inactiviteitsgraad, aangezien het percentage personen dat actief werk zoekt, heel klein is en uitkomt op minder dan 1 pct. van de bevolking in die leeftijdsgroep. Vooral voor vrouwen en personen die minder dan 60 jaar oud zijn, speelt die situatie.

In totaal vertegenwoordigen de niet-actieve mannen 64 pct. van de mannelijke bevolking van 55 tot 64 jaar. Het is vooral boven de zestig dat inactiviteit het belangrijkste statuut van mannen wordt. Meer dan de helft van de mannen van 55 tot 59 jaar is nog actief, 28 pct. is met pensioen en 18 pct. valt onder een ander inactiviteitsstatuut. Dat laatste percentage blijft ongewijzigd voor personen die 60 jaar of ouder zijn. De gepensioneerden vertegenwoordigen daarentegen 64 pct. van de mannelijke bevolking tussen 60 en 64 jaar, terwijl slechts 18 pct. van hen nog werkt.

Grafiek 60 - Bevolking van 55 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens het geslacht en het sociaal-economische statuut

(procenten van het totaal)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

In de generatie tussen 55 en 59 jaar zijn reeds drie vrouwen op vier niet-actief en dat aandeel stijgt tot meer dan negen op tien voor vrouwen van 60 jaar en ouder. Het is overduidelijk dat de optrekking van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen (tot 62 jaar in 2000 tegen 60 jaar vier jaar tevoren) reeds een rol heeft gespeeld in de deelname van vrouwen van ouder dan 60 jaar:

terwijl hun werkgelegenheidsgraad in 1998⁴⁵ minder dan 5pct. bedroeg, bereikte hij 7pct. in 2000. Ook vandaag nog weegt de cultuur die op het einde van de jaren vijftig of in het begin van de jaren zestig leidde tot de toetreding van de vrouwen tot de arbeidsmarkt, hetzij aan het einde van hun schooltijd, hetzij na de periode waarin de kinderen werden opgevoed, sterk door op de participatiegraad van oudere vrouwen. Tachtig procent van de vrouwen van 55 tot 59 jaar ziet zichzelf als huisvrouw en 19 pct. valt onder een ander inactiviteitsstatuut dan dat van gepensioneerde of huisvrouw. Deze respectieve percentages vallen terug tot 25 en 4pct. voor vrouwen ouder dan 60 jaar, wellicht grotendeels als gevolg van een overgang van hun hoofdstelsel van niet-bezoldigde inactiviteit naar het pensioenstelsel met uitkering voor de (soms beperkte) jaren waarin zij actief hebben deelgenomen aan de arbeidsmarkt.

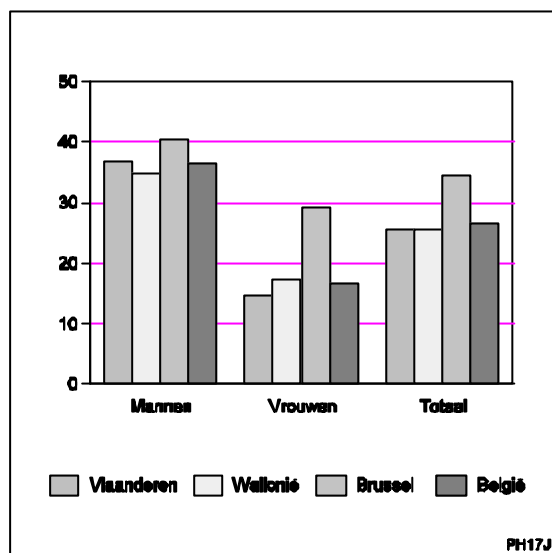
Hierbij dient onderstreept te worden dat nagenoeg 110.000 vrouwen tussen 55 en 64 jaar geen enkele noemenswaardige beroepservaring hebben, d.i. 16 pct. van de vrouwen tussen 55 en 59 jaar en bijna 25 pct. van de vrouwen tussen 60 en 64 jaar. Ondanks alle mogelijke inspanningen zullen deze vrouwen nooit op de arbeidsmarkt terechtkomen. Als men de deelname van vrouwen grondig wil veranderen, dan zal de actie gericht moeten zijn op de volgende generaties, en vooral op de jongere vrouwen. Toetreding tot of terugkeer naar de arbeidsmarkt is des te moeilijker naarmate de duur van de inactiviteit toeneemt.

Alhoewel de arbeidsmarkt in Vlaanderen dynamischer is en in totaal, een relatief groter percentage van zijn inwoners bezoldigd werk kan verschaffen, is de toegang tot een baan voor senioren in de twee voornaamste gewesten van het land tamelijk gelijkaardig. De werkgelegenheidsgraden van zowel mannen als vrouwen liggen er heel dicht bij elkaar: respectievelijk 37 pct. in Vlaanderen en 35 pct. in Wallonië voor mannen en 14 en 17 pct. voor vrouwen. In het Brusselse Gewest ligt de werkgelegenheidsgraad iets hoger en bedraagt hij 40 pct., maar voor de vrouwen is het verschil het grootst. In Brussel bedraagt de werkgelegenheidsgraad nagenoeg 30 pct., dus ongeveer het dubbele van het percentage in de twee andere gewesten van het land.

⁴⁵ Als de werkgelegenheidsgraad boven de wettelijke pensioenleeftijd sterk afwijkt van 0, dan is dat omdat de leeftijd voor toegang tot pensioen enkel geldt voor loontrekkenden ; zelfstandigen mogen langer werken.

Grafiek 61 - De werkgelegenheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar in België en in de gewesten in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

2.4.3 De stelsels van vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid heeft in zijn Rapport 2000 de stand van zaken opgemaakt m.b.t. de ouderen op de arbeidsmarkt en een reeks aanbevelingen verstrekt die erop gericht waren hun inzetbaarheid te vrijwaren en zodoende hun beroepsleven te verlengen. De gevolgen van de veroudering van de bevolking werden in het rapport ruimschoots uiteengezet, en ook de verschillende stelsels voor vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt die in België bestaan, werden in detail beschreven. Onderhavig rapport wil deze analyse niet overdoen: het wil beklemtonen dat er inzake werkgelegenheid van senioren nog veel vooruitgang dient te worden geboekt.

Het tekortschieten van de huidige genomen maatregelen wordt ook onderstreept in het gezamenlijke Verslag over de werkgelegenheid van de Raad van de Europese Commissie van 2001. In de aanbevelingen die eind 2000 aan België werden gericht, moedigde de Europese Raad de Belgische overheid reeds aan om onderzoek te doen naar het ontmoedigende effect van het belasting- en uitkeringsstelsel op de deelname aan de arbeidsmarkt, onder meer die van oudere werknemers. In de aanbeveling was ook bepaald dat *"België met name de maatregelen die erop gericht zijn het vroegtijdig uitstappen van werknemers uit de arbeidsmarkt te voorkomen, zou moeten evalueren en zou moeten overwegen om de maatregelen die op dat vlak worden*

ondernomen, te versterken". Het gezamenlijk Verslag van 2001 vermeldt in zijn evaluatie van het Belgische beleid terzake dat "hoewel een pakket maatregelen is aangekondigd om de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers te verbeteren, tot op heden geen enkele drastische hervorming van de systemen van brugpensioen noch van uitkeringen aan oudere werklozen werd overwogen. De meeste maatregelen zijn met name gericht op het bevorderen van het aan het werk houden van werknemers en op de wil van de werkgevers om ze aan het werk te houden of oudere werkzoekenden aan te werven, in plaats van te voorzien in een hervorming van de brugpensioenstelsels ". Eind 2001 werd bijgevolg de individuele aanbeveling aan België inzake langer werken door ouderen herhaald.

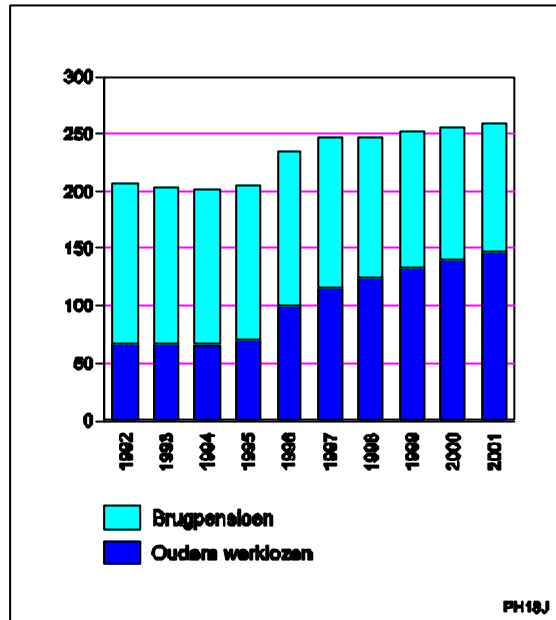
In België lag de wettelijke pensioenleeftijd in 2000 op 62 jaar voor vrouwen en op 65 jaar voor mannen. Sinds 1997 wordt de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen geleidelijk aan aangepast zodat in 2009 de vrouwen net als de mannen de leeftijd van 65 jaar zullen moeten hebben bereikt om met pensioen te kunnen gaan. Een deel van de bevolking heeft echter voor de leeftijd van 65 jaar recht op een wettelijk Staatspensioen, zoals bijvoorbeeld rijkswachters en militairen.

Buiten het wettelijk pensioen bestaan er verschillende mogelijkheden voor het vroegtijdig uitstappen uit de arbeidsmarkt, waaronder als twee voornaamste het conventionele brugpensioen en het stelsel van de oudere werklozen. Naast die beide mogelijkheden stellen bepaalde ondernemingen aan hun werknemers voor, of leggen ze hen op, om met vervroegd pensioen te gaan zonder een beroep te doen op een van deze twee stelsels.

Het conventionele brugpensioen is in principe pas vanaf de leeftijd van 58 jaar toegankelijk, maar er bestaan talrijke afwijkingen die het mogelijk maken deze leeftijd via een collectieve arbeidsovereenkomst te verlagen. Hiermee gelijklopend geldt het stelsel van de oudere werklozen voor personen die vanaf hun vijftigste meer dan een jaar werkloos zijn. Binnen dat stelsel, dat in 1985 werd ingevoerd en in 1996 werd versoepeld, zijn de begunstigden vrijgesteld van de inschrijving als werkzoekende en beschermd tegen uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen wegens een abnormaal lange werkloosheidsduur.

Grafiek 62 - Vervroegde-uitstapregelingen in België: historisch perspectief

(duizenden, jaargemiddelden)



Bron: RVA.

Tussen medio de jaren zeventig en 1990 is het aantal begunstigen van het conventionele brugpensioen onophoudelijk gestegen. In 1990 waren er ongeveer 140.000. Sinds het begin van de jaren negentig hebben verschillende opeenvolgende maatregelen de toegang tot brugpensioen bemoeilijkt, onder andere een verhoging van de werkgeversbijdragen op de brugpensioenuitkering, het verbod op cumulatie met ander werk, een minder interessant fiscaal stelsel en de verhoging van de minimumleeftijd. Na een periode van vrijwel stabilisatie begon het aantal begunstigen op die manier vanaf 1997 terug te lopen, zodat men in 2001 gemiddeld minder dan 110.000 personen in brugpensioen telde.

De begunstigen van dat stelsel zijn voor het merendeel mannen. De personen met brugpensioen vertegenwoordigen zodoende 11 pct. van de mannelijke bevolking tussen 50 en 64 jaar. Voor de mannen tussen 60 en 64 jaar ligt dat percentage nog hoger: meer dan één man op vijf van die leeftijd valt onder dat stelsel. Daarentegen geniet slechts 2pct. van de vrouwen tussen 50 en 64 jaar een brugpensioen. Het is evident dat het verschil tussen de geslachten voor een stuk te verklaren valt door de latere toegangsleeftijd van mannen tot het wettelijke pensioen, maar ook door het feit dat het stelsel van het brugpensioen massaal werd gebruikt om de gevolgen te verzachten van herstructureringen in industriële ondernemingen waar vrouwelijke werknemers in de minderheid waren. Zowat 66 pct. van de begunstigen van het brugpensioen woont in het

Vlaamse gewest, d.i. iets meer dan het aandeel van de Belgisch bevolking tussen 50 en 64 jaar dat er woont (60 pct.), en 29 pct. in Wallonië. In het Brusselse Gewest is het gebruik van het brugpensioen het minst verspreid: het gaat om amper 4 pct. van de bevolking in die leeftijdsgroep, tegen 7 pct. in Vlaanderen en 6 pct. in Wallonië.

Na de invoering van het stelsel van oudere werklozen, in 1985, is het aantal begunstigden snel gestegen zodat het in het begin van de jaren negentig betrekking had op 70.000 tot 75.000 personen. Als gevolg van de versoepeling van de reglementering in 1996 vertoonde dat aantal een aanzienlijke groei, die ook nu nog voortduurt. In 2001 vielen gemiddeld circa 150.000 personen onder dat stelsel. Dat succes valt gedeeltelijk te verklaren door het feit dat men het stelsel (in bepaalde gevallen) heeft laten afwijken van zijn oorspronkelijk gebruik, dat erin bestond oudere werklozen niet te verplichten beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt. Bepaalde werkgevers hebben inderdaad, volledig wettelijk, het stelsel van de oudere werkloze benut om werknemers uit te sluiten die, wegens de beperkingen opgelegd aan de toegang tot het brugpensioen, hiertoe geen toegang konden hebben (volgens het Canada Dry-principe van het brugpensioen).

Momenteel valt 9 pct. van de bevolking van 50 tot 64 jaar onder dat stelsel dat, behalve boven 60 jaar, evenveel vrouwen als mannen omvat. In tegenstelling tot het stelsel van het conventionele brugpensioen, wordt er in het Brusselse Gewest het meest gebruik gemaakt van het stelsel van oudere werklozen. Het heeft er betrekking op 11 pct. van de bevolking, tegen 8 pct. in Wallonië en Vlaanderen.

In totaal ontnemen deze twee stelsels de arbeidsmarkt meer dan 20 pct. van de mannen en 9 pct. van de vrouwen tussen 50 en 64 jaar. De stelsels die werden gebruikt om de herstructureringen te vergemakkelijken, schuiven mannen en vrouwen opzij, die na het volgen van een opleiding, of door een arbeidsduurverkorting of een nieuwe baan nog nuttig zouden kunnen zijn, misschien voor de onderneming, maar zeker voor de maatschappij. Zelfs al is een groot deel van hen aanvankelijk laaggeschoold, toch hebben de vergaarde ervaring en de scholing in de praktijk hun wellicht vaardigheden bezorgd die men elders zou kunnen benutten.

De constante toevlucht tot deze stelsels, die – laat ons dat niet uit het oog verliezen – betrekking hebben op circa 260.000 personen, draagt bij tot een verlaging van de effectieve pensioenleeftijd, zelfs als men tegelijkertijd, zoals dat sedert 1997 in België voor vrouwen het geval is, maatregelen neemt om de wettelijke toegangsleeftijd tot datzelfde pensioen te verhogen.

Tabel 27 - De stelsels van vroegtijdige uitstap uit de arbeidsmarkt in België in 2001: opsplitsing naar gewest, geslacht en leeftijd

(aantal personen, jaargemiddelden)

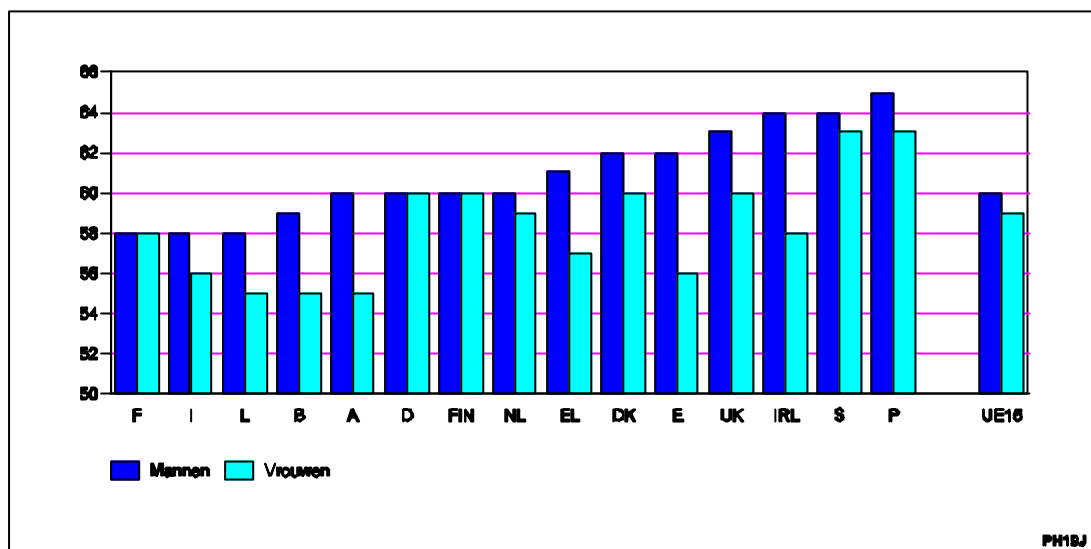
	België (eenheden)	Brussel (in procenten van het totaal)	Vlaanderen	Wallonië	Mannen (in procenten van het totaal)	Vrouwen	Brussel (in procenten van de overeenstemmende bevolking)	Vlaanderen	Wallonië	Mannen (in procenten overeenstemmende bevolking)	Vrouwen
<u>Voltijds met brugpensioen</u>											
50-55	7.158	4	52	45	83	17	0	1	1	2	
55-60	36.919	4	66	30	81	19	3	8	7	12	
60-65	65.874	5	68	27	92	8	8	14	11	22	
Totaal	109.951	5	66	29	88	12	4	7	6	11	
<u>Oudere werklozen</u>											
50-55	55.358	10	55	35	46	54	9	8	9	8	
55-60	62.910	10	61	28	52	48	14	12	11	13	
60-65	29.651	13	58	29	79	21	9	5	5	9	
Totaal	147.919	11	58	31	55	45	11	8	8	9	
<u>Totaal</u>											
50-55	62.516	9	55	36	50	50	10	9	10	9	
55-60	99.829	8	63	29	63	37	18	20	19	24	
60-65	95.525	8	65	28	88	12	17	19	16	31	
Totaal	257.870	8	62	30	69	31	14	15	14	21	

Bron: RVA.

In de landen waar de doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers reeds is ingevuld, is de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd voor de mannen 62 jaar of ouder en voor de vrouwen 60 jaar of ouder. In België daarentegen heeft het effectieve vertrek gemiddeld plaats op 59 jaar voor de mannen en 55 jaar voor de vrouwen, dit is respectievelijk 1 jaar en 4 jaar vroeger dan gemiddeld in de lidstaten van de Unie. Het verschil inzake effectieve pensioenleeftijd tussen België en Portugal, het land waar de werknemers het langst actief blijven, bedraagt zelfs 6 jaar voor de mannen en 8 jaar voor de vrouwen.

De Europese Raad onderstreepte in zijn besluiten van Barcelona in maart 2002 nogmaals het volgende: "*men moet de individuele aansporingen tot vervroegd pensioen en de invoering van brugpensioensystemen door de ondernemingen indijken en meer inspanningen leveren opdat de oudere werklozen meer mogelijkheden krijgen om op de arbeidsmarkt te blijven, bijvoorbeeld via soepele formules van geleidelijke pensionering en via levenslang leren. Hiertoe "zou men tegen 2010 moeten proberen om de gemiddelde effectieve leeftijd waarop binnen de Europese Unie de beroepsactiviteit wordt stopgezet, met ongeveer 5 jaar te verhogen"*". De Raad voorziet trouwens dat de terzake geboekte vooruitgang elk jaar vóór de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad zal worden onderzocht.

Grafiek 63 - Gemiddelde pensioenleeftijd volgens geslacht in de EU in 2000



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

De sociale partners in België zijn zich bewust van wat in de weegschaal ligt wanneer het gaat om het aan het werk houden van senioren. Dat blijkt trouwens uit het interprofessionele akkoord 2000-2001. Dat beklemtoont het belang van levenslang leren en moedigt het aan het werk houden van ouderen aan. Ondanks die bewustwording is er op dit ogenblik geen sprake van om te raken aan de toegangsleeftijd tot het conventionele brugpensioen, noch aan de toegangsvoorwaarden tot datzelfde brugpensioen.

Verschillende maatregelen moeten de tewerkstellingkansen of het behoud van ouderen op de arbeidsmarkt bevorderen. Zo krijgen werkgevers die werkzoekenden van ouder dan 45 aanwerven recht op vermindering van de sociale bijdragen. Dergelijke voordelen worden ook toegekend voor het aan het werk houden van 58-plussers. Aan de aanbodzijde wordt de in 1996 ingetrokken bepaling dat oudere werknemers beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt, binnenkort opnieuw ingevoerd voor de nieuwelingen in het stelsel. Er dient echter nog heel wat te gebeuren, wil men de uitstaptrend bij ouderen keren en tegen 2010 de doelstellingen van Lissabon, Stockholm en Barcelona bereiken.

Men dient meer bepaald een mentaliteitsverandering te bewerkstelligen, zodat het opnieuw normaal wordt om tot een latere leeftijd te werken, eventueel in soepelere arbeidsstelsels. De inspanningen om de mentaliteit en de arbeidsorganisatie aan te passen, zullen in ons land des te groter moeten zijn omdat zowel werkgevers als werknemers in deze stelsels voordelen vinden en omdat de uitstap van werknemers vanaf hun vijftigste volledig ingeburgerd is en door een groot deel van de bevolking als een onomkeerbare sociale verworvenheid wordt beschouwd.

LIJST VAN TABELLEN, GRAFIEKEN, EN KADERS

Deel I: DE ARBEIDSMARKT IN BELGIE IN 2001

LIJST VAN DE TABELLEN

Tabel 1	Recente evolutie van de werkgelegenheid	I-4
Tabel 2	Arbeidsaanbod en -vraag	I-12
Tabel 3	Werkloosheidscijfer per studieniveau en per Gewest	I-21

LIJST VAN DE GRAFIEKEN

Grafiek 1	Evolutie van de economische activiteit en van de werkgelegenheid	I-3
Grafiek 2	Werkgelegenheidsgraad per Gewest, per geslacht en per leeftijdsgroep	I-6
Grafiek 3	Tijdelijke werkloosheid	I-8
Grafiek 4	Percentage deeltijdse tewerkstelling van loontrekkenden	I-9
Grafiek 5	Cyclische componenten van het arbeidsvolume van uitzendkrachten en van de werkgelegenheid voor loontrekkenden in de privé-sector	I-11
Grafiek 6	Evolutie van de niet-tewerkgestelde werkzoekenden in België	I-15
Grafiek 7	Tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de verwerkende nijverheid	I-16
Grafiek 8	Aantal werklozen per vacante betrekking	I-18

LIJST VAN DE KADERS

Kader 1	De uitzendarbeid, barometer van de werkgelegenheid	I-10
Kader 2	De werkloosheid, concept met meervoudige en evolutieve definities	I-13

Deel II: DE NIET-ACTIEVE BEVOLKING OP ARBEIDSLEEFTIJD

LIJST VAN DE TABELLEN

Tabel 1	Verloop van de structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd	II-4
Tabel 2	Bevolking op arbeidsleeftijd en arbeidsreserve in België en in de Europese Unie in 2000	II-12
Tabel 3	De arbeidsreserve in België in 2000	II-14
Tabel 4	Opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd per leeftijdscategorie, geslacht en sociaal-economische positie in België in 2000	II-20
Tabel 5	Opsplitsing van de bevolking van 15 tot 24 jaar naar geslacht en sociaal- economische positie in 2000	II-21
Tabel 6	Bevolking van 15 en 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economische positie en gewest	II-25
Tabel 7	Opsplitsing van de jongeren van 15 tot 24 jaar naar geslacht en professioneel statuut	II-26
Tabel 8	Opsplitsing van vrouwen van 20 tot 24 jaar naar professioneel statuut en nationaliteit	II-29
Tabel 9	Opsplitsing van de mannen van 20 en 24 jaar naar professioneel statuut en nationaliteit	II-29

Tabel 10	Aandeel van de tijdelijke arbeid en de deeltijdarbeid bij de 20- tot 24-jarigen en de 15- tot 64-jarigen met een baan in 1999 en 2000: opsplitsing naar geslacht en ontwikkeling tussen 1990 en 2000	II-35
Tabel 11	Sociaal-economische positie van de ongeschoolde jongeren van 15 tot 19 jaar en van 20 tot 24 jaar.....	II-36
Tabel 12	Opsplitsing van de leerlingen naar onderwijsvorm.....	II-41
Tabel 13	Prestatieverschillen tussen de Vlaamse Gemeenschap en de Franse Gemeenschap volgens de PISA-enquête	II-43
Tabel 14	Scholingsgraad in de overheidsinstellingen en de privé-scholen in België en in de OESO in 1999: opgesplitst naar onderwijsniveau en leeftijd	II-45
Tabel 15	Opsplitsing van de bevolking van 15 tot 24 jaar naar geslacht en sociaal-economische positie in 2000.....	II-49
Tabel 16	Opsplitsing van de 25- 44-jarigen volgens sociaal-economisch statuut en geslacht in België en in de Europese Unie	II-52
Tabel 17	Voorkeur inzake arbeidstijdregeling van personen van 30 tot 44 jaar die een betaalde activiteit uitoefenen	II-69
Tabel 18	Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw volgens nationaliteit in België in 2000	II-77
Tabel 19	Wens of voornemen van personen zonder bezoldigde baan.....	II-78
Tabel 20	Meting van de werkloosheid in de arbeidskrachtentelling in België in 2000	II-90
Tabel 21	De niet-werkzoekende werklozen in België in 2000.....	II-92
Tabel 22	Opsplitsing van de bevolking van 45 tot 54 jaar naar geslacht en sociaal-economische positie in 2000	II-99
Tabel 23	Kenmerken van de vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar.....	II-107
Tabel 24	Enkele kenmerken van de gepensioneerden van 45 tot 54 jaar in België in 2000	II-113
Tabel 25	Voorkeuren m.b.t. tot de indeling van de uurroosters van personen van 45 tot 64 jaar die een bezoldigde activiteit uitoefenen.....	II-117
Tabel 26	Opsplitsing van de bevolking van 55 tot 64 jaar naar geslacht, Gewest en sociaal-economische positie in 2000.....	II-118
Tabel 27	De stelsels van vroegtijdige uitstap uit de arbeidsmarkt in België in 2001: opsplitsing naar gewest, geslacht en leeftijd	II-130

LIJST VAN DE GRAFIEKEN

Grafiek 1	Niet-werkende bevolking en het verlangen om te werken in 2000 in België en in de EU.....	II-13
Grafiek 2	Opsplitsing van de arbeidsreserve in strikte zin per leeftijdscategorie en geslacht in België in 2000	II-15
Grafiek 3	Bevolking van 15 tot 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economische positie en naar geslacht.....	II-23
Grafiek 4	Opsplitsing van de jongeren van 20 tot 24 jaar tussen beroepsbevolking en inactieve bevolking.....	II-26
Grafiek 5	Sociaal-economisch statuut van de jongeren van 20 tot 24 jaar in België in 2000: opsplitsing naar nationaliteit	II-28
Grafiek 6	Raming van het aantal jaren in opleiding, activiteit en inactiviteit van 15- tot 29-jarigen: ontwikkeling tussen 1985 en 1999.....	II-31
Grafiek 7	Raming van het aantal jaren in opleiding, in activiteit en in inactiviteit voor een jongere van 15 jaar in 1999	II-32
Grafiek 8	Ontwikkeling van tijdelijke arbeid en deeltijdarbeid bij de jongeren van 20 tot 24 jaar en de werkende bevolking van 20 tot 64 jaar	II-34

Grafiek 9	Aandeel van de laaggeschoolden onder de jongeren van 15 tot 24 jaar die niet schoolgaan en die werken, werkloos zijn of inactief zijn: opsplitsing naar geslacht	II-37
Grafiek 10	Sociaal-economische positie van de laaggeschoolde 20- tot 24-jarigen die geen opleiding volgen: opsplitsing naar geslacht.....	II-38
Grafiek 11	Redenen van uittreding uit de vorige baan (voor werkzoekenden die reeds gewerkt hebben)	II-39
Grafiek 12	Verloop van het aantal leerlingen in het hoger onderwijs en België	II-46
Grafiek 13	Aandeel van de jongeren van 20 tot 24 jaar met een of meer kinderen ten laste (van de referentiepersonen en de samenwonenden): opsplitsing naar professioneel statuut en geslacht	II-48
Grafiek 14	Indeling van de bevolking per leeftijdsgroep in België op 1 januari 2000	II-51
Grafiek 15	Werkgelegenheidsgraad van 25- tot 44-jarigen in de landen van de Europese Unie in 2000	II-53
Grafiek 16	Werkgelegenheidsgraad van 25- tot 44-jarige vrouwen en mannen in België, Zweden, Denemarken en de Europese Unie in 2000	II-55
Grafiek 17	Indeling van de bevolking van 25- tot 44-jarigen volgens geslacht, leeftijdsgroep en sociaal-economische positie in België in 2000	II-57
Grafiek 18	Werkgelegenheidsgraad van de bevolking van 20 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing per leeftijdsgroep en opleidingsniveau	II-59
Grafiek 19	Werkloosheid en inactiviteit onder de bevolking van 25 tot 44 jaar in België in 2000.....	II-60
Grafiek 20	Relatief gewicht van de werkzoekenden in de populatie van 25- tot 44-jarigen: opsplitsing per gewest.....	II-61
Grafiek 21	Werkgelegenheid van de vrouwen en moederschap in België in 2000.....	II-64
Grafiek 22	Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van 25 tot 34 jaar in België in 2000: opsplitsing naar gewest en naargelang er al dan niet kinderen ten laste zijn	II-65
Grafiek 23	Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen met kinderen van minder dan 6 jaar ten laste in België in 2000: uitsplitsing naar leeftijd en opleidingsniveau	II-66
Grafiek 24	Arbeidsmarktparticipatie van de vrouwen van 25 tot 44 jaar in België in 2000.....	II-67
Grafiek 25	Financiële afhankelijkheid van de arbeidsmarkt en gezinslast van vrouwen van 25 tot 44 jaar	II-71
Grafiek 26	De niet-actieven van 25 tot 44 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens opgegeven statuut	II-72
Grafiek 27	Overgang op de arbeidsmarkt in België: sociaal-economisch statuut in 2000 van de niet-actieven in 1999	II-73
Grafiek 28	Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw volgens opleidingsniveau en leeftijd in België in 2000.....	II-74
Grafiek 29	Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw in België in 2000 naargelang van opleidingsniveau en vroegere beroepservaring	II-75
Grafiek 30	Relatief belang van het statuut van thuisblijvende vrouw naargelang er al dan niet kinderlast is in België in 2000	II-76
Grafiek 31	Beroepssituatie en voornemens of wensen van personen op arbeidsleeftijd volgens geslacht	II-78
Grafiek 32	Voorkeuren van de vrouwen inzake beroepsstatuut	II-81
Grafiek 33	Voorkeuren inzake thuiswerk of buitenshuis werken.....	II-82
Grafiek 34	Relatieve belangrijkheid van thuiswerk in België en in de Europese Unie in 2000	II-84
Grafiek 35	Vastgestelde en gewenste wekelijkse arbeidstijd van de werknemers.....	II-86
Grafiek 36	Werkelijke en gewenste arbeidstijdregelingen van de huidige werknemers	II-87
Grafiek 37	Voorkeuren inzake arbeidstijdregelingen.....	II-88

Grafiek 38	Voorkeuren voor de toekomst inzake arbeidstijd van de huidige werknemers en van de personen die (opnieuw) willen werken.....	II-89
Grafiek 39	Niet-werkzoekende werklozen in België in 2000: opsplitsing naar leeftijd en gewest.....	II-93
Grafiek 40	Relatieve belangrijkheid van de niet-werkzoekende werklozen: opsplitsing naar leeftijd en geslacht.....	II-94
Grafiek 41	Oudere werklozen in 2001 opsplitsing naar geslacht en leeftijd.....	II-95
Grafiek 42	Niet-werkzoekende werklozen in 2000: opsplitsing naar geslacht en opleidingsniveau.....	II-95
Grafiek 43	Niet-werkzoekende werklozen in 2000: opsplitsing naar leeftijdsgroep en werkervaring.....	II-96
Grafiek 44	Niet-werkzoekende werklozen in 2000: reden voor het niet zoeken naar werk.....	II-97
Grafiek 45	Werkgelegenheidsgraad van personen van 45 tot 54 jaar in België en in de Unie in 2000.....	II-101
Grafiek 46	Verloop van de werkgelegenheidsgraad van personen van 45 tot 54 jaar in België en in de Europese Unie.....	II-102
Grafiek 47	Bevolking van 45 tot 54 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens het socio-economische statuut.....	II-104
Grafiek 48	De werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen van 25 tot 64 jaar per leeftijdsgroep in België in 2000.....	II-105
Grafiek 49	De werkgelegenheidsgraad van vrouwen: opsplitsing naar leeftijdsgroep en gezinslast.....	II-106
Grafiek 50	Vrouwen van 45 tot 54 jaar met kind(eren) ten laste: opsplitsing volgens het opleidingsniveau.....	II-108
Grafiek 51	Totale vrouwelijke bevolking en tewerkgestelde vrouwelijke bevolking van 45 tot 54 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens de gezinslast en het opleidingsniveau.....	II-109
Grafiek 52	Toegang van de werknemers tot een opleiding in België in 2000: opsplitsing volgens het opleidingsniveau.....	II-110
Grafiek 53	Type opleiding dat de werknemers in 2000 in België hebben gevolgd.....	II-111
Grafiek 54	Toegang tot opleiding voor personen van 25 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing naar sociaal-economisch statuut.....	II-112
Grafiek 55	Stelsels om de prestaties aan het einde van de beroepsloopbaan te verlichten in 2001 in België: opsplitsing naar stelsel, geslacht en leeftijdsgroep.....	II-116
Grafiek 56	De werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 tot 64 jaar in België en in de Unie in 2000.....	II-120
Grafiek 57	De werkgelegenheidsgraad van de personen van 55 tot 64 jaar in de lidstaten van de Europese Unie in 2000.....	II-121
Grafiek 58	Werkgelegenheidsgraad van de vrouwen in België en in Zweden in 2000: opsplitsing naar leeftijdsgroep.....	II-122
Grafiek 59	De werkgelegenheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar in België en in de Europese Unie: historisch perspectief.....	II-123
Grafiek 60	Bevolking van 55 tot 64 jaar in België in 2000: opsplitsing volgens het socio-economische statuut.....	II-124
Grafiek 61	De werkgelegenheidsgraad van personen van 55 tot 64 jaar in België en in de gewesten in 2000.....	II-126
Grafiek 62	Vervroegde-uitstapregelingen in België: historisch perspectief.....	II-128
Grafiek 63	Gemiddelde pensioenleeftijd volgens geslacht in de EU in 2000.....	II-131

LIJST VAN DE KADERS

Kader 1	Enkele definities.....	II-5
---------	------------------------	------

BIBLIOGRAFIE

Deel 1: De arbeidsmarkt in België in 2001

- Banque Centrale Européenne (2002), *Bulletin mensuel de la BCE*, février.
- Banque Nationale de Belgique (2002), *Rapport 2001*, Bruxelles.
- L'Horty Y. et Thibault F. (1998), "Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous?", *Revue française d'économie*, vol. XIII, n°4.
- Office National de l'Emploi (2002), *Rapport annuel 2001*, Bruxelles.
- Peeters A. (1999), "Interim Employment and a Leading Indicator for the Belgian Labour Market", *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°163.
- SD Worx (2002), *Statistisch jaarrapport arbeidsverzuim*, Antwerpen.
- Van Haeperen B. (2001), "Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques", *Analyses économiques et prévisions*, septembre.

Deel 2: De niet-actieve bevolking op arbeidsleeftijd

- Atkinson J. (date inconnue), *Scénarios d'emploi et participation au marché du travail*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Bielenski H. (1999), *Employment Options of the Future: High Demand for New Jobs in Europe (High Interest in New-standard Work-Forms)*, European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.
- Bielenski H., Dosch G. and Wagner A. (date inconnue), *Employment Options for the Future: Actual and Preferred Working hours: a comparison of 16 European Countries*, European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (1997), *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère*, Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles, Bruxelles.
- Commission des Communautés Européennes (2002), *Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif*, Luxembourg.
- Communauté flamande (2001), *Schooljaar 2000-2001*, Statistisch jaarboek van het Vlaams onderwijs.
- Communauté française (2001), *Effectifs scolaires de plein exercice 2000-2001*, Statistiques rapides.
- Communauté française (2002), *Mieux connaître le travail de la CCPQ*, publication électronique sur <http://www.agers.cfwb.be/pedag/textes/ccpq/present.htm>.
- Communauté germanophone (2002), *Schuljahr 2001-2002*, Statistisches Jahrbuch der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

- Conseil de l'éducation et de la formation (2002), *Avis n°77. Evaluation de la maîtrise des compétences des élèves. A propos du Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves de 15 ans (PISA 2000)*, Bruxelles, 1^{er} mars.
- Conseil européen de Barcelone (2002), *Conclusions de la présidence*, 15 et 16 mars.
- Conseil supérieur de l'emploi (2002), *Avis concernant la politique belge de l'emploi dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi*, Bruxelles, mars.
- Demeuse M. et Monseur C. (1999), "Analyse critique des mécanismes déterminant l'attribution des moyens destinés à la politique de discrimination positive en Communauté française de Belgique", in *L'évaluation des politiques d'éducation*, Actes du XIII^e Colloque de l'ADMEE Europe.
- Dunne M. (2001), "Les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur", *Statistiques en bref*, Eurostat, Thème 3, 18/2001.
- European Commission (2002), *Measuring Time-Related Underemployment and The Labour Reserve*, Luxembourg.
- Eurostat (1998), *Enquête communautaire sur les forces de travail, méthodes et définitions*, Luxembourg.
- Eurostat (2002), *Complementary Indicators on the Labour Reserve and Time-related Underemployment*, Luxembourg.
- Fagan C. et Warren T. (2001), *Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions, Dublin, publication électronique sur www.eiro.eurofound.eu.int.
- Fondation Roi Baudouin (2000), *Travail et Non-Travail: Vers une pleine participation*, De Boeck-Université, Bruxelles.
- Institut National de Statistiques (2001), *Emploi et chômage. Enquête sur les forces de travail 2000*, Bruxelles.
- J.C.D.W. (2002), "Le temps plein jusqu'à la retraite aurait-il vécu?", *L'Echo*, 28 février.
- Lilja R. et Hämäläinen U., *Les préférences en matière de temps de travail aux différents stades de la vie*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.
- Nonneman W. and Cortens I. (1997), "A note on the rate of return to investment in education in Belgium", *Applied economics letters*, n°4, pp. 167-171.
- OCDE (1996), *Regards sur l'éducation. Analyse*, Paris.
- OCDE (1998), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- OCDE (2001), *Connaissances et compétences: des atouts pour la vie. Premiers résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves (PISA) 2000*, Paris.
- OCDE (2001), *Petite enfance, grands défis: Education et structures d'accueil*, Paris.
- OCDE (2001), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris.
- ONEM (2001), *Rapport annuel*, Bruxelles.
- Thiéry F., Zachary M.-D., de Villé P. et Vandenberghe V. (1999), "Enseignement initial: les enjeux du développement de l'enseignement supérieur sur fond de crise de l'enseignement secondaire qualifiant", in *Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles*, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve, pp. 265-284.
- Vandenbroucke F. (2000), "L'Europe sociale après la Présidence portugaise: les défis à court terme", *Revue belge de sécurité sociale*, 3^{ème} trimestre.

Zachary M.-D. et Vandenberghe V. (2002), "L'école et son environnement: pressions concurrentielles et stratégies de positionnement", in *Les écoles de l'enseignement secondaire et leurs enseignants*, Maroy C. (Ed.), De Boeck, Bruxelles (à paraître).

DEEL I

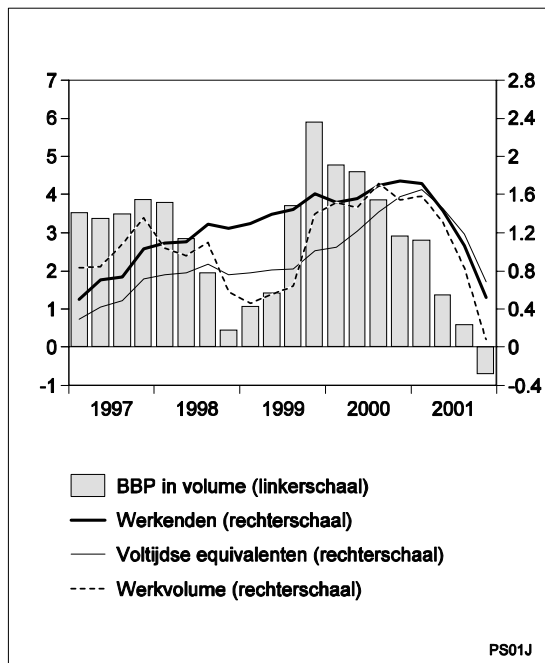
DE ARBEIDSMARKT IN BELGIE IN 2001

1. EVOLUTIE VAN DE WERKGELEGENHEID

1.1 Aantal werkenden

De werkgelegenheid is in het eerste deel van het jaar 2001, na een uitzonderlijke sprong voorwaarts in het jaar 2000, gestaag blijven stijgen : in de loop van het eerste kwartaal bedroeg de toename van de werkenden over een tijdspanne van één jaar 1,7 pct. en 1,5 pct. in het tweede kwartaal. De groei van de werkgelegenheid heeft met vertraging gereageerd op de evolutie van de economische activiteit en is pas vanaf het tweede kwartaal beginnen af te nemen : op jaarbasis is de groei in de loop van het derde kwartaal teruggevallen tot 1,1 pct. en bereikte in de loop van het vierde kwartaal haar laagste peil in vijf jaar, namelijk 0,5 pct. Onder invloed van de goede prestaties die in de loop van het eerste halfjaar werden geregistreerd, zijn de werkenden in de loop van het jaar 2001 gemiddeld nochtans aan een opmerkelijk tempo van 1,2 pct. gestegen, tegenover 1,6 pct. in 2000.

Grafiek 1 - Evolutie van de economische activiteit en van de werkgelegenheid
(kwartaalgemiddelden, schommelingspercentages na één jaar)



Bronnen: INR, NIS, MTA, RVA, NBB.

Uitgedrukt in termen van tewerkgestelde personen, was deze schommeling goed voor netto 46.000 nieuwe banen, tegenover 62.000 vorig jaar. Die toename kan volledig worden toegeschreven aan de evolutie van het aantal loontrekkenden, terwijl het aantal zelfstandigen in 2001 opnieuw lichtjes achteruit is gegaan. Onder de loontrekkenden registreert de privé-sector een sterkere groei dan de openbare tewerkstelling. De bedrijfstakken hebben in verschillende mate bijgedragen tot de toename van de tewerkstelling van loontrekkenden in de privé-sector. In de loop van het beschouwde jaar kwamen er 37.000 nieuwe banen bij in de dienstensector (die vertegenwoordigen reeds de meerderheid van de tewerkstelling van loontrekkenden), tegenover 4.000 in de industrie en 3.000 in de bouw. In de landbouw was er dit jaar echter een lichte daling van de werkenden wat de loontrekkenden betreft.

Tabel 1 - Recente evolutie van de werkgelegenheid

(jaarlijkse gemiddelden, verschil in duizenden personen na één jaar, behoudens anders vermeld)

	1997	1998	1999	2000	2001	Niveau in 2001
Nationale werkgelegenheid	29	46	54	62	46	4.017
Grensarbeiders	1	1	-1	0	0	52
Binnenlandse werkgelegenheid	28	45	55	62	46	3.964
Zelfstandigen	-3	-7	-5	-2	-4	682
Loontrekkenden	31	52	59	64	50	3.283
Openbare sector	5	10	12	13	7	736
Privé-sector	26	42	47	52	43	2.547
Landbouw	-1	2	0	0	-1	21
Industrie	-11	2	-5	2	4	657
Bouw	-1	1	5	6	3	189
Diensten	39	36	47	45	37	1.678

Bron: INR, MTA.

De werkgelegenheidsgraad is sinds de Europese top van Lissabon de indicator bij uitstek voor een evaluatie van de prestaties van de arbeidsmarkt in de Lidstaten van de Europese Unie (EU). De Europese Raad heeft op die vergadering immers tegen het jaar 2010 voor de hele EU een werkgelegenheidsgraad van 70 pct. als doelstelling vooropgesteld. Die indicator stemt overeen met de verhouding tussen het aantal werkenden en het aantal personen tussen 15 en 64 jaar, dat zijn de personen die de bevolking op arbeidsleeftijd vormen. De statistiek van de werkgelegenheidsgraad wordt uitgewerkt op grond van de gegevens die, in het kader van de doorlopende arbeidskrachtentelling (AKT), bij een reeks individuen worden ingewonnen. Volgens een voorlopige

raming voor de eerste drie kwartalen bedroeg de werkgelegenheidsgraad in België in 2001 59,9 pct. Het gaat hier om lichte daling t.o.v. de waarde van vorig jaar, d.i. 60,5 pct., terwijl in de EU als geheel een werkgelegenheidsgraad van 63,3 pct. werd opgetekend.¹

Die inzinking, na meerdere jaren van onafgebroken groei, staat in contrast met de groeitrend van de werkgelegenheid, zoals die blijkt uit de hierboven voorgestelde nationale rekeningen. De statistieken over werkgelegenheid die het INR voor het jaar 2001 gepubliceerd heeft, zijn weliswaar nog voorlopig². Blijkbaar zijn de afwijkingen tussen de concepten echter grotendeels te wijten aan een door Eurostat aangebrachte verandering in de indeling van de personen die aan de enquête deelnemen. Voortaan worden de personen die, op het ogenblik van de peiling, langer dan drie maanden in loopbaanonderbreking zijn, niet langer als tewerkgesteld beschouwd; zij vervoegen zich bij de rangen van de niet-actieven. Een snelle berekening wijst uit dat, zonder deze methodologische verandering, de werkgelegenheidsgraad globaal genomen tussen 2000 en 2001 onveranderd zou gebleven zijn. Op gewestelijk vlak bedroegen de Vlaamse, Waalse en Brusselse werkgelegenheidsgraden respectievelijk 63,3 pct., 55,8 pct. en 54,5 pct.

De reeksbreuk die deze nieuwe methodologie heeft ingevoerd is, wat de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen betreft, des te opmerkelijker, omdat zij blijkbaar een einde stelt aan een onafgebroken groei sinds de invoering van de AKT's in 1983. In 2001 vertegenwoordigden de tewerkgestelde vrouwen echter nog maar 51 pct. van de vrouwelijke bevolking in de leeftijdsgroep tussen 15 en 64 jaar, een percentage dat sterk afwijkt van de specifieke doelstelling inzake werkgelegenheidsgraad die in Lissabon tegen het jaar 2010 op 60 pct. werd vastgelegd.

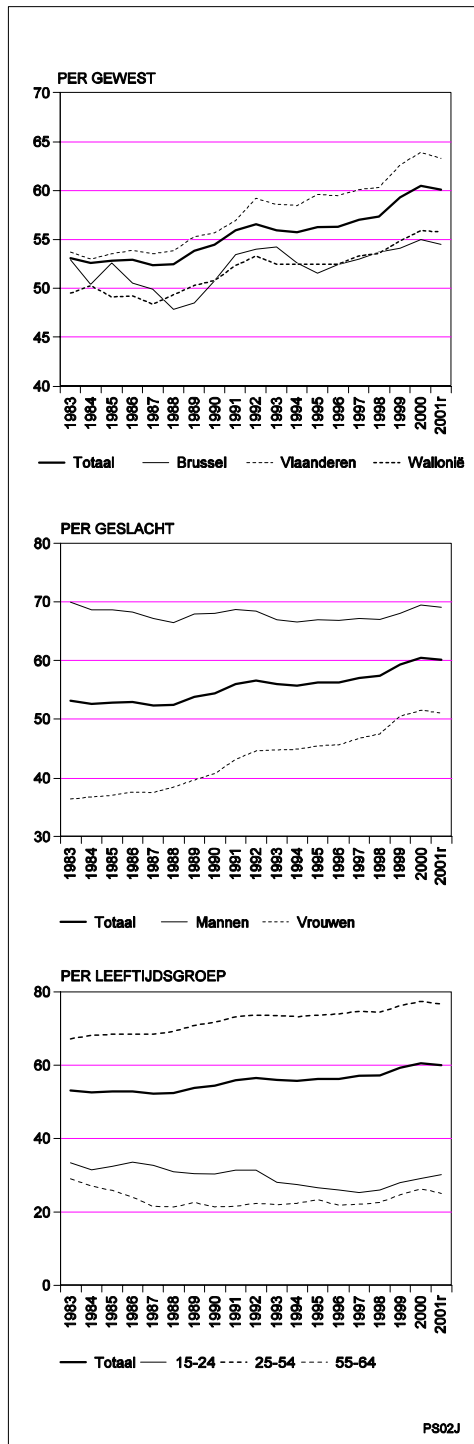
In de loop van het beschouwde jaar registreerde men een werkgelegenheidsgraad van 25,1 pct. voor de leeftijdsgroep tussen 55 en 64 jaar, terwijl voor die groep op de top van Stockholm in 2001 een doelstelling van 50 pct. werd bepaald. De bevolking tussen 15 en 24 jaar vertegenwoordigt de enige leeftijdsgroep waarvan de werkgelegenheidsgraad tussen 2000 en 2001 zou zijn gestegen. De statistische storing die een invloed heeft op de meting van de werkgelegenheidsgraad voor het jaar onder verslag heeft weinig of geen betrekking op jongeren. Het feit dat men in de

¹ De werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in voltijdse equivalenten (57,4 pct. in 2000) ligt daarentegen dicht bij tegen het Europese gemiddelde (57,9 pct.). Het verschil tussen de twee concepten van werkgelegenheidsgraad, dat kleiner is in België dan in de EU, is gedeeltelijk te verklaren door de wetgeving inzake arbeidsduur. In België legt die een minimale arbeidsduur op voor deeltijdwerkers, wat in het buitenland niet noodzakelijk zo is.

² De definitieve statistieken van de tewerkstelling voor 2001 worden pas in de maand oktober van 2002 gepubliceerd, in het kader van een grondige herziening die tot doel heeft de twee bestaande bronnen, met name de administratieve gegevens en de gegevens van de EAK's, dicht bij elkaar te brengen.

arbeidskrachtentelling meer rekening houdt met studentenwerk kan bovendien voor een stuk de waargenomen stijging verklaren. Het zou in ieder geval voorbarig zijn om in deze toename de gunstige invloed van de overeenkomsten inzake eerste werkervaring te zien. Volgens een eerste evaluatie van de meting die in juni 2001 werd gepubliceerd, liepen er toen 42.000 overeenkomsten; in april 2002 telde men er niet meer dan 32.000.

Grafiek 2 - Werkgelegenheidsgraad per gewest, per geslacht en per leeftijdsgroep
(procenten)



Bronnen: Eurostat, NIS.

1.2 Werkgelegenheid en conjunctuur

1.2.1 Economische activiteit en arbeidsvolume

Reeds hoger werd aangetoond dat het aantal werkenden zich pas na een bepaalde termijn aan de economische conjunctuur aanpast. De economische activiteit die in de loop van een bepaalde periode werd uitgeoefend, impliceert, omwille van het niveau van de productiviteit per uur, dat er een bepaalde hoeveelheid werkuren aan wordt besteed: het zogeheten arbeidsvolume. In 2001 zou de toename van de activiteit, die tot 1 pct. beperkt bleef, hebben geleid tot een gelijkaardige toename van het arbeidsvolume, maar tevens tot een stagnering van de zichtbare productiviteit van de arbeid. De ondernemingen beschikken over tal van instrumenten om het arbeidsvolume te laten aansluiten op hun potentiële afzetmarkten. Sommige maatregelen hebben een invloed op de individuele arbeidsduur, andere op de kenmerken van de contracten, nog andere op de grootte van het personeelsbestand. De recente evolutie van deze verschillende vormen van flexibiliteit komt in de volgende delen aan bod.

1.2.2 Arbeidsduur

Het arbeidsvolume kan worden uitgedrukt als een aantal voltijdse equivalenten die elk een bepaald aantal werkuren hebben gewerkt. In 2001 is de gemiddelde conventionele arbeidsduur van de loontrekkenden uit de privé-sector lichtjes afgenomen. Na correctie om de kalenderinvloeden uit te sluiten - 2000 was bijvoorbeeld een schrikkeljaar met één werkdag meer - is de arbeidsduur in 2001 van 1.714 uren gedaald naar 1.712 uren. De arbeidsduur die via collectieve overeenkomsten wordt bepaald, stemt nochtans niet overeen met de effectief gepresteerde arbeidsduur, in die zin dat hij geen rekening houdt met bepaalde factoren zoals de gepresteerde overuren, de afwezigheden van het werk of het aantal dagen tijdelijke werkloosheid.

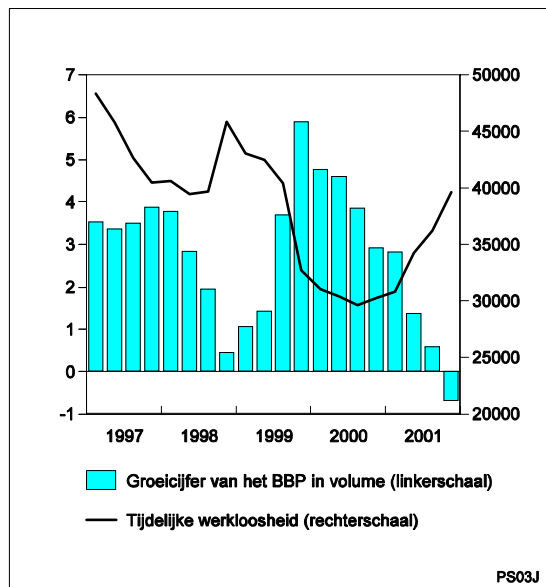
Er bestaan weinig gegevens om de evolutie van de al dan niet bezoldigde overuren te schetsen. Arbeidsverzuim in al zijn vormen (zwangerschap, ziekte, arbeidsongeval, staking, enz.) zou, van zijn

kant, in 2001 lichtjes zijn toegenomen. Volgens een recente enquête zou de Belgische loontrekkende op 100 contractuele werkdagen in totaal gemiddeld zes dagen afwezig zijn geweest³.

De tijdelijke werkloosheid om economische, klimatologische of andere redenen wordt van haar kant minutieus opgevolgd door de RVA, die ermee belast is om in die omstandigheden aan de werknemers uitkeringen uit te betalen. Men noteert voor het beschouwde jaar dat het totale aantal dagen afwezigheid met circa 16 pct. is gestegen t.o.v. het voorgaande jaar. Dat is een rechtstreeks gevolg van de verslechtering van het conjuncturele klimaat. In een periode van hoogconjunctuur, bijvoorbeeld in 2000, is de tijdelijke werkloosheid laag. Andersom, wanneer de groei van de activiteit achteruit gaat, kunnen de ondernemingen die een daling van hun bestelorders merken, een beroep doen op deze formule om op een soepele wijze hun productietempo te verlagen, zonder dat zij hiertoe tijdelijk overtollig personeel moeten ontslaan, dat ze nadien, wanneer de zaken hernemen, opnieuw zouden moeten aanwerven.

Grafiek 3 - Tijdelijke werkloosheid

(kwartaalgemiddelden gecorrigeerd voor seizoeninvloeden)



Bronnen: INR, RVA.

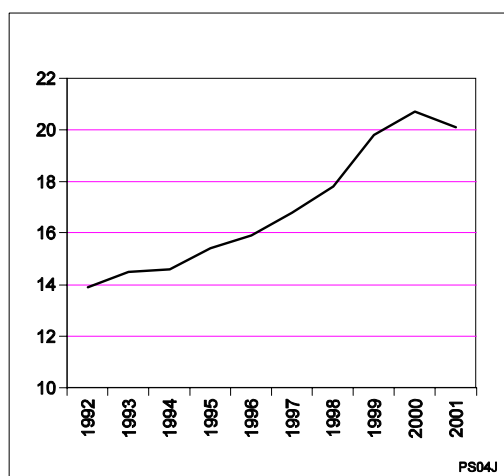
³ SD Worx (2002), *Statistisch jaarrapport arbeidsverzuim*.

1.2.3 Deeltijdarbeid

Sinds begin jaren tachtig was het percentage deeltijds tewerkgestelde personen voortdurend gestegen. De jongste tijd leek het groeitempo van deeltijds werk zelfs te versnellen⁴. De werkgelegenheid uitgedrukt in personen ging er geregeld sneller op vooruit dan het equivalent ervan in voltijds werk. In 2001 zou de groei van de werkgelegenheid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, nochtans iets groter geweest zijn dan de groei van het aantal werkenden. Het percentage deeltijds tewerkgestelde werknemers zou in 2001 immers blijven stagneren zijn, althans als men afgaat op de nog gedeeltelijke resultaten van de arbeidskrachtentelling; die wijzen op een duidelijke terugval van het deeltijdse-tewerkstellingspercentage tussen de tweede kwartalen van respectievelijk 2000 en 2001. Dat percentage vertegenwoordigt voortaan één vijfde van de loontrekkende beroepsbevolking, tegenover 20,7 pct. in 2000. Deze duidelijke breuklijn in de evolutie van deeltijds werk zou verband kunnen houden met de context van conjuncturele oververhitting zoals die tot het jaar 2000 werd waargenomen en, met vertraging, nog een weerslag heeft op de arbeidsmarkt. De dringender behoeften aan arbeidskrachten zouden de onderhandelingskracht hebben verhoogd van werknemers die voltijds tewerkgesteld wilden zijn. Dit kwam tevens tegemoet aan de behoeften van de werkgevers die met tekorten kampten.

Grafiek 4 - Percentage deeltijdse tewerkstelling van loontrekkenden

(gegevens voor het tweede kwartaal, percentages van de tewerkstelling van loontrekkenden)



Bron: Eurostat.

⁴ Men mag evenwel niet uitsluiten dat deze waarneming, die steunt op de resultaten van de arbeidskrachtentelling, statistische afwijkingen bevat als gevolg van het feit dat deze statistische bron vanaf 1999 niet alleen permanent is geworden, maar bij die gelegenheid ook grondig werd herzien.

1.2.4 Tijdelijke arbeid

Algemeen genomen past het arbeidsvolume zich voor een stuk aan de conjuncturele schommelingen aan via de aanpassing van de arbeidstijd met behulp van de eerder voorgestelde mechanismen, terwijl het saldo wordt verklaard door veranderingen in het personeelsbestand.

Er werd nochtans reeds aangetoond dat de globale evolutie van de werkenden slechts met verschillende maanden vertraging op de economische schommelingen reageert. De werkgelegenheid is immers geen factor die de ondernemingen ogenblikkelijk kunnen aanpassen, noch naar boven noch naar onderen. De aanwervings- en ontslagprocedures zijn een dure zaak en vergen tijd. De ondernemingen gebruiken steeds meer tijdelijke contracten om het personeelsbestand aan de conjunctuur aan te passen. Of het nu om contracten voor een bepaalde tijd of om opdrachten voor uitzendkrachten gaat, zij vormen een soepele wisseloplossing voor de permanente contracten die de werknemers als meer bindend beschouwen. Het gebeurt ook dat sommige kandidaten voor een aanwerving liever voor dit type van overeenkomst kiezen: ze stellen beide partijen in staat om elkaar naar waarde te schatten voordat men verder verbintenissen aangaat. Het merendeel van de werknemers geeft echter wel de voorkeur aan minder onzekere contracten. Zo wijzen de resultaten van de arbeidskrachtentelling voor 2001 uit dat 81 pct. van de loontrekkenden die met een tijdelijk contract tewerkgesteld zijn, geen betrekking voor onbepaalde tijd hebben kunnen vinden.

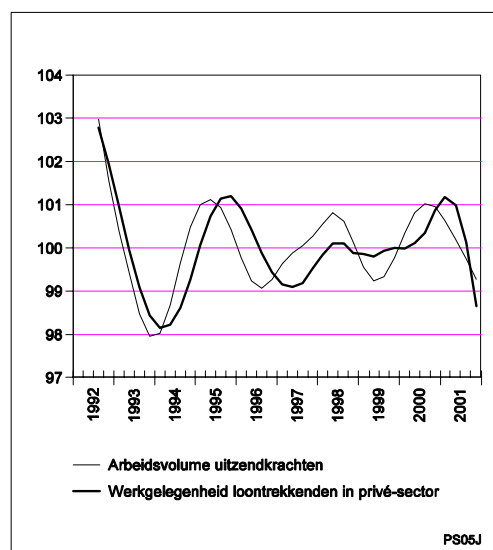
In geval van een economisch herstel lopen de aanwervingen van personeel met een tijdelijk contract, hetzij contracten voor bepaalde tijd, hetzij contracten voor uitzendkrachten, vooruit op de aanwerving van permanente loontrekkenden. Het is de formule van de uitzendkrachten, de meest soepele formule, die als eerste reageert. Op symmetrische wijze heeft de terugval van de aanwervingen bij een conjuncturele kentering in dalende lijn eerst en vooral een weerslag op de tijdelijke werknemers van wie het contract niet wordt vernieuwd. De vertraging van de economische activiteit, zoals die het hele jaar 2001 werd waargenomen, ging zodoende gepaard met een daling met 6 pct. van het aantal uren dat door uitzendkrachten gepresteerd werd. Het aantal personen met een tijdelijk contract, teruggebracht tot de loontrekkenden in hun geheel, vertegenwoordigde van zijn kant 8,8 pct. in 2001, tegenover 9 pct. in 2000.

De uitzendarbeid, barometer van de werkgelegenheid

Dankzij de trends die in de evolutie van de arbeidsstelsels met bepaalde duur worden waargenomen, kan men anticiperen op de evolutie op heel korte termijn van de totale werkgelegenheid. Dat geldt in het bijzonder voor uitzendwerk. Het is dan ook interessant om na te gaan in welke mate de uitzendarbeid een geavanceerde indicator van de toekomstige evolutie van de werkgelegenheid vormt. Daartoe werden twee chronologische reeksen uitgekozen: het totaal van de uren dat door werknemers met een uitzendcontract gepresteerd wordt –met andere woorden hun arbeidsvolume– en het aantal loontrekkenden dat in de privé-sector tewerkgesteld is. Om hun respectievelijke cyclische componenten te kunnen identificeren, moet men in de eerste plaats uit elk van de twee statistische reeksen hun seizoenscomponent, hun onregelmatige component en hun tendenscomponent uitschakelen⁵. Zodra deze operatie verwezenlijkt is, kan men de evolutie van de cyclussen van de twee variabelen vergelijken.

Grafiek 5 - Cyclische componenten van het arbeidsvolume van uitzendkrachten en van de werkgelegenheid voor loontrekkenden in de privé-sector

(gemiddelde = 100)



Bronnen: Federgon, INR, NBB.

⁵ In deze analyse werden de seizoeninvloeden met behulp van het TramoSeats-programma uitgeschakeld. Vervolgens wordt de onregelmatige factor afgevlakt met behulp van een mobiel gemiddelde dat over drie periodes wordt berekend. De tendenscomponent tenslotte wordt afgeleid door toepassing van de Hodrick-Prescott-filter en vervolgens op zijn beurt uitgeschakeld. Enkel de cyclische component van elke reeks blijft dus over; die wordt genormaliseerd opdat elke reeks hetzelfde gemiddelde en dezelfde type-afwijking zou hebben. Deze procedure steunt op de procedure die werd ontwikkeld in Peeters, A. (1999), "Interim Employment and a Leading Indicator for the Belgian Labour Market", *Cahiers économiques de Bruxelles*, n°163.

Uit de grafische weergave van de twee chronologische reeksen die werden vergeleken, blijkt een grote gelijkheid tussen hun respectieve profielen. Tevens blijkt dat de kenteringspunten van de cyclus van de uitzendkracht meestal vooruitlopen op die van de cyclische component van de werkgelegenheid, maar wel met een veranderlijke vertraging. De resultaten van een analyse van de correlaties tussen de respectievelijke cyclische componenten van de uitzendkracht en van de werkgelegenheid voor loontrekkenden in de privé-sector bevestigen dat er in de loop van de observatieperiode (1992-2001) tussen die twee veranderlijken een verband bestaat. De correlatiefactor bereikt zijn maximumwaarde bij een gemiddelde verschuiving van één kwartaal⁶: nagenoeg 88 pct. Afgaande op een zo grote correlatie kan men stellen dat het aantal uren dat werknemers met een uitzendcontract gepresteerd hebben, wel degelijk een vooruitlopende indicator vormt voor de ontwikkelingen van de werkgelegenheid op heel korte termijn.

2. OVERZICHT VAN DE SPANNINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

Dit deel is gewijd aan de analyse van de spanningen die in 2001 een verdere invloed hebben gehad, zowel op het aanbod als op de vraag op de Belgische arbeidsmarkt. Hun respectieve evoluties worden hier in synthesevorm weergegeven.

Tabel 2 - Arbeidsaanbod en -vraag

(jaarlijkse gemiddelden, verschil in duizenden personen na één jaar, behoudens anders vermeld)

	1997	1998	1999	2000	2001	Niveau in 2001
Bevolking op arbeidsleeftijd ¹	3	3	6	6	34	6.755
Beroepsbevolking	11	17	20	29	44	4.486
Werkloosheid <i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad (pct. van de beroepsbevolking)</i>	-18 9,2	-29 9,3	-33 8,6	-33 6,9	-2 6,6	470
Vacatures	3	12	8	9	-7	46

Bronnen: Eurostat, BGDA, FOREM, INR, MTA, NIS, RVA, VDAB, NBB.

¹ De cijfergegevens voor 2001 zijn ramingen.

⁶ Met een verschuiving van zes maanden komt men tot een nagenoeg even grote correlatie.

2.1 Arbeidsaanbod en werkloosheid

Tussen 2000 en 2001 noteerde men een sterke toename van de beroepsbevolking met 44.000 personen. Die toename valt makkelijk te verklaren. De beroepsbevolking stemt immers overeen met het aandeel van de personen van arbeidsgerechtigde leeftijd dat effectief zijn diensten aanbiedt of wenst aan te bieden op de arbeidsmarkt. Nu is het wel zo dat de omvang van de bevolking op arbeidsleeftijd in 2001 sterk is toegenomen, gedeeltelijk als gevolg van de inbreng van zogeheten immigranten "zonder papieren" van wie het statuut geregulariseerd werd.

De werkloosheid, dat is het gedeelte van het arbeidsaanbod dat niet opgenomen wordt door de behoeften aan arbeidskrachten van de ondernemingen, is vorig jaar lichtjes achteruitgegaan, op jaarbasis met gemiddeld circa 2.000 eenheden. Die lichte daling verbergt echter in geringe mate de kentering die zich in de loop van het beschouwde jaar heeft voorgedaan. Vanaf de maand september is het aantal werklozen immers, na vijf jaar onafgebroken daling, op jaarbasis opnieuw gaan stijgen. Die beweging stemt overeen met de terugval van de werkgelegenheid als gevolg van de economische vertraging.

In 2001 vertegenwoordigde het geharmoniseerde werkloosheidscijfer 6,6 pct. van de beroepsbevolking, tegenover 6,9 pct. in 2000. Het is de daling van de werkloosheid bij de vrouwen, die van 8,5 pct. naar 7,4 pct. van de beroepsbevolking is gedaald, die verantwoordelijk is voor de daling die op globaal niveau werd waargenomen. Bij de mannen is er immers opnieuw een stijging van het werkloosheidscijfer dat, van 5,7 pct. in 2000, voor het beschouwde jaar naar 6 pct. stijgt. Verontrustender is het toenemende percentage werklozen jonger dan 25 jaar; dat cijfer bedroeg in 2001 17,6 pct. van de beroepsbevolking in deze leeftijdsgroep, tegenover 17 pct. het jaar voordien. De jongeren hebben toen in hun transitie naar de arbeidsmarkt wellicht geleden onder de plotse terugval van de beroepsmogelijkheden bij het beëindigen van hun studies.

De werkloosheid, concept met meervoudige en evolutieve definities

Het is niet altijd makkelijk om zijn weg terug te vinden in de verscheidenheid van de statistieken over werkloosheid. De omvang van het fenomeen verschilt immers naargelang van de gebruikte bronnen. De beschrijving van de werkloosheid zoals die door het IAB (Internationaal Arbeidsbureau) wordt gegeven, geldt nochtans als de referentie ter zake: werkloos is iedere persoon die gelijktijdig zonder werk, werkzoekende en beschikbaar om te werken is.

In België vormen de niet-tewerkgestelde werkzoekenden de administratieve categorie die deze economische omschrijving het dichtst benadert. Het is ook die categorie die in dit rapport wordt gebruikt. Ze omvat niet alleen de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen, maar ook de andere niet-tewerkgestelde werkzoekenden die verplicht of vrijwillig ingeschreven zijn. Zijn uit deze statistiek uitgesloten: de oudere werklozen, die uitkeringen genieten zonder actief werk te moeten zoeken. Van de personen die als werkzoekenden ingeschreven zijn, voldoen sommigen echter niet aan het geheel van de door het IAB opgesomde voorwaarden. Hiermee gelijklopend ontsnappen een zeker aantal individuen – die nochtans aan deze economische criteria voldoen – aan de administratieve telling van de werkloosheid omdat ze niet ingeschreven zijn bij een openbaar plaatsingskantoor.

Om een beeld te geven dat nauwer aansluit bij de economische definitie van de werkloosheid, worden er, met behulp van een éénvormig vragenformulier, enquêtes omtrent de arbeidskrachten gevoerd onder de ingezetenen van de EU-Lidstaten. Aan de hand van die peilingen kan men onder meer voor elk land een geharmoniseerd werkloosheidscijfer berekenen dat op internationaal vlak vergelijkbaar is. In België ligt dat cijfer systematisch onder het werkloosheidscijfer dat van de administratieve statistische bronnen wordt afgeleid. In dit rapport geniet dit cijfer, behalve voor de gegevens met betrekking tot het aantal werklozen, de voorkeur boven het door de administratie opgetekende werkloosheidscijfer, omdat het op ruime schaal wordt gebruikt en de internationale vergelijkingen toelaat.

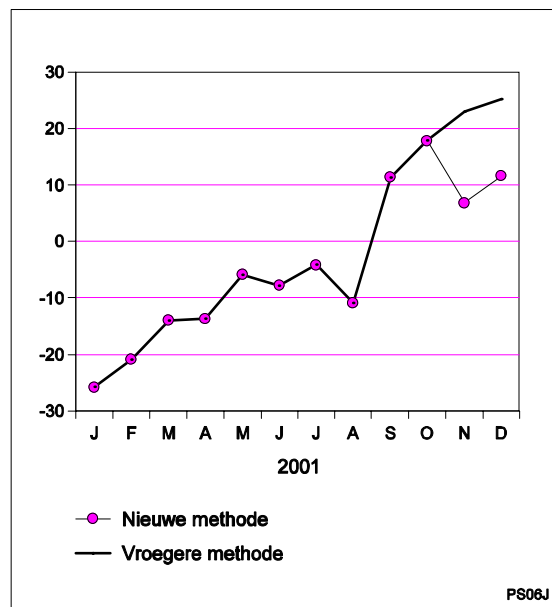
Onlangs hebben zowel de administratieve bron als de enquêtebron een belangrijke methodologische evolutie ondergaan die een invloed heeft op de werkloosheidsmeting. De FOREM, belast met de registratie van de niet-tewerkgestelde werkzoekenden in Wallonië, en de BGDA, zijn Brusselse tegenhanger, hebben beslist om hun telmethode af te stemmen op de reeds gangbare telmethode van de VDAB in Vlaanderen. Voortaan worden de werklozen die afwezig zijn op de gemeentelijke referentie-stempelcontrole uit de officiële raming van de werkloosheid geweerd⁷. Die verandering geldt vanaf november 2001 bij de FOREM, en vanaf januari 2002 bij de BGDA. Dat brengt mee dat de nationale werkloosheidsstatistiek, die de gewestelijke gegevens samenvoegt, eveneens in dalende lijn werd gewijzigd, evenals die van de beroepsbevolking. Er werd dus een statistische vertekening ingevoerd. In dit rapport werden de bewegingen die na één jaar werden waargenomen, volgens de vroegere methode berekend, omdat het niet mogelijk bleek om de historische reeks opnieuw samen te

⁷ De VDAB heeft een stap in de tegengestelde richting gedaan. De uitkeringsgerechtigde volledig werklozen die ingeschreven zijn via de website van de Vlaamse dienst, en die niet stempelen, worden niet meer onmiddellijk uitgeschreven maar worden beschouwd als niet verplicht ingeschreven werkzoekenden. Deze maatregel heeft zeker een rol gespeeld bij de gevoelige vergroting van deze groep werklozen in de officiële statistieken.

stellen op grond van de nieuwe methode. De voorgelegde statistieken komen echter wel overeen met de officiële gegevens en steunen dus voor de laatste twee maanden van het jaar 2001 op de nieuwe methode.

Grafiek 6 - Evolutie van de niet-tewerkgestelde werkzoekenden in België

(verschil in duizenden personen na één jaar)



Bronnen: FOREM, RVA.

Nog recenter heeft Eurostat zijn interpretatie van de economische definitie van de werkloosheid, met terugwerkende kracht, herzien, waardoor die nog restrictiever wordt. Zo zullen de personen die een betrekking hebben gevonden die over meer dan drie maanden een aanvang neemt, niet meer als actief werkzoekend worden beschouwd, waardoor ze niet langer aan de werkloosheidscriteria beantwoorden. Men beschouwt ze als tijdelijke niet-actieven. De gegevens van het geharmoniseerde werkloosheidscijfer in elk van de Lidstaten van de Unie werden over de hele beschikbare periode gewijzigd. In België leidt die herziening tot een systematische daling van het cijfer, gaande van 0,1 pct. tot 0,3 pct.

2.2 Vraag naar arbeidskrachten en vacante betrekkingen

De vraag naar arbeidskrachten is eveneens onderhevig aan spanningen. Het gaat om de vacante betrekkingen, die de overvloedige vraag naar arbeid vormen, tegenover de werkgelegenheid. Het aantal vacante betrekkingen dat aan de gewestelijke instellingen belast met het verschaffen van werk aan de werklozen bekend wordt gemaakt, is voor de eerste maal sinds 1993 gedaald. Gemiddeld waren in 2001 46.000 betrekkingen niet ingevuld, tegenover 53.000 in het voorgaande jaar; dat betekent een daling met 13 pct. Op gewestelijk vlak ondervindt Wallonië minder invloed van deze kentering, met een daling van 4 pct., terwijl de vacante betrekkingen in Vlaanderen en in het Brusselse Gewest respectievelijk met 14 pct. en 12 pct. dalen. Het is echter ook zo dat die laatste twee gewesten in 2000 de sterkste spanningen hadden gekend.

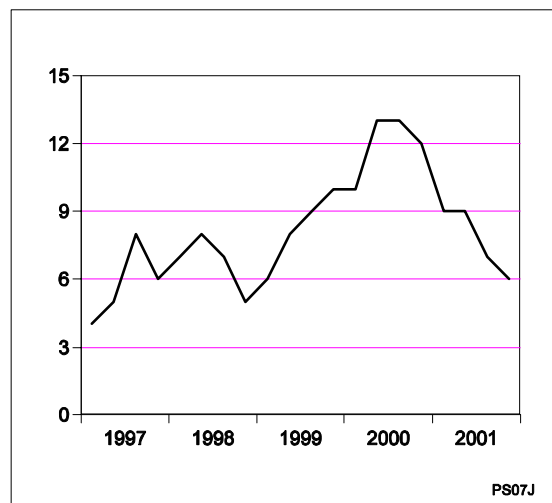
De BGDA, de VDAB en de FOREM, de enige officiële bronnen van statistieken omtrent de vraag naar arbeidskrachten, tellen nochtans maar een fractie van alle te begeven betrekkingen op een bepaald ogenblik. Die betrekkingen kunnen openbaar worden gemaakt via tal van kanalen, waaronder mond-tot-mondreclame, uitzendkantoren, aanwervingskantoren, gespecialiseerde internetsites en, uiteraard, de "vacature"-pagina's in de kranten. Zo schat men dat de aankondigingen met vacatures die in de Vlaamse vakpers⁸ verschenen zijn, in de loop van het betrokken jaar met 30 pct. zijn gedaald.

Het standpunt van de werkgevers wordt meer rechtstreeks ingewonnen in het kader van de conjunctuur-enquêtes van de Nationale Bank van België. Die bevatten namelijk een vraag, enkel gericht aan de verwerkende nijverheid, aangaande de eventuele tekorten aan arbeidskrachten. Zo is het aantal ondernemingen in die sector dat beweert met een tekort aan geschoold personeel te kampen te hebben, in 2001 gedaald, gaande van 12 pct. van het totaal in 2000 tot nagenoeg 8 pct. gemiddeld.

⁸ Meer bepaald de bladen iMediair, Job@ en Vacature.

Grafiek 7 - Tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de verwerkende nijverheid

(percentages van de ondervraagde ondernemingen die verklaren met tekorten te kampen hebben, waardoor hun productie in het gedrang komt)



Bron: NBB.

2.3 Typologie van de spanningen

De spanningen die de arbeidsmarkt kenmerken, kunnen op een andere manier worden onderverdeeld dan tot nu toe, en waarbij werd uitgegaan van de vraag of het aanbod. Men kan bijvoorbeeld stellen dat een werkzoekende een frictiewerkloze is indien er voor hem in zijn vak en zijn streek een betrekking bestaat, maar hij/zij die nog niet heeft gevonden of aanvaard; het gaat om een structurele werkloze indien er een vacante betrekking bestaat waarvoor hij van streek of van vak moet veranderen; om een conjuncturele werkloze indien hem/haar geen vacante betrekking kan worden aangeboden⁹. Diezelfde opdeling kan trouwens worden toegepast op de vacante betrekkingen, zodat zij kunnen worden ontleed vanuit hun conjunctuur-, frictie- en structuurcomponenten¹⁰.

⁹ Deze definitie wordt aangehaald in L'Horty, Y. et F. Thibault (1998), "Le chômage d'équilibre, de quoi parlons-nous ?", *Revue française d'économie*, vol. XIII, n°4.

¹⁰ Voor een grondig theoretisch gezichtspunt omtrent de spanningen op de arbeidsmarkt, zie Van Haepelen, B. (2001), "Pénuries de main-d'oeuvre et autres tensions sur le marché du travail : quelques balises théoriques", *Analyses économiques et prévisions*, septembre.

2.3.1 Conjuncturele component

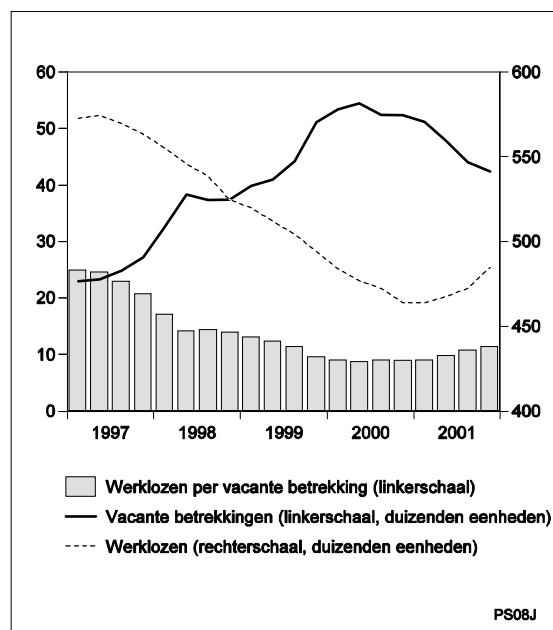
Er werd aangetoond in welke mate de schommelingen van het activiteitsniveau op de productenmarkt op de arbeidsmarkt een weerslag hadden op werkgelegenheidsniveau. De conjunctuur heeft eveneens een invloed op de evolutie van de spanningen die de werkloosheid en de vacante betrekkingen vormen. De globale trends van de werkaanbiedingen en de werkloosheid gaan tegengestelde richtingen uit: terwijl de opgaande fasen van de activiteit meestal gepaard gaan met een toename van de vacante betrekkingen en een daling van de werkloosheid, brengen periodes van conjuncturele vertraging omgekeerde bewegingen teweeg. De grafische observatie van deze statistische reeksen lijkt aan te geven dat de kenteringspunten van de werkaanbiedingen ietwat vooruitlopen op symmetrische veranderingen van oriëntering van het aantal werkzoekenden¹¹. Hun respectieve ontwikkelingen kunnen worden samengevat in de evolutie van het aantal werklozen, in verhouding tot het aantal vacante betrekkingen. Deze ratio is contracyclisch: hij neemt af in een periode van economische groei en neemt toe wanneer het conjuncturele klimaat verslechtert.

In 2001 heeft de conjunctuurcomponent van de werkloosheid door de ongunstige conjunctuur in de loop van het jaar aan belang gewonnen, terwijl er voor de vacante betrekkingen die aan de evolutie van de activiteit gekoppeld zijn een omgekeerde evolutie werd genoteerd. Zo telde men gemiddeld 10 werklozen per vacante betrekking, tegenover 9 het voorgaande jaar.

¹¹ Een analyse die de centrale Europese Bank heeft gevoerd (*Maandbericht van de ECB, februari 2002*, pp.32-33) bevestigt deze stelling. Zij komt tot het besluit dat er voor het eurogebied een sterke negatieve correlatie bestaat tussen het percentage vacante betrekkingen en het werkloosheidscijfer, met één tot twee kwartalen verschoven.

Grafiek 8 - Aantal werklozen per vacante betrekking

(kwartaalgegevens gecorrigeerd voor seizoeninvloeden)



Bronnen: BGDA, FOREM, RVA, VDAB.

De conjuncturele spanningen zijn uiteraard sterk afhankelijk van externe factoren die buiten het uitsluitende kader van het werkgelegenheidsbeleid vallen. We zullen daarom stilstaan bij de frictie- en structuurcomponenten van de spanningen; om die op te lossen moeten er immers maatregelen worden genomen die eerder behoren tot het actieterrein van de beleidslijnen inzake de arbeidsmarkt.

2.3.2 Frictionele component

Een werkzoekende heeft enige tijd nodig om een betrekking te zoeken die bij hem past. Dat geldt ook voor een onderneming die iemand wil aanwerven om een vacante betrekking in te vullen. Personen voor wie er nochtans een betrekking is, zijn bijgevolg tijdelijk werkloos, terwijl de vacante betrekkingen niet ingevuld raken. Werkloosheid en vacatures, die ditmaal als "frictioneel" worden bestempeld, bestaan naast elkaar.

Die fricties vloeien onder meer voort uit een onvolmaakte informatie die de arbeidsmarkt kenmerkt. Enerzijds hebben de werkzoekenden voor een deel geen kennis van het aantal en de kenmerken van de vacante betrekkingen die voor hen geschikt zouden kunnen zijn. Anderzijds hebben de werkgevers

maar een gedeeltelijke kennis van de kandidaten die hun jobaanbiedingen zouden kunnen invullen. Met andere woorden, de graad van informatie van beide partijen moet worden verbeterd en er moet onder meer werk worden gemaakt van het zoekgedrag van de aanwerbers en van de kandidaten voor een betrekking. Om deze economische actoren bij te staan in hun zoektocht, spelen de diverse en steeds talrijker tussenpersonen op de arbeidsmarkt een cruciale rol. Onder hen blijft een hoofdrol weggelegd voor de openbare diensten voor tewerkstelling.

Die diensten worden geregeld verbeterd, in die zin dat men de effectiviteit van het proces waarin werklozen en ondernemingen aan elkaar worden gekoppeld, wil verhogen. Die herstructurering zal binnenkort concrete vormen aannemen. Het Waalse Gewest heeft, iets later dan het Vlaamse Gewest, besloten de intermediëringmarkt open te stellen voor de concurrentie van de privé-sector. De vermenigvuldiging van de plaatsingsactoren zou de ontmoetingsgelegenheden tussen werkgevers en werkzoekenden moeten stimuleren. De FOREM zal bovendien een nieuwe organisatie krijgen en haar opdrachten zullen worden uitgebreid tot de regulering van de werkgelegenheidsmarkt. VDAB en BGDA zetten van hun kant hun hervormingen voort om zo goed mogelijk te voldoen aan de noden van de werklozen en de ondernemingen. Ook de onderlinge koppeling van de databanken van de verschillende openbare plaatsingsdiensten, zowel op Belgisch als op Europees niveau, is aan de gang. Tenslotte mag hier terecht melding worden gemaakt van het valideringssysteem van de competenties dat geleidelijk aan van start zou moeten gaan. Dat systeem is bedoeld om aan de werkzoekenden "bekwaamheidscertificaten" te leveren die de ervaring valoriseren die zij buiten het kader van opleidingen hebben verworven. Met die attesten zullen de kandidaten voor een aanwerving het hele gamma van hun competenties bij potentiële werkgevers kunnen aankaarten.

2.3.3 Structurele component

De structurele spanningen zijn een gevolg van het chronische gebrek aan kwalitatieve overeenkomst tussen het aanbod van en de vraag naar werk. Het is immers zo dat de kenmerken van de werkzoekenden in vele gevallen afwijken van de eisen gesteld voor de te begeven betrekkingen, meestal wat de kwalificatie of de geografische ligging betreft. In dergelijke omstandigheden is de onmiddellijke koppeling van beide partijen onmogelijk. De geografische mobiliteit van de werknemers of van de ondernemingen neemt immers tijd in beslag en heeft een prijskaartje, evenals de beroepsheroriëntering van de werklozen of de aanpassingen van de initiële opleidingen aan de nieuwe behoeften van de maatschappij. Als gevolg hiervan blijven tal van werkzoekenden werkloos

terwijl werkgevers te kampen hebben met een tekort aan arbeidskrachten, waardoor de ontwikkeling van hun activiteit wordt afgeremd.

De discrepantie, die voor de structurele spanningen verantwoordelijk is, is niet spontaan aanwezig. Zij vindt haar oorsprong in de evolutie van de economische omgeving. Zo dragen veranderingen, zoals technische vooruitgang of globalisering van het handelsverkeer, ertoe bij dat de aard van de betrekkingen die de ondernemingen voorstellen, verandert. De onaangepastheid kan ook voortvloeien uit de toenemende of afnemende belangstelling van jongeren voor een welbepaald vak of een welbepaald beroep, wat dan weer de keuze van hun studierichting beïnvloedt. Die veranderingen vallen samen, waardoor er een vervorming ontstaat tussen de samenstelling van het arbeidskrachtenaanbod en de structuur van de vraag. Er ontstaan tekorten in de groeisegmenten van de arbeidsmarkt, terwijl er werkloosheid optreedt in de achteruitgaande segmenten.

Zodra men de evolutie van het aantal werklozen per gewest of per studieniveau bekijkt, valt de verscheidenheid van de lokale omstandigheden op. De kans op werkloosheid blijft bijvoorbeeld veel groter voor de laagst geschoolde werknemers. In 2001 noteerde men onder de personen met een diploma van het lager secundair onderwijs een werkloosheidspercentage dat driemaal hoger lag dan voor afgestudeerden van het hoger onderwijs. De analyse van de gegevens geeft tevens aan hoe belangrijk de gewestelijke dimensie van de mismatch is. Terwijl de in Vlaanderen ingeschreven werklozen slechts 3,7 pct. van de beroepsbevolking vertegenwoordigden, noteerde men tezelfdertijd in Wallonië en Brussel werkloosheidspercentages van respectievelijk 9,6 pct. en 12,5 pct.¹²

Tabel 3 - Werkloosheidscijfer per studieniveau en per Gewest

	1997	1998	1999	2000	2001
<i>Volgens het gewest¹</i>					
Brussel	16,6	16,4	15,9	14,0	12,5
Vlaanderen	5,1	5,3	5,4	4,3	3,7
Wallonië	13,4	13,5	12,7	10,3	9,6
<i>Volgens het bereikte studieniveau²</i>					
Lager secundair onderwijs of minder	12,9	13,4	12,2	9,3	9,2
Hoger secundair onderwijs	7,1	7,6	6,7	5,5	4,3
Hoger onderwijs	3,4	3,5	3,2	2,4	2,7

Bron: Eurostat, INR.

¹ Jaarlijkse gemiddelden, percentages van de totale beroepsbevolking.

¹² Het gaat hier om voorlopige gegevens ; ze stemmen overeen met het gemiddelde voor de eerste drie kwartalen van 2001.

² Gegevens voor het tweede kwartaal, percentages van de beroepsbevolking tussen 25 en 59 jaar.

Mismatches versterken net als fricties tezelfdertijd de werkloosheid en de tekorten aan jobs. Het is dan ook van het grootste belang dat dit op een zo doeltreffend mogelijke wijze wordt verholpen. Er gaat nog altijd veel aandacht uit naar de geografische mobiliteit van de werknemers. Op dat vlak hebben de werkgevers een hoofdrol te spelen: zij zijn er onder meer mee belast om binnen de ondernemingen transportplannen uit te werken en om de alternatieve verplaatsingswijzen tussen de verblijfsplaats en de arbeidsplaats aan te moedigen. De overheid heeft trouwens ‘incentives’ uitgewerkt om dat soort initiatieven te stimuleren. Voor de werknemers is er een grotere fiscale aftrekbaarheid van de kosten om zich naar het werk te begeven. Er worden ook inspanningen geleverd om de kennis van de landstalen te verbeteren en zodoende de mobiliteit van de kandidaten van één taalgebied naar een ander te bevorderen.

Voor een werkzoekende betekent de beroepsmobiliteit dat er opleiding moet worden gevolgd opdat hij/zij beter zou beantwoorden aan de huidige behoeften van de arbeidsmarkt. De profielen van de gezochte kandidaten worden over het algemeen geïdentificeerd via de analyse van de functies waarvoor er een tekort aan arbeidskrachten bestaat; dat gebeurt vaak met de hulp van de betrokken activiteitssectoren. De drie gewestelijke openbare diensten voor tewerkstelling maken deze oefening op gelijkaardige wijze. Daardoor kunnen zij dan opleidingsprogramma's ontwerpen of wijzigen die bestemd zijn om de hoeveelheid of de kwaliteit van de ontoereikende arbeidskrachten te verhogen. De werkloze die dit type van opleiding volgt, verhoogt uiteraard zijn kansen op een job, in die zin dat zijn profiel voortaan beter overeenstemt met de profielen die in deze of gene sector ontbreken.

SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

ONKELINX Laurette Vice-Eerste Minister en Minister van Werkgelegenheid
Voorzitster

Federale leden:

SMETS Jan (N) Directeur van de Nationale Bank van België
Ondervoorzitter

BAECK Karel (N) Administrateur-Generaal van de RVA
BOGAERT Henri (F) Commissaris bij het Plan
DE KEYSER Véronique (F) Professor, Universiteit van Luik
LUX Bernard (F) Professor, Universiteit van Bergen
NYSENS Marthe (F) Professor, Katholieke Universiteit van Leuven (UCL)
RAYP Glenn (N) Professor, Rijksuniversiteit van Gent

Regionale leden:

Vlaanderen:

BOSTYN Yvan Administrateur-generaal van de V.D.A.B.
STAPPAERTS Mieke Directeur-generaal, Werkgelegenheid Administratie

Wallonië:

MEAN Jean-Pierre Administrateur-generaal van FOREm
MICHEL Etienne Secretaris-generaal van C.E.P.E.S.S.

Brussel:

COURTHEOUX Eddy (F) Administrateur-generaal van de B.G.D.A.
STROOBANT Maxime (N) Professor, Vrije Universiteit Brussel

Secretaris:

JADOT Michel Secretaris-Generaal van het Federale Ministerie van
Tewerkstelling en Arbeid

Contactpersonen:

Secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid - tel. 02 233 49 44 - fax 02 233 47 38

- e-mail: albert.vannuffel@meta.fgov.be

Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

VAN NUFFEL Albert

Wetenschappelijke ondersteuning- tel. 02 221 22 64 - fax. 02 221 31 62

- e-mail: koenraad.vandenheuvel@nbb.be

Nationale Bank van België

DELHEZ Philippe, FAMEREE Hugues, HEUSE Pierrette, STINGLHAMBER Pierrick,
VAN DEN HEUVEL Koen en ZACHARY Marie-Denise.

INHOUDSTAFEL

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	1
--	----------

Recente arbeidsmarktontwikkelingen: de invloed van de verzwakte conjunctuur	2
--	----------

De werkgelegenheidsgraad en inactiviteit in België	3
---	----------

Het arbeidsaanbod uitbreiden in een samenhangend levens-loopperspectief	10
--	-----------

De jongeren: de transitie tussen schooltijd en beroepsleven vergemakkelijken.....	12
---	----

Kunnen de 25 tot 44-jarigen nog beter?	16
--	----

Hoe meer ouderen aan de slag houden?	21
--	----

DEEL 1: DE ARBEIDSMARKT IN BELGIE IN 2001

1. Evolutie van de werkgelegenheid.....	I-3
--	------------

1.1 AANTAL WERKENDEN	I-3
-----------------------------------	------------

1.2 WERKGELEGENHEID EN CONJUNCTUUR	I-8
---	------------

1.2.1 Economische activiteit en arbeidsvolume	I-8
---	-----

1.2.2 Arbeidsduur.....	I-8
------------------------	-----

1.2.3 Deeltijdarbeid.....	I-10
---------------------------	------

1.2.4 Tijdelijke arbeid	I-11
-------------------------------	------

2. Overzicht van de spanningen op de arbeidsmarkt.....	I-13
---	-------------

2.1 ARBEIDSAANBOD EN WERKLOOSHEID.....	I-14
---	-------------

2.2 VRAAG NAAR ARBEIDSKRACHTEN EN VACANTE BETREKKINGEN	I-17
---	-------------

2.3 TYPOLOGIE VAN DE SPANNINGEN	I-18
--	-------------

2.3.1 Conjuncturele component	I-19
-------------------------------------	------

2.3.2 Frictionele component.....	I-20
----------------------------------	------

2.3.3 Structurele component	I-21
-----------------------------------	------

DEEL 2: DE NIET-ACTIEVE BEVOLKING OP ARBEIDSLEEF TIJD

Inleiding	II-3
------------------------	-------------

1. De werkloze bevolking en het Europese concept van arbeidsreserve.....	II-10
---	--------------

2. De inactieven in België: bepaling van de factoren die leiden tot niet-participatie aan de arbeidsmarkt	II-17
--	--------------

2.1 ARBEIDSPARTICIPATIE VAN DE JONGEREN VAN 15 TOT 24 JAAR: DE TOETREDING	
TOT DE ARBEIDSMARKT.....	II-21
2.1.0 Synthese	II-21
2.1.1 Sociaal-economische positie van de jongeren van 15 tot 24 jaar	II-22
2.1.2 De overgang van de school naar het beroepsleven	II-32
2.1.3 De fase vóór de overgang.....	II-40
2.1.4 Weerslag van het moederschap op de activiteit van de vrouwen.....	II-48
2.2 ARBEIDSPARTICIPATIE VAN PERSONEN VAN 25 TOT 44 JAAR.....	II-49
2.2.0 Synthese	II-49
2.2.1 Demografische en Europese context.....	II-51
2.2.2 Sociaal-economische positie van de groep van 25- tot 44-jarigen	II-55
2.2.3 Studenten.....	II-58
2.2.4 Werkzoekenden.....	II-59
2.2.5 Werkenden	II-62
2.2.6 De andere niet-actieven.....	II-73
2.3 ARBEIDSPARTICIPATIE VAN PERSONEN VAN 45 TOT 54 JAAR.....	II-99
2.3.0 Synthese	II-99
2.3.1 Context.....	II-101
2.3.2 Sociaal-economisch statuut van de personen van 45 tot 54 jaar	II-104
2.3.3 Een lage werkgelegenheidsgraad van de vrouwen.....	II-106
2.3.4 De uitdaging van levenslang leren (LLL).....	II-110
2.3.5 Personen van 45 tot 54 jaar die met pensioen zijn.....	II-114
2.3.6 De mogelijkheden tot verlichting van het einde van de beroepsloopbaan	II-115
2.4 ARBEIDSPARTICIPATIE VAN PERSONEN IN DE LEEFTIJDGROEP 55-64	
OF DE SENIOREN	II-119
2.4.0 Synthese	II-119
2.4.1 De context	II-120
2.4.2 Het sociaal-professionele statuut van de personen van 55 tot 64 jaar.....	II-125
2.4.3 De stelsels van vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt	II-127
Lijst van tabellen, grafieken en kaders	II-133
Bibliografie	II-137

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

Na een summier schets van de recente arbeidsmarktontwikkelingen wordt in dit vijfde jaarverslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid stilgestaan bij de inactieve bevolking. In de synthese en aanbevelingen wordt eerst kort de huidige situatie van de arbeidsparticipatie geschetst tegen de achtergrond van de ambitieuze Europese doelstellingen terzake. Daarna wordt ingegaan op de omvang en samenstelling van de arbeidsreserve in België. Tenslotte worden aan de hand van een analyse per leeftijdsgroep van de arbeidsreserve en inactiviteit enkele aanbevelingen geformuleerd om het arbeidsaanbod uit te breiden.

*
* *

RECENTE ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN: DE INVLOED VAN DE VER- ZWAKTE CONJUNCTUUR

Na de forse werkgelegenheidsgroei in 2000 bleef het groeitempo van het aantal werkzame personen in België in het eerste semester van 2001 hoog, met name zowat 1,6 pct. Gelet op de met twee tot drie kwartalen vertraagde weerslag van de veranderingen in de activiteit op het aantal tewerkgestelde personen, begon de werkgelegenheidsgroei door de conjunctuurverzwakking pas gevoelig te vertragen vanaf het midden van 2001: de toename van de werkgelegenheid op jaarbasis viel terug tot 1,1 pct. in het derde kwartaal en amper 0,5 pct. in het vierde kwartaal, het zwakste groeitempo in vijf jaar.

Dank zij de al bij al nog stevige groei in de eerste jaarhelft, nam het aantal tewerkgestelde personen in 2001 in België gemiddeld toch nog toe in een relatief stevig tempo van 1,2 pct., tegen 1,6 pct. in 2000. Volgens op administratieve gegevens gebaseerde ramingen van het INR vonden in 2001 ongeveer 46.000 mensen extra een baan, wat het aantal bijkomende arbeidsplaatsen sinds 1994 op netto zowat 275.000 eenheden brengt. De opgetekende werkgelegenheidstoename vloeit voort uit de stijging van het aantal salaristrekken, aangezien het aantal zelfstandigen, net zoals in de voorbije vier jaar, terugliep. De stijging van het aantal loontrekkenden was voornamelijk geconcentreerd in de diensten: het aantal tewerkgestelde personen steeg er met zowat 40.000 eenheden tussen 2000 en 2001.

De stijging van de werkgelegenheid leidde nauwelijks tot een daling van het aantal werklozen, omdat de beroepsbevolking tussen 2000 en 2001 in sterke mate toenam, namelijk met zowat 44.000 eenheden. Die stijging is deels toe te schrijven aan de regularisatie van tienduizenden personen zonder verblijfsvergunning.

Aldus nam de werkloosheid in 2001 gemiddeld met amper 2.000 eenheden af. Deze bescheiden terugloop verhult evenwel het keerpunt in het werkloosheidsverloop in de loop van het jaar. Vanaf de maand september 2001 lag het aantal werkzoekenden hoger dan in dezelfde maand van het voorgaande jaar, waardoor een einde kwam aan een ononderbroken terugloop van de werkloosheid gedurende 5 jaar.

De geharmoniseerde werkloosheidsgraad beliep in 2001 gemiddeld 6,6 pct. van de beroepsbevolking, tegen 6,9 pct. in 2000. Die vermindering is uitsluitend aan de vrouwen te danken, wier werkloosheidsgraad daalde van 8,5 pct. in 2000 tot 7,4 pct. in 2001. Het aantal mannelijke werkzoekenden van hun kant nam al toe. Hun werkloosheidsgraad steeg van gemiddeld 5,7 pct. in 2000 tot 6 pct. in 2001. Die ontwikkeling wijst erop dat de mannelijke werkgelegenheid conjunctuurgevoeliger is dan die van de vrouwen. Ook de lichte stijging van het aantal jonge (- 25 jaar) werklozen duidt op de conjuncturomslag. Het aantal openstaande vacatures bij de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten liep voor het eerst sinds 1993 terug: in 2001 bleven gemiddeld 46.000 vacante banen openstaand, tegen nog gemiddeld 53.000 in het voorgaande jaar, wat neerkomt op een terugloop van 13 pct.

DE WERKGELEGENHEIDSGRAAD EN INACTIVITEIT IN BELGIË

In België bereikte de totale werkgelegenheidsgraad in 2001 gemiddeld ietwat minder dan 60 pct., terwijl die van de vrouwen en van de 55-plussers respectievelijk ruim 51 pct. en amper 25 pct. bedroeg. In de Europese Unie beliep hij gemiddeld 63 pct. in 2000. Het ecart met de 3 best presterende landen inzake werkgelegenheidsgraad beliep meer dan 12 procentpunten. Wat betreft de werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in voltijdse equivalenten is dat ecart evenwel kleiner, nl. ongeveer 9 procentpunten. Zo was de werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in VTE in Nederland in 2000 niet hoger dan in België, terwijl het verschil in personen bijna 13 procentpunten bedroeg.

België moet nog een hele weg afleggen om de Europese doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraden te benaderen. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 formuleert de Europese Raad als voornaamste horizontale doelstelling "de vergroting van de kansen op werk en het geven van passende prikkels aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken". Hieromtrent worden de lidstaten verzocht concrete nationale doelstellingen vast te leggen zodat voor de Europese Unie in haar geheel volgende doelstellingen kunnen worden gehaald: in 2005 (2010) een gemiddelde

werkgelegenheidsgraad van 67 pct. (70 pct.) en van 57 pct. (60 pct.) voor de vrouwen, alsook, in 2010, een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de personen tussen 55 en 64 jaar. Belangrijk is het te beklemtonen dat de Unie niet alleen voor meer, maar ook voor betere banen pleit.

Hogere werkgelegenheidsgraden zijn van groot belang en noodzakelijk, en dit om verschillende redenen. Eerst en vooral maximaliseert een optimale benutting van het arbeidspotentieel de kansen op economische groei. Zeker in periodes van kraptes in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt is er een hogere arbeidsdeelname nodig om te kunnen voldoen aan de vraag naar (gekwalificeerde) arbeid. Indien het arbeidsaanbod niet voldoende kan stijgen in lijn met de ambities van Lissabon, of, indien op langere termijn (na 2010) de vermindering ervan, die spontaan zou resulteren uit de daling van de bevolking op arbeidsleeftijd door de verwachte demografische ontwikkelingen, niet kan verhinderd worden, zullen de potentiële economische groei en welvaart (gemeten als het inkomen per hoofd) afgeremd worden. Daarnaast verlicht een hogere werkgelegenheidsgraad het risico dat de vergrijzing van de bevolking inhoudt voor de overheidsfinanciën en de socialezekerheidsstelsels door een vermindering van de afhankelijkheidsratio, aangezien hij bijdraagt tot een verdeling van de financieringslast over een groter aantal personen. Hoewel de bewuste keuze van sommigen voor niet-bezoldigd werken ook een aantal maatschappelijke voordelen (vrijwilligerswerk, versterking gezinsleven) kan hebben, versterkt een hogere werkgelegenheidsgraad ten slotte de sociale cohesie van een samenleving, aangezien het hebben van een baan in een steeds meer geatomiseerde samenleving in sterke mate de maatschappelijke integratie bevordert.

Om de werkgelegenheidsgraad op te voeren, moet uiteraard in de eerste plaats een vraag naar arbeid worden ontwikkeld. Daarvoor zijn een stimulerende economische omgeving en een adequaat beleidskader noodzakelijk. Bovendien is het niet evident dat, enerzijds, de personen die een einde willen maken aan hun inactiviteit, over het juiste profiel bijvoorbeeld inzake kwalificaties en sociale attitudes beschikken, dat beantwoordt aan de verwachtingen van de ondernemingen en dat, anderzijds, de aangeboden banen, in het bijzonder die voor laaggeschoolden, voldoende aantrekkelijk (inzake inkomen en arbeidsvoorwaarden) zijn. Het zal er dan ook op aankomen een banenscheppende omgeving te creëren en voldoende inspanningen te leveren om het nieuwe arbeidsaanbod inzake opleiding en sociale vaardigheden zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de wensen van de ondernemingen. Zoniet zullen de personen die uit de inactiviteit treden en zich (opnieuw) op de arbeidsmarkt aanmelden, het aantal

werkzoekenden aandikken en relatief snel opnieuw en wellicht definitief in de inactiviteit verdwijnen.

Gelet op de noodzaak van een stimulerende economische omgeving, is de Hoge Raad dan ook van mening dat *een verantwoordelijke loonontwikkeling, die in lijn blijft met de productiviteitsontwikkeling en niet sterker is dan die bij onze voornaamste handelspartners, noodzakelijk is*, zowel om het concurrentievermogen te vrijwaren als om de werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei te vrijwaren of te verhogen. Met name **bij de onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA) voor de jaren 2003-2004** dient hiermee rekening te worden gehouden, temeer omdat uit verschillende analyses blijkt dat de werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei in België tijdens de afgelopen jaren er trager op vooruit ging dan in de buurlanden. Zo is de laatste 5 jaar in het eurogebied de economische groei van 2,6 pct. gepaard gegaan met een werkgelegenheidstoename van 1,5 pct., tegen respectievelijk 2,8 en 1,2 pct. in België.

Ook de vermindering van de sociale-zekerheidsbijdragen is een middel om de arbeidskosten te matigen, op voorwaarde althans dat het vrijgekomen bedrag niet wordt aangewend voor loonsverhogingen, maar de werkgelegenheidscreatie ten goede komt. Hoewel de Hoge Raad het positieve effect van die lastenvermindering erkent door de vermindering van de zogenaamde tax-wedge (verschil tussen arbeidskost en nettoloon), betreurt de Hoge Raad dat die lastenvermindering in de periode 2001-2002 niet resulteerde in een voldoende arbeidskostenbeheersing.

De Hoge Raad juicht wel de regeringsinitiatieven toe om tot **een vereenvoudiging en vermindering van het aantal maatregelen** op dat vlak te komen. De veelheid aan maatregelen maakt het voor de potentiële gebruikers - zowel werknemers, werkzoekenden als werkgevers - allicht moeilijk om door het bos de bomen te zien, wat in bepaalde gevallen het succes van de acties aantast. Zo is de harmonisatie, en tegelijkertijd versterking, van diverse bijdrageverminderingen en uitkeringsactiveringen, bij de indienstneming van (langdurig) werkzoekenden sinds januari 2002 (het zogenaamde ACTIVA-plan) een belangrijke stap. **De Hoge Raad spoort de regering aan effectief werk te maken van haar voornemen om één kader van werkgeversbijdrageverminderingen te creëren, met een belangrijke forfaitaire vermindering als basis, waaraan verminderingen kunnen toegevoegd worden in functie van bepaalde variabelen (zoals werkloosheidsduur, leeftijd, opleidingsniveau, ...). Wel moet er volgens de Hoge Raad op gelet worden dat door het sterk beklemtonen van**

lastenvermindering voor lageloonbanen de hooggekwalificeerde arbeid niet - zeker in vergelijking met de buurlanden - te zwaar belast wordt.

Aan de andere kant dient alles in het werk te worden gesteld om een kwantitatief en kwalitatief toereikend arbeidsaanbod te creëren.

In het verleden, meer bepaald tussen het midden van de jaren '70 en het midden van de jaren '90, heeft de overheid veeleer erop aangestuurd het arbeidsaanbod te verminderen om de werkloosheid enigszins binnen de perken te houden.

De veranderende economie met de daaruit voortvloeiende herstructureringen - gekenmerkt door technologische vooruitgang, globalisering ten gevolge van dalende communicatie- en transportkosten, vrijmaking van het handelsverkeer, intensivering van de concurrentie en verschuiving van een industriële samenleving naar een kennisintensieve diensteneconomie - en de relatief dure factor arbeid - met lasten die, gelet op de ontspoorde overheidsfinanciën op een hoog peil bleven - veranderden en temperden de vraag naar arbeid. Ervan uitgaande dat de arbeidsvraag niet sterk kon beïnvloed worden, werd vooral getracht het groeitempo van het arbeidsaanbod af te remmen om de werkloosheid te beperken. In die context werden vrouwen, ook jonge nieuwkomers, niet aangemoedigd om aan het arbeidsproces deel te nemen en, derhalve, te breken met een sociaal-culturele traditie, wat wellicht de relatief lage werkgelegenheidsgraad van de huidige vrouwen van meer dan 45 jaar deels mee verklaart.

Twee decennia lang werd ook de vervroegde uittreding gestimuleerd. In 1974 werd de interprofessionele CAO nr. 17 (start van het conventioneel brugpensioen) afgesloten die de werknemers in de particuliere sector van 60 jaar en meer de gelegenheid bood om in geval van ontslag een aanvullende vergoeding, betaald door de werkgever, te krijgen bovenop de werkloosheidsvergoeding. Nog in 1996 werd het stelsel van oudere werklozen, dat in 1985 gelanceerd werd, versoepeld waardoor de toetredingsvoorwaarden voor werklozen vanaf 50 jaar dezelfde werden als voor werklozen van 55 jaar en ouder. Die relatief genereuze vervroegde-uittredingsregelingen, die aanvankelijk werden geconcipieerd om de sociale gevolgen van bedrijfsherstructureringen te verzachten en de werkloosheid bij jongeren tegen te gaan, zijn intussen uitgegroeid tot een wijdverbreid verschijnsel dat tot de sociale en maatschappelijke cultuur van deze tijd is gaan behoren.

Sedert een aantal jaren is de klemtoon van het beleid terecht meer gaan liggen op het aanmoedigen van de arbeidsparticipatie, gelet op de sterk gewijzigde economische en maatschappelijke context. Dit is onontbeerlijk om de werkgelegenheidsgraad op te voeren.

Rekening houdende met het aantal werkzoekenden, dat ietwat meer dan 4 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd beliep, wordt in België een totale werkgelegenheidsgraad van 70 pct. niet bereikt, zelfs indien iedere werkzoekende een baan zou hebben. De Belgische totale participatiegraad (beroepsbevolking, dit is de werkenden en werkzoekenden, in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd) schommelde in 2001 immers rond de 65 pct. België moet derhalve, om in de buurt van die 70 pct. te komen, personen inschakelen die op dit ogenblik totaal niet deelnemen aan het arbeidsproces. Deze verantwoordelijkheid rust op de schouders van alle actoren van de arbeidsmarkt, zowel de ondernemingen als de werknemers, de overheid en de sociale partners.

Bovendien maakt de demografische ontwikkeling die tussen nu en het einde van het decennium mag verwacht worden, die ambitieuze Europese doelstellingen nog moeilijker haalbaar. De Belgische samenleving zal haar bevolking op arbeidsleeftijd zien verouderen, wat, onder gelijkblijvende omstandigheden, zal gepaard gaan met een spontane daling van de gemiddelde totale participatiegraad. Het aandeel van de leeftijdsgroep van 25 tot 44 jaar, die proportioneel het grootste aantal actieven telt (participatiegraad van zowat 88 pct.) zou tussen 2000 en 2010 met zowat vijf procentpunten teruglopen, terwijl dat van de 55-64 jarigen, die een lage participatiegraad kennen (zowat 26 pct.) met bijna vier procentpunten zou verruimen, namelijk van 15 tot 19 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd.

Het arbeidsaanbod op een bepaald ogenblik, met name de beroepsbevolking, stemt overeen met het geheel van de werkende bevolking en de werkzoekenden. Deze laatsten, de niet-werkende beroepsbevolking, bevinden zich zeer dicht bij het arbeidsproces door hun actieve zoektocht naar werk en hun onmiddellijke beschikbaarheid. Dit komt tot uiting in de -conjuncturele of structurele - mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid.

Op basis van resultaten van de arbeidskrachtentelling kan men de omvangrijke inactieve bevolking, het complement van de beroepsbevolking, uitsplitsen in twee groepen. In eerste instantie is er de arbeidsreserve in strikte zin (definitie arbeidskrachtentelling), die twee subgroepen omvat: de personen die niet onmiddellijk (d.i. binnen de 2 weken) beschikbaar zijn, en vervolgens, de inactieve personen, die momenteel geen werk zoeken, maar toch wel willen

werken. Deze groep omvat de personen die men als ontmoedigd bestempelt (omdat zij ervan uitgaan dat voor hen geen baan beschikbaar is, of omdat zij door hun kwalificaties, hun leeftijd of hun ontoereikende mobiliteit niet snel een job hopen te vinden). Zij omvat tevens de personen die om gezinsredenen (voornamelijk vrouwen met kinderen), om persoonlijke redenen, om gezondheidsredenen of omdat zij opnieuw een opleiding of studies aanvatten, niet kunnen deelnemen aan het arbeidsproces.

De tweede groep van de inactieve bevolking wordt gevormd door diegenen die niet wensen te werken. Deze categorie, numeriek in de meerderheid, staat nogal ver van de arbeidsmarkt af en zal pas voor de arbeidsmarkt kunnen gemobiliseerd worden door ingrijpende wijzigingen van de omgeving.

Interessant is nu te weten hoe omvangrijk deze verschillende categorieën zijn. De geharmoniseerde resultaten van de arbeidskrachtentelling geven aan dat de numerieke omvang van de drie categorieën van de niet-werkende bevolking op arbeidsleeftijd sterk varieert in de verschillende lidstaten van de Europese Unie. In 2000 bedroeg in België het aantal werkzoekenden zowat 4,3 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd, tegen bijna 6 pct. gemiddeld in de Unie. Het aantal personen in de zogenaamde arbeidsreserve in strikte zin beliep amper 1,9 pct., tegen zowat 4,4 pct. in de Unie. Dit alles leidt tot de conclusie dat België niet alleen gekenmerkt wordt door een relatief lage werkgelegenheidsgraad in vergelijking met de andere lidstaten van de Europese Unie, maar ook door een geringe arbeidsreserve in strikte zin. Enkel in Portugal (1,3 pct.), Griekenland (1,4 pct.), Frankrijk en Luxemburg (1,7 pct.) is die arbeidsreserve in strikte zin nog beperkter.

Tabel - Bevolking op arbeidsleeftijd en arbeidsreserve in België en de Europese Unie in 2000(procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, 15-64 jaar)¹

	EU	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
1. Werkend (werkgelegenheidsgraad)	63,1	60,9	54,8	64,2	56,7
2. Werkzoekend (volgens IAB-definitie)	5,8	4,3	9,7	2,4	6,2
3. Beroepsbevolking (participatiegraad)	68,9	65,2	64,4	66,6	62,9
4. Inactief (inactiviteitsgraad)	31,1	34,8	35,6	33,4	37,1
waarvan:					
4.1. arbeidsreserve in strikte zin	4,4	1,9	3,3	1,4	2,2
4.2. personen die niet wensen te werken	26,7	32,9	32,3	31,9	34,9
p.m. totale arbeidsreserve (= 2 + 4.1)	10,2	6,2	13,0	3,8	8,4

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling 2000.

¹ De definitie van de bevolking op arbeidsleeftijd als de personen van 15 tot 64 jaar is internationaal bepaald. De HRW hanteert deze definitie om internationale vergelijkingen mogelijk te maken, hoewel de ondergrens van 15 jaar in België wegens de leerplicht tot 18 jaar weinig realiteitszin heeft.

Het aantal inactieven dat helemaal niet aan de arbeidsmarkt deelneemt, bedroeg in België ongeveer 33 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd: 1 inwoner in België tussen de 15 en 64 jaar op drie wenst niet te werken. In Wallonië liep dat percentage op tot 35 pct., tegen 32,3 pct. en 31,9 pct. in respectievelijk Brussel en Vlaanderen. In de Europese Unie nam in 2000 gemiddeld 1 persoon op vier helemaal niet deel aan de arbeidsmarkt.

Dat impliceert dat in België een erg grote groep mensen in de bevolking op arbeidsleeftijd volledig van de arbeidsmarkt afgesneden is. Enkel in Griekenland en Luxemburg ligt het aandeel van inactieven in de bevolking tussen 15 en 64 jaar nog hoger.

Het profiel van de inactieven is zeer heterogeen. Het kan immers gaan om personen die zich op de drempel van hun professionele loopbaan bevinden en die nog met een initiële opleiding bezig zijn of, integendeel, om personen aan het einde van hun loopbaan (gepensioneerden, bruggepensioneerden). De inactieven kunnen er spontaan en vrijwillig voor hebben gekozen om niet deel te nemen aan het arbeidsproces (bijvoorbeeld om gezinsredenen), hun professionele loopbaan tijdelijk te onderbreken of definitief te beëindigen, of nog, ondanks hun wens om te werken, uitgesloten zijn of zich uitgesloten voelen uit de arbeidsmarkt. Het kan ook gaan om personen die tijdelijk of definitief werkonbekwaam zijn, mannen of vrouwen met sociale of gezinsproblemen, personen die onbekwaam zijn om op regelmatige basis te werken, enz. Een gedeelte van de inactieven heeft bewust en op een positieve wijze voor dit statuut gekozen, vanuit

persoonlijke overwegingen. Anderen daarentegen zijn inactief bij gebrek aan een bevredigend alternatief, en het zijn vooral die inactieven die men moet trachten aan te trekken op de arbeidsmarkt.

Gelet op de heterogeniteit van de inactieve bevolking, kan er moeilijk een type-profiel van de inactieve worden opgesteld. Het is dan ook niet vanzelfsprekend om een algemeen beleid uit te stippelen dat inactieven moet aanzetten om zich op de arbeidsmarkt te melden. Door evenwel de factoren die het deelnemen (of het niet participeren) aan het arbeidsproces in de hand werken, te onderkennen, kan het beleid gemakkelijker een omgeving creëren die arbeidsparticipatie bevordert.

HET ARBEIDSAANBOD UITBREIDEN IN EEN SAMENHANGEND LEVENSLOOPERSPECTIEF

De beslissing om deel te nemen aan het arbeidsproces is het resultaat van vele verschillende afwegingen. Initieel is het al dan niet bestaan van passende en kwaliteitsvolle banen de bepalende factor voor het al dan niet deelnemen. Enerzijds moeten de kwalificaties van de potentiële arbeidskracht overeenstemmen met de eisen van de onderneming. Anderzijds bevorderen goede arbeidsomstandigheden, zoals een afwisselende en stressarme jobinhoud, een goede fysieke en gezonde arbeidsomgeving en een aantrekkelijke werksfeer tussen collega's, de wil tot werken. Voorts moet het aanvaarden van een baan een ontegensprekelijk financieel voordeel (dit is een duidelijke stijging van het netto-inkomen) opleveren. Dat betekent dat verdere aanpassingen in het belasting- en uitkeringsstelsel de prikkels tot werken verder moeten versterken en nog bestaande hinderpalen hieromtrent op zijn minst moet slechten. Tenslotte mogen er geen belangrijke belemmeringen op organisatievlak (bijvoorbeeld inzake mobiliteit, opvang van kinderen of hulpbehoevende familieleden, ...) bestaan die arbeidsparticipatie mogelijk verhinderen. Ook op dit vlak kan de overheid een voornamelijk rol spelen in de bestrijding van die belemmeringen.

Bij de aanvang van het beroepsleven heeft de keuze om al of niet deel te nemen aan het arbeidsproces een tijdelijke dimensie: er is een afweging tussen het voortzetten van de opleiding om de kansen op een kwaliteitsvolle baan te verhogen en het onmiddellijk aanmelden op de arbeidsmarkt. In de loop van het beroepsleven kan de keuze van arbeidsparticipatie op elk moment in vraag worden gesteld, op basis van andere meer persoonlijke keuzes, van de

gezinscontext of van de eigen gezondheid. Op het einde van de loopbaan wordt deze afweging mede beïnvloed door de beschikbaarheid van uitstapregelingen, die het blijven werken veeleer ontmoedigen.

Die individuele keuzes worden beïnvloed door een veranderende sociologische omgeving. De standaardlevensloop met nogal scherpe grenzen tussen de drie levensfasen van leren, werken/zorgen en pensioen begon vanaf de jaren '70 te vervagen onder de invloed van de emancipatiebeweging en van de toenemende individualisering. Er ontstonden meer keuzes en de mensen willen afhankelijk van hun levensfase meer en meer een eigen individuele invulling geven aan de tijd die zij besteden aan zorg, werk, scholing, ontspanning en vrijwilligerswerk. Vandaag maken mensen veel meer transities, overgangen van het ene naar het andere domein.

Door gepast in te spelen op deze veranderende levenslooppatronen en dit alles te plaatsen in een samenhangend levensloopperspectief kan het beleid een belangrijke bijdrage leveren aan de vergroting van de arbeidsparticipatie via een betere kwaliteit van de arbeid en een grotere harmonie tussen werk, gezin, vrijwilligerswerk en ontspanning. De ondernemingen hebben in dit kader een strategische opdracht te vervullen. In een soepele en creatieve arbeidsorganisatie moeten zij niet enkel rekening houden met de eisen van een efficiënte productiewijze, maar ook met de individuele arbeidswens van hun werknemers. Tevreden en gemotiveerde werknemers doen het ziekteverzuim dalen en de productiviteit toenemen. Door het concept van een transitionele arbeidsmarkt concreet toe te passen in het arbeidsmarktbeleid zijn de transitie momenten tussen leren, werken, zorgen, en privé-leven niet langer een risico voor een definitieve uitstap uit het beroepsleven, maar moeten zij, mede door hun aantal juist te doen toenemen, insluitingsmomenten in de arbeidsmarkt worden, zodat de inactiviteit wordt teruggedrongen. Tegen die achtergrond kan een toekomstgericht beleid de omvorming van (een deel van) de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten tot competentiecentra, waar loopbaanadvies op maat en individuele coaching van de arbeidskracht mogelijk moeten zijn, stimuleren.

Hierna wordt onderzocht hoe de inactiviteit van de bevolking op arbeidsleeftijd kan teruggedrongen worden door vooral in te gaan op de situatie van diegenen die helemaal niet aan de arbeidsmarkt deelnemen. De aanbevelingen worden opgesplitst naar leeftijdscategorie: de jongeren (< 25 jaar), de middenleeftijdsgroep (25-44 jaar) en, tenslotte, de ouderen (45-64 jaar).

DE JONGEREN: DE TRANSITIE TUSSEN SCHOOLTijd EN BEROEPSLEVEN
VERGEMAKKELIJKEN

Bijna 2 jongeren van 15 tot 24 jaar op drie zijn inactief. Bij de vrouwen bereikt het aandeel inactieven zowat 67,5 pct., wat mede toe te schrijven is aan het feit dat zij meer dan mannen kiezen voor een langere opleidingsduur. Gelet op de schoolplicht tot 18 jaar in België, is 87 pct. van de jongeren tussen 15 en 19 jaar nog student. In de leeftijdsgroep van 20 tot 24 jaar is dat aandeel teruggevallen tot 34 pct. Het aantal werkzame personen in die leeftijdsgroep belooft 53 pct. Het aantal werkzoekenden en het aantal inactieven (exclusief studenten) belooft respectievelijk zowat 8 en 4,7 pct.

Opvallend zijn de verschillen tussen de gewesten op dit vlak: het aandeel totaal inactieven in de leeftijdsgroep van 20 tot 24 jaar belooft bijna 10 pct. in Wallonië en Brussel, tegen 4,5 pct. in Vlaanderen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de arbeidsvraag in Wallonië minder omvangrijk is en dat, derhalve, de jongeren, en in het bijzonder de laaggeschoolden onder hen, relatief moeilijk in de arbeidsmarkt in te schakelen zijn. Het aandeel van de werkende jongeren is in Vlaanderen groter, met name 58 pct. voor de 20 tot 24-jarigen, tegen slechts 41 en 33 pct. in respectievelijk Wallonië en Brussel. Het aandeel van de studenten ligt ietwat lager in Vlaanderen (32 pct.) dan in het Waalse gewest (35 pct.) en, vooral, Brussel (43 pct.).

De laatste 15 jaar is de schooltijd verlengd, waardoor jongeren zich later op de arbeidsmarkt aanmelden. Verschillende factoren hebben hiertoe bijgedragen, zoals de verlenging van de leerplicht, een grotere doorstroming naar het hoger onderwijs en een langere duur van de leerprogramma's.

Hoewel er momenteel minder jongeren zijn (door demografische ontwikkelingen) en zij later, en derhalve, beter geschoold op de arbeidsmarkt komen dan tien of twintig jaar geleden, verloopt de overgang van de school naar het beroepsleven daarom nog niet gemakkelijker. Integendeel, de economische en sociale ontwikkelingen maken een volwaardige en duurzame integratie in de arbeidsmarkt complexer en moeilijker.

De jongeren, die vroegtijdig en diplomaloos de school verlieten, komen zeer moeilijk aan de bak op de arbeidsmarkt. Verder is op te merken dat het aandeel van banen van beperkte duur veel sterker gestegen is bij jongeren dan voor de hele beroepsbevolking (momenteel bedraagt dat aandeel bij de jongeren van 20 tot 24 jaar zowat 28 pct., tegen 8 pct. voor de bevolking van 20 tot

64 jaar). Die ontwikkeling is wellicht voor een deel toe te schrijven aan verschillende overheidsprogramma's die jongeren begeleiden bij hun aanmelding op de arbeidsmarkt, maar die slechts banen van tijdelijke duur inhouden. Hoewel die tijdelijkheid van de banen voor sommigen kan samengaan met de nodige onzekerheid, waardoor de kans bestaat dat (levens)beslissingen met de nodige draagwijdte worden uitgesteld, zijn zij voor heel wat jongeren een opstap naar een meer duurzame job.

Een sterk bepalende factor voor een gelukte integratie in of uitsluiting uit de arbeidsmarkt is het opleidingsniveau. Dit gegeven speelt overduidelijk op het einde van de schooltijd bij het aanmelden op de arbeidsmarkt. Laaggeschoolde jongeren, en vooral de vrouwen onder hen, lopen een groot risico om werkzoekend of inactief te worden.

Zowat 64 pct. van de jonge werkzoekenden (15-24 jaar) en 75 pct. van de jonge inactieven (exclusief studenten) zijn op zoek naar hun eerste baan, zij hebben nog nooit gewerkt. Uit OESO-studies blijkt dat in landen waar formules leren-werken ingeburgerd zijn, deze problematiek minder voorkomt.

Deze vaststellingen worden bevestigd door een recente VDAB-studie over de situatie van schoolverlaters na 1 jaar, die zich bij een openbaar arbeidsbemiddelingsbureau hadden ingeschreven. Die analyse kwam tot de conclusie dat in Vlaanderen tussen midden 2000 en midden 2001 leerlingen uit het stelsel deeltijds leren-werken, samen met de jongeren met een diploma hoger onderwijs, het snelst een job vonden. Die studie stelt eveneens vast dat als einddiploma het technisch en beroepsonderwijs betere vooruitzichten bood dan het algemeen secundair onderwijs. Hoewel voor laaggeschoolden tijdens de afgelopen jaren een positieve trend is vast te stellen, was in 2001 nog zowat 1 schoolverlater met ten hoogste een diploma van lager onderwijs op drie na 1 jaar nog werkloos, tegen ruim 50 pct. in 1998.

Zowat 36 pct. van de jonge werkzoekenden en 25 pct. van de jonge inactieven heeft reeds gewerkt. In de helft van de gevallen hebben zij niet langer een baan wegens de beëindiging van een contract van tijdelijke duur. Ongeveer 20 pct. verloren hun baan wegens ontslag. Blijkbaar komen jongeren snel in aanmerking bij economisch ontslag.

Tenslotte vormen het moederschap en de opvoeding van de kinderen eveneens een rem op arbeidsparticipatie. Bijna 90 pct. van de jonge inactieve vrouwen hebben minstens 1 kind, terwijl slechts 20 pct. van de jonge vrouwen die werken, moeder zijn.

Uit de hierboven geciteerde gegevens blijkt **dat het belang van een degelijke basisopleiding niet genoeg kan beklemtoond worden**. Een goede basisopleiding staat immers borg voor een grotere kans op (betere) banen en voor betere kansen op participatie aan levenslang leren.

Het is zeker niet de bedoeling om studenten te dwingen van hun studies af te zien, en evenmin om studies en werk te combineren, maar wel om hen een opleiding te bieden die hen de best mogelijke kansen geeft op **een geslaagde overgang tussen de initiële opleiding en arbeidsmarkt**. **Het is evident dat men om dat te bereiken moet strijden tegen het vroegtijdig en ongekwificeerd uitstappen uit het schoolstelsel.**

Een preventieprogramma tegen 'voortijdig schoolverlaten' kan hier soelaas brengen. Het verdient aanbeveling zich daarbij te concentreren op de zwakste groep van jongeren. Een verdere **uitbreiding van de modularisering** in het beroepsonderwijs, zoals reeds werd opgestart in Vlaanderen, en, meer algemeen, **een betere erkenning van verworven competenties** in het onderwijs, lijkt aangewezen. Mochten jongeren de school toch vroegtijdig verlaten, dan beschikken zij in ieder geval over duidelijk aantoonbare gecertificeerde deelkwalificaties. Daarnaast dient een stimulerend actief beleid te worden gevoerd om leerachterstanden voor leerlingen aan te pakken. Een integraal actieprogramma met een schoolspecifieke aanpak voor scholen met veel leerlingen in achterstandsituaties lijkt een van de mogelijke wegen terzake, waarvoor dan ook de nodige middelen moeten worden uitgetrokken.

Om te beletten dat leerlingen vroegtijdig de school verlaten, houdt men best rekening met de eigen interesses van de leerlingen. Dit vergt een aanpak die meer rekening houdt met de individuele kwaliteiten en het leertempo van de leerling. Deze is wellicht duurder dan de leerling te laten overstappen van één systeem naar een ander dat als makkelijker wordt beschouwd; hierdoor wordt de jongere evenwel mogelijk meegesleurd in een spiraal van herhaaldelijke mislukkingen wat hem enkel kan ontmoedigen en hem het vertrouwen in zijn eigen mogelijkheden kan doen verliezen. De procedure van geïndividualiseerde opvolging kan echter alleen maar op lange termijn vruchten afwerpen als zij voortvloeit uit een nauwe samenwerking tussen het onderwijs- of opleidingssysteem en de actoren van de arbeidsmarkt (werkgevers en hun federaties, werknemers, bemiddelingsdiensten).

Voorts zou men leerlingen die de school toch vroegtijdig verlaten, moeten kunnen opvangen in een alternatief opleidings- of remediëringssysteem, waarvoor wellicht een rol is

weggelegd voor de openbare arbeidsbemiddelings- en opleidingsdiensten. Dergelijke stelsels op maat, die valabele attesten afleveren na het volgen van een korte bijkomende opleiding, kunnen de band van deze jongeren met de arbeidsmarkt versnellen en versterken. Zij zouden niet alleen voor jongeren met schoolproblemen moeten worden ingevoerd, maar ook voor jongeren die specifieke moeilijkheden ondervinden om zich in de arbeidsmarkt in te schakelen.

Daarnaast is een **herwaardering van het secundaire technisch onderwijs**, dat, zoals uit verschillende studies blijkt, nog steeds betere perspectieven voor een onmiddellijke toegang tot de arbeidsmarkt biedt dan het algemene secundaire onderwijs, wenselijk. Het algemene secundaire onderwijs blijft wel de beste voorbereiding op hogere studies. Ook het beroepsonderwijs moet worden geherwaardeerd. Hiervoor is trouwens een mentaliteitswijziging in de samenleving nodig, zodat ouders hun kinderen niet langer pas in laatste instantie- als laatste stap in een watervalproces- maar wel als resultaat van een bewuste positieve keuze, technisch of beroepsonderwijs laten volgen.

Voorts moet elke schoolverlater over een minimale startkwalificatie beschikken, zodat een vlotte toetreding tot de arbeidsmarkt mogelijk wordt. Opleidingen in het initiële onderwijs moeten derhalve niet alleen meer aandacht hebben voor nieuwe technologieën, maar ook voor het aanleren van coöperatieve en communicatieve vaardigheden en sociale attitudes, zoals initiatiefzin, creativiteit, polyvalentie en groepsspirit. Van een verlaging van de leeftijd van de leerplicht kan derhalve geen sprake zijn, maar het rendement ervan zou wel moeten verhogen, door jongeren vooral competenties aan te leren die de toetreding tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken.

Bovendien moet een inspanning worden geleverd om de geleidelijke inschakeling van jongeren in het arbeidsproces mogelijk te maken via het aanbieden van leer-werktrajecten waarbij relevante en interessante werkervaringen een eenheid vormen met de schoolloopbaan van jongeren. Hierbij is ongetwijfeld een rol weggelegd voor de sociale partners en, meer in het bijzonder, voor de kleine en middelgrote ondernemingen. Zo zou het aantal werkmogelijkheden voor deeltijds leerplichtigen moeten kunnen worden uitgebreid, en dat zeker in de expansieve dienstensector. De openbare bemiddelingsdiensten, de uitzendsector, sectorfondsen en de sociale partners in het algemeen kunnen hier wellicht een rol spelen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. **Voorts zou het rendement van het stelsel deeltijds leren-werken stijgen door meer en betere individuele coaching van zowel de leerling als de onderneming.** Niet alleen technische beroepskennis, maar ook sociale vaardigheden moeten deel

uitmaken van een dergelijk opleidingstraject, zodat de jongeren zo polyvalent mogelijk worden gevormd.

De eerste-werkervaringsovereenkomst is bijvoorbeeld een stap in de goede richting. Door het vergroten van de kans op een eerste werkervaring voor elke jongere na afloop van zijn schoolplicht, kan die jongere de sociale vaardigheden verwerven waarover hij misschien niet beschikte, kan hij de lacunes in zijn opleiding inschatten zodat hij ze kan verhelpen of na afloop van die werkervaring zijn loopbaan in een nieuwe richting kan sturen.

Initieel leren en werken kunnen gecombineerd worden, maar deze combinatie komt slechts in bescheiden mate voor. Scholieren en studenten hebben in België nauwelijks een bijbaan, wat in belangrijke mate de relatief lage werkgelegenheidsgraad van jongeren (-25 jarigen) verklaart. Volgens de arbeidskrachtentelling hebben in België minder dan 5 pct. van de studenten een baan, terwijl in Nederland meer dan de helft van de studenten tussen 15 en 34 jaar een betaalde bijbaan hebben. Deze wordt in Nederland veel minder (para) fiscaal belast dan in België, waar de fiscale vrijstelling van het arbeidsinkomen van studenten relatief beperkt is. Ook de uitgebreide toepassing van formules van deeltijds leren-werken in sommige landen (bv. Nederland en Duitsland) duwen de werkgelegenheidsgraad van jongeren in de hoogte.

Gelet hierop, dient de lage werkgelegenheidsgraad van jongeren in België (11 procentpunten minder dan het gemiddelde in de Europese Unie, wat overeenstemt met zowat 2 procentpunten van de totale werkgelegenheidsgraad) te worden genuanceerd. De Hoge Raad is van oordeel dat de keuze van kwalitatief hoogstaand voltijds onderwijs, wat wellicht grotendeels het relatief omvangrijke aantal hogeschoolden in België verklaart, moet behouden blijven. Het aanmoedigen van bijklussen door een student via fiscale stimuli is voor de Hoge Raad geen beleidsprioriteit. Wel verdient een degelijke initiële opleiding voor jongeren absolute prioriteit en mag er geen rem worden gezet op langer studeren.

KUNNEN DE 25 TOT 44-JARIGEN NOG BETER?

Personen van 25 tot 44 jaar vormen de actieve kern van de bevolking op arbeidsleeftijd. In deze leeftijdscategorie bedraagt de werkgelegenheidsgraad bij mannen gemiddeld 90 pct. en die bij vrouwen 74 pct. In beide gevallen liggen de prestaties van deze leeftijdsgroep in België boven het EU-gemiddelde: 2,5 procentpunten bij de mannen en 6,5 procentpunten de vrouwen. De

werkgelegenheidsgraad bij vrouwen loopt wel nog achter bij die van Denemarken en Zweden, waar hij bijna 80 pct. bedraagt. Daarnaast blijkt de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in België geleidelijk te verminderen vanaf de leeftijd van 30 jaar, terwijl hij in de Scandinavische landen toeneemt naarmate de leeftijd stijgt. Zo ligt hij voor de vrouwen van 40 tot 44 jaar in die landen 10 procentpunten hoger dan voor de vrouwen van 25 tot 29 jaar, terwijl hij in België 8 procentpunten lager ligt.

In België is de participatiegraad van vrouwen lager bij de oudere leeftijdsgroepen, omdat ze vaker opteren voor het statuut van huisvrouw. Het aantal huisvrouwen stijgt immers van 6 pct. van alle vrouwen tussen 25 en 29 jaar tot 17 pct. bij de vrouwen tussen 40 en 44 jaar, terwijl de werkgelegenheidsgraad voor die leeftijdsgroepen van 78 tot 70 pct. terugloopt.

Hoewel de OESO in een studie tegenspreekt dat het moederschap een veeleer negatieve rol speelt voor de arbeidsparticipatie door de vaststelling dat de landen waar de activiteitsgraad van de vrouwen het grootst is, ook de hoogste vruchtbaarheidsgraad vertonen, zijn in België het moederschap en de opvoeding van de kinderen voor een deel van de vrouwen de eerste stap naar een tijdelijke of definitieve inactiviteit. Hoewel het moederschap minder dan vroeger aanleiding geeft tot het verlaten van de arbeidsmarkt, ligt de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen die een of meerdere kinderen hebben, ruim 10 procentpunten lager dan bij vrouwen zonder kinderen. Opmerkelijk zijn de regionale verschillen op dit vlak, die wellicht mede beïnvloed zijn door een verschil in het aandeel van migranten. Zo werkt slechts ietwat meer dan de helft van de Brusselse jonge vrouwen met kinderen, terwijl de werkgelegenheidsgraad van de jonge moeders (25 tot 34-jarigen) 64 pct. bedraagt in Wallonië en 79 pct. in Vlaanderen. De leeftijd van de kinderen lijkt dan weer geen extra belemmering te vormen voor werkende huismoeders, aangezien de werkgelegenheidsgraad van vrouwen met kinderen niet significant varieert volgens de leeftijd van de kinderen. Niet zozeer de beschikbaarheid van plaatsen bij crèches en onthaalmoeders, maar wel de kosten en de organisatie van enerzijds de opvang en anderzijds het werk lijken in België een harmonieuze verhouding tussen het gezins- en beroepsleven in de weg te staan. Die belemmeringen zijn des te moeilijker te overwinnen omdat huisvrouwen veeleer laaggeschoold zijn en de hun aangeboden jobs doorgaans lageloonbanen zijn, weinig waardering opleveren of gepaard gaan met moeilijke arbeidsomstandigheden, zoals bijvoorbeeld atypische werktijden.

Opvallend is dat ook bij kinderloze vrouwen de werkgelegenheidsgraad lager is in de oudere leeftijdscategorieën. Dit hangt nauw samen met het gegeven dat het gemiddelde opleidingsniveau in die leeftijdsgroepen nu lager ligt. Minder verbazend is de vaststelling dat de situatie van

alleenstaande vrouwen met gezinslast nog moeilijker is. De werkgelegenheidsgraad van deze laatste groep is duidelijk lager dan die voor alleenstaande vrouwen zonder kinderen (80 pct.) en varieert sterk naargelang de leeftijd van de kinderen (van 50 pct. bij jonge kinderen (-6 jaar) tot 58 pct. bij kinderen tussen 6 en 14 jaar en 70 pct. bij oudere kinderen). Daarnaast is het aandeel werkzoekenden veel groter bij alleenstaande vrouwen met kinderen, namelijk 22 pct. van de alleenstaande vrouwen met een kind van minder dan 6 jaar.

Een belangrijk deel van het aantal alleenstaande moeders is ingeschreven als werkzoekend, maar worden volgens de IAB-definitie niet als effectief werkzoekend beschouwd, bijvoorbeeld omdat betrokkenen volgens deze definitie niet onmiddellijk beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt (hetgeen wellicht kan samenhangen met de aanwezigheid van kinderen in het gezin). In dezelfde situatie bevinden zich de werklozen die vrijgesteld zijn een baan te zoeken dankzij wettelijke regelingen (stelsel van oudere werklozen, werklozen in opleiding, werklozen vrijgesteld om sociale en familiale redenen) evenals de in hun zoektocht naar een baan ontmoedigde werklozen. Voor de hele bevolking van 15 tot 64 jaar gaat het in totaal om meer dan 220.000 personen, meer vrouwen dan mannen, hoewel de mannen bij de oudste leeftijdsgroep beter vertegenwoordigd zijn. Het merendeel is ouder dan 45 jaar en laag- of middengeschoold. Hun kansen op herintegratie in de arbeidsmarkt zijn allicht vrij klein, hetgeen verklaart waarom een gedeelte van deze groep helemaal niet meer gelooft in kansen op succes in hun zoektocht naar werk. Zowel de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten als de ondernemingen moeten een rol spelen om deze personen (opnieuw) voor de arbeidsmarkt te motiveren; de bemiddelingsdiensten door hen een begeleiding op maat aan te bieden, de ondernemingen door hen het perspectief van aantrekkelijke banen te geven.

Een andere belangrijke inactieve groep zijn de thuisblijvende vrouwen. Ongeveer 12 pct. van de vrouwen van 25 tot 44 jaar is huisvrouw. Dat aandeel neemt toe naarmate het opleidingsniveau afneemt en de leeftijd stijgt. Ongeveer 35 pct. van de thuisblijvende vrouwen heeft helemaal geen beroepservaring. Dat percentage stijgt zelfs tot 45 pct. bij de laaggeschoolden, wat weinig goeds voorspelt voor een gemakkelijke herintrede op de arbeidsmarkt.

Uit een enquête van de Dublin Foundation in de Europese Unie en Noorwegen over de verwachtingen inzake arbeid bij de bevolking tussen 16 en 64 jaar, blijkt dat werknemers veel belang hechten aan een meer flexibele arbeidsorganisatie. Velen zouden de mogelijkheid willen hebben om minstens gedeeltelijk thuis te werken, en zouden, als het aan hen lag, voor kortere werktijden opteren. Vooral vrouwen, en in het bijzonder diegenen die momenteel hun loopbaan

hebben onderbroken en graag opnieuw een betaalde job zouden willen vinden, zouden de voorkeur geven aan een substantiële deeltijdbaan (van 20 tot 34 uur), terwijl een meerderheid van de werkenden effectief voltijds werkt.

De Hoge Raad is ervan overtuigd dat een stijging van de totale arbeidsparticipatie, en die van vrouwen in het bijzonder, een juiste afstemming van het beroepsleven op het privé-leven of een betere verzoening tussen werk en gezin vereist. **De Hoge Raad pleit dan ook voor een mentaliteitsomslag in de zin dat de combinatie werken en het opnemen van gezinstaken, zoals nu reeds in de Scandinavische landen, vergemakkelijkt wordt.** De Hoge Raad benadrukt evenwel met klem dat de in dat kader voorgestelde regelingen **niet uitsluitend voor vrouwen gelden.** Integendeel, de overheid moet erop toezien dat ook mannen zoveel mogelijk worden aangemoedigd om hun professionele bezigheden te verzoenen met zorgtaken in het gezin. De Hoge Raad acht het dan ook van belang dat jongens en meisjes vanaf jonge leeftijd via de opvoeding en het onderwijs worden voorbereid op een gelijkwaardige rol in de samenleving.

In grote lijnen zijn er twee modellen - die elkaar trouwens niet uitsluiten - die een betere combinatie van werk en zorg in het gezin kunnen concretiseren, namelijk het uitbestedingsmodel en het combinatiemodel. Bij het uitbestedingsmodel is voltijds werken de norm voor zowel mannen als vrouwen. Om dit mogelijk te maken wordt de zorg tijdens de werktijd zoveel mogelijk uitbesteed. De overheid ondersteunt dit door de uitbouw of subsidiëring van sociale infrastructuren zoals buurtdiensten en kinderopvangfaciliteiten. Bij het combinatiemodel geldt als uitgangspunt daarentegen dat de organisatie van de betaalde arbeid is afgestemd op de situatie en de behoefte van de werknemer (man of vrouw) die, afhankelijk van de levensfase, in meer of mindere mate zorgverantwoordelijkheid draagt. Door middel van deeltijdarbeid en/of soepele arbeidstijd- en verlofregelingen kunnen perioden met meer betaalde arbeid worden afgewisseld met perioden met minder betaalde arbeid. In dit model is het van belang dat er gelet wordt op, enerzijds, een juiste verdeling van zorgtaken tussen man en vrouw, zoniet bestaat het risico dat de genderongelijkheid op dit vlak wordt versterkt, en, anderzijds, dat ook leidinggevend en (hoger) kaderpersoneel hiervoor in aanmerking komen.

In het kader van soepele arbeids- en verlofregelingen is de Hoge Raad van oordeel dat deeltijdarbeid in het algemeen kan bijdragen tot een gemakkelijker (her)inschakeling in het reguliere arbeidsmarktcircuit en derhalve **kan deeltijdarbeid verder worden gestimuleerd op voorwaarde dat deze niet verplicht wordt en sekse-neutraal is.** Voor mannen en vrouwen met kinderen of hulpbehoevende personen kan een recht op deeltijdarbeid ingevoerd

worden. Voorts mogen deeltijdwerkers of voltijdse arbeidskrachten die een deel van hun loopbaan deeltijds hebben gewerkt inzake sociale-zekerheidsrechten niet worden benadeeld. Tevens moet het risico van een financiële werkloosheidsval, dat in het kader van een deeltijdbaan meestal speelt, via aanpassingen van het belasting- en sociale-zekerheidsstelsel zoveel mogelijk worden ingeperkt, zonder demotiverende lageloonvallen die de opwaartse mobiliteit belemmeren, uit te lokken.

Voorts moedigt de Hoge Raad de sociale partners aan om, zoals afgesproken, een kader voor formules van tijdsparen over de gehele loopbaan uit te tekenen. Wel pleit de Hoge Raad ervoor dat deze soepele uittredingsmogelijkheden mensen ertoe moeten aanzetten om meer en vooral langer actief op de arbeidsmarkt te blijven, zodat het totale arbeidsvolume niet vermindert, maar, integendeel, wordt opgevoerd.

Ten slotte wil de Hoge Raad erop wijzen dat een voldoende toegankelijkheid van deze voorzieningen en regelingen voor lagere inkomens in dit beleidsconcept essentieel is en moet worden gegarandeerd.

De arbeidsdeelname van laaggeschoolde vrouwen is relatief laag, wat voor een deel toe te schrijven is aan het risico op een (financiële) werkloosheidsval. Het is dan ook noodzakelijk, wil men laaggeschoolden stimuleren om een baan te zoeken en te aanvaarden, dat **de netto-opbrengst van betaald werk wordt verhoogd**. In dit kader kan de Hoge Raad enkel verheugd zijn dat diverse initiatieven terzake, die trouwens voor een groot deel steunen op vroegere aanbevelingen van de Raad, recent in België zijn genomen. Belangrijke maatregelen zijn onder meer de vermindering van de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor de lageloonverdieners en de invoering van een terugbetaalbaar belastingkrediet voor de lage inkomens in het kader van de hervorming van de personenbelasting. Niettemin is nog verder onderzoek aangewezen naar de risico's voor werkloosheidsvallen in het belastingsstelsel.

Voorts is het noodzakelijk dat de inactieven, die trouwens de hoofdmoot van de potentiële arbeidsreserve vertegenwoordigen, voldoende toegang hebben tot levenslang leren. Juist zij beschikken immers doorgaans over een ontoereikende initiële schoolopleiding en zien hun competenties als gevolg van hun inactiviteit afnemen. Momenteel volgt slechts 2 pct. van de inactieven personen van 25 tot 44 jaar een opleiding tegen zowat 8 pct. van de werknemers en werkzoekenden. **De Hoge Raad beveelt dan ook aan dat de overheid specifieke kanalen opzet om inactieven aan te moedigen opleiding te volgen en zodoende hun**

arbeidsmarktwaarde op peil te houden of te verbeteren, zodat zij in aanmerking komen voor een baan. In die zin zouden de overheden de toetredingsvoorwaarden van sommige tewerkstellingsbevorderende opleidings- en begeleidingsprogramma's moeten versoepelen door niet langer te eisen dat personen werkzoekend of uitkeringsgerechtigd moeten zijn vooraleer zij in aanmerking kunnen komen. Inactieven en een groot deel van de herintreders vissen momenteel hierdoor achter het net.

Tenslotte pleit de Hoge Raad, net zoals in zijn vorige verslagen, voor een maximale begeleiding van werkzoekenden.

Eenzijds heeft elke werkzoekende of uitkeringsgerechtigde het recht op een inschakelingstraject op maat, dat, uitgaande van een screening van de werkzoekende, naast een vormingsaanbod ook een kwalitatieve begeleiding inhoudt. Uiteindelijk zou die individuele coaching in een passende baan moeten resulteren. Anderzijds moet een herhaalde en duidelijke niet-participatie gesanctioneerd worden. Het is immers van wezenlijk belang dat bij een geloofwaardig reïntegratiebeleid rechten, maar ook plichten worden nageleefd: **tegenover het recht van een individueel actieplan staat de plicht om zich actief op te stellen en passende arbeid te aanvaarden.**

HOE MEER OUDEREN AAN DE SLAG HOUDEN?

Zoals bekend ligt de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers in België ver af van de Stockholm-doelstelling van 50 pct. in 2010. Met amper een kwart werkenden in die leeftijdsgroep bengelt België helemaal aan de staart van het Europese peloton (het EU-gemiddelde belooft zowat 38 pct.).

Voor de generatie van mannen en vrouwen die op het einde van hun beroepsloopbaan zijn gekomen, heeft de lage werkgelegenheidsgraad als complement een grote inactiviteitsgraad aangezien het percentage personen dat actief werk zoekt, heel klein is en betrekking heeft op minder dan 1 pct. van de bevolking in die leeftijdsgroep.

In totaal vertegenwoordigen de inactieven 64 pct. van de mannelijke bevolking tussen 55 en 64 jaar. Het is vooral boven de 60 jaar dat inactiviteit het belangrijkste statuut van mannen wordt. Tussen 55 en 59 jaar is meer dan de helft nog actief, 28 pct. is met pensioen en 18 pct. valt onder

een ander inactiviteitsstatuut. Dat laatste percentage blijft ongewijzigd voor personen die 60 jaar of ouder zijn. De gepensioneerden vertegenwoordigen daarentegen 64 pct. van de mannelijke bevolking tussen 60 en 64 jaar, terwijl slechts 18 pct. van hen nog werkt. In de generatie tussen 55 en 59 jaar zijn reeds drie vrouwen op vier inactief en dat aandeel stijgt tot meer dan negen op tien voor vrouwen van 60 jaar en ouder.

Alhoewel de arbeidsmarkt in Vlaanderen dynamischer is en toelaat om, in totaal, een relatief groter percentage van zijn inwoners bezoldigd werk te verschaffen, is de toegang tot tewerkstelling voor senioren in de twee voornaamste gewesten van het land nagenoeg gelijkaardig. De werkgelegenheidsgraden van zowel mannen als vrouwen liggen er heel dicht bij elkaar: respectievelijk 37 pct. in Vlaanderen en 35 pct. in Wallonië voor mannen en 14 en 17 pct. voor vrouwen. In het Brusselse Gewest ligt de werkgelegenheidsgraad voor mannen iets hoger en bedraagt hij 40 pct., maar voor de vrouwen is het verschil het grootst. In Brussel bedraagt die werkgelegenheidsgraad nagenoeg 30 pct., dus ongeveer het dubbele van het percentage in de twee andere gewesten van het land.

Hoewel het verschil met de best presterende landen ten dele kan worden verklaard door de latere toetreding van de vrouwen tot de arbeidsmarkt, vloeit een belangrijk gedeelte van de oudste arbeidskrachten af door vervroegde-uittreidingsregelingen, zoals het conventioneel brugpensioen en het stelsel van oudere werklozen. Zo namen in 2001 bijna 260.000 50-plussers deel aan vroegtijdige-uittreidingsregelingen. Zowat 195.000 ervan waren ouder dan 55 jaar, hetgeen overeenstemt met bijna 20 pct. van de 55-64-jarigen.

Het conventioneel brugpensioen is in principe pas mogelijk vanaf 58 jaar, maar er bestaan afwijkingsmogelijkheden. In 1990 bereikte het aantal begunstigden een hoogtepunt met 140.000 eenheden. Na een periode van stabilisering is het aantal vanaf 1997 beginnen terug te lopen, onder meer door de invoering van enkele beperkende maatregelen. In 2001 telde men gemiddeld 110.000 personen in brugpensioen. Na de invoering van het stelsel van oudere werklozen, in 1985, is het aantal begunstigden van dat regime snel gestegen zodat het in het begin van de jaren negentig betrekking had op 70.000 tot 75.000 personen. Als gevolg van de versoepeling van de reglementering in 1996, heeft dat aantal een aanzienlijke groei vertoond, die ook nu nog voortduurt. In 2001 vielen gemiddeld circa 150.000 personen onder dat stelsel. Dat succes valt gedeeltelijk te verklaren door het feit dat men het stelsel (in bepaalde gevallen) handig heeft gebruikt. Bepaalde ondernemingen hebben inderdaad, volledig wettelijk, het stelsel van de oudere werklozen benut om werknemers uit te sluiten die, omwille van de beperkingen van het

brugpensioenstelsel, hiertoe geen toegang konden hebben. Daarnaast geniet een gedeelte van die leeftijdsgroep reeds van een wettelijk pensioen of van een binnen het bedrijf georganiseerd stelsel van brugpensioen.

Hoewel de wettelijke toegang tot het pensioen in principe vóór de leeftijd van 65 jaar (62 jaar voor de vrouwen) niet is toegestaan, draagt de toevlucht tot de vervroegde-uitstapregelingen bij tot een verlaging van de effectieve pensioenleeftijd. In de Europese landen waar de doelstelling inzake de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers reeds is ingevuld, is de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd voor de mannen 62 jaar of meer en voor de vrouwen 60 jaar of meer. In België daarentegen heeft het effectieve vertrek gemiddeld plaats op 59 jaar voor de mannen en 55 jaar voor de vrouwen. Het verschil inzake effectieve pensioenleeftijd tussen België en het gemiddelde in de Europese Unie bedraagt 1 jaar voor de mannen en 4 jaar voor de vrouwen. Het is dan ook niet zonder belang dat de Europese Raad in Barcelona in maart 2002 heeft gesteld dat lidstaten ernaar moeten streven om tegen 2010 de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd met ongeveer 5 jaar te verhogen.

Interessant is het om te kijken naar de generatie die in 2010 tot de senioren groep zal behoren, met name de huidige leeftijdsgroep van 45- tot 54-jarigen. Momenteel is de werkgelegenheidsgraad van zoveel mannen als vrouwen van 45 tot 54 jaar voldoende hoog om aan de Europese doelstelling te voldoen, te weten 83 pct. voor de mannen en 54 pct. voor de vrouwen. Opmerkelijk is wel dat vanaf 50 jaar de arbeidsparticipatie in een relatief sterk tempo begint af te nemen. Zo stijgt het aandeel van inactieve mannen van 8 pct. bij de 45- tot 49-jarigen tot ruim 20 pct. bij de 50 tot 54-jarigen. Bij de vrouwen bedragen die percentages respectievelijk zowat 33 en ruim 50 pct.

Wil men de werkgelegenheidsgraad van 55-plussers tegen 2010 substantieel omhoog drijven, dan moet de huidige generatie van 45- tot 54-jarigen, en zeker de 45-49 jarigen onder hen aan de slag worden gehouden. Om deze generatie op de arbeidsmarkt te houden, adviseert de Europese Raad om levenslang leren te stimuleren, flexibele arbeids(tijd)stelsels voor ouderen in te voeren en belasting- en uitkeringsstelsels te hervormen.

Inzake levenslang leren is het zo dat de toegang tot opleiding sterk afneemt naarmate de leeftijd toeneemt. Vanaf 45 jaar nemen inactieven nog nauwelijks deel aan permanente vorming. Voor werkenden en werkzoekenden is die deelname heel wat minder groot dan bij de jongere leeftijdsgroepen. Minder dan 5 pct. van de werknemers van meer dan 55 jaar volgt nog opleiding.

De werkzoekenden, die voor jongere leeftijdsgroepen een nagenoeg gelijklopende participatie aan vorming hebben dan werkenden, en inactieven uit de leeftijdsgroep van 55-plussers volgen geen opleiding meer.

Inzake flexibele eindeloopbaanstelsels bestaan in België twee mogelijkheden: het (weinig gebruikte) halftijdse brugpensioen en de deeltijdse loopbaanonderbreking. Dat laatste stelsel heeft veel succes bij werknemers van boven de 50 jaar, mannen inbegrepen. In totaal zijn er 33.000 mensen van boven de 50 jaar die er gebruik van maken, of 10 pct. van de werkzame vrouwen uit deze leeftijdscategorie en 2 pct. van de mannen. Het sinds 1 januari 2002 ingevoerde stelsel van tijdskrediet stelt echter beperkingen aan de uitbreiding van dit stelsel naar oudere werknemers. Enerzijds moet de werknemer een loopbaan van ten minste 20 jaar achter de rug hebben. Anderzijds kan ten hoogste 5 pct. van het personeelsbestand in loopbaanonderbreking zijn. Door die beperkingen zullen oudere werknemers die hun arbeidstijd willen terugschroeven, kunnen worden uitgesloten, met name vrouwen die hun beroepsloopbaan laat hebben aangevat of hervat.

De Hoge Raad is de laatste jaren in verschillende adviezen ingegaan op de eindeloopbaanproblematiek. In samenhang met de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren pleit de Hoge Raad voor een twee-sporen-aanpak. **Het eerste spoor betreft een leeftijds- en levensloopbewust en preventief personeelsbeleid dat werknemers langer inzetbaar en gemotiveerd houdt.** Dit eerste spoor vergt een heuse mentaliteitsommekeer en werkt vooral op de langere termijn. **Het tweede spoor handelt over een verbetering van de incentivestructuur om langere participatie aan te moedigen.** Dit spoor kan reeds op korte termijn gestalte krijgen en resultaten boeken, wat trouwens noodzakelijk is, aangezien tussen 2001 en 2005 het aantal 55-59 jarigen, die momenteel een groot uittredingsgedrag vertonen, sterk toeneemt. Deze twee sporen zijn complementair en vergen een mentaliteitsommekeer bij en inspanningen van zowel werkgevers als werknemers.

Het door de Hoge Raad gewenst leeftijds- en levensloopbewust personeelsbeleid heeft in de kern als doel werknemers zo lang mogelijk en derhalve ook op hogere leeftijd gemotiveerd, inzetbaar en mobiel te houden. Het is per definitie een preventiebeleid dat vroegtijdige arbeidsuitval moet voorkomen. **Dat preventiebeleid moet in verschillende domeinen gestalte krijgen: een leeftijdsbewust beleid (dit is zonder negatieve discriminaties t.a.v. oudere werknemers) inzake opleiding en vorming, een arbeidsomstandighedenbeleid (demotie, jobrotatie, aantrekkelijke werksfeer) en soepele arbeidsregelingen (zoals een aanpassing van werktijden, meer verlofdagen).**

Het tweede spoor betreft het verbeteren van de incentivestructuur om mensen langer in het arbeidsproces te houden, enerzijds, door de instroom van oudere werkzoekenden in het arbeidsproces te bevorderen, anderzijds, door het ontmoedigen van het ontslag van oudere werknemers.

Onder meer uit de adviezen van de Hoge Raad heeft de regering inmiddels inspiratie gehaald om een aantal maatregelen voor te stellen en in te voeren. Maar het arbeidsmarktbeleid moet inzake arbeidsparticipatie van ouderen ambitieuzer worden. **De Hoge Raad is dan ook van oordeel dat nog supplementaire maatregelen moeten overwogen worden**, wil men tot meer uitgesproken resultaten komen die trouwens noodzakelijk zijn met het oog op de Europese doelstelling voor een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar en de Europese aanbeveling van Barcelona om te streven naar een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd met 5 jaar tegen 2010. Supplementaire maatregelen zijn trouwens nodig, enerzijds, naarmate de leeftijdsgroep van potentiële gerechtigden, gelet op de demografische ontwikkelingen, in de toekomst aan belang wint, en, anderzijds, om te vermijden dat ondernemingen systematisch blijven kiezen voor vervroegde uittredingen.

Die supplementaire initiatieven moeten, volgens de Hoge Raad, onder meer betrekking hebben op aanpassingen in het belasting- en uitkeringsstelsel, waartoe Europa in zijn landenspecifieke aanbeveling België trouwens concreet oproept. **Heel wat maatregelen moedigen ouderen aan om aan het werk te blijven, maar anderzijds dient het vervroegd uittreden ook ontmoedigd te worden**, evenwel, indien noodzakelijk, gemoduleerd naar sector om rekening te houden met verschillen in arbeidsomstandigheden. In dit kader verwelkomt de Hoge Raad als een 'good practice' de stimulansen voor een verhoging van de toetredingsleeftijd van conventionele brugpensioenen in het sectorakkoord van het paritair comité nr. 218. **Voorts pleit hij voor de invoering van flexibele regelingen inzake uitkeringen, die langer werken aanmoedigen. Een verstrenging van de uitkeringsmodaliteiten inzake leeftijdsgrens van de aanvullende pensioenen zou op dit vlak een efficiënte ingreep zijn**, die zowel aan werknemers als ondernemingen duidelijk maakt dat een (mentaliteits)ommekeer inzake uittredingsgedrag dringend en fundamenteel nodig is.