

Groenboek “Demografische veranderingen : naar een nieuwe solidariteit tussen generaties

Reactie van de Vlaamse overheid

1. DE UITDAGINGEN VAN DE EUROPESE DEMOGRAFIE

1.1. De uitdaging van een laag geboortecijfer

- *Hoe kan een betere combinatie van gezins- en beroepsleven de problemen rond de vergrijzing helpen oplossen?*

Wanneer het arbeidsmarktbeleid rekening houdt met de combinatie van arbeid en zorg, kan dit zeker de arbeidsdeelname verhogen. Maatregelen zoals voldoende voorzieningen voor de zorg voor kinderen en zorgbehoevende ouderen, een systeem van dienstencheques voor hulp bij het huishouden of het uitbouwen van de lokale diensteneconomie (strijkateliers, boodschappendienst,...) dragen bij tot de arbeidsdeelname van mannen en vrouwen.

Vlaanderen voorziet ook extra plaatsen in de kinderdagopvang, werkt aan het wegwerken van de tekorten in de regio's en aan de uitbouw van een meer flexibele opvang. Een verdere uitdaging is nog de ondervertegenwoordiging van bepaalde kansengroepen in de kinderopvang. Daarnaast laten o.a. verlofregelingen, deeltijdarbeid en betaalde loopbaanonderbreking (tijdskrediet) werknemers toe hun arbeidsregime aan te passen in functie van zorg- en andere taken.¹ Het belangrijkste Vlaamse beleidsinstrument is hier de aanmoedigingspremie voor (betaalde) loopbaanonderbreking en tijdskrediet. Deze maandelijkse premie is aanvullend bij de uitkering die Vlaamse werknemers ontvangen in het kader van het federale stelsel van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Bij oudere werknemers zijn in het bijzonder de formules van deeltijdse loopbaanonderbreking populair, wat blijkt uit de forse toename van het aantal begunstigden de afgelopen jaren. De verwachting is dat deze formules van (deeltijdse) soepele eindloopbaan de definitieve uittrede uit de arbeidsmarkt kunnen vertragen.

Kortom, om mensen in deze kennismaatschappij ook nog tijd te laten vrijmaken voor levenslang leren en training, zal het plan kinderopvang in een uitgebreidere en gediversifieerde kinderopvang voorzien en worden de gezinsondersteunende diensten verder ontwikkeld.

- *Hoe kunnen ouders, met name de jongere, in staat worden gesteld toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen, in hun loopbaanbehoeften te voorzien en het aantal kinderen te krijgen dat zij wensen?*

¹ Ook specifiek in de zorgsector wordt een dergelijke aanpak bepleit en mogelijk gemaakt: het akkoord in de social profit sector houdt een aantal gunstmaatregelen in voor het verplegend en verzorgend personeel, het ouderschapsverlof werd uitgebreid, de mogelijkheden om voor korte tijd uit het beroepsleven te stappen met behoud van sociale rechten en een minimumuitkering bestaan. Kinderopvang, ook binnen het bedrijf zelf, wordt aangemoedigd. Onthaalouders kregen een statuut. Gendergerichte campagnes zien het licht.

Voornamelijk de systemen van tijdskrediet en andere verlofregelingen (zie hoger, Vlaamse aanmoedigingspremies) moeten het mogelijk maken voor jonge gezinnen om hun kinderwens te vervullen in combinatie met het werk.

Verder kan ook het werken op afstand (e-werken, thuiswerken en werken in satellietkantoren) bijdragen tot een gezinsvriendelijke arbeidsorganisatie. Er is duidelijk behoefte aan een vernieuwing van de organisatiemodellen van de betaalde arbeid om de combinatie van beroeps- en gezinsleven te bevorderen. Daarnaast is een belangrijk punt in de afstemming van werk en vrije tijd de flexibiliteit van de arbeid. Er dient een grotere bijdrage geleverd te worden aan de ‘tijdssoevereiniteit’ van de werknemers. Een doelmatig combinatiebeleid impliceert dat op bedrijfsniveau de juiste samenstelling van faciliteiten wordt uitgewerkt, uitgaande van de specifieke noden van de werknemers en van de mogelijkheden van de organisatie. Het is mogelijk dat er verschillende maatregelen moeten worden uitgewerkt voor verschillende subgroepen. Flexibiliteit betekent immers werken op het niveau van elk bedrijf – en niet alleen op sectoren.

Bovendien is ook een betere arbeidsparticipatie van vrouwen een aandachtspunt: de inspanningen voor een betere combinatie van arbeid en gezin mogen ook de maatregelen voor een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen niet in de weg staan. Meer vrouwen dienen kansen te krijgen om in bedrijven door te groeien naar de top en aan de bestaande loonkloof moet een einde komen. Ook voor vrouwen moet het de ‘moeite’ blijven om te blijven werken en niet af te haken en terug te plooiën op het gezin.

1.2. De mogelijke bijdrage van de immigratie

- *In hoeverre kan immigratie bepaalde negatieve gevolgen van de vergrijzing compenseren?*

Immigratie zal de negatieve gevolgen van de vergrijzing niet oplossen, maar enkel het probleem verschuiven. In de eerste plaats is het belangrijk om de reeds beschikbare arbeidsreserve en met name ook de diverse kansengroepen (zoals ouderen, allochtonen en arbeidsgehandicapten) toe te leiden naar de arbeidsmarkt via begeleiding en opleiding op maat. Indien er binnen de verruimde Europese arbeidsmarkt geen geschikte kandidaten zijn voor bepaalde knelpuntberoepen kan gerichte economische migratie hiervoor een oplossing bieden (dit is momenteel reeds mogelijk in België/Vlaanderen via het stelsel van arbeidskaarten), maar daarnaast is investering in opleiding voor deze knelpuntberoepen evenzeer een must.

Gesteld dat om te (blijven) voldoen aan de behoeften van de Europese arbeidsmarkt en om de welvaart in Europa verder te waarborgen, grotere immigratiestromen van buiten Europa toch steeds vaker noodzakelijk zouden kunnen zijn, dan veronderstelt dit een proactief integratie- en gelijkheidskansenbeleid om een evenwicht tussen de respectieve rechten en plichten van migranten en de gastlanden tot stand te brengen. Dit is de globaliserende context van de mondiale “welvaart”.

Verder verwijzen we hier naar de Belgische bijdrage aan het Groenboek over economische migratie (zie bijlage).

2. EEN NIEUWE SOLIDARITEIT TUSSEN GENERATIES

2.1. Beter geïntegreerde jonge generaties

- *Hoe kunnen de overgang van school naar beroepsleven en de kwaliteit van de werkgelegenheid voor jongeren worden verbeterd? Welke rol zou de sociale dialoog moeten spelen?*

De overgang van school naar beroepsleven kan worden gefaciliteerd door diverse vormen van afwisselend leren en werken. Het opdoen van werkervaring is immers een zeer doeltreffend inschakelingsinstrument. Het uitbreiden van stagemogelijkheden dient in overleg met de sociale partners te gebeuren. De vaardigheden die op school worden aangeleerd, moeten beter worden afgestemd op de vereiste competenties op de arbeidsmarkt. Ook hier kan de sociale dialoog een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld via het instrument van de sectorconvenants (overeenkomst tussen de Vlaamse overheid en de sociale partners in de diverse economische sectoren).

Beter geïntegreerde jonge generaties veronderstelt:

- bestrijding van de jeugdwerkloosheid
 - bestrijding van discriminaties op de werkvloer
 - beter aan de economische noden aangepaste opleidingsniveaus in een beter op de werkvloer afgestemde schoolomgeving
 - vermindering van armoede en uitsluiting (vooral onder kinderen van éenoudergezinnen)
- *Welke vormen van solidariteit kunnen er tussen jongeren en ouderen ontwikkeld worden?*

Een goed competentiemanagement lijkt de sleutel tot succes voor een betere integratie van jongeren op de arbeidsmarkt en het behouden van ouderen op dezelfde arbeidsmarkt.

Volgende vaststellingen verdienen daarbij de nodige aandacht :

- Oudere werkneemsters worden bij het zoeken naar een betrekking vaak geconfronteerd met het tweeledige obstakel van het geslacht en de leeftijd. Deze dubbele discriminatie verdient extra aandacht bij werkgelegenheidsmaatregelen.
- De feminisering van de armoede blijft een maatschappelijke uitdaging, zeker voor oudere vrouwen die de grootste groep uitmaken van de armen.
- In het debat over de vergrijzing dient er aandacht te gaan naar de behoefte aan ondersteuning van ouderen, die in feite even groot is als deze van jonge gezinnen: hoe ouder bejaarden worden, hoe meer ondersteuning nodig is voor dagdagelijkse taken in het huishouden. De reguliere zorgdiensten hebben hier een belangrijke taak maar hun aanbod is niet toereikend. Er blijven een aantal leemtes naar inhoud (bv. kleine klusjes, gezelschap,...) en aanbod (hierbij denken we vooral aan prestaties buiten de normale uren). Hier dient zich een nieuwe markt aan met grote perspectieven voor de tewerkstelling : de ondersteuning van bejaarden kan o.a. via de sociale economie veel nieuwe banen scheppen.

De rol van de sociale economie mag hierbij dus niet veronachtzaamd worden. Door de noden van de senioren ('Zilverjobs') en de jonge gezinnen te verzoenen met de noden van de groep mensen die het moeilijk hebben in het reguliere arbeidscircuit kunnen jobs gecreëerd worden

en kan de nodige opvang aan huis voor bejaarden verwezenlijkt worden. Het concept ‘dienstenjobs’ haakt bovendien in op verschillende Lissabon-doelstellingen (zie bijlage).

2.2. Een integrale benadering van het werkzame leven

- *Hoe kan de werkorganisatie gemoderniseerd worden om rekening te houden met de specifieke behoeften van elke leeftijdsgroep? Hoe kunnen ouderen in de gelegenheid worden gesteld meer te werken?*

Kwalitatief hoogstaande jobs dragen er toe bij dat mensen die momenteel werken ook aan het werk kunnen blijven. Zeer belangrijk is de inhoud van een job. Een weinig boeiende en onaantrekkelijke job is weinig motiverend voor werknemers. Voldoende autonomie en de mogelijkheid om competenties te ontwikkelen binnen de job is belangrijk voor het welzijn op het werk. Veranderingen in de arbeidsorganisatie kunnen hier een positieve impact op hebben. Zeker voor oudere werknemers kunnen andere banen (bv. als mentor van jonge werknemers) een aanzet en motivatie vormen om langer te werken. Hierbij moet zeker aandacht gaan naar hertewerkstelling na een herstructurering van een onderneming. Voor oudere werknemers volgt na een herstructurering immers doorgaans inactiviteit, terwijl de overgang naar een nieuwe job moet worden gestimuleerd.

Een belangrijke nieuwe maatregel in Vlaanderen in dit kader is een ‘fiscaal rugzakje’ voor oudere werknemers die te maken krijgen met herstructureringen: zij zullen een forfaitaire belastingsvermindering² van €150 per maand ontvangen wanneer ze in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever. Naar de werkgevers toe wordt er gewerkt met sensibiliserende acties over leeftijdsbewust personeelsbeleid, onder andere via de ondersteuning (subsidies en begeleiding) bij het opzetten van diversiteitsplannen en andere diversiteitsacties in organisaties.

Kortom, het streefdoel moet dus een integrale benadering van het arbeidsleven zijn. De economie wordt geconfronteerd met 2 onproductieve tendenzen: enerzijds stappen ervaren en gekwalificeerde oudere werknemers (te) vroeg uit het arbeidsproces, anderzijds willen werkende jongeren meer tijd voor het gezin. Het verzoenen van deze tegenstellingen veronderstelt zowel aangepaste maatregelen om gezins- en beroepsleven beter te combineren als stimuli om ouderen (en zeker zij die het willen) langer aan het werk te houden. Modernisering van de werkorganisatie, strategieën voor levenslang leren en actief ouder worden zijn de uitgangspunten voor een nieuw beleid, waarbij zowel oud(er) als jong(er) zich voldoende moeten kunnen emanciperen.

Het Vlaams beleid voor levenslang leren is tweeledig en richt zich zowel op werknemers als op werkgevers. Zo bestaat er voor werknemers het systeem van opleidingscheques, die gebruikt kunnen worden voor opleiding of loopbaanbegeleiding. Ten aanzien van ouderen worden geen afzonderlijke acties opgezet, maar bij elke maatregel wordt er aandacht besteed aan de participatie van ouderen. Het doel is een evenredige participatie van ouderen bij elke maatregel, zoals de opleidingscheques of loopbaanbegeleiding. Bij de evaluaties van de maatregelen wordt telkens nagegaan hoe het bereik van de maatregelen bij de kansengroepen nog kan worden versterkt. Daarnaast zijn er ook acties naar werkgevers toe, bijvoorbeeld het hefboomkrediet voor innovatieopleidingen. Bij deze maatregel is de aandacht voor ouderen in

² Aangezien de geplande belastingsvermindering niet op korte termijn geïmplementeerd kan worden, wordt de financiële aanmoediging tot hertewerkstelling in 2005 (vanaf 1 juli) en 2006 toegekend in de vorm van een maandelijks ‘Weerwerkpremie’.

een systeem van bonuspunten geoperationaliseerd. De (opleidings)projecten waarbij er extra aandacht aan ouderen wordt besteed of aangepaste methodieken worden ontwikkeld, worden beloond met extra bonuspunten.

Hier willen we graag ter illustratie Ex-Change vermelden, een uitwisselingsproject dat door de Vlaamse regering ondersteund wordt. Ex-Change speelt sinds 2001 een zichtbare rol in de wereld van ontwikkelingssamenwerking. Ex-Change zendt senior-experts uit naar landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Zij adviseren daar op aanvraag ondernemingen en instellingen die behoefte hebben aan kennis en ervaring die ter plaatse onvoldoende voorhanden zijn. Zij doen dat op basis van de langjarige ervaring die zij zelf in hun loopbaan hebben opgebouwd, op alle denkbare terreinen van het economisch leven. Ex-Change-experts zijn onafhankelijk en doen hun werk belangeloos. Ze ontvangen geen financiële vergoeding.

2.3. Een nieuwe plaats voor senioren (65-79 jarigen)

Vlaanderen maakt werk van een inclusief ouderenbeleid³, waarin, naast een leeftijdoverschrijdend algemeen beleid, twee pijlers kunnen ontwaard worden:

- werk maken van een algemeen ouderenbeleid met als bedoeling de competenties en expertise van de ouderen te behouden of te ontwikkelen opdat ze als individu, als lid van de gemeenschap en als actieve burger, zo lang mogelijk naar behoren kunnen blijven functioneren.
- uitbouwen van een specifiek behoeftegericht ouderenbeleid voor ouderen die een beroep moeten doen op hulp- en/of dienstverlening wanneer de eigen autonomie zelfstandigheid en zelfredzaamheid afneemt.

Meer specifiek dient in dit kader te worden vermeld:

- inspanningen om ouderen een plaats te geven in het sociaal weefsel en hen te laten participeren aan het maatschappelijk, politiek, sociaal, cultureel, sportief en spiritueel leven; hiertoe is het belangrijk dat het maatschappelijk gebeuren voor hen toegankelijk is.
- inspanningen leveren om de ouderen inkomenszekerheid, woonzekerheid en zorgzekerheid te garanderen.

Vergrijzing is een thematiek die voor een deel op **federaal niveau** zal moeten aangepakt worden. Betaalbaarheid van pensioensystemen en gezondheidszorg zijn immers bevoegdheden die tot het federale niveau behoren. **Op Vlaams niveau** kan hierbij een beperkte bijdrage geleverd worden door het aantal werkzoekenden te verminderen, waardoor de middelen van de sociale zekerheid kunnen besteed worden aan het betalen van pensioenen

³ De Vlaamse Regering keurde op 2 september 2005 de oprichting van een Vlaamse ouderenraad definitief goed. De hoofdopdracht van die ouderenraad is het geven van advies over alle aangelegenheden die ouderen betreffen. Verder is de raad belast met het verstrekken van advies aan, en het sensibiliseren van de eigen en de ruime doelgroep. De ouderenraad vervult een belangrijke signaalfunctie bij alles wat met ouderen te maken heeft en verricht onderzoek naar de behoeften van ouderen. De Vlaamse Regering trekt voor de subsidie van deze raad 305.000 euro per jaar uit.

De ouderenraad rapporteert over wat er leeft bij de ouderen in Vlaanderen. Verder speelt de raad een belangrijke rol bij het sensibiliseren van de eigen doelgroep en van het ruime publiek. In dat kader passen alvast opdrachten als de organisatie van een ouderenweek rond een thema, het houden van een ouderenparlement waar tweejaarlijks een ruime dialoog tussen ouderen, beleidsverantwoordelijken en deskundigen zal plaatsvinden.

engezondheidszorg.

Vlaanderen kan echter op twee andere (belangrijke) aspecten bijdragen tot de thematiek van vergrijzing. Vooreerst kan Vlaanderen mee de nodige gunstige omstandigheden creëren die er voor kunnen zorgen dat gezinnen hun kinderwens kunnen realiseren en ruimte hebben voor het opvoeden van kinderen (cfr. supra). Ten tweede heeft Vlaanderen mede de plicht om er voor te zorgen dat de levenskwaliteit van de Vlaamse ouderen van die aard is dat ze een kwaliteitsvol leven kunnen leiden.

- *“Hoe kan in gezondheid en preventie worden geïnvesteerd om de Europeanen te laten blijven profiteren van een hogere gezonde levensverwachting?”*

Op Europees niveau zou het zinvolste initiatief terzake zijn dat binnen de Unie alle preventieprojecten zouden gericht zijn op elkeen die in het betrokken land (regio) verblijft, ongeacht zijn nationaliteit en ongeacht hij/zij in het betrokken land verzekerd is. Tussen de landen (regio's) zouden eventueel financieringsafspraken kunnen gemaakt worden. Op die manier kunnen de implicaties van de mobiliteit van Europeanen voor hun deelname aan preventie-initiatieven geminimaliseerd worden.

Inhoudelijk kan het aantal 'healthy life years' verhoogd worden door bijzondere aandacht te schenken aan de preventie van chronische aandoeningen die vooral bij 65+ers de levenskwaliteit verlagen. We denken hierbij in de eerste plaats aan de toenemende prevalentie van het metabool syndroom en de complicaties hiervan, met name diabetes en hart- en vaatziekten, maar ook aan kanker. Daarnaast is ook osteoporose een aandoening die voornamelijk bij oudere vrouwen en hoogbejaarden invaliderend kan zijn. Preventieve maatregelen waarin moet worden geïnvesteerd om deze aandoeningen te voorkomen, zijn in de eerste plaats de promotie van een gezonde levensstijl (gezonde voeding, voldoende lichaamsbeweging, niet roken, beperkt alcoholgebruik). Daarbij moet men zich niet enkel richten naar de ouderen, maar echt preventief werken door vanaf jonge leeftijd hieraan aandacht te schenken, aangezien dit langdurige processen zijn (bv. atherosclerose is een proces van jaren, dat reeds voor de leeftijd van 20 start; de sterkte van de botten wordt grotendeels bepaald door de maximale botdensiteit rond de leeftijd van 30; type 2 diabetes komt op steeds jongere leeftijd voor, zelfs al bij kinderen;...). Acties specifiek naar ouderen kunnen zich ondermeer richten op “valpreventie” en het bevorderen van het geestelijk welbevinden.

2.4. Solidariteit met hoogbejaarden (80-plussers)

- *De coördinatie van het nationale socialebeschermingsbeleid wordt in 2006 in principe uitgebreid tot langdurige ouderenzorg. Welke bijdrage kan die leveren tot het beheer van de demografische veranderingen?*

Solidariteit met hoogbejaarden wordt een vereiste. Langdurige ouderenzorg moet in de sociale zekerheidsstelsels een correcte plaats vinden. Tegelijk moeten kwaliteitsbanen kunnen aangeboden worden in een sector die nog al te dikwijls gekenmerkt wordt door (te) lage lonen en kwalificaties. Familie en lokale zorgnetwerken moeten daarbij ook de nodige steun kunnen genieten.

3. CONCLUSIE: EN DE ROL VAN DE EUROPESE UNIE IN DIT ALLES?

- *Moeten de financiële instrumenten van de Unie – met name de structuurfondsen – meer met deze veranderingen rekening houden en, zo ja, hoe?*

Het toekomstige Cohesiebeleid van de Europese Unie na 2006, in het bijzonder de structuurfondsen 2007-2013, kunnen inderdaad een belangrijk instrument vormen om een antwoord te bieden aan deze cruciale demografische uitdaging voor de Europese arbeidsmarkten.

Uit de tussentijdse evaluatie van het ESF doelstelling 3 programma 2000-2006 blijkt bijvoorbeeld dat oudere werknemers en werkzoekenden onvoldoende aan bod komen in de betrokken acties. Een belangrijke uitdaging voor de nieuwe programma-periode bestaat erin deze vaststelling te vertalen in gepaste maatregelen en acties.

- *Hoe kan bij de Europese coördinatie van het werkgelegenheids- en socialebeschermingsbeleid beter rekening worden gehouden met de demografische veranderingen?*

De centrale doelstelling van de Europese strategie voor groei en jobs (het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 70%) wordt terecht gespecificeerd voor de ouderen, met name via de bijhorende doelstelling van het bereiken van een werkzaamheidsgraad van 50% voor de 55- tot 64-jarigen. Uit de tussentijdse evaluatie van de Lissabonstrategie is echter gebleken dat de vooruitgang op deze doelstelling onvoldoende is, en dit is zeker het geval in België en Vlaanderen. De nadruk dient de komende jaren dan ook te liggen op de implementatie van gepaste maatregelen zoals afgesproken in de Nationale Hervormingsprogramma's 2005-2008. Specifiek voor het Europese werkgelegenheidsrichtsnoer over de preventieve aanpak van jonge en volwassen werkzoekenden (de doelstelling van een 'nieuwe start' voor de 6^e maand werkloosheid voor -25 jarigen en voor de 12^e maand werkloosheid voor + 25 jarigen) dient te worden overwogen om deze leeftijdsgebonden fasering in de 'intake' van werkzoekenden te herzien, vermits uit evaluatie-onderzoek is gebleken dat de kans op langdurige werkloosheid gemiddeld groter is voor oudere werkzoekenden, en zij bijgevolg vaak gebaat zijn bij een snellere interventie vanuit de werkgelegenheidsdienst.

Het is van belang dat voor een goed begrip van de vergrijzingsproblematiek in België en de oplossingen die daarvoor aangedragen kunnen worden, een onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende bevoegdheden en situaties van de Belgische federale overheid en de Belgische Gemeenschappen en Gewesten onderling. Ze kennen immers grote verschillen wat betreft o.m. de situatie op de arbeidsmarkt. Het Europees kader dient hiermee dan ook rekening te houden en de regio's voldoende ruimte te laten om, in het kader van hun eigen beleid, de vergrijzingsproblematiek te benaderen.

Conclusie van de Vlaamse overheid :

Vlaanderen verwelkomt de inspanningen van de Europese Commissie om deze problematiek in kaart te brengen en hierover een raadpleging te organiseren. Vlaanderen kan zich over het algemeen vinden in de analyse van de Commissie en hoopt met deze nota een constructieve bijdrage te kunnen leveren aan het debat over de actuele demografische veranderingen.

De vergrijzing vormt één van de prioritaire thema's in Vlaanderen die een aanpak binnen het kader van duurzame ontwikkeling vereisen. De basis voor elke strategie duurzame ontwikkeling moet een drie pijlerstructuur zijn: de economische, de ecologische en de sociale pijler. De werkzaamheid, de zorgzaamheid en de leefbaarheid. Of nog Profit, People, Planet.

Het bevat een duidelijk solidariteitsaspect, zowel een solidariteitsaspect binnen de eigen generatie (zorgen dat de ouderen van vandaag een kwaliteitsvol leven kunnen leiden) als een intergenerationeel solidariteitsaspect (kinderen van vandaag zorgen voor de ouderen door middel van hun bijdragen aan de sociale zekerheid)⁴. Het is eveneens een thema met meerdere dimensies. Door de vermindering van de activiteitsgraad komt de economische activiteit onder druk. Bovendien kent de vergrijzing een aantal sociale en gezondheidseffecten, die ingeperkt en gecompenseerd dienen te worden.

De langetermijndoelstelling bestaat eruit dat Vlaanderen bijdraagt tot het opvangen van de economische, budgettaire, sociale en gezondheidsgevolgen van de vergrijzing door te anticiperen op deze gevolgen

Op korte termijn worden volgende strategische doelstellingen nagestreefd :

- Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, van de arbeidsorganisatie en van de loopbaan, is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkzaamheidsgraad substantieel hoger. (doelstelling 4 Pact van Vilvoorde⁵)
- In 2010 waarborgt Vlaanderen een toereikend, efficiënt, effectief en voor iedereen toegankelijk zorgaanbod (doelstelling 11, Pact van Vilvoorde)
- In 2010 hebben de inwoners van Vlaanderen de mogelijkheid om een volwaardige loopbaan uit te bouwen en de zorg op te nemen voor gezin en een eigen leefomgeving. (doelstelling 12 Pact van Vilvoorde)
- Vlaanderen realiseert 5.000 plaatsen in de kinderdagopvang om te komen tot de Barcelona-norm (Vlaams regeerakkoord)

Vlaanderen treedt de Commissie dus bij wanneer deze het belang van de demografische uitdaging voor de Lissabonstrategie onderstreept (arbeidsparticipatie van 70% van de actieve bevolking en hogere uittredingsleeftijd).

De Vlaamse regering benadrukt haar wil om bij te dragen aan de overkoepelende doelstelling van de Lissabonstrategie, met aandacht voor de economische, sociale en ecologische dimensie van onze samenleving, om van Europa tegen 2010 de meest competitieve en dynamische

⁴ De zorgverzekering in Vlaanderen vormde daartoe een bijzondere en gemeenschapsgebonden aanzet. Thans staan de eerste verworvenheden dermate onder druk dat de vraag naar een gewijzigde financiering ervan zich al stelt. (<http://www.wvc.vlaanderen.be/zorgverzekering/>)

⁵ De Lissabon-strategie werd in Vlaanderen vertaald in het pact van Vilvoorde.

kenniseconomie van de wereld te maken. De prioriteiten van de Commissie zijn verenigbaar met de voornaamste prioriteiten van de Vlaamse regering, met name meer ondernemen, meer innovatie en meer werk. Vlaanderen benadrukt daarbij wel dat een vernauwing van de Lissabonstrategie tot een economische strategie voor groei en jobs enkel aanvaardbaar is indien daarbij de strategie voor duurzame ontwikkeling gehanteerd wordt als alomvattende, overkoepelende en coördinerende strategie voor respectievelijk een economische, sociale en milieustrategie.

“Meer mensen aan het werk” blijft voor Vlaanderen de centrale doelstelling van de Lissabonstrategie. Vlaanderen pleit voor een grotere nadruk op de problematiek van de lage werkzaamheidsgraad van de ouderen, allochtonen en laaggeschoolden. Het actief houden van oudere werknemers en de sluitende aanpak van de werkloosheid verdienen binnen de Lissabonstrategie een centrale plaats. Bovendien gaat het niet alleen om het creëren van meer banen maar ook om het creëren van betere banen. De kwaliteit van arbeid verdient dan ook blijvend de aandacht.

Vlaanderen wil tevens herinneren aan de Conclusies van de Europese Raad van Lissabon, waarin gesteld wordt dat de Lissabonstrategie erop gericht is om de voorwaarden te creëren voor volledige werkgelegenheid (zie punt 6 van de Conclusies). Een volledige werkgelegenheid veronderstelt een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen aan het werk kan. Discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt moeten actief bestreden worden. Iedereen gelijke kansen bieden is dan ook een cruciale opdracht. Een voorname rol is terzake weggelegd voor de lokale diensteneconomie, waar de sociale economie een belangrijke economische meerwaarde kan koppelen aan de inschakeling van kansengroepen. In die optiek schieten het Lenterapport van de Commissie en haar mededeling in verband met de Sociale agenda tekort.

Tegelijkertijd is een versterking van de aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt onontbeerlijk. In de eerste plaats dient dit te gebeuren door de transparantie van kwalificaties te bevorderen via de ontwikkeling van een algemene kwalificatiestructuur. In dit kader moet de Europass-regelgeving zo snel mogelijk geïmplementeerd worden ter bevordering van de erkenning van kwalificaties en competenties. Ook goede internationale afspraken inzake kwaliteitsborging en/of accreditering blijven onontbeerlijk om vlottere erkenning van kwalificaties tussen de lidstaten te bevorderen.

De uitbouw van de kenniseconomie mag er niet toe leiden dat de samenleving wordt gepolariseerd en een steeds groeiende kloof ontstaat tussen, aan de ene kant, de *haves*, en aan de andere kant, de *have-nots* van de kennis. Vlaanderen is dan ook van mening dat een gelijke toegang voor iedereen tot het onderwijs onlosmakelijk verbonden is met de inclusieve arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moeten hernieuwde inspanningen geleverd worden om de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs terug te dringen. In het licht van de kenniseconomie en het centrale belang van het onderzoek en innovatie hierin, moet vooral op het domein van wetenschappen en technologie het aantal gekwalificeerden omhoog, en dit op alle niveaus van de onderwijsladder. Niet minder belangrijk is het bevorderen van levenslang en levensbreed leren, in de eerste plaats in het licht van het actief ouder worden. Tot slot is er nood aan voldoende aandacht voor de creatie van jobs voor laaggeschoolden binnen de sociale economie.

De uitbouw van een inclusieve arbeidsmarkt is één van de voornaamste middelen om de sociale cohesie te versterken. Daarnaast moeten echter ook gerichte maatregelen genomen

worden om vooruitgang te boeken op het gebied van armoedebestrijding. Immers, zoals men in punt 32 van de Conclusies van de Europese Raad van Lissabon kan lezen, is de definitieve uitroeiing van de armoede het doel. In dit kader is Vlaanderen van oordeel dat de aandacht prioritair dient te gaan naar het terugdringen van kinderarmoede en armoede bij ouderen, het terugdringen van laaggeletterdheid alsook het bevorderen en verzekeren van de gelijke toegang tot kwalitatieve preventieve en curatieve gezondheidszorg op alle niveaus, met inbegrip van de geestelijke gezondheidszorg. Tegelijkertijd dringt zich een meer geïntegreerde aanpak op met betrekking tot de Europese processen inzake ‘sociale inclusie’ en ‘sociale bescherming’.

Inzake het Europees jeugd pact : Vlaanderen juicht dit initiatief toe. Op Europees niveau werden op gebied van jeugdzaken met de opvolging van het Witboek Jeugd reeds geschikte “instrumenten” en “werkmethoden” ontwikkeld voor reflectie rond een “jeugddimensie”. Naast de prioritaire thema’s die gevat worden door de open coördinatiemethode zijn er de meer “horizontale/transversale” thema’s zoals werkgelegenheid, sociale inclusie, onderwijs...die gemakkelijk door het Europees jeugd pact kunnen worden gevat. Het is wenselijk dat systematisch overleg en dialoog worden gehouden met alle betrokken actoren, in de eerste plaats de betrokken jongeren zelf. Daarom moet zeer goed worden nagedacht wat de rol van de jongeren en de jeugdorganisaties kan zijn in de Lissabonstrategie en hoe zij deze ingevuld wil zien.

+++

Bijlagen :

- Omgevingsanalyse van de Vlaamse arbeidsmarkt, sociale aspecten en demografische ontwikkelingen
- Cruciale demografische uitdaging voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid
- Belgische bijdrage aan het Groenboek over economische migratie
- Statistische gegevens :
 - o http://aps.vlaanderen.be/statistiek/dossiers/2004-06_stedelijke-omgeving.htm
 - o <http://www.cbgs.be/content/selfware.pl?pageid=6&language=NL&expand=:0>
 - o http://aps.vlaanderen.be/statistiek/publicaties/stat_Publicaties_vrind2004.htm
 - o Evolutie aantal bestaande en geplande rusthuizen
 - o Evolutie aantal bestaande en geplande serviceflatgebouwen en wooneenheden
 - o Kostprijs kinderopvang :
<http://www.kindengezin.be/KG/Themas/Kinderopvang/hoeveelbetaalje/default.jsp>

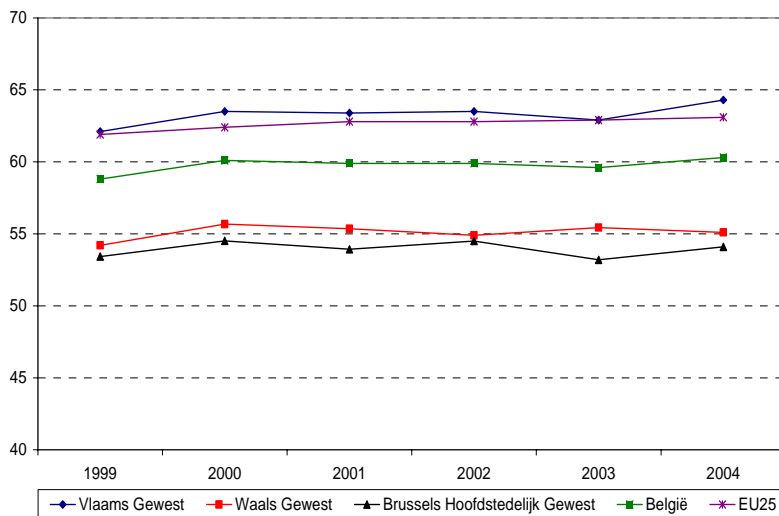
BIJLAGE I

ARBEIDSMARKT

1. Werkzaamheid en werkloosheid

De centrale doelstelling van de Europese werkgelegenheidsstrategie is het verhogen van de arbeidsdeelname van de bevolking. De doelstelling van de Unie bestaat er concreet in om tegen 2010 een globale werkzaamheidsgraad te realiseren van 70% en werkzaamheidsgraden van 60% en 50% voor respectievelijk vrouwen en ouderen.

Grafiek III.1: WERKZAAMHEIDSGRAAD (15-64 jaar), INTERNATIONALE VERGELIJKING, IN %
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK, FOD Werkgelegenheid, bewerking Steunpunt WAV

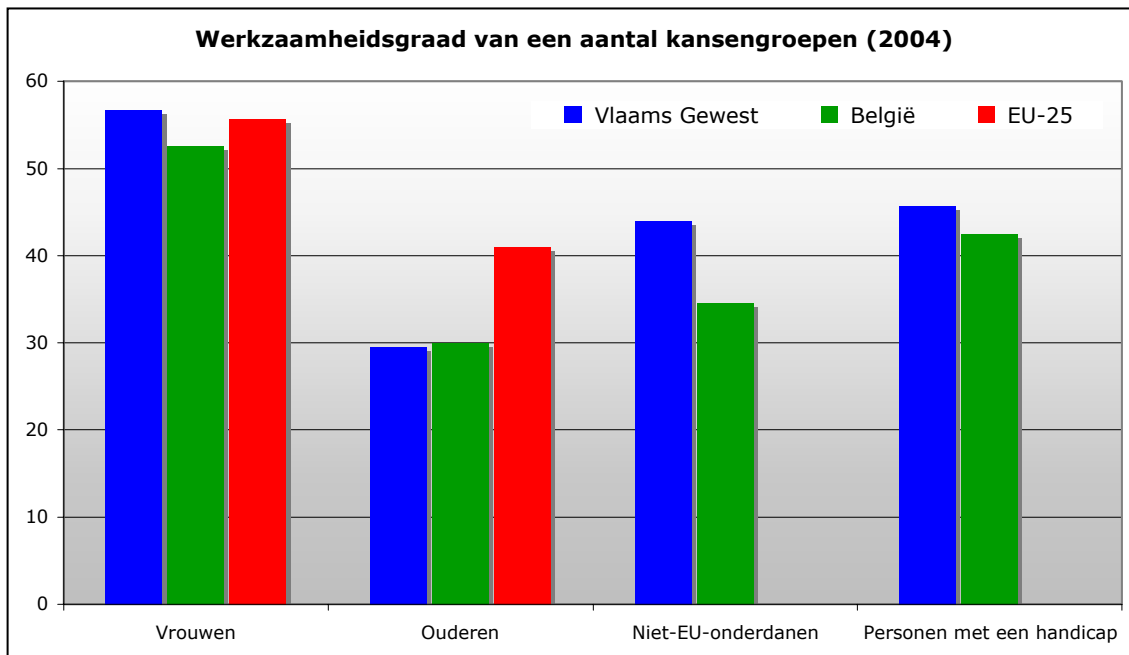


Vlaanderen realiseerde in 2004 een belangrijke toename van de werkzaamheidsgraad: met 64,3% (+1,4 procentpunt) ligt het Vlaamse cijfer opnieuw iets boven het EU-gemiddelde. Wallonië (55,1%) en het Brusselse Gewest (54,1%) scoren lager.

De toename van de arbeidsdeelname wordt in Vlaanderen vooral gerealiseerd door de vrouwen: sinds 1996 nam hun arbeidsdeelname toe van 49,3% naar

56,7%, een evolutie die samenhangt met de toenemende populariteit van deeltijdarbeid. De werkzaamheidsgraad van de Vlaamse mannen bleef in die periode stabiel rond 72%. Indien deze evolutie aanhoudt, is het bereiken van een werkzaamheidsgraad bij de vrouwen van 60% in 2010 voor Vlaanderen zeker een haalbare kaart.

De Europese 50%-doelstelling voor de arbeidsdeelname voor ouderen lijkt dan weer onbereikbaar voor het Vlaamse beleid, al nam de werkzaamheidsgraad van de 55- tot 64-jarigen in 2004 vrij fors toe: van 26,5% tot 29,5%. Ook de arbeidsdeelname van niet-EU-onderdanen, die structureel ondervertegenwoordigd zijn op de Vlaamse arbeidsmarkt, nam in 2004 gevoelig toe: van 35% naar 38%. Van de Vlamingen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen was in 2002 slechts 45,7% aan het werk.



De Vlaamse werkloosheid, die na 2001 in stijgende lijn ging, nam in 2004 licht af met 0,3 procentpunt tot 5,4%. In het Waalse Gewest (12%) en het Brusselse Gewest (15,9%) nam de werkloosheid intussen verder toe en ook het EU-25 gemiddelde steeg met 0,2 procentpunt tot 9,2%. In combinatie met de stijging van het aantal vacatures zorgde deze evolutie ervoor dat de spanning op de arbeidsmarkt toenam: in 2003 waren er 6,1 werkzoekenden per vacature, in 2004 zijn er dat nog 4,8.

Specifiek voor de Vlaamse arbeidsmarktsituatie is de samengedrukte loopbaan. Jongeren en ouderen werken relatief weinig, terwijl in de leeftijdsklasse 25-49 jaar zowat iedereen aan het werk is (85%, tegenover 77% in de EU-25). Aan de basis van dit fenomeen ligt de typisch Belgische late intrede van 15-24-jarigen op de arbeidsmarkt (als gevolg van de langere leerplicht) en de vervroegde uittrede van 50-64-jarigen (onder andere via het brugpensioen). De samengedrukte loopbaan heeft belangrijke gevolgen voor de combinatie van arbeid en zorg in de Vlaamse gezinnen.

2. Opleiding en vorming

De kwaliteit van het arbeidsaanbod vormt de voornaamste sterkte van de Vlaamse arbeidsmarkt. De Vlaamse beroepsbevolking is goed opgeleid en productief. De recentste cijfers tonen aan dat 84,9% van de Vlaamse bevolking van 20 tot 24 jaar het hoger secundair onderwijs met succes beëindigd heeft. Ondermeer dankzij de leerplicht tot 18 jaar realiseert Vlaanderen hiermee bijna de Europese 85%-doelstelling. Het EU-25 gemiddelde ligt volgens voorlopige cijfers op 76,7%.

Toch is er nog een aanzienlijke groep Vlaamse jongeren (18-24 jaar) die de school verlaat zonder voldoende startkwalificaties. Hoewel deze ongekwalificeerde uitstroom in Vlaanderen in EU-25 context relatief beperkt is (11,4% in Vlaanderen tegenover 15,7% als EU-gemiddelde in 2004), blijkt het verder terugdringen ervan een moeilijke opdracht: het aandeel vroegtijdige schoolverlaters is sinds 1999 relatief stabiel in Vlaanderen.

Ondanks de recente toename van de deelname aan permanente vorming (25-64 jaar) tot 8,5% in 2004 (+0,9 procentpunt), haalt Vlaanderen nog niet de Europese levenslang leren-doelstelling van 12,5% tegen 2010. In de EU-25 nam de opleidingsdeelname in 2004 toe met 0,7 procentpunt tot 9,9%.⁶

⁶ Waarbij wel opgemerkt moet worden dat Europese cijfers net als de 12,5%-doelstelling gebaseerd zijn op (minder betrouwbare en gunstigere) tweedekwartalcijfers. De vergelijking met het Vlaamse jaargemiddelde gaat dan ook niet helemaal op: in werkelijkheid ligt de Vlaamse opleidingsdeelname dicht bij het EU-gemiddelde.

SOCIALE ASPECTEN

Hier komen een aantal aspecten aan bod die het sociale luik belichten. Achtereenvolgens komen aan bod de inkomenssituatie, de combinatie van arbeid en gezin en de mate waarin maatschappelijk verantwoord ondernemen in het bedrijfsleven ingang vindt.

1. Inkomen

Het beschikbaar inkomen per inwoner bedroeg 15.400 euro KKP in het Vlaamse Gewest (2002). Vlaanderen doet het daarmee beter dan de buurlanden of de andere Belgische gewesten. Dat neemt uiteraard niet weg dat er zich binnen onze regio geen problemen meer stellen. Doch, als we de verhouding beschouwen tussen de 20% rijkste en de 20% armste personen dan beschikte de rijkste groep in Vlaanderen in 2001 4,1 keer meer dan de armste groep. Dat is iets beter dan de EU-15 (4,4). Ook de Gini-coëfficiënt, een globale maatstaf voor de inkomensongelijkheid, wijst op een inkomensverdeling die lichtjes egalier is in het Vlaamse Gewest dan in de EU-15 (resp. 27 en 28 – de Gini-coëfficiënt bevindt zich tussen 0 en 100; hoe dichterbij 0, hoe evenwichtiger de inkomensspreiding).

2. De combinatie Arbeid-Gezin

De sterke groei van deeltijdarbeid bij vrouwen heeft in belangrijke mate te maken met de mogelijkheid om het werk- en gezinsleven met elkaar te combineren. Dit werd in 2003 door bijna 3 op 5 van de vrouwelijke deeltijders als belangrijkste reden aangegeven. De opvangmogelijkheden van kinderen zijn belangrijk om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Met 34,6 plaatsen per 100 kinderen scoort Vlaanderen al in 2004 beter dan de Europese doelstelling van 33 plaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar tegen 2010.

DEMOGRAFISCHE ONTWIKKELINGEN BINNEN VLAANDEREN

Ontgroening en vergrijzing van de bevolking zijn al geruime tijd aan de orde en zullen zich volgens de NIS projecties ook doorzetten in de toekomst. In vergelijking met de overige gewesten van het land zijn deze ontwikkelingen duidelijk het meest markant in Vlaanderen. Sterker nog dan in de andere regio's transformeert de leeftijds piramide zich tot een zgn. 'beanpole', een bonenstructuur met smalle basis en zware top. Jongeren onder de 20 jaar zullen vanaf 2020 geen 20% van de Vlaamse bevolking meer uitmaken, terwijl nog vóór 2030 het aandeel van vijftenzestigplussers de kaap van 25% bereikt.

De geschetste ontwikkelingen maken dat vanaf 2010 de afhankelijkheidsratio (verhouding bevolking jonger dan 20 jaar en ouder dan 64 jaar ten opzichte van de bevolking van 20-64 jaar) in Vlaanderen sterk gaat stijgen, van 0,66 in 2005 naar 0,90 in 2040. De inactieve leeftijdsgroepen zullen dan flink zwaarder drukken op de actieve leeftijdsgroep (20-64 jaar) dan vandaag het geval is. Vlaanderen en Wallonië volgen hier een parallelle ontwikkeling, met Vlaanderen als koploper vanaf 2030. Brussel kent een minder steile ontwikkeling op dit vlak.

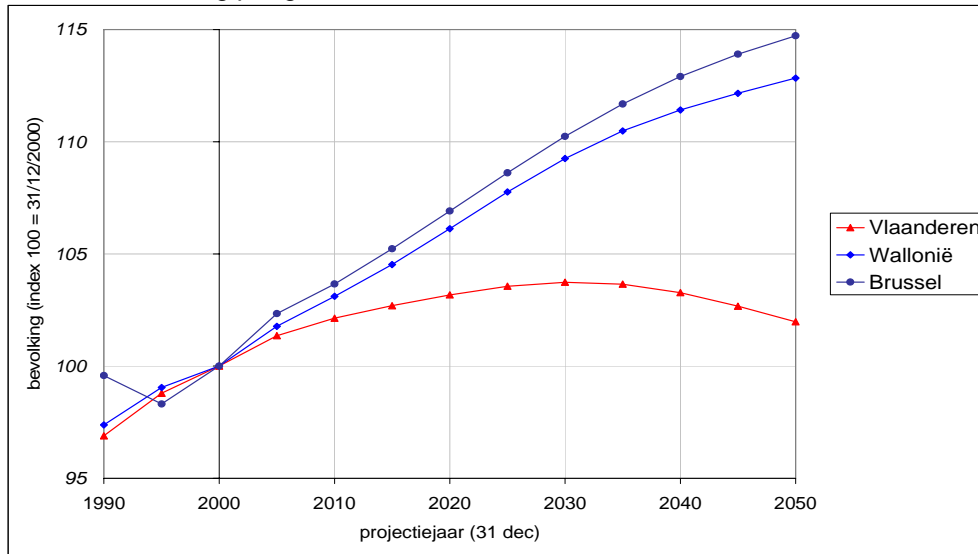
Een apart gegeven is de veroudering binnen de veroudering, met een stijgend aandeel 80-plussers binnen de groep van 65-plussers (van 23% nu naar 40% in 2050). Berekend op de totale bevolking stijgt het aandeel hoogbejaarden in Vlaanderen van 4% nu naar 11 % in 2050.

De bevolking op arbeidsleeftijd (20-64 jaar) is, na een initiële stijging tot 2010, op termijn aan een krimp toe. Voorspeld wordt om voor Vlaanderen te rekenen met een verlies van 350.000 eenheden in 2040 t.o.v. het peil in 2000. Vlaanderen kenmerkt zich tevens door de sterkste veroudering van haar bevolking op arbeidsleeftijd.

Bijzondere aandacht vraagt de vervanging van arbeidskrachten. Gaandeweg wordt de groep jongeren die zich aandient op de arbeidsmarkt kleiner dan de groep die de pensioenleeftijd bereikt. Waar Wallonië en Brussel in de nabije toekomst nog kunnen rekenen op een groeiende instroom, is dit voor Vlaanderen niet langer het geval. Integendeel, vanaf 2010 zakt de potentiële instroom verder, terwijl

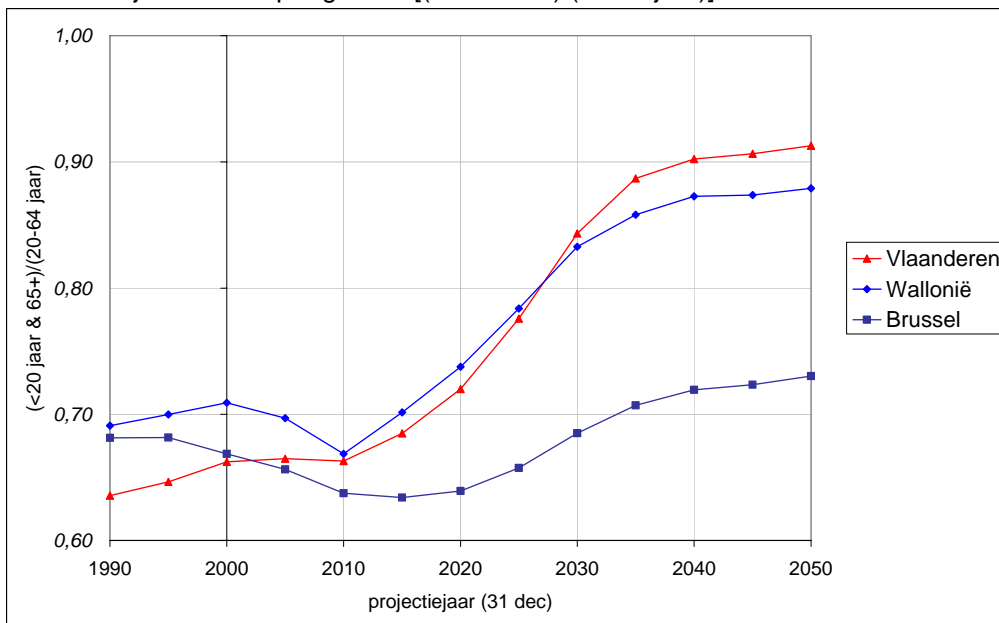
de potentiële uitstroom thans al uitdeint. Ook hier moet Vlaanderen meer nog dan de andere regio's bedacht zijn op het veiligstellen van het juiste evenwicht.

Figuur 1. Evolutie bevolking per gewest



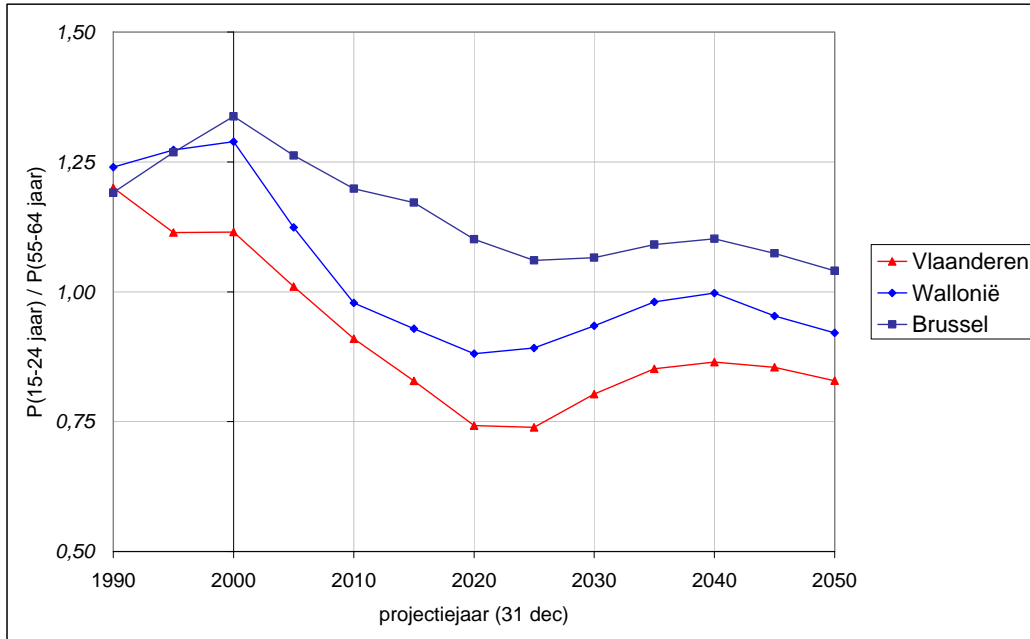
Bron: NIS, Bevolkingsstatistieken 1990-2000 & Bevolkingsvooruitzichten 2005-2050

Figuur 2. Afhankelijkheidsratio per gewest [$(<20 \text{ \& } 65+)/ (20-64 \text{ jaar})$]



Bron: NIS, Bevolkingsstatistieken 1990-2000 & Bevolkingsvooruitzichten 2005-2050

Figuur 3. Doorstroming potentiële beroepsbevolking [(15-24 jaar)/(55-64 jaar)]



Bron: NIS, Bevolkingsstatistieken 1990-2000 & Bevolkingsvooruitzichten 2005–2050

BIJLAGE II

UITDAGINGEN IN DE WERKGELEGENHEID

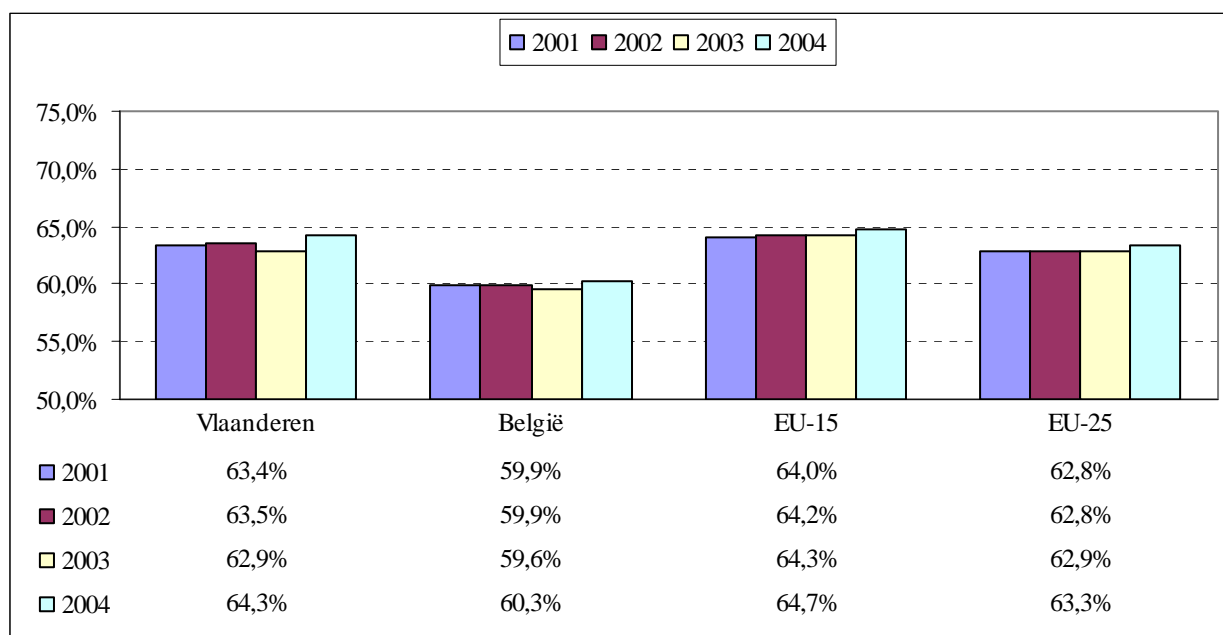
Het effect van de demografische veranderingen (met name de vergrijzing) stelt zich bijzonder scherp op de Vlaamse arbeidsmarkt. De verwachte demografische evolutie vormt dan ook dé cruciale uitdaging voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid.

A. GLOBALE STERKTE/ZWAKTE-ANALYSE VAN DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

De voornaamste **sterkte** van de Vlaamse arbeidsmarkt is gelegen in de *kwaliteit van het arbeidsaanbod*: de Vlaamse beroepsbevolking is goed opgeleid en erg productief. Ook de hoge *kwaliteit van het Vlaamse onderwijs*, die al bij herhaling bevestigd werd door internationaal vergelijkend onderzoek, is een belangrijke troef voor Vlaanderen.

De belangrijkste **zwakte** van de Vlaamse arbeidsmarkt is de *lage arbeidsdeelname*. Vooral de ondervertegenwoordiging van *ouderen en allochtonen* op de arbeidsmarkt is zeer ernstig. Het aandeel van beide groepen in de bevolking op beroepsactieve leeftijd neemt bovendien toe. Een andere zwakte is de onderbenutting van de *combinatie leren en werken* als instrument om de *ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs* terug te dringen. Tot slot plaatsen de sociale gevolgen van *herstructureringen* de Vlaamse overheid voor de opdracht om de getroffen werknemers alternatieven te bieden voor werkloosheid en formules van vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt.

Figuur: Evolutie van de werkzaamheidsgraad, 2001-2004, Vlaanderen, België en EU



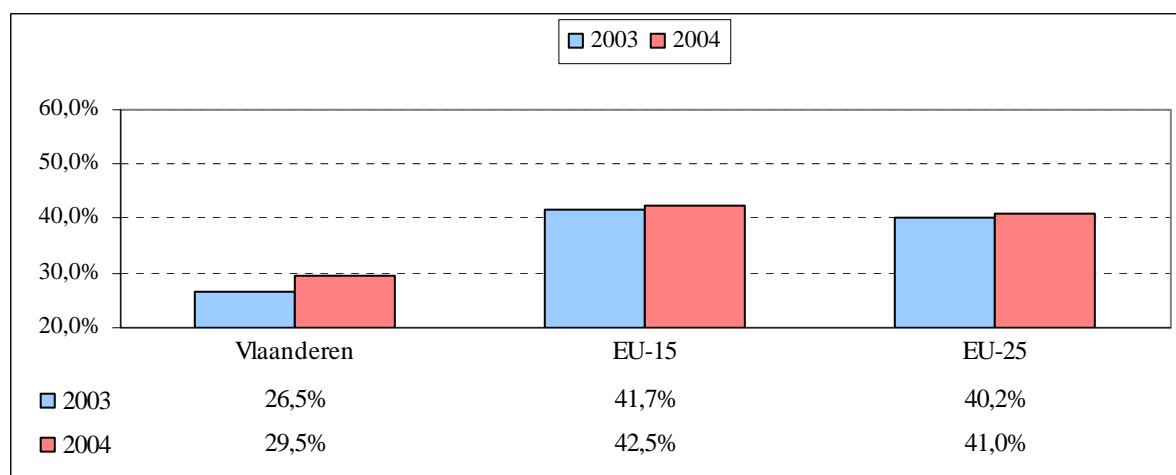
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV), Eurostat Labour Force Survey

Tabel : Evolutie werkzaamheidsgraad naar geslacht en leeftijd, Vlaanderen, 2001-2004

	2001	2002	2003	2004	Evolutie 2003-2004	Evolutie 2001-2004
15-24 jaar	34,5%	34,4%	32,6%	32,8%	+0,2	-1,7
Mannen	37,7%	37,0%	35,0%	35,1%	+0,1	-2,6
Vrouwen	31,1%	31,6%	30,0%	30,4%	+0,4	-0,7
15-24 jaar (geen studenten)	82,1%	81,9%	78,0%	79,6%	+1,6	-2,5
Mannen	84,8%	83,6%	80,2%	82,3%	+2,1	-2,5
Vrouwen	78,9%	79,9%	75,3%	76,6%	+1,3	-2,3
25-49 jaar	84,0%	84,2%	83,2%	84,9%	+1,7	+0,9
Mannen	92,2%	91,9%	90,4%	92,0%	+1,6	-0,2
Vrouwen	75,6%	76,3%	75,8%	77,5%	+1,7	+1,9
50-64 jaar	40,1%	40,6%	42,1%	43,8%	+1,7	+3,7
Mannen	53,3%	53,3%	54,2%	55,0%	+0,8	+1,7
Vrouwen	26,9%	27,7%	29,8%	32,4%	+2,6	+5,5
55-64 jaar	24,5%	25,4%	26,5%	29,5%	+3,0	+5,0
Mannen	35,3%	35,5%	36,7%	39,3%	+2,6	+4,0
Vrouwen	14,0%	15,8%	16,4%	19,6%	+3,2	+5,6
15-64 jaar	63,4%	63,5%	62,9%	64,3%	+1,4	+0,9
Mannen	72,1%	71,6%	70,7%	71,6%	+0,9	-0,5
Vrouwen	54,5%	55,2%	55,0%	56,7%	+1,7	+2,2

Bron: NIS EAK

Figuur: Evolutie van de arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar), 2003-2004



Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Tabel : Geschatte evolutie van de (werkende) bevolking ten opzichte van 2005, Vlaanderen, 2010-2025

	2010	2015	2025
Geschatte evolutie bevolking 15-49 jaar	-83.400	-200.400	-328.400
Geschatte evolutie bevolking 50-64 jaar	+119.900	+192.700	+139.600
Geschatte evolutie werkende bevolking (15-64 jaar)*	-8.600	-63.600	-183.500
Geschatte werkzaamheidsgraad (15-64 jaar)*	63,1%	62,3%	62,5%

* Geschat op basis van de huidige werkzaamheidsgraden (15-24 jaar: 33%, 25-49 jaar: 85%, 50-64 jaar: 44%)

Bron: NIS Bevolkingsvooruitzichten (bewerking: Administratie Werkgelegenheid)

B. DE VLAAMSE BELEIDSREPLIEK VOOR DE PERIODE 2005-2008

Deze globale sterktezwakteanalyse laat toe de **centrale uitdagingen** voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid af te bakenen in het licht van de Europese strategie:

Meer mensen aan het werk vormt de centrale uitdaging voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. In het Vlaams regeerakkoord 2004-2009 wordt deze uitdaging vertaald in de concrete doelstelling van een jaarlijkse stijging van de Vlaamse werkzaamheidsgraad. Anno 2004 bedraagt de Vlaamse werkzaamheidsgraad 64,3%. In het geactualiseerde pact van Vilvoorde onderschrijft de Vlaamse regering samen met de Vlaamse sociale partners de betrokken Europese 'benchmark' om tegen 2010 de werkzaamheidsgraad van 70% 'zo dicht mogelijk te benaderen'.

Meer ruimte voor talenten vormt een tweede ankerpunt voor het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Omwille van de relatief hoge loonkost in Vlaanderen (zowel in Europees als in internationaal vergelijkend perspectief) is kwalitatief hoogstaand onderwijs en een voldoende investering in permanente vorming immers strikt noodzakelijk om onze concurrentiepositie en economische en sociale welvaart in de toekomst veilig te stellen.

In het licht van deze twee centrale doelstellingen stelt de Vlaamse regering in de periode 2005-2008 de volgende vijf beleidsprioriteiten voorop inzake Werk:

1. het aanmoedigen van actief ouder worden en het in goede banen leiden van herstructureringen;
2. het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het stimuleren van levenslang leren;
3. het realiseren van een sluitende preventieve aanpak van de werkloosheid en een versterkt curatief beleid dat langdurig werklozen nieuwe kansen biedt;
4. het bevorderen van de integratie van allochtonen en andere kansengroepen op de arbeidsmarkt;
5. een vlotte combinatie van arbeid en zorg.

B.1. Actief ouder worden aanmoedigen en herstructureringen in goede banen leiden

B.1.1 Actief ouder worden

De uitzonderlijk lage arbeidsdeelname van de Vlaamse 55-plussers (29,5% in 2004) dwingt tot bijsturing van het beleid. De Vlaamse overheid steunt de federale actief ouder worden-strategie en trekt binnen haar eigen bevoegdheden resoluut de kaart van meer opleiding, begeleiding en herplaatsing van oudere werkzoekenden en werknemers. Een belangrijke nieuwe maatregel in dit kader is een **'fiscaal rugzakje' voor oudere werknemers** die te maken krijgen met herstructureringen: zij zullen een forfaitaire belastingvermindering⁷ van €150 per maand ontvangen wanneer ze in het kader van een actieve herplaatsingsprocedure een duurzame job vinden bij een nieuwe werkgever. Oudere werknemers worden zo ook na herstructureringen aangemoedigd om actief te blijven op de arbeidsmarkt.

⁷ Aangezien de geplande belastingvermindering niet op korte termijn geïmplementeerd kan worden, wordt de financiële aanmoediging tot hertewerkstelling in 2005 (vanaf 1 juli) en 2006 toegekend in de vorm van een maandelijkse 'Weerwerkpremie'.

Aan de **vraagzijde** wordt gewerkt met **sensibiliserende acties** over leeftijdsbewust personeelsbeleid gericht op werkgevers, onder andere via de ondersteuning (subsidies en begeleiding) bij het opzetten van diversiteitsplannen en andere diversiteitsacties in organisaties.

B.1.2 Transities en herstructurerings in goede banen leiden

De Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren (richtsnoer 21) roepen op tot het **anticiperen op verandering en herstructurerings** om de sociale gevolgen ervan te minimaliseren.

De voorbije jaren bracht de Vlaamse overheid al heel wat instrumenten in stelling die begeleiding, opleiding en herplaatsing bieden aan werknemers die het slachtoffer worden van herstructurerings: Herplaatsingsfonds, tewerkstellingscellen, sociale interventieteams,... Het opzet is telkens om de overstap van het bedrijf in herstructurering naar een nieuwe job zo vlot mogelijk te laten verlopen. De coördinatie tussen deze maatregelen zal versterkt worden onder regie van de VDAB met bijzondere aandacht voor de betrokkenheid van de sectorale sociale partners.

B.1.3 Loopbaanbegeleiding

Wie zijn eigen loopbaan in handen heeft, is bij herstructurerings minder kwetsbaar. Vlaanderen investeert daarom in toegankelijke loopbaanbegeleiding voor werknemers. In augustus 2004 legde de Vlaamse Regering de juridische basis voor de erkenning en subsidiëring van loopbaancentra. Ze gaf daarmee de aanzet tot de realisatie van een individueel recht op loopbaandienstverlening, dat werkenden toelaat op eigen initiatief gebruik te maken van een professionele en externe vorm van loopbaanbegeleiding. In uitvoering van het betrokken regeringsbesluit werden in 2005 in een eerste fase 12 centra voor loopbaandienstverlening erkend en gesubsidieerd. Voor 2005 kunnen deze centra rekenen op een budget van ruim 2,4 miljoen euro, goed voor 2.400 begeleidingen. Voor 2006 worden 5.000 begeleidingen gepland, voor 2007 zijn er dat 6.000.

Deze dienstverlening wordt goedkoop gehouden en kan betaald worden met opleidingscheques (zie 2.3.3). Kansengroepen –allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en ouderen– kunnen bovendien op een extra voordelig tarief rekenen. De deelname van deze kansengroepen aan de begeleiding wordt ook nauw opgevolgd: de centra worden geacht in het eerste jaar 40% en de volgende jaren 50% kansengroepen in hun klantenbestand te hebben.

B.2. De aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren en het levenslang leren stimuleren

De aansluiting tussen het Vlaamse onderwijs en de arbeidsmarkt kan beter. Dat blijkt uit de hardnekkige ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs en uit het grote aantal knelpuntvacatures. De Vlaamse overheid maakt er dan ook een prioriteit van te streven naar geattesteerde vaardigheden voor elke schoolverlater en geschikte kandidaten voor elke vacature. Andere pijlers van de Vlaamse strategie zijn het stimuleren van de deelname aan permanente vorming en het erkennen van verworven competenties (EVC).

De Vlaamse Gemeenschap zal zo spoedig mogelijk een Vlaamse kwalificatiestructuur uitwerken in de lijn van de Europese ontwikkeling van een European Qualifications Framework (EQF). Deze Vlaamse kwalificatiestructuur zal zowel de beroepsgerichte kwalificaties omvatten als de kwalificaties die toegang geven tot een vervolgopleiding of –studie, waardoor de transparantie van de uitgereikte kwalificaties verhoogd zal worden.

B.2.1 De ongekwalificeerde uitstroom terugdringen

Het Vlaamse onderwijs scoort doorgaans erg goed in internationaal vergelijkend onderzoek (o.m. PISA-OESO). Toch verlaat nog steeds een grote groep jongeren dat onderwijs zonder een voldoende startkwalificatie: 13,7% bij de jongens en 8,9% bij de meisjes, 11,4% gemiddeld. Een belangrijk deel van deze drop-outs komt vervolgens in de werkloosheid terecht: 51% van de werkzoekende jongeren in Vlaanderen heeft geen diploma secundair onderwijs. De Vlaamse Regering en sociale partners stellen zich in het in 2005 hernieuwde Pact van Vilvoorde als doel om tegen 2010 deze ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs minstens te halveren.

Om de ongekwalificeerde uitstroom terug te dringen, wordt geïnvesteerd in toegankelijk, inclusief en modulair onderwijs. Daarbij wordt prioriteit gegeven aan de verbetering van de formule van het afwisselend leren en werken, in het bijzonder in het deeltijds beroepsopleiding⁸. Die formule bestaat al, maar het stelsel heeft te kampen met een negatief imago. Bovendien wordt de werkervaringscomponent bij bijna de helft van de betrokken jongeren niet ingevuld. Er zijn ook andere knelpunten, zoals het tekort aan vooropleidingen en het gebrek aan wisselwerking tussen opleiding en beroepspraktijk.

In het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 tussen de Vlaamse Regering en sociale partners worden een aantal concrete acties op de sporen gezet die het stelsel opnieuw sluitend moeten maken door elke jongere een voltijds engagement te garanderen. Van de 2.500 deeltijds lerende jongeren die het vandaag zonder werkervaring stellen, krijgen er 1.000 een werkervaringsplaats; de nog niet arbeidsrijpe jongeren wordt een voortraject van 3 maanden aangeboden. Daarnaast wordt bijkomend geïnvesteerd in drempelverlagende initiatieven.

B.2.2 Knelpuntberoepen

De Vlaamse arbeidsmarkt kent een aanzienlijk aantal knelpuntberoepen, vooral in de sectoren bouw, vervoer, social profit, metaal, voeding en hout. De vacatures voor die beroepen worden minder snel of zelfs helemaal niet ingevuld. Aangezien Vlaanderen tegelijk heel wat werkzoekenden telt, biedt een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt heel wat opportuniteiten voor het beleid.

In augustus 2004 besliste de Vlaamse Regering **opleidingen te stimuleren die naar knelpuntberoepen leiden**. Werkzoekenden in trajectbegeleiding die een knelpuntopleiding beginnen (en afronden), kunnen rekenen op een premie van €200 tot €250. Wie hoogstens een opleiding lager middelbaar onderwijs heeft, ontvangt deze financiële aanmoediging ook als hij een opleiding volgt die naar een beroep toeleidt (dus ruimer dan knelpuntberoepen). Voor de opvolging en bijsturing van deze maatregel werkt de Vlaamse overheid samen met de sectorale sociale partners, die ook aangemoedigd worden eigen acties op te zetten om de invulling van knelpuntberoepen te bevorderen. Via de sectorconvenants wordt de **opleidingscapaciteit** gericht op knelpuntberoepen intussen uitgebreid.

B.2.3 Meer deelname aan permanente vorming

De Lissabonstrategie roept de Europese lidstaten op om efficiënte levenslang leren-strategieën uit te werken, met incentives en kostdeelmecanismen gericht op een hogere deelname aan permanente vorming. Kortgeschoolde en oudere werknemers worden daarbij als belangrijke doelgroepen genoemd. Ook voor de Vlaamse overheid blijft het bevorderen van de deelname aan permanente vorming een belangrijke doelstelling. Om werkgevers en werknemers van het belang van levenslang leren te overtuigen, wordt gewerkt met sensibilisering en financiële prikkels.

De deelname aan permanente vorming nam voorbij jaren toe in Vlaanderen: van 9,1% in 2003 naar 10,8% in 2004. Voor het eerst bevindt Vlaanderen zich daarmee boven het Europese gemiddelde (9,9%)⁹. In het hernieuwde Pact van Vilvoorde legden de Vlaamse Regering en sociale partners de ambitie vast om tegen 2010 de Europese benchmark van een deelname aan permanente vorming van 12,5% te realiseren in de totale bevolking, en een deelname van minstens de helft van dat cijfer bij kortgeschoolden. Om deze doelstellingen te bereiken dient de opleidingsmarkt te worden gedynamiseerd, enerzijds door een groeipad voor een rationeel aanbod op het vlak van volwasseneneducatie te voorzien en anderzijds door een instrumentarium gericht op vraagstimulering uit te bouwen.

De **opleidingscheques voor werknemers** bleken de voorbij jaren een populair instrument: 143.304 Vlaamse werknemers –zo'n 6,6% van alle loontrekkenden– vroegen in 2004 voor in totaal €18,7 miljoen opleidingscheques aan. Via deze opleidingscheques subsidieert de Vlaamse overheid 50% van de kosten van opleidingen, loopbaanbegeleiding en competentiemetingen die werknemers op eigen initiatief volgen, met een maximumsubsidie van €125 per jaar. In 2004 maakten een aantal

⁸ maar eveneens via integratie in het voltijds beroepsgericht onderwijs

⁹ Eerlijkheidshalve moet hieraan worden toegevoegd dat deze stijging wellicht mee het gevolg is van een lichte wijziging in het meetinstrument; de vergelijking met het Europese gemiddelde is wel zuiver.

aanpassingen het stelsel financieel extra interessant voor kansengroepen en voor werknemers die tweedekansonderwijs volgen of langdurige kwalificerende trajecten aanvatten.

Vlaanderen stimuleert de deelname aan permanente vorming niet enkel via financiële prikkels: begin 2005 werd onder het motto 'word wat je wil' een uitgebreide **campagne** gevoerd om het **levenslang en levensbreed leren** te promoten. Bij de start van die campagne werd ook een **vormingsdatabank en -website** gelanceerd die het vormingsaanbod in Vlaanderen op overzichtelijke wijze in kaart brengt. Deze databank zal periodiek geactualiseerd worden en gelinkt zal worden aan de Europese Ploteus-portaalsite. Begin 2006 wordt aan deze site wordt ook een **stagedatabank** gekoppeld die de vragers en aanbieders van stages samenbrengt. Via convenants engageren sectoren zich tot input van stage en werkervaring in de stagedatabank.

B.2.4 Het erkennen van verworven competenties (EVC)

De Vlaamse overheid wil een kader scheppen waarin de vaardigheden opgedaan via formeel en informeel leren erkend en gevalideerd kunnen worden. Vlaanderen heeft op dit vlak de voorbije jaren al een aantal belangrijke stappen gezet, zodat de eerste 'titel van beroepsbekwaamheid' begin 2006 uitgereikt kan worden. In samenspraak met de Vlaamse sociale partners zal een groeipad worden opgesteld waarbij in 2005 en 2006 voor in totaal 20 beroepen een titel van beroepsbekwaamheid uitgewerkt kan worden. Wie zijn competenties wil laten erkennen, wordt begeleid en beoordeeld door een erkende externe instantie die per aanvrager ongeveer €1.000 tot €1.400 ontvangt.

B.3. Een sluitende preventieve aanpak van de werkloosheid realiseren en langdurig werklozen kansen bieden via een versterkt curatief beleid

B.3.1 Begeleiding op maat voor elke werkloze

Het Vlaamse beleid gericht op werkzoekenden werd de voorbije jaren in belangrijke mate beïnvloed door de Europese werkgelegenheidsstrategie. De doelstelling van een 'sluitende aanpak' voor werkzoekenden wordt in het Vlaams regeerakkoord 2004-2009 concreet vertaald in het engagement om elke werkzoekende binnen de 6 maanden op te roepen om een aangepast en verplicht individueel traject te volgen. Er wordt dan ook fors geïnvesteerd in de uitbouw van een sluitende preventieve aanpak, en met succes: het aandeel werkzoekenden dat langdurig werkloos werd zonder een nieuwe start te krijgen in de vorm van een opleiding of een intensieve begeleiding halveert van 10% à 12% in 1999 tot 4% à 5% in 2002. Na een stabilisatie in 2003 loopt dit niet-bereik in 2004 opnieuw op tot 5,7% bij jonge en 9,5% bij volwassen werkzoekenden (zie figuur 1 in bijlage). De realisatie van een 100% sluitende aanpak voor werkzoekenden blijft bijgevolg een belangrijke doelstelling voor de komende jaren.. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) introduceerde in de loop van 2004 een **nieuw begeleidingsmodel**. De verwachting is dat dit nieuwe 'getrapte' begeleidingsmodel de sluitendheid van de Vlaamse aanpak vanaf 2005 ten goede zal komen. Het is immers sterk afgestemd op de Europese strategie: werkzoekenden krijgen al vanaf de eerste week automatisch passende vacatures bezorgd, worden vervolgens telefonisch gescreend en ontvangen ten laatste in hun twaalfde maand werkloosheid een uitgebreide kwalificerende intake. Dit alles heeft tot doel de kwaliteit van de dienstverlening te verbeteren en de intensieve trajecten beter te richten op de doelgroep die er behoefte aan heeft. Daarbij wordt uitgegaan van een oververtegenwoordiging van de kansengroepen in de intensieve trap van de begeleiding (zie verder onder 2.5).

Door ook in het nieuwe begeleidingsmodel prioriteit te geven aan de begeleiding en opleiding van jonge werkzoekenden, geeft de Vlaamse overheid ook gevolg aan de bepalingen van het Europese **Jeugdcompact** dat in maart 2005 werd afgesloten.

B.3.2 Een nieuwe start voor langdurig werklozen

Via het nieuwe begeleidingsmodel wil de Vlaamse overheid **ook voor de 'curatieve' doelgroep van langdurig werklozen een sluitende aanpak** garanderen. Ook de werkzoekenden die voor de invoering van de sluitende preventieve aanpak langdurig werkloos werden, worden dus systematisch uitgenodigd voor een begeleidingsaanbod, en dit volgens de timing afgesproken in het samenwerkingsakkoord van 30 juni 2004 met de federale overheid. Conform het Vlaams

Regeerakkoord 2004-2009 wordt deze doelstelling door de publieke dienst (VDAB) gerealiseerd door vanuit een partnerschapsbenadering samenwerkingsverbanden aan te gaan met andere publieke en private actoren. Concreet start vanaf januari 2006 de publieke aanbesteding (tender) van 6.000 integrale trajecten voor langdurig werkzoekenden aan private actoren. Na een grondige evaluatie zal worden beslist over de mogelijke uitbreiding van deze 'proeftuin' van Publiek-Private Samenwerking.

Om ook voor de doelgroep van langdurig werklozen een passend opleidings- en begeleidingsaanbod te kunnen voorzien, beslisten de Vlaamse Regering en sociale partners in het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 tot de creatie van 200 bijkomende werkervaringsplaatsen (WEP+) in de niet-commerciële sector en 1.250 nieuwe plaatsen in de invoegeconomie. Deze komen bovenop de 3.000 opleidingsplaatsen en de 800 werkervaringsplaatsen (IBO en WEP+) die in 2004 voorzien werden voor de uitbouw van het nieuwe getrapte begeleidingsmodel.

De versterkte investeringen in de begeleiding en opleiding van de curatieve doelgroep moeten leiden tot een **toename van het activeringspercentage** voor langdurig werklozen, dat is het aandeel van de langdurig werklozen dat elk jaar deelneemt aan een activerende maatregel. In 2004 nam het aantal acties voor langdurig werkzoekenden sterk toe (+7.389 tot 32.161, zie tabel 2 in bijlage). Aangezien ook het aantal langdurig werklozen gevoelig steeg, bleef het activeringspercentage stabiel op 18,9%: in 2004 werd dus ongeveer een vijfde van de Vlaamse populatie langdurig werklozen geactiveerd door een opleidings- of begeleidingsmaatregel. Om de Europese doelstelling van een activering van 25% van alle langdurig werklozen te bereiken dient de komende jaren dus een verdere groei te worden gerealiseerd in de opleiding en begeleiding van langdurig werklozen.

Bij de arbeidsmarktintegratie van langdurig werklozen trekt de Vlaamse overheid resoluut de kaart van de **sociale economie** en de **lokale diensteneconomie**.

B.3.3 De instapopleiding

De 'instapopleiding' maakt het voor werkgevers financieel aantrekkelijk om bijgeschoolde werkzoekenden of laaggeschoolde schoolverlaters binnen de 4 maanden een duurzame job aan te bieden. In dat geval wordt de uitkering van de werkzoekende immers de eerste twee maanden doorbetaald; de werkgever past enkel het verschil met het startersloon bij. Met de instapopleiding wil de Vlaamse overheid 10.000 werkzoekenden aan een job helpen.

B.3.4 Werk lonend maken

De Vlaamse Regering zal van haar fiscale bevoegdheden gebruik maken om tegen 2007 een **forfaitaire belastingvermindering** te introduceren voor alle beroepsactieven. Op die manier wordt werken aantrekkelijker, en verminderen werkloosheidsvallen. De grootte van de forfaitaire korting zal worden bepaald in functie van de budgettaire ruimte.

B.4. De evenredige deelname van allochtonen en andere kansengroepen op de arbeidsmarkt bevorderen

Het streven naar een evenredige deelname van de kansengroepen neemt in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid een centrale plaats in: het wegwerken van de achterstand in de arbeidsdeelname bij de verschillende kansengroepen vormt dan ook een belangrijk element in het hernieuwde Pact van Vilvoorde dat de Vlaamse Regering in 2005 sloot met de sociale partners. De Vlaamse overheid ontwikkelde daartoe een impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, met diversiteitsplannen en stimulerings- en sensibiliseringsprojecten voor werkgevers en zelfnemers. Ze ondersteunt daarnaast de structurele projecten van de sociale partners en de zelforganisaties. Bovendien werd in de diverse beleidsmaatregelen een diversiteitstoets ingebouwd. In de beheersovereenkomst die de Vlaamse Regering met de VDAB sloot voor de periode 2005-2009, worden concreet vier kansengroepen centraal gesteld: allochtonen, arbeidsgehandicapten, kortgeschoolden en ouderen. Voor deze groepen streeft de VDAB naar een oververtegenwoordiging in de intensieve opleidings- en begeleidingsmodules die moet bijdragen tot een meer evenredige vertegenwoordiging op de Vlaamse arbeidsmarkt.

In haar recentste aanbevelingen noemt de Europese Commissie de werkzaamheidsgraad van de Belgische niet-EU-burgers 'strikingly low'. In Vlaanderen is de **arbeidsdeelname van allochtonen** ronduit problematisch. In 2004 was slechts 38% van de personen met een niet-EU nationaliteit aan het werk, tegenover 64,3% van de Vlamingen met een EU-nationaliteit. In de andere EU-lidstaten is die nationaliteitskloof beduidend kleiner. Om de kloof in de arbeidsdeelname tegen 2010 sterk te verminderen of weg te werken, zal Vlaanderen een jaarlijkse toename moeten realiseren van 2.000 tot 5.000 werkenden met een niet-EU nationaliteit. Een engagement daartoe werd vastgelegd in de platformtekst evenredige arbeidsdeelname en diversiteit die de Vlaamse Regering, de sociale partners en zelforganisaties van de allochtone gemeenschappen afsloten in december 2002.

Een belangrijke hervorming voor de doelgroep van **personen met een arbeidshandicap** is de integratie van de dienst tewerkstelling van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) in het beleidsdomein Werk. Dit impliceert ook een nauwere samenwerking tussen de VDAB en de aanbieders van arbeidstrajectbegeleiding (ATB) voor personen met een handicap. Om de arbeidsmarktintegratie van personen met een handicap te verbeteren zal de begeleiding voor deze groep verder worden uitgebouwd. Daarbij zal beroep gedaan worden op gespecialiseerde centra voor de organisatie van screenings en opleidingen, onder andere via de inzet van VESOC-middelen.

B.5. Een vlotte combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken

De Vlaamse Regering is overtuigd van het belang van een arbeidsmarktbeleid dat ruimte laat voor de combinatie van arbeid en zorg. De **afgelopen jaren** werd zowel vanuit de Vlaamse als de federale overheid heel wat geïnvesteerd in een beleid dat die combinatie toelaat en zo de arbeidsdeelname van vrouwen en mannen ondersteunt. Enerzijds laat het beleid werknemers toe hun *arbeidsregime* aan te passen in functie van zorg- en andere taken via o.a. verlofregelingen, deeltijdarbeid en tijdskrediet; het belangrijkste Vlaamse instrument is hier de aanmoedigingspremie voor loopbaanonderbreking en tijdskrediet, die onder bepaalde voorwaarden een aanvullende premie biedt aan Vlaamse werknemers die hun loopbaan onderbreken en daarbij een beroep doen op het federale stelsel van tijdskrediet. Anderzijds biedt het stelsel van de bijzonder populaire *dienstencheques* gezinnen de mogelijkheid langs legale weg een beroep te doen op *thuishulp van huishoudelijke aard*. Tot slot ging er de afgelopen jaren in Vlaanderen een bijzonder aandacht uit naar de uitbouw van een *performante kinderopvang*, wat ervoor zorgde dat Vlaanderen al in 2003 de Europese doelstelling bereikte van 33 opvangplaatsen per 100 kinderen jonger dan 3 jaar.

In de **periode 2005-2008** zal de Vlaamse overheid dit beleid verder zetten via de verdere uitbouw van de lokale diensteneconomie (strijkateliers, boodschappendienst, poetshulp,...). Ook het potentieel van de dienstencheques wordt verder ontgonnen: via gerichte toelidingsacties en bijkomende opleidingen zal de VDAB bijdragen tot het invullen van de vraag naar huishulp. Er worden extra plaatsen in de kinderdagopvang voorzien, het aanbod in de buitenschoolse opvang wordt gevoelig uitgebreid en de flexibele en occasionele kinderopvang wordt beter uitgebouwd. Dit alles zal kaderen in een strategisch plan kinderopvang waarin de diversiteit van vragen naar opvang een plaats zal krijgen.

Aansluiting van dienstenjobs bij Lissabon-doelstellingen :

In 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen. De werkzaamheidsgraad ligt tegen 2010 zo dicht mogelijk bij de 70 procent.

Sociale economie heeft tot doel zinvolle jobs te creëren voor mensen die het moeilijkst hun weg naar de arbeidsmarkt vinden. We maken van de nood een deugd door de groeiende nood aan ondersteuning van ouderen te koppelen aan jobs voor laaggeschoolden.

Dankzij een verhoging van de kwaliteit van de arbeid, de kwaliteit van de arbeidsorganisatie en de kwaliteit van de loopbaan is in 2010 werkzaam worden en blijven voor iedereen aantrekkelijk. In 2010 ligt de werkbaarheidsgraad substantieel hoger.

Dienstenjobs geven de mogelijkheid om flexibel, deeltijds en in de eigen omgeving aan de slag te gaan. Op die manier kunnen jobs op maat gecreëerd worden.

In 2010 is de achterstand van vrouwen enerzijds en van kansengroepen (allochtonen, arbeidsgehandicapten, laaggeschoolden) anderzijds inzake deelname aan het arbeidsproces in belangrijke mate weggewerkt. Dit blijkt onder meer uit het feit dat zij niet langer oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid.

Sociale economie is er op gericht om net de kansengroepen terug aan de slag te krijgen. Dienstenjobs sluiten aan bij de "klassieke" taken van de vrouw en vereisen geen diploma. Iedere "ervaringsdeskundige" kan onmiddellijk instappen.

In 2010 heeft iedereen de mogelijkheid om een volwaardige loopbaan uit te bouwen én de zorg op te nemen voor gezin en eigen leefomgeving.

Dienstenjobs zijn jobs op maat. Ze moeten de kwaliteit van het leven vergroten zowel voor de klant als de werknemer. Door inkomensverwerving kunnen mensen in armoede een stapje hoger op de sociale ladder klimmen. Onbemiddelde ouderen krijgen meer ondersteuning. Door lokale werkzoekenden lokaal in te schakelen willen we de sociale cohesie versterken. Dienstenjobs vullen het reguliere aanbod aan hierdoor maken ze het zorgaanbod ruimer, toegankelijker en breder.