



# BESLUIT: ARBEID OP DE KAART PLAATSEN!

## Hoofdstuk 1

Wim Herremans

*Dit openingshoofdstuk van het Jaarboek kan gelezen worden als inleiding en als synthese of besluit bij het statistisch jaarverslag over de Vlaamse arbeidsmarkt. Wie op zoek is naar een situering van de belangrijkste trends die zich anno 2002/2003 op de Vlaamse arbeidsmarkt voordeden, start best met het lezen van de eerste paragraaf, 'Wachten op beterschap'. Daarin werpen we een blik op de recente ontwikkelingen met betrekking tot de werkzaamheid, de werkloosheid en de werkgelegenheid. Een overzicht van de voornaamste conclusies uit de verschillende hoofdstukken vindt u in de tweede paragraaf, 'Een Vlaams loopbaanmodel'. De belangrijkste vaststellingen uit het Jaarboek ordenen we hier in een loopbaanmodel dat kenmerkend is voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de beschrijving van deze gemiddelde Vlaamse loopbaan wijzen we ook op de structurele participatieproblemen die zich voordoen. In de derde paragraaf, 'Nood aan een ander loopbaanpatroon?', plaatsen we de Vlaamse actieve loopbaan in een typologie van verschillende loopbaanmodellen en onderzoeken we de nood aan een ander loopbaanpatroon voor Vlaanderen, rekening houdend met de bestaande en toekomstige arbeidsmarktkenpunten.*

### **1** Wachten op beterschap

De Vlaamse arbeidsmarkt slaagt er anno 2002/2003 niet in om de zwakke prestaties van het breukjaar 2001 te compenseren. Ten eerste bleef de werkzaamheidsgraad in 2002 voor het tweede jaar op rij hangen op het niveau van 2000; het aandeel werkenden nam enkel bij de vrouwen nog toe. Ten tweede gaat de werkloosheid nog steeds in stijgende lijn. Naast de aanhoudend nieuwe instroom in de werkloosheid, blijkt ook dat de werkzoekenden moeilijk weer werk vinden en in 2003 stijgt de langdurige werkloosheid fors. Ten derde werden we tijdens de tweede jaarhelft van 2002 geconfronteerd met een aanzienlijk jobverlies. Hoewel de eerste signalen van een pril herstel zich medio 2003 aandienen, voorziet het meest optimistische conjunctuurscenario dat de economie pas in 2004 opnieuw sterk genoeg zal groeien om bijkomende jobs te creëren.

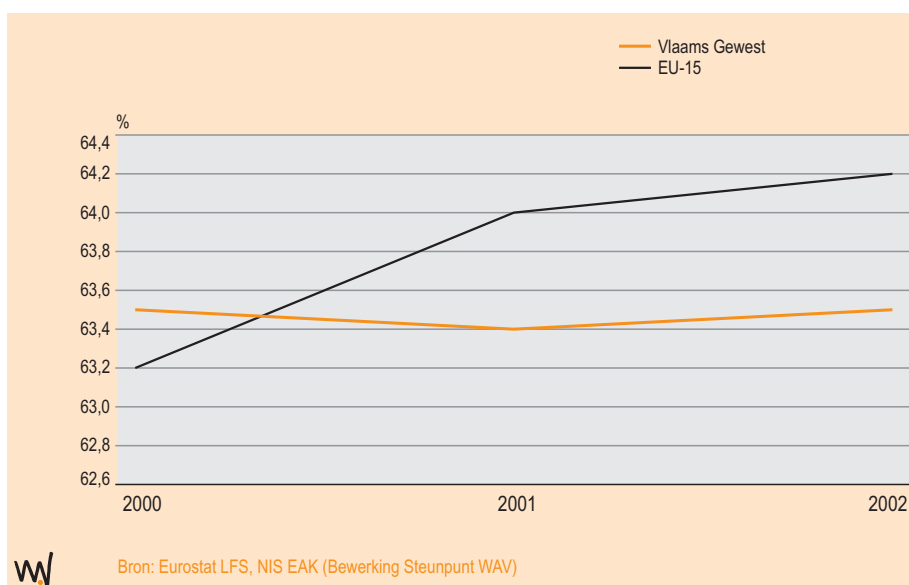
### 1.1 ■ ■ Werkzaamheidsgroei blijft uit

Tijdens het breukjaar 2001 kende de Vlaamse arbeidsmarkt geen toename van het aandeel werkenden. De Europese arbeidsmarkt hield daarentegen iets langer stand en kende in 2001 nog een aanzienlijke werkzaamheidsgroei. Het resultaat was dat de Vlaamse werkzaamheidsgraad onder het Europees gemiddelde zakte, daar waar dit in 2000 nog andersom was (figuur 1.1).

Anno 2002 slaagde Vlaanderen er niet in het tij te keren. Opnieuw werd er geen vooruitgang geboekt: voor het derde jaar op rij telden we binnen de bevolking op arbeidsleeftijd net iets meer dan 63% werkenden. Ook in de Europese Unie werd de groei afgeblokt in 2002: EU-15 kende een minimale werkzaamheidsgroei van 64% naar 64,2%.

**Figuur 1.1**

Evolutie van de werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest en EU-15; 2000-2002)



De stilstand van de werkzaamheidsgraad die zich het afgelopen jaar voordeed, werd veroorzaakt door een daling van het aandeel werkende mannen. Deze tendens is niet nieuw en volgt deels uit de veroudering van de bevolking op arbeidsleeftijd: binnen de bevolking tussen 15 en 64 jaar zijn er steeds meer 50-plussers en minder jongeren. Aangezien de oudere leeftijdscohortes over het algemeen minder werken, daalt ook de werkzaamheidsgraad naarmate de gemiddelde leeftijd toeneemt. Naast dit effect van veroudering, vormt ook de

structuur van de arbeidsmarkt een verklaring voor de recente daling van de werkzaamheid bij de mannen. Mannen werken relatief vaak in conjunctuurgevoelige sectoren, zoals de industrie, waar meer jobs sneuvelen in economisch ongunstige tijden. Zowel in het Vlaams Gewest als in de Europese Unie daalde de werkzaamheidsgraad bij de mannen, maar de daling in Vlaanderen (-0,5 procentpunt) was ruim twee keer sterker dan gemiddeld in Europa (-0,2 procentpunt).

De Vlaamse en Europese vrouwen slaagden er daarentegen wel in om nog vooruitgang te boeken: de vrouwelijke werkzaamheidsgraad steeg met respectievelijk +0,6 en +0,7 procentpunt. De toenemende arbeidsdeelname van de vrouwen zet zich dan ook nog steeds door: elke jonge generatie vrouwen neemt meer aan de arbeidsmarkt deel dan de vorige generatie en blijft ook tot op een latere leeftijd aan het werk. Vrouwen werken bovendien vaak in groeisectoren, zoals de zorgsector en het onderwijs, die niet onderhevig zijn aan economische schokken.

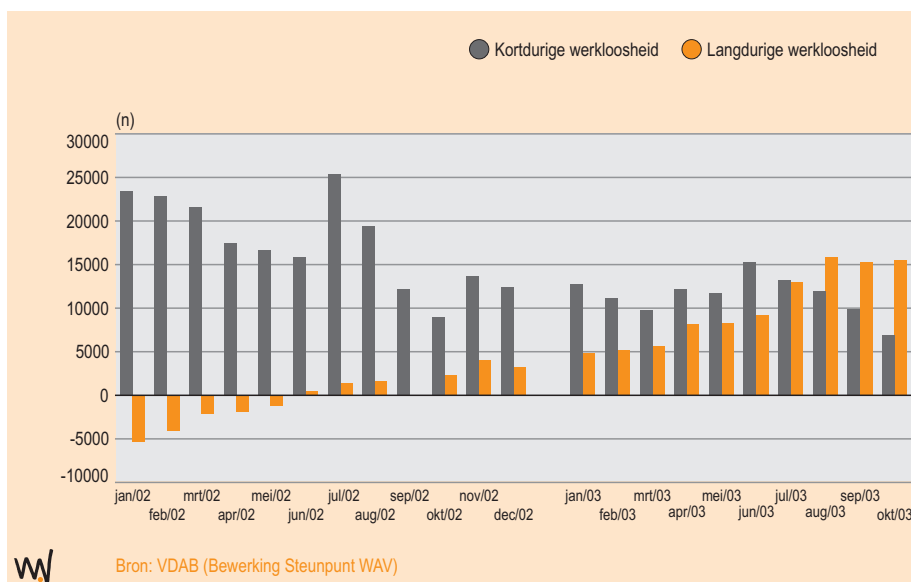
## 1.2 ■ ■ Van kortdurige naar langdurige werkloosheid

Als gevolg van de ongunstige economische conjunctuur kregen we vanaf september 2001 te maken met een stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden in Vlaanderen. Die stijgende trend zet zich ook in 2002 en 2003 door, zij het dat zich tegen het einde van 2003 de eerste signalen van een herstel lijken aan te kondigen. De stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden tussen oktober 2002 en oktober 2003 (+11,5%) is iets lager in vergelijking met de stijging tussen september 2002 en september 2003 (+12,4%). Bovendien is de jaarlijks weerkerende daling op maandbasis (tussen september en oktober) iets sterker dan vorig jaar: tussen september en oktober 2003 daalt de werkloosheid met 4,1%; tussen september en oktober 2002 met 3,3%.

Bij een uitsplitsing van de evolutie naar werkloosheidsduur merken we dat de aard van de toename in 2003 verschilt van deze in 2002. Bekijken we de werkloosheidsgroei op maandbasis dan blijkt dat het aantal werkzoekenden dat minder dan een jaar werkloos is (*kortdurige werkloosheid*) telkens hoger ligt dan in dezelfde maand van het voorgaande jaar (figuur 1.2), wat aangeeft dat de instroom van nieuwe werkzoekenden in de werkloosheid aanhoudt. De toename van de kortdurige werkloosheid is in 2003 wel over de ganse lijn iets zwakker dan in 2002, waaruit we kunnen afleiden dat de conjunctuurvertraging iets minder nieuwe slachtoffers maakt.

Figuur 1.2

Evolutie van het aantal nwwz en ten opzichte van de overeenstemmende maand in het voorgaande jaar naar werkloosheidsduur (Vlaams Gewest; 2001-2002 en 2002-2003)



Naast de aanhoudend nieuwe instroom in de werkloosheid blijkt de groeiende groep van werkzoekenden ook moeilijk weer werk te vinden. Vanaf de zomer van 2002 begint het aantal werkzoekenden dat meer dan een jaar werkloos is (*langdurige werkloosheid*) te stijgen (figuur 1.2). In juni 2002 zijn er voor het eerst sinds enkele jaren weer (iets) meer langdurig werklozen dan een jaar eerder. De toename van het aantal werklozen die minstens een jaar als werkzoekende geregistreerd zijn, manifesteert zich echter voornamelijk in 2003 en de aangroei wordt zelfs maand na maand sterker. In oktober 2003 zijn er 15 500 langdurig werklozen meer dan een jaar eerder. Dit betekent dat veel van de werkzoekenden die in 2002 werkloos werden ook in 2003 geen job vonden en in de werkloosheid blijven zitten.

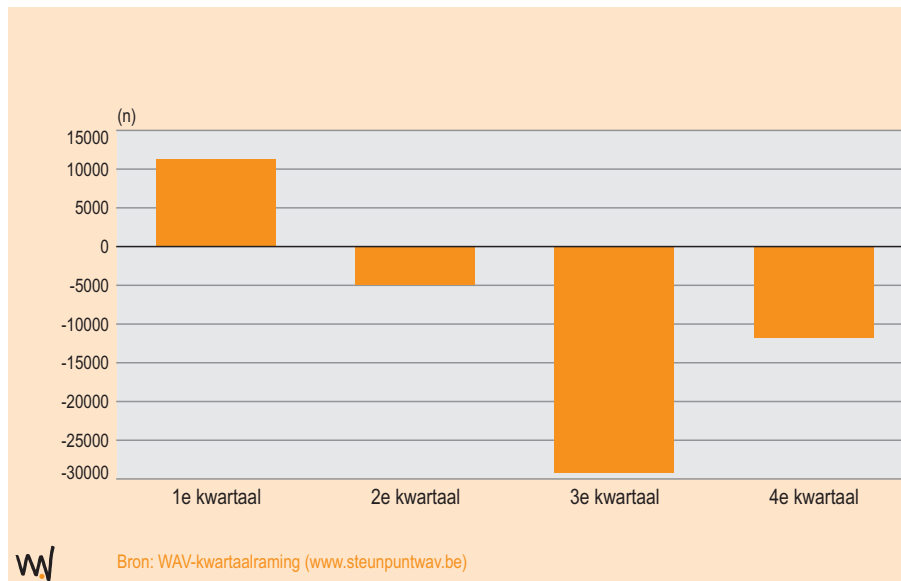
### 1.3 ■ ■ *Jobcreatie: wachten op 2004?*

Anno 2001 kreeg de Belgische (en Vlaamse) economie het zwaar te verduren en ook voor het jaar 2002 werden de prognoses van de economische groei telkens opnieuw naar beneden herzien om uiteindelijk op amper +0,7% te stranden. De impact op het werkgelegenheidsniveau bleef niet uit en werd vooral duidelijk in 2002. Tijdens de eerste jaarhelft van 2002 was er wel nog sprake van een zeker herstel, maar de heropleving was slechts van korte duur. De werkgelegenheidsgroei viel volledig stil in het tweede kwartaal van 2002 en in het derde

kwartaal werden we geconfronteerd met een verlies van maar liefst 29 000 jobs in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2001 (figuur 1.3). Ook in het vierde kwartaal telden we nog bijna 12 000 jobs minder dan aan het reeds zwakke jaareinde van 2001.

**Figuur 1.3**

Evolutie van de werkgelegenheid ten opzichte van het overeenstemmende kwartaal in het voorgaande jaar (Vlaams Gewest; 2001-2002)



Aangezien ook voor 2003 net geen 1% economische groei voorspeld wordt, ziet het er naar uit dat een heropleving van de werkgelegenheidsdynamiek nog wel even op zich zal laten wachten. Toch zou, onder impuls van het opnieuw aantrekken van de economische groei in het tweede halfjaar van 2003, het jobverlies tegen het einde van 2003 danig ingeperkt kunnen worden (Federaal Planbureau, 2003a). De evolutie van het Belgische ondernemersvertrouwen zou alvast in die richting wijzen: in oktober 2003 werd het hoogste peil in acht maanden bereikt (NBB, 2003). De Belgische conjunctuurspecialisten (INR, 2003) voorzien vervolgens voor 2004 in een meer optimistisch scenario: de economie zou dan snel genoeg groeien om opnieuw bijkomende jobs te creëren.

## 2 Een Vlaams loopbaanmodel

In dit tweede deel verlaten we de dynamiek op korte termijn en staan we stil bij de meer structurele onderbouw van de Vlaamse arbeidsmarkt. Verschillende hoofdstukken in het Jaarboek focussen op de mate waarin de Vlaamse bevolking participeert aan het beroepsleven en de wijze waarop deze participatie verloopt. De belangrijkste vaststellingen synthetiseren we hier door ze te plaatsen in een model van een actieve loopbaan die kenmerkend is voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Bij de beschrijving van deze Vlaamse loopbaan wijzen we ook op de structurele participatieproblemen die zich op de Vlaamse arbeidsmarkt voordoen. Enkele beleidspunten, waarmee getracht wordt deze structurele problemen aan te pakken, worden in een kadertekst kort toegelicht. Een uitgebreide analyse van de recente beleidskeuzes voor meer werk, vorming en tijd vindt u in deel II van het Jaarboek, 'Het

Beleidskader  beleidskader'.

Voor de uittekening van een Vlaams loopbaanmodel maken we gebruik van *statische gegevens* die een beeld geven van de huidige participatiekansen en -problemen voor Vlaamse inwoners in de verschillende fasen van de actieve loopbaan. Hierbij mogen we niet uit het oog verliezen dat de participatiepatronen volop in beweging zijn: zo neemt de arbeidsdeelname bij nieuwe generaties Vlaamse vrouwen nog steeds toe en blijven vrouwen ook steeds langer actief op de arbeidsmarkt. Bovendien heeft ook het stijgende onderwijsniveau van de Vlaamse bevolking een positieve impact op de arbeidsdeelname.

Het Vlaamse loopbaanmodel laat zich uitsplitsen in vier grote fasen, met name (1) studeren, (2) transitie onderwijs – arbeidsmarkt, (3) loonarbeid en gezinsarbeid en (4) transitie arbeidsmarkt – pensioen. De fasering van de actieve loopbaan is in Vlaanderen vrij strikt afgebakend en sterk leeftijdsgebonden. De Vlaamse jongeren concentreren zich tussen 15 en 19 jaar in het reguliere onderwijs op de voorbereiding van hun toekomstige arbeidsmarktdeelname. Vanaf 20 jaar komt de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt goed op gang en gaan heel wat jongeren op zoek naar een eerste job. Zodra de transitiefase achter de rug is, focussen de mannen zich veelal op hun voltijdse job, terwijl de vrouwen vaak een afweging maken tussen loonarbeid en gezinsarbeid. Deze fase speelt zich grotendeels af tussen de leeftijd van 25 en 49 jaar. Eenmaal de leeftijd van 50 jaar bereikt, zetten heel wat beroepsactieven een stapje terug. Maar liefst zes van de tien personen tussen 50 en 64 jaar zijn noch aan het werk, noch op zoek naar werk. De meeste onder hen hebben de arbeidsmarkt definitief verlaten en hiermee een punt gezet achter hun beroepsloopbaan.

## 2.1 ■ ■ Studeren

In de actieve loopbaan die we hier uittekenen, beschouwen we de deelname aan het onderwijs als een eerste stap. Immers, de troeven voor arbeidsmarktdeelname worden in belangrijke mate ontwikkeld op de schoolbanken. Globaal genomen geldt dat hoe hoger het behaalde diploma, hoe groter de kans op werk: zo ligt de kans dat middengeschoolden (25-64 jaar) werkzaam zijn 2,2 keer hoger dan bij laaggeschoolden<sup>1</sup>; bij hooggeschoolden ligt die kans zelfs 4,2 keer hoger.<sup>2</sup> Omgekeerd stellen we ook vast dat het aandeel niet-beroepsactieven heel wat hoger ligt bij laaggeschoolden (44,5%) dan bij midden- en hooggeschoolden (respectievelijk 19,6% en 12,4%).

Hfdst. 2

Hfdst. 13

Tabel 1.1

De actieve loopbaan in cijfers. Fase 1: studeren (Vlaams Gewest; 2002)

		Totaal	Mannen	Vrouwen
Onderwijsdeelname (%)	Aandeel 15-19-jarigen in onderwijs	92	90	94
	– waarvan in algemeen secundair onderwijs	31	28	34
	– waarvan in technisch, beroeps- of kunstsecundair onderwijs	37	43	30
	– waarvan in hoger onderwijs	17	14	20
	– waarvan onbekend	15	15	15
	Aandeel 18-19-jarigen in onderwijs	82	77	86
	Aandeel 20-24 jarigen in onderwijs	34	32	36
Werkstudenten (%)	Aandeel studenten tussen 15 en 24 jaar met een (bij)baan	3	4	3
Ongekwalificeerde uitstroom (%)	Aandeel 18-24-jarigen dat laaggeschoold is en niet deelneemt aan het onderwijs	12	14	9


Bron: Steunpunt WAV, op basis van diverse bronnen

De voorbereidende fase voor arbeidsmarktdeelname kent bij jongens en meisjes een verschillend patroon. Jongens kiezen in het secundair onderwijs vaker voor technische of beroepsopleidingen die minder doorstromingskansen naar het hoger onderwijs bieden, maar die via technische beroepen wel een meer rechtstreekse toegang verschaffen tot de arbeidsmarkt. Het komt er op neer dat jongens gemiddeld minder lang studeren dan meisjes en op jongere leeftijd doorstromen naar een job. Net na de leerplichtige leeftijd (bij de 18- en 19-jarigen) stellen we enerzijds vast dat nog 86% van de vrouwen studeert, tegenover 77% van de mannen. Anderzijds heeft 17% van de 18- en 19-jarige mannen die niet (meer) deelnemen

- 1 Op basis van geschatte odds-ratio's, berekend met behulp van een logistische regressie met het al dan niet werkzaam zijn als afhankelijke variabele.
- 2 Laaggeschoold = maximum een diploma van het Lager Secundair Onderwijs; middengeschoold = een diploma van het Hoger Secundair Onderwijs; hooggeschoold = een diploma van het Hoger of Universitair onderwijs.

Hfdst. 8  aan het onderwijs<sup>3</sup> een job en 10% van de vrouwen. Zowel jongens als meisjes concentreren zich tijdens de onderwijsfase zeer sterk op het leren zelf en de initiële studie wordt slechts in geringe mate gecombineerd met een job. Anno 2002 heeft 3,4% van de studenten (15-24 jaar) een (bij)baan.


Tot de leeftijd van 24 jaar neemt een belangrijk deel van de Vlaamse jongeren deel aan het onderwijs. Wie echter het onderwijs verlaat zonder een diploma van het hoger secundair onderwijs op zak, komt ongekwalificeerd op de arbeidsmarkt terecht en loopt een groter risico om hier uit de boot te vallen. Anno 2002 hadden ongeveer 60 000 jongeren tussen 18 en 24 jaar (12%) het onderwijs verlaten zonder dat zij de minimale startkwalificatie van het hoger secundair onderwijs behaald hadden. De ongekwalificeerde uitstroom is een stuk hoger bij

Hfdst. 8  jongens (14%) dan bij meisjes (9%).

Bij het afremmen van de ongekwalificeerde uitstroom uit het onderwijs speelt onder meer de uitbouw van het alternerend leren een belangrijke rol. Binnen deze leervorm kunnen jongeren een deeltijdse opleiding combineren met praktijkervaring. Bij jongeren voor wie het voltijds schoolgaan geen geschikte optie is, is het alternerend leren een belangrijk alternatief voor het behalen van een minimale startkwalificatie. In dit kader pleit de SERV voor een herwaardering van het alternerend leren door het uitwerken van een volwaardige erkenning in termen van diploma's en getuigschriften (SERV, 2003).

## 2.2 ■ ■ Transitie onderwijs – arbeidsmarkt

Deze transitiefase behelst de periode waarin de personen op arbeidsleeftijd zich beginnen te richten op de arbeidsmarkt. Grotendeels gaat het om jongeren vanaf 20 jaar die bord en krijt

Hfdst. 8  achter zich laten en ervoor kiezen om werk te zoeken. Bijna twee derde van alle 20- tot 24-jarigen biedt zich aan op de arbeidsmarkt (63,6%); 57% van deze leeftijdsgroep heeft een job.

De overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt verloopt vaak via uitzendarbeid of andere tijdelijke (proef)contracten: vier op tien werkende schoolverlaters<sup>4</sup> hebben een tijdelijke job,


Hfdst. 8  terwijl het aandeel tijdelijke arbeid bij alle werkenden slechts op 7,6% ligt. Ondanks deze jobonzekere opstap blijkt het werken in een uitzendopdracht voor vele jongeren wel een effectieve springplank naar (vast) werk. Aangezien de weg naar een vaste of geschikte job

Hfdst. 10 

3 Het betreft hier personen die zichzelf niet als student beschouwen én die geen opleiding gevolgd hebben tijdens een re-ferentieperiode van vier weken.

4 De schoolverlaters definiëren we op basis van EAK als de respondenten tussen 15 en 34 jaar die aangeven dat ze in 2001 nog student waren en in 2002 niet meer.




vaak via meerdere (tijdelijke) contracten verloopt, is het jobhoppen bij de intreders relatief hoog: 18% van de jongeren (20-24 jaar) die in 2001 werkten, is in de loop van 2002 van job veranderd. Gemiddeld, voor alle werkende Vlamingen tussen 15 en 64 jaar, ligt deze jobmobiliteitsgraad een stuk lager (6,5%). Bovendien zijn arbeidsmarktintrede en jobmobiliteit belangrijke determinanten voor bijkomende vorming. Iets meer dan een op tien jongvolwassenen (20-29 jaar) met een job neemt deel aan een formele bijkomende opleiding.<sup>5</sup> Deze opleidingsparticipatie is eigen aan de transitiefase en neemt nadien af naarmate de loopbaan vordert: de opleidingsparticipatie daalt van 8,4% bij de werkende dertigers tot 5,4% bij de 50-plussers. 

Tabel 1.2

De actieve loopbaan in cijfers. Fase 2: transitie onderwijs-arbeidsmarkt (Vlaams Gewest; 2002)

		Totaal	Mannen	Vrouwen
Werkzaamheidsgraad (%)	Aandeel 20-24-jarigen met een job	57	60	54
Tijdelijke arbeid (%)	Aandeel werkende schoolverlaters tussen 15 en 34 jaar met een tijdelijke job	40	30	50
Werkenden in opleiding (%)	Aandeel werkenden tussen 20 en 29 jaar dat deelgenomen heeft aan een bijkomende opleiding	11	9	12
Jobmobiliteitsgraad (%)	Aandeel werkenden tussen 20 en 24 jaar dat tussen 2001 en 2002 van job veranderd is	18	18	18
Werkloosheid (n)	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar (raming 2003)	56 500	29 500	27 000
	– waarvan minder dan één jaar werkzoekend	45 300	23 800	21 400
	– waarvan meer dan één jaar werkzoekend	11 200	5 700	5 600

Bron: Steunpunt WAV, op basis van diverse bronnen

De transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt is niet altijd eenvoudig: van alle schoolverlaters die zich in 2001 ingeschreven hebben bij de VDAB is een jaar later bijna 11% nog officieel werkzoekend. Bij jongeren met maximaal een diploma van het lager secundair onderwijs of een diploma van het deeltijds beroepsonderwijs loopt dit aandeel op tot bijna een derde (31%). Bovendien schrijven deze laaggeschoolde jongeren zich ook veel vaker in bij de VDAB (79%) dan andere schoolverlaters. Van de hooggeschoolde schoolverlaters met een universitair diploma heeft zich in 2001 zowat 44% ingeschreven bij de VDAB en na één jaar was nog 6% onder hen officieel werkzoekend. 

Jongeren stromen ook relatief vaak van het werkende segment van de arbeidsmarkt terug naar het niet-werkende segment. Van de 15- tot 24-jarigen die in 2001 werkten, is een jaar la-

<sup>5</sup> Het betreft hier de opleidingsparticipatie gedurende een referentieperiode van 4 weken.

ter 8,3% niet meer werkend; dit uitstroompercentage ligt de helft lager bij de oudere leeftijdsgroepen.<sup>6</sup> Een klein deel van de uitgestroomde jongeren wordt (opnieuw) student of zit in een opleiding, maar zowat zeven op tien onder hen zijn werkloos geworden. Bij de huidige conjunctuurvertraging dreigt bovendien het risico van langdurige werkloosheid. Anno 2003 tellen we 57 000 jongeren (<25 jaar) in de werkloosheid, waarvan bijna een vijfde meer dan een jaar werkloos is.

Hfdst. 11

Hfdst. 4

Beleidskader

Door de schoolverlaters zo snel mogelijk een eerste job aan te bieden, tracht het beleid het werkloosheidsrisico te weren. Quota's en financiële stimulansen voor de aanwerving van jongeren passen in dit kader (startbanenregeling). Dat deze maatregelen niet zaligmakend zijn, blijkt uit de sterke toename van de jongerenwerkloosheid gedurende de laatste jaren, ondanks het startbanensysteem. Een preventief beleid in de vorm van begeleiding, werkervaringskansen en bijkomende opleidingen voor werkloze jongeren is dan de boodschap. Het concept van een vroegtijdige begeleidingsgarantie aan alle Vlaamse werkzoekenden sluit aan bij deze preventieve benadering van de werkloosheid. Aangezien laaggeschoolde jongeren het snelst in de werkloosheid terechtkomen en bovendien de grootste kans hebben om langdurig werkloos te worden, verdienen zij hierbij de volle aandacht.

## 2.3 ■ ■ Loonarbeid en gezinsarbeid

### 2.3.1 *Combinatie loonarbeid en gezinsarbeid*

De derde grote fase die zich aandient in de actieve loopbaan is de fase die zich grotendeels afspeelt tussen de leeftijd van 25 en 49 jaar en waarin loonarbeid en gezinsarbeid centraal komen te staan. Bij de mannen in deze leeftijdsgroep is loonarbeid de absolute prioriteit en zij zijn in deze fase bijna allemaal aan het werk in een voltijdse job: 92% van de mannen tussen 25 en 49 jaar werkt; 97% van deze werkende mannen heeft een voltijdse job. De vrouwen maken daarentegen vaker een afweging tussen loonarbeid en gezinsarbeid. Liefst vier op tien van alle loontrekkende vrouwen (25-49 jaar) werken in een deeltijdse job en de meerderheid doet dit ter ondersteuning van het gezin. Voor 69% van de deeltijds werkende vrouwen is de zorg voor kinderen of andere persoonlijke en familiale redenen de belangrijkste reden om deeltijds te werken. Hoewel ook vrouwen zonder kinderen vaker dan mannen deeltijds werken, is het aandeel deeltijdarbeid vooral bij de moeders hoog (49%). Bovendien neemt het aandeel deeltijds werkende moeders toe met de grootte van het gezin – van 27% deeltijd-

Hfdst. 19

<sup>6</sup> Met uitzondering van de 55-plussers omdat hier de uittrede uit de arbeidsmarkt een belangrijke impact heeft.

sen bij de werkende vrouwen zonder kinderen tot 60% bij de werkenden met drie of meer kinderen – en daalt het aantal gepresteerde uren naarmate men meer kinderen ten laste heeft. Sommige vrouwen trekken zelfs resoluut de kaart van het gezin en stappen (tijdelijk) uit de arbeidsmarkt. Ruim 43 000 vrouwen (<50 jaar) maken voor deze pauze gebruik van de regeling voor tijdskrediet/loopbaanonderbreking. Hfdst. 17

Tabel 1.3

De actieve loopbaan in cijfers. Fase 3: loonarbeid en gezinsarbeid (Vlaams Gewest; 2002)

		Totaal	Mannen	Vrouwen
Werkzaamheidsgraad (%)	Aandeel 25-49-jarigen met een job	84	92	76
Deeltijdarbeid (%)	Aandeel werkenden tussen 25 en 49 jaar met een deeltijdse job	21	3	42
Niet-beroepsactiviteit (%)	Aandeel 25-49-jarigen dat niet werkt en niet werkzoekend is	12	5	20
Tijdskrediet/loopbaanonderbreking (n)	Aantal personen jonger dan 50 jaar in tijdskrediet/loopbaanonderbreking*	50 200	6 900	43 400
Werkloosheid (n)	Totaal aantal niet-werkende werkzoekenden tussen 25 en 49 jaar (raming 2003)	134 400	59 400	75 000
	– waarvan minder dan één jaar werkzoekend	76 100	34 400	41 700
	– waarvan meer dan één jaar werkzoekend	58 200	25 000	33 200

\* Uitgedrukt in fysieke eenheden of betaaldossiers

Bron: Steunpunt WAV, op basis van diverse bronnen

Vrouwen trekken zich niet alleen vaker (tijdelijk of gedeeltelijk) terug uit hun job, maar maken algemeen een belangrijk deel uit van het niet-werkende segment van de arbeidsmarkt. Enerzijds vormen de vrouwen de grote meerderheid (80%) van de groep van niet-werkenden tussen 25 en 49 jaar en anderzijds is het uitstroompercentage uit dit niet-werkende segment van de arbeidsmarkt kleiner bij vrouwen dan bij mannen: van alle vrouwen die in 2001 niet werkten<sup>7</sup> begon 11% te werken in 2002, bij de mannen was dat 20%. Hfdst. 11

Anno 2002 is 20% van de vrouwen tussen 25 en 49 jaar niet-beroepsactief (ongeveer 210 000 vrouwen), waarvan iets meer dan de helft laaggeschoold is (52%). Vooral de groep van laaggeschoolde vrouwen met kinderen neemt een zwakke positie in; een derde van hen is niet-beroepsactief.

<sup>7</sup> Deze uitstroompercentages zijn berekend voor alle personen tussen 25 en 49 jaar die in 2001 niet werkten, met uitzondering van de studenten.

Om ook de niet-beroepsactieve vrouwen bij de arbeidsmarkt te betrekken, dienen jobs op maat aangereikt te worden. Gezien de doelgroep betreft het maatwerk vaak laaggekwalificeerde jobs in combinatie met ondersteunende maatregelen aangaande financiële lasten (vb. verplaatsingskosten) en gezinslasten (vb. kinderopvang).

Het scheppen van banen die tot op heden voornamelijk in het informele arbeidscircuit werden ingevuld, onder meer huishoudelijke activiteiten, is hierbij een belangrijke hefboom en met de ontwikkeling van de dienstencheques tracht het beleid dit te stimuleren.

Beleidskader 

### 2.3.2 Werkgelegenheid en werkloosheid

De ontwikkeling en uitbreiding van de diensteneconomie heeft het de voorbije jaren mogelijk gemaakt dat heel wat vrouwen de stap naar de arbeidsmarkt konden zetten. Anno 2002 situeerde de werkgelegenheidsgroei zich zelfs uitsluitend in de dienstensectoren. Terwijl de tertiaire sectoren (commerciële diensten) in 2002 voor het eerst sinds lange tijd niet meer in staat waren om nog extra jobs te creëren (-900 jobs in loondienst), zette de jobgroei in de

Hfdst. 5 

quartaire sector (vooral niet-commerciële diensten) zich ongestoord verder (+13 000 jobs in loondienst). Vooral de social profit blijft, met 6 500 bijkomende Vlaamse jobs tussen 2001 en

Hfdst. 6 

2002, een van de belangrijkste groeisectoren. Het groeipotentieel van onder meer de maatschappelijke dienstverlening, de ziekenhuizen en de overige gezondheidszorg kan ook de volgende jaren een belangrijke impuls zijn voor de verdere vervrouwelijking van de arbeidsmarkt. De vrouwen die in toenemende mate de arbeidsmarkt betreden via deze arbeidsintensieve dienstensectoren, doen dit wel vaak aan andere voorwaarden dan de mannen. Heel wat van de nieuwe dienstenjobs worden immers deeltijds aangeboden; in de

Hfdst. 18 

social profit werkt zelfs de helft van alle werknemers in een deeltijdse job. Daarnaast blijkt dat net in de (quartaire) dienstensectoren, waar er heel wat vrouwelijke jobs gesitueerd zijn, het gemiddeld loonniveau aan de lage kant ligt: terwijl een gemiddelde Vlaamse werknemer (in een voltijdse job) 31 700 euro bruto verdient op jaarbasis, ligt dit brutojaarloon voor een werknemer in de social profit op 28 600 euro. Dat net in deze sector veel vrouwen werken is een van de redenen waarom een gemiddelde mannelijke werknemer ruim 20% meer verdient dan een gemiddelde vrouwelijke werknemer, zelfs indien we alle arbeidsprestaties

op voltijdse basis beschouwen.

De geleidelijke reorganisatie van het industriële arbeidsbestel heeft geleid tot een gedeeltelijke ontmanteling van de traditionele industrieën en bijhorende jobs. Klassiek zijn het de mannen die hier aan het werk zijn en die met het vastgestelde jobverlies geconfronteerd worden. In combinatie met de stagnatie van de tertiaire sector (zie hoger), leidde anno 2002 het jobverlies in de industrie en de bouw met bijna 16 000 arbeidsplaatsen tot een daling van

het globale werkgelegenheidsniveau in Vlaanderen. Naast de oververtegenwoordiging van mannen in de krimpsectoren, zijn ook ouderen, laaggeschoolden en niet-Europeanen sterker aanwezig in sectoren waar er het voorbije jaar meer jobs sneuvelden dan er gecreëerd werden. Zo is, bijvoorbeeld, 37% à 40% van alle werknemers<sup>8</sup> in de krimpsectoren laaggeschoold, tegenover 32% gemiddeld in alle sectoren.

Hfdst. 5

Hfdst. 6

Mits bijkomende opleiding en vorming kunnen werknemers hun kansen vrijwaren om ook in een vernieuwend en flexibel arbeidsbestel aan de slag te blijven. In dit kader werkte de Vlaamse overheid een systeem uit van opleidingscheques voor ondernemingen en voor werknemers. De recente opleidingscijfers geven echter aan dat de opleidingsparticipatie van werkenden het voorbije jaar verminderde: anno 2002 nam iets minder dan 8% van de Vlaamse werknemers deel aan een formele bijkomende opleiding<sup>9</sup>, tegenover nog bijna 9% in 2001. Op de recente werkgelegenheidsconferentie (september 2003) werd hieromtrent een nieuw groeipad uitgetekend met als doelstelling dat tegen 2010 een op twee werknemers in de loop van een jaar een bijkomende vorming of opleiding krijgt.

Beleidskader

Als gevolg van de ongunstige economische omstandigheden wordt het steeds moeilijker voor werkzoekenden om een (nieuwe) job te vinden en voor werknemers om hun job te behouden. Meer en meer Vlamingen komen in de werkloosheid terecht en bovendien gaat het steeds minder om een kortstondige tussenstop in de loopbaan van werknemers. Heel wat personen blijven lang werkloos en dreigen het slachtoffer te worden van een meer structurele werkloosheid. Op een jaar tijd groeide de langdurige werkloosheid aan met 17% of 11 000 bijkomende werkzoekenden die minstens een jaar werkloos zijn; bovendien is de helft onder hen laaggeschoold.

Hfdst. 4

Net als bij de jonge werkzoekenden, die tijdens de intredefase in de werkloosheid terechtkomen, geldt voor de werkenden die zonder job vallen in de eerste plaats de regel van de preventie. Dat ook de groep langdurig werklozen opnieuw aangroeit, is echter een duidelijk signaal dat een eenzijdig preventief beleid te kort schiet. Kansen voor langdurig, en meestal laaggeschoolde werklozen situeren zich voornamelijk in de sfeer van gesubsidieerde laagdrempelige arbeid. De activering van laaggeschoolde langdurig werklozen via de sociale economie sluit hier bij aan. Op de recente werkgelegenheidsconferentie (september 2003) kwamen de federale regering en de deelstaatregeringen overeen om de werkgelegenheid in de sociale economie ook in de toekomst verder uit te bouwen (12 000 extra arbeidsplaatsen tegen 2007).

Beleidskader

<sup>8</sup> In organisaties met 10 of meer werknemers.

<sup>9</sup> Het betreft hier de opleidingsparticipatie gedurende een referentieperiode van 4 weken.

### 2.3.3 Kansengroepen

Voor sommige groepen zijn de integratiekansen op de arbeidsmarkt duidelijk ondermaats. Zo zijn laaggeschoolden, inwoners met een vreemde nationaliteit en personen met een handicap ondervertegenwoordigd in het werkende segment van de arbeidsmarkt en oververtegenwoordigd in het werkzoekende segment.


Bij de achterstelling van laaggeschoolden valt het op dat het belang van het behaalde diploma relevanter is voor vrouwen dan voor mannen. De kans dat hooggeschoolde vrouwen aan het werk zijn, is vijf keer groter dan bij laaggeschoolde vrouwen<sup>10</sup>; voor hooggeschoolde mannen is die kans drie keer groter. Laaggeschoolde mannen (25-49 jaar) met een diploma

Hfdst. 13  Hfdst. 2  van het lager technisch, kunst- of beroepsonderwijs zijn zelfs voor 90% aan het werk.

Vooral laaggeschoolde vrouwen met kinderen hebben minder vaak een betaalde baan en naarmate het aantal kinderen toeneemt, dalen de werkzaamheidsgraad – tot 35% bij moeders tussen 25 en 39 jaar met drie of meer kinderen – en het aantal uren dat zij aan betaalde arbeid besteden, en neemt de kloof tussen mannen en vrouwen toe. Hooggeschoolde moeders bereiken daarentegen ongeacht hun gezinspositie een zeer hoog werkzaamheidspeil: de werkzaamheidsgraad bij hooggeschoolde vrouwen tussen 25 en 39 jaar varieert van 80% bij

Hfdst. 17  alleenstaande moeders tot 94% bij vrouwen met een partner en twee kinderen.

Zoals reeds langer geweten, is de arbeidsmarktpositie van niet-Belgen globaal genomen minder gunstig dan die van de Belgen. Ten eerste is de toegang tot de arbeidsmarkt geen *sinecure* voor niet-Europese inwoners in Vlaanderen. In vergelijking met inwoners met een nationaliteit van buiten de Europese Unie hebben Belgen zes keer meer kans om werkzaam te zijn. Bovendien lijkt er wel een hiërarchie van landengroepen op het vlak van arbeidsmarktparticipatie te bestaan, met de Belgen op kop. Aan het andere uiteinde valt vooral de beperkte arbeidsmarktparticipatie op van Noord-Afrikaanse en ook Turkse, Bulgaarse en

Hfdst. 14  Roemeense inwoners. Ten tweede merken we een duidelijk patroon van onder- en oververtegenwoordiging van loontrekkende Belgen en niet-Belgen met betrekking tot de sectoren van tewerkstelling. De meeste buitenlandse nationaliteitsgroepen zijn vooral oververtegenwoordigd in de bedrijfsdiensten (met onder andere de uitzendsector en de industriële reiniging), de land- en tuinbouw en de horeca. Deze ongelijke sectorspreiding betekent dat

Hfdst. 18  loontrekkende niet-Belgen relatief vaker dan de Belgen terechtkomen in de ‘lageloon-

Hfdst. 15  sectoren’ en in eerder preciaire statuten zoals seizoensarbeid of uitzendarbeid.

10 Op basis van geschatte odds-ratio's, berekend met behulp van een logistische regressie met het al dan niet werkzaam zijn als afhankelijke variabele.

Naast de invloed van het onderwijsniveau en de nationaliteit speelt ook een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem een rol bij de arbeidsmarktdeelnemers. Van alle personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem is minder dan de helft aan het werk (46%), hetgeen beduidend lager is dan de werkzaamheidsgraad bij degenen zonder handicap of langdurig gezondheidsprobleem (67%). De kans op werken wordt mede bepaald door de aard van de aandoening en de oorzaak van de handicap of het gezondheidsprobleem. De laagste werkzaamheidsgraden vinden we bij de niet-arbeidsgebonden ongevallen en ziektes. Hoewel de helft van de personen met een handicap beweert ondersteuning nodig te hebben – vooral met betrekking tot het soort en de hoeveelheid werk – wordt slechts 17% van diegenen die werken effectief beschermd of ondersteund in hun job.

Hfdst. 16

Belangrijk is dat ook voor de achtergestelde groepen voldoende kansen en jobs gecreëerd worden die het mogelijk maken om hun werkzaamheid op te krikken en hen uit de werkloosheid of niet-beroepsactiviteit te halen. Niets wijst er op dat deze groepen bij een eventueel herstel van de economie (snel) aansluiting met de arbeidsmarkt zullen vinden. Bij het aantrekken van de werkgelegenheid zijn het immers de ‘sterkste’ arbeidskrachten die als eerste de weg naar een job zullen vinden. Het risico op langdurige werkloosheid stelt zich voor de ‘zwakke’ groepen dan ook extra scherp. Begeleidende maatregelen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie en de ondersteuning van laaggeschoolde arbeid zijn aan de orde. Het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) richt zich in dit kader op een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen en de uitbouw van een diversiteitsmanagement binnen de ondernemingen; hierbij gebruikmakend van sectorconvenanten en het decreet inzake evenredige arbeidsmarktdeelnemers als belangrijke sturingsinstrumenten.


Beleidskader


#### 2.4 ■ ■ Transitie arbeidsmarkt – pensioen

De laatste fase van de actieve loopbaan is opnieuw een transitiefase. De overgang van arbeid naar pensioen is moeilijk in een momentopname te vatten en verloopt eerder geleidelijk. Een groot deel van de Vlamingen verlaat de arbeidsmarkt immers via andere stelsels dan het pensioen in strikte zin en stroomt via verschillende vormen van niet-beroepsactiviteit later door naar het wettelijk pensioen. Gemiddeld stoppen mannen effectief met werken tussen 56 en 57 jaar, vrouwen nog zo’n 10 jaar vroeger. Voor vrouwen loopt de weg naar het pensioen vaak via de werkloosheid of de zorg voor het huishouden. Bij mannen zijn de werkloosheid en het stelsel van brugpensioen dan weer belangrijke transitiestelsels.

Hfdst. 12

Het aandeel niet-werkende ouderen (+45 jaar) dat opnieuw aan de slag gaat, is bovendien bijzonder klein. Van alle 45- tot 54-jarigen die in 2001 niet werkten, heeft een jaar later slechts 4% (opnieuw) een job<sup>11</sup>. Van een (her)integratie van niet-werkende 45-plussers op de

Hfdst. 11  arbeidsmarkt is dus nauwelijks sprake. Een belangrijk deel van de 45-plussers die hun job verlaten hebben, maar nog niet op pensioen zijn, kwam onvrijwillig in de niet-beroepsactiviteit terecht (64% bij de 45-54-jarigen). De onvrijwillige uitstroom is voor het grootste deel op conto te schrijven van ontslag, waaronder het (collectief) brugpensioen en de sluiting van de

Hfdst. 11  onderneming.

Tabel 1.4

De actieve loopbaan in cijfers. Fase 4: transitie arbeidsmarkt-pensioen (Vlaams Gewest; 2002)

		Totaal	Mannen	Vrouwen
Werkzaamheidsgraad (%)	Aandeel 50-64-jarigen met een job	41	53	28
Niet-beroepsactiviteit (%)	Aandeel 50-64-jarigen dat niet werkt en niet werkzoekend is	58	45	71
Onvrijwillige uitstroom (%)	Aandeel 45-54-jarigen dat onvrijwillig de job verlaten heeft (ten opzicht van alle personen in deze leeftijdsgroep die tussen 2001 en 2002 hun job verlaten hebben en niet meer werken).	64	68	60
Brugpensioen (n)	Aantal personen tussen 50 en 64 jaar in voltijds brugpensioen*	70 700	62 000	8 700
Oudere werklozen (n)	Aantal niet-werkende personen tussen 50 en 64 jaar dat vrijgesteld is van inschrijving als werkzoekende*	87 800	47 600	40 200
Uittredeleeftijd	Gemiddelde leeftijd om te stoppen met werken	-	57 jaar	46 jaar

\* Uitgedrukt in fysieke eenheden of betaaldossiers

Bron: Steunpunt WAV, op basis van diverse bronnen

Een belangrijke determinant van het vroege uitstappen, is van financiële aard: per 1 000 euro dat het netto maandelijkse inkomen van een man stijgt, daalt de kans dat hij uittreedt met 39%. Bij de vrouwen is het effect van het maandelijkse inkomen op de uittrede zelfs nog iets sterker. Naast het beschikbare individuele inkomen spelen ook de subjectieve evaluatie van de financiële situatie na de pensionering, het aanvullend pensioen en de groepsverzekering en (in iets mindere mate) de huiseigendom mee bij de beslissing om de arbeidsmarkt

Hfdst. 12  vroegtijdig te verlaten.

11 Het aantal 55-plussers dat van niet-werk naar werk stroomt, is te klein om er een betrouwbare uitspraak over te kunnen doen.



Indien men de ouderen langer aan het werk wil houden, dient er ten eerste aandacht te gaan naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid waarbij de uitstoot van ouderen afgeremd wordt. Dat dit geen eenvoudige opdracht is, blijkt uit het feit dat het stelsel van brugpensioen nog steeds aangewend wordt om bij herstructureringen naakte ontslagen te vermijden (Herremans, Tielens & Van Gils; 2003). Daarnaast is ook een herziening van de financiële stimuli van werken en niet-werken aan de orde, zodat langer werken (heel wat) aantrekkelijker wordt dan een vroege arbeidsmarktexit. Tot slot is het interessant om te weten dat ook een herschikking van de loopbaan de uittrede uit de arbeidsmarkt kan vertragen. Een eerste aanwijzing hiervan vinden we in de vaststelling dat personen die de loopbaan onderbreken of die aan het einde van de loopbaan deeltijds werken langer aan het werk blijven. De gunstige tijdskredietregeling voor 50-plussers en de 'landingsbanen' in de social profit zijn maatregelen die tegemoet komen aan een versoepeling van het loopbaaneinde.

☞ Hfdst. 12

☞ Hfdst. 19

☞ Beleidskader

### 3 Nood aan een ander loopbaanpatroon?

In het derde deel van dit besluitend hoofdstuk plaatsen we de Vlaamse actieve loopbaan in een typologie van verschillende loopbaanmodellen en onderzoeken we de nood aan een ander loopbaanpatroon voor Vlaanderen, rekening houdend met de bestaande en toekomstige arbeidsmarktknelpunten.

#### 3.1 ■■ Typologie van loopbaanmodellen

Een recent onderzoek van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003) biedt een conceptueel kader voor de benadering van verschillende loopbaanmodellen. Op basis van combinaties van loonarbeid en andere levenssferen zoals onderwijs, zorg en pensioen worden in de studie tien loopbaanmodellen uitgetekend, die op hun beurt gegroepeerd worden in drie clusters (figuur 1.4). De eerste cluster verzamelt loopbanen waarbij de ganse loopbaan relatief eenzijdig ingevuld wordt door 'werk' (mannen) of 'niet-werk' (vrouwen). Het betreft loopbanen die zich manifesteerden in de traditionele industriële samenleving. De tweede cluster staat voor strak gefaseerde loopbanen waarbij verschillende activiteiten elkaar (chronologisch) opvolgen doorheen de loopbaan: elke activiteit is gebonden aan welbepaalde momenten in de levenscyclus. Deze cluster staat model voor het merendeel van de huidige loopbaanpatronen in de Europese welvaartssta-

ten. De loopbanen in de derde cluster kenmerken zich door een doorgedreven combinatie van verschillende activiteiten, waarbij de activiteiten slechts in beperkte mate aan een bepaalde fase gebonden zijn: verschillende combinaties zijn mogelijk op verschillende momenten in de loopbaan. Het gaat om nieuwe/toekomstige loopbaanmodellen die aansluiten bij het concept van een transitionele arbeidsmarkt met flexibele loopbaanpatronen.

**Figuur 1.4**

Typologie van loopbaanmodellen

Levenscyclus							
Arbeidsleeftijd							
0-15 jaar	15-25/30 jaar	25/30-60 jaar		60-75/80 jaar		> 75/80 jaar	
		25/30 - 40/45 jaar	40/45 - 55/60 jaar	55/60 - 65 jaar	65 - 75/80 jaar		
<b>Cluster 1: eenzijdige loopbaanmodellen in de traditionele industriële samenleving</b>							
Loopbaan 1		Voltijds werken					
Loopbaan 2	Werken	Voltijds gezinszorg					
Loopbaan 3		Langdurige werkloosheid					
<b>Cluster 2: strak gefaseerde loopbaanmodellen in de Europese welvaartsstaten</b>							
Loopbaan 4		Voltijds werken		Vroege uittrede			
Loopbaan 5	Opleiding	Voltijds werken		Vroege uittrede			
	Jobmobiel						
Loopbaan 6	Opleiding	Voltijds werken					
	Jobmobiel						
Loopbaan 7	Opleiding	Deeltijds werken					
	Jobmobiel	Gezinszorg					
Loopbaan 8	Opleiding	Voltijds werken		Deeltijds werken			
	Jobmobiel			Deeltijds prepensioen			
<b>Cluster 3: nieuwe/toekomstige flexibele loopbaanmodellen</b>							
Loopbaan 9	Jobmobiel	Voltijds werken					
		Gezinszorg en vrije tijd		Deeltijds prepensioen	Deeltijds pensioen		
Loopbaan 10		Opleiding					
	Flexibele loopbaan (jobmobiel, verschillende arbeidsregimes, andere activiteiten)				Flexibel pensioen		
	Fasen van loontrekkende en niet-loontrekkende arbeid						
	Fasen van werkloosheid						
	Fasen van gezinszorg						
	Fasen van opleiding						
Fasen van vrije tijd							

Bron: EFWC 2003 (Bewerking Steunpunt WAV)

Hoewel we niet beschikken over dynamische of panelgegevens om een Vlaamse loopbaan uit te tekenen, kunnen we op basis van de participatiepatronen op de huidige arbeidsmarkt Vlaanderen een plaats geven in de voorgestelde typologie van loopbaanmodellen. Doordat de verschillende fasen in de Vlaamse actieve loopbaan sterk leeftijdsgebonden zijn en mekaar meestal chronologisch opvolgen (onderwijs, intrede op de arbeidsmarkt, loonarbeid en gezinsarbeid, uittrede uit de arbeidsmarkt) sluit het Vlaams loopbaanmodel anno 20<sup>ste</sup>-21<sup>ste</sup> eeuw duidelijk aan bij de tweede cluster van de typologie, gegroeid uit de eerste cluster als historische en culturele achtergrond. De huidige loopbaan voor Vlaamse mannen en vrouwen neemt een gezamenlijke start met een hoge onderwijsdeelname als jongere en een hoge arbeidsmarktaandeelname als jongvolwassene. Nadien splitsen de wegen voor mannen en vrouwen. Vlaamse mannen bewandelen veelal een pad van voltijdse loonarbeid gevolgd door een vroege arbeidsmarktuittrede via stelsels als onvrijwillige werkloosheid en brugpensioen (loopbaanmodel 5). Bij Vlaamse vrouwen komt dan weer de combinatie van (deeltijdse) loonarbeid met gezinsarbeid vaker voor en start de uittrede dikwijls in een nog vroegere fase dan bij de mannen, via stelsels als langdurige werkloosheid en voltijdse gezinszorg (loopbaanmodel 7). We wezen er eerder reeds op dat wel steeds meer vrouwen de arbeidsmarkt betreden en dat zij ook steeds langer actief blijven op de arbeidsmarkt.

### 3.2 ■ ■ Nood aan een ander loopbaanpatroon?

De Europese werkgelegenheidsstrategie, die ook onderschreven werd door de Vlaamse regering, stelt de doelstelling centraal om het aandeel werkenden in de bevolking tegen 2010 op te trekken tot 70% en verwacht hierbij vooral van de vrouwen (60%) en de 55-plussers (50%) een belangrijke inspanning. Dankzij de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen is de flankerende doelstelling om zes op tien vrouwen aan het werk te krijgen een haalbare kaart voor Vlaanderen. Met de doelstelling om de helft van alle 55-plussers aan het werk te krijgen is het anders gesteld: momenteel bedraagt de werkzaamheidsgraad van deze groep maar goed 25% en in het vorige Jaarboek bleek dat het Europese streefcijfer niet realistisch is voor Vlaanderen (Van Gils, 2002b). Ook al blijkt de vooropgestelde norm moeilijk haalbaar, dan nog blijft de uitdaging bestaan om een (nieuw) groeipad voor een activerend arbeidsmarktbeleid uit te tekenen. Met de toenemende vergrijzing van de bevolking en een stijgende afhankelijkheidsgraad (Federaal Planbureau, 2003b) stelt zich bovendien het probleem van de financiering van de sociale zekerheid. Ook tegen deze achtergrond dient zich een hertekening van de huidige participatiepatronen aan waarbij het draagvlak van de sociale welvaart over meerdere generaties gespreid wordt. Hfdst. 3

De nood aan een ander loopbaanpatroon komt duidelijk naar voor. Dat ook binnen de actuele cluster van strak aan levensfasen gekoppelde loopbaanmodellen een alternatief met een hogere arbeidsmarktdeelname mogelijk is, illustreren we in figuur 1.5, waarin we (op basis van statische gegevens) de arbeidsmarktloopbaan van Vlaanderen en Zweden vergelijken. We pikken Zweden eruit omdat dit het Europese land is met de hoogste werkzaamheids-

Hfdst. 3  graad bij ouderen (74%).

Bij de Zweedse jongeren (15 tot 24 jaar) is meer dan een derde van de bevolking actief op de arbeidsmarkt. Het aandeel Vlaamse jongeren dat aan de arbeidsmarkt deelneemt ligt daarentegen een stuk lager (12%). In Vlaanderen krijgt het voltijds onderwijs bij de 15-24-jarigen dan ook voorrang op arbeidsmarktdeelname. Aangezien het onderwijsniveau een belangrijke determinant is met betrekking tot arbeidsmarktdeelname moeten we dit echter niet zo-

Hfdst. 3  maar als negatief beoordelen: ruim 84% van de hooggeschoolden tussen 25 en 59 jaar heeft een job, tegenover maar net 45% van wie geen diploma van het hoger secundair onderwijs behaalde.

In Zweden start de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt vroeger dan in Vlaanderen en verloopt ze geleidelijker. De arbeidsmarktdeelname neemt er toe tot de leeftijd van 45 jaar, terwijl die in Vlaanderen tussen 25 en 34 jaar al een hoogtepunt kent. Ook na de leeftijd van 45 jaar blijven de Zweden nog vrij lang actief op de arbeidsmarkt. Zo is 82% van alle Zweden tussen 55 en 59 jaar nog beroepsactief, terwijl de Vlaamse activiteitsgraad in deze leeftijdsklasse de helft lager ligt (40%). Het einde van de loopbaan in Zweden kenmerkt zich door meer deeltijdarbeid dan in Vlaanderen (respectievelijk 26% en 21% deeltijdarbeid bij de 55-plussers) en door een latere uittrede uit de arbeidsmarkt, die pas goed op gang komt na 60 jaar.

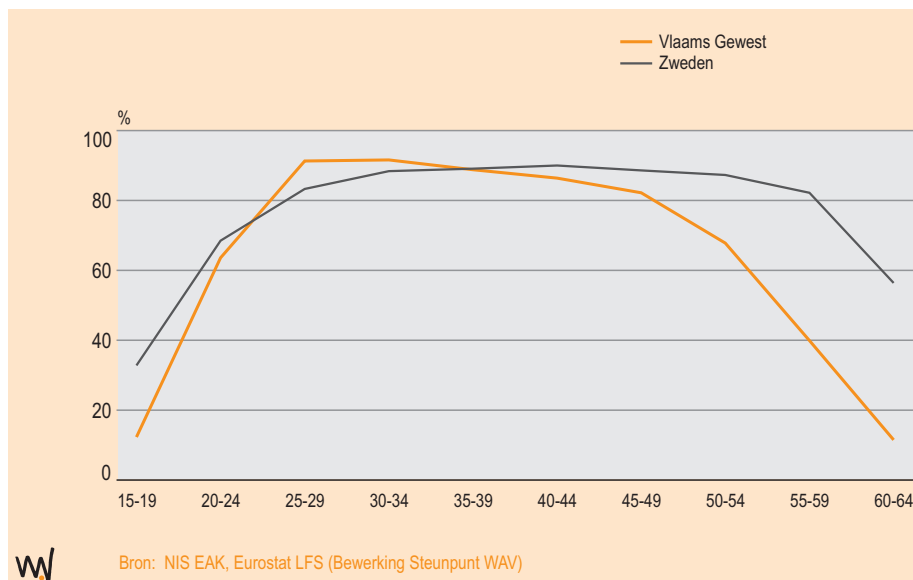
Het voorbeeld van Zweden toont aan dat, weliswaar vertrekkend vanuit een ander cultuur-

Hfdst. 3  patroon, een loopbaanmodel mogelijk is waarbij de arbeidsmarktdeelname over meerdere generaties gespreid wordt. Moet de Vlaamse loopbaan in die zin hertekend worden en dus binnen de actuele cluster van strak gefaseerde loopbanen opschuiven naar een model met meer gespreide arbeidsmarktdeelname? Of dient, bij de transitie van een passieve naar een actieve welvaartsstaat, een loopbaanbeleid gevoerd dat geënt is op de flexibele participatiepatronen waar de loopbaanmodellen uit cluster 3 aan ten grondslag liggen (figuur 1.4). Deze vertrekken van de idee dat een doorgedreven combinatie van verschillende activiteiten doorheen de loopbaan automatisch zal leiden tot een vrijwillige verlenging van de arbeidsmarktdeelname. Een noodzakelijke voorwaarde hierbij is de ontwikkeling van een loopbaanbeleid waarbij de institutionele, financiële en culturele barrières weggenomen worden

en de mogelijkheden geboden worden om tussentijds te variëren tussen loonarbeid en andere activiteiten. Ook al is de basisassumptie – dat loopbaanvariatie zal leiden tot langdurige arbeidsmarktdeelname – nog niet onweerlegbaar aangetoond, dan nog zou zulk model een houvast en aanzet kunnen bieden voor een loopbaanbeleid waarbij het arbeidsbestel zodanig ingericht wordt dat (vrijwillige) arbeidsmarktdeelname voor alle bevolkingsgroepen gestimuleerd wordt door soepele combinaties van loonarbeid, gezin, opleiding en vrije tijd mogelijk te maken doorheen de ganse loopbaan.

**Figuur 1.5**

De activiteitsgraad naar leeftijd (Vlaams Gewest en Zweden; 2002)



De keuze voor een alternatief loopbaanpatroon en de positionering van (de participatie aan) arbeid daarin, rekening houdend met de Vlaamse (arbeidsmarkt)cultuur, is een vraag die de aankomende generaties niet lang meer uit de weg kunnen gaan. Arbeid en arbeidsparticipatie duidelijk op de kaart plaatsen, is een uitdaging die vandaag reeds door de beleidsverantwoordelijken aangegaan moet worden.

