
Tien jaar VIONA, een overdacht feest

Labour Market Research and Policy Making (2005). M. Jans, P. van der Hallen & J. Vranken (Reds.) [In press]

Ruim tien jaar geleden, naar aanleiding van de eerste Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie in 1994, startte de toenmalige Vlaamse Regering in samenspraak met de Vlaamse sociale partners een programma voor beleidsondersteunend wetenschappelijk onderzoek over de arbeidsmarkt, VIONA¹ genoemd. Het tienjarig jubileum van het VIONA-programma vormde een uitstekende gelegenheid om feest te vieren. En zoals het wetenschappers en beleidsverantwoordelijken betaamt, ging ook dit feest gepaard met een terugblik en een toekomstbeschouwing.

VIONA, een programma voor beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek

De rol van het beleid in het aansturen van de arbeidsmarkt was de afgelopen tien jaar een centraal aandachtspunt binnen VIONA, en dus hét geknipte thema voor een tweedaags wetenschappelijk colloquium 'Arbeid tussen markt en beleid'. Beleidsverantwoordelijken, beleidsmedewerkers van organisaties uit het socio-economisch middenveld en onderzoekers konden er kennis nemen van actuele inzichten uit Vlaams en internationaal arbeidsmarktonderzoek.

Een beleidsgericht onderzoeksprogramma zoals VIONA staat of valt met de betekenis die ervan uitgaat voor het onderbouwen van het beleid. Overleg tussen onderzoekers en beleidsverantwoordelijken is daarbij van groot belang. Met een interessante confrontatie tussen beleid en onderzoek tijdens het colloquium 'Arbeid tussen markt en beleid' bleef het opzet van dit colloquium trouw aan een andere peiler van het tienjarige VIONA-programma: de valorisatie van beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek.

De Vlaamse arbeidsmarkt opereert meer en meer in een geglobaliseerde samenleving waarin internationale ontwikkelingen de speelruimte van het beleid mee bepalen. De invloed van die ontwikkelingen overschrijdt de Vlaamse grenzen en vormt ook elders onderwerp van beleidsgericht onderzoek. De inbedding van VIONA in het internationaal arbeidsmarktonderzoek is een uitgesproken ambitie voor de komende tien jaar. Het colloquium zette deze ambities kracht bij. Enkele gerenommeerde

buitenlandse onderzoekers leidden de uiteenlopende bijdragen aan het colloquium in met een reflectie over de belangrijkste arbeidsmarktontwikkelingen van het voorbije decennium en over de wijze waarop de arbeidsmarkt in de nabije toekomst het meest adequaat gestuurd kan worden. Andere buitenlandse onderzoekers becommentarieerden tijdens de verschillende sessies de concrete bijdragen van Vlaamse onderzoekers.

Maar 10 jaar VIONA was ook een echt feest! Dit werd in de verf gezet via het artistiek-creatief programma 'Kunst over Werk'. 'Kunst Over Werk' biedt nog steeds een platform aan gevestigd en jong aankomend kunstenaarstalent om 'arbeid, werk en organisatie', vanuit artistiek creatief oogpunt onder de aandacht te brengen. Op het wetenschappelijk colloquium 'Arbeid tussen markt en beleid' zette 'Kunst Over Werk' een culturele dialoog op noten, via woord en beeld. Een van de producten ervan, enkele spraakmakende cartoons over arbeid, kan u doorheen deze Over.Werk bewonderen.

In dit artikel brengen we verslag uit van het colloquium 'Arbeid tussen markt en beleid'. Het is tevens een vooruitblik op de uitgave van het Engelstalige congresboek 'Labour Market Research and Policy Making' waarin verschillende bijdragen aan het colloquium zullen worden gebundeld. Maar alvorens op de inhoud van het jubileumfeest in te gaan, zetten we eerst VIONA, het feestvarken, in de kijker.

VIONA, samenwerking tussen sociale partners en beleid

In uitvoering van het Protocol van 17 maart 1993 met betrekking tot de (eerste) Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie legden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners vanaf 1994 de basis voor de uitbouw van een model van strategisch, beleidsondersteunend en wetenschappelijk arbeidsmarktonderzoek. VIONA kreeg als doelstelling het verwerven van wetenschappelijk betrouwbare kennis over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met het oog op het maken van verantwoorde beleidskeuzes. Tegelijkertijd wilde men een impuls geven aan wetenschappelijk onderzoek en tegemoet komen aan enkele problemen die zich destijds stelden binnen het arbeidsmarktonderzoeksveld, met name de versnippering van onderzoeksinitiatieven, een gebrek aan middelen voor arbeidsmarktonderzoek en het probleem van de ontsluiting van het rijke statistische materiaal.

Op 26 maart 1996 bereikten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners in het kader van het VESOC-overleg een consensus over het verdere verloop van het strategisch arbeidsmarktonderzoek. Twee aandachtspunten werden naar voren geschoven: de valorisatie van onderzoeksresultaten en een meerjarenplanning van het onderzoek. Het VIONA-model wordt sindsdien aangestuurd door het beleid en de sociale partners in het kader van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. De wetenschappelijke coaching werd toevertrouwd aan een Interuniversitaire Adviesraad. Deze adviesraad staat in voor de wetenschappelijke toetsing van het VIONA-programma en geeft advies over de onderzoeksagenda. De administratie Werkgelegenheid verzorgt het secretariaat.

Tot op vandaag blijven de twee belangrijkste producten van VIONA (1) de jaarlijkse open onder-

zoeksoproep in het kader van opeenvolgende meerjarenplannen voor beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek en (2) het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV).

VIONA onderzoeksoproep

Jaarlijks wordt in het kader van een meerjarenplanning een open onderzoeksoproep naar universiteiten, hogescholen en andere onderzoeksinstituten verstuurd. Sinds 2004 staat deze oproep ook open voor Nederlandse universiteiten. Algemeen wordt aangenomen dat wetenschappelijk onderzoek staat of valt met een scherpe en heldere vraagstelling. Dit geeft aan hoe belangrijk de rol van de Stuurgroep Strategische Arbeidsmarktonderzoek is wanneer zij zich beraadt over de concrete onderzoekstopics en -vragen. Het is dan ook niet overbodig om de Interuniversitaire Adviesraad (IUA) in deze om advies te vragen. Daarmee krijgen ook wetenschappers een sleutel in handen om de kwaliteit van het VIONA-onderzoek van meet af aan mee te bewerkstelligen.

Een van de sterke punten van VIONA is de geobjectiveerde toewijzingsprocedure. Ingediende voorstellen worden door de leden van de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek beoordeeld op hun beleidsmatige relevantie en door buitenlandse (Nederlandse) wetenschappelijke experts op hun wetenschappelijke kwaliteiten. De korte doorlooptijd tussen aanbesteding en toewijzing maakt dat er kort op de bal kan worden gespeeld.

In de opeenvolgende meerjarenprogramma's kwamen een tiental grote thema's aan bod:

- de arbeidsmarkt en haar instituties
- kansengroepen op de arbeidsmarkt
- de toeleiding naar de arbeidsmarkt en de match tussen vraag en aanbod
- werkgelegenheid en ondernemerschap
- maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame werkgelegenheid
- de kwaliteit van de arbeid
- arbeidsloopbanen en de combinatie van arbeid met andere levenssferen
- de inzet en het ontwikkelen van talenten
- innovatie en de organisatie van de arbeid
- de internationale inbedding van de Vlaamse arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid.

Op basis van deze tien kapstokken werden door de Stuurgroep Strategisch Arbeidsmarktonderzoek gedurende de afgelopen tien jaren jaarlijks concrete onderzoeksprioriteiten (topics) aangeduid. Dit prioriteitenplan werd telkens voorgelegd aan de Interuniversitaire Adviesraad die een wetenschappelijk advies formuleert. Tien opeenvolgende oproepen leverden meer dan 200 voorstellen op waarvan er een 95-tal werden goedgekeurd. Dit resulteerde in 90 rapporten die het resultaat zijn van de inzet van 200 verschillende promotoren en onderzoekers. Het gros van de bijdragen aan het colloquium 'Arbeid tussen markt en beleid' was gebaseerd op een staal uit het meest recent VIONA-onderzoek.

Met middelen van het Programma Beleidsgericht Onderzoek (PBO) en ESF werd bovendien eind 2000 het 'panel vraagzijde Vlaamse arbeidsmarkt' (PASO-onderzoek) opgestart. Met deze longitudinale bevraging wil men het aantal ad hoc bevragingen van bedrijven reduceren en ontwikkelingen aan de vraagzijde (ondernemingen) opvolgen. Het PASO-onderzoek loopt binnen het kader van de huidige financieringsafspraken nog tot eind 2006 en betekent een belangrijke meerwaarde voor het arbeidsmarktonderzoek en -beleid in Vlaanderen.

De afgelopen jaren werden bijzondere inspanningen geleverd om de VIONA-onderzoeken kwalitatief te begeleiden en de resultaten maximaal te valoriseren. De begeleiding van de onderzoeksprojecten gebeurt via thematische visiegroepen, waarin verschillende inhoudelijk verwante onderzoeksprojecten worden geclusterd. Deze visiegroepen, opgericht in de schoot van de administratie Werkgelegenheid en bestaande uit vertegenwoordigers van het beleid, van de sociale partners en wetenschappers waken over de wetenschappelijke kwaliteit en de maximale aansluiting bij de beleidsbehoeften. Tot op heden slaagden de visiegroepen er in wisselende mate in om constructief bruggen te slaan tussen onderzoek en beleid en op die manier mee in te staan voor kwaliteitsvol beleidsgericht onderzoek. Het bevorderen en stimuleren van een stimulerende ontmoeting tussen onderzoek en beleid blijft ook in de komende jaren een belangrijk aandachtspunt. Daartoe wordt voortdurend gesleuteld aan het opzet van de visiegroepen.

In het kader van die visiegroepen worden ook valorisatieacties ontwikkeld en opgevolgd. Dit lever-

de totnogtoe talrijke initiatieven op met als doel de onderzoeksresultaten ruimer te verspreiden en bekend te maken. Zo werd (twee)jaarlijks een beknopte brochure uitgegeven waarin de bevindingen van VIONA-onderzoek worden samengevat. In 2002 verscheen deze bundeling voor het eerst in boekvorm.² Daarnaast verschenen er talrijke artikels in het tijdschrift 'Over.Werk' van het Steunpunt WAV en in andere wetenschappelijke tijdschriften. Eindrapporten en samenvattingen van de onderzoeksresultaten zijn tevens te consulteren op de VIONA-website (www.viona.be). Daarnaast worden de resultaten op talrijke fora (studiedagen, seminars, rondetafels, workshops, ...) voorgesteld, zowel in beleids- als in wetenschappelijke kringen. Veel onderzoeksresultaten werden daarenboven op de arbeidsmarktonderzoekersdagen aan de pers voorgesteld en hebben een ruime weerklank gevonden in diverse media.

Het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV)

In de aanloop van de Werkgelegenheidsconferentie van 1994 werd aan het toenmalig, met federale middelen functionerende, Steunpunt WAV gevraagd om in een extra nieuwsbrief duiding te geven bij de trends op de Vlaamse Arbeidsmarkt. Dit resulteerde uiteindelijk in volgende afspraken tussen het Steunpunt en de Vlaamse overheid:

- een jaarlijks statistisch verslag over de arbeidsmarkt in Vlaanderen;
- de inrichting van een gespecialiseerd informatie- en documentatiecentrum;
- de uitgave van een nieuwsbrief en de inrichting van studiedagen ter bevordering van netwerking onder onderzoekers;
- het bijeenbrengen op interuniversitair niveau van collega's-wetenschappers.

Op die manier werd het Steunpunt WAV, naast de jaarlijkse open oproep, een tweede peiler van het VIONA-programma. Op 7 juli 2000 werd dit bezegeld door de erkenning van het consortium van onderzoeksgroepen verbonden aan de Katholieke Universiteit Leuven, de Universiteit Gent, de Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Antwerpen als interuniversitair Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming.

Tot op vandaag biedt het Jaarboek over de Arbeidsmarkt in Vlaanderen een wetenschappelijke duiding bij actuele beleidsvraagstukken, trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het feestelijk colloquium naar aanleiding van tien jaar VIONA was de ideale gelegenheid om de jubileumeditie van het Jaarboek (editie 2004) voor te stellen. De uitgave van de nieuwsbrief kent ondertussen onder de naam 'Over.Werk' een ruime verspreiding.

VIONA, een geldstroom die kleur bekend

Binnen het onderzoekslandschap neemt een onderzoeksagenda als VIONA een wat bijzondere plaats in: de agenda wordt aangestuurd vanuit een beleidsperspectief. Wat in de agenda wordt ingeschreven, wordt binnen een brede groep 'beleidsspelers' beslist: de overheid (vertegenwoordigd door enerzijds de 'politieke kabinetten' en anderzijds de 'beleidsondersteunende administraties') en de sociale partners (werknemersorganisaties en werkgeversorganisaties). Ook het werkveld van onderzoekers wordt bevraagd en geraadpleegd. Collega's-wetenschappers uit het buitenland en overheid en sociale partners beoordelen onafhankelijk van elkaar de ingestuurde voorstellen. Uitvoering en opvolging van onderzoek vindt plaats binnen 'visiegroepen', waarin opnieuw enerzijds beleidsspelers en anderzijds collega's-wetenschappers en middenveld- en werkveldorganisaties vertegenwoordigd zijn. Het bewaken van de beleidsrelevantie en beleidsbruikbaarheid van de input (vraagstelling van het onderzoek) en de output loopt als het ware als een rode draad doorheen het ganse gebeuren.

Vaak wordt onderzoek 'op bestelling' en met concrete verwachtingen op vlak van externe valorisatie vlotweg gelijkgesteld met onderzoek dat indruist tegen de 'onafhankelijkheid' en de 'academische vrijheid'. Zulk onderzoek wordt dan in één moeite door vrij kritiekloos gelabeld als voortkomend uit een 'gekleurde geldstroom'. En socioloog Leemans stelde ooit dat beleidsonderzoek een 'fremdkörper' was binnen het universitair wetenschapsgebeuren. Ook al neemt het relatief belang van het beleidsonderzoek in de onderzoeksportefeuilles van universiteiten toe, toch blijft in globo deze stelling nog steeds gelden, zeker wanneer we kijken naar het arbeidsrechtelijk statuut van beleidsonderzoekers.

Jaar-op-jaarcontracten vormen daar nog steeds dé contractvorm bij uitstek. Volwaardige loopbaan- en vormingsperspectieven zijn hoedanook voor alle types van onderzoekers nog steeds een oud zeer én een weerkkerend, evergreenthema in beleidsbrieven van functioneel bevoegde ministers of in adviesnota's van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid. Voor het beleidsonderzoek in het bijzonder vormt dit een heikel punt, temeer daar zij veelal niet als belangrijk, te koesteren onderzoekstalent vermeldend wordt in deze adviesnota's en beleidsbrieven of in beleidsnota's van universitaire onderzoeksraden. Misschien kan VIONA, in het vooruitzicht van haar vijftiende verjaardag, hiervoor een voorzet en aanzet tot verandering formuleren?

VIONA onderzoek in een notendop

Aan verschillende onderzoekers die in de voorbije tien jaar in opdracht van het VIONA-programma onderzoek hadden uitgevoerd, werd gevraagd een globale synthese van hun onderzoeksbevindingen te presenteren in een paper, die dan op het symposium zelf werd becommentarieerd door een (buitenlandse) collega.

Voor een aantal van deze VIONA-onderzoeken, waarvan ook de paper in het verslagboek is opgenomen, overlopen we kort de krachtlijnen.

Hoe begrensd zijn de Europeanen in hun openheid?

In deze paper zoomden de auteurs in op de gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse arbeidsmarkt (Abraham & Bilsen, 2004).

Op het vlak van werknemersverkeer is de overgangsregeling voor kandidaat-werknemers uit de nieuwe Oost-Europese lidstaten vrij strikt, vooral voor de beroepen en jobs die een lagere scholing vereisen. Maar de bestaande wettelijke bepalingen, die het verkeer van werknemers beperken, kunnen vrij gemakkelijk omzeild worden. Voor zelfstandigen zijn er vrijwel geen bepalingen en geldt het vrij vestigingsrecht. Daarnaast speelt ook het vrij verkeer van diensten een belangrijke rol. Ook via het mechanisme van detachering kunnen arbeidskrachten voor een beperkte periode op de Belgische arbeidsmarkt werk verrichten.

Met betrekking tot de omvang van de migratiestromen mag men de huidige én toekomstige aanwezigheid van arbeidskrachten uit deze tien landen in de Vlaamse arbeidsmarkt niet overschatten. Van de ingeweken personen uit de bestudeerde landen is slechts een deel beschikbaar voor de arbeidsmarkt en vestigt slechts een bepaald percentage zich definitief in Vlaanderen. Pijnpunt zijn de illegaal in Vlaanderen verblijvende arbeidskrachten.

Er zijn weinig redenen om aan te nemen dat de toekomstige aanwezigheid van arbeidskrachten uit deze landen uit de hand zal lopen. Dit hangt in grote mate af van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van deze nieuwe en toekomstige lidstaten. De voorspellingen, gebaseerd op econometrische modellen, stellen alleszins een jaarlijkse stroom in zicht van minder dan een half miljoen migranten naar de EU-15-lidstaten in de eerste jaren volgend op de uitbreiding. Wellicht komt slechts een klein gedeelte van de potentiële migranten naar Vlaanderen. Vlaanderen is voor vele migranten geen voor de hand liggende keuze qua geografische ligging en taalregime.

Doorheen de paper wordt duidelijk dat de vraag naar arbeidskrachten uit de nieuwe lidstaten eerder een niche-fenomeen is. Deze vraag vertoont een onmiskenbaar knelpuntkarakter. Bedrijven zijn vooral geïnteresseerd indien er voor bepaalde knelfuncties geen geschikte kandidaten worden gevonden in de eigen arbeidsmarkt. Kostenbesparingen zijn een minder sterke drijfveer omdat de sociale en arbeidsmarkt wetgeving het kostenvoordeel van de aanwerving in Vlaanderen van arbeidskrachten uit de nieuwe lidstaten beperkt. De vraag naar deze werknemers is dus sterk afhankelijk van de specifieke noden van de werkgever en de algemene toestand van de Belgische economie. Ondernemingen met een meer fluctuerende conjunctuurgevoelige vraag worden meer dan andere bedrijven met knelpunten geconfronteerd en schakelen daarom regelmatig werknemers uit de nieuwe lidstaten in. Niet zelden kiezen ondernemingen voor detacheringen op korte termijn.

Geen gouden horloge meer na 25 jaar dienst?

'The career is dead – long live the career!'. Met deze gevleugelde woorden onderstreept Hall dat een

nieuw loopbaantijdperk is aangebroken. Hij is niet de enige die dat beweert. De loopbaanliteratuur staat bol van argumentaties dat de traditionele loopbaan achterhaald is (Sels e.a., 2004).

Gegevens over mobiliteit en loopbanen op de arbeidsmarkt dwingen tot heel veel nuancering, wat had u gedacht? De nuancering komt in twee stappen.

De arbeidsmarkt oogt relatief stabiel als we kijken naar de overgangen van de ene baan naar de andere. Analyses op basis van de EAK leren dat in 2002 zowat 6,5% van alle werkenden in het Vlaams Gewest is veranderd van job ten opzichte van 2001. Veel schommeling zit er overigens niet in dat aandeel. De 'piek' bedroeg 7,7% jobmobile werknemers in 2001. Maar ook administratieve gegevens zoals deze uit het Datawarehouse Arbeidsmarktgegevens plafonneren op een relatief laag niveau van mobiliteit, met voor de periode 1999-2000 'slechts' 7,8% jobmobile werknemers (een jaar later tewerkgesteld bij een andere werkgever). Dit aandeel lag in sommige sectoren wel beduidend hoger. Denk in dit verband aan horeca (19,8%), industriële reiniging (19%), informatica (15,8%) en zakelijke dienstverlening (14,6%). Analyses op de PSBH-data (1994-2000) bevestigen deze diagnoses. Gemiddeld meer dan 91% van de vaste werknemers heeft een jaar later nog steeds een contract van onbepaalde duur. Dezelfde data tonen aan dat ongeveer 96% van alle 'vaste' werknemers die het volgende jaar aan het werk blijven, bij dezelfde werkgever aan de slag zijn.

Een soortgelijk beeld krijgen we als we een foto maken van alle entries en exits in en uit de (niet-transitionele) arbeidsmarkt. 'Optimal Matching'-analyses op de PSBH-data bevestigen dat een meerderheid van de loopbanen gekenmerkt wordt door een hoge graad van stabiliteit en een erg gering aantal transitie. De weinige 'transitionele' loopbanen, bijvoorbeeld met tijdelijke onderbrekingen, zijn vooral typisch voor jongere hoger geschoolden. De resultaten tonen aan dat de klassieke levensloopbaan met zijn sterke 'leeftijdifferentiatie' dominant blijft op onze arbeidsmarkt. We zijn dus een heel eind verwijderd van de ideaaltypische transitionele arbeidsmarkt. Een belangrijke randvoorwaarde om de jobmobiliteit te versterken en transitie te vergemakkelijken, zo stellen de auteurs, is dat voldoende aandacht gaat naar de interfaces tussen verschillende arbeidsmarktposities. Met andere woorden, er moet gezorgd worden

voor een voldoende sterke institutionele ondersteuning van de bruggen tussen jobs en 'van en naar werk'. Daarbij moet er vooral voor gezorgd worden dat de blijvende inzetbaarheid, ook op latere leeftijd, gegarandeerd wordt. Werken aan die blijvende inzetbaarheid is van belang omwille van verschillende redenen: als voorwaarde voor werkzekerheid, voor het wegnemen van de jobonzekerheid en voor het verlengen van de loopbaan.

Maakt arbeid tijd voor het huishouden?

Diverse tijdsbudgetonderzoeken maken duidelijk dat vrouwen veel meer tijd besteden dan mannen aan huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen (Glorieux, 2004). Dit heeft onvermijdelijk een impact op hun arbeidsmarktdeelname. Tijdsbestedingspatronen van mannen en vrouwen in Vlaanderen weerspiegelen bijgevolg nog steeds een klassieke rolverdeling. De totale werkbelasting (betaalde arbeid en huishoudelijke taken samen) voor mannen wordt hoofdzakelijk bepaald door betaalde arbeid. Vanaf 31 jaar besteden vrouwen daartegenover gemiddeld meer tijd aan huishoudelijk werk en kindzorg dan aan betaalde arbeid. Ondanks de globaal gestegen arbeidsmarktdeelname van vrouwen stemmen zij hun betrokkenheid op de arbeidsmarkt meer dan mannen af op de eisen van het gezinsleven. De strategieën die vrouwen hanteren om gezin en werk te combineren veranderen. In 1988 presteerden vrouwen minder uren dan mannen. Dit deden ze door minder overuren te maken ofwel door in sectoren met minder werkuren aan de slag te gaan. De keuze waar vrouwen vandaag lijken voor te staan is deze tussen deeltijds en voltijds werk. Vrouwen die kiezen om minder lang te werken kiezen voor deeltijds werk en kiezen daarbij relatief meer dan vroeger voor halftijds werk. Vrouwen die voltijds betaald werk verrichten, presteren dan weer meer uren dan vroeger. Deze tweedeling wordt steeds scherper. De tussengroep van deeltijds werkenden met veel uren en voltijds werkenden met beperkte uren verdwijnt meer en meer.

Vrouwen staan blijkbaar voor de keuze tussen een voltijdse job met weinig ruimte voor gezinstaken of een deeltijdse job met meer ruimte voor gezinstaken. Vraag is of dit een reële keuzemogelijkheid is. Vrouwen die een carrière wensen uit te bouwen

zijn aangewezen op voltijds werk. De consequentie is weinig tijd voor het huishouden en de kindzorg. Voor vrouwen met een sterke belasting in het gezinsleven lijkt deeltijds werk de enige optie. Mannen hebben geen keuze of kiezen allemaal hetzelfde: voltijds werk. Op die manier blijft de klassieke verdeling tussen man en vrouw deel van de dagelijkse realiteit.

In de mate dat deeltijds werk de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen bevordert, kan die evolutie positief gewaardeerd worden. Maar in de mate dat grote groepen vrouwen gedwongen worden tot deeltijdse arbeid omdat voltijds werken voor hen niet verzoenbaar is met de gezinslasten, bestaat het risico dat vrouwen gemarginaliseerd worden op de arbeidsmarkt.

Europa stimuleert de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en vraagt daarbij aandacht van de lidstaten voor de combinatie van werk en gezin. Maatregelen zoals loopbaanonderbreking, die deze combinatie moeten mogelijk maken, bereiken bijna uitsluitend vrouwen. Waarom werken mannen niet meer deeltijds en wat is nodig om dit aan te moedigen? Daartoe is er nood aan een horizontale aanpak waarbij ook gezinsbeleid, sociaal-cultureel beleid en gelijkheidskansenbeleid betrokken worden en lijkt een verticaal arbeidsmarktbeleid alleen onvoldoende te zijn. De feiten tonen aan dat de transitionele arbeidsmarkt nog veraf is. Samengebalde loopbanen blijven dominant. Deze vormen ook een drempel voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen. Het gegeven dat men carrière maakt in een korte periode tussen 25 en 40 hypothekeert de kansen van vrouwen. In die periode concentreren zich immers ook de gezinstaken. Zolang de transitionele arbeidsmarkt geen realiteit is, zullen kansen van vrouwen ongelijk blijven.

Actief arbeidsmarktbeleid, activerend of inhiberend?

In de jaren negentig is de activering van werkzoekenden het leidmotief geworden van het actief arbeidsmarktbeleid, ook in België en Vlaanderen. Aan de ene kant krijgen 'making work pay'-maatregelen een centrale plaats in het beleid, aan de andere kant beoogt het beleid een intensievere arbeidsbemiddeling en -reïntegratie (opleiding, begeleiding, werkervaring) van kortdurig en lang-

durig werklozen. In hun bijdrage focussen de onderzoekers (Struyven & Bollen, 2004) op dit laatste type beleid, in Vlaanderen bekend onder de noemer van trajectbegeleiding. Vooral vanuit internationale hoek (OESO, EU) krijgt dit beleid veel aandacht, ook al is uit micro- en macro-economisch onderzoek gebleken dat de effecten over het algemeen laag zijn. Dit kan worden toegeschreven aan het gebruik van meer verfijnde methoden, maar heeft ook te maken met de complexiteit van de inhoud en uitvoering van dit type beleid. In de paper wordt de stelling verdedigd dat beide aspecten aandacht verdienen, zowel in het verdere onderzoek als in het beleid. In deze paper staat één enkele, opmerkelijke evolutie in het activeringsbeleid centraal: de evolutie van een 'passende aanpak' naar een 'sluitende aanpak'. De idee van een passende aanpak werd ruim vijftien jaar geleden geïntroduceerd in het werkveld van opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven voor moeilijk plaatsbare werkzoekenden. De passende aanpak staat voor een intensieve, sterk geïndividualiseerde aanpak op maat van elke langdurig werkloze. Die is intussen geëvolueerd naar een 'sluitende aanpak': deze bestaat uit een actie of 'nieuwe start' voor elke werkloze, dus niet alleen meer de moeilijk bemiddelbare.

De onderzoekers overlopen en evalueren de praktijk inzake activeringsbeleid en het Vlaamse effectiviteitsonderzoek inzake activeringsbeleid. Hierbij stoten zij op 'de paradox van een sluitende aanpak': aan de ene kant is – binnen de vigerende beleidscontouren – de sluitende aanpak bijna binnen handbereik, aan de andere kant zijn er nog grote groepen werklozen aan hun lot overgelaten. Het strekt alvast tot aanbeveling dat de grootschalige en gestandaardiseerde aanpak in vraag wordt gesteld, en dat er binnen de trajectaanpak wordt gestreefd naar meer targeting, naar meer werk op maat, en via inzet van meer verfijnde screeninginstrumenten naar meer differentiatie in de trajectinhouden. Dit betekent vermoedelijk dat er minder trajecten nodig zijn dan wat momenteel wordt aangeboden, zij het dat de wel benodigde trajecten meer intensief zullen moeten zijn. Hiermee wordt de sluitende aanpak van de werkloosheid verlaten, als men daaronder begrijpt dat aan elke werkzoekende (na een zekere werkloosheidsduur) een traject wordt aangeboden. De aanpak zal misschien echter meer sluitend worden, in de zin dat acties daar worden ingezet waar ze nodig en batig zijn.

Of om het met een boutade te zeggen: een minder sluitende aanpak is nodig om meer sluitend te worden.

Een leven lang leren: aanmoedigend of ontmoedigend?

Een verandering in het discours van 'permanente vorming' naar 'levenslang leren' richt het leren van volwassenen op het leren tijdens het hele leven, op basiscompetenties en sleutelkwalificaties die moeten toerusten om met veranderingen en onvoorspelbaarheden op alle terreinen van het sociale, economische, politieke en culturele leven te kunnen omgaan en op de lerende zelf (Baert, 2004). Sinds 2000 is men ook in Vlaanderen op zoek naar de contouren en uitgangspunten van een samenhangend en doortastend beleid inzake 'levenslang leren'.

Een deelname van 7,6% in 2003 lijkt er op te wijzen dat Vlaanderen succes boekt in deze zoektocht en op weg is naar de Europese deelnamenorm van 10%. Maar deze Europese benchmark is relatief en houdt geen rekening met specifieke opleidingsnoden in Vlaanderen. Zo kunnen we niet om de vaststelling heen dat participatie aan levenslang leren met de leeftijd afneemt en dat kortgeschoolden significant minder deelnemen.

Het ontbreken van een gemeenschappelijk basisconcept betreffende levenslang leren over diverse bevoegdheidsdomeinen heen en de onvoldoende uitgeklaarde verantwoordelijkheden van de respectievelijke actoren en hun aandeel in de financiële inspanningen voor het levenslang leren blijven kritische factoren voor het welslagen van het beleid inzake levenslang leren.

In eerste plaats kunnen werkgevers zelf bijdragen tot een positief leerklimaat. Hun investeringsbeleid kan materieel kansen scheppen voor levenslang leren en drukt daarenboven een waardering voor vorming en opleiding uit. Het vooropgestelde doel om 1,9% van de loonmassa te investeren in levenslang leren wordt vooralsnog niet gehaald. Allicht speelt de periode van economische laagconjunctuur daarin een rol. Maar dit gemiddelde investeringsniveau zegt weinig over sectorale verschillen en over de deelnamekansen van diverse groepen. Erg opvallend is de impact van de bedrijfsgrootte: kleinschalige bedrijven doen weinig aan vorming, training en opleiding. Verder speelt een ongelijke

waardering van medewerkers in het nadeel van leerkansen voor vrouwen, uitvoerend personeel en oudere werknemers. Ook op het gebied van strategische inbedding van levenslang leren in de arbeidsorganisatie kunnen bedrijven nog verder gestimuleerd worden.

Naast werkgevers spelen ook opleidingsaanbieders een rol als klimaatscheppers ten voordele van levenslang leren. De aantrekkingskracht van hun aanbod en de flexibiliteit zowel betreffende leertijd en trajecten (modulair) spelen hierin een belangrijke rol.

Ten derde kan ook de overheid gangmaker zijn van levenslang leren. Een regierol van de overheid op het gebied van sensibilisering blijft wenselijk. Ook op vlak van informatiebemiddeling van het versnipperde aanbod is een belangrijke rol weggelegd voor de overheid. Daarbij dienen extra inspanningen uit te gaan naar zij die moeite hebben om informatie over het opleidingsaanbod te ontsluiten en voor zichzelf te interpreteren.

Het ontbreekt niet aan spelers, maar wel aan regie en het bevorderen van het samenspel betreffende het scheppen van een klimaat en van voorwaarden voor het levenslang leren. Sommige al langer beschikbare instrumenten in het kader van het sociale overleg zijn daarvoor inzetbaar. Nieuwe mogelijkheden naar aanleiding van het in één hand samenbrengen van de bevoegdheid voor onderwijs, vorming en werk moeten hun impact nog bewijzen.

Marc Jans

Johan Troch

VIONA

Peter van der Hallen

Steunpunt WAV

Noten

1. Vlaams Interuniversitair Onderzoeksnetwork Arbeidsmarkttrapportering.
2. VIONA (2002). *Werk de arbeidsmarkt? Beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek in Vlaanderen*. Antwerpen: Standard uitgeverij.

Bibliografie

- Abraham, F. & Bilsen, V. (16-17 december 2004). *De gevolgen van de EU-uitbreiding voor de Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt*. Paper gepresenteerd op het Congres 10 jaar VIONA.
- Baert, H. (16-17 december 2004). *Een leven lang leren in een blijvend veranderende arbeidsomgeving*. Paper gepresenteerd op het Congres 10 jaar VIONA.
- Glorieux, I. (16-17 december 2004). *Reconciling paid work with family demands: women's strategies to keep the total workload in check*. Paper gepresenteerd op het Congres 10 jaar VIONA.
- Sels, L. e.a. (16-17 december 2004). *Wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. Een balans*. Paper gepresenteerd op het Congres 10 jaar VIONA.
- Struyven, L. & Bollens, J. (16-17 december 2004). *Activeringsbeleid in Vlaanderen: de paradox van de sluitende aanpak*. Paper gepresenteerd op het Congres 10 jaar VIONA.