

# Het verslag 2007 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid:

Werk maken van gelijke kansen op de arbeidsmarkt

*Nadat de werkgelegenheid in 2005 en 2006 telkens met zowat 40 000 personen toenam, zullen er in 2007 naar verwachting 60 000 arbeidsplaatsen bijkomen in België. Het gaat, in samenhang met de gunstige conjuncturele situatie, vooral om additionele jobs in de particuliere sector, voornamelijk in de diensten. Als gevolg hiervan zou de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,5 procentpunt toenemen tot 61,5%. Het aantal werklozen zal naar raming met 39 000 verminderen, waardoor de geharmoniseerde werkloosheidsgraad met 0,7 procentpunt zou afnemen tot 7,6%. De Raad verheugt zich over de recente goede prestaties, aangezien aldus een groter aantal werkzame personen deelneemt aan de welvaartscreatie en bijdraagt tot een grotere sociale cohesie en gezondere overheidsfinanciën. Niettemin mag niet uit het oog verloren worden dat de Belgische arbeidsmarkt nog steeds met belangrijke structurele problemen kampt, en dat verdere vooruitgang noodzakelijk is. Dat is in het bijzonder het geval voor de laaggeschoolden, voor wie de toegang tot de arbeidsmarkt en het behoud van werk steeds moeilijker worden, zelfs bij een gunstige conjunctuursituatie.*

*De Belgische werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen ligt, met 61% in 2006 (het laatste jaar waarvoor een internationale vergelijking mogelijk is), nog steeds beduidend onder het EU-gemiddelde (64,3% in EU-27 en 66% in EU-15), en ver beneden de – gemiddeld voor de EU als geheel – tegen 2010 te behalen doelstelling van 70%. In 2006 nam België slechts de negentiende plaats in in de rangschikking van de 27 lidstaten. Dit vloeit vooral voort uit de slechte werkgelegenheidssituatie van de verschillende zogenaamde kansengroepen – te weten de vrouwen, de jongeren, de ouderen, de personen van niet-EU-origine en de gehandicapten, en meer algemeen de laaggeschoolden – waaraan het thematische deel van dit verslag is gewijd.*

## Recente ontwikkeling van de arbeidsmarkt

Ook voor de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen en van de 55-plussers werd een tegen 2010 te bereiken EU-doelstelling vastgelegd. In 2006 werk-

te 54% van de Belgische vrouwen op arbeidsleeftijd, dit is zowat drie procentpunten onder het EU-gemiddelde en zes procentpunten onder de beoogde 60%. De situatie is heel wat minder gunstig voor de ouderen: van de 55-64-jarigen was in 2006, ondanks een stijging met zowat zes procentpunten

sinds 2000, slechts 32% aan het werk, dit is ongeveer elf en achttien procentpunten onder respectievelijk het EU-gemiddelde en de tegen 2010 beoogde doelstelling. De Raad is dan ook van oordeel dat de tijdens de jongste jaren geboekte vooruitgang inzake de werkgelegenheid van ouderen versterkt moet worden. In dat verband moeten alle in het generatiepact getroffen maatregelen worden toegepast, en is het geboden reeds na te denken over aanvullende acties om ons land voor te bereiden op de demografische uitdaging.

Binnen België blijven grote verschillen bestaan tussen de gewesten. Volgens de meest recente gegevens van de regionale rekeningen is de werkgelegenheid tussen 1995 en 2005 het sterkst gestegen in Vlaanderen en was de arbeidsintensiteit van de groei er het hoogst. Sinds 2002 ligt de jaarlijkse groei van het aantal arbeidsplaatsen in Wallonië echter hoger, of in de buurt van die in Vlaanderen. Alhoewel in alle gewesten over die periode de meeste banen werden gecreëerd in de branche 'vastgoed en diensten aan bedrijven', blijven enkele regionale specialisaties bestaan. De werkgelegenheid in Brussel is sterker geconcentreerd in de financiële diensten en de overheidsadministratie, terwijl in Vlaanderen en Wallonië het aandeel van de industrie en de bouwnijverheid veel hoger ligt.

Indien niet zozeer de arbeidsplaatsen worden beschouwd, maar wel de werkenden zelf, die een baan kunnen hebben in het gewest waar ze wonen of in een ander gewest, blijkt eveneens een duidelijk verschil in het voordeel van Vlaanderen. In 2006 had 65% van de 15-64-jarigen er een baan, tegenover respectievelijk 56,1% en 53,4% in Wallonië en Brussel. In Brussel is de werkgelegenheidsgraad in 2006 met ongeveer een half procentpunt teruggelopen, doordat de bevolking op arbeidsleeftijd er sneller toenam dan de werkgelegenheid. In de beide andere gewesten werden geen grote ontwikkelingen opgetekend; in Wallonië bleef de werkgelegenheidsgraad ongewijzigd en in Vlaanderen steeg hij met 0,1 procentpunt. Volgens de voor 2005 – het laatste jaar waarvoor voor alle EU-lidstaten regionale gegevens beschikbaar zijn – opgemaakte rangschikking, zaten Wallonië en Brussel in de staart van het peloton van de uitgebreide EU. Maar ook de goede prestatie van Vlaanderen wordt door deze vergelijking gerelativeerd, aangezien het op 93 regio's slechts de 41ste plaats bekleedde.

Inzake werkloosheid, waarvoor recentere gegevens voorhanden zijn, was er in de drie gewesten een terugval van het aantal niet-werkende werkzoekenden tijdens de eerste vijf maanden van 2007 ten opzichte van de overeenstemmende periode van 2006. De afname was, met 17%, vooral uitgesproken in Vlaanderen. In Brussel en Wallonië beliep de daling respectievelijk 6% en 2%.

Gezien de aanzienlijke regionale verschillen binnen België zou een grotere mobiliteit tussen de gewesten kunnen bijdragen tot het verkleinen van de geografische mismatch. De Raad, die dit thema bestudeerde in zijn verslag 2006, onderstreept het belang van de uitwisseling van vacatures tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, waardoor openstaande betrekkingen kenbaar gemaakt worden aan werklozen uit de overige gewesten. Hij verwelkomt ook de financiële – waaronder fiscale – stimuli die bijdragen tot een lagere kostprijs van verplaatsingen met het openbaar vervoer.

Om de mobiliteit te stimuleren, is echter meer nodig. De uitwisseling van vacatures dient gepaard te gaan met een versterking van de samenwerking tussen de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten inzake opleiding en arbeidsbemiddeling. Er werden reeds een aantal overeenkomsten gesloten, en er moet in die richting verder worden gewerkt. Taalopleidingen, aangezien de kennis van de taal van het betreffende gebied een belangrijke troef is om er aan de slag te kunnen, stages en opleiding in het algemeen zijn een *conditio sine qua non* om de kwalificatiemismatch, die betrekking heeft op de verschillen tussen de door de werkgevers gevraagde vaardigheden en het profiel van de werkzoekenden, terug te dringen, waardoor ook de structurele werkloosheid zal afnemen. Het feit dat de in 2006 opgetekende werkgelegenheidsstijging vooral hooggeschoolden betrof, wijst op het belang van opleiding als determinant van de toegang tot werk. In dit verband kan de Raad niet voldoende het fundamentele belang benadrukken van opleiding en vorming om uitsluiting uit de arbeidsmarkt te bestrijden en hertewerkstelling te bevorderen. Het is essentieel dat de ondernemingen hun inspanningen inzake beroepsopleiding verder zetten en intensifiëren.

Opleidingen maken volwaardig deel uit van het begeleidingsprogramma voor werklozen, in het kader

van het in 2004 gestarte programma tot activering van het zoekgedrag naar werk. Hierbij wordt op individuele basis nagegaan welke problemen de werklozen ondervinden om een baan te vinden, en worden initiatieven genomen om deze te verhelpen. Aan de andere kant worden ook de inspanningen bij het zoeken naar werk geëvalueerd. Indien deze als onvoldoende worden beoordeeld, kunnen na verloop van tijd sancties worden opgelegd. Onafhankelijke evaluaties zijn essentieel om de doeltreffendheid van genomen maatregelen te kunnen beoordelen en ze, eventueel, te kunnen bijsturen. Een eerste, weliswaar nog zeer partiële, evaluatie van dit programma lijkt over het algemeen positief. Voor de Raad vormt dit een aanmoediging om het activeringsprogramma verder te zetten en te versterken.

Ondanks de recente aanzienlijke daling van het aantal werkzoekenden, ligt de Belgische werkloosheidsgraad in 2007 nog steeds hoger dan het EU-gemiddelde. Bij de afname, die vooral in Vlaanderen te situeren valt, blijken vooral de ouderen en de langdurig werklozen uit de boot te vallen. Derhalve beveelt de Raad aan dat het activeringsprogramma, rekening houdend met hun specifieke situatie, zou worden uitgebreid naar de groep van vijftigplussers, om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen. Het succes van een dergelijk initiatief vereist echter tevens een grotere openheid van de ondernemingen bij aanwervingen, ten aanzien van oudere kandidaten. Tevens lijkt het aangewezen om de begeleidingsprocedure voor sommige kansengroepen, zoals laaggeschoolde jongeren, al vanaf de inschrijving als werkzoekende op te starten, om de kans op langdurige werkloosheid te verkleinen. De procedure moet niet alleen geïntensifieerd worden, ook de inhoud ervan dient te worden geüpgraded. Overigens blijken sommige gerechtigden op werkloosheidsuitkeringen om diverse met hun medische of sociale situatie verbonden redenen niet beschouwd te kunnen worden als arbeidsgeschikt of beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In een periode waarin de mobilisatie van alle krachten vereist is, zouden de nodige instrumenten moeten worden uitgewerkt om deze groep in kaart te kunnen brengen, teneinde voor hen een specifieke strategie te kunnen ontwikkelen.

Om de arbeidsmarktsituatie precies te kunnen inschatten, is een globaal beeld van zowel arbeids-

aanbod als arbeidsvraag noodzakelijk. Het arbeidsaanbod kan worden gelijkgesteld aan de beroepsbevolking, dit is de som van de werkenden en de werklozen, waarover administratieve en enquêtegegevens beschikbaar zijn. De omvang van de arbeidsvraag, daarentegen, is in België onvoldoende gekend. Naast de werkgelegenheid zijn er immers de openstaande betrekkingen, dit is de (nog) niet-beantwoorde arbeidsvraag. De momenteel beschikbare statistieken inzake het aantal vacatures in de gewesten en in België geven echter, omwille van dubbelstellingen en de opname van betrekkingen in andere gewesten en in het buitenland, geen correct beeld en zijn derhalve niet geschikt voor economische analyses. De Raad wenst dat de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en de particuliere actoren inzake beroepsinschakeling het nodige overleg zouden plegen om te komen tot een gezamenlijke methodologie, om in de nabije toekomst voor elk gewest, en voor het land als geheel, over correcte statistische gegevens inzake het werkelijke aantal vacatures te kunnen beschikken. Het voor ons land opstarten van een vacature-enquête, die geïnspireerd is op de aanbevelingen van Eurostat ter zake, zou eveneens overwogen kunnen worden. Een dergelijke formule zou een nauwkeurigere analyse op basis van – zowel nationaal als internationaal – vergelijkbare gegevens mogelijk maken.

De jongste decennia ruimt de traditionele loopbaan van voltijds werken zonder onderbreken steeds meer baan voor alternatieven. Zo steeg het aandeel van vrijwillig deeltijdwerk van zowat 6% in 1983 tot ongeveer 20% in 2006, en ook uitzendarbeid is aanzienlijk toegenomen. Ook het aantal personen dat de carrière onderbreekt, kent een sterke groei: in 2006 pasten in totaal 212 000 werknemers met de financiële steun van de RVA hun arbeidstijd aan, dit is een verviervoudiging ten opzichte van 1995. In een grote meerderheid van de gevallen gaat het om vrouwen, die deze keuze maakten om het grootste deel van de huishoudelijke taken en de kinderopvang op zich te nemen. Over het algemeen houdt deze ongelijke verdeling binnen de gezinnen een hinderpaal in voor vrouwen om (meer) te werken en ze verkleint hun kansen op de arbeidsmarkt. De problematiek van de gelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt, voor vrouwen en voor andere groepen, wordt behandeld in het volgende deel.

## **Gelijke kansen op de arbeidsmarkt**

In het kader van het Europese initiatief '2007, jaar van de gelijke kansen' heeft de Raad ervoor geopteerd om deze problematiek te bestuderen vanuit het oogpunt van de arbeidsmarkt in België. De Raad wil zich niet in de plaats stellen van de ter zake bevoegde organen, maar een specifieke bijdrage leveren tot het inzicht in een maatschappelijk thema dat vaak tot uiting komt op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid. Het is de taak van de overheid de best mogelijke incentivestructuur uit te werken om de structurele problemen van de arbeidsmarkt te verhelpen, in het bijzonder de inschakelingsproblemen die bepaalde groepen, en inzonderheid laaggeschoolden, ondervinden.

Voor de Raad is diversiteit een troef, een realiteit die geen vrees hoeft in te boezemen maar moet worden benut. Het doel van dit verslag is niet de eventuele discriminaties op te sporen, die overigens moeilijk meetbaar zijn met behulp van de klassieke statistische instrumenten, maar wel de vertegenwoordiging van een reeks bevolkingsgroepen te meten in de werkgelegenheid, de werkloosheid, de inactiviteit en de toegang tot opleiding, er de redenen van te onderzoeken, en aanbevelingen te formuleren om deze te verhelpen. Hiertoe worden de verschillende bevolkingsgroepen gedefinieerd volgens geslacht, leeftijd, nationaliteit en scholingsniveau; de laatste dimensie is in theorie overigens de enige die een verschil in behandeling tussen individuen zou kunnen rechtvaardigen.

De aldus gedefinieerde indicatoren leveren een sterk uiteenlopend beeld op van de arbeidsmarktsituatie van de verschillende groepen. De vrouwen, de jongeren en de ouderen vormen immers duidelijk geen homogene populaties die in hun geheel als risicovol kunnen worden beschouwd. Daarentegen blijkt dat het scholingsniveau de belangrijkste determinant is voor de inschakeling op de arbeidsmarkt. De groepen van personen met een diploma hoger onderwijs voeren de rangschikking aan, de lagergeschoolden bevinden zich achteraan. Deze laatste zijn oververtegenwoordigd in de verschillende inactiviteitsstatuten, evenals, in mindere mate, in de werkzoekende bevolking. Daarnaast blijkt uit de indicatoren inzake toegang tot opleiding dat de hooggeschoolden hun hele beroepsleven lang een ruimere toegang hebben tot

voortgezette opleiding, hetgeen hun inzetbaarheid verder verhoogt. Gezien opleidingstekorten een belangrijke oorzaak zijn van de ondervertegenwoordiging van verschillende groepen, berust een efficiënt gelijkekansenbeleid noodzakelijkerwijs op een verhoging van het scholingsniveau van een zo groot mogelijk aantal personen.

Er dient evenwel op gewezen dat vrouwen zich duidelijk in een minder gunstige situatie bevinden dan mannen: ze zijn verhoudingsgewijs minder aan het werk, en talrijker in de inactiviteitsstatuten. Bovendien hebben werkende vrouwen vaker een deeltijdse baan of een tijdelijke arbeidsovereenkomst dan mannen met een identiek profiel. Hooggeschoolde jongeren van minder dan dertig jaar ondervinden geen specifiek probleem om zich te integreren op de arbeidsmarkt. Er dient echter opgemerkt dat het aantal jongeren dat met een tijdelijk contract werkt ruim boven het gemiddelde ligt en dat het, hoewel hun aandeel deeltijdwerk slechts in geringe mate afwijkt van het nationale gemiddelde, in meer dan een derde van de gevallen een niet vrij gekozen deeltijdse baan betreft. De jongeren vertegenwoordigen 40% van de werkzoekenden, maar blijven gemiddeld minder lang werkloos dan de ouderen, aangezien ze slechts een vierde uitmaken van de personen die sinds minstens één jaar op zoek zijn naar een baan. De vijftigplussers zijn ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid. In totaal is minder dan een op de twee nog aan het werk, en bij de overigen zijn slechts weinigen actief op zoek naar een job, omdat de meesten zich hebben teruggetrokken uit de arbeidsmarkt. Er zijn evenwel verschillen naargelang het scholingsniveau en het geslacht, waarbij hooggeschoolde oudere mannen nog in ruime mate actief blijven, in tegenstelling tot de overige groepen. Uit de analyse is tevens gebleken dat de groepen van personen met buitenlandse nationaliteit, waarvoor bij het kruisen van de selectiecriteria in de resultaten van de arbeidskrachtentelling echter een probleem van statistische niet-representativiteit opduikt, zich meestal in een veel minder gunstige situatie bevinden dan de Belgen. De niet-Europese buitenlanders zijn bijna systematisch minder goed vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt dan de Belgen met hetzelfde profiel, hetgeen wijst op specifieke inschakelingsproblemen. Tot slot is de Raad van mening dat de problematiek van de inschakeling van gehandicapten, hoewel verschillend van

die van de overige kansengroepen, toch in zijn denkoefening moest worden opgenomen.

In het licht van deze bevindingen meent de Raad dat een voluntaristisch beleid gericht op het bevorderen van de inschakeling van de groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, noodzakelijk is, temeer omdat de demografische ontwikkelingen doen vermoeden dat de arbeidsmarkt onder zware druk zal komen te staan. Ceteris paribus zal de bevolking op arbeidsliefte in de nabije toekomst afnemen, zowel in verhouding tot de totale bevolking als in absolute cijfers, en zal haar gemiddelde leeftijd stijgen. Hierdoor kan een zeer gevoelige daling van het potentiële arbeidsaanbod worden verwacht, rekening houdend met de lagere activiteitsgraad boven de leeftijd van 55 jaar. Het komt er bijgevolg op aan onverwijd alle krachten in te zetten; dit betreft niet enkel diegenen die al aan de arbeidsmarkt participeren, maar ook het veel te grote aantal inactieven.

De ondervertegenwoordiging van sommige groepen kan, tot op zekere hoogte, worden toegeschreven aan een ongelijke behandeling inzake toegang tot werkgelegenheid. De Raad meent dat onwetendheid en de angst voor de andere die daaruit voortvloeit, vaak ten grondslag liggen aan min of meer bewuste vooroordelen die de basis vormen voor dergelijke gedragingen. Om hieraan tegemoet te komen, vindt de Raad het noodzakelijk dat een pedagogie van wederzijdse kennis zou worden ontwikkeld, in het bijzonder aan de hand van een sensibilisering inzake intercultureel management voor bedrijfsleiders en personeelsmanagers.

Dit is een hoofdopdracht voor de overheidsdiensten, die zich niet uitsluitend mogen beperken tot informatiecampagnes, maar die ook een voorbeeldfunctie moeten vervullen. De autoriteiten dienen het nodige te doen opdat het personeel van de overheidsdiensten een weerspiegeling zou zijn van de diversiteit van de burgers. De school is in wezen een plaats om te leren: de aanvaarding van de verschillen en van de pluraliteit van onze maatschappij moet er zijn plaats vinden, niet alleen via de leerprogramma's, maar ook via de diversiteit van het onderwijzend personeel en van de leerlingen. De overheidsmedia, de administraties, de gezondheids- en veiligheidsdiensten en de persoonlijke hulpverleningsdiensten zijn evenzoveel hefboomen

waarvan de overheidsinstanties gebruik moeten maken om de wederzijdse aanvaarding te bevorderen. Het is in die geest dat de overheid actieplannen ter bevordering van de diversiteit heeft opgezet, en de Raad hoopt dat deze instelling na evaluatie het human resourcesbeleid binnen de overheidsdiensten zal blijven inspireren.

Daarenboven is het de verantwoordelijkheid van de overheid om elke vorm van discriminatie te bestrijden; de Belgische wetgeving ter zake werd overigens recentelijk nog aangepast om elkeen gelijke rechten te garanderen. De Raad roept alle actoren van het bedrijfsleven, en in de eerste plaats de werkgevers, op om toe te zien op een strikte gelijkheid van behandeling tussen hun medewerkers, en dit zowel voor nieuwe banen als voor bevorderingen, alsook bij ontslagen. Het Verbond van Belgische Ondernemingen engageerde zich op dit vlak duidelijk door zijn leden op te roepen diversiteit te bevoorstellen en elke vorm van discriminatie te bestrijden. De diversiteitsplannen die oorspronkelijk op initiatief van de Vlaamse overheid werden goedgekeurd, vormen een belangrijke stap in die richting. Andere instanties hebben zich hierop geïnspireerd, met bijvoorbeeld het diversiteitscharter in het Brussels Gewest. De Raad beveelt aan deze initiatieven uit te diepen. De evaluaties die momenteel binnen de Vlaamse gemeenschap lopen, zullen in dit verband zeker leerrijk zijn.

De ondernemingen hebben als taak waarde te creëren en hebben daartoe behoefte aan bekwaam en productief personeel. Het is door aan de gehele bevolking, met inbegrip van de personen die tot de kansengroepen behoren, een erkende kwalificatie te bieden en hun competenties te certificeren, dat een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt zal worden bewerkstelligd. Tewerkstelling is immers het voornaamste instrument van sociale integratie.

Deze dubbele benadering van 'informatie-opleiding' is van fundamenteel belang, maar vraagt wel tijd. Daarom moet een meer proactief beleid, geïnspireerd op de diversiteitsplannen, worden overwogen om het proces te versnellen. Zo zouden bijvoorbeeld met de sociale partners op het sectorale niveau inschakelingsdoelstellingen kunnen worden onderhandeld, waarbij moet worden vermeden deze te baseren op kenmerken die losstaan van de vaardigheden, omdat dit twijfel zou kunnen

doen ontstaan over de rechtsgeldigheid van de secties, en groepen tegen elkaar zou kunnen opzetten.

In de volgende paragrafen worden de uitdagingen ten aanzien van de verschillende kansengroepen nader toegelicht.

## De jongeren

De Raad heeft de leeftijdscategorie van de jongeren vrijwillig uitgebreid tot de groep van 15 tot 29 jaar. Dit maakt het mogelijk om een beter inzicht te verwerven in de inschakelingsdynamiek die zich over deze levensperiode uitstrekt. Zo zijn de studenten goed voor nagenoeg 90% van de bevolking van 15 tot 19 jaar en voor een derde van die van 20 tot 24 jaar, terwijl de 25- tot 29-jarigen voornamelijk aan het werk zijn.

De obstakels die het vaakst worden aangehaald in verband met de arbeidsmarktinschakeling van de jongeren, zijn de ontoereikendheid van het scholingsniveau of de gebrekkige overeenstemming tussen deze opleiding en de behoeften van de ondernemingen, en het gebrek aan beroepservaring. De ondernemingen verkiezen in dit verband ervaring en competenties verworven in een werkomgeving boven sommige basisopleidingen die ze als onaangepast beschouwen. Nochtans is het scholingsniveau van de jongeren, volgens de internationale standaarden, globaal genomen bevredigend. Uit de PISA-studies die werden uitgevoerd bij jongeren van vijftien jaar, blijkt dat de resultaten boven het gemiddelde van de OESO liggen voor wat betreft wiskunde, het vak dat in 2003 voornamelijk werd onderzocht. Toch bestaan er grote verschillen tussen de gemeenschappen: de Franse gemeenschap behaalt een score in de buurt van het gemiddelde, terwijl de Duitstalige en Vlaamse gemeenschap beter scoren; deze laatste bevindt zich zelfs in de top drie van het OESO-klassement. In elk van de drie gemeenschappen blijven de verschillen tussen de leerlingen evenwel zeer uitgesproken, naargelang van de socio-professionele kenmerken van hun familie, hun graad van schoolachterstand (zeer belangrijk in de Franse gemeenschap), hun studierichting en hun nationaliteit of die van hun ouders. De spreiding van de resultaten toont aan dat er nog vooruitgang geboekt moet worden inzake billijk-

heid en gelijkheid van kansen. Een dergelijk engagement is essentieel, aangezien de op dit vlak vastgestelde ongelijkheden nadien de ongelijkheid op de arbeidsmarkt vergroten.

De Franse gemeenschap hield rekening met de uitdagingen en zette, via de 'Commission de pilotage du système éducatif', een aantal netoverstijgende evaluaties op welke betrekking hebben op diverse vakken en verricht worden op verschillende momenten van het verplicht onderwijs. Zo legden de leerlingen van het tweede en vijfde leerjaar van het lager onderwijs en van het vijfde jaar secundair onderwijs in januari 2007 een test inzake lees- en schrijfvaardigheid af. Naast het aspect evaluatie voorziet de regeling in de verspreiding van didactische mogelijkheden om de scholen te helpen de aangetoonde leemten te compenseren.

De moeilijkheden die de jongeren ondervinden om zich te integreren in de arbeidsmarkt zijn niet specifiek voor België. Dat de werkloosheidsgraad van jongeren in alle landen uitkomt boven die van volwassenen rechtvaardigt een specifiek optreden van de overheid om hun toegang tot werken te bevorderen. Die steun, welke aan jongeren (via stages of aanvullende opleidingen) of aan ondernemingen (via lastenverminderingen of gerichte premies) wordt verstrekt, beoogt een compensatie te bieden voor de gebreken van het onderwijssysteem en/of voor regelgeving die tot werkgelegenheidsvalen leidt. Voorts treffen de conjuncturele werkgelegenheidsschommelingen veeleer de personen van minder dan dertig jaar dan dertigplussers. Dat komt met name doordat een groter aantal van hen aangeworven wordt met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De Raad constateert ook dat de controle van het zoekgedrag naar werk geen specifieke onvolkomenheden voor de groep van de jongeren heeft aangetoond.

Ongeacht de conjunctuursituatie, ervaren de laagstgeschoolden de meeste problemen om zich in te schakelen en te handhaven op de arbeidsmarkt. Het gevaar dat ze verstrikt raken in de werkloosheid is zeer groot, en dit vooral in bepaalde steden of subregio's. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten ten aanzien van hen snel en gericht optreden; de VDAB heeft ten aanzien van deze kwetsbare groep een specifieke benadering uitgewerkt in dertien Vlaamse centrumsteden. De in de

verschillende gemeenschappen bestaande onderwijscircuits voor volwassenen moeten eveneens gevaloriseerd worden, en aangewend om aan personen die hun initiële vorming willen verhogen een tweede kans te verschaffen. Tevens dient opgemerkt dat ook een niet onaanzienlijk gedeelte van de hooggeschoolde jongeren werkloos is. Dat weer spiegelt de heterogeniteit van de betrokken bevolkingscategorie, aangezien niet alle hogere opleidingen op dezelfde manier gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt. De keuze tussen een algemene of een beroepsrichting, ook op het niveau van het hoger onderwijs, is de facto bepalend voor de inschakeling van de toekomstige gediplomeerden op de arbeidsmarkt.

Nog steeds verlaat een te groot deel van de jongeren (13%) het onderwijssysteem zonder een diploma van hoger secundair onderwijs, wat hun toetreding tot de arbeidsmarkt bemoeilijkt. De bestrijding van de voortijdige schoolverlating vergt regelmatige beoordelingen van de bekwaamheden en een systematisch verhelpend beleid. Het zittenblijven, dat vaak werd aangewend om het achterop raken te bestraffen, is immers grotendeels contraproductief gebleken en leidt vaak tot ontmoediging en herhaaldelijk niet-slagen. De uitwerking van een gemeenschappelijk curriculum, vanaf het lager tot de eerste graad van het secundair onderwijs, zou ervoor moeten zorgen dat jongeren een groot aantal basisvaardigheden verwerven, evenals de bekwaamheden die nodig zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling en om hen te helpen bij de oriëntatie naar de algemene, de technische, de kunst- of de beroepsrichting. Hierbij moeten de stereotypes over de sociale rol van elkeen worden vermeden, ongeacht het geslacht, de nationaliteit of de gezondheidstoestand. Een dergelijke nieuwe organisatie vereist waarschijnlijk een versterking van de omkadering om de in moeilijkheden verkerende leerlingen tot het einde van het parcours te begeleiden. De bewustmakingscampagne die sinds 2005 in de Franse gemeenschap gevoerd wordt ten behoeve van de onderwijswereld en de leerlingen van twaalf tot vijftien jaar geeft blijk van een besef dat het onderwijssysteem ook tot ongelijkheden kan leiden.

Het is echter niet voldoende aan die jongeren 'een diploma te geven'; dat bewijsstuk moet beantwoorden aan een reële bagage inzake kennis en be-

kwaamheden. Het in de Vlaamse gemeenschap opgestarte portfoliosysteem beoogt de verworven competenties beter zichtbaar te maken, zowel in de school als later tijdens de loopbaan. Net als de bepalingen van het decreet tot hervorming van de financiering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, kan het in aanmerking nemen van de eigenschappen van de studenten bij de financieringscriteria de pedagogische middelen vergroten van de onderwijsinstellingen die het meest openstaan voor diversiteit en de andere ertoe aanzetten meer studenten van de kansengroepen op te nemen.

De stages in ondernemingen die steeds vaker opgenomen worden in de onderwijsprogramma's, inclusief die van het hoger onderwijs, zijn gelegenheden om vertrouwd te raken met het beroepsleven. De betrokkenheid van de sociale partners bij het aanbieden van een voldoende aantal stages is een essentiële stap; de onlangs in Vlaanderen tussen de overheid en de sociale partners gesloten overeenkomsten, in het kader van de Competentieagenda, zijn een voorbeeld daarvan. Deze agenda is echter ruimer: hij betreft zowel de verwerving, de erkenning als de ontwikkeling van competenties om méér mensen aan het werk te krijgen en de inzetbaarheid van de arbeidskrachten in een constant evoluerende arbeidsmarkt te vrijwaren. De overheid moet er in het bijzonder voor zorgen dat de jongeren voldoende worden begeleid en dat de stage een reële opleidingsinhoud heeft. Alternierend leren lijkt in dat opzicht een te bevorrechten piste, daar het theoretische kennis en ervaring in werksituaties combineert. In de Franse gemeenschap kunnen de 'conventions d'insertion socio-professionnelle', een methode die gericht is op leerlingen uit het onderwijs met beperkt leerplan en een aanvulling is van het klassieke leercontract, op heel wat belangstelling rekenen vanwege de ondernemingen.

## De vrouwen

De Raad stelt met genoegen vast dat de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt sterk toegenomen is, en dat die ontwikkeling niet tot uiting is gekomen in een aanzienlijke stijging van de werkloosheid maar wel van de werkgelegenheidsgraad. Ze ging samen met een stijging van het niveau van

de basisopleiding van vrouwen, van wie het aantal jaren onderwijs thans licht uitkomt boven dat van mannen.

De stijgende tendens van de vrouwelijke activiteit moet worden ondersteund door te zorgen voor een strikte gelijke behandeling ten opzichte van mannen, vanaf de studiekeuze tot het einde van de loopbaan. Het optrekken van de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad moet niet enkel worden gezien volgens een strikt economische logica, maar ook als een antwoord op de emancipatieverzoeken van de vrouwen. De 'gender mainstreaming' die ten grondslag lag aan de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) was daarvan een goede illustratie. De Raad betreurt dat met die dimensie geen rekening meer werd gehouden bij de herziening van de EWS en verzoekt de Belgische autoriteiten er des te meer aandacht aan te besteden bij het uitstippelen van hun eigen beleid. Zo geeft de aandacht die België bij het roterende EU-voorzitterschap in 2001 gevestigd heeft op de kwaliteit van de arbeid uitdrukking aan die bekommernis. De stijging van de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad mag immers niet gepaard gaan met een gemiddelde vermindering van de kwaliteit van de door vrouwen vervulde banen.

De Raad stelt vast dat werken en kinderen opvoeden voor een vrouw in zekere zin in concurrentie staan met elkaar, met name omdat de verdeling van huishoudelijke en gezinstaken nog sterk ongelijk is.

Een gezinsbeleid dat de kinderopvang subsidieert draagt er zodoende toe bij talrijke moeders aan het werk te houden. Vanuit het oogpunt van de regeling van de kinderopvang, komt België weliswaar in de buurt van de Europese doelstellingen, maar een ruimer en voldoende over het grondgebied verspreid aanbod, vooral inzake crèches en voor- en naschoolse opvang, zou een betere combinatie tussen werken en gezinsleven mogelijk maken voor de ouders, terwijl het ook werkgelegenheid creëert. Ondanks de bestaande regelingen inzake subsidies en belastingaftrek, is de Raad er zich van bewust dat gezinnen met een laag inkomen niet altijd in staat zijn dergelijke diensten te betalen. Dan zijn het vaak de moeders die de arbeidsmarkt verlaten om zelf te zorgen voor de opvang van de kinderen. De bijdrage van de ouders koppelen aan

hun inkomensniveau lijkt het meest aangewezen middel te zijn, eventueel met een minimum forfaitair bedrag. Op de langere termijn zou het optrekken van het gemiddelde scholingsniveau van de vrouwen de situatie moeten doen evolueren. De beleidsmaatregelen moeten er ook toe aanzetten de huishoudelijke en ouderschapsverplichtingen billijker te verdelen, bijvoorbeeld door middel van de toegangsvoorwaarden tot de diverse vormen van ouderschapsverlof, met inbegrip van het moederschaps- en vaderschapsverlof en de eraan verbonden uitkeringen.

Deeltijdarbeid kan een manier zijn om het beroeps- en gezinsleven met elkaar te verzoenen. Vanuit het oogpunt van gelijke kansen en bij de huidige man-vrouwrelaties en mentaliteit stelt de Raad echter vast dat de keuze voor die arbeidsvorm de ongelijkheid in stand houdt of zelfs versterkt. In de overgrote meerderheid van de gevallen is het immers de vrouw die de arbeidsduur vermindert of de activiteit onderbreekt, met als gevolg een tragere loopbaanontwikkeling, een moeilijke herinschakeling na de periode van onderbreking, een geringere gecumuleerde beroepservaring en een negatieve invloed op het rustpensioen.

Hoewel de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in België beperkt uitvallen, en de jongste jaren overigens verkleind zijn, moeten de bronnen van persistentie, waaronder de beroepssegregatie, worden bestreden door onder meer de functieclassificaties neutraler te maken. Inzake baremaverhogingen wijst de Raad de sociale partners op de mogelijks hoge kost voor de vrouwen indien de op anciënniteit gebaseerde systemen veralgemeend zouden worden: op dezelfde leeftijd ligt hun anciënniteit immers gemiddeld lager dan die van de mannen, en dit als gevolg van frequentere en langduriger loopbaanonderbrekingen.

De situatie van geïmmigreerde vrouwen verdient bijzondere aandacht. De druk van traditie en gewoontes komt bovenop die van hun scholingsniveau, dat doorgaans lager is dan voor de mannen van dezelfde herkomst, wat de inschakeling van die vrouwen op de arbeidsmarkt nog moeilijker maakt. Voorts moet er nog rekening mee worden gehouden dat de eerste generatie van immigranten de taal van het gewest waar ze gaat wonen niet of slecht beheerst, of zelfs analfabeet is.



## De personen van buitenlandse herkomst

De immigratie in België verliep in meerdere opeenvolgende golven, vanuit verschillende regio's en om redenen die in de loop der tijd evolueerden. Ingezetenen van EU-15 maken twee derde van de buitenlandse bevolking uit; de Marokkanen en de Turken vormen de voornaamste niet-Europese groepen. De mate van integratie op de arbeidsmarkt loopt aanzienlijk uiteen voor ingezetenen en niet-ingezetenen van de Europese Unie. Voor beide groepen is de werkgelegenheidsgraad lager dan die van de Belgen, maar het ecart bedraagt zowat drie procentpunten voor de ingezetenen van de EU en meer dan 27 procentpunten voor personen afkomstig uit niet-Europese landen. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van buiten de EU is bijzonder laag, namelijk 21%, tegen 55% voor de Belgische vrouwen. Deze verschillen zijn des te belangrijker, aangezien ze bij de hoogste liggen van de EU-lidstaten. De Raad roept de verschillende in ons land verantwoordelijke autoriteiten op van de mobilisatie van buitenlanders en van hun inschakeling op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken; tevens wil hij hiertoe bijdragen door in dit verslag aanbevelingen te formuleren.

De Raad merkt tevens op dat de bevolking van buitenlandse oorsprong niet op uniforme wijze verdeeld is over het grondgebied: terwijl 5% van de totale bevolking in Vlaanderen in 2001 een buitenlandse nationaliteit bezat, bedroeg dat percentage 9% in Wallonië en bijna 27% in Brussel. Deze ongelijke verdeling kan de inschakelingsproblemen van buitenlanders in de gewesten waar ze verhoudingsgewijs talrijker zijn, nog vergroten. De gegevens waarover de Raad beschikt, brengen tevens afwijkende structuren qua leeftijd en scholingsniveau aan het licht. De verschillen zijn vooral markant voor de niet-Europese bevolking, die jonger en doorgaans lager geschoold is dan de Belgen.

Sinds het midden van de jaren tachtig werd het makkelijker de Belgische nationaliteit te verkrijgen. Die toegenomen liberalisering ging uit van de gedachte dat het verwerven van de Belgische nationaliteit bijdraagt tot een betere integratie. Het hoge aantal personen dat sindsdien van de naturalisatieprocedure gebruik maakte, toont de belangstelling ervoor aan. De Raad merkt echter op dat de Belgische nationaliteit weliswaar een troef is, maar dat

ze voor die nieuwe Belgen niet dezelfde toegangsvoorwaarden tot de arbeidsmarkt lijkt te garanderen als voor de autochtonen. Mochten er arbeidsmarktstatistieken met informatie over de herkomst van de personen bestaan, en niet enkel over hun nationaliteit, zou dit betere metingen daarvan mogelijk moeten maken. De Raad vindt het nodig om, samen met alle betrokken partijen, de ter zake lopende projecten te coördineren, met respect voor de regels inzake de bescherming van het privéleven.

De kennis van een van de landstalen is een vereiste voor de inschakeling van personen van buitenlandse herkomst via arbeid. De Raad moedigt de initiatieven aan die de gemeenschappen en de gewesten nemen om migranten aangepaste opleidingen, bijvoorbeeld op de werkvloer, aan te bieden, om een snelle beroepsinschakeling te bevorderen. Taalopleidingen moeten gericht zijn op het hele gezin, met inbegrip van de inactieve personen, vaak vrouwen. Kennis van de taal van het gastland is immers doorslaggevend voor henzelf, maar ook om hun studerende kinderen te kunnen helpen. Voorts moet de ouders worden meegedeeld dat er opvangstructuren bestaan voor jonge kinderen van voorschoolse leeftijd, aangezien het voor hen belangrijk is zo spoedig mogelijk in contact te komen met de landstaal en enige voorkennis te verwerven die hen voorbereidt en hun vertrouwen geeft om de schoolplicht aan te vatten.

Culturele en financiële factoren kunnen dat soort projecten afremmen. Enerzijds houden vrouwen van buitenlandse herkomst zich in veel ruimere mate zelf bezig met hun zeer jonge kinderen. Anderzijds hebben de betrokken vrouwen, omdat ze vaak laaggeschoold zijn, minder integratiekansen op de arbeidsmarkt en zijn de inkomsten die ze van een baan mogen verwachten, relatief gering. De overheid dient dus de werkgelegenheidsvallen af te sluiten om arbeid lonend te maken en kinderopvang betaalbaar te houden voor de meest bescheiden gezinnen.

Een diploma blijft vaak belangrijk om werk te vinden, al is het maar omdat het door de werkgevers wordt gebruikt als selectie criterium tussen kandidaten of omdat het toelaat bepaalde beroepen uit te oefenen. De erkenning van de in het land van herkomst voltooide opleidingen is dus essentieel

voor de migranten, maar ook voor de ondernemingen die op zoek zijn naar gekwalificeerde arbeidskrachten. Hiertoe bestaan verschillende procedures en er is ongetwijfeld reden deze tussen de gemeenschappen te coördineren om zo gebruik te kunnen maken van de lessen die deze ervaringen opleverden. De procedures die de jongste jaren in de gemeenschappen werden uitgewerkt om ervaring en vaardigheden te certificeren, kunnen het migranten intussen nu al mogelijk maken hun kwalificaties officieel te laten erkennen.

In dit verband werd de aandacht van de Raad getrokken door het feit dat het voordeel van scholing minder groot is voor personen met een buitenlandse nationaliteit. Zo is het verschil tussen hun werkgelegenheidsgraad en die van de Belgische bevolking groter voor de hooggeschoolden dan voor de laaggeschoolden. Daarenboven lijken de tweede en derde generaties, dat wil zeggen de in België geboren personen van wie de ouders of grootouders immigranten waren, meer moeilijkheden te ondervinden om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen dan hun ouders of de eerste generatie. De grote meerderheid ervan bezit nochtans de Belgische nationaliteit, wat doet vermoeden dat het probleem niet daaraan ligt, maar wel aan de scholing of de etnische oorsprong. In het eerstgenoemde geval zou het door de Raad aanbevolen beroepsopleidings- en diversiteitsbeleid hierin geleidelijk verandering moeten brengen. In het tweede geval moet aan de mentaliteit worden gewerkt en dat zal tijd vergen. Men moet eventueel ook de bestaande anti-discriminatieregels strikt toepassen. Meer dan voor de autochtone bevolking vervullen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling een cruciale rol. Ze moeten immers het gebrek aan informele netwerken opvangen, die een van de voornaamste middelen blijven om een baan te vinden. De talrijke overeenkomsten die in Vlaanderen worden gesloten in het kader van diversiteitsplannen, die evenwel niet beperkt blijven tot de bevolking van buitenlandse herkomst, wijzen op een reëel engagement vanuit het bedrijfsleven.

De Raad heeft eveneens vastgesteld dat naar verhouding een groter deel van de personen van buitenlandse herkomst een activiteit als zelfstandige uitoefent. Ondernemerszin is een universele menselijke waarde, maar die situatie weerspiegelt deels ook de moeilijkheden die buitenlanders ondervin-

den om zich te integreren in het circuit van loontrekkende arbeid. Dat zij daarom als zelfstandige aan de slag gaan, kan als voorbeeld dienen voor sommige andere groepen die ondervetegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, met name de jongeren en de ouderen. De eerstgenoemden beschikken over een groot aanpassingsvermogen, de tweede over ervaring.

## De vijftigplussers

De helft van de bevolking van 50 tot 64 jaar is inactief. Ook hier heeft de Raad de doorgaans in aanmerking genomen leeftijdscategorie verruimd om een beter beeld te krijgen van de snelle daling van de werkgelegenheidsgraad binnen die populatie. Deze ratio neemt immers af van 69% voor de 50- tot 54-jarigen, naar 44% voor de 55- tot 59-jarigen en slechts 16% voor de 60- tot 64-jarigen. De Raad meent dat er voor die laatste twee leeftijdsgroepen een duidelijke progressiemarge bestaat. Deze verhoging is reeds aan de gang, onder meer dankzij de verlenging van de loopbaan van de vrouwen en verschillende maatregelen die de vervroegde-uitredingsmogelijkheden hebben ingeperkt, en moet verder worden ondersteund.

De Raad heeft de eindloopbaanproblematiek uitvoerig bestudeerd in zijn verslag 2004. Een deel van de toen geformuleerde aanbevelingen vond weerklank in het sindsdien gevoerde beleid, onder meer in het kader van het generatiepact. De sociale partners onderhandelen op dit ogenblik nog over de bepalingen betreffende de concrete tenuitvoerlegging ervan. De Raad wenst vooral de aandacht te vestigen op de in ons land bestaande loonvormingsprocessen. Voor de bedienden gelden in de meeste gevallen barema's die loonsverhogingen toekennen op basis van de leeftijd; het loonverloop kan voor hen aldus immers los komen te staan van de ontwikkeling van hun productiviteit. Omdat ze hierdoor 'duurder' worden dan hun jongere collega's, worden ze als eerste in het vizier genomen wanneer herstructureringsmaatregelen nodig zijn. Het komende verbod op dergelijke baremaverhogingen wordt door de Raad dan ook met instemming begroet. Hij roept de sociale partners op de loonvormingsprocessen in ons land in een ruimer perspectief te beschouwen, door rekening te houden met criteria als scholing, opleiding, ervaring of

de productiviteit van de werknemers, in samenhang met de reeds lang verwachte herziening van de functieclassificaties.

De hervorming van de de loonschalen en de uitbreiding van de toegang tot beroepsopleiding, waartoe de sociale partners zich hebben verbonden, zullen de arbeidsinzetbaarheid van vijftigplussers helpen versterken en zullen hun mobiliteit bevorderen, die op dit ogenblik nog te vaak enkel bestaat uit de uitreding uit het beroepsleven. Ook de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsduur zou oudere werknemers in staat moeten stellen hun loopbaan te verlengen, wat de ondernemingen zou verzekeren van geschoolde arbeidskrachten, waaraan nu reeds een tekort bestaat in sommige branches of regio's. Deze verschillende aspecten dienen te passen in een human resourcesbeleid dat, op bedrijfsniveau, op een positieve en vernieuwende wijze de leeftijdsdimensie van de medewerkers integreert.

Ter aanvulling moeten de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling investeren in aan oudere werkzoekenden aangepaste begeleiding, door bij de ondernemingen ook hun ervaring en vaardigheden, evenals hun beschikbaarheid, te laten renderen. In overeenstemming met de geldende reglementering dient ook hun zoekgedrag naar werk gecontroleerd te worden, waarbij de regionale arbeidsmarktsituatie echter kan rechtvaardigen dat tijdelijk verschillende accenten worden gelegd. De Raad meent dat een dergelijk beleid noodzakelijk is om het land voor te bereiden op de verwachte afname van het arbeidsaanbod.

Tegen deze achtergrond meent de Raad, ten slotte, dat de maatregelen om de vervroegde uitreding van oudere werknemers te voorkomen verder moeten worden verstrengd, door de toegang tot brugpensioen strikt te beperken, met uitzonderingen die bijvoorbeeld gebaseerd zijn op de zwaarte van het beroep. Evenzeer moet worden nagegaan of die maatregelen niet omzeild worden door gebruik te maken van andere regelingen, zoals voltijds tijds-krediet of arbeidsongeschiktheid.

## Gehandicapten

Volgens de gegevens van een ad-hocmodule van de arbeidskrachtentelling had in België 17% van de

bevolking van 15 tot 64 jaar, of ongeveer 1 131 000 personen, in 2002 een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem. Het gaat dus om een verre van marginale kwestie, ook al omvat die telling personen met een zeer uiteenlopend ziektebeeld, waarvan de arbeidsongeschiktheid ook sterk verschilt. In dat verband zou het wenselijk zijn een exhaustieve statistiek op te maken volgens een tussen de gemeenschappen gecoördineerde, gemeenschappelijke methodologie, teneinde de situatie van de gehandicapten in ons land nauwkeuriger te kunnen vatten. Ook dient de mogelijkheid te worden overwogen de dimensie van een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem op te nemen in de gewone vragenlijst van de arbeidskrachtentelling, in plaats van in een ad-hocmodule.

Op basis van de beschikbare informatie stelt de Raad vast dat de werkgelegenheidsgraad van gehandicapten veel lager lag dan die van de validen, namelijk respectievelijk 42% en 64%. Verscheidene specifiek voor gehandicapten geldende factoren kunnen hun inschakeling op de arbeidsmarkt afremmen. De eerste factor is uiteraard hun gezondheidstoestand en de aard van hun handicap. De tweede is hun gemiddeld lage opleidingsniveau: meer dan de helft van hen is laaggeschoold; de ten behoeve van jongeren geformuleerde aanbevelingen blijven bij uitstek relevant voor de mindervalide jongeren. De derde factor houdt verband met de onaangepastheid van het werkvolume of de arbeidsomstandigheden; dit is trouwens een van de belangrijkste beweegredenen voor personen met een arbeidshandicap om voor een deeltijdbaai te kiezen.

Studies beklemtonen dat een onaangepaste werkomgeving een rem zet op de integratie van gehandicapten via de uitoefening van een baan. Daartoe kunnen aanpassingen worden aangebracht in de infrastructuur, maar ook in de werktijd, de verdeling van de taken, enzovoort. Aangezien tal van handicaps de verplaatsingsmogelijkheden inperken, kan ook de technologische vooruitgang, bijvoorbeeld op het vlak van telewerken, te baat worden genomen. De Raad is van oordeel dat redelijke aanpassingen het mogelijk moeten maken de belangen van alle partijen in overeenstemming te brengen. Financiële tegemoetkomingen van de overheid moeten de extra lasten die daaruit voortvloeien voor de ondernemingen, helpen verlich-

ten; men moet immers beseffen dat sommige lichamelijke of mentale handicaps een passende structuur en begeleiding vergen. De sterk toegenomen vraag naar die premies getuigt van het realisme van dat beleid.

De Raad erkent bovendien de inspanningen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de Agentschappen voor de integratie van gehandicapte personen om deze laatste specifiek te begeleiden bij het zoeken naar werk. Meer nog dan bij de validen is het niet alleen zaak een baan te vinden, maar een passende baan. Daartoe is het nodig een aangepast beroepsproject uit te werken en de gehandicapte werkzoekenden uitvoerig in kennis te stellen van de werklust en de arbeidsvoorwaarden die een potentiële baan met zich brengt, teneinde die in het licht van hun handicap niet te onderschatten. Dit past in een beleid van begeleid werken, dat ruimere mogelijkheden tracht te scheppen om werk te vinden in het gewone circuit. Bovendien is het wenselijk de werkgevers op de hoogte te brengen van de potentiële capaciteiten van mindervalide kandidaten, alsook van de financiële maatregelen waarvoor ze bij aanwerving in aan-

merking komen. De communicatie met de werkgevers is van essentieel belang: de ondernemingen aarzelen immers vaak om mindervaliden in dienst te nemen omdat ze de handicap niet kennen.

Indien sommige gehandicapten wegens hun gezondheidstoestand niet in staat zijn te werken, is het normaal dat de maatschappij hun de nodige financiële middelen verstrekt. Anderen, daarentegen, wensen en kunnen betaalde arbeid verrichten. Ze mogen daarvan niet worden afgehouden door het verlies van hun rechten. De Raad verheugt zich erover dat de in 2006 aangenomen hervorming het mogelijk maakt uitkeringen en beroepsinkomens ruimer te cumuleren en roept de overheid ertoe op waakzaam te blijven voor die dimensie, waaraan de Raad trouwens reeds een uitvoerige analyse had gewijd in zijn verslag 2005.

*Philippe Delhez*

*Jan De Mulder*

*Jan Smets*

*Hoge Raad voor de Wergelegenheid*