



EEN BEELD VAN DE SOCIAL PROFIT

Hoofdstuk 13

*Karen Geurts
Peter van der Hallen*

De social profit is uitgegroeid tot een begrip en vormt een belangrijk aandachtspunt in het federale en Vlaamse arbeidsmarktbeleid. De sector kent een positieve werkgelegenheidsevolutie, tal van overheidsmaatregelen zoals bijvoorbeeld de Sociale Maribel en de in het voorjaar 2000 gesloten akkoorden met de federale en Vlaamse overheid werken dat mede in de hand. De afgesloten akkoorden zouden ook trendsettend kunnen zijn voor een beter beleid inzake combinatie gezin-arbeid of een 'onthaastingsbeleid'. De 'zorgsectoren' uit de social profit zullen echter ook hun naam in de toekomst eer blijven aandoen, want hoewel de sector nu kampt met arbeidsmarktknelpunten, zou er in 2010 opnieuw sprake kunnen zijn van ruimere arbeidsreserves voor bepaalde zorgfuncties.

1 *Waarvoor staat de social profit?*

De social profit staat binnen de quataire sector voor een bonte verzameling van deelsectoren inzake gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, gaande van opvoedingsinstellingen, kinderkribben, beschutte werkplaatsen, ziekenhuizen, rustoorden en diensten voor thuisverpleging tot diensten en organisaties ten behoeve van de recreatie, cultuur en sport.

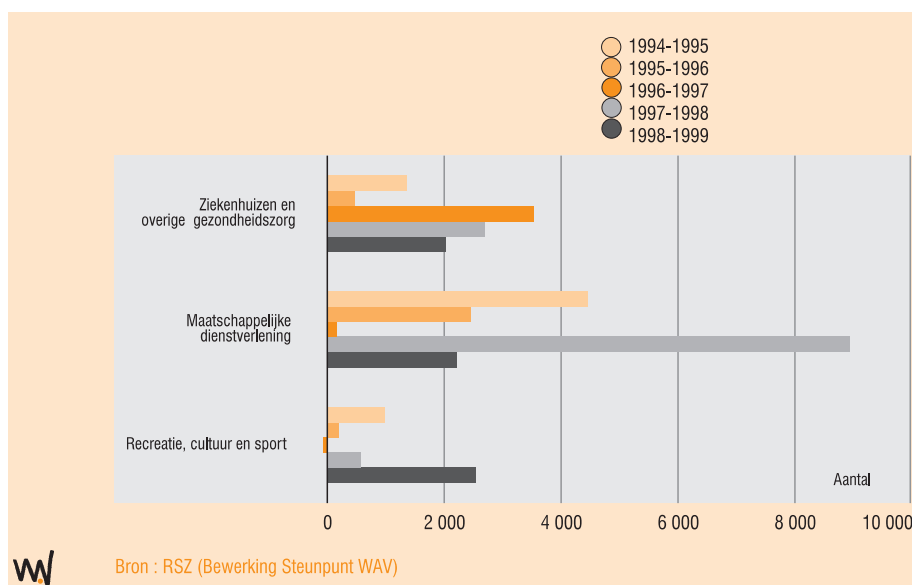
Met meer dan 229 000 jobs in loondienst is de social profit goed voor 12% van de totale loontrekkende werkgelegenheid in het Vlaams Gewest (zie tabel B.21). In de periode 1986-1991 kende deze sector reeds een zeer sterke toename van het aantal arbeidsplaatsen.¹ In 1992-1994 trad een stabilisatie op, maar in 1995 kwam de groei opnieuw op gang. In 1997 besliste de Vlaamse regering extra middelen vrij te maken voor bijkomende werkgelegenheid in de social profit-sector. In datzelfde jaar trad de Sociale Maribel-regeling in werking, een federa-

1 zie Steunpunt WAV, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen Jaarboek 1997*, p. 382.

le maatregel die eveneens tot doel heeft de werkgelegenheid in de social profit te bevorderen. Nieuwe Vlaamse en federale initiatieven volgden in 1998, 1999 en 2000. De positieve weerslag ervan is vooral voelbaar vanaf 1998.

Figuur 13.1

Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de social profit (Vlaams Gewest; 1994-1999)



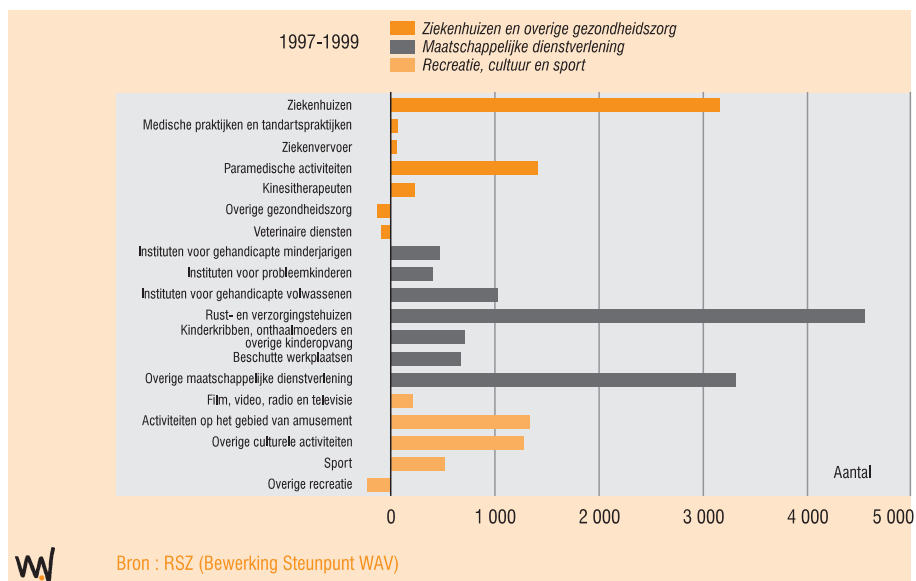
In 1997 werden in de social profit 3 600 extra arbeidsplaatsen gecreëerd; dit is (slechts) 500 meer dan in het jaar ervoor. In 1998 kwam de groei op kruissnelheid met de creatie van 12 200 bijkomende jobs. Dit komt neer op een toename van 6% terwijl de totale werkgelegenheid in het Vlaams Gewest datzelfde jaar met slechts 2% toenam. Hoewel de groei in 1999 vertraagde (+6 800 jobs of +3,1%) blijft de toename van de werkgelegenheid in de social profit sterker dan gemiddeld in de quartaire sector (+2,4%) en ver boven de gemiddelde groei van de totale werkgelegenheid (+1,5%). In wat volgt bekijken we de verschillende subsectoren van de social profit in detail.

2 Profiel van de sector

De groei van de social profit manifesteerde zich in 1997 uitsluitend in de sector van de gezondheidszorg (+4% of +3 500 jobs). Vanaf 1998 vertraagt de groei hier reeds. Uiteraard blijft het aantal arbeidsplaatsen vooral toenemen in de ziekenhuizen (+1 600 in 1999), die 81% van de werkgelegenheid in deze sector voor zich nemen (zie figuur 13.2 en tabel B.23). Procentueel situeert de groei zich echter vooral in de sector van de kinesitherapie, waar het aantal jobs in de loop van de laatste twee jaar haast verdrievoudigt. Ook de andere paramedische activiteiten (logopedie, homeopathie, Wit-gele Kruis, psychoanalyse, etc.) en het ziekenvervoer zijn sterke groeiers binnen de gezondheidszorg (resp. +28% en +23% in 1997-1999).

Figuur 13.2

Evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in de social profit naar subsectoren (Vlaams Gewest; 1997-1999)



In de sector van de *maatschappelijke dienstverlening* kwam de recente groei van de werkgelegenheid pas op gang in 1998 om reeds een jaar later, net als in de gezondheidszorg, opnieuw te vertraagen. De toename van het aantal jobs in 1998 was dan ook uitzonderlijk hoog (+8 900 jobs of +9%) en situeerde zich hoofdzakelijk in de rust- en verzorgingstehuizen (+3 200 jobs) en in de overige maatschappelijke diensten zonder huisvesting (+4 400 jobs).

Procentueel is het vooral in de kinderopvang dat de jobgroei in de laatste twee jaar het grootst is (+19%).

De sector *'recreatie, cultuur en sport'* kon pas in 1999 genieten van een beduidende toename van de werkgelegenheid (+2 500 jobs of +13%). De jobcreatie situeert zich vooral in de subsectoren *'overig amusement'* (scheppende en uitvoerende kunst, productie van kunstmanifestaties, exploitatie van concertzalen en culturele centra) en *'overige culturele activiteiten'* (bibliotheken en archieven, musea en monumentenzorg, botanische tuinen, dierentuinen en natuureservaten). Ook de sportsector, d.i. de grootste subsector binnen de sector *'recreatie, cultuur en sport'*, kende in 1999 een forse, zij het minder spectaculaire groei van 6%.

De social profit springt in het oog door het bijzonder hoog aandeel vrouwen en deeltijds werkenden (respectievelijk 76% en 47% tegenover 42% en 22% gemiddeld; zie tabel 13.1 en 13.2). Beide vaststellingen houden met elkaar verband: in Vlaanderen werken immers gemiddeld meer dan twee op vijf (44%) vrouwen deeltijds. Toch is de tendens tot deeltijdarbeid in de social profit nog meer uitgesproken dan in de meeste andere sectoren: bijna drie op vijf vrouwen (57%) in de social profit werken deeltijds, terwijl ook het aandeel deeltijds werkenden bij de mannen (15%) veel hoger ligt dan gemiddeld (7%).

Het aandeel deeltijds werkenden in de social profit is bovendien in de periode 1997-1999 sterker gegroeid dan gemiddeld (+2,5 ppn. tegenover +1,3 ppn. gemiddeld). Het stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking is hier niet vreemd aan: in België situeert de helft van het aantal vervangers van halftijdse loopbaanonderbreking zich in de social profit-sector. In de maatschappelijke diensten kende deeltijdarbeid bij mannelijke werknemers in de afgelopen twee jaar zelfs een spectaculaire toename van 4,6 procentpunten, waarmee hun aandeel op hetzelfde niveau komt als in de sector *'recreatie, cultuur en sport'* (17%).

De mogelijkheden tot arbeidsduurvermindering (loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, verminderde prestaties) hebben in het Vlaams Gewest de afgelopen twee jaar geleid tot een toename van de grote deeltijdarbeid ten nadele van de halftijdse arbeid (resp. +2 ppn. en -2 ppn.). In de social profit is dit niet anders. In 1999 werkt 47% van de deeltijds werkenden in de gezondheidszorg en de maatschappelijke diensten in een arbeidsregime waar de wettelijke arbeidsduur meer dan 55% bedraagt van een voltijdse baan. Onder impuls van de recente Vlaamse en federale intersectorale akkoorden voor de social profit, die werden afgesloten voor de periode 2000-2005, en die voorzien in de mogelijkheid tot arbeidsduurvermindering zonder loonverlies voor zware beroepen en in landingsbanen voor alle oudere

werknemers in de social profit, zal het aandeel van grote deeltijdse jobs in deze sector blijven toenemen.

Tabel 13.1

Aandeel deeltijds werkenden in de social profit (Vlaams Gewest; 1999 en evolutie 1997-1999)

	Aandeel deeltijds werkenden		Aandeel kleine deeltijdarbeid bij de deeltijds werkenden		Aandeel halftijdse arbeid bij de deeltijds werkenden		Aandeel grote deeltijdarbeid bij de deeltijds werkenden	
	1999	'99/'97	1999	'99/'97	1999	'99/'97	1999	'99/'97
Mannen								
q5 Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	11,4	+0,9	25,6	-3,1	25,2	+0,0	49,2	+3,1
q6 Maatschappelijke dienstverlening	17,5	+4,6	26,0	+0,6	31,4	-5,0	42,7	+4,4
q7 Recreatie, cultuur en sport	17,3	+0,2	60,4	-8,5	17,8	+3,2	21,4	+4,9
q5-6-7 Social profit	15,4	+2,3	35,1	-4,9	26,1	-0,1	38,7	+5,0
Totaal loontrekkenden	6,6	+0,6	46,4	-1,6	18,6	-0,4	35,0	+2,0
Vrouwen								
q5 Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	60,5	+1,9	18,3	+0,2	34,6	-2,3	47,2	+2,2
q6 Maatschappelijke dienstverlening	56,5	+3,0	16,9	-0,1	35,8	-1,6	47,3	+1,7
q7 Recreatie, cultuur en sport	39,8	+2,4	51,3	-2,8	19,6	-0,9	28,8	+3,4
q5-6-7 Social profit	57,2	+2,3	19,2	+0,0	34,5	-2,0	46,4	+1,9
Totaal loontrekkenden	43,8	+1,4	30,4	+0,2	25,5	-2,3	44,1	+2,1
Totaal								
q5 Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	50,9	+1,9	18,6	+0,0	34,1	-2,2	47,2	+2,2
q6 Maatschappelijke dienstverlening	48,1	+3,3	17,6	+0,1	35,5	-1,9	46,9	+1,8
q7 Recreatie, cultuur en sport	27,9	+1,7	54,3	-5,2	19,0	+0,7	26,3	+4,2
q5-6-7 Social profit	47,1	+2,5	20,4	-0,2	33,8	-1,9	45,8	+2,1
Totaal loontrekkenden	22,3	+1,3	33,1	+0,0	24,3	-2,0	42,5	+2,0

Bron: RSZ-LATG, RSZPPO (Bewerking Steunpunt WAV)

De sector 'recreatie, cultuur en sport' vertoont een patroon dat afwijkt van de overige social profit: hier is het aantal personen dat minder dan halftijds werkt (minder dan 46% van een voltijdse prestatie) oververtegenwoordigd in de deeltijdarbeid. Bij de mannen loopt het aandeel dat slechts een 'kleine' job uitoefent zelfs op tot 60%. Toch neemt ook in deze sector het aandeel grote deeltijdarbeid toe, en wel ten nadele van de kleine deeltijdarbeid.

Het succes van de arbeidsherverdelende maatregelen blijkt ook uit een gestage daling van de verhouding tussen het aantal voltijds equivalenten en het aantal werknemers (zie tabel 13.2). Een werknemer in de social profit presteert in 1999 gemiddeld 75% van een voltijdse baan (tegenover 83% bij alle loontrekkenden). Dit is een daling van 1 procentpunt in twee

jaar tijd. Dat het gemiddelde arbeidsvolume per werknemer daalt betekent dat de toename van de grote deeltijdarbeid in de social profit ten opzichte van de kleinere deeltijdarbeid ruim gecompenseerd wordt door de globale toename van de deeltijdarbeid.

Tabel 13.2

Aandeel vrouwen, jongeren en ouderen bij de loontrekkenden en verhouding VTE/werknemer in de social profit (Vlaams Gewest; 1999)

WAV	% vrouwen	% jongeren*	% ouderen*	index VTE/werknemer x 100
q5 Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	80,7	7,2	11,6	75,5
q6 Maatschappelijke dienstverlening	78,6	10,7	9,7	73,5
q7 Recreatie, cultuur en sport	47,0	13,3	15,1	75,9
q5-6-7 Social profit	76,1	9,5	11,1	74,6
Totaal loontrekkenden	42,5	11,4	14,6	83,0

* jongeren: aandeel 18-24-jarigen t.o.v. 18-64-jarigen; ouderen: aandeel 50-64-jarigen t.o.v. 18-64-jarigen

Bron: RSZ-LATG, RSZPPO (Bewerking Steunpunt WAV)

Gemiddeld ligt het aandeel van de 18-24-jarigen in de social profit vrij laag (9% tegenover 11% gemiddeld). Dit houdt vooral verband met de gezondheidszorg waar het aandeel van de jongeren bijzonder beperkt blijft (7%).

In vergelijking met de andere sectoren telt de social profit ook relatief weinig oudere werknemers. De sector 'recreatie, cultuur en sport' laten we hier buiten beschouwing; het aandeel ouderen in deze sector ligt zelfs iets hoger dan gemiddeld. Vooral in de maatschappelijke diensten, maar ook in de gezondheidszorg ligt het aandeel van de 50-64-jarigen vrij laag (respectievelijk 10% en 12% tegenover 15% gemiddeld). Het fysiek en mentaal zwaar belastende werk in deze sectoren vormt hiervoor een mogelijke verklaring. Daarnaast houdt het lage aandeel 50-plussers ook verband met het hoge aandeel vrouwelijke werknemers (ca.80%). Vrouwen beëindigen hun loopbaan immers traditioneel vroeger dan mannen en bovendien is de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in Vlaanderen (en België) erg laag.

3 *Vooraan op de bres*

Sinds 1989 zorgde de grote protest- en stakingsbeweging die de naam 'witte woede' meekreeg, ervoor dat de social profit-sector het afgelopen decennium niet weg te branden was uit het sociaal-economisch nieuws. Naast loonsverhogingen en personeelsverhogingen stonden ook kwalitatieve eisen rond het regulariseren van de zogenaamde nepstatuten DAC en

IBF en het wegwerken van de werkdruk – o.m. via een arbeidsduurverkortung – centraal in de eisenpakketten. De ingewikkelde regelgeving (ofwel de federale overheid ofwel de Vlaamse overheid is bevoegd voor één van de diverse deelsectoren), de heterogeniteit inzake arbeidsvoorwaarden en remuneratie binnen de social profit-sector, en de hoge prijskaartjes verbonden aan de eisenbundels maakten dat overeengekomen tussentijdse akkoorden vaak achteraf geheel of gedeeltelijk dode letter bleven, wat de woede steeds witter deed worden.

In maart 2000 werd een ‘historisch akkoord’ afgesloten, zo werd het toch door alle betrokken partijen – federale en Vlaamse Regering, alsook werkgevers – en werknemersorganisaties – betiteld. Er werd een set van maatregelen uitgewerkt die inspelen op een aantal flexibele noden van werknemers en vertrekkende van de idee dat een loopbaan een continuüm is: werknemers stappen in op de gemiddelde leeftijd van 23 jaar, hebben als jonge ouders nood aan flexibele uitstapmogelijkheden, gaan na de opvoeding van de kinderen terug full-time werken en zoeken tegen de 50 jaar naar geleidelijke uitstapmogelijkheden (Social Profit, 2000). Het akkoord speelt in op de problematiek van de werkdruk en poogt tevens via een aantal maatregelen ten gunste van ‘oudere’ werknemers de werkzaamheid van de groep 50-plussers – die gemiddeld genomen gering in aantal zijn binnen deze sector – te verhogen. Compenserende aanwervingen, die voorzien zijn voor een aantal ‘werkdrukherverdelingsmaatregelen’, zouden dan weer moeten zorgen voor een hogere werkzaamheid van de jongeren.

Het akkoord met de Vlaamse Regering, dat momenteel in de diverse Paritaire Comités in CAO-overeenkomsten wordt gegoten, voorziet onder meer in volgende maatregelen:

- DAC- en IBF statuten worden omgezet in reguliere arbeidscontracten;
- in een aantal sectoren worden de lonen geharmoniseerd met de sector van de opvoedingsinstellingen, waardoor gelijk werk met gelijk loon wordt vergoed;
- voor werknemers in de leeftijdsgroep 45-49 jaar en werkzaam in zware beroepen wordt een 36-urenweek ingevoerd, werknemers in de leeftijdsgroep 50-54 jaar krijgen een 34-urenweek en voor 55+ wordt een 32-urenweek ingevoerd, dit alles zonder loonverlies en met compenserende aanwervingen. Iedereen tussen 35 en 44 jaar krijgt vijf extra verlofdagen;
- vanaf 50 jaar en mits 20 jaar anciënniteit kan er overgeschakeld worden naar een half-tijdse baan, waarbij het loonverlies via een premie gedeeltelijk wordt bijgepast;
- verder voorziet het akkoord in een vorm van loopbaankrediet, een ‘sabbatjaar’ regeling en tijdelijke uittredemogelijkheden (‘zorgverlof’) in functie van opvoeding van de kinderen of palliatief verlof alsook in een vormingskrediet voor bijscholing.

Afwachten of dit akkoord, dat voorziet in een aantal maatregelen waarbij vermindering van werkdruk via een verbetering inzake de kwaliteit van leven en werken wordt aangepakt, trendsettend zal worden voor andere sectoren en ... volledige uitvoering kan vinden zoals voorzien.

Niet enkel inzake sociale strijd stond de social profit vooraan op de bres. Ook inzake inschakeling van laaggeschoolden werd in het recente verleden baanbrekend werk verricht met de herverdeling van werk van hoog- naar laaggeschoolden via de creatie en inschakeling in de ziekenhuizen van de zogenaamde logistiek assistenten.

4 *Actuele en toekomstige arbeidsmarktknelpunten*

Zeker voor de 'zorgsectoren' binnen de social profit geldt dat de invulling van verschillende vacatures actueel flink wat problemen oplevert.

Tabel 13.3 geeft voor 1999 een beeld van de actueel bemiddelbare arbeidsreserve voor een aantal specifieke beroepen.

De meeste specifieke gekwalificeerde verpleegfuncties – bv. gegradueerde en gebrevetteerde ziekenhuisverpleegkundigen, gegradueerde geriatrisch verpleegkundigen, thuisverpleegkundigen – vormen een knelpunt en de actuele bemiddelbare reserve bestaat uit geen of slechts gemiddeld één werkloze per vacature. De niet-specifiek gekwalificeerde zorgfuncties – bv. niet gebrevetteerde bejaardenhelpster – beschikken nog wel over een arbeidsreserve, evenals de functies die zich bewegen binnen de sfeer van de opvoedingssectoren en de kinderopvang (VDAB, 1999).

De VDAB verwijst in zijn commentaar naar de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden: "... een groot aantal vrouwelijke verpleegkundigen heeft ook geen belangstelling voor een voltijdse baan. Zij wijzen daarvoor naar de hoge fysieke en psychische arbeidsbelasting, het onregelmatig uurrooster en de zorg voor het gezin" (VDAB, 1999).

Tabel 13.3

Aantal openstaande VDAB-vacatures en aantal nwwz per vacature (Vlaams Gewest; 1999)

	Aantal openstaande VDAB-vacatures 1999	Aantal nwwz* per vacature 1999
Hoofdverpleegkundige	19	0,3
Ziekenhuisverpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	242	0,7
Ziekenhuisverpleegkundige - gegradueerde	146	0,9
Psychiatrisch verpleegkundige - gebrevetteerde/gediplomeerde	8	4,2
Geriatrisch verpleegkundige - gegradueerde	14	0,4
Psychiatrisch verpleegkundige - gegradueerde	17	1,6
Verpleegkundige palliatieve zorgen-gegradueerde	3	0,7
Kinderverpleegkundige - gegradueerde	4	6,2
Verpleegkundige dringende hulpverlening	2	3,9
Vroedkundige - gegradueerde	2	21,4
Thuisverpleegkundige	69	0,4
Bedrijfsverpleegkundige	3	8,3
Sociaal verpleegkundige - gegradueerde	27	1,4
Verpleegassistente	8	8,2
Psychiatrische verpleegassistente	0	27,5
Verplegend personeel	3	0,0
Ziekenverzorger	15	34,1
Gekwalificeerd verzorgende	193	9,6
Bejaardenhelpster (niet gebrevetteerd)	1	130,4
Kinderverzorger	49	30,8
Verplegend hulppersoneel	1	0,0
Opvoeder klasse 1	77	12,6
Opvoeder klasse 2	63	23,4
Opvoeder klasse 3	3	162,4
Eerste opvoeder (opvoeder groepschef)	2	7,6
Hoofdopvoeder	7	2,3
Monitor opvoeder - spelleider	67	11,1
Bejaardenanimator	8	28,1
Begeleider buitenschoolse kinderopvang	25	14,5
Busbegeleidster	11	20,1
Monitor beschutte werkplaats	6	5,5
Buurtwerker - migrantenwerker	8	21,4
Opvoeder	1	0,0

* Het gemiddeld aantal niet-werkende werkzoekenden jonger dan 45 jaar, met beroepsaspiraties voor het beroep en geschikt om het beroep uit te oefenen

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

Het fenomeen van de vergrijzing gekoppeld aan de verbeterde levenskwaliteit maakt dat de zorgsector het voorwerp vormt van vooruitberekeningen om toekomstige vraag en aanbod met elkaar in verband te brengen en aldus een manpowerplanning uit te werken. Binnen het

VIONA-programma werd, mede op vraag van het Sociaal Fonds voor de Privé-Ziekenhuizen en het Europees Sociaal Fonds een vooruitberekening gemaakt voor de vraag naar en het aanbod van zorgberoepen tot 2010 (Deschamps, M., e.a., 1999).

Zulke vooruitberekening op lange termijn is geen makkelijke opdracht: aan de kant van de aanbodzijde moet rekening kunnen gehouden worden met de moeilijk voorspelbare 'onderwijskeuze' van jongeren en de wensen voor flexibele combinatie gezin-werk bij (potentiële) werknemers; aan de vraagzijde is er het moeilijk voorspelbaar overheidsbeleid rond stimulering van zorgvormen (bv. residentieel versus thuiszorg) en uitbreiding van de zorgprogrammatie; en voor zowel aanbod- als vraagzijde geldt de demografische component – ontgroening en vergrijzing – als belangrijk bepalende factor.

Hun berekeningen voor 2005 en 2010 tonen tekorten voor bepaalde beroepsgroepen (verpleegkundigen, kinesitherapeuten en paramedici) tegen 2005, doch tegen 2010 zou de situatie terug kunnen omkeren en kan er opnieuw werkloosheid dreigen voor deze zorgberoepen.