

# Deel I

---

## *Statistisch jaarverslag*








# BESLUIT: KWALITATIEVE VRAGEN BIJ KWANTITATIEVE EUROPESE DOELSTELLINGEN


## Hoofdstuk 1


Tom Vandenbrande

### 1 Grand cru met zure afdronk

In veel opzichten was 2000 het beste jaar voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Het aantal werkenden kende een belangrijke impuls, met als resultaat een groei van de werkzaamheidsgraad van 62,6% in 1999 naar 63,9% in 2000. Parallel hiermee daalde de werkloosheid voor het derde jaar op rij zeer sterk. Gelijktijdig bleef de bedrijvigheid in ondernemingen toenemen, wat zowel uit het aantal ingevulde banen als uit het aantal nog niet ingevulde vacatures blijkt.  Hfdst. 17

De industrie kon zijn werkgelegenheidspeil opnieuw stabiliseren, de diensten zorgden voor een verdere toename van het aantal banen. De sectoren die in 2000 personeelwinst boekten, scheerden ook de vorige jaren de hoogste toppen: onder andere de *ICT*, de *rubber- en kunststofnijverheid* en de *bouw* in de secundaire sector; de *kleinhandel*, de *informatica* en de *bedrijfsdiensten* in de tertiaire sector; en het *onderwijs*, de *social profit* en de *vrijtijdssector* in de quataire sector. Eén trend vormde een constante in dit verhaal: de almaar toenemende krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor het invullen van steeds meer vacatures konden werkgevers een beroep doen op steeds minder werklozen.  Hfdst. 14  Hfdst. 17

Het was in deze context van aanhoudende krapte uitkijken of werkgevers hun personeel via betere arbeidsvoorwaarden aan zich zouden binden. Na een toppunt bereikt te hebben in 1999, kende tijdelijke arbeid voor het eerst een daling in 2000. Vooral jongeren werkten opnieuw minder in tijdelijke banen. Volledig in lijn hiermee vertoont het aandeel vacatures voor het tijdelijk circuit (met uitsluiting van de interimsector) een dalende trend sinds 1998.  Hfdst. 2

Op andere vlakken ontbreekt het voorlopig evenwel aan informatie om de stelling hard te maken dat werkgevers hun rekruteringscriteria versoepelen in tijden van krapte. In de dienstensectoren werden de selectie-eisen recent zelfs opgevoerd, vooral op het vlak van werker-  
varing. Vaandeldragers van dit veranderd rekruteringsgedrag zijn de *post en telecommunicatie*, de *financiële sector* en de *informatica*.  Hfdst. 17

Op het einde van 2000 werden de eerste tekenen van een (economische) groeivertraging vastgesteld. België kende over het gehele jaar met 4,0 procent dan wel de sterkste economische groei sinds 1988, op het einde van het jaar begon de motor te sputteren. In het eerste halfjaar van 2001 bleef de hoop op beterschap bestaan. De overtuiging leefde immers dat de hoogconjunctuur vrij snel zou hernemen. Met de regelmaat van de klok werden de vrij optimistische groeiprognoses echter bijgesteld. Aanvankelijk raamde het Planbureau de economische groei voor 2001 op 3,1 procent, maar reeds in februari werd deze groei neerwaarts herzien tot 2,8 procent. In mei noopten de verschillende waarschuwingen voor het effect van de economische groei (vertraging) de regering reeds tot een bijkomende begrotingscontrole. In juli volgde een nieuwe aanpassing van de groeiprognoses van het Planbureau, ditmaal tot 2,4 procent. Men bleef evenwel in beterschap geloven: voor 2002 werd op dat ogenblik een groei van 2,8 procent naar voor geschoven. Hoe meer het jaar vorderde, hoe meer optimisme en hoop plaatsmaakten voor grondige aanpassingen van de prognoses. In oktober had de regering nog een economische groeiverwachting voor 2002 van 1,5 procent, maar bij het opstellen van de begroting werd veiligheidshalve uitgegaan van 1,3 procent.

Economische statistieken lenen zich doorgaans vaker tot (bijgestelde) prognoses dan arbeidsmarktstatistieken. Op basis van het voorlopig schaarse materiaal over de arbeidsmarkt in 2001 kan evenwel reeds met zekerheid gesteld worden dat dit jaar minder gunstig is geweest dan de twee jaren daarvoor. Aan de vraagzijde laten de niet ophoudende tijdingen over sluitingen en vooral herstructureringen van bedrijven vermoeden dat de werkgelegenheids groei in de Vlaamse bedrijven een stuk minder indrukwekkend zal zijn dan in 1999 en 2000. In ieder geval is het aantal openstaande (VDAB-)vacatures voor het eerst sinds lang te

**Hfdst. 17** 🖱️ ruggelopen. In 2000 stonden bij Vlaamse bedrijven gemiddeld meer dan 40 000 vacatures open, in 2001 zakte het aantal openstaande vacatures tot minder dan 35 000. In 2001 vonden Vlaamse schoolverlaters minder gemakkelijk meteen na afstuderen (voor het einde van de maand september) een job. Het aantal kortdurig werklozen, of het aantal werklozen dat **Hfdst. 5** 🖱️ minder dan een jaar werkloos is, ligt op een veel hoger niveau dan in de periode 1998-2000, een duidelijke aanwijzing van het verminderde absorptievermogen van de arbeidsmarkt in 2001.

Op middellange termijn weerspiegelt de arbeidsmarkttoestand van 2001 een trendbreuk. Dit blijkt uit de Beveridge-curve, die door middel van de evolutie van werkloosheids- en vaca-

**Hfdst. 2** 🖱️ turegraad een beeld schetst van de dynamiek op de arbeidsmarkt. Tussen 1994 en 2000 komt de trendlijn van deze curve overeen met de kenmerken van een hoogconjunctuur, terwijl 2001 een duidelijke conjuncturele omslag voorspelt.

## 2 *Op weg naar Lissabon ... of Compostella?*

Het werkgelegenheidsbeleid volgt sinds enkele jaren het proces van Luxemburg, dat op (middel)lange termijn voor de Europese lidstaten een cijfermatig parkoers voor de arbeidsmarkt (evoluties) uittekent. Het afsluiten van de bijzonder gunstige periode 1996-2000 lijkt een gepast moment om de afgelegde afstand van Vlaanderen in deze tocht te evalueren. Als het tempo van Vlaanderen na een periode van dergelijke hoogconjunctuur nog niet hoog genoeg is, lijkt het immers weinig waarschijnlijk dat de meet op tijd zal bereikt worden.

De belangrijkste horizontale Europese doelstelling is nog steeds het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie. De 'doelstelling van Lissabon' is dat 70% van de Europeanen tussen 15 en 64 jaar aan de slag is in 2010. Tegelijkertijd moet 60% van de vrouwen en 50% van de 55-plussers aan het werk zijn. In 2005 verwacht Europa reeds een algemene werkzaamheidsgraad van 67% en een werkzaamheidsgraad onder vrouwen van 57%.

### 2.1 *De controlepost van Stockholm*

De laatste twee bakens (een globale werkzaamheidsgraad van 67% en een vrouwelijke werkzaamheidsgraad van 57%) werden uitgezet op de Raad van Stockholm in maart 2001. Het lijken voor Vlaanderen twee realistische doelstellingen. Momenteel bedraagt de werkzaamheidsgraad 64% en uitgaande van prognoses over de ontwikkeling van de werkgelegenheid evolueert de werkzaamheidsgraad tot 66,7% in 2005, met andere woorden dicht tegen het objectief van 67% aan. Ook de werkzaamheidsgraad van vrouwen zal in Vlaanderen tegen 2005 het gewenste niveau halen. Het doel voor 2005 is momenteel immers al bereikt en een daling van het aandeel werkende vrouwen ligt niet meteen in het verschiet.

Hfdst. 3

### 2.2 *Lissabon 2010*

Het realiseren van de 'eindtermen' is een ander paar mouwen, ook voor Vlaanderen. Zelfs indien de gemiddelde (gunstige) evolutie van de afgelopen jaren kan worden aangehouden tijdens het komende decennium, zal de doelstelling om 50% van de 55-plussers aan het werk te hebben niet gehaald worden. Ook het halen van een globale werkzaamheidsgraad van 70% is lang niet zeker.

- Een factor die hierin een rol speelt is de veroudering van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. In 2010 zal het aandeel 50-plussers in de bevolking hoger liggen dan vandaag. Deze oudere groep participeert minder dan gemiddeld op de arbeidsmarkt. De negatieve impact van deze demografische verschuiving op de globale participatiegraad zal ruim 2 procentpunten bedragen. Hieruit volgt dat een stijging van de werkzaamheidsgraad van 64% naar 70% als het ware een groei met 8 procentpunten impliceert. Ambitieuzer dus dan het op het eerste zicht lijkt, en vermoedelijk te hoog gegrepen.
- Hfdst. 3 🖱 De flankerende doelstelling om 50% van de 55- tot 64-jarigen aan het werk te krijgen, is voor Vlaanderen vrijwel irrealistisch te noemen. Momenteel is van deze groep in Vlaanderen een kwart aan het werk, een aandeel dat de jongste jaren licht is gestegen. Maar zelfs indien ouderen hun uittredepatroon plots grondig zouden wijzigen, is een verdubbeling van deze participatie onhaalbaar. In een scenario van een aanhoudend sterke reductie van de uittrede van ouderen klokt de activiteitsgraad van 55-plussers af op 42% in 2010.

### 3 *Open coördinatie in Europa*

Via een proces van 'open coördinatie' confronteert Europa de lidstaten jaarlijks met enkele pijnpunten inzake de arbeidsmarktprestaties. De lofuitingen voor de recente vooruitgang klinken vanop de Europese banken dan ook minder luid: hoewel Vlaanderen een aantal benchmarks haalt, schiet het volgens Europa op andere terreinen van het arbeidsmarktbeleid schromelijk tekort.

Deze evaluatie kan echter ook worden omgekeerd: het is niet zozeer de arbeidsmarkt in Vlaanderen die gebrekkig functioneert, evengoed kunnen, op basis van bevindingen over het lokale arbeidsmarktfunctioneren die in dit Jaarboek zijn bijeengebracht, vraagtekens geplaatst worden bij de inhoudelijke relevantie van verschillende invloedrijke richtsnoeren. Daarbij ontstaat het gevoel dat het dirigistische, stringente Europese arbeidsmarktbeleid gebaseerd is op een te weinig doordachte globale kwantitatieve strategie.

We gebruiken vijf van de zes huidige horizontale doelstellingen uit het voorstel van Richtlijnen voor 2002 (Europese Commissie, 2001) om enkele van onze bedenkingen in dezelfde geest van open communicatie naar Europa toe te illustreren.

### 3.1 ■■ Doelstelling A: verhogen van de werkzaamheidsgraad

Eerst blijven we nog even stilstaan bij de belangrijkste doelstelling, het verhogen van de werkzaamheidsgraad tot 70% in 2010. De globale doelstelling luidt dat “de lidstaten de kansen op werk moeten vergroten en *passende prikkels geven aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten*, teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken; (...) Daartoe dienen de lidstaten nationale doelstellingen vast te stellen om de arbeidsparticipatie te verhogen teneinde bij te dragen tot de algemene Europese doelstellingen: (...) tegen 2010 een algemene arbeidsparticipatie bereiken van 70%...”. Binnen Vlaanderen bestaat een zekere contradictie in deze onderrichting, want de twee aangestipte componenten zijn er anno 2000 niet van dezelfde grootteorde.

Enerzijds is er de ambitie om iedereen die *wil* werken een job te geven. Wanneer je het de bevolking tussen 15 en 64 jaar in 2000 vraagt, komt dit neer op maximaal 68,4%. Anderzijds geeft men aan dat het de ambitie van de lidstaten moet zijn om een werkzaamheidsgraad van 70% te realiseren. Men wil met andere woorden, althans voor Vlaanderen, meer mensen aan het werk dan de groep die momenteel bereid is te werken. De som van alle werkenden, plus de werklozen en de niet-beroepsactieven die verklaren nog te willen werken, ligt in Vlaanderen immers lager dan 70% van de bevolking op actieve leeftijd. Men wil dus niet alleen *passende prikkels* voor iedereen die bereid is betaald werk te verrichten, maar blijkbaar ook voor een groep mensen die momenteel niet bereid is betaald werk te verrichten. Hoewel men de doelstelling als een sociale doelstelling formuleert, lijkt een economische rationaliteit de dominante gedachte. Het lijkt erop dat een verhoging van het financiële draagvlak voor de sociale zekerheid meer meespeelt bij het bepalen van de 70% als norm dan de verhoging van het aandeel werkenden tot een niveau waarop iedere inwoner die wenst te werken een baan krijgt.

Hfdst. 7

Dat slechts 68,4% van de Vlamingen tussen 15 en 64 jaar aangeeft nog te willen werken, is op zich een merkwaardige vaststelling. Het principe van de actieve welvaartsstaat gaat ervan uit dat er naast de bevolking die momenteel werkt of werkloos is, nog een groot reservoir aan niet-gebruikte arbeidskrachten bestaat. Uit recente enquêtegegevens blijkt dat de arbeidswens bij dat potentieel aan activeerbare personen uit de niet-beroepsbevolking eerder beperkt is. Ongeveer de helft van de ruim 1 miljoen personen uit de niet-beroepsbevolking tussen 15 en 64 jaar, exclusief (brug)gepensioneerden, heeft dan wel een werkervaring achter de rug, slechts een kleine 64 000 onder hen wensen nog te werken. Van deze kleine groep zijn 29 400 personen op zoek naar werk, terwijl 34 400 personen nog wel willen werken, maar om een of andere reden op dit ogenblik niet op zoek zijn naar een baan. Dit alles

Hfdst. 7

geeft aan dat het *arbeidsmarktvertrouwen* bij de bevolking minder groot is dan verwacht en dat inspanningen om ‘gaan werken’ in de toekomst aantrekkelijker te maken, niet overbodig zijn.

Zoals hoger reeds aangegeven is de flankerende doelstelling om de helft van de (Vlaamse) 55-plussers aan het werk te krijgen vrijwel onhaalbaar. Niettemin moet het verderzetten van de recent ingezette trend naar een hogere werkzaamheid bij ouderen mogelijk zijn. Twee sporen zijn in dit verband denkbaar: het opnieuw activeren van de op dit ogenblik niet-beroepsactieve ouderen, of het langer op de arbeidsmarkt houden van (de iets jongere generatie) die nu nog aan het werk is.

Het eerste spoor is op basis van diverse bevindingen uit dit Jaarboek nauwelijks de inspanning waard. Van de groep die in 1999 arbeidsongeschikt, huisman/vrouw of op (vervroegd) pensioen was, is in het topjaar 2000 nauwelijks iemand teruggekeerd naar de arbeidsmarkt. Wanneer aan arbeidsongeschikten en huismannen/vrouwen gevraagd wordt of ze eventueel nog wensen een job uit te oefenen, antwoorden ze bijna eensluidend negatief.

Het tweede spoor, waarbij zowel werkgevers als werknemers worden aangepord het loopbaaneinde uit te stellen, heeft op lange termijn misschien meer kans op slagen. De Nederlandse Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid stelt het als volgt: “om de inzetbaarheid en productiviteit van ouderen beter op peil te houden en een voortijdige uitstoot uit het arbeidsproces te voorkomen, is het van belang ervoor te zorgen dat loopbaanpieken uitgevlakt worden en dat de inhoud van het werk op latere leeftijd aantrekkelijk blijft (bv. via aangepaste functies). Een betere spreiding van werkzaamheden over de levensloop en de mogelijkheid om werken, leren en niet-beroepsactiviteit tijdens de loopbaan regelmatig af te wisselen zonder negatieve effecten op de pensioenregeling, kunnen ervoor zorgen dat meer mensen de eindstreep halen en zich via een meer continu verlopende her- en bijscholing voorbereiden op een langere arbeidsloopbaan” (WRR, 2000). Verder zou men in het debat over de uittrede uit de arbeidsmarkt niet zozeer de leeftijd waarop vervroegd wordt uitgetreden, maar eerder de duur van de gepresteerde loopbaan als maatstaf kunnen gebruiken. Misschien zit in deze stellingen voldoende munitie om het eindloopbaandebat, dat zich al te makkelijk vastrijdt in loopgraven uit vorige oorlogen, recht te trekken?

Terug naar het Europese beleid, dat onder meer vaststelt dat er een “geringe respons van de lidstaten is geweest om nationale doelstellingen voor de arbeidsparticipatie op te stellen”. De reactie die als antwoord op deze analyse volgde is eigenaardig en bestond erin de “horizontale doelstelling A op een meer bindende manier te formuleren”, wat via de gekende



tussentijds te halen doelstellingen gebeurde op de Raad van Stockholm. Het lijkt onwaarschijnlijk dat men op deze manier meer lidstaten kan motiveren. Men kan zich beter de vraag stellen *waarom* niet alle lidstaten grote plannen rond het verhogen van de werkzaamheidsgraad hebben gemaakt. Enkele elementen werden hoger reeds aangereikt: misschien is de 70%-doelstelling ten gevolge van demografische verschuivingen ambitieuzer dan ze lijkt of misschien slaat ze de bal mis indien het erom te doen is iedereen die wil werken aan de slag te krijgen. Verder is het best te begrijpen dat lidstaten waarvoor de doelstellingen niet realiseerbaar zijn, gedemotiveerd raken wanneer hen een onhaalbaar doel voor ogen wordt gehouden. Voor de regio Vlaanderen is de 70%-norm in het beste geval net mogelijk, maar voor de lidstaat België is 70% in 2010 een utopie. België zal dan ook niet erg gemotiveerd worden door nieuwe, even onhaalbare kwantitatieve doelstellingen voor 2005.

### 3.2 ■ ■ Doelstelling B: kwaliteit van het werk

Terecht wordt de al te kwantitatieve, centrale 70%-doelstelling aangevuld met een aansporing ook de 'kwaliteit van het werk' te verbeteren. Anno 2000 ligt het aandeel van de bevolking dat wil werken op 68,4%. Wanneer de kwaliteit van het werk wordt verbeterd kan dit aandeel tegen 2010 misschien toenemen tot boven de 70%.

Bij deze doelstelling lijkt de Europese invulling echter onduidelijk. Het lijstje met indicatoren waarmee Europa de kwaliteit van het werk wil meten refereert bijna uitsluitend naar aspecten van de arbeidsmarkt op macro-niveau: het aandeel van de onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden, het aandeel laagbetaalde jobs, het gelijkekansenbeleid, langdurige werkloosheid, werknemersparticipatie, diversiteit op de arbeidsmarkt, en dergelijke meer. De door Europa gedefinieerde *kwaliteit van het werk* lijkt dus eerder aan te sluiten bij *kwaliteit van de werkgelegenheid* dan bij de intuïtieve associatie met *kwaliteit van de arbeid*.

In Vlaanderen is de omvang van de zogenaamde atypische arbeidsvormen, waar deze door Europa vernoemde indicatoren naar verwijzen, de jongste vijf jaar alvast blijven toenemen, het sterkst onder de vorm van avondwerk. Het blijft in dit verband opmerkelijk hoe sterk atypische arbeidsvormen gesegmenteerd zijn onder de bevolking: tijdelijke contracten zijn een zaak voor jongeren, vrouwen nemen deeltijdarbeid voor hun rekening, ploegenarbeid wordt verricht door laaggeschoolde mannen, flexibele 'opgelegde' uurroosters zijn het deel van jonge vrouwen, terwijl 'vrijwillige' variabele uurroosters vooral voorkomen bij hooggeschoolde mannen. Een analyse van de vacatures geeft aan dat laaggeschoolden of personen met weinig werkervaring als pasmunt voor hun selectienadeel vaak een atypische arbeids-

Hfdst. 18

Hfdst. 17

vorm moeten overwegen. Industrietakken met veel vacatures voor laaggeschoolden of voor personen met weinig werkervaring maken veelvuldig gebruik van nacht- en ploegenarbeid, terwijl de commerciële dienstensectoren met lagere selectie-eisen veel vacatures hebben voor deeltijds werk of tijdelijke arbeid.

Wil men bereiken dat steeds meer mensen (langer) op de arbeidsmarkt blijven en dat niet-beroepsactieven de stap naar de arbeidsmarkt zetten, dan is de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid echter geen voldoende voorwaarde. Van even groot belang bij het aantrekkelijker maken van banen, is de verbetering van de *kwaliteit van de arbeid* en van de *gehele arbeidssituatie: arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen*. Naar analogie met de werkloosheidsval heeft men in dit verband het begrip 'arbeidsval' geïntroduceerd: de kwaliteit van de aangeboden baan moet voldoende hoog zijn om te garanderen dat het individu vrije tijd wil opofferen in ruil voor arbeidstijd. Invulling van de eigen individuele nutsfunctie (waarbij arbeid een bron is van sociale contacten, zelfontplooiing en zingeving) moet daarbij gegarandeerd zijn (cit. in van der Hallen, 2001).

De jongste vijf jaar vallen op het vlak van de voortgang van de kwaliteit van de arbeid enkele negatieve, maar ook positieve evoluties op. In België is het aandeel werknemers dat aangeeft in ongunstige omstandigheden te werken licht gestegen en nam de werkdruk toe, net als het aandeel werkenden dat stress verbonden aan het werk rapporteert. Verder beschikken steeds minder Belgen over jobautonomie. Hiertegenover staat dat meer mensen nieuwe dingen leren in hun job dan vijf jaar geleden. Hoewel de algemene jobtevredenheid hoog blijft, is ze in België de jongste jaren afgenomen. In Europa en in de buurlanden bleef de jobtevredenheid daarentegen constant.

### 3.3 ■■ Doelstelling C: levenslang leren

Een verdienste van het Europese werkgelegenheidsbeleid is het doordrukken van een strategie van levenslang leren, waarbij de competenties van de bevolking niet enkel via initiële vorming worden verworven, maar blijvend op peil worden gehouden tijdens de beroepsloopbaan.

Terecht wordt erop gewezen dat de verbetering van bijscholing en scholing van volwassenen kan leiden tot een groter aanpassingsvermogen van de werknemers en een beter concurrentievermogen van het bedrijfsleven. In dit Jaarboek blijkt dat de groei van het onderwijsniveau van de bevolking een belangrijke factor is geweest in de toename van de

werkzaamheidsgraad tussen 1990 en 2000. Wanneer we de evolutie van de werkzaamheidsgraad ontleden naar het scholingseffect wordt de wisselwerking tussen aanbodzijde en vraagzijde mooi geïllustreerd. Een belangrijk aandeel van de aangroei van de werkzaamheid (5 van de 7 ppn.) zou toe te schrijven zijn aan het gestegen onderwijsniveau van de beroepsbevolking. Deze beweging correspondeert met evoluties aan de vraagzijde waaruit blijkt dat zowel binnen hogeschoolde beroepen als binnen de hightechsectoren en de kennisintensieve sectoren de werkzaamheid is toegenomen. Het beleid waar Europa voor staat, met name het stimuleren van een hoger diploma, heeft aldus een duidelijk indirecte en belangrijke invloed op de actieve deelname aan het arbeidsmarktgebeuren.

Hfdst. 12

De nadruk wordt echter te eenzijdig gelegd op dit 'preventieve vormingsbeleid'. Niet voor alle laaggeschoolden bestaat de oplossing uit een hogere opleiding. Het is een fictie dat alle laaggeschoolden via vorming en opleiding hun employability of inzetbaarheid zullen verhogen. De personen die de nodige leercapaciteiten missen, dreigen uit de boot te vallen wanneer de enige oplossing die hen wordt aangeboden eruit bestaat dat ze zich beter moeten scholen. Het Europese vormingsbeleid heeft dan ook dringend nood aan een aantal *curatieve* aspecten. Het is in dit verband tekenend dat in teksten van de Europese Commissie zo goed als niet gesproken wordt over de doelgroep van laaggeschoolden. Nochtans blijkt uit verschillende passages in dit Jaarboek duidelijk dat dit een groep is die de jongste jaren in een steeds zwakkere positie komt te staan.

*Dit blijkt een eerste maal* uit de analyse van het onderwijsniveau van de bevolking. Hoger werd reeds aangegeven dat de bijzonder lage werkzaamheidsgraad van laaggeschoolden de jongste tien jaar niet veranderde. Het aandeel werkenden ligt bij personen met een diploma Lager Secundair Onderwijs net boven de 50%, bij de groep met maximaal een diploma Lager Onderwijs blijft dit aandeel hangen op het bijzonder lage niveau van 35%. De verslechterde positie van laaggeschoolden blijkt *een tweede maal* uit de analyse van de ongelijkheden op de arbeidsmarkt. De positie van laaggeschoolden is het afgelopen decennium precairder geworden. Bij een vergelijking van de evolutie 1990-2000 van de ongelijke toetreding tot de arbeidsmarkt van verschillende doelgroepen trekken laaggeschoolden aan het kortste eind. De positie van laaggeschoolden is in 2000 minder gunstig dan die van vrouwen, waar deze verhouding bij aanvang van deze periode nog omgekeerd was. De ongelijke toetreding van ouderen blijft minder gunstig, maar kende wel een sterkere verbetering. Niet-Europese inwoners ondervinden een nog grotere ongelijkheid, maar ook bij deze groep is eindelijk een groei van het aandeel werkenden gerealiseerd. De zwakke positie van laaggeschoolden blijkt *een derde maal* uit de analyse van de werkloosheidsevolutie. Na een lange periode van hoogconjunctuur volgde zoals ondertussen bekend een minder goed 2001. De instroom in de werk-

Hfdst. 12

Hfdst. 9

Hfdst. 5

loosheid was voor het eerst sinds lang weer behoorlijk groot. Het 'risico' om tijdens dit kwakkeljaar als schoolverlater geen job te vinden of als werkende zijn baan te verliezen is echter bijzonder onevenredig verdeeld naargelang het onderwijsniveau. Niet verwonderlijk is dit risico het hoogst bij de 'kansengroep' van laaggeschoolden. Samen met de groep van jongeren wordt deze groep van laaggeschoolden het eerst getroffen bij een conjunctuurvertraging.

Het grotendeels negeren van deze groep is een belangrijke lacune in het Europese werkgelegenheidsbeleid. Het gaat nochtans niet over een verwaarloosbare groep: nog steeds betreden jaarlijks vele laaggeschoolde jongeren de arbeidsmarkt. Anno 2000 hebben er van de 620 000 Vlaamse twintigers die niet meer op de schoolbanken zitten, 28 000 maximaal een diploma Lager Onderwijs en 84 000 een diploma Lager Secundair Onderwijs.

### 3.4 ■■ Doelstelling E: regionale diversificatie

In een volgende doelstelling pleit de Raad terecht voor een regionale differentiatie van beleid of doelstellingen. Een clustering van geografische gebieden van België, Nederland, **Hfdst. 4**  Frankrijk en Duitsland toont immers aan dat gunstige arbeidsmarkten kunnen voorkomen in gebieden waar de *dienstensectoren* sterk uitgebouwd zijn, maar evengoed in gebieden waar veel mensen werken *in de industrie*. Hoewel in de Europese strategie benadrukt wordt dat nieuwe werkgelegenheidskansen in de dienstensector moeten gestimuleerd worden, kan dit niet betekenen dat de op de industrie georiënteerde regio's per definitie een slecht rapport moeten krijgen.

Vermelde analyse bracht verder aan het licht dat binnen de regio Vlaanderen diverse types van arbeidsmarkten aanwezig zijn. Dit mag evenwel geen pleidooi zijn voor een sterke diversificatie binnen Vlaanderen. In Vlaanderen komen in hoofdzaak 'gemiddelde' arbeidsmarkten voor: noch de extreem gunstige noch de bijzonder ongunstige arbeidsmarkten vinden we er terug.

### 3.5 ■■ Doelstelling F: Indicatoren en benchmarks

Een laatste horizontale doelstelling luidt dat er "meer aandacht moet worden besteed aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke indicatoren, dit om de vooruitgang met betrekking tot de vier pijlers (met name de verbetering van inzetbaarheid, de ontwikkeling van ondernemerschap, de bevordering van het aanpassingsvermogen en een versterking van het gelijk-

kekansenbeleid) adequaat te kunnen evalueren.” Verder moet men “ook met betrekking tot de kwaliteit van banen benchmarks vaststellen.”

Het klinkt misschien ironisch in een statistisch jaarverslag over de arbeidsmarkt in Vlaanderen, maar een te sterke kwantitatieve benadering van het arbeidsmarktgebeuren vermindert het inzicht in dit gebeuren. Er bestaat in de Europese arbeidsmarktstrategie een te sterk geloof in het oplossend vermogen van kwantificeerbare benchmarks en uitgebreide indicatorensets. Wanneer men vandaag een probleem opmerkt, wil men onmiddellijk de omvang van het probleem meten en via een streefcijfer voor morgen een verbetering van de situatie vooropstellen. Hierbij gaat men voorbij aan de inhoudelijke achtergrond van dat probleem.

Een typevoorbeeld is de recente aandacht voor de ‘kwaliteit van het werk’. Een inhoudelijk onderzoek naar de manier waarop men de kwaliteit van het werk kan meten, lijkt ondergeschikt aan het feit dat men op korte termijn resultaat wil in de vorm van kwantitatieve doelstellingen. Hierdoor ligt momenteel een waslijst van indicatoren op tafel, die allemaal zijdelings in verband kunnen worden gebracht met minder typische vormen van werkgelegenheid, maar waarin de rode draad ontbreekt. Nochtans blijkt uit het verkennend hoofdstuk over aspecten van kwaliteit van de arbeid dat er Europese bronnen bestaan die op een vrij correcte en synthetische manier vergelijkend materiaal aanbieden over de ‘kwaliteit van de arbeid’. Zijn deze bronnen tijdens het politiek proces van het opstellen van de benchmarks over de ‘kwaliteit van het werk’ over het hoofd gezien? Hfdst. 19

Ook op een andere plaats in dit Jaarboek worden elementen aangereikt die pleiten voor een inhoudelijke duiding van de kwantitatieve benchmarks van de Raad. Volgend gegeven is van een totaal andere aard, maar plaatst minstens evenveel vraagtekens bij de doelstellingen van de Raad. Bij geen andere dan de voornaamste doelstelling moet immers een belangrijke voetnoot geplaatst worden. De focus van Europa ligt reeds enkele jaren in het bijzonder op het verhogen van de werkzaamheidsgraad, het aandeel werkenden binnen de bevolking tussen 15 en 64 jaar. Vlaanderen volgt getrouw deze aanbeveling en ziet met verbazing en afgunst om naar buurland Nederland. Waar Vlaanderen momenteel met een werkzaamheidsgraad van 64% een flink eind verwijderd is van de 70%-norm, overschrijdt Nederland nu reeds deze doelstelling die pas in 2010 wordt verwacht. De reden voor dit verschil is echter eenvoudig: in Nederland heeft het gros van de studenten een baantje, in Vlaanderen is dit de gewoonte niet. Wanneer we rekening houden met deze factor wordt het verschil tussen de werkzaamheidsgraad van Vlaanderen en Nederland meer dan gehalveerd. Is Nederland de betere leerling van de Europese klas omdat studenten er een baan hebben? Hfdst. 11

