OPERATIONEEL PROGRAMMA (CIP)

EQUAL

(2000-2006)

INHOUDSTAFEL

HOOFDSTUK I 7
DEEL 1: ANALYSE VAN DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT 8
1. Algemene inleiding 8
2. Vlaanderen in Europees perspectief 9
3. Een groei met 36.500 werkenden tussen 1998 en 1999 9
3.1. Vooral meer werkende vrouwen en ouderen 10
3.2. Werkzaamheidgraad groeit van 61,7% naar 62,6% 11
4. Daling van de ILO werkloosheidsgraad 13
4.1. De daling van de werkloosheid houdt aan 14
4.2. Doch niet iedereen profiteert in gelijke mate 15
4.3. Maatregelen 18
5. Vlaanderen en de Europese uitdagingen 20
5.1. Uitdaging 1: verhoging werkzaamheidgraad ouderen 20
5.2. Uitdaging 2: vermindering van langdurige werkloosheid 22
5.3. Uitdaging 3: betere benutting van het werkgelegenheidspotentieel in de dienstensectoren 22
5.4. Uitdaging 4: Verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen 24
5.5. 52% meer risico op werkloosheid dan mannen 24
5.6. Massale vervroegde uittrede 25
6. Evolutie van de beroepsbevolking naar de toekomst 26
6.1. De demografische evolutie 27
6.2. Wat brengt de toekomst? 28
6.3. De toekomst volgens enkele alternatieve scenario's 31
7. Evolutie van de werkgelegenheid 33
7.1. De evolutie in de jaren '90 33
7.2. Herstel in industrie en versterkte groei in diensten 35
7.3. Groei- en krimpsectoren 36
7.4. Conjunctuur en werkgelegenheidsvooruitzicht 39
8. Flexibiliteit blijft toenemen 39
8.1. Groei van deeltijdarbeid 40
8.2. Steeds meer jongeren werken tijdelijk 41
9. Vacatures 46
9.1. Bijna een verdubbeling van de VDAB-vacatures op twee jaar tijd 47
9.2. Spanning op de arbeidsmarkt stijgt 49
9.3 Knelpuntberoepen 49
9.4 Oplossingsstrategieën 50
10. Opleidingen 51
10.1. Aantal werkenden in opleiding neemt sterk toe 51
10.2. Toename voor iedereen, maar kloof blijft bestaan 52
10.3. ICT in opleidingscentra 54
10.4. Publieke diensten en grote bedrijven 55
11. De niet-beroepsactiviteit 56
11.1. Structuur en evolutie van de niet-beroepsactiviteit 57
11.2. Thuisarbeid verder teruggedrongen 57
11.3. Een derde niet-beroepsactief 58
11.4. Kleine toename 'harde kern' 59
11.5. Enkele specifieke groepen in de niet-beroepsactiviteit 60

12. Asielzoekers 62
12.1. Toelating tot de arbeidsmarkt 63
12.2. Karakteristieken van asielzoekers op de arbeidsmarkt 63
12.3. Arbeidsmarktintegratie

Deel 2: Analyse van de socio-economische toestand in het BHG
1. Demografische en socio-economische context van het BHG 65
2. Evolutie van de Brusselse interne werkgelegenheid 67
2.1. Arbeid in loondienst 67
3. De werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 70

DEEL 3: ANALYSE VAN DE BELGISCHE ARBEIDS-MARKT 75
1. Economische context 75
2. Demografie en beroepsbevolking 75
3. Werkloosheid 76
4. Samengevat 78

HOOFDSTUK II 79
1. Programmabeheer 80
1.1. Lancering van het programma 80
1.2. Ondersteuning en begeleiding promotoren 81
1.3. Inhoudelijke ondersteuning 81
1.4. Ondersteuning op administratief en financieel-technisch vlak 82
2. Impact en disseminatie 82
2.1. Bepalen van beleidsprioriteiten 82
2.2. Identificatie van potentieel 83
2.3. Disseminatie-instrumenten voor de betrokken actoren. 83
3. Thema's waarrond disseminatie kan worden opgezet 84
3.1. Opleiding en begeleiding 84
3.2. Nieuwe methodieken op het gebied van arbeidstrajectbegeleiding 86
3.3. Professionalisering van de intermediairen 86
3.4. Jobcreatie 86
3.5. Zelfstandig ondernemerschap 87
3.6. Aanvullende tewerkstellingsvormen 87
3.7. Gelijke kansen 87
4. Mogelijke nieuwe inhoudelijke prioriteiten binnen Equal 88

HOOFDSTUK III 89
1. Situatieschets 90
2. Doelstellingen en Strategie 91
2.1. Algemeen 91
2.2. Gekwantificeerde doelstellingen 93
3. Participerende overheden 93

HOOFDSTUK IV 94
1. Innovatie 95
1.1. Innovatie op projectniveau 95
2. Transnationaliteit 96
2.1. Transnationaliteit op projectniveau 97

2.2. Transnationaliteit op lidstaatniveau 97
3. Verspreiding en mainstreaming 98
3.1. Het mainstreamingproces. 98
4. Empowerment & partnerschappen 99
5. Ontwikkelingspartnerschappen 101
5.1. Aanpak via partnerschappen. 101
5.2. Soorten ontwikkelingspartnerschappen 102

HOOFDSTUK V 103
Inleiding 104
Deel 1: Thematische Maatregelen per Zwaartepunt weer-houden door Vlaanderen 107
1. Zwaartepunt I: Inzetbaarheid. 107
1.1. Situatieschets 107
1.2. Maatregel A 109
1.3. Maatregel B 111
2. Zwaartepunt II: Ondernemerschap 113
2.1. Situatieschets 113
2.2. Maatregel C 115
2.3. Maatregel D 116
3. Zwaartepunt III: Aanpasbaarheid 117
3.1. Situatieschets 117
3.2. Maatregel E 119
4. Zwaartepunt IV: Gelijkekansenbeleid 122
4.1. Situatieschets 122
4.2. Maatregel G 122
4.3. Maatregel H 123
5. Zwaartepunt V: Asielzoekers 125
5.1. Situatieschets 125
5.2. Arbeidsmarkttoeleiding 126
5.3. Arbeidsmarkttoeleidende activiteiten 127
5.4. Aandachtspunten bij het uittekenen van acties voor asielzoekers in de aanvraagfase 127

Deel 2: Thematische maatregelen weerhouden door de participerende overheden binnen Equal m.n. het BHG en het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. 128
1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest: 129
2. Federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid: 129

Deel 3: Zwaartepunt VI: Technische Bijstand 131
1. Taken 131
1.1. Categorie A 131
1.2. Categorie B 132
1.3. Categorie C 132
2. Personeelsomkadering 133
3. Evaluatiestudie Discriminatie 133
4. Budget 133

HOOFDSTUK VI 135
1. De verschillende acties om ontwikkelingspartnerschappen op te starten 136

1.1. Actie – Opstartfase (= Stap 1) 136
Initiëren van ontwikkelingspartnerschappen 136
Selectieprocedure 137
1.2. Actie 1 (=Stap 2) 137
Transnationale samenwerking 138
1.3. Actie 2 140
1.4. Actie 3 140
2. Lanceringsperiode van Equal en het indienen van projectvoorstellen 142
2.1. Vier aandachtspunten: 142
2.2. Stap 1 - Lancering Equal (vanaf eind maart 2004) 143
2.3. Stap 2 - Selecteren van projecten (vanaf 30 juni 2004) 143

HOOFDSTUK VII 147
1. Situatieschets 148
2. Herzieningen en wijzigingen 148
3. Uitgangspunten 149
4. Autoriteiten en organen 149
4.1 Het Vlaams Monitoring Comité (VMC) 150
4.2. De Beheersautoriteit 153
4.3. De Ondersteuningstructuur 153
4.4. De Betalingsautoriteit 153
5. Voorbereiding en goedkeuring van het CIP 154
6. Toepasselijke rechtsnormen 155
7. De Communautaire regelgeving 155
7.1. Milieu 155
7.2. Overheidsaanbesteding 156
7.3. Concurrentie 156
8. Additionaliteit en complementariteit 156
9. Voorlichting en publiciteit 158
10. Toekenning van Staatssteun 159
10.1. Bijstandslimieten 159
Financiering van de opleidingsprojecten voor werknemers en zelfstandigen 160
10.2. Verklaring 160
11. Verslagen en Evaluatie 161
11.1. Algemeen 161
11.2. Opvolgingssystemen 161
11.3. Monitoring 162
11.4. Evaluatie 163
11.5. Procedures 163
12. Jaarverslag en opvolging 164
12.1. Jaarlijks uitvoeringsverslag 165
13. Indicatoren 165
13.1. Omgevingsindicatoren 166
13.2. Programma indicatoren 166
14. Financiële verplichtingen en toezicht 167
14.1. Financieel beheer. 167
14.2. De betalingsaanvragen en bewijsstukken 168
14.3. Controle en Toezicht 168

HOOFDSTUK VIII: Financiële tabellen 175
Appendix 1: Bronvermelding. 185
Appendix 2: Samenwerking met Franstalig België. 186
Appendix 3: Gegevens die verzameld zullen worden bestemd voor de ECDB 187

HOOFDSTUK 1:

SOCIO-ECONOMISCHE ANALYSE VAN DE VLAAMSE -, BRUSSELSE – EN BELGISCHE ARBEIDSMARKT

DEEL 1: ANALYSE VAN DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT

1. Algemene inleiding

Deze tekst bevat een socio-economische analyse van de arbeidsmarkt in Vlaanderen. Dit verslag situeert Vlaanderen in zijn Europese context. Vervolgens gaat het in op een aantal aspecten, zoals:

- de groei van de werkzaamheid
- de daling van de (ILO)werkloosheid
- hoe beantwoordt Vlaanderen een aantal Europese uitdagingen
- de evolutie van de beroepsbevolking in de toekomst
- de evolutie van de werkgelegenheid
- flexibiliteit
- vacatures
- opleidingen
- de niet-beroepsactiviteit

2. Vlaanderen in Europees perspectief

Vlamingen – en Belgen in het algemeen – nemen minder dan gemiddeld in Europa deel aan de arbeidsmarkt. Twee op drie Vlamingen is actief op de arbeidsmarkt, hetzij als werkende, hetzij als werkzoekende. Het Euro3-gemiddelde – het gemiddelde van Duitsland, Frankrijk en Nederland – ligt een stuk hoger (71%). De verklaring hiervoor is ondertussen welbekend: de lage *activiteitsgraad* van zowel de jongeren als de ouderen in Vlaanderen en België (zie verder).

Tabel 1: Activiteitsgraad, werkzaamheidgraad en werkloosheidsgraad (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)

	Euro15*	Euro3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Activiteitsgraad	68,6	70,5	64,9	66,2	62,8	64,3
Werkzaamheidsgraad	62,1	63,8	59,3	62,6	54,8	54,1
ILO-werkloosheidsgraad	9,5	9,5	8,6	5,4	12,7	15,9

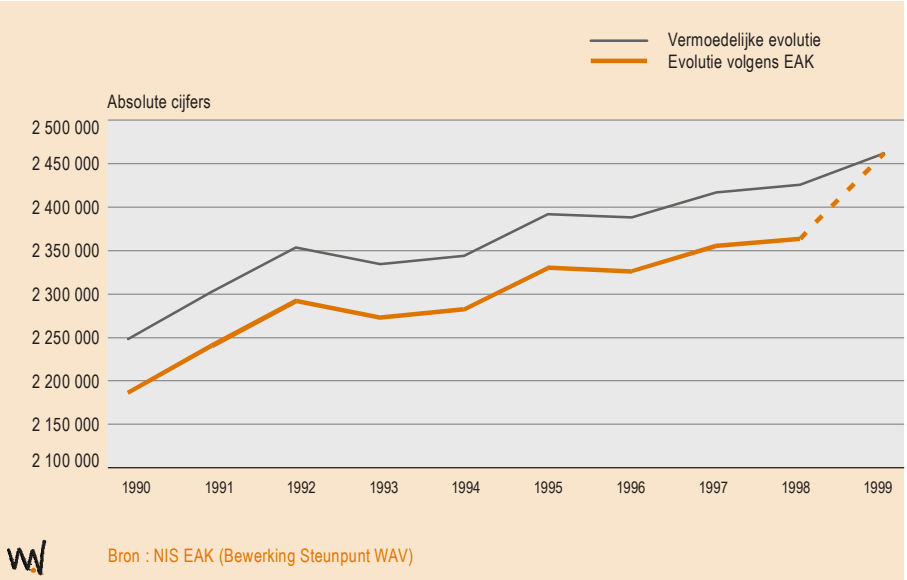
* Voor Griekenland: cijfers van 1998.
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Als we het *aandeel werkenden* bekijken dan steekt Vlaanderen schril af tegenover de andere regio's in België. In Brussel en Franstalig België is nog geen 55% van de inwoners aan het werk, in Vlaanderen 63%. Daarmee telt Vlaanderen verhoudingsgewijs meer werkenden dan Frankrijk (60%), maar uitzonderlijk hoog is het Vlaamse cijfer niet: in de meeste Scandinavische landen, Nederland en het Verenigd Koninkrijk worden werkzaamheidgraden van 70% en hoger opgetekend.
De combinatie van een lage activiteitsgraad en een behoorlijk aandeel werkenden hangt samen met de bijzonder lage *werkloosheid* in Vlaanderen. Nauwelijks 5% van de beroepsbevolking in Vlaanderen is (ILO) werkloos. Daarmee evenaart Vlaanderen de bijzonder goede scores van Denemarken en Nederland. Het Europees en het Euro3-gemiddelde liggen bijna twee keer zo hoog.

3. Een groei met 36.500 werkenden tussen 1998 en 1999

Het aantal werkenden wordt het best bepaald aan de hand van de Enquête arbeidskrachten (EAK). Deze enquête heeft het voordeel dat de resultaten een internationale vergelijking toelaten, en dat een coherente tijdreeks kan worden geconstrueerd.

Figuur 1: **Evolutie van het aantal werkende inwoners (15-64 jaar), volgens de Enquête Arbeidskrachten (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



De dikke lijn in figuur 1 illustreert de evolutie van de werkzaamheid in Vlaanderen volgens de EAK. Het bilan is vrij positief, met uitzondering van de lastige periode van laagconjunctuur tussen 1992 en 1994. In de hieropvolgende periode, 1994-1998, nam het aantal werkende Vlamingen echter toe met ongeveer 100 000 personen (of 4%). Het meest recente jaar, 1998-1999, zou volgens deze enquête eveneens goed zijn voor een groei met 100 000 werkenden. Deze spectaculaire evolutie is vrij onwaarschijnlijk, en in belangrijke mate het gevolg van een tijdreeksbreuk, veroorzaakt door twee wijzigingen in de organisatie van de EAK: de overschakeling naar een continue enquêtering en een herziening van de vragenlijst. Wanneer we het effect van de nieuwe vragenlijst uitzuiveren, dan blijkt dat de werkzaamheid in Vlaanderen tussen 1998 en 1999 niet is toegenomen met 100 000 eenheden, maar wel met 36 500 personen (of 1,5%). We reconstrueren voor de grote aggregaten deze evolutie, geïllustreerd met de dunne lijn in figuur 1.

3.1. Vooral meer werkende vrouwen en ouderen

De groei van de werkzaamheid werd integraal bij de vrouwelijke bevolking gerealiseerd. Het aantal werkende mannen bleef ongeveer stabiel, net als tijdens de voorgaande jaren.
Naar leeftijd stellen we bij de drie grote categorieën een toename van het aantal werkenden vast. Deze groei is echter kwantitatief veel groter bij de middengroep en bij de ouderen dan bij de jongeren. De meest opvallende vaststelling is de groei van het aantal laaggeschoolde werkenden. Terwijl deze groep tijdens de afgelopen periode een voortdurende daling kende, stellen we tussen 1998 en 1999 een trendbreuk vast. Deze evolutie stemt overeen met het succes van het PWA-stelsel en andere activeringsmaatregelen in deze periode. Verder zal ook het regulier circuit door de aanhoudende hoogconjunctuur en de krapte op de arbeidsmarkt deze groep steeds meer moeten aanspreken.

Tabel 2: Evolutie van de werkzaamheid bij de bevolking tussen 15 en 64 jaar, naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 1996-1999)

	1996	1997	1998	1999	99/98 (n)	99/98 (%)
Totaal EAK	(2 326 200)	(2 355 200)	(2 363 800)	2 462 000	(+98 300)	(+4,0)
Totaal nieuwe Methode	2 388 000	2 417 000	2 425 500	2 462 000	+36 500	+1,5
Mannen	1 433 400	1 431 900	1 422 700	1 421 500	-1 200	-0,1
Vrouwen	954 700	985 200	1 002 800	1 040 500	+37 700	+3,6
15-24 jaar	245 800	232 900	235 700	237 800	+2 000	+0,8
25-49 jaar	1 795 800	1 818 400	1 809 100	1 834 200	+25 000	+1,4
50-64 jaar	346 500	365 800	380 600	390 100	+9 400	+2,4
Laaggeschoold	792 000	778 600	750 300	765 400	+15 300	+2,0
Middengeschoold	893 300	919 400	933 400	934 800	+1 500	+0,2
Hooggeschoold	702 700	719 100	741 800	761 800	+27 500	+3,7

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

3.2. Werkzaamheidgraad groeit van 61,7% naar 62,6%

Uiteraard heeft deze EAK-tijdreeksbreuk tussen 1998 en 1999 ook een impact op de evolutie van de werkzaamheidgraad de verhouding tussen het aantal werkenden en de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Om een beeld te krijgen van de werkelijke evolutie van deze belangrijke indicator, berekenen we ook voor de werkzaamheidgraad een nieuwe tijdreeks.

Tabel 3: Evolutie van de werkzaamheidgraad naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 1996-1999)

	1996 (%)	1997 (%)	1998 (%)	1999 (%)	'99/'98 (ppt)
Totaal reconstructie (15-64 jaar)	60,8	61,5	61,7	62,6	+0,9
Mannen	72,0	71,8	71,4	71,3	-0,1
Vrouwen	49,3	50,8	51,7	53,6	+1,9
15-24 jaar	33,5	32,0	32,7	33,1	+0,4
25-49 jaar	81,5	82,5	82,1	83,5	+1,3
50-64 jaar	35,0	36,6	37,8	38,3	+0,6
Laaggeschoold	44,2	44,1	44,2	45,3	+1,1
Middengeschoold	67,7	68,9	67,9	68,7	+0,8
Hooggeschoold	86,0	86,3	86,2	86,3	+0,1

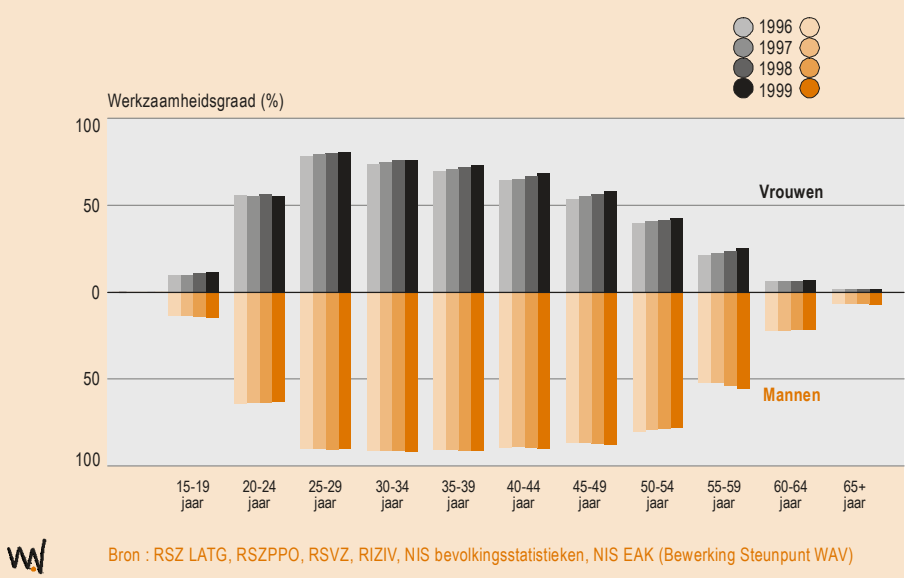
Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De werkzaamheidgraad is tussen 1998 en 1999 gegroeid van 61,7% naar 62,6%, een groei met bijna één procentpunt. Deze algemene evolutie verbergt enkele interessante

onderliggende tendensen. Zo blijft de kloof tussen *mannen en vrouwen* met rasse schreden kleiner worden. Net als in de vorige jaren bleef de werkzaamheid bij mannen min of meer stabiel, terwijl de werkzaamheid van vrouwen opnieuw sterk vooruitging. Het verschil tussen de werkzaamheid bij mannen en vrouwen is hierdoor op drie jaar tijd met 5 procentpunten verminderd: van 23 ppn. in 1996 tot 18 ppn. in 1999.

Ook bij de laaggeschoolden was er in 1999 voor het eerst een opmerkelijke verbetering van de werkzaamheid. Tijdens dezelfde periode stabiliseert de werkzaamheid bij hooggeschoolden op een hoog niveau. De groei van de werkzaamheid bij laaggeschoolden is zeker en vast een gunstige trendbreuk. Toch blijft het verschil tussen de werkzaamheid van laag- en hooggeschoolden (met ruim 40 ppn.) ook in 1999 nog zeer groot.
Naar leeftijd blijkt de werkzaamheid bij de drie grote categorieën toe te nemen. Toch blijft de groei het grootst bij de middengroep, die reeds het meest participeert op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidgroei bij jongeren en ouderen was minder sterk, maar betekent bij de ouderen wel dat het laagste werkzaamheidniveau nu al enkele jaren achter de rug ligt en bij de jongeren is het een bevestiging van een trend die tussen 1997 en 1998 werd ingezet.
Met behulp van administratieve bronnen is er een alternatieve raming van de werkzaamheid(sgraad) mogelijk. Een voordeel van deze methode is dat de evolutie van de werkzaamheidgraad naar leeftijd veel exacter kan worden geduid. In figuur 2 wordt de evolutie van de werkzaamheidgraad tussen 1996 en 1999 voorgesteld.

Figuur 2: **Evolutie van de werkzaamheidgraad naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 1996-1999)**



De figuur illustreert dat de werkzaamheidgroei hoofdzakelijk wordt gerealiseerd bij vrouwen, en dit in nagenoeg alle leeftijdsklassen tussen 25 en 59 jaar. De groei is het sterkst bij de vrouwelijke veertigers, en net iets minder in de iets jongere en oudere klassen. Naast de conjuncturele factor, liggen twee mechanismen aan de basis van het feit dat precies bij deze groep een belangrijke werkzaamheids(graad)groei wordt gerealiseerd. Ten eerste zijn een aantal arbeidsmarktmaatregelen een belangrijke motor geweest achter de toegenomen werkzaamheid van vrouwen. Een maatregel als de PWA's heeft laaggeschoolden uit deze leeftijdsgroepen als doelgroep, waardoor hoofdzakelijk deze groep iets beter wordt

geïntegreerd op de arbeidsmarkt. Een tweede, vermoedelijk invloedrijkere reden, is het feit dat het aanbod aan arbeidskrachten vooral bij vrouwen ouder dan 35 jaar nog sterk blijft toenemen anno 2000. Wanneer extra arbeidskrachten worden gezocht op een relatief gespannen arbeidsmarkt, heeft deze groep bijgevolg meer kans te worden aangesproken.

Mannen kennen een nagenoeg algemene stabilisatie van de werkzaamheidgraad.[1] Zeker in de middengroep, tussen 25 en 49 jaar, verandert het aandeel werkenden nauwelijks. Tussen 1996 en 1999 is er bij deze groepen een minuscule groei van de werkzaamheidgraad gerealiseerd. Bij de jongeren vermindert de werkzaamheid van de groep tussen 20 en 24 jaar, maar neemt deze dan weer toe bij de tieners (15-19 jaar).
Europese richtlijnen richten de schijnwerper de jongste jaren vaak op de lage werkzaamheid bij ouderen. Hoger werd al aangegeven dat de werkzaamheid bij ouderen weliswaar nog steeds op een laag niveau ligt, maar nu reeds enkele jaren toeneemt in Vlaanderen. De opsplitsing van de groep vijftigplussers toont aan dat deze groei niet algemeen is, en vooral gerealiseerd wordt bij de 55- tot 59-jarigen. Bij de zestigplussers is nog nauwelijks iemand aan de slag, en neemt het aandeel werkenden voorlopig ook niet toe. Bij de groep tussen 50 en 54 jaar tekenen de vrouwen een relatief zwakke groei van de werkzaamheidgraad op, en zien mannen, al even opvallend, de werkzaamheid terugvallen. De uitbreiding van het stelsel van ‘oudere werklozen’ in de tweede helft van de jaren negentig is hier een partiële verklaring voor. Precies in deze leeftijdsgroep werden enkele tienduizenden personen hierdoor op niet-activiteit geplaatst. Waar deze groep voorheen nog inspanningen zou hebben gedaan om een job te zoeken, werd dit nu niet meer van hen verwacht, met als logisch gevolg een daling van de werkzaamheid bij de mannen tussen 50 en 54 jaar.

4. Daling van de ILO werkloosheidsgraad

Het afgelopen jaar kende de werkloosheid in het Vlaams Gewest een gunstige evolutie. Gemiddeld werden er in 2000 ongeveer 22 500 nwwz minder geteld dan in 1999, waarmee de daling (-11,7%) zich ten aanzien van de vorige periode (1998-1999) nog sterker verder zet (-10,3%).
De forse daling is enerzijds te verklaren doordat er minder mensen werkloos worden én anderzijds doordat de langdurige werkloosheid sterk daalt. Bovendien is deze daling niet enkel en alleen meer toe te schrijven aan schorsingen en uitschrijvingen van ouderen, maar ook aan een effectieve doorstroom van werkloosheid naar werk. Vooral bij de jongeren en de laaggeschoolden daalt de (langdurige) werkloosheid o.m. ten gevolge van de activerings-maatregelen.
Ondanks dit positieve nieuws zijn er toch enkele kanttekeningen, m.n. de situatie bij de vijftigplussers en bij de niet-Europese nwwz. Zo stellen we vast dat de werkloosheid bij de vijftigplussers in werkelijkheid stijgt. Daarnaast daalt de werkloosheid amper bij de Marokkanen, en stijgt het aantal andere niet-Europese nwwz (het betreft hier de zgn. ‘geregulariseerden’).

[1] Bij deze alternatieve WAV-methode om het aantal werkenden te ramen groeit de werkzaamheidsgraad van mannen zeer licht, van 71,0% in 1996 naar 71,5% in 1999. Volgens de gegevens van de (gecorrigeerde) EAK-reeks is er een even beperkte daling, van 72,0% in 1996 naar 71,3% in 1999. M.b.t. de evolutie van de mannelijke werkzaamheidsgraad lijkt een stabilisatie een betere omschrijving van de trend dan een beperkte daling of stijging.

4.1. De daling van de werkloosheid houdt aan

Werkloosheid kan op diverse manieren geoperationaliseerd worden afhankelijk van de uitgangspunten die worden gehanteerd om werkloosheid te benaderen, en a posteriori de bronnen die men hanteert.[2] Vanuit arbeidsmarktperspectief worden twee benaderingen naar voren geschoven: enerzijds is er de 'officiële/administratieve werkloosheid' van het aantal niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB, en anderzijds de internationaal vergelijkbare ILO-werkloosheid.

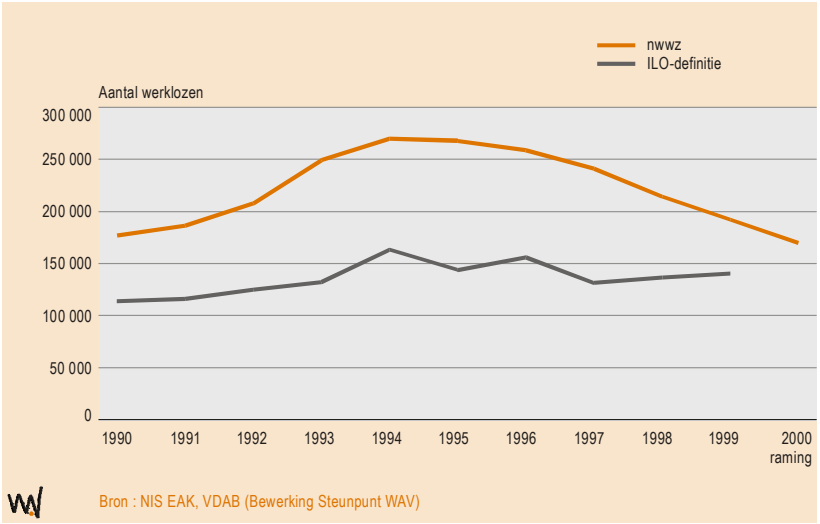
Tabel 4. Evolutie van de ILO-werkloosheid en van het aantal niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB (Vlaams Gewest; 1996-2000)

	1996	1997	1998	1999	2000 (raming)	'00/'99
Aantal werklozen (15-64 jaar)						
- ILO	155 340	130 989	136 400	139 897	Nb	nb
- nwwz (VDAB)	258 598	240 887	214 122	192 096	169 621	-22 475
Werkloosheidsgraad (15-64 jaar)						
ILO	6,3	5,3	5,5	5,4	Nb	nb
nwwz (VDAB)	9,8	9,1	8,1	7,2	Nb	nb

Bron: VDAB, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In 1999 gaven 140 000 inwoners aan dat ze geen werk hadden, actief op zoek naar werk waren en op korte tijd beschikbaar waren. Dit komt neer op een ILO-werkloosheidsgraad van 5,4%, wat in vergelijking met de andere gewesten en de buurlanden bijzonder laag is. Tegelijkertijd werden er ongeveer 192 000 nwwz geregistreerd, wat overeenstemt met een werkloosheidsgraad van 7,2%, eveneens laag in vergelijking met de andere gewesten. In 2000 waren er nog 169 600 nwwz.

Figuur 3 **Evolutie van de ILO-werkloosheid en van het aantal niet-werkende werkzoekenden (Vlaams Gewest; 1990-2000)**



[2] Voor een overzicht van de diverse operationaliseringswijzen van de werkloosheid zie Steunpunt WAV-SSA, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1999*, p.125-135.

Figuur 3 toont dat de werkloosheidsevolutie niet gelijk loopt volgens de twee invalshoeken. Tijdens de eerste helft van de jaren ’90 was er volgens beide werkloosheidsmaten weliswaar een groei van het aantal werklozen, maar sedert 1995 daalt het aantal nwwz, en stabiliseert de werkloosheid volgens de ILO-criteria.

Tussen 1995 en 1997 kan deze uiteenlopende werkloosheidsevolutie verklaard worden doordat heel wat nwwz werden ‘geïnactiveerd’. Na 1997 kan de, weliswaar beperkte, groei van het aantal ILO-werklozen mogelijk verklaard worden doordat de verbeterde economische conjunctuur en de krappere arbeidsmarkt meer mensen doen geloven in hun kansen op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat mensen zonder job (ook de inactieven) meer actief op zoek gaan naar een job en sneller beschikbaar zijn. Bijgevolg beantwoorden er meer mensen aan de ILO-criteria.

Deze hypothese wordt ondersteund door de vaststelling dat er een sterke groei is van het aantal vrij ingeschreven nwwz (+12%). Naast een toename van de zgn. ‘geregulariseerden’ betreft het hier eveneens inactieven die hun kans op de arbeidsmarkt (opnieuw) wagen en zich bij de VDAB inschrijven.[3] De sterke daling in de tweede helft van de jaren ’90 resulteert in 2000 in een werkloosheidspeil dat voor het eerst beneden het niveau van 1990 (176 600 nwwz) ligt.

In de volgende paragrafen wordt uitgegaan van de administratieve werkloosheidsmaat, de nwwz. De focus ligt in eerste instantie op de daling van het aantal nwwz met bijna 22 500 eenheden tussen 1999 en 2000, wat neerkomt op een daling van 11,7%. Deze daling is zelfs iets sterker dan een jaar voordien (-10,3% of -22 000 nwwz).

4.2. Doch niet iedereen profiteert in gelijke mate

Sterkste daling bij een aantal kwetsbare groepen

Tussen ’99 en ’00 daalde de werkloosheid het snelst bij de langdurig en de zeer langdurig werklozen (-17%), bij de laagst geschoolden (-15,5%), bij de jongeren (-14%) en bij de vrouwen (-12%) (zie bijlage).

Tabel 5 geeft de werkloosheidsevolutie voor een aantal ‘risicogroepen’ (langdurig werkloze vrouwen, jongeren, laaggeschoolden). Bijna tweederde van de globale werkloosheidsdaling is toe te schrijven aan de daling bij deze ‘risicogroepen’. Bovendien is de daling bij deze specifieke groepen sterker dan de gemiddelde daling in het Vlaams Gewest.

[3] Met geregulariseerden verwijzen we naar de ‘papierlozen’ die een aanvraag tot regularisatie hebben ingediend. Ze kunnen zich vrij bij de VDAB inschrijven als werkzoekenden.

Tabel 5 Evolutie het aantal niet-werkende werkzoekenden in een aantal specifieke 'risicogroepen' (Vlaams Gewest; 1998-2000)

	Evolutie '00/'99 (raming)		Evolutie '99/'98	
	(n)	(%)	(n)	(%)
Laaggeschoolde langdurig werkloze vrouwen				
25-39 jaar	-2 912	-19,0	-4 270	-21,8
40-49 jaar	-2 561	-15,3	-3 400	-16,9
+ 50 jaar	-417	-20,3	-312	-13,2
Laaggeschoolde langdurig werkloze mannen				
25-39 jaar	-1 859	-18,6	-2 029	-16,9
40-49 jaar	-1 516	-14,4	-1 638	-13,9
+ 50 jaar	-474	-21,6	-566	-20,5
Middengeschoolde langdurig werkloze vrouwen				
25-39 jaar	-1 847	-20,3	-2 308	-20,2
40-49 jaar	-514	-10,3	-351	-6,6
Langdurig werkloze jongeren (+ 1 jaar)				
Laaggeschoolde mannen	-821	-22,4	-571	-13,5
Laaggeschoolde vrouwen	-872	-20,4	-647	-13,2
Middengeschoolde mannen	-224	-17,7	-272	-17,7
Middengeschoolde vrouwen	-569	-21,6	-824	-23,8
Totaal 'risicogroepen'	-14 586	-17,7	-17 188	-17,3
Totaal	**-22 475**	**-11,7**	**-22 026**	**-10,3**

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

De daling bij de langdurig werkloze *jongeren* zette zich in het voorbije jaar onverminderd verder. Vooral bij de laaggeschoolden was de daling opvallend sterk. Zowel de toegenomen vraag op de arbeidsmarkt als specifieke overheidsacties gericht op het voorkomen/bestrijden van de jeugdwerkloosheid (vooral voor de laaggeschoolden) kunnen deze daling van de jongerenwerkloosheid verklaren.

Ook bij de laaggeschoolde langdurig werkloze *vrouwen* tussen 25 en 49 jaar slinkt de werkloosheid opnieuw met rasse schreden. Net als bij de middengeschoolde vrouwen (25-39 jaar) is deze daling echter voor een groot deel te verklaren door de schorsingen van onbepaalde duur .[4] Bovendien is ook de toename van het PWA-stelsel een bijkomende verklaring vermits de 'doelgroep' van dit stelsel voornamelijk appelleert aan bovenstaande werkzoekenden.

De daling bij de laaggeschoolde langdurig werkloze *mannen* heeft weinig te maken met deze institutionele maatregelen. Door de actuele spanning op de arbeidsmarkt neemt het aantal vacatures voor laaggeschoolden opnieuw toe. De sterke daling van de vijftigplussers binnen deze groep heeft dan wel weer een institutionele verklaring, m.n. de uitschrijving van niet-meer werkzoekende 'ouderen'.

[4] Door de selectiviteit in artikel 80 zijn geschorste langdurig werklozen in hoofdzaak vrouwen (81%), tussen de 25 en de 44 jaar, met een oververtegenwoordiging van de 25-34-jarigen (57%). Een aanzienlijk deel is laaggeschoold (56%), maar ook de groep middengeschoolden is sterk vertegenwoordigd. Slechts een zeer beperkt deel (9%) is hooggeschoold (De Lathouwer L. en Bogaerts K., Schorsingen, een negatieve prikkel voor herintrede op de arbeidsmarkt? In: *Nieuwsbrief Steunpunt WAV*, nr. 1-2/2000, p. 127-134).

Minder sterke daling bij de ouderen en kortdurig werklozen

De daling was minder sterk bij de vijftigplussers (-8,8%) en bij de kortdurig werklozen (-6,7%). De beperkte daling van het aantal *kortdurig werklozen* betekent dat de 'instroom' in de werkloosheid op een laag niveau stabiliseert, wat op zijn beurt vermoedelijk wil zeggen dat mensen minder hun job verliezen, dat de schoolverlaters makkelijker doorstromen naar een job en dat het 'hoppen' tussen de interim-sector en werkloosheid wellicht is verminderd. Minder gunstig is de daling bij de *vijftigplussers* die een reële stijging van het aantal werkloze ouderen maskeert. Wanneer we rekening houden met de geraamde toename (+3 600) van het aantal vrijgestelde ouderen dan is de werkloosheid bij de vijftigplussers in de loop van 2000 gestegen met ongeveer 2 400 eenheden i.p.v. gedaald met 1 200 nwwz. De 'reële' toename van het aantal werkloze vijftigplussers is bijna volledig toe te schrijven aan de instroom van langdurig werklozen uit de vorige leeftijdscohorte (40-49 jaar). Blijkbaar kunnen de langdurig werklozen ouder dan 40 jaar in slechts beperkte mate genieten van de gunstige arbeidsmarktsituatie.

Werkloosheid bij de niet-Europeanen stijgt

De niet-Europeanen konden geenszins profiteren van de algemene werkloosheidsdaling: tegenover een daling van -13% bij de Belgen en -11,5% bij de Europeanen neemt de werkloosheid toe bij de niet-Europeanen (+7%). Dit heeft te maken met de sterke groei van de werkloosheid bij de zgn. andere niet-Europeanen.

De twee belangrijkste groepen niet-Europeanen zijn de Turken en de Marokkanen. Vooral de positie van deze laatsten werd tussen 1999 en 2000 nog meer precair. Immers bij de *Turkse* medeburgers neemt de werkloosheid af (-10,3%), ongeveer even snel als bij de Belgen en de Europeanen. Bij de *Marokkanen* stabiliseert (-0,9%) de werkloosheid tussen 1999 en 2000, terwijl er tussen 1998 en 1999 nog een lichte daling was.

Tussen 1998 en 1999 stelden we vast dat Turkse en vooral Marokkaanse vrouwen minder van de werkloosheidsdaling konden genieten dan mannen, terwijl dit bij de Belgen omgekeerd is. Opmerkelijk is dat de daling bij de Turkse jongeren (-16%) deze van de Belgen (-9%) overtreft, terwijl de daling bij de Marokkaanse jongeren beperkt blijft (-3,6%). Ook bij de laaggeschoolden ligt de daling bij de Turken op nagenoeg hetzelfde niveau als bij de Belgen, terwijl ook hier de daling bij de Marokkanen opmerkelijk minder sterk is. Net als bij de Belgen daalt de langdurige werkloosheid bij de Turken en Marokkanen, met uitzondering van de extreem langdurig werklozen (+5 jaar) waar er een licht stijging is. Minder positief is de stabilisatie (Turken) en de lichte groei (Marokkanen) van de kortstondige werkloosheid, m.a.w. van de instroom.

Uiterst precair is de situatie bij de *andere* niet-Europese nwwz: een groei van 31% tussen '99 en '00. Het betreft hier vooral de zgn. 'geregulariseerden' die zich vrij kunnen inschrijven bij de VDAB. De toename situeert zich dus vooral bij instromers. Het betreft hier veelal nwwz met enkel een buitenlands diploma.

De 'kwetsbare' groepen behouden hun achterstand

Op het eerste zicht konden een aantal zgn. 'kwetsbare' werklozen het meest genieten van de algemene werkloosheidsdaling. Toch blijven deze groepen in omvang het sterkst aanwezig in de Vlaamse werklozenpopulatie én, belangrijker, liggen hun *werkloosheidsgraden* ver boven het gemiddelde in Vlaanderen (zie bijlage). De werkloosheidsgraad in 1999 is bijna dubbel zo hoog bij de vrouwen (9,8%) als bij de mannen (5,3%), bijna vijf keer hoger bij de jongeren (16,7%) dan bij de ouderen (3,5%), ruim vijfmaal hoger bij laaggeschoolden (13,3%) dan bij hooggeschoolden (2,5%) en bijna vijf keer hoger bij Turken (36,5%) en Marokkanen (37,1%) dan bij de Belgen (8,5%). Positief is dat de werkloosheidsgraad daalde bij nagenoeg alle groepen.

4.3. Maatregelen

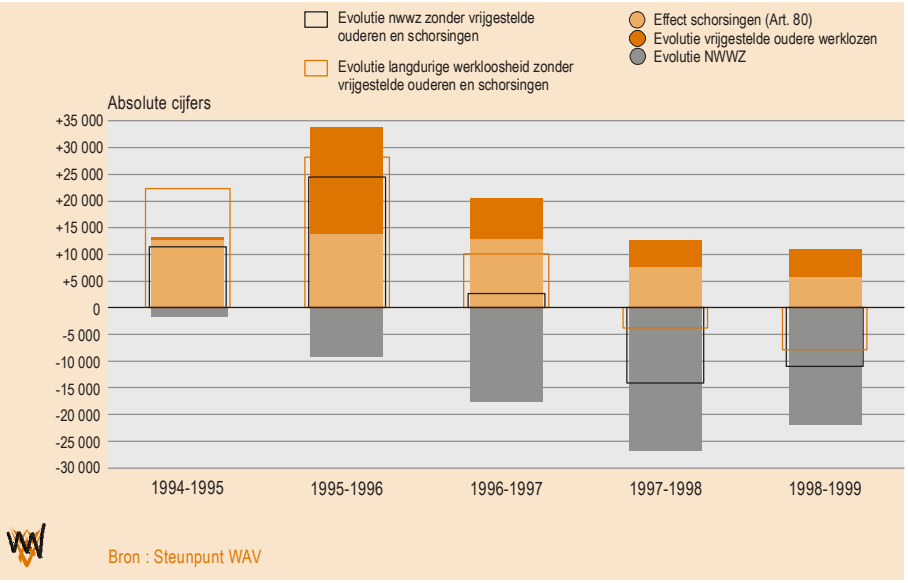
Impact 'inactiveringsmaatregelen'

Door de verbeterde conjunctuur en de toegenomen arbeidsvraag vonden heel wat werklozen een job. De afgelopen jaren werd de evolutie van de werkloosheid echter in belangrijke mate bepaald door schorsingen voor onbepaalde duur omwille van langdurige werkloosheid (artikel 80) en door de vrijstelling van inschrijving als werkzoekenden van 'ouderen'.[5] Deze institutionele maatregelen brachten een verschuiving van werkloosheid naar 'inactiviteit' met zich mee.[6] Na 1997 verminderde de impact van deze maatregelen echter, en is de werkloosheid ook gedaald zonder deze 'inactivering'.

[5] In de methodologie wordt de inhoud van deze maatregelen geschetst.

[6] Dit geldt voor nagenoeg alle vrijgestelde ouderen. Bij de geschorsten van onbepaalde duur is deze 'transfert' van het 'werkzoekende' naar het 'inactieve' segment echter kleiner dan doorgaans werd verondersteld. Recent onderzoek toont aan dat één maand na schorsing 26% van de langdurig werklozen werk vindt. Deze tewerkstellingskans loopt na 15 maanden op tot ongeveer 32%. Meer dan de helft van de geschorsten artikel 80 die een job vonden, hebben een contract van onbepaalde duur en werken voltijds (zie De Lathouwer L. en Bogaerts K. *Schorsingsbeleid in de werkloosheidsverzekering en herintrede op de arbeidsmarkt*, CSB-Ufsia (RVA en DWTC), Brussel 2000).

Figuur 4 **Effect van schorsingen van onbepaalde duur en van vrijstelling ‘ouderen’ op de evolutie van het aantal (langdurige) nwwz (Vlaams Gewest; 1994-1999)**



De aangehaalde institutionele maatregelen hebben een belangrijke impact op de evolutie van de *langdurige* werkloosheid. Bijzonder gunstig is dat de langdurige werkloosheid ook zonder deze maatregelen vrij sterk zou gedaald zijn tussen 1998 en 1999. Tussen 1998 en 1999 was de werkloosheidsdaling voor ruim vier vijfde toe te schrijven aan de daling van het aantal langdurig werklozen. Dit betekent dat er sinds 1994 nooit zoveel langdurig werklozen effectief, al dan niet via een activeringsmaatregel, de weg naar een job hebben gevonden als in de loop van 1999.

Impact activeringsmaatregelen

Heel wat langdurig werklozen vonden een job in het kader van een ‘activeringsmaatregel’.[7] Zo bleef ook het aantal vrijgestelde PWA-ers toenemen in de loop van 1999. Gemiddeld waren er in de loop van 1999 ongeveer 2 300 meer PWA-vrijstellingen dan een jaar voordien in Vlaanderen. Het betreft hier langdurig werklozen, vooral laaggeschoolde vrouwen tussen 35 en 44 jaar, die als ze aan bepaalde voorwaarden voldoen, vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende. Ramingen wijzen uit dat het aantal PWA-vrijstellingen in de loop van 2000 lijkt af te nemen.

Ook de zgn. activeringsmaatregelen (eerste werkervaringscontracten, doorstromings-programma’s, herinschakelingsprogramma’s en banenplanuitkeringen) hadden een wezenlijke impact op de daling van de langdurige werkloosheid. In het Vlaams Gewest waren er in de loop van 1999 gemiddeld bijna 6 000 gerechtigden binnen de maatregelen tot activering van de werkloosheid, dit zijn er 4 000 meer dan een jaar voordien. In de loop van 2000 lijkt het aantal gerechtigden nog toe te nemen.

[7] In tegenstelling tot de impact van de ‘inactiveringsmaatregelen’ op de werkloosheidsevolutie kunnen we de invloed van de ‘activeringsmaatregelen’ op de evolutie niet kwantificeren op jaarbasis, omdat dynamische gegevens ontbreken.

Naast deze activerende maatregelen heeft ook het arbeidsherverdelingsbeleid in het Vlaams Gewest ongetwijfeld bijgedragen tot een verdere daling van de werkloosheid. De diverse formules voor loopbaanonderbreking bijvoorbeeld hebben heel wat nwwz een tijdelijke job opgeleverd. Immers, een loopbaanonderbreker wordt in principe vervangen door een nwwz. Tussen 1998 en 1999 nam het gemiddeld aantal loopbaanonderbrekers toe met ongeveer 10 000 eenheden. Ook in de loop van 2000 blijft deze formule succesvol.

5. Vlaanderen en de Europese uitdagingen

In het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Europese Raad anno 2000 dat de gekende uitdagingen van de Belgische arbeidsmarkt – ondanks de algemene verbetering – slechts met mondjesmaat verbeteren: de hoge instroom in de *langdurige werkloosheid*, de geringe arbeidsmarktparticipatie van de *ouderen*, de ongelijkheid tussen mannen en *vrouwen*, de uitgesproken *regionale* verschillen en de onderbenutting van het werkgelegenheidspotentieel van de *dienstensectoren.*[8] We onderzoeken de geldigheid van deze kritieken voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.1. Uitdaging 1: verhoging werkzaamheidgraad ouderen

Tabel 6 toont aan dat in Vlaanderen de werkzaamheid sterk verschilt naargelang de leeftijd. In de middelste leeftijdsgroep (van 25 tot 49 jaar) is het aandeel werkenden opvallend hoog (84%), zowel in Europese als in Belgische context. Bij de jongeren en ouderen daarentegen zijn er in vergelijking met het Europees gemiddelde weinig mensen aan de slag.

Tabel 6. Werkzaamheidgraad naar leeftijd (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)

	Euro15*	Euro3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
15-24	38,7	40,0	28,0	33,1	21,7	19,3
25-49	76,5	79,0	78,9	83,5	73,4	69,5
50-64	48,6	48,0	38,7	38,3	38,0	43,5
Totaal	**62,1**	**63,8**	**59,3**	**62,6**	**54,8**	**54,1**

Voor Griekenland: cijfers van 1998.
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De lage werkzaamheidgraad van de ouderen wordt door de Europese Commissie als één van de belangrijkste problemen van de Belgische arbeidsmarkt bestempeld. Minder dan 40% van de 50-plussers in Vlaanderen werkt, dit is 10 pptn. minder dan het Europees gemiddelde. Ter verklaring hiervoor wordt meestal gewezen op het jarenlange beleid gericht op de stimulatie van vervroegde uittrede. Het systeem van brugpensionering heeft wellicht de geringe arbeidsmarktparticipatie van ouderen inderdaad versterkt, maar is vooral een mannelijk fenomeen.[9] De afwijking van het Europese patroon is echter veel groter bij de *vrouwen* dan

[8] COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2000) *Joint Employment Report 2000*, Brussel, p.85.
[9] In 1999 waren 89% van de conventioneel bruggepensioneerden in België mannen (Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, *Jaarverslag 1999*, Brussel).

bij de mannen. In onze buurlanden werkt ongeveer 40% van de vrouwen tussen 50 en 64 jaar, in Vlaanderen slechts 26%. De opvallend geringe arbeidsparticipatie van oudere vrouwen in Vlaanderen wordt verder in dit hoofdstuk meer in detail bestudeerd.

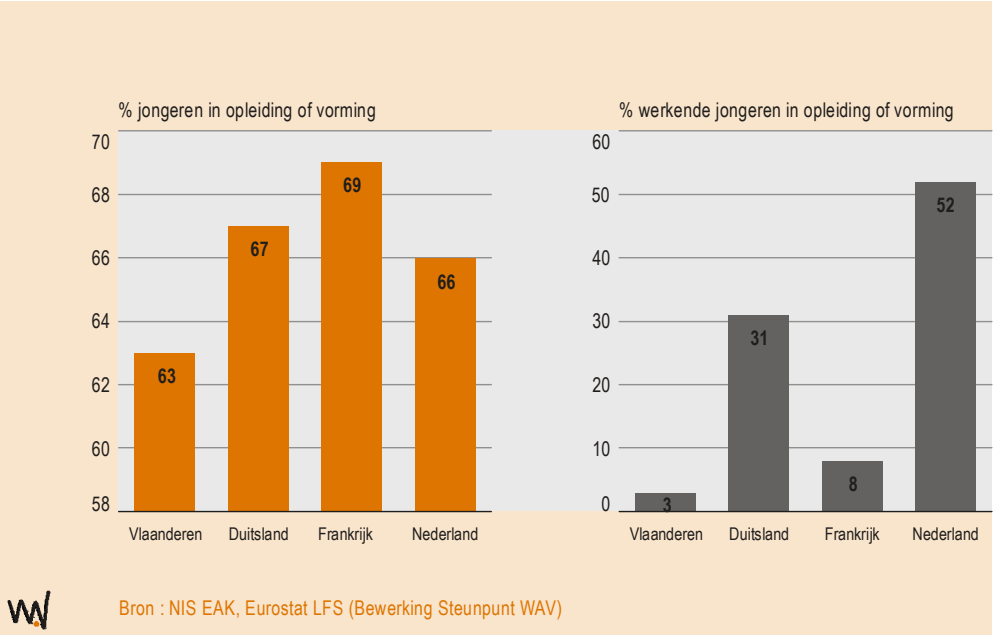
Tabel 7. Werkzaamheidsgraad van 50-64-jarigen naar geslacht (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)

	Euro15*	Euro3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Mannen	59,9	56,7	50,6	50,9	49,8	52,3
Vrouwen	37,6	39,3	27,0	25,8	26,8	35,4
Totaal	**48,6**	**48,0**	**38,7**	**38,3**	**38,0**	**43,5**

* Voor Griekenland: cijfers van 1998.
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

In onze buurlanden is 40% van de -25-jarigen aan het werk. In Vlaanderen bedraagt dit aandeel maar 33%, in België slechts 28%. De hoge scholarisatie in België en Vlaanderen is een veelgehoorde verklaring. Toch is het aandeel jongeren in opleiding of vorming in Vlaanderen niet uitzonderlijk hoog in vergelijking met Duitsland, Frankrijk of Nederland, integendeel. Wel opvallend voor Vlaanderen is de geringe werkzaamheid onder studenten en scholieren. Amper 3% van de Vlaamse jongeren in opleiding of vorming werkt, tegenover 31% in Duitsland en 52% in Nederland. In Nederland is het aantal jongeren met een baan in de loop van de jaren ’90 drastisch toegenomen, onder meer door de besparingen op het vlak van studiebeurzen (CBS, 2000). In Duitsland zit de combinatie van leren en werken ingebakken in het onderwijssysteem, in het zogenaamde Dual-systeem. In Frankrijk is het werken onder studenten en scholieren minder populair dan in de twee andere buurlanden. De werkzaamheid van jongeren ligt daar dan ook even laag als in België (resp. 27% en 28%).

Figuur 5. Aandeel jongeren in opleiding of vorming in het totaal aantal jongeren (15-24jaar)(Vlaanderen, Duitsland, Nederland, Frankrijk; 1997) en Aandeel werkenden in het totaal aantal jongeren (15-25jaar) in opleiding of vorming (Vlaanderen, Duitsland, Frankrijk, Nederland, 1997).



5.2. Uitdaging 2: vermindering van langdurige werkloosheid[10]

Anno 1999 was zes op tien werklozen (volgens ILO-definitie) in België al minstens 12 maanden werkzoekend. Op Italië na is in geen enkele EU-lidstaat het aandeel van de langdurige werkloosheid zo groot. Uit figuur 5.3 blijkt dat vooral Franstalig België en Brussel sterk van het Europese patroon afwijken. In Vlaanderen is dus niet alleen het werkloosheidsrisico veel kleiner dan in de rest van het land (zie eerder), voor wie werkloos is, is ook de kans op langdurige werkloosheid veel minder groot (49%). In Nederland is de situatie op beide vlakken nog net iets gunstiger dan in Vlaanderen. Opvallend is het kleine aandeel langdurig werklozen in Frankrijk. De werkloosheidsgraad van Frankrijk (12%) is in 1999 één van de hoogste van Europa (pas in 2000 lijkt Frankrijk erin te slagen de werkloosheid terug te dringen tot minder dan 10%), maar de werklozenpopulatie bestaat er voornamelijk uit kortdurig werklozen.

De Europese Commissie beklemtoont dat zeker bij *jongeren* een lange werkloosheidsduur vermeden moet worden. De lidstaten moeten voorkomen dat jongeren langer dan 6 maanden in de werkloosheid vertoeven. België slaagt daar volgens Europa te weinig in. In Franstalig België en Brussel is inderdaad het merendeel (ongeveer 60%) van de jonge werklozen al minstens een half jaar werkloos. In Vlaanderen daarentegen wordt de gunstige positie van Frankrijk geëvenaard, waar het aandeel van de langdurige (meer dan 6 maanden) jongerenwerkloosheid beperkt blijft tot 36%, wat een stuk minder is dan het Europees gemiddelde (53%).

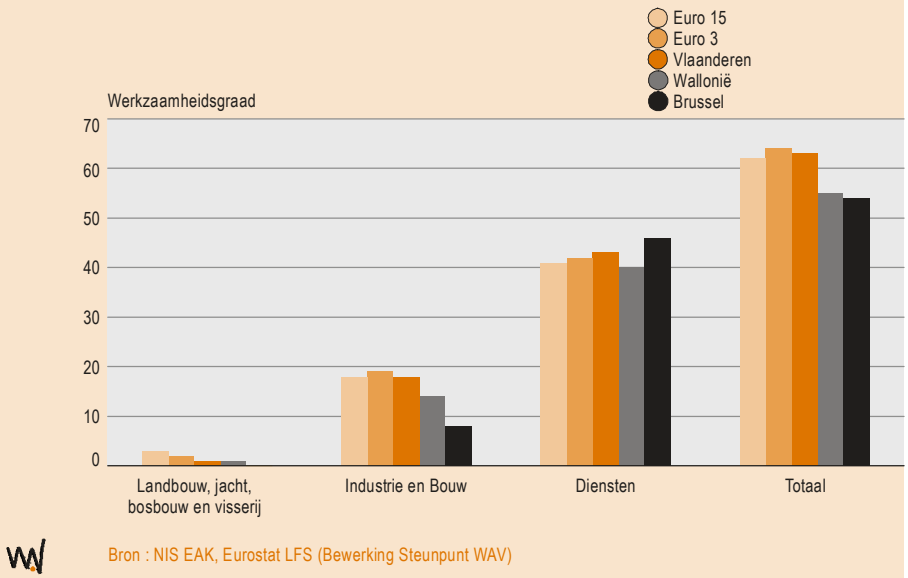
5.3. Uitdaging 3: betere benutting van het werkgelegenheidspotentieel in de dienstensectoren

In het Vooruitgangsrapport wordt reeds enkele jaren opgemerkt dat in België het werkgelegenheidspotentieel in de dienstensectoren onderbenut blijft.[11] Uit figuur 7 blijkt nochtans dat de dienstensector als geheel in Vlaanderen maar vooral in Brussel een stuk sterker staat dan gemiddeld in Europa. Van alle Vlamingen op beroepsactieve leeftijd werkt ruim 43% in een dienstensector. Vooral de sector '*vervoer en communicatie'*, de *financiële instellingen*, het *openbaar bestuur*, het *onderwijs* en de *gezondheidszorg* zijn in Vlaanderen en België van veel meer belang voor de werkzaamheid dan gemiddeld in Europa.

[10] In het Vooruitgangsrapport liggen zowel het groot aandeel langdurige werklozen als de hoge instroom in de langdurige werkloosheid in België onder vuur. Hier beperken we ons tot een analyse van het aandeel langdurig werklozen, gezien het gebrek aan internationaal vergelijkend cijfermateriaal over de instroom in de langdurige werkloosheid. Zie: G. COX (1999) Het Belgisch werkgelegenheidsbeleid onder het Europese vergrootglas. In : *Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV*, nr. 4/1999, p. 9-15.

[11] Ondanks de vaststelling dat reeds in 1997 de werkzaamheid in de dienstensectoren in België net iets boven het Europees gemiddelde lag, werd in het Joint Employment Report 1999 gesteld dat, gegeven de ontwikkeling van de dienstensectoren in de best presterende lidstaten, België een werkgelegenheidspotentieel van 300.000 jobs in de dienstensector onbenut liet. Ook in het Vooruitgangsrapport van 2000 wordt vermeld dat in België de mogelijkheden om banen te creëren in de dienstensectoren slechts langzamerhand verbeteren. In het rapport met de expliciete aanbevelingen anno 2000 is voor België nochtans de aanbeveling inzake de ontwikkeling van de dienstensector geschrapt.

Figuur 6 **Werkzaamheidsgraad naar hoofdsector (Euro15*, Euro3, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)**



Een minpunt voor Vlaanderen is wel het achterblijven van de zogenaamde '*diensten aan bedrijven*'. Hieronder vallen de uitzendarbeid, de informatica en de consultancy.
Deze sectoren kenden de afgelopen jaren wel een opmerkelijk sterke groei, zowel in Vlaanderen als in Europa. Tussen 1996 en 1999 groeide de werkzaamheid in deze sector in de Europese Unie met ongeveer 18%, terwijl het totaal aantal werkenden met 'slechts' 3% toenam. Ook in Franstalig België zijn opvallend weinig mensen werkzaam in deze kernsectoren van de zogenaamde nieuwe economie. Uitzondering is Brussel, waar de commerciële diensten over het algemeen beter ontwikkeld zijn dan in de rest van het land.

Tabel 8. Werkzaamheidsgraden in de dienstensectoren (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)

	Euro 15*	Euro 3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Handel	9,2	8,9	8,7	9,3	7,7	8,0
Horeca	2,4	2,1	2,0	2,1	1,6	2,9
Vervoer en communicatie	3,7	3,7	4,4	4,8	3,8	3,6
Financiële instellingen	2,1	2,2	2,4	2,5	1,9	2,9
Diensten aan bedrijven	5,1	5,4	4,5	4,7	3,1	7,8
Openbaar bestuur	4,7	5,4	5,7	5,3	6,6	5,6
Onderwijs	4,2	4,0	5,0	4,9	5,6	4,0
Gezondheidszorg	5,9	6,7	6,7	6,7	6,8	5,6
Andere	3,5	3,7	2,9	2,6	2,8	5,5
Totaal diensten	**41,0**	**42,3**	**42,3**	**43,0**	**40,0**	**45,9**

* Voor Griekenland: cijfers van 1998.
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

5.4. Uitdaging 4: Verbetering van de arbeidsmarktpositie van vrouwen

In België zijn de vrouwen niet beter op de arbeidsmarkt geïntegreerd dan in de meeste Europese landen. De sekseverschillen op de arbeidsmarkt worden in dit hoofdstuk in kaart gebracht door de verhouding tussen enkele vrouwelijke en mannelijke arbeidsmarktindicatoren te berekenen.[12]

Tabel 9 Activiteitsgraad, werkzaamheidsgraad, ILO-werkloosheidsgraad en het aandeel deeltijdarbeid van vrouwen, en de verhouding ervan tot de mannelijke arbeidsmarktindicatoren (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Wallonië, Brussel; 1999)

	Euro15*	Euro3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Arbeidsmarktindicatoren						
Activiteitsgraad	59,1	62,8	56,2	57,5	53,8	56,9
Werkzaamheidsgraad	52,6	56,2	50,4	53,6	45,2	47,9
ILO-werkloosheidsgraad	11,1	10,6	10,4	6,7	16,0	15,7
% deeltijdarbeid	33,9	39,0	40,2	41,4	42,4	25,5
Verhouding t.o.v. mannen						
Activiteitsgraad	0,76	0,80	0,77	0,77	0,75	0,79
Werkzaamheidsgraad	0,73	0,79	0,74	0,75	0,70	0,79
ILO-werkloosheidsgraad	1,34	1,22	1,36	1,52	1,58	0,98

* Voor Griekenland: cijfers van 1998. (Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

5.5. 52% meer risico op werkloosheid dan mannen

De gegrondheid van de Europese kritiek op de achtergestelde positie van de vrouw op de Belgische arbeidsmarkt, blijkt enkel uit de sekseverschillen in de *werkloosheidsgraad*. In Vlaanderen en Franstalig België ligt het werkloosheidsrisico naar ILO-normen voor vrouwen meer dan 50% hoger dan voor mannen. In Europa bedraagt dit verschil slechts 34% en in onze buurlanden (en met name in Duitsland en Frankrijk) zelfs nog minder.

Een belangrijke opmerking hierbij is dat het werkloosheidsrisico voor vrouwen in Vlaanderen – in tegenstelling tot in Franstalig België – tot de laagste van Europa behoort (7%). In Nederland vinden we een soortgelijke situatie: alhoewel de werkloosheidsgraad voor vrouwen maar 5% bedraagt, ligt deze wel 80% hoger dan voor mannen.[13] Het omgekeerde doet zich voor in Brussel: bijna 16% van de vrouwen wordt als werkloos beschouwd, wat net iets minder is dan het aandeel werkloze mannen, waardoor het sekseverschil in het voordeel van de vrouw is.

[12] In tabel 5.5 wordt voor elke arbeidsmarktindicator de score van de vrouwen gedeeld door de indicator van de mannen. Voor de activiteits- en werkzaamheidsgraad geldt dat als deze verhouding kleiner dan 1 is, er sprake is van een sekseverschil in het nadeel van de vrouwen. Is de indicator groter dan 1 dan zijn de vrouwen beter dan de mannen geïntegreerd op de arbeidsmarkt. Voor de werkloosheidsgraad geldt de omgekeerde redenering. Een verhouding gelijk aan 1 betekent steeds dat er geen genderkloof bestaat.

[13] Zie tabel B.6 in bijlage.

5.6. Massale vervroegde uittrede

Wat de integratie in het werkend segment van de arbeidsmarkt betreft, zijn de vrouwen op de Vlaamse arbeidsmarkt over het algemeen niet slechter – maar ook niet veel beter - af dan gemiddeld in Europa. De *werkzaamheidsgraad* van de vrouwen (54%) bedraagt in Vlaanderen 75% van die van de mannen, wat binnen de Europese en ook de Belgische context niet slecht is. In onze directe buurlanden is de vrouwelijke werkzaamheid wel net iets beter ontwikkeld (56%) en is het verschil tussen mannen en vrouw iets minder groot, zeker bij diegenen ouder dan 50 jaar. In Vlaanderen is de kans om een werkende 50-plusser te vinden bij de mannen bijna dubbel zo groot als bij de vrouwen. In onze buurlanden is dit sekseverschil gemiddeld bijna 20 pptn. kleiner, evenals in Brussel waar de werkzaamheid onder de vrouwen ouder dan 50 jaar traditioneel hoger ligt dan in de rest van het land.[14]

Tabel 10 Verhouding tussen de werkzaamheid van de vrouwen en de mannen naar leeftijd (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen, Franstalig België, Brussel; 1999)

	Euro15*	Euro3	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
15-24 jaar	0,83	0,88	0,85	0,85	0,72	0,75
25-49 jaar	0,76	0,80	0,80	0,81	0,74	0,84
50-64 jaar	0,63	0,69	0,51	0,51	0,54	0,68
Totaal	**0,73**	**0,79**	**0,74**	**0,75**	**0,70**	**0,79**

* Voor Griekenland: cijfers van 1998. (Bron: Eurostat LFS, NIS EAK -Bewerking Steunpunt WAV)

Het *uittredepatroon* van oudere vrouwen wordt in tabel 11 geïllustreerd aan de hand van de evolutie van de activiteitsgraad van de vrouwen die in 1998 tot de leeftijdsgroep 55-59 jaar behoorden. In 1998 waren in Vlaanderen nog maar 22% van deze vrouwen actief op de arbeidsmarkt, tegenover bijna 50% gemiddeld in onze buurlanden. Enerzijds heeft dit te maken met de historisch lage arbeidsmarktparticipatie van Vlaamse vrouwen in de voorgaande decennia: in 1983 lag de activiteitsgraad van deze cohorte vrouwen – toen 40 à 44 jaar - in Vlaanderen al 10 pptn. onder het Euro3-gemiddelde. Maar daarnaast stellen we vast dat de Vlaamse vrouwen zich op een relatief jonge leeftijd terugtrekken uit de arbeidsmarkt. Terwijl in onze buurlanden herintrede in deze cohorte zorgde voor een stijging van de activiteitsgraad tot na de leeftijd van 45 jaar, daalde in Vlaanderen de arbeidsmarktparticipatie vanaf 40-44 jaar, met ongeveer 9 pptn per 5 jaar. In Vlaanderen wordt het arbeidsmarktgedrag van oudere vrouwen blijkbaar nog veel meer dan gemiddeld in Europa en België bepaald door het *kostwinnersmodel*.

[14] Zie tabel B.5 in bijlage.

Tabel 11 Evolutie van de activiteitsgraad van oudere vrouwen (40-59 jaar) naar leeftijd (Euro15, Euro3, België, Vlaanderen; 1983-1998)

	1983	1988	1993	1998	Evolutie (%) 1993-1998
40-44 jaar					
Euro15*	57,0	61,0	68,7	73,4	+6,9
Euro3**	59,3	66,1	75,5	78,9	+4,5
België	48,9	55,2	66,0	71,8	+8,9
Vlaanderen	49,2	52,5	64,4	71,2	+10,6
45-49 jaar					
Euro15*	53,9	56,3	63,5	69,5	+9,5
Euro3**	56,3	61,6	71,6	77,3	+7,9
België	39,5	43,2	54,6	62,1	+13,7
Vlaanderen	39,7	41,0	52,4	61,5	+17,4
50-54 jaar					
Euro15*	46,7	46,8	54,8	60,1	+9,7
Euro3**	49,2	53,2	64,0	68,4	+6,9
België	29,9	28,6	34,8	46,0	+32,0
Vlaanderen	30,5	25,0	30,4	43,1	+41,8
55-59 jaar					
Euro15*	35,3	34,7	36,3	42,4	+16,7
Euro3**	38,0	39,0	40,5	49,1	+21,2
België	16,6	15,8	19,6	23,9	+22,3
Vlaanderen	17,0	13,7	17,5	21,7	+24,0

* Vóór 1993: excl. Oostenrijk, Finland en Zweden
Vóór 1983: excl. Oostenrijk, Finland, Zweden, Portugal en Spanje
** Vanaf 1991: incl. voormalig DDR.
Bron: Eurostat LFS, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Als we in tabel 11 ook de jongere cohortes vrouwen bekijken, constateren we dat vrouwen wel steeds minder vroeg uit de arbeidsmarkt stappen. Ook in Vlaanderen zien we een enorme toename van het aandeel vrouwen ouder dan 40 jaar dat niet uit de arbeidsmarkt terugtreedt. Bijvoorbeeld: in 1993 was nog maar 30% van de Vlaamse vrouwen tussen 50 en 54 jaar actief, in 1998 bedraagt dit aandeel al 43%. Er blijft evenwel een enorme achterstand bestaan met onze buurlanden, waar 68% van de vrouwen tussen 50 en 54 jaar geïntegreerd is op de arbeidsmarkt. Verwacht wordt dat de activiteitsgraad in de komende jaren vooral bij deze groep van oudere vrouwen zal blijven groeien, wat een gunstig effect zal hebben op de globale Vlaamse activiteitsgraad.

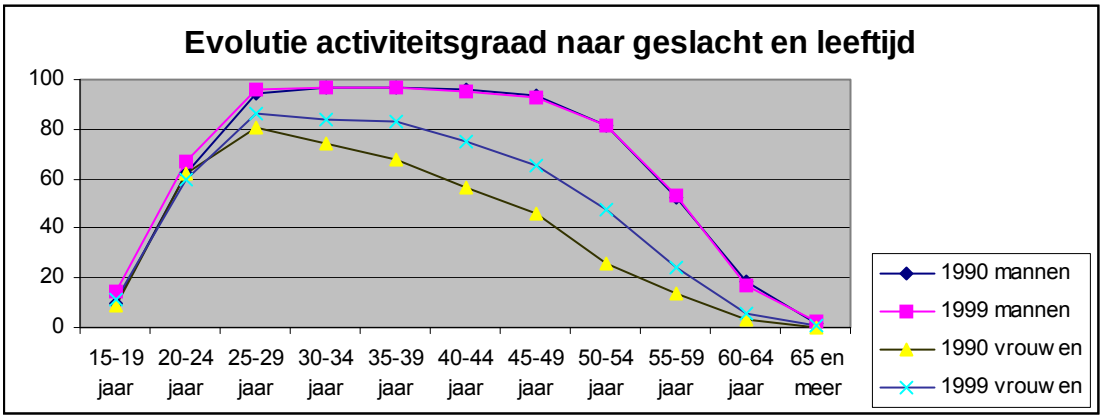
6. Evolutie van de beroepsbevolking naar de toekomst

Bij de evolutie van de beroepsbevolking zijn twee elementen belangrijk, het niveau van de arbeidsparticipatie en de loop van de bevolking.

Economische en socio-culturele factoren liggen aan de basis van een lage participatie op jonge en oudere leeftijd, en het verschil tussen het aandeel mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Tussen 1990 en 1999 is aan het participatiepatroon van mannen weinig veranderd. Bij vrouwen nam de participatie wel sterk toe. Deze ontwikkeling manifesteert zich niet meer op jonge leeftijd, waar de participatie van mannen en vrouwen ondertussen nagenoeg gelijk is. Wel is de toenemende vrouwelijke activiteitsgraad een gevolg van het

doorschuiven naar oudere leeftijdsklassen van cohortes die meer en langer participeren dan de cohortes die hen net voorkwamen. Ter verduidelijking: de vrouwen geboren tussen 1955 en 1960 participeerden in 1990 (toen ongeveer 33 jaar oud) voor 74% aan de arbeidsmarkt, verdwenen in het daaropvolgende decennium niet van de arbeidsmarkt, en hadden in 1999 (op ongeveer 42-jarige leeftijd) een nog even hoge activiteitsgraad. Vrouwen die in 1990 ongeveer 42 jaar oud waren, hadden een lagere activiteitsgraad, maar ook zij zagen hun participatie in de periode 1990-1999 nauwelijks terugvallen. Het opschuiven van deze cohorten met een hogere participatiegraad zorgt uiteindelijk voor het toenemen van de totale vrouwelijke activiteitsgraad. Alleen al ten gevolge van dit 'participatie-effect' groeide de vrouwelijke beroepsbevolking tijdens de jaren '90 met maar liefst 136 000 eenheden.

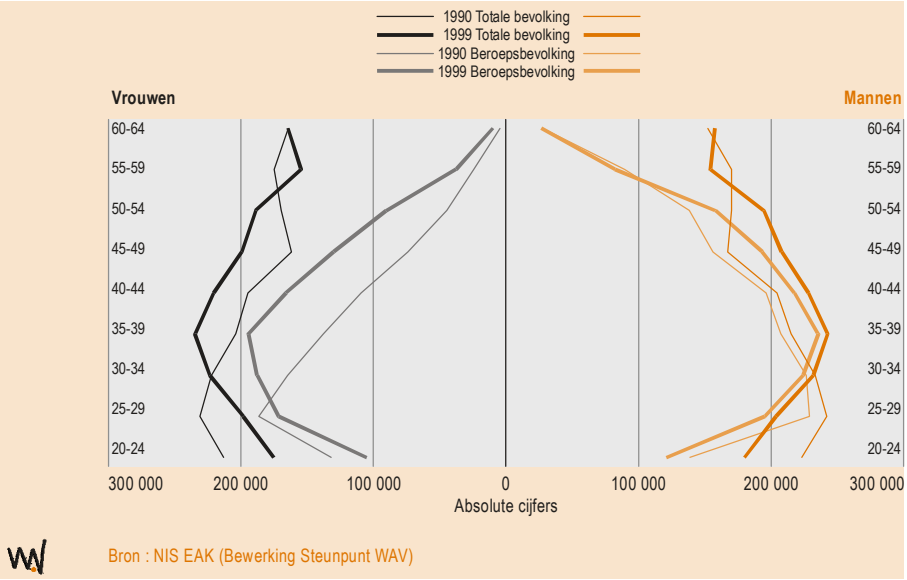
Figuur7 **Evolutie van de activiteitsgraad naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



6.1. De demografische evolutie

Voor het bepalen van de omvang van de beroepsbevolking, is niet enkel de participatiegraad van belang, maar ook de omvang van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar. Dit wordt geïllustreerd in figuur 7, waarbij de totale bevolking en de beroepsbevolking voor 1999 worden opgesplitst naar geslacht en leeftijd. De achtergrond weerspiegelt de analoge situatie voor 1990.

Figuur 8 **Evolutie van de totale bevolking en de beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



Ook in deze figuur domineert de hoge participatie van de Vlaamse bevolking op middelbare leeftijd, waar nagenoeg de volledige bevolking ook tot de beroepsbevolking kan worden gerekend. Vooral bij vrouwen valt op dat het aantal niet-actieven sterk toeneemt met de leeftijd. De vergelijking tussen de bevolkingspiramides van 1990 en 1999 illustreert naast dit feit ook het belang van de demografie voor de absolute omvang van de beroepsbevolking.

In 1990 was de grootste cohorte binnen de (mannelijke) beroepsbevolking 25 tot 34 jaar oud, m.a.w. de groep geboren tussen 1956 en 1965. Ook in 1999 blijft deze babyboomcohorte (nu tien jaar ouder) binnen de beroepsbevolking het grootst. Doordat de omvang van de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar nog steeds toeneemt (doordat de oudere cohorten die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken kleiner zijn dan de jonge cohorten die de school verlaten) is het totale effect van deze demografische wijzigingen op de omvang van de beroepsbevolking positief: in de jaren negentig groeide de beroepsbevolking door dit effect alleen met 50 000 mannen en 21 000 vrouwen.

Het spreekt voor zich dat dit effect negatief zal worden, op het moment dat de grote babyboomgeneratie de overstap van de actieve leeftijd naar de pensioenleeftijd zal maken. De gevolgen hiervan staan centraal in de volgende paragraaf.

6.2. Wat brengt de toekomst?

Ons scenario om uitspraken te doen over de toekomstige omvang van de beroepsbevolking veronderstelt dat de huidige 'transitieprobabiliteiten'[15] zich in de toekomst zullen herhalen, met uitzondering bij de jonge en oude cohortes. Bij jongeren nemen we aan dat de activiteitsgraad in de toekomst constant blijft, bij vijftigplussers gaan we uit van een iets

[15]Wanneer de activiteitsgraad bij een cohorte geboren tussen 1953 en 1957 op 95% ligt in 1992 (en op dat ogenblik dus 35 tot 39 jaar oud) en 85,5% in 1997 (dan tussen 40 en 44 jaar), dan is de 'transitieprobabiliteit' bij de overgang tussen 35-39 jaar en 40-44 jaar 90% (of 85,5/95).

hogere ‘transitieprobabiliteit’ en m.a.w. van een iets latere uittrede ten gevolge van het gevoerde beleid. Voor meer uitleg over de gevolgde methodologie verwijzen we naar de bijlage.

Op basis van deze prognose geven we per decennium aan hoe de omvang van de beroepsbevolking zal veranderen ten gevolge van de demografie en van de toegenomen participatie (tabel 12).

De belangrijkste ontwikkeling is ongetwijfeld de bijzonder grote impact van het *demografisch effect*. Tussen 2000 en 2010 zal de beroepsbevolking afnemen met 63 000 eenheden ten gevolge van de demografische ontwikkelingen, in de daaropvolgende decennia zal dit effect nog veel omvangrijker zijn en tienjaarlijks voor een daling van de beroepsbevolking met ruim 150 000 personen zorgen. Tijdens de komende tien jaar zal deze daling ruim gecompenseerd worden door het *participatie-effect*, dat voor een toename van 130 000 actieven zal zorgen. Op langere termijn wordt de prognose vooral voor dit participatie-effect minder betrouwbaar (en wellicht te behoudsgezind), maar lijkt het er sterk op dat dit effect veel te klein zal worden om de belangrijke demografische verschuivingen teniet te doen. Bij ongewijzigd beleid kan met quasi-zekerheid worden gesteld dat de *totale beroepsbevolking* na 2020 zal krimpen.

Het is opvallend dat de daling van de beroepsbevolking na 2010 zich niet enkel bij de mannen, maar ook bij de vrouwen voordoet. Bij vrouwen dooft het participatie-effect uit op het moment dat ook de oudste cohorten een vrij hoge participatie hebben bereikt. In het komende decennium verwachten we nog een toename van 112 000 vrouwen in de beroepsbevolking ten gevolge van de toegenomen participatie, maar in de twee daaropvolgende decennia vermindert dit surplus tot +52 000 en +19 000. Precies op dat ogenblik piekt het negatieve demografische effect.

Tabel 12. Evolutie van de beroepsbevolking naar geslacht en leeftijd, demografisch en participatie-effect (Vlaams Gewest; 1989-2030)

	1989-1997	2000-2010	2010-2020	2020-2030
Totaal				
Demografisch effect	+71 000	-63 000	-154 000	-166 000
Participatie-effect	+124 000	+132 000	+51 000	+20 000
Evolutie beroepsbevolking	+194 000	+68 000	-103 000	-146 000
Mannen				
Demografisch effect	+50 000	-24 000	-78 000	-88 000
Participatie-effect	-12 000	+20 000	-2 000	-1 000
Evolutie beroepsbevolking	+38 000	-4 000	-79 000	-88 000
Vrouwen				
Demografisch effect	+21 000	-39 000	-76 000	-78 000
Participatie-effect	+136 000	+112 000	+52 000	+19 000
Evolutie beroepsbevolking	+157 000	+73 000	-24 000	-59 000
15-24 jaar				
Demografisch effect	-54 000	-6 000	-12 000	-13 000
Participatie-effect	-13 000	-	-	-
Evolutie beroepsbevolking	-67 000	-6 000	-12 000	-13 000
25-49 jaar				
Demografisch effect	+120 000	-141 000	-160 000	-66 000
Participatie-effect	+106 000	+61 000	+19 000	+9 000
Evolutie beroepsbevolking	+226 000	-80 000	-141 000	-57 000
Ouder dan 50 jaar				
Demografisch effect	+5 000	+83 000	+18 000	-87 000
Participatie-effect	+31 000	+71 000	+32 000	+11 000
Evolutie beroepsbevolking	+35 000	+154 000	+50 000	-76 000

Bron: Steunpunt WAV (op basis van NIS EAK en Planbureau)

Naar leeftijd opgesplitst stellen we in de eerstkomende decennia een veroudering van de beroepsbevolking vast: de groepen jonger dan 50 jaar nemen in omvang af, de oudere groep groeit. Na 2020 verdwijnt de babyboomgeneratie uit de beroepsbevolking, en krimpt niet enkel de beroepsbevolking bij de actieve bevolking jonger dan 50 jaar verder, maar ook bij die ouder dan 50 jaar.

Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor het aantal ‘actieve’ Vlamingen. In tabel 13 zijn enkele indicatoren opgenomen, die dit illustreren. De *activiteitsgraad*, of het aandeel van de beroepsbevolking in de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar, neemt in dit scenario ten gevolge van de toegenomen vrouwelijke participatie nog licht toe tot 2010, maar stabiliseert daarna. De *afhankelijkheidsgraad*, of de verhouding tussen de bevolking jonger dan 15 of ouder dan 64 jaar en de rest van de bevolking, zal precies dan sterk toenemen. Dit is ook de periode waarin de *verhouding tussen het aantal personen in de beroepsbevolking en het totaal aantal personen buiten de beroepsbevolking* vooral bij mannen, maar ook bij vrouwen naar beneden duikt. Het aantal niet-beroepsactieven zal het aantal beroepsactieven dus steeds duidelijker overtreffen.

Tabel 13 Activiteitsgraad, afhankelijkheidsgraad en beroepsbevolking/niet-beroepsbevolking (Vlaams Gewest; 1990-2030)

	1990	1999	2010	2020	2030
Activiteitsgraad					
Mannen	71,1	74,6	74,0	72,6	72,8
Vrouwen	45,7	57,5	61,3	62,3	63,7
Totaal	58,5	66,2	67,7	67,5	68,3
Afhankelijkheidsgraad					
Mannen	41,3	46,8	47,6	52,9	62,2
Vrouwen	48,5	55,0	55,9	61,6	72,5
Totaal	44,9	50,9	51,7	57,2	67,3
Beroepsbevolking/Niet-beroepsbevolking					
Mannen	102,1	104,7	102,0	92,1	83,4
Vrouwen	44,5	59,2	65,2	63,2	59,1
Totaal	68,2	78,8	81,5	76,3	70,2

Bron: Steunpunt WAV

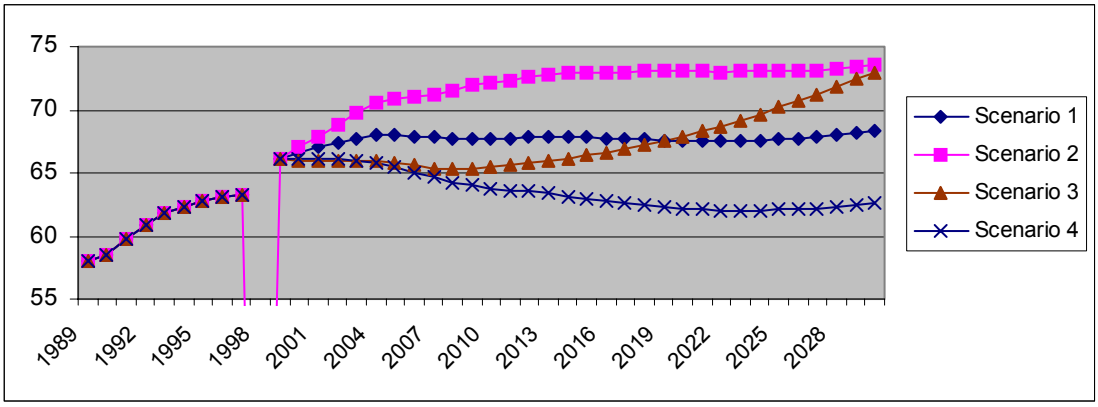
Deze vaststellingen hangen uiteraard samen met de axioma's die aan de basis liggen van de prognose. Zo worden toekomstige veranderingen in de participatie van de bevolking op lange termijn nauwelijks in rekening gebracht. Om dergelijke uitbreidingen van de oefening te kaderen, worden de belangrijkste grootheden – de activiteitsgraad en de omvang van de beroepsbevolking- volgens alternatieve scenario's gesimuleerd.

6.3. De toekomst volgens enkele alternatieve scenario's

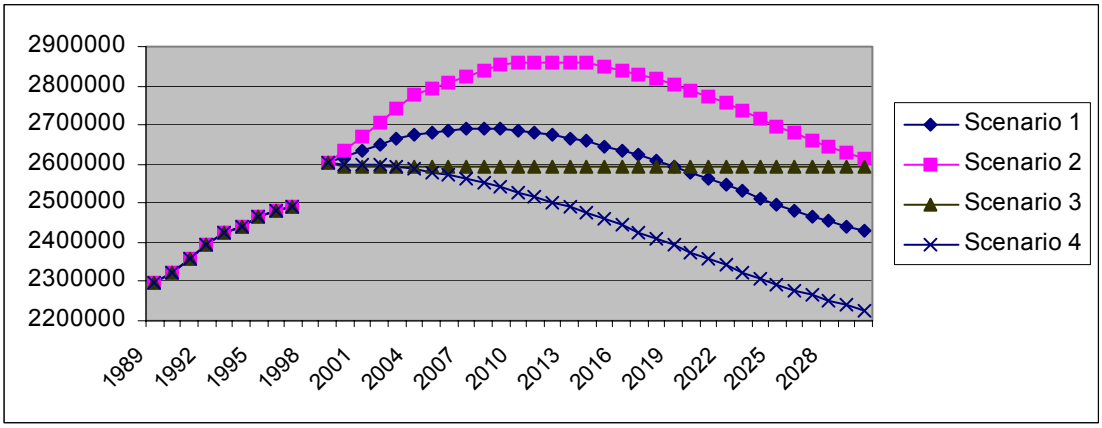
We onderscheiden toekomstige ontwikkelingen volgens een viertal verschillende scenario's (zie ook methodologie):

- Scenario1: het scenario dat hoger werd gebruikt.
- Scenario2: ten gevolge van het uitdoven van brugpensioen en van het uitschrijven van oudere werklozen blijven oudere personen langer in de beroepsbevolking
- Scenario3: de omvang van de beroepsbevolking blijft even groot
- Scenario4: de activiteitsgraad blijft binnen de verschillende leeftijdsklassen constant (een scenario dat aangeeft wat er gebeurt als er geen participatie-effect wordt gerealiseerd).

Figuur 10 **Evolutie van de activiteitsgraad volgens verschillende scenario's (Vlaams Gewest; 1990-2030)**



Figuur 11 **Evolutie van de beroepsbevolking volgens verschillende scenario's (Vlaams Gewest; 1990-2030)**



Het ook hoger gebruikte scenario 1 geeft ongeveer aan hoe de evolutie op de arbeidsmarkt er zal uitzien bij een ongewijzigd beleid en het uitblijven van een trendbreuk in het culturele patroon. Scenario 2 weerspiegelt het hypothetische verloop van de arbeidsmarktindicatoren bij een radicale inschakeling van oudere personen op de arbeidsmarkt, dit is bij het uitdoven van het brugpensioen en het systeem om oudere werklozen niet meer tot de beroepsbevolking te rekenen. De twee andere scenario's zijn eerder mechanisch van aard en dienen ook op die manier geïnterpreteerd te worden. De simulaties geven aan wat er gebeurt indien de omvang van de beroepsbevolking (scenario 3) of het participatiepatroon (scenario 4) constant blijft.

Opvallend is de impact die ten gevolge van het participatie-effect tijdens de komende jaren gerealiseerd wordt. Het verschil tussen het 'natuurlijke' scenario 1, dat huidige trends doortrekt naar de toekomst, en het scenario 4, dat enkel rekening houdt met demografische ontwikkelingen, is bijzonder groot. Zowel de activiteitsgraad als de omvang van de beroepsbevolking blijven ten gevolge van het participatie-effect tot 2015 minstens op hetzelfde niveau, daar waar deze twee indicatoren nu reeds aan een vrije val beginnen wanneer enkel een demografisch effect zou spelen.

De implosie van de beroepsbevolking lijkt echter slechts uitstel. Vanaf 2015 verlaten de babyboomers de arbeidsmarkt, en staat geen enkele jongere generatie van een even grote omvang klaar - de babyboomers kregen zelf te weinig kinderen - om deze schok op te vangen. Na 2015 vermindert de omvang van de beroepsbevolking hierdoor aan een vrij snel tempo, en dit zelfs in het scenario 2 waarin de twee belangrijkste eindeloopbaanmaatregelen helemaal uitgedoofd worden. Deze periode is bijzonder cruciaal, omdat niet enkel een grote cohorte (geboren in 1955-1970) de pensioenleeftijd nadert, maar ook het participatie-effect van vrouwen in impact afneemt. In ieder scenario verdwijnen op vijftien jaar tijd ruim 200 000 personen uit de beroepsbevolking.

Willen we binnen 30 jaar een even omvangrijke beroepsbevolking (en hiermee samenhangend een even grote verhouding actieven/niet-actieven[16]), dan moet de activiteitsgraad vroeg of laat met een tiental procentpunten omhoog (zie scenario 3). Het laatste moment voor de aanvang van deze ingreep, lijkt zich binnen een tiental jaar te

[16] Volgens de bevolkingsprognoses van het Planbureau zal de bevolking in het Vlaams Gewest anno 2030 ongeveer even groot zijn als in 2000.

situeren, het moment waarop de beroepsbevolking bij drie simulaties aan een snel tempo begint te zakken. Het is wel zo dat deze noodzakelijke groei van de activiteitsgraad een vrij ingrijpende verandering impliceert - de onderstelde groei van de beroepsbevolking is numeriek vergelijkbaar met de integratie van *alle* 50- tot 65-jarigen die in de huidige arbeidsmarktconstellatie uit de arbeidsmarkt treden.

7. Evolutie van de werkgelegenheid

7.1. De evolutie in de jaren '90

In de loop van de jaren '90 versnelt de groei van de loontrekkende werkgelegenheid in het Vlaams Gewest. Tot 1994 schommelt de jaarlijkse groei rond 0,5%, in de tweede helft van de jaren '90 stijgt het jaarlijkse groeiritme van de loontrekkende werkgelegenheid tot meer dan 1%, met als uitschieters een groei van meer dan 2% in 1995[17] en in 1998. Het spiegelbeeld van deze evolutie treffen we aan bij de niet-loontrekkende werkgelegenheid. In de eerste helft van de jaren '90 groeit het aantal zelfstandigen en niet-vergoede helpers jaarlijks met 1,5% tot 3% (met uitzondering van een lichte daling in 1992), vanaf 1997 valt de groei van de niet-loontrekkende werkgelegenheid nagenoeg stil.[18]

Tabel 14 Evolutie van de werkgelegenheid (Vlaams Gewest; 1990-1999)

Aantal (n x 1000)	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Loontrekkende werkgelegenheid	1 780	1 791	1 798	1 803	1 806	1 843	1 856	1 878	1 920	1 948
Niet-loontrekkende werkgelegenheid	349	357	356	367	372	381	386	387	388	388
Totale werkgelegenheid	2 129	2 148	2 154	2 169	2 178	2 224	2 242	2 264	2 308	2 337
Evolutie		'91/'90	'92/'91	'93/'92	'94/'93	'95/'94	'96/'95	'97/'96	'98/'97	'99/'98
(n x 1000)										
Loontrekkende werkgelegenheid		+11,3	+7,2	+4,5	+3,3	+37,3	+13,1	+21,4	+42,8	+27,9
Niet-loontrekkende werkgelegenheid		+7,3	-0,6	+10,8	+5,3	+8,4	+5,4	+0,7	+1,5	+0,2
Totale werkgelegenheid		+18,6	+6,5	+15,3	+8,7	+45,8	+18,4	+22,2	+44,3	+28,1
(%)										
Loontrekkende werkgelegenheid		+0,6	+0,4	+0,3	+0,2	+2,1	+0,7	+1,2	+2,3	+1,5
Niet-loontrekkende werkgelegenheid		+2,1	-0,2	+3,0	+1,5	+2,3	+1,4	+0,2	+0,4	+0,1
Totale werkgelegenheid		+0,9	+0,3	+0,7	+0,4	+2,1	+0,8	+1,0	+2,0	+1,2

Bron: RSZ, RSVZ, NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

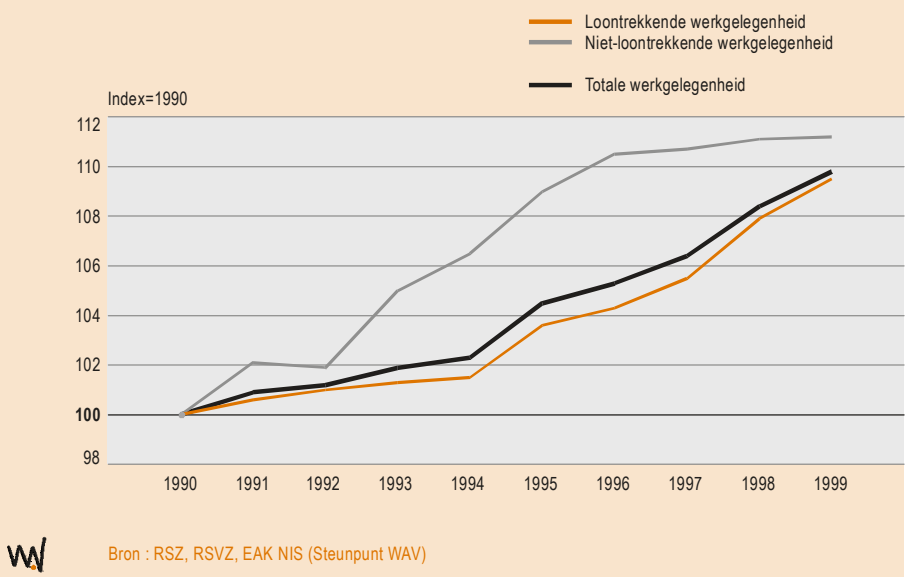
[17]De sterke groei van het aantal jobs in loondienst in de periode 1994-1995 is deels een gevolg van een papieren evolutie in de land- en tuinbouw. In deze periode werd de RSZ-reglementering immers verruimd, waardoor seizoensarbeiders die vroeger niet RSZ-plichtig waren, dit in de loop van 1994 wel werden. Deze administratief-juridische wijziging is verantwoordelijk voor meer dan 10 000 van de 37 300 extra jobs in 1995, zonder dit effect was de groei beperkt gebleven tot ongeveer 1,5% (zie: De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1997, p. 293-294)

[18]Deze stabilisatie van de niet-loontrekkende werkgelegenheid is een gecombineerd gevolg van de verminderde groei van het aantal zelfstandigen in hoofdberoep en van de daling van het aantal niet-vergoede helpers.

Vermits niet minder dan 83% van de totale werkgelegenheid in loondienst is, bepaalt de evolutie van de loontrekkende werkgelegenheid in ruime mate de totale werkgelegenheidsevolutie (zie figuur 12).

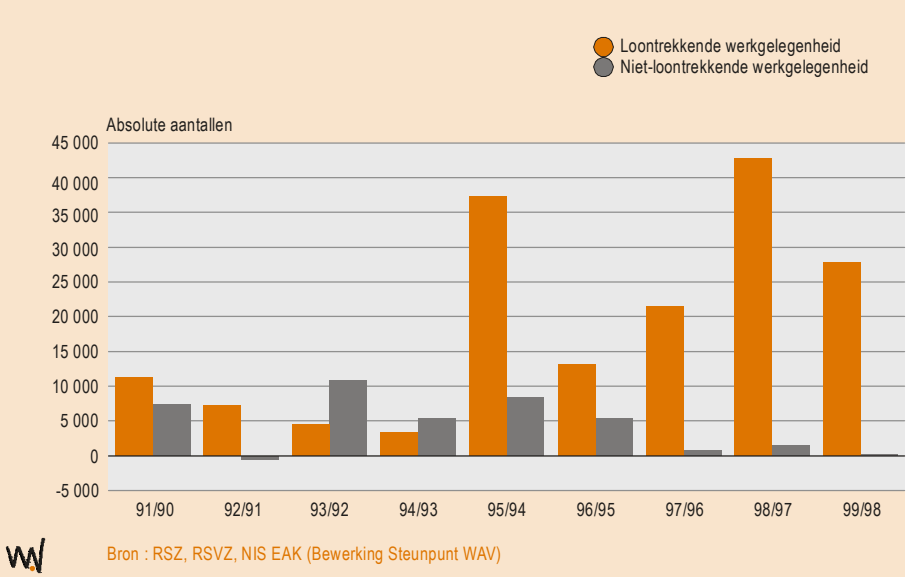
In de eerste helft van de jaren ‘90 schommelt de jaarlijkse totale werkgelegenheidsgroei rond 0,5%, vanaf 1995 versnelt het jaarlijkse groeiritme tot 1%, en in de piekjaren 1995 en 1998 zelfs tot 2%.

Figuur 12 **Geïndexeerde evolutie van de loontrekkende en niet-loontrekkende werkgelegenheid (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



Deze cijfers wijzen erop dat de kentering op de Vlaamse arbeidsmarkt in de tweede helft van de jaren ‘90 vooral tot uiting kwam in een sterke toename van het aantal jobs in loondienst. In dezelfde periode stagneert het zelfstandige initiatief. Terwijl in de periode 1990-1994 bijna de helft van de extra arbeidsplaatsen voor zelfstandigen en niet-vergoede helpers was, blijft dit aandeel in de tweede helft van de jaren ‘90 beperkt tot ongeveer 1 op 10 (fig. 13) Deze cijfers ondersteunen dan ook de hypothese dat voor een aantal nieuwelingen op de arbeidsmarkt de verruimde kansen op een job in loondienst het starten of bijstaan van een zelfstandig initiatief minder aantrekkelijk (of noodzakelijk) heeft gemaakt. Anderzijds wint de mogelijkheid tot het combineren van een job in loondienst met een zelfstandig bijberoep ook eind jaren ‘90 verder aan populariteit. Het aantal zelfstandigen in bijberoep groeit jaarlijks met ongeveer 3 500 eenheden (+5% à +6%).

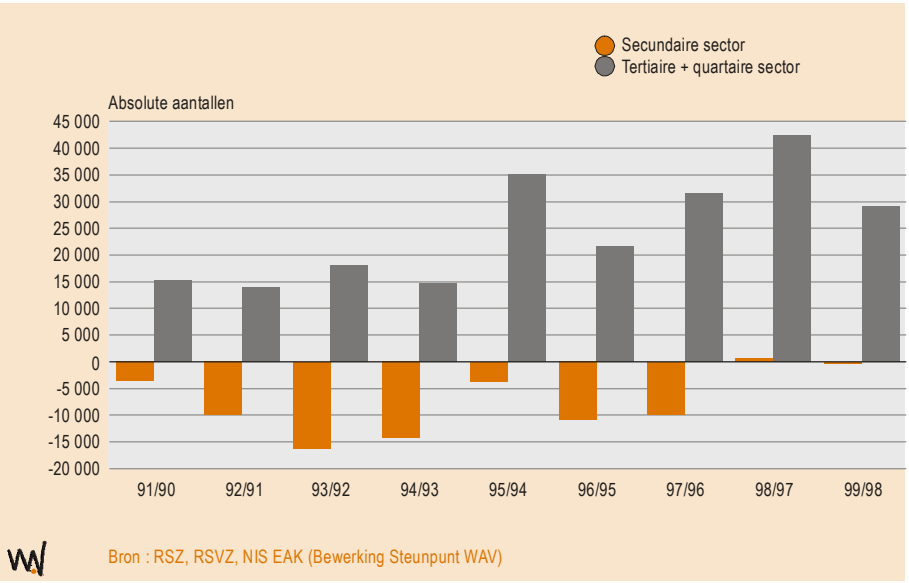
Figuur 13 **Evolutie van de loontrekkende en niet-loontrekkende werkgelegenheid in absolute aantallen (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



7.2. Herstel in industrie en versterkte groei in diensten

Uit de sectorale verdeling in figuur 11.3 blijkt dat de versnelde groei van de loontrekkende werkgelegenheid in de tweede helft van de jaren ‘90 de resultante is van een dubbele evolutie: enerzijds is er het verminderde jobverlies in de industrie, anderzijds is er de toegenomen jobcreatie in de dienstensector. In de twee piekjaren op vlak van jobcreatie – 1995 en 1998 – merken we een quasi stabilisatie van de secundaire werkgelegenheid in combinatie met een uitgesproken jobgroei in de commerciële en publieke diensten.

Figuur 14 **Evolutie van het aantal jobs in loondienst naar hoofdsector (Vlaams Gewest; 1990-1999)**



Bij de zelfstandige werkgelegenheid merken we grosso modo dezelfde trends: een stabiele tot licht dalende trend in de industrie (en in de land- en tuinbouw) in combinatie met een groeiend aantal zelfstandigen in de dienstensector (met name in de handel, horeca en de vrije beroepen).

De vastgestelde tertiairisering van de werkgelegenheid hangt dus vooral samen met een stijging van het aantal jobs in de commerciële (en iets mindere mate niet-commerciële) dienstensector, die sterker is dan de daling van de industriële werkgelegenheid. In de tweede helft van de jaren '90 versnelt de jobcreatie in de dienstensector nog. Anno 1998 zorgt dit in combinatie met de stabilisatie van de industriële werkgelegenheid voor een piekjaar op vlak van jobcreatie. In 1999 verzwakt het tempo van de jobcreatie enigszins, vooral als gevolg van een minder uitgesproken groei in de commerciële diensten.

7.3. Groei- en krimpsectoren

Na de stabilisatie van de *industriële* werkgelegenheid in Vlaanderen in 1998, treedt in 1999 opnieuw een verlies van meer dan 2 000 jobs in. Drie factoren zijn hierbij van doorslaggevend belang: de verscherpte structurele daling van de werkgelegenheid in de kledingsindustrie[19], de nieuwe daling in de textielsector, en de conjunctuur- en cyclusgebonden terugval in de auto-industrie.[20] Dankzij de ommekeer in de bouwnijverheid (+1 900 jobs) blijft het verlies voor de globale secundaire sector in 1999 beperkt tot 300 jobs (-0,1%).
Het werkgelegenheidsvooruitzicht voor 2000 is hoopvol. De structurele daling in een aantal industrietakken zoals kleding en meubels zet zich wel door, maar kwantitatief allicht minder scherp. De conjuncturele heropleving vanaf de tweede helft van 1999 (met o.m. een sterke groei van de uitvoer) is goed nieuws voor de industrietakken textiel, chemie, metaal en de grafische nijverheid. In 2000 zal de globale werkgelegenheid in de Vlaamse industrie dan ook opnieuw stabiliseren (of slechts lichtjes dalen).

De jobgroei in de *commerciële diensten* ligt in de tweede helft van de jaren '90 op een hoog niveau. In 1997 en 1998 bedraagt de tertiaire groei respectievelijk 24 000 en 25 000 jobs, en dit als gevolg van een versnelde groei in de groot- en kleinhandel, het vervoer, en vooral van de spectaculaire jobcreatie in de zogenaamde 'nieuwe' diensten aan ondernemingen (verzamelbegrip voor de informaticadienstverlening, advies en bijstand aan ondernemingen, de uitzendsector en industriële reiniging). De eerste jaarhelft van 1999 wordt echter gekenmerkt door een sterk afgezwakte toename van de toegevoegde waarde in de dienstensector, wat wordt weerspiegeld in een aanzienlijke vertraging van de tertiaire jobcreatie. Met name de werkgelegenheid in de horeca en de uitzendsector daalt plots (samen -3 500 jobs). Deze terugval wordt bevestigd door de negatieve trend in de uitzendactiviteit in de eerste helft van 1999 als gevolg van de algehele conjuncturele daling. In de tweede helft van 1999 en het eerste kwartaal van 2000 herneemt de uitzendactiviteit, en wordt het geleden verlies gecompenseerd. Omwille van de tijdelijke kentering bleef de

[19]Met o.m. het verlies van naar schatting 1 000 jobs door de sluiting van de productievestigingen van Levi-Strauss.
[20]Het activiteitspeil in de auto-assemblage hangt nauw samen met de levenscyclus van de in ons land geproduceerde modellen. Sommige van die modellen bevonden zich anno 1999 op het einde van hun cyclus en worden minder gevraagd. In afwachting van hun vervanging zorgt dit voor een tijdelijke productiedaling (wat tot uiting komt in het verlies van 1 300 jobs in de transportmiddelen-industrie, meer bepaald bij Opel Antwerpen en Ford Genk).

globale groei van de uitzendactiviteit (uitgedrukt in het gepresteerde arbeidsvolume), zoals berekend door UPEDI, in 1999 echter beperkt tot 5% (tegenover 23% in 1997 en 12% in 1998).

In enkele andere commerciële diensten houdt de sterke groei in 1999 wel aan, met name in de groothandel, het vervoer en het advies en bijstand aan ondernemingen. In de kleinhandel en de informaticadienstverlening is er zelfs een groeiversnelling. Per saldo is het werkgelegenheidsbilan voor de globale tertiaire sector voor 1999 dan ook nog steeds uitgesproken positief (+14 800 werknemers of +2,1%), al blijft deze groei duidelijk beneden het niveau van 1997 en 1998 (+3,6% en +3,8%).
De *publieke diensten* spelen een toenemende rol in de verdere jobcreatie in het Vlaams Gewest. Deze quartaire jobcreatie wordt in de tweede helft van de jaren '90 voornamelijk gedragen door het openbaar bestuur, de social profit (gezondheidszorg, maatschappelijke diensten en de sector recreatie, cultuur en sport). Onder meer het op kruissnelheid komen van de Sociale Maribel-maatregel[21] speelt hier een belangrijke rol. Ook de werkgelegenheid in het onderwijs zit opnieuw in de lift. De personeelstoename die in 1997 werd ingezet neemt sindsdien jaar na jaar in kracht toe (+4 100 jobs in 1999), en ook voor de toekomst wordt een verdere jobgroei verwacht in het onderwijs.[22] In de sector van de openbare veiligheid (justitie, defensie) is de inkrimping van het militaire korps stopgezet, het personeel bij de rechterlijke orde en de rijkswacht neemt licht toe.[23]

Tabel 15 Samenstelling & evolutie aantal jobs in loondienst naar sector (Vlaams Gewest '98-'99)

	WAV-sector	Situatie 30 juni 1998	Situatie 30 juni 1999	Evolutie juni '98 - juni '99		Verwachte werkgelegenheidsevolutie * in de periode 1999-2000
		(n)	(n)	(n)	(%)	
P1	Land- en tuinbouw	26 040	26 130	+90	+0,3	
P2	Visserij	695	653	-42	-6,0	
	Totaal primaire sector	**26 735**	**26 783**	+48	**+0,2**	
S1	Winning van delfstoffen	666	643	-23	-3,5	
S2	Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	64 043	64 476	+433	+0,7	=
S3	Textielindustrie	38 420	37 048	-1 372	-3,6	(-)
S4	Vervaardiging van kleding en schoeisel, leer-bontnijverheid	13 273	11 334	-1 939	-14,6	-

[21]Deze maatregel omvat een vermindering van de RSZ-bijdrage voor werkgevers in een aantal 'social profit' sectoren (o.m. ziekenhuizen, gezins- en bejaardenhulp, opvoedings- en huisvestingsinstellingen, sociale werkplaatsen en de socio-culturele sector). De opbrengsten van deze RSZ-vermindering wordt via de zogenaamde Sociale Maribel-fondsen omgezet in nieuwe arbeidsplaatsen (die hetzij een vermindering van de werklast, hetzij een verbetering van de dienstverlening tot gevolg dienen te hebben).

[22]In de CAO V die werd afgesloten voor de periode 1999-2000 is een bijkomende verhoging van de financiering voor het *basisonderwijs* voorzien (bijkomend op de 3,1 miljard extra die werd voorzien in het Tivoli-akkoord gespreid over de begrotingsjaren 1998-2006). Ook voor de periode 2001 en 2002 wordt telkens een verhoging met 250 miljoen voorzien, specifiek bedoeld voor de aanwerving van administratief en/of beleidsondersteunend personeel. Voor het *secundair onderwijs* werd de geplande besparing van 2,5% op het lestijdenpakket geschrapt en komt een bedrag van 1,4 miljard beschikbaar (goed voor 1 000 banen). Ook de *hogescholen* krijgen extra geld om de uitstapregeling (55+) te bekostigen (vervanging te voorzien).

[23]Ministerie van Ambtenarenzaken, Overzicht van de personeelssterkte in de overheidssector, toestand op 30/06/1998, 01/01/1999, 30/06/1999 en 01/01/2000.

S5	Vervaardiging van meubels	16 085	15 910	-175	-1,1	-
S6	Houtindustrie	8 497	8 336	-161	-1,9	-
S7	Grafische nijverheid	30 427	30 823	+396	+1,3	+
S8	Chemische nijverheid	51 657	51 201	-456	-0,9	+
S9	Rubber- en kunststofnijverheid	18 257	18 785	+528	+2,9	+
S10	Vervaardiging van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen	17 951	17 818	-133	-0,7	
S11	Metallurgie	22 727	22 075	-652	-2,9	
S12	Vervaardiging van metaalproducten	39 309	40 197	+888	+2,3	
S13	Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen	26 828	26 906	+78	+0,3	
S14	Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	14 920	15 865	+945	+6,3	+
S15	Vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecom-apparatuur	17 023	16 838	-185	-1,1	
S16	Vervaardiging van medische apparatuur	4 314	4 585	+271	+6,3	
S17	Vervaardiging van transportmiddelen	54 327	53 020	-1 307	-2,4	
S18	Overige industrie	7 178	6 993	-185	-2,6	
S19	Elektriciteit, gas, stoom en water	12 477	13 308	+831	+6,7	
S20	Bouwnijverheid	112 890	114 786	+1 896	+1,7	+
S	**Totaal secundaire sector**	**571 269**	**570 947**	**-322**	**-0,1**	**=**
T1	Garagewezen	30 019	31 011	+992	+3,3	
T2	Groothandel en handelsbemiddeling	109 908	112 223	+2 315	+2,1	
T3	Kleinhandel	102 521	105 688	+3 167	+3,1	+
T4	Verhuurdiensten	10 409	11 030	+621	+6,0	
T5	Horeca	66 451	64 978	-1 473	-2,2	
T6 + t7	Vervoer + vervoersondersteunende activiteiten	105 774	108 822	+3 048	+2,9	+
T8	Post en telecommunicatie	34 559	34 384	-175	-0,5	
T9	Financiële diensten	48 291	48 394	+103	+0,2	=
T10	Informatica	16 125	19 874	+3 749	+23,2	++
T11	Advies en bijstand aan ondernemingen en personen	59 916	63 278	+3 362	+5,6	+
T12	Selectie en terbeschikkingstelling van personeel	73 641	71 686	-1 955	-2,7	++
T13	Industriële reiniging	19 828	20 795	+967	+4,9	+
T14	Overige diensten aan personen	16 427	16 532	+105	+0,6	
T	**Totaal tertiaire sector**	**693 869**	**708 695**	**+14 826**	**+2,1**	**++**
Q1	Openbaar bestuur	94 520	96 957	+2 437	+2,6	+
Q2	Justitie, defensie en openbare veiligheid	46 092	46 832	+740	+1,6	
Q3	Verplichte sociale verzekering	10 458	10 623	+165	+1,6	
Q4	Onderwijs	187 641	191 756	+4 115	+2,2	+
Q5	Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg	94 725	96 755	+2 030	+2,1	+
Q6	Maatschappelijke dienstverlening	107 797	110 003	+2 206	+2,0	+
Q7	Recreatie, cultuur en sport	19 831	22 377	+2 546	+12,8	
Q8	Speur- en ontwikkelingswerk	5 220	5 683	+463	+8,9	+
Q9	Afvalwater- en afvalverzameling; straatreiniging	7 591	8 005	+414	+5,5	+
Q10	Belangenvertegenwoordiging	14 903	14 106	-797	-5,3	
Q	**Totaal quartaire sector**	**588 778**	**603 097**	**+14 319**	**+2,4**	**+**
	Slecht gedefinieerde activiteiten	5 186	5 363	+177	+3,4	
	Totaal	**1 885 837**	**1 914 885**	**+29 048**	**+1,5**	**+**

* op basis van de Snelle Raming van de Tewerkstelling van de RSZ en op basis van aanvullende sectorale informatie
Bron: RSZ, gedecentraliseerde statistiek (Bewerking Steunpunt WAV)

7.4. Conjunctuur en werkgelegenheidsvooruitzicht

De publieke dienstensector vormt anno 1999 een belangrijke factor in de verdere jobcreatie in het Vlaams Gewest. Met de groeivertraging in de commerciële diensten (met name in de nieuwe diensten aan ondernemingen) en het nieuwe (zij het beperkte) jobverlies in de industrie, lijkt de fakkel van de verdere jobcreatie steeds meer in handen van de publieke diensten te liggen.
Het belang van het overheidsoptreden in de verdere jobcreatie in 1999 wordt bevestigd in de analyse van het Federale Planbureau, waarin gewezen wordt op het belang van de directe jobcreatie in de overheidssector en op de impact van diverse activeringsprogramma's zoals vrijstelling op basis van PWA-prestaties, doorstromingsprogramma's en dienstenbanen (de zogenaamde Smet-jobs).[24] Deze positieve impuls zou volgens het Planbureau echter fors teruglopen vanaf 2000. In 1999 waren in België de overheidssector en de activeringsprogramma's samen goed voor meer dan 20 000 extra werknemers, voor 2000 en 2001 wordt hun impact geraamd op respectievelijk 8 000 en 2 600 extra werknemers. Toch verwacht het Planbureau voor 2000 en 2001 een globale jobcreatie voor België die sterker is dan in 1999 (van +0,6% naar meer dan +1% op jaarbasis)[25], wat impliceert dat het aandeel van de private ondernemingen in de verwachte groei fors zal toenemen.

De tijdelijke terugval van de jobcreatie in de private ondernemingen in 1999 hangt samen met een vrij zwakke eerste jaarhelft, wat ook blijkt uit enkele economische indicatoren, zoals een beperkte groei van het BBP (+1%). In de tweede helft van 1999 versterkt de groei van het Bruto Binnenlands Product tot 3 à 4%, in het eerste kwartaal van 2000 versnelt deze groei zelfs tot 5%.[26] Het vooruitzicht voor de Belgische en Vlaamse economie in 2000 is dan ook uitgesproken positief. Dit mooie vooruitzicht steunt enerzijds op een aantrekkende vraag vanuit het buitenland, als gevolg van de positieve conjuncturele situatie in de eurozone en de sterke prestaties van de wereldeconomie. Voor 2000 en 2001 wordt zelfs een toename van de uitvoer met niet minder dan 7% tot 9% verwacht. Anderzijds speelt ook de stevige binnenlandse vraag een rol. De globale toename van de binnenlandse bestedingen lag in 1999 duidelijk lager dan in 1998 (+1,8% tegenover +4,1%), wat wordt bevestigd in de groeivertraging van de kleinhandelsomzet in 1999. In de tweede helft van 1999 en in 2000 versterkt de groei van de binnenlandse bestedingen en van de kleinhandelsomzet opnieuw. Dankzij deze gunstige economische vooruitzichten zal de globale groei van de werkgelegenheid in 2000 allicht hoger liggen dan in 1999.

8. Flexibiliteit blijft toenemen

In Nederland wordt vastgesteld dat bedrijven door de toenemende schaarste aan arbeid reageren door in toenemende mate werknemers bij intreding een vaste baan en goede arbeidsvoorwaarden te bieden. Het aandeel van tijdelijke banen en van flexarbeid vermindert er vanaf 1998.[27] In Vlaanderen is de arbeidsmarkt nog niet in die mate gespannen. We stellen nog steeds een belangrijke groei vast van flexibele arbeid onder de vorm van

[24]Federaal Planbureau, Economische vooruitzichten 2000 (februari 2000) en Economische vooruitzichten 2001 (juli 2000).
[25]Ook internationale organisaties zoals de Europese Commissie en de OESO komen tot gelijklopende prognoses.
[26]Cijfers van het Instituut voor Nationale Rekeningen.
[27] Fouarge, D., e.a., *Trendrapport Aanbod van arbeid*, OSA, Den Haag, 1998, p. 63-70.

tijdelijke en deeltijdarbeid. Voor een bespreking van de groei van tijdelijke arbeid verwijzen we naar de volgende paragraaf. Eerst concentreren we ons op de ontwikkeling van deeltijdarbeid.

8.1. Groei van deeltijdarbeid

Tabel 16 Evolutie van tijdelijke en deeltijdse loonarbeid (Vlaams Gewest; 1996-1999)

	1996	1997	1998	1999	'99/'98
Aantal loontrekkenden (n)	1 969 500	2 014 000	2 015 100	2 069 900	+54 700
Tijdelijke arbeid					
- Aantal (n)	131 600	140 600	170 600	193 600	+23 100
- Aandeel (%)	6,7	7,0	8,5	9,4	+0,9
Deeltijdarbeid					
- Aantal (n)	332 500	350 700	377 600	421 200	+43 600
- Aandeel (%)	16,9	17,4	18,7	20,4	+1,6
- Aandeel bij mannen (%)	3,5	3,6	3,9	4,5	+0,6
- Aandeel bij vrouwen (%)	36,4	37,0	39,1	41,4	+2,3
- Aandeel bij vrouwen (15-24 jaar) (%)	27,6	27,0	29,6	29,2	-0,4
- Aandeel bij vrouwen (25-49 jaar) (%)	37,1	38,1	39,8	42,1	+2,4
- Aandeel bij vrouwen (50-64 jaar) (%)	42,6	40,5	44,7	49,1	+4,3

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

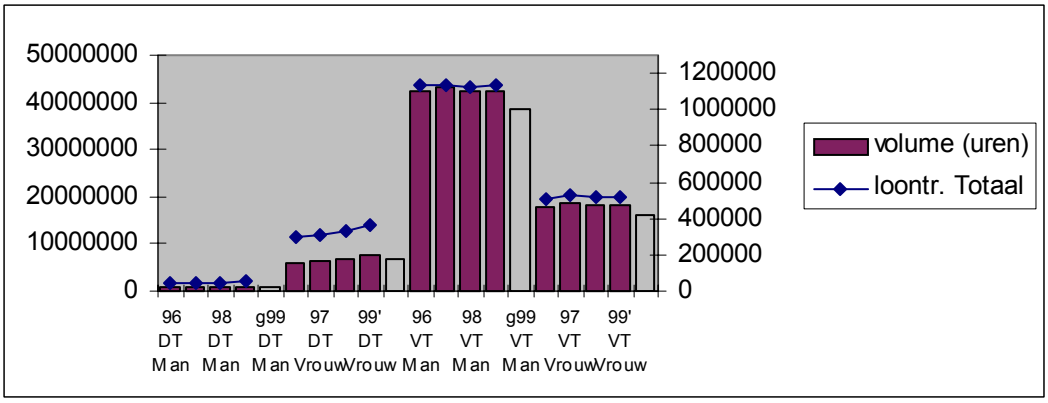
In de periode 1996-1999 werd de groei van het aantal loontrekkenden nagenoeg volledig verklaard door de ontwikkeling van deeltijdarbeid: het aantal loontrekkenden nam toe met 100 000, terwijl het aantal deeltijds werkende Vlamingen met bijna 90 000 is toegenomen. Ook tijdens het recentste jaar zijn de extra loontrekkenden vooral deeltijds werkenden.

Hoewel deeltijdarbeid ook bij de mannen aarzelend blijft toenemen, blijft het anno 1999 een vrouwenzaak. Meer dan 40% van de loontrekkende vrouwen werkt deeltijds, wat in vergelijking met 1996 nogmaals een groei met 5 procentpunten betekent. Binnen de groep vrouwen tekent zich naar leeftijd een uiteenlopende evolutie af: waar deeltijdarbeid bij de groep jongeren op iets minder dan 30% stabiliseert, verhoogt het succes van deeltijdarbeid in toenemende mate naarmate vrouwen ouder worden. Intussen werkt de helft van alle loontrekkende vrouwen ouder dan 50 jaar parttime.

Aandeel van deeltijdsen in arbeidsvolume nog steeds beperkt

In hoeverre loopt deze evolutie van het aantal werkenden parallel met het arbeidsvolume dat zij presteren? Hier moeten we opnieuw rekening houden met de hervorming van de EAK (zie hoger). Door de omschakeling van een vast meetmoment in de maand april naar een continue bevraging vergelijken we de situatie in een referentieweek in april 1998 (EAK 1998) met de gemiddelde week in 1999 (EAK 1999). Doordat in de 'gemiddelde week' ook vakantieperiodes zijn opgenomen, ligt het aantal gepresteerde uren van de personen met een betrekking een stuk lager. Ook voor deze tijdreeksbreuk werd een correctie doorgevoerd. De belangrijkste resultaten zijn voorgesteld in figuur 15. De grootste groep, het aantal voltijds werkende mannen, bleef 1 130 000 personen groot (zie lijngrafiek en rechterschaal), en hun gepresteerde arbeidsvolume varieerde tussen de 42 en 43 miljoen uren per week (zie balkjes en linkerschaal).

Figuur 15 **Evolutie van het aantal loontrekkenden en van het gepresteerde wekelijkse arbeidsvolume, naar geslacht, leeftijd en arbeidsregime (Vlaams Gewest, april 1997 – gemiddelde 1999)**



Bij mannen en vrouwen stellen we een gelijklopende evolutie vast: zowel aantal loontrekkenden als hun gepresteerde volume nemen toe bij de deeltijds werkenden, en stabiliseren bij de voltijds werkenden. Ook het aandeel van deeltijdarbeid in het totale arbeidsvolume neemt duidelijk toe: in 1996 presteerden deeltijdsen hiervan 10 %, en drie jaar later 12%. Het aandeel deeltijdsen binnen het arbeidsvolume ligt veel lager dan dat binnen het totaal aantal loontrekkenden (20%), om de evidente reden dat zij gemiddeld veel minder uren per week presteren in vergelijking met voltijdse werknemers: deeltijdse mannen en vrouwen werken gemiddeld 21 en 22 uur per week, voltijdse werknemers respectievelijk 39 en 38 uur.

Tijdens de periode 1996-1999 werd het arbeidsvolume over meer werkende Vlamingen verdeeld: het aantal loontrekkenden groeide met 5%, hun gepresteerde arbeidsvolume met 3%. Dit komt ten eerste doordat deeltijdarbeid blijft toenemen. Een groei van het aantal personen dat minder dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur presteert, heeft als logisch gevolg dat het beschikbare arbeidsvolume wordt verdeeld over meer personen (want de wekelijkse arbeidsduur van voltijds en deeltijds werkenden wijzigde nauwelijks tussen 1996 en 1999). Een tweede reden voor deze herverdeling van het arbeidsvolume vinden we in een toename van het aantal personen dat zijn betrekking niet heeft uitgeoefend. Een verklaring hiervoor vinden we in het succes van de loopbaanonderbreking, en in het groeiend aantal personen dat wegens ongeval of ziekte niet op het werk verschijnt.

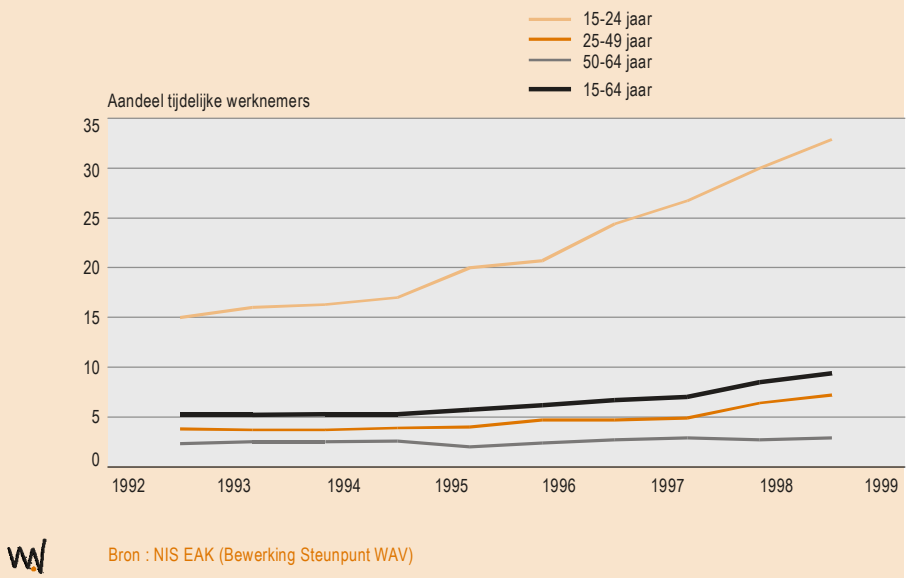
8.2. Steeds meer jongeren werken tijdelijk

Terwijl er in 1990 maar net 5 op 100 werknemers in het Vlaams Gewest tijdelijke arbeidsprestaties verrichtten, loopt hun aandeel in 1999 op tot 9,4%. Een stabilisatie van het aandeel tijdelijke werknemers tot 1993 wordt gevolgd door een gestage toename tussen 1993 en 1997. Het is vooral tijdens de jaren ’98 en ‘99 dat de werknemers met een tijdelijk statuut een steeds belangrijkere plaats innemen in de totale groep van loontrekkenden. De evolutie van tijdelijke arbeid loopt in grote mate parallel met de ontwikkeling en de sterke groei van uitzendarbeid in het Vlaams Gewest in de tweede helft van de jaren ’90.[28]

[28] Zie ook: Steunpunt WAV, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Jaarboek 1999*, p 191.

Daarnaast speelt ook het toenemend belang van de contractuele tewerkstelling binnen de overheidssector een verklarende rol[29].

Figuur 15bis **Evolutie van tijdelijke arbeid[30] (Vlaams Gewest, 1990-1999)**



Indien we deze evolutie in figuur 15bis nader bekijken per leeftijdsklasse dan blijkt dat vooral de positie van de jongere werknemers doorslaggevend geweest is voor de groei van het aandeel tijdelijke arbeid. Vanaf 1994 stijgt het aandeel van tijdelijke werknemers tussen 15 en 24 jaar aan een vrij hoog tempo waardoor in 1999 maar liefst één op drie jonge werknemers een tijdelijke job uitoefent, meer dan het dubbele van in 1990. De sterke stijging van het aandeel tijdelijke arbeid bij de jongeren volgt onder meer uit het toenemend belang van studentenarbeid als flexibel arbeidstype[31] en de opmars van het uitzendwerk. Deze evolutie onderstreept ook het belang van tijdelijke arbeid als intredekanaal op de arbeidsmarkt. De opstapfunctie van tijdelijke arbeid wordt onder meer in de hand gewerkt door het interim-werk en door de stageverplichting, waarbij jonge werkzoekenden aangeworven worden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Het doel van deze stagecontracten is de jongeren een praktische opleiding te verschaffen om op die manier de definitieve inschakeling op de arbeidsmarkt te bevorderen.[32]

Van alle werknemers tussen 25 en 49 jaar was er in 1990 iets meer dan 3% slechts tijdelijk aan de slag. Terwijl dit aandeel tot en met 1997 nauwelijks wijzigde, tekenen we in de periode tussen 1997 en 1999 de snelste stijging op. Aangezien de helft van alle uitzendkrachten uit 25- tot 49-jarige werknemers bestaat, is de toename van het aandeel tijdelijke arbeid in deze leeftijdsgroep allicht nauw verbonden aan de groei van de uitzendsector. Daarnaast is de ontwikkeling van de lokale werkgelegenheidsagentschappen vooral bij deze leeftijdsgroep van toenemend belang voor de toename van het aandeel

[29] In het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is het aandeel van de contractuele tewerkstelling tussen 1992 en 1997 gegroeid met 2,9%, tot 16,8% in 1997.
[30] De evolutie van de tijdelijke arbeid tijdens de jaren '90 werd gecorrigeerd voor het effect van de vernieuwde enquêtering. Meer informatie over deze ramingsmethode vindt u in de methodologische bijlage bij hoofdstuk 2.
[31] Zie ook MTA, *Het federaal werkgelegenheidsbeleid, Evaluatierapport 1999*, p. 78-79.
[32] Het stelsel van de jongerenstage werd in 2000 vervangen door het stelsel van de startbanen.

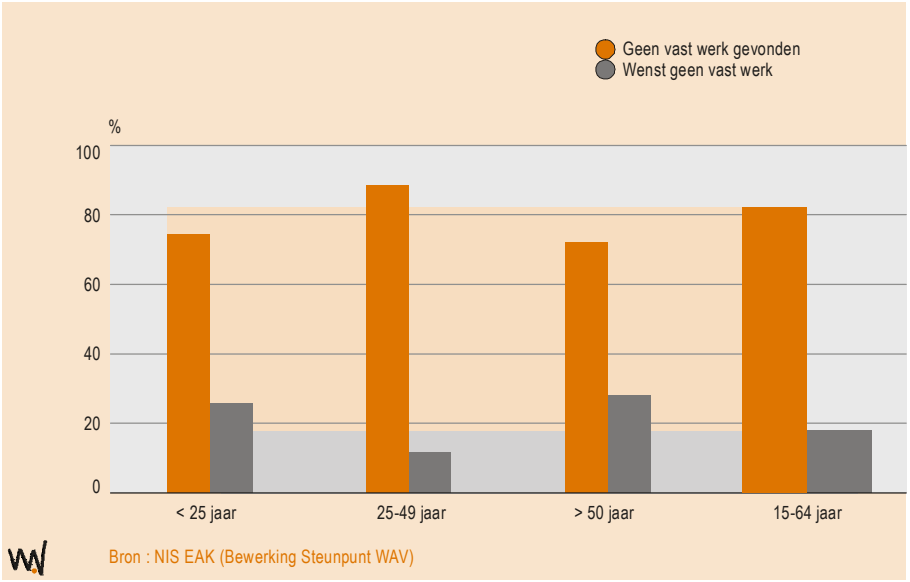
tijdelijke arbeid. In 1999 heeft dan ook meer dan 7% van de werknemers tussen 25 en 49 jaar een tijdelijke job.

Onder de oudere werknemers, ten slotte, tellen we in 1999 amper 3% tijdelijke werknemers. Van een groei tijdens de jaren ’90 is zelfs geen sprake wat onder meer volgt uit het feit dat deze groep van werknemers nog steeds beperkt vertegenwoordigd is in het circuit van uitzendarbeid.

Tijdelijke arbeid als flexibiliteitinstrument voor ondernemingen

Tijdelijke arbeid is in de eerste plaats een instrument van de bedrijven om flexibel in te spelen op interne en externe ontwikkelingen. Ondernemingen doen onder meer een beroep op tijdelijke arbeid om het hoofd te kunnen bieden aan een tijdelijke uitbreiding van de productie of dienstverlening, ter vervanging van tijdelijk afwezig personeel wegens ziekte en verlof, of als wervingsinstrument bij hun zoektocht naar nieuwe (vaste) werknemers.

Figuur 16 **Redenen van tijdelijke arbeid* (Vlaams Gewest, 1999)**



* Zonder PWA en occasionele arbeid

Uit figuur 16 blijkt bovendien dat het merendeel van alle tijdelijke werknemers *onvrijwillig* terechtkomt in een tijdelijk statuut. Bijna 9 op 10 tijdelijke werknemers tussen 25 en 49 jaar slaagde er niet in om een vaste job te vinden. Vooral voor de tijdelijk werkende vrouwen uit deze leeftijdsgroep is het moeilijk om een vaste job te vinden, terwijl er bij deze groep van mannen al iets meer tijdelijken zijn die niet op zoek zijn naar een vaste job (15%).
Ook heel wat jongeren en ouderen komen buiten hun wil om in een tijdelijk statuut terecht. Toch heeft iets meer dan één vierde onder hen bewust gekozen voor een tijdelijke job. Heel wat studerende jongeren nemen dan ook deel aan een tijdelijke bedrijfsstage of oefenen een vakantiejob uit, die vaak beperkt is tot de zomermaanden, maar bieden zich voorlopig niet permanent aan op de arbeidsmarkt.[33] Allicht doen een aantal jongeren ook vrijwillig een

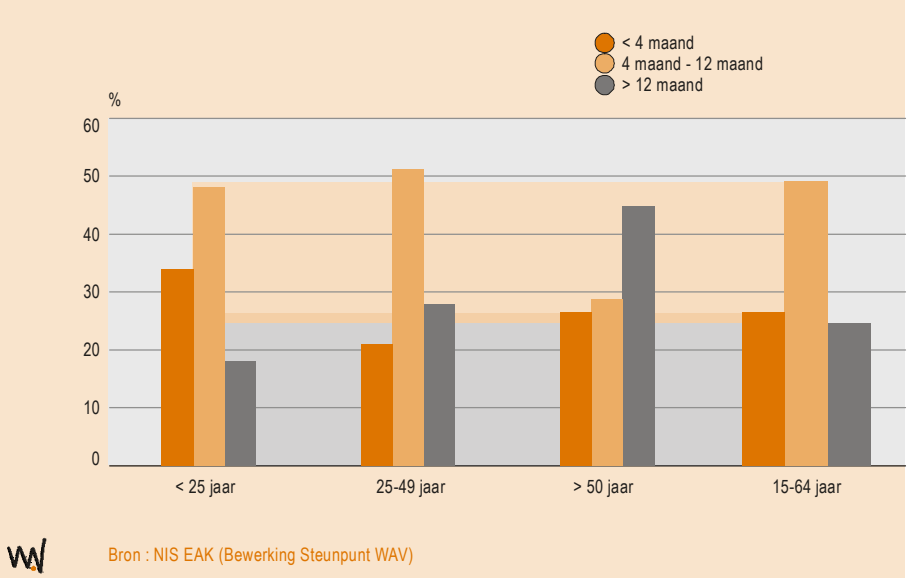
[33]Indien abstractie gemaakt wordt van de vakantiejobs, blijkt dat slechts weinig jongeren nog kiezen voor een tijdelijke job, zoals blijkt uit hoofdstuk 9 waar een analyse gemaakt wordt van de eerste job met een contract van minstens één maand.

beroep op interim-werk, enerzijds als bijverdienste tijdens de studies en anderzijds als middel ter verkenning van de arbeidsmarkt.

Een tijdelijke job van 4 tot 12 maanden

Onder de noemer ‘tijdelijke arbeid’ vallen heel wat sterk uiteenlopende individuele situaties, die we kunnen indelen volgens de overeengekomen duur van de job. Zowel de studenten die in het weekend enkele uurtjes gaan werken voor wat zakgeld, als het contractueel overheidspersoneel dat aangeworven wordt voor projecten van meerdere jaren, oefenen immers een tijdelijke job uit.

Figuur 17 **Duur van tijdelijke arbeid* (Vlaams Gewest, 1999)**



* Zonder PWA en occasionele arbeid

Bijna de helft van alle tijdelijke jobs duurt tussen 4 en 12 maanden. De andere helft is evenredig verdeeld over jobs die korter dan 4 maanden duren en tijdelijke jobs die langer dan een jaar lopen. Terwijl het merendeel van de kortere jobs zelfs minder dan één maand duurt, lopen de langere jobs meestal over drie jaar en meer. De verdeling, volgens de duur van de job, van de tijdelijke werknemers tussen 25 en 49 jaar sluit nauw aan bij dit patroon.

Bij de jongeren ligt de gemiddelde duur van een tijdelijke job iets lager. Ruim één derde van alle tijdelijke werknemers tussen 15 en 24 jaar heeft immers een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden, en dit ten nadele van de tijdelijke contracten van meer dan één jaar. Dit volgt uit het feit dat veel jongeren hun vakantiejob beperken tot de zomermaanden. Bovendien is de vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen voor een studentenjob van maximum één (zomer)maand zowel voor de werkgever als voor de student zelf een stimulans om de duur van de arbeidsovereenkomst in te perken[34]. De tijdelijke werknemers tussen 50 en 64 jaar sluiten daarentegen voornamelijk langdurige arbeidsovereenkomsten af: 44,7% van alle tijdelijke contracten voor deze groep van werknemers duurt langer dan 1 jaar.

[34] Op de bezoldiging van deze studenten is enkel een solidariteitsbijdrage van 7,5% verschuldigd.

Middengeschoolde vrouw tussen 25 en 49 jaar

Onder de 194 000 tijdelijke werknemers in het Vlaams Gewest tellen we 60% vrouwen en bijna evenveel 25- tot 49-jarigen. Vooral de ouderen zijn ondervertegenwoordigd en maken nog geen 5% uit van alle tijdelijke werknemers. Naar onderwijsniveau zijn de verschillen eerder minimaal, waarbij enkel de middengeschoolden iets sterker vertegenwoordigd zijn.

Tabel 17 Vormen van tijdelijke arbeid naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau (Vlaams Gewest '99)

%	totaal	tijdelijk dienstverband	uitzend-krachten	Stagiairs	PWA	studenten	andere
Totaal	**194 500**	**112 000**	**35 500**	**18 000**	**14 500**	**11 000**	**3 500**
Geslacht							
Man	39,8	34,5	56,8	61,1	12,5	45,4	22,8
Vrouw	60,2	65,5	43,2	38,9	87,5	54,6	77,2
Leeftijd							
15-24 jaar	37,7	28,0	45,9	71,0	4,1	97,7	47,9
25-49 jaar	57,5	66,9	50,4	29,0	85,8	2,3	32,7
50-64 jaar	4,8	5,2	3,8	0,0	10,0	0,0	19,4
Onderwijsniveau							
Laaggeschoold	31,4	23,9	36,2	35,7	59,1	43,9	48,3
Middengeschoold	37,4	33,8	48,6	31,5	37,0	45,4	44,5
Hooggeschoold	31,2	42,3	15,1	32,9	3,8	10,7	7,1

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Het tijdelijk dienstverband, waarbij werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst afsluiten die beperkt is in tijd, is de meest verspreide vorm van tijdelijke arbeid (57,6%). Bijna 112 000 werknemers werken in een tijdelijk dienstverband, waarvan twee derde vrouwen. Opvallend is bovendien dat een groot deel van deze tijdelijke werknemers hooggeschoold is, wat gedeeltelijk verklaard kan worden doordat heel wat leerkrachten in dienst zijn met een tijdelijk contract van 10 maanden.

Meer dan 35 000 Vlamingen zijn als uitzendkracht aan de slag. Onder de uitzendkrachten zijn er net iets meer mannen dan vrouwen en tellen we bijna 50% middengeschoolde werknemers. De ouderen blijken ook in 1999 nauwelijks een doelgroep te zijn voor de interim-sector, aangezien zij nog geen 4% uitmaken van alle uitzendkrachten. Bijna 18 000 stagiairs verrichten in het kader van een opleiding tijdelijke arbeid. Uiteraard zijn het voornamelijk jongeren die deelnemen aan een bedrijfsstage, waarvoor het onderwijsniveau geen verschil blijkt te maken: de groep stagiairs bestaat uit bijna evenveel laag-, midden- als hooggeschoolden.

Bijna 15 000 personen zijn actief in het kader van de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (PWA). Het gaat om langdurig werklozen of bestaansminimumtrekkers die een tijdelijke activiteit uitoefenen die niet in het gewone arbeidscircuit voorkomt.[35] Typerend voor deze groep van werknemers is de laaggeschoolde vrouw tussen 25 en 49 jaar.

[35] Vanaf 2000 zal de PWA-werknemer steeds een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur afsluiten met het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap dat werkgever is. Zie ook MTA (1999), *Het federaal werkgelegenheidsbeleid, evaluatierapport 1999*, p. 119.

Ten slotte zijn er 11 000 jongeren die met een studentencontract aan de slag zijn, en 3 500 andere tijdelijke werknemers, die gelegenheidswerk verrichten zonder dat hiervoor een formele arbeidsovereenkomst vereist is (vb. de zogenaamde extra's in de horeca).

9. Vacatures

Naarmate de arbeidsreserve jaarlijks kleiner wordt, worden de evoluties op de vacaturemarkt met steeds meer aandacht gevolgd. Recent wetenschappelijk cijfermateriaal over de totale vacaturemarkt ontbreekt echter.[36] Daarom beperken we de bespreking van de vacaturegegevens van de VDAB. **S**inds '97 is het aantal openstaande VDAB-vacatures fors toegenomen. Dit is het resultaat van een combinatie van factoren. Deels wordt de toename verklaard door de conjuncturele opleving, maar ook eerder technische redenen zoals de langere plaatsingstijd en het groeiende marktaandeel van de VDAB verhogen het aantal openstaande vacatures.

De groei van het aantal VDAB-vacatures in de periode '98-'00 heeft, samen met de inkrimping van de arbeidsreserve, de spanning op de arbeidsmarkt verhoogd. Toch is voor vele beroepen het knelpunt nog steeds kwalitatief dan kwantitatief van aard: kandidaten hebben niet de gevraagde kwalificaties, de arbeidsomstandigheden en/of –voorwaarden zijn ongunstig,… Niettemin zijn bedrijven met knelpuntvacatures over het algemeen weinig geneigd om maatregelen te nemen die de kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod kunnen verbeteren. Zelden worden inspanningen geleverd om de arbeidsorganisatie of de kwaliteit van de arbeid te verbeteren. De enige langetermijnoplossing die met enige regelmaat toegepast wordt door bedrijven is het investeren in opleiding. De meest frequent voorkomende reacties op knelpuntvacatures bieden op korte termijn een uitweg maar zijn geen structurele oplossingen voor de knelpuntproblematiek: meerdere wervingskanalen aanspreken, overuren presteren, interims inzetten,….

Tabel 18 Kerncijfers over de VDAB-vacatures (Vlaams gewest; 1994-2000)

	1994	1997	1998	1999	*2000 (raming)*
Aantal VDAB-vacatures (NEC) (n)	10 863	16 554	23 222	31 082	*42 800*
Circuit (%)					
Vast	78,8	81,3	80,6	72,6	*68*
Tijdelijk	21,2	18,7	19,4	27,4	*32*
Sector (%)					
Primaire sector	1,8	1,8	1,6	1,2	*1*
Secundaire sector	31,8	27,2	27,3	23,3	*23*
Tertiaire sector	45,1	48,6	50,5	56,6	*60*
Quartaire sector	16,1	17,0	20,5	18,9	*16*
Mediane plaatsingstijd (aantal dagen)	20	32	37	44	-
Aantal nwwz/VDAB-vacature	24,8	14,6	9,2	6,2	*4*
<6 maanden ervaring gevraagd (%)	75,9	57,6	62,9	63,5	*60*
>6 maanden ervaring gevraagd (%)	24,1	42,4	37,1	36,5	*40*
Diploma LSO gevraagd (%)	51,8	44,1	47,7	47,9	*48*
Diploma HSO gevraagd (%)	31,3	24,0	21,8	22,0	*23*
Diploma HO of UO gevraagd (%)	14,0	31,9	30,5	30,0	*29*

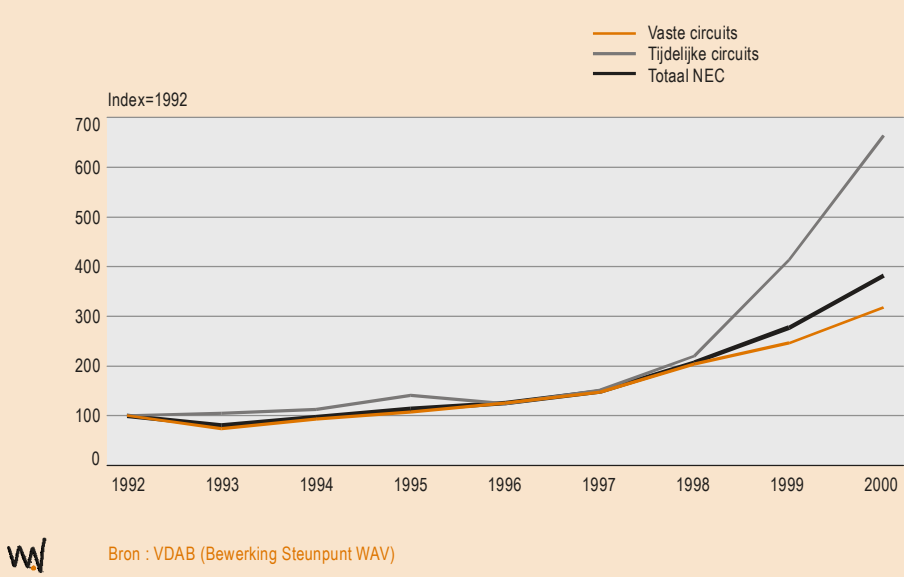
Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

[36] Voor een bespreking van de verschillende bronnen van vacaturegegevens en hun voor- en nadelen, zie N. Van Mechelen, De spanning op de arbeidsmarkt in cijfers, in: Nieuwsbrief van het Steunpunt WAV, ½-1999, p.16-25.
De HIVA-bevraging van Belgische bedrijven (in opdracht van UPEDI) naar hun wervingsgedrag gebeurt sinds 1998 tweejaarlijks. De resultaten over het wervingsgedrag anno 2000 zullen pas gepubliceerd worden in de loop van 2001.

9.1. Bijna een verdubbeling van de VDAB-vacatures op twee jaar tijd

Figuur 18 illustreert de enorme groei van het aantal openstaande vacatures in het Normaal Economisch Circuit (NEC) bij de VDAB sinds 1997. Volgens onze raming zouden er in 2000 gemiddeld 42 800 vacatures bij de VDAB openstaan. Dit zijn er maar liefst 20 000 meer dan in 1998. Een drietal veranderingen op de vacaturemarkt kunnen een verklaring bieden voor deze evolutie:

Figuur 18 **Geïndexeerde evolutie (1992=100) van het gemiddeld aantal openstaande VDAB-vacatures (Vlaams Gewest; 1992-raming 2000)**



- Groei op de totale vacaturemarkt: de conjuncturele heropleving van de Vlaamse economie en werkgelegenheid is ongetwijfeld een belangrijke impuls geweest voor de sterke toename van het aantal van vacatures.
- Meer tijd nodig voor het invullen van een vacature: de voortdurende stijging van het aantal openstaande vacatures heeft ook te maken met de verdere toename van de duur die verstrijkt tussen het plaatsen van een vacature en de invulling ervan. In 1999 duurde de invulling van een vacature door de VDAB bijna anderhalve maand (44 dagen). Vijf jaar eerder slaagde de VDAB er nog in om een vacature op minder dan de helft van die tijd in te vullen.
- VDAB steeds belangrijker wervingskanaal: werkgevers met vacante betrekkingen kunnen beroep doen op een brede waaier van wervingskanalen in de hoop de geschikte kandidaat te vinden (advertenties, VDAB, bedrijfsrelaties, spontane sollicitaties, uitzendkantoren,…). Er zijn verschillende redenen om aan te nemen dat het aandeel werkgevers dat de VDAB inzet voor de invulling van een vacature is toegenomen.
- Ten eerste is het aandeel van de VDAB op de vacaturemarkt wellicht vergroot door de toenemende *spanning* op de arbeidsmarkt. Het blijkt immers dat bij moeilijk vervulbare vacatures vaker dan anders formele wervingskanalen ingezet worden.[37] Voor knelpuntvacatures doen werkgever overwegend beroep op de VDAB en op advertenties.

[37]M. LAMBERTS, J. VANDOORNE & L. DENOLF (2000) *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?* HIVA, Leuven, p. 63.

- Bovendien heeft de VDAB de afgelopen jaren heel wat inspanningen gedaan om bedrijven en werkzoekenden beter te bereiken, onder meer door de ontsluiting van *WIS* (databank met vacatures) en *KISS* (databank met werkzoekenden) via het internet. Tevens heeft de VDAB met tal van *interim-kantoren* en *selectiebureaus* samenwerkingsovereenkomsten afgesloten, waardoor sinds 1999 steeds meer uitzendopdrachten van private uitzendkantoren via het WIS-systeem verspreid worden. Anno 2000 staan er in het interim-circuit bij de VDAB dan ook 8 000 vacatures meer open dan in 1998, op een totale groei in het Normaal Economisch Circuit van 20 000 vacatures. Dit verklaart ten dele waarom de toename van het aantal VDAB-vacatures vooral in het *tijdelijk circuit* gesitueerd is. Volgens onze raming zal in 2000 bijna één op drie vacatures een tijdelijke job betreffen.
- De verbeterde verspreiding van uitzendopdrachten via de VDAB-kanalen zorgt er enerzijds voor dat de VDAB-gegevens een vollediger beeld van de totale vacaturemarkt oplevert. Anderzijds wordt – evenals bij de werkgelegenheid – de sectorale verdeling enigszins vertekend. De groei van 8 000 vacatures voor het interim-circuit in de periode 1998-2000 leidt tot een enorme toename van de *dienstensector* (waardoor het aandeel van deze sector toeneemt van 50% van de vacatures in 1998, tot 60% in 2000).[38] Nochtans wordt een groot deel van de uitzendkrachten in de industrie ingezet. In tabel 16.2 wordt de sectorale verdeling van de openstaande vacatures in 1999 gegeven, exclusief de vacatures voor de interim-sector. Daaruit blijkt dat ook zonder de interim-opdrachten, bijna de helft van de vacatures bestemd zijn voor de commerciële diensten. Vooral handelsbedrijven melden veel vacante betrekkingen bij de VDAB.

Tabel 19 Aandeel openstaande VDAB-vacatures exclusief het interim-circuit naar sector (Vlaams Gewest; 1999)

Sector	Aandeel (exclusief interim--circuit)
Primaire sector	**1%**
Secundaire sector	**28%**
Nijverheid	20%
Bouw	8%
Tertiaire sector	**49%**
Handel	17%
Horeca	7%
Consultancy	6%
Quartaire sector	**22%**
Openbaar bestuur	5%
Maatschappelijke diensten	5%
Totaal	**100%**

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WAV)

[38]In bijlage is een tabel opgenomen met voor elke sector het aantal openstaande vacatures in 1994, 1997, 1998 en 1999 (tabel B.27).

9.2. Spanning op de arbeidsmarkt stijgt

Parallel met de enorme toename van het aantal openstaande vacatures bij de VDAB, is de werkloosheid flink ingekrompen. De arbeidsreserve per vacature is dan ook spectaculair teruggelopen. In 1999 waren er per VDAB-vacature 6 werkzoekenden ingeschreven bij de VDAB. In 2000 zakt deze verhouding tot 4 werkzoekenden per vacature. In 1997 waren dat er 14, in 1994 nog meer dan 24.

… doch niet alleen om kwantitatieve redenen

Moeilijkheden om vacatures in te vullen worden echter niet enkel veroorzaakt door de omvang van de arbeidsreserve of de vraag naar nieuwe arbeidskrachten. De problemen blijven immers niet beperkt tot die beroepen waarvoor er een tekort aan kandidaten bestaat.[39] Diepgaand onderzoek naar de oorzaken van de knelpuntproblematiek ontbreekt echter vooralsnog. In het onderzoek naar de oplossingsstrategieën van bedrijven voor knelpuntvacatures van M. Lamberts e.a. wordt wel een ruime inventaris gegeven van mogelijke oorzaken.[40] Aan de *vraagzijde* kunnen de aard en het imago van de jobs een beslissende rol spelen in vlotheid waarmee vacatures ingevuld worden, maar ook het wervingsgedrag, de selectieprocedures en het personeelsbeleid op vlak van opleiding, promotie en verloning kunnen een verschil maken. Aan de *aanbodzijde* bemoeilijken een tekort aan de gevraagde kwalificaties, de werkloosheidsval, een gebrekkige mobiliteit of het zoek- en sollicitatiegedrag vaak de inschakeling op de arbeidsmarkt. Bovendien kan de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt al dan niet verbeterd worden door de toeleiding van kandidaten of de remediëring door opleiding en trajectwerking van de VDAB, OCMW's, derdenorganisaties, sectorale opleidingsfondsen, PWA's of andere '*intermediairen'*. Een belangrijke *omgevingsfactor* is de economisch conjunctuur, maar ook demografische trends (ontgroening en vergrijzing), het onderwijs- en beroepsoriënteringssysteem en de overheid die jarenlang een aanbodbeperkend beleid gevoerd heeft, hebben een grote impact op de knelpuntproblematiek.

9.3 Knelpuntberoepen

De spanning op de arbeidsmarkt is een *selectief* gegeven. Dit betekent dat het niet voor alle beroepen moeilijk(er) geworden is om de gewenste kandidaat te vinden. De knelpunten zijn geconcentreerd in welbepaalde beroepen, de zogenaamde knelpuntberoepen. Een *uniforme definitie* van een knelpuntvacature of –beroep ontbreekt echter nog, evenals een eenvormige methode om knelpunten af te bakenen. Verschillende instanties (VDAB, uitzendsector,…) hebben al een lijst van knelpuntberoepen in hun sector opgesteld maar deze zijn bijgevolg

[39] In bijlage is een tabel opgenomen met het aantal niet-werkende werkzoekenden per vacature voor een aantal knelpuntberoepen (tabel B.28).

[40] M. LAMBERTS, J. VANDOORNE & L. DENOLF (2000) *Masseur, VW Beetle of gewoon een goede job? Welke strategieën hanteren bedrijven om knelpuntvacatures op te lossen?* HIVA, Leuven, p. 19-31.

onvergelijkbaar. Toch zijn er een aantal beroepen die steevast op bijna elke knelpuntenlijst opduiken. We geven hier een korte samenvatting.[41]

Het enorme tekort aan *informatici* is intussen welgekend. Ook voor een groot aantal *technische beroepen* (ingenieurs, technici, tekenaars) is al sinds enige jaren de vraag groter dan het aanbod. Maar meestal is het probleem niet alleen van kwantitatieve aard. Voor vele beroepen die technisch inzicht en/of vakmanschap vereisen op het vlak van *elektriciteit* (elektricien, elektromecanicien,…), *metaalbewerking* (lasser, mecanicien,…) of *houtbewerking* (schrijnwerker, meubelmaker,…) stellen zich kwalitatieve problemen aan de aanbodzijde.

Ook voor een aantal *administratieve, commerciële en bediendefuncties* (directiesecretaresse, bediende expeditie, televerkoper…) blijkt het moeilijk om kandidaten te vinden die aan alle verwachtingen voldoen, vooral op het vlak van talenkennis, organisatietalent en zelfstandig werken. *Bestuurders* (vb. van tankwagens) zijn om dezelfde redenen moeilijk vindbaar. Voor de commerciële functies worden kandidaten volgens de VDAB ook vaak afgeschrikt door de slechte arbeidsvoorwaarden (onzekere verloning, onregelmatige werkuren, werken in een zelfstandigenstatuut).

Andere beroepen waar de arbeidsomstandigheden de aansluiting tussen vraag en aanbod bemoeilijken zijn te vinden in de *verplegende* sector, het *onderwijs*, de *textiel en confectie* (vb. patroonmaker), de *voedingsnijverheid* (vb. bakker en beenhouwer) en de *horeca* (kok, kelner). Dezelfde problemen komen voor bij *schoonmakers* en *kappers*.

9.4 Oplossingsstrategieën

Bedrijven hebben uiteraard niet gewacht op het wetenschappelijk onderzoek over de oorzaken van de knelpuntproblematiek om te reageren op de moeilijkheden om hun vacatures ingevuld te krijgen. Uit het eerder genoemd onderzoek van M. Lamberts e.a. blijkt dat knelpuntvacatures in vele bedrijven leiden tot een aanpassing van het wervingsgedrag en het opleidingsbeleid. De meest frequent gehanteerde oplossing bij knelpuntvacatures is een uitbreiding van het aantal *wervingskanalen*. Bovendien doen bedrijven voor knelpuntvacatures meer dan anders beroep op formele wervingskanalen (VDAB, advertenties). Maar ook het eigen personeel, scholen en opleidingsinstanties worden actiever ingeschakeld in de zoektocht naar geschikte kandidaten. Het verhogen van de wervingsinspanningen is vooral maatregel met een kortetermijnperspectief, net zoals de veel toegepaste manieren om personeelstekorten op te vangen door *overuren* en de inzet van *uitzendarbeid*.

Een aanpassing die ook op langere termijn soelaas kan brengen en ook frequent toegepast wordt is een verandering van de *selectie-eisen*. Personen die niet beantwoorden aan het oorspronkelijk gezochte profiel worden aangeworven, wat vooral effectief is in combinatie met een intensieve opleiding.

[41] Gebaseerd op VDAB (2000) *Analyse Vacatures '99 – Deel 1. Knelpuntberoepen*. Brussel. en CEVORA & UPEDI (2000) *Knelpuntfuncties en vormingsbehoeften. Een onderzoek bij uitzendconsulenten.* Brussel

Voor 1998 en 1999 lijken de VDAB-gegevens er inderdaad op te wijzen dat de werkgevers hun eisen ten aanzien van nieuw personeel bijstellen. Het aandeel van de vacatures voor *laaggeschoolden* neemt toe, alsook het aandeel van de vacatures voor personen met *weinig werkervaring*. Anno 1999 komen laaggeschoolden voor 48% van de vacatures in aanmerking, werkzoekenden met weinig werkervaring kunnen solliciteren op 64% van de vacatures. Opmerkelijk is dat werkervaring in 2000 schijnbaar weer aan belang wint, ondanks de tekenen van toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Een mogelijke verklaring is het slinkend aandeel van de publieke diensten in de VDAB-vacatures. In de publieke diensten is werkervaring immers traditioneel een minder belangrijk selectiecriterium.[42]

Over het algemeen lijkt de knelpuntproblematiek dus een positieve invloed uit te oefenen op de *opleidingsinspanningen* van bedrijven. Het aanbieden van een opleiding aan zowel nieuwe medewerkers als aan het eigen personeel is immers een veel gehanteerde oplossing voor knelpuntvacatures waarvan het gebruik in de toekomst wellicht nog zal toenemen, gezien ze door werkgevers als het meest effectief beoordeeld wordt. Meer *structurele aanpassingen* aan de arbeidsmarkt zoals rekruteren uit minder populaire wervingsgroepen (zoals vrouwen, ouderen, allochtonen), een hertekening van de arbeidsorganisatie en investeringen in de kwaliteit van de arbeid zijn nog eerder een zeldzaamheid maar kunnen gestimuleerd worden door de ondersteuning van de overheid en de sociale partners.

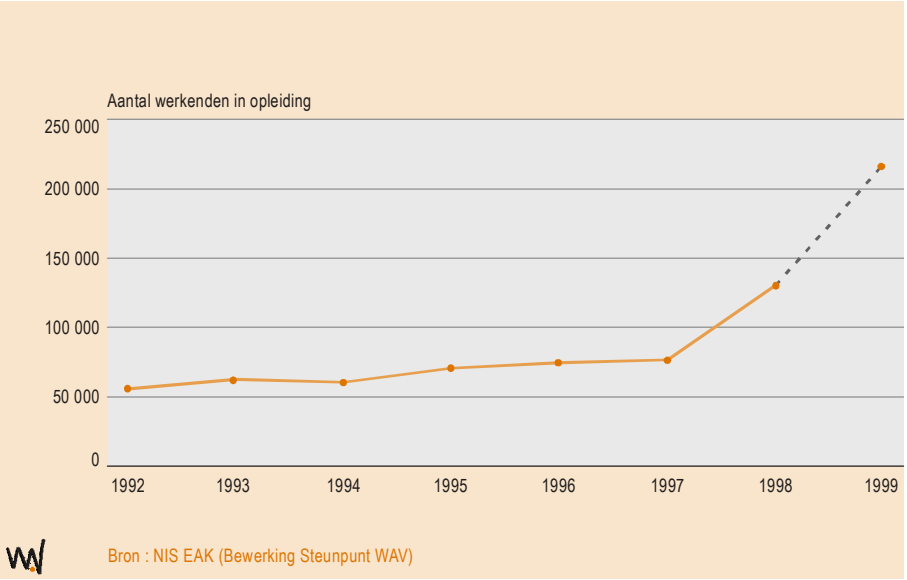
10. Opleidingen

10.1. Aantal werkenden in opleiding neemt sterk toe

In 1999 volgden in het Vlaams Gewest gemiddeld 218 000 werkende inwoners een opleiding, bijna 4 keer zoveel als in 1992. De sterke toename tijdens de jaren ’90 van het aantal Vlaamse loontrekkenden en zelfstandigen in opleiding situeert zich uitsluitend in de periode 1997-1999. Terwijl het aantal werkenden in opleiding tot 1997 slechts zeer lichtjes aangroeide, kwamen er in 1998 en 1999 maar liefst 140 000 werkenden bij die zich bijschoolden.

[42] Zie tabel B.27 in bijlage.

Figuur 19 **Evolutie van het aantal werkenden in opleiding (Vlaams Gewest; 1992-1999)**



De hervorming van de vragenlijst van de *Enquête naar de Arbeidskrachten* in 1999 leidt evenwel tot een overschatting van deze toename van het aantal werkenden in opleiding. Ten eerste vallen 30 000 werkende personen die een algemeen vormende cursus volgen uit persoonlijke interesse voor het eerst onder de noemer van de 'werkenden in opleiding'. Ten tweede worden 23 000 studenten die een vakantiejob uitoefenen voor het eerst als werkende personen geteld, waardoor het aantal (jonge) werkenden in opleiding automatisch heel wat hoger komt te liggen. Echter, ook wanneer we rekening houden met deze twee effecten, stellen we vast dat het aantal werkenden in opleiding tussen 1997 en 1999 toeneemt met bijna 90 000 personen. Het succes van stimulerende vormingsprojecten, zoals het hefboomkrediet voor innovatie-opleidingen en vlamivorm, speelt hierbij allicht een belangrijke rol.[43]

10.2. Toename voor iedereen, maar kloof blijft bestaan

In deze paragraaf richten we ons enkel nog op de *loontrekkende werknemers* die zich bijscholen. Uit tabel 10.1 blijkt dat er tijdens een gemiddelde referentiemaand in 1999 in het Vlaams Gewest 189 000 loontrekkenden deelnemen aan een opleiding (inclusief studenten en persoonlijke vorming), of 9% van alle loontrekkende inwoners. Ongeacht geslacht of leeftijd neemt de deelnamekans aan opleidingen van loontrekkende inwoners toe in 1998 en 1999.

[43] Zie ook: Wim Herremans, *Het opleidingslandschap in kaart gebracht*. In: Steunpunt WAV, Nieuwsbrief 3/99 p. 14-20.

Tabel 20 Loontrekkende werknemers in opleiding en deelnamekans naar geslacht, leeftijd en onderwijsniveau (Vlaams Gewest; 1997-1999)

	1997 (%)	1998 (%)	1999 (%)	1999 (n)
Totaal (15-64 jaar)	3,4	5,7	9,1	189 200
Geslacht				
Mannen	3,6	6,1	8,9	105 400
Vrouwen	3,2	5,2	9,4	83 800
Leeftijd				
15-24 jaar	6,4	8,9	16,3	36 400
25-49 jaar	3,3	5,7	8,9	138 700
50-64 jaar	1,8	3,2	4,8	14 100
Onderwijsniveau				
Laag	-	-	5,0	32 100
Midden	-	-	8,5	66 400
Hoog	-	-	14,1	90 700
Totaal (25-64 jaar)	-	-	8,3	152 800
Contractvorm				
Vaste werknemers	-	-	8,0	139 000
Tijdelijke werknemers	-	-	11,4	13 800
Arbeidsregime				
Voltijdse werknemers	-	-	8,6	125 600
Deeltijdse werknemers	-	-	7,4	27 000

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

Hoewel het verschil minimaal is, ligt het aandeel opgeleide werknemers in 1999 voor het eerst iets hoger bij de vrouwen dan bij de mannen. Dit volgt onder meer uit het feit dat er meer loontrekkende vrouwen zijn die een bijkomende cursus volgen uit persoonlijke interesse, wat in 1999 voor het eerst gemeten wordt (zie hoger).

Ingedeeld volgens leeftijd valt het op dat de kans om deel te nemen aan een opleiding afneemt naarmate men ouder wordt. Dit patroon wijst op een sterke concentratie van werknemersopleidingen tijdens de eerste werkjaren, waardoor de uitvoering van het principe van levenslang leren ondermijnd wordt. Toch zien we ook bij de oudere werknemers een geleidelijke toename van de deelnamekans aan opleidingen. Het vragenlijsteffect (zie hoger) leidt duidelijk tot een overschatting van de toename van het aantal werknemers in opleiding tussen 15 en 24 jaar.

De deelnamekans aan opleidingen neemt, ten slotte, toe met het onderwijsniveau. Zo hebben hooggeschoolde werknemers bijna drie keer meer kans om zich bij te scholen dan laaggeschoolden. Ongelijke startkwalificaties van werknemers worden tijdens de loopbaan nog versterkt door een ongelijke toegang tot en een ongelijk gebruik van bijkomende vorming. Het onderwijsniveau van de werkende bevolking is dan ook een belangrijke indicator voor de deelnamekans aan opleidingen.

Bij de analyse van de werknemersopleidingen naar contractvorm en arbeidsregime beperken we ons tot de loontrekkenden tussen *25 en 64 jaar*. Heel wat van de jongeren (<25 jaar) die tijdelijke of deeltijdse arbeidsprestaties verrichten, zijn immers studenten. Deze werkende studenten volgen uiteraard een opleiding, die echter moeilijk onder de noemer van werknemersopleidingen gecategoriseerd kan worden.

Enigszins verrassend is het feit dat de deelnamekans aan opleidingen voor de groep van tijdelijke werknemers groter is dan voor de vaste werknemers.[44] Allicht gaat het hier vaak om nieuwe werknemers die in eerste instantie met een tijdelijk (proef)contract aangeworven worden en onmiddellijk deelnemen aan een initiële bedrijfsopleiding.

De opleidingskansen voor voltijdse werknemers liggen iets hoger dan voor deeltijdsen. Toch verschilt de deelnamekans naar arbeidsregime enkel bij de vrouwen tussen 25 en 49 jaar: van alle deeltijds werkende vrouwen in deze leeftijdsklasse volgt 7,7% een bijkomende opleiding, tegenover 9,7% van de voltijdsen.

10.3. ICT in opleidingscentra

Eén derde van alle opgeleide werknemers volgde een cursus in een opleidingscentrum. Zowel voor de 25- tot 49-jarigen als voor de 50-plussers zijn de private en publieke opleidingsinstellingen de belangrijkste verstrekkers van bijkomende opleidingen.

Daarnaast is ook het formele onderwijssysteem (verkort en volledig leerplan) goed voor één derde van alle werknemersopleidingen. Aangezien een groot deel onder de werkenden tussen 15 en 24 jaar nog studeert, is deze vorm van leren logischerwijze vooral bij de jongeren van belang. Toch vertegenwoordigt het formeel onderwijs ook 26% van alle opgeleide werknemers tussen 25 en 49 jaar, wellicht omdat er heel wat werknemers tijdens de eerste werkjaren zichzelf bijscholen in avondonderwijs.

In het bedrijf zelf wordt nog één vierde van alle werknemersopleidingen aangeboden. Het belang van deze opleidingen op de werkplaats neemt toe met de leeftijd van de werknemers.

Een externe opleiding kan ook gecombineerd worden met een vorm van ervaringsleren op de werkplaats. Deze vorm van alternerend leren en werken wordt net zoals het formeel onderwijs vooral door jongeren gevolgd, en heeft tot doel de aanwerving van jonge werkzoekenden te bevorderen.

De zelfstudie en het afstandsleren zijn, ten slotte, twee soorten van werknemersopleidingen die voorlopig nog weinig bekendheid genieten. Met de verspreiding en de ontwikkeling van de toepassingsmogelijkheden op het internet zal het succes ervan in de komende jaren allicht wel toenemen.

Op het domein van werknemersopleidingen bevinden zich heel wat publieke en private opleidingsverstrekkers. Een belangrijke actor is de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), waar jaarlijks 40 000 werknemers terechtkunnen voor een bijkomende beroepsopleiding. Uit een indeling van de VDAB-opleidingen volgens thema blijkt dat meer dan de helft van alle werknemersopleidingen onder de noemer ‘bureautica’ vallen. Onder deze verzamelterm categoriseren we onder meer informaticaopleidingen zoals tekstverwerkingsprogramma’s en internetmodules. De sterke opmars van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) vereist dan ook heel wat aanpassingskwaliteiten van de bedrijven en hun werknemers. Andere

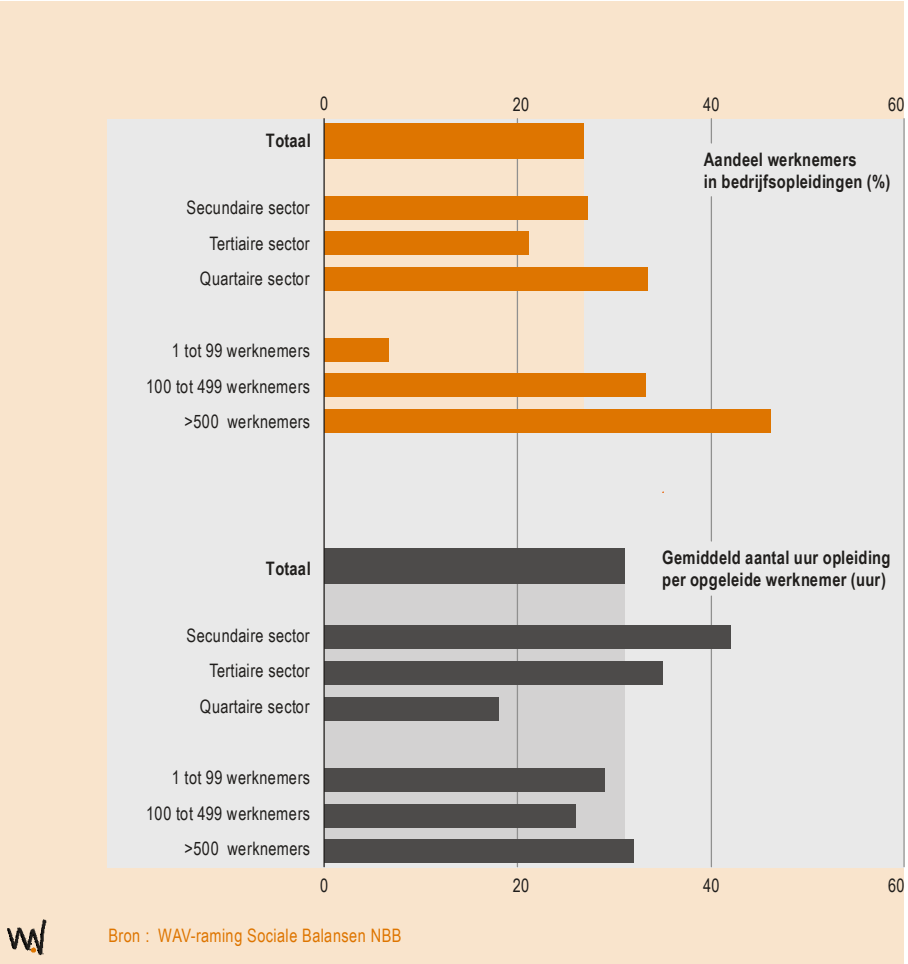
[44]Deze vaststelling wijkt af van internationaal onderzoek waaruit blijkt dat tijdelijke werknemers minder kans hebben om een bijkomende opleiding te volgen. Bedrijven zouden niet geneigd zijn om te investeren in de opleiding van werknemers waarvan de kans bestaat dat zij op korte termijn de onderneming zullen verlaten. Zie OECD (1999), *Employment outlook.*

werknemersopleidingen van de VDAB worden allicht vaak aangewend als antwoord op het schaarse potentieel aan technisch geschoolde arbeidskrachten.

10.4. Publieke diensten en grote bedrijven

Het doel van de meeste werknemersopleidingen is zich te vervolmaken in de beroepsactiviteiten of zich aan te passen aan nieuwe technologieën in de onderneming[45]. Bedrijven spelen dan ook een primordiale rol bij de uitwerking van een project voor permanente vorming. Op basis van de WAV-raming van de Sociale Balansen[46] krijgen we een zicht op de opleidingsinvesteringen van ondernemingen in het Vlaams Gewest. Hieruit blijkt dat op één jaar tijd bijna 27% van alle werknemers een opleiding volgde die georganiseerd werd door de werkgever. Deze werknemers besteden per jaar gemiddeld 31 uur aan bedrijfsopleiding.

Figuur 20 **Bedrijfsopleidingen naar ondernemingsgrootte en hoofdsector, aandeel werknemers en gemiddeld aantal uur opleiding (Vlaams Gewest; 1997)**



[45]Dit is de voornaamste reden om zich bij te scholen voor 60% van alle werknemers die volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (NIS) een opleiding volgden.
[46]Meer uitleg hierover vindt u in Deel 3 van deze Jaarreeks, *De Sociale Balansen: een sectoraal-regionale analyse*.

De quartaire sector is het sterkst opleidingsgericht en biedt één derde van het personeel een bedrijfsopleiding aan. De opleidingen in de publieke diensten zijn echter vrij beperkt in duur, waardoor een opgeleide werknemer gemiddeld slechts 18 uur opleiding per jaar geniet. Typerend is de ziekenhuissector waar 45% van alle werknemers bijgeschoold wordt in kortlopende opleidingsmodules van gemiddeld 15 uur per jaar. Dankzij de verdere ontwikkeling van de werkgelegenheid in de social profit zullen er allicht meer werknemers betrokken worden bij bedrijfsopleidingen, maar de intensiteit van deze bijkomende vorming blijft eerder beperkt.

In de secundaire sector worden daarentegen iets minder werknemers opgeleid door de werkgever (27%), maar ligt de gemiddelde duur van de opleidingen wel twee maal zo hoog. In de industrietakken ICT, chemie en transportmiddelen wordt meer dan de helft van alle werknemers betrokken bij bedrijfsopleidingen, die bovendien vrij intensief zijn (tot gemiddeld 64 uur per jaar in de auto-industrie).

Ook in de tertiaire sector bieden ondernemingen vrij intensieve opleidingen aan, van gemiddeld 35 uur per jaar. Hiertegenover staat dat slechts één vijfde van het personeel betrokken wordt bij een bedrijfsopleiding. Met uitzondering van de post en telecommunicatie, de financiële diensten en de informatica blijven alle commerciële dienstensectoren achter op het Vlaams gemiddelde.

De opleidingsinspanningen nemen sterk af naarmate de ondernemingen kleiner worden. Terwijl in de grootste ondernemingen 46% van het personeel opgeleid wordt, loopt dit aandeel terug tot amper 7% in ondernemingen met minder dan 100 werknemers. De gemiddelde opleidingsduur schommelt daarentegen rond de 30 uur per opgeleide werknemer per jaar, ongeacht de ondernemingsgrootte. De redenen voor de beperkte opleidingsinspanningen bij kleine ondernemingen zijn vaak een gevolg van het ontbreken van een globale opleidingsstrategie. Als gevolg van tijdsgebrek, vervangingsproblemen, verlooprisico's en financiële problemen grijpen KMO's allicht vaker terug naar informele werkplaatstrainingen dan naar gestructureerde werknemersopleidingen.

11. De niet-beroepsactiviteit

De bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) kan ingedeeld worden in drie grote groepen: de werkenden en de werkzoekenden die samen de beroepsbevolking vormen, en de niet-beroepsactieven.[47] In de vorige hoofdstukken werd vooral de werkzaamheid en de werkloosheid van de beroepsbevolking in kaart gebracht, hier wordt ingegaan op de morfologie van de niet-beroepsactiviteit.

Dit gebeurt in een eerste paragraaf op basis van een indeling van de groep niet-beroepsactieven in vijf categorieën waarvan zowel de omvang als de evolutie in de loop van de jaren '90 bekeken worden. In een volgende paragraaf wordt gefocust op enkele specifieke categorieën van al of niet tijdelijk niet-beroepsactieven zoals de loopbaanonderbrekers, de bruggepensioneerden en de erkende invaliden.

[47] Deze term is te verkiezen boven de *inactieven* omdat niet-beroepsactiviteit enkel aanduidt dat deze groep doorgaans (officieel) geen betaalde beroepsarbeid uitoefent. Dit impliceert echter niet dat ze geen 'arbeid' verrichten. De grote groep die (voltijds) huishoudelijke arbeid verricht, maakt immers ook deel uit van de niet-beroepsbevolking.

Hoewel de totale niet-beroepsactiviteit in de loop van de jaren ’90 sterk gedaald is, blijkt een ‘harde kern’ van niet-beroepsactieven toe te nemen. Vooral de tijdelijke niet-beroepsactiviteit is zeer sterk gegroeid: het gaat hierbij naast de deeltijdse loopbaanonderbreking ook om vormen van volledige niet-beroepsactiviteit tengevolge van onder meer ziektes of ongevallen.

11.1. Structuur en evolutie van de niet-beroepsactiviteit

In de jaarlijkse Enquête naar de Arbeidskrachten deelt het NIS de groep niet-beroepsactieven op in zes categorieën: de (voltijds) onderwijs volgende bevolking, de vervroegd gepensioneerden, de gepensioneerden, de arbeidsongeschikten, de huisvrouwen en -mannen, en een restcategorie van andere niet-actieven.

Omdat de indeling tussen vervroegd en ‘gewoon’ (momenteel vanaf 65/62 jaar bij de mannen/vrouwen) gepensioneerd niet volledig samenvalt met de institutionele afbakening, wordt dit onderscheid hier buiten beschouwing gelaten. In tabel 2.1 wordt nagegaan welke de omvang is van de vijf categorieën en hoe deze geëvolueerd zijn tussen 1990 en 1998.

11.2. Thuisarbeid verder teruggedrongen

Tabel 21 Structuur en evolutie van de niet-beroepsactieve bevolking tussen 15 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 1990-1998)

	1990		**1994**		**1998**	
	n x 1000	%	n x 1000	%	n x 1000	%
Onderwijs	481,1	30,8	456,6	32,2	458,9	33,2
Gepensioneerd	293,2	18,8	314,7	22,2	305,3	22,1
Arbeidsongeschikt	96,4	6,2	114,4	8,1	124,5	9,0
Huishouding	600,2	38,4	446,6	31,5	380,1	27,5
Andere niet BA	90,5	5,8	86,3	6,1	112,3	8,1
Totaal	**1 561,4**	100,0	**1 418,6**	100,0	**1 381,1**	100,0

Bron: NIS EAK

Een eerste, algemene vaststelling betreft de zeer sterke daling van het aantal niet-beroepsactieven tussen 15 en 64 jaar, van 1,56 miljoen in 1990 naar 1,38 miljoen in 1998 of een vermindering met bijna 180 000 personen. Deze terugval is uitsluitend te wijten aan de forse inkrimping van het aantal huisvrouwen (huismannen zijn nog steeds zeldzaam), dat gedurende deze periode - maar vooral tussen 1990 en 1994 - met ruim een derde terugviel. Daarnaast was er - uitsluitend tussen 1990 en 1994 - een vrij sterke daling van het aantal leerlingen en studenten.

De overige drie, minder omvangrijke categorieën laten een beperkte tot zeer sterke toename optekenen: het aantal gepensioneerden (-65 jaar) schommelt rond 300 000 maar de tendens is stijgend (+4% tussen 1990 en 1998), terwijl zowel het aantal arbeidsongeschikten (+29%) als de restcategorie van niet-beroepsactieven (+24%) zeer sterk zijn toegenomen.

Dit alles resulteert in een forse verschuiving in de structuur van de niet-beroepsactiviteit bij de 15-64-jarigen. Het aandeel van de huisvrouwen, in 1990 met 38% nog veruit de dominante categorie, is teruggevallen tot bijna 28% in 1998. Het zijn nu de leerlingen en studenten (voor 97% zijn dit 15-24-jarigen) die met juist één derde momenteel de belangrijkste categorie vormen.

Het aandeel (vroeg)gepensioneerden is een stuk boven de 20% geklommen, terwijl ook de kleinste categorieën (de arbeidsongeschikten en de restcategorie) hun aandeel sterk hebben zien toenemen en samen reeds iets meer dan één zesde van het aantal niet-beroepsactieven uitmaken.

11.3. Een derde niet-beroepsactief

Op basis van deze gegevens kunnen *graden van niet-beroepsactiviteit* berekend worden die uiteraard het complement zijn van de activiteitsgraden.[48] Interessanter dan de totale graden van niet-beroepsactiviteit (totaal aantal niet-beroepsactieven tussen 15 en 64 jaar tegenover de totale bevolking tussen 15 en 64 jaar) zijn enkele specifieke graden waarbij abstractie gemaakt wordt van bepaalde categorieën. In tabel 17 worden volgende graden voor mannen en vrouwen berekend:

- de graad van de totale niet-beroepsactiviteit;
- de graad van de niet-beroepsactiviteit exclusief de studentenpopulatie: zowel in de teller (niet-beroepsactieven) als in de noemer (totale bevolking) worden de studenten niet meegerekend;
- de graad van de niet-beroepsactiviteit exclusief de studenten en de huisvrouwen/mannen: zowel in de teller (niet-beroepsactieven) als in de noemer (totale bevolking) worden de studenten en de huisvrouwen/mannen niet meegerekend.

Tabel 17 Evolutie van enkele graden van niet-beroepsactiviteit (niet-BA) voor de bevolking tussen 15 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 1990-1994-1998)

	Mannen			**Vrouwen**			**Totaal**		
	1990	1994	1998	1990	1994	1998	1990	1994	1998
Totale niet-BA	26,8	26,0	26,1	53,7	46,6	44,4	**40,4**	36,2	**35,1**
Niet-BA, excl. studenten	16,5	16,3	16,6	47,1	39,6	37,0	**31,6**	27,8	**26,6**
Niet-BA, excl. studenten en huisvrouwen/mannen	16,2	16,2	16,5	18,4	18,3	19,0	**17,0**	17,1	**17,6**

Bron: NIS EAK (Bewerking Steunpunt WAV)

De *totale niet-beroepsactiviteit* bij de bevolking tussen 15 en 64 jaar is gedaald van iets meer dan 40% in 1990 naar nog 35% in 1998. Dit is bijna uitsluitend het gevolg van de zeer sterke daling bij de vrouwen (veel minder thuisarbeid). In 1990 was nog meer dan de helft niet-beroepsactief, maar dit aandeel is met iets minder dan 10 procentpunten gedaald tot 44%. Bij de mannen zijn er momenteel 26% niet-beroepsactieven, nauwelijks minder dan in 1990.

[48] Er zit evenwel een klein verschil op omdat het NIS in de tabellen over de structuur van de (niet)-beroepsactiviteit niet vertrekt van de ILO-definitie van werkloosheid, die gehanteerd wordt bij de berekening van de activiteitsgraden.

Zoals eerder reeds aangegeven, zijn de *leerlingen en studenten* midden de jaren ’90 de grootste categorie binnen de niet-beroepsactiviteit geworden. Het betreft hier een groep waarvan de overgrote meerderheid niet van de ene op de andere dag een betaalde beroepsactiviteit kan opnemen maar na afstuderen bijna volledig op de arbeidsmarkt terechtkomt. Om een duidelijker beeld te krijgen van de niet-beroepsactiviteit bij de 15-64-jarigen, wordt het aandeel ook berekend met uitsluiting van de leerlingen en studenten (in zowel teller als noemer). Dit resulteert in een totale niet-beroepsactiviteit van iets minder dan 27%: iets meer dan één op vier personen tussen 15 en 64 jaar (exclusief de leerlingen en studenten) is niet-beroepsactief tengevolge van thuisarbeid, (vervroegd) pensioen, werkonbekwaamheid, of enkele niet gespecificeerde redenen. Ook deze graad van niet-beroepsactiviteit is met vijf ppn. gedaald tegenover 1990. Het verschil tussen mannen (iets minder dan 17% in 1998) en vrouwen (juist 37%) is nog iets groter dan bij de totale niet-beroepsactiviteit.

11.4. Kleine toename ‘harde kern’

Bij de vrouwen bestaat de niet-beroepsactiviteit vooral uit huisvrouwen, hetgeen ook het grote verschil uitmaakt met de mannelijke niet-beroepsactiviteit. Wanneer men ook abstractie maakt van deze (voltijdse) *huishoudelijke arbeid*, dan stelt men vast dat het aandeel van de resterende niet-beroepsactiviteit bij mannen en vrouwen niet zo sterk verschillend meer is. Zonder de schoolbevolking en de huisvrouwen/mannen komt het totale aandeel niet-beroepsactieven tussen 15 en 64 jaar op iets minder dan 18%. Bij de vrouwen is dit 19%, amper enkele ppn. meer dan bij de mannen. Deze afbakening (zonder schoolgaande bevolking en huisvrouwen/mannen) geeft de ‘harde kern’ van de niet-beroepsactiviteit weer. Het zijn categorieën die nauwelijks nog een band met de reguliere arbeidsmarkt hebben en samen ongeveer 540 000 personen omvatten in 1998.

De grootste groep (ongeveer 56%) zijn de *(vervroegd) gepensioneerden* (bijna één derde is minder dan 60 jaar) die, ondanks de pogingen om (een deel van) hen opnieuw te integreren op de arbeidsmarkt, voorlopig niet geneigd zijn om opnieuw reguliere loonarbeid op te nemen. De vervroegd gepensioneerden zijn voor de grote meerderheid (85%) mannen die via formules van brugpensioen in de quasi-definitieve inactiviteit terechtgekomen zijn. De (gewone) gepensioneerden zijn vooral (60%) vrouwen die een overwicht hebben in de categorie tussen 60 en 64 jaar tengevolge van de officiële pensioenleeftijd die bij de vrouwen in 1998 nog op 61 jaar vastgelegd was.

Een tweede categorie zijn de *arbeidsongeschikten* (ongeveer 125 000 personen of 23% van de ‘harde kern’ niet-beroepsactieven) die omwille van langdurige ziekte of (gedeeltelijke) invaliditeit[49] geen betaalde beroepsactiviteit kunnen uitoefenen. De oververtegenwoordiging van mannen (61%) bij de arbeidsongeschikten is niet zo groot wanneer men dit vergelijkt met hun aandeel in de beroepsbevolking, dat in 1998 iets minder dan 58% bedroeg. Het leeftijdsprofiel van deze categorie niet-beroepsactieven toont duidelijk aan dat een toenemende leeftijd de kans op arbeidsongeschiktheid sterk doet toenemen: nauwelijks 7%

[49] De primair arbeidsongeschikten die omwille van ziekte gedurende maximum één jaar een vervangingsinkomen krijgen via de ziekteverzekering, zijn niet in deze categorie opgekomen. Voor zover ze een betaalde beroepsactiviteit uitoefenden bij het begin van de ziekteperiode worden ze in de enquête bij de werkenden gerekend.

zijn twintigers, 19% ervan zijn dertigers, bijna 25% veertigers en iets minder dan 37% vijftigers.

Tenslotte is er de restcategorie van *andere niet-beroepsactieven* die iets meer dan 20% uitmaken. Het is een groep met een sociologisch sterk divergerend profiel maar met als gemeenschappelijke eigenschap een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Iets meer dan de helft ervan zijn 50-plussers, waarvan de meerderheid vrouwen zijn. Wellicht gaat het hier in hoofdzaak om personen die ofwel nooit een betaalde beroepsactiviteit uitgeoefend hebben maar ook niet (meer) (voltijds) in de huishouding actief zijn ofwel vervroegd hun beroepsloopbaan stopgezet hebben los van de bestaande regelingen van vervroegd of brugpensioen. Ongeveer een derde van deze restcategorie zijn vrouwen beneden de 50 jaar die noch beroepsactief zijn noch (volgens hun eigen verklaring) als huisvrouw beschouwd kunnen worden.

Terwijl het aandeel van de totale niet-beroepsactiviteit (inclusief studenten en huisvrouwen) in de bevolking tussen 15 en 64 jaar sterk verminderd is in de loop van de jaren ’90 (van 40% naar 35%), is het opvallend dat het aandeel van de ‘harde kern’ (exclusief studenten en huisvrouwen) lichtjes toegenomen is, van juist 17% in 1990 naar bijna 18% in 1998. Ondanks de eerder geringe toename, heeft deze wel enige betekenis tegen de achtergrond van de globaal dalende niet-beroepsactiviteit en het huidige activeringsbeleid. In de volgende paragraaf focussen we op basis van enkele administratieve gegevens op enkele categorieën binnen de niet-beroepsactiviteit.

11.5. Enkele specifieke groepen in de niet-beroepsactiviteit

Naast de globale daling van de niet-beroepsactiviteit tengevolge van de blijvend stijgende arbeidsparticipatie van de vrouwen, zijn er enkele specifieke categorieën van niet-beroepsactieven, die een stijgende tendens kennen. Om dit in kaart te brengen wordt een onderscheid gemaakt tussen drie vormen van niet-beroepsactiviteit waarvan we enkele subgroepen in kaart brengen.

Tabel 18 Evolutie van enkele categorieën van niet-beroepsactiviteit (Vlaams Gewest; 1990-2000)

	Juni 1990	Juni 1994	Juni 1998	Mei 2000
Tijdelijke, gedeeltelijke niet-BA				
- deeltijdse loopbaanonderbreking	14 663	19 501	30 069	**47 568**
Tijdelijke, volledige niet-BA				
- totaal niet gewerkt (NIS-enquête)	37 300	82 200	**106 300**	
w.o. ziekte, ongeval	12 600	25 800	43 200	
- werkloosheidsonderbreking	26 564	12 706	6 707	**7 222**
- volledige loopbaanonderbreking	16 931	14 881	15 496	**19 614**
Definitieve niet-BA				
- oudere werklozen	46 035	48 244	74 218	**82 264**
- brugpensioen	97 083	89 405	82 327	**75 653**
- erkende invaliditeit	83 818	91 640	98 450	**100 662**[1]

1 Jaargemiddelde 1999
Bron: NIS, RIZIV, RVA/MTA (Bewerking Steunpunt WAV)

Vooreerst is er de *tijdelijke en gedeeltelijke* niet-beroepsactiviteit. In het algemeen betreft het personen die gedurende een bepaalde tijd in hun loopbaan hun arbeidsprestaties verminderen, van vb. voltijdse naar deeltijdse arbeid of van een 'grote' deeltijdse (minstens 24 uur per week) naar een 'kleine' deeltijdse betrekking (minder dan 16 uur). Hoewel veel (vooral vrouwelijke) werknemers overstappen van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, hetgeen een toename van de niet-beroepsactiviteit of een vermindering van het arbeidsaanbod impliceert, heeft men geen inzicht in het al of niet tijdelijke karakter ervan. Dit is echter wel het geval voor de deeltijdse loopbaanonderbreking waarbij men gedurende een beperkte periode de voltijdse arbeidsprestaties reduceert tot deeltijdse (tussen 50 en 90%). Deze formule waarbij men van de RVA een aanvullende uitkering kan ontvangen, kent de laatste jaren een sterk toenemend succes. Na een aarzelende start begin de jaren '90, is de jaarlijkse aangroei jaar na jaar groter geworden. Tussen juni 1994 en juni 1998 zijn er iets meer dan 10 500 personen bijgekomen, maar op nauwelijks twee jaar tijd is het stelsel met nog eens 17 500 eenheden uitgebreid. Het gaat hierbij voor de grote meerderheid (70%) om de vermindering van de voltijdse tot halftijdse prestaties, een formule die vooral door 50-plussers gebruikt wordt (46% van het totaal aantal halftijdse LBO's).

Een tweede categorie is de *tijdelijke en volledige* niet-beroepsactiviteit. Het is moeilijk hiervan een globaal beeld te krijgen omdat er talrijke redenen voor deze vorm van niet-beroepsactiviteit zijn. Men moet hierbij ook een onderscheid maken naargelang de 'onderliggende' arbeidsmarktsituatie van de betrokken personen: meestal gaat het om werkenden, maar daarnaast is er het statuut van 'werkloosheidsonderbreking' waarbij geregistreerde werkzoekenden tijdelijk hun inschrijving bij de VDAB intrekken.

Voor een raming van de tijdelijke, volledige niet-beroepsactiviteit bij werkenden is er de jaarlijkse enquête van het NIS. Hierin wordt aan de werkenden gevraagd of ze al dan niet gewerkt hebben tijdens de referentieweek en zo nee, welke de reden was van de tijdelijke niet-beroepsactiviteit.

Uit deze gegevens blijkt ook deze categorie van niet-beroepsactiviteit zeer sterk toegenomen te zijn in de loop van de jaren '90. Tussen juni 1990 en juni 1998 is het aantal bijna verdrievoudigd tot iets meer dan 106 000. Veruit de belangrijkste oorzaak voor de tijdelijke inactiviteit van werkenden zijn ziektes en (arbeids)ongevallen die 40% van de gevallen uitmaken. Daarna komen vakantieperiodes en een restcategorie met diverse redenen, die elk ruim 20% van de tijdelijke afwezigheid verklaren.

Het stelsel waarbij werklozen hun inschrijving tijdelijk kunnen opschorten, kent een grillig verloop dat samenhangt met de geboden faciliteiten. De sterke daling in de loop van de jaren '90 is echter sinds 1998 omgebogen en ondanks de sterk dalende werkloosheidscijfers doen er opnieuw meer werklozen een beroep op deze formule. Tenslotte waren er midden 2000 bijna 20 000 werknemers in volledige loopbaanonderbreking, een stijging met meer dan een kwart op nauwelijks twee jaar tijd. De belangrijkste categorie is de (in principe) *definitieve* niet-beroepsactiviteit van oudere werklozen en vervroegd gepensioneerden, waarbij ook de erkende invaliditeit opgenomen wordt. Deze heeft betrekking op personen die voor minstens 66% arbeidsongeschikt verklaard worden en hiervoor via het RIZIV een invaliditeitsuitkering krijgen. Hoewel een deel van hen nog betaalde arbeid kan verrichten, gebeurt dit zelden op de reguliere arbeidsmarkt.

In juni 1990 bedroeg het totaal van deze drie categorieën van definitief niet-beroepsactieven (minder dan 65 jaar) bijna 227 000 personen. Tot 1994 is er slechts een beperkte toename, maar tegen 1998 is het aantal reeds opgelopen tot 255 000. Het aantal bruggepensioneerden is wel vrij sterk gedaald (-15%) sinds 1990, maar door de uitbreiding van de vrijstelling van verplichte inschrijving als werkzoekende is er sinds 1996 een sterke uitstroom op gang gekomen van werklozen tussen 50 en 54 jaar. Hoewel deze beweging sinds 1998 afgezwakt is, blijft de toename van het aantal oudere werklozen sterker dan de daling van het aantal bruggepensioneerden. Midden 2000 omvatten deze subcategorieën iets minder dan 158 000 niet-beroepsactieven.

Ook de erkende invaliditeit laat een sterke toename zien in de loop van de jaren ’90: na een groei met juist 20% werd in 1999 de kaap van 100 000 eenheden overschreden.
De jaarlijkse toename blijkt wel gedaald te zijn van gemiddeld bijna 2 000 begin de jaren ’90 naar iets meer dan 1 000 eenheden eind de jaren ’90.

12. Asielzoekers

De positie van asielzoekers in de EU is complex. Voor de doeleinden van het Equal initiatief dient men een onderscheid te maken tussen de volgende categorieën van personen:

- Personen wier asielaanvraag bij de betrokken lidstaat in overweging is (asielzoekers);
- Personen die zijn toegelaten op grond van een humanitair opvang- of evacuatieprogramma of die onder een tijdelijke beschermende regeling vallen.

Tabel 19: statistisch overzicht van de doelgroepen in België (bron: Europees Vluchtelingenfonds – Beschikking van de Raad van 28/09/2000)

Doelgroep	1996	1997	1998	1999
Art. 3(1)	1.570	1.870	927	1.472
Art. 3(2)	247	367	770	892
Art. 3(3)	12.433	11.788	21.965	35.778
Art. 3(4)	0	0	0	5.668

* Art. 3(1): personen die ressorteren onder de Conventie van Genève en dus worden beschouwd als *vluchtelingen*
* Art. 3(2): personen die een andere vorm van internationale bescherming genieten dan die onder de Conventie van Genève
* Art. 3(3): aantal verzoeken voor een onder art. 3(1) of art. 3(2) ressorterende vorm van bescherming
* Art. 3(4): personen die genieten van een tijdelijke bescherming

Uit de tabel blijkt dat in 1998 in totaal in België 21.965 nieuwe verzoeken werden ingediend. Een op het eerste zicht verrassende toename nadat er 4 jaar lang vrij constant een gemiddelde instroom was van zo’n 1000-tal asielzoekers per maand. In 1999 waren het er 35.778 nieuwe asielaanvragen. De opgegeven cijfers staan voor aanvraagdossiers en niet voor het aantal individuele personen dat uiteraard beduidend hoger ligt.

Voor een afbakening van het begrip asielzoeker beperken wij ons gemakshalve tot een korte omschrijving van de twee meest gangbare begrippen inzake asielzoekers.

a. *asielzoeker of kandidaat asielzoeker*: degene die een asielaanvraag of een aanvraag tot erkenning als vluchteling heeft ingediend en die een vergunning tot voorlopige verblijf heeft gekregen. Men blijft een (kandidaat)asielzoeker zolang de procedure loopt d.w.z. tot de toekenning van het statuut van politieke vluchteling of tot de definitieve afwijzing van de aanvraag.

b. *vluchteling:* degene die het statuut van vluchteling definitief heeft gekregen op basis van de criteria omschreven in de Conventie van Genève en op grond daarvan een permanent verblijfsrecht in België heeft.

12.1. Toelating tot de arbeidsmarkt

In het merendeel van de lidstaten worden asielzoekers niet tot de arbeidsmarkt toegelaten. Is dit wel het geval dan gebeurt dit onder zeer restrictieve voorwaarden.
Om in België te mogen werken moeten de meeste vreemdelingen een toelating krijgen. Wij onderscheiden: asielzoeker, een vluchteling en een asielzoeker met een tijdelijke verblijfsvergunning.

a) Asielzoekers:
De asielzoeker die een aanvraag heeft ingediend, kan tewerkgesteld worden indien hij beschikt over een Voorlopige Toelating tot Tewerkstelling (VTT). Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen zij die een asielaanvraag ingediend hebben vóór 1.10.93 en zij die het daarna deden. In het eerste geval kan de werkgever een VTT aanvragen zolang de asielzoeker geen bevel om het grondgebied te verlaten, gekregen heeft. Werd de aanvraag na 1.10.93 ingediend, dan is het verkrijgen van een VTT enkel mogelijk na de ontvankelijkheidverklaring van de asielaanvraag én totdat de asielzoeker geen bevel tot verlating van het grondgebied ontving. Het is steeds de werkgever die een verzoek tot het verkrijgen van een VTT moet indienen. De werkgever kan *de 'Aanvraag tot Tewerkstelling van een vreemde werknemer'* verkrijgen bij de VDAB. De VTT is enkel geldig voor de werkgever die de aanvraag doet. Ze is slechts geldig voor maximum één jaar. Dit geldt op voorwaarde dat de asielzoeker nog in de asielprocedure zit én in het bezit is van een immatriculatie attest.

b) Vluchteling
Sinds 9 juli '99 zijn erkende vluchtelingen vrijgesteld van de verplichting tot het aanvragen van een arbeidskaart. Vanaf het moment van erkenning kunnen zij zonder enige formaliteit aan de slag.

c) Asielzoekers met een voorlopig verblijfsstatuut
Deze categorie asielzoekers blijft op voorlopige basis in ons land. De meeste onder hen hebben een regularisatie aanvraag ingediend. In afwachting van de goedkeuring van deze aanvraag mogen zij tewerkgesteld worden, mits zij beschikken over een arbeidskaart.
Er zijn twee soorten arbeidskaarten:
- arbeidskaart A: is geldig bij meerdere werkgevers in België en blijft onbeperkt geldig, behalve wanneer men langer dan een jaar in het buitenland verblijft.
- arbeidskaart B: is geldig voor maximum één jaar bij een werkgever.

12.2. Karakteristieken van asielzoekers op de arbeidsmarkt

Asielzoekers en vluchtelingen zijn een zeer heterogene groep: zij komen niet alleen vanuit een groot aantal landen, maar hebben elk een eigen achtergrond wat betreft opleiding, levens- en werkervaring. Deze groep is moeilijk als een eenduidige categorie te omschrijven.

In België werd nog geen wetenschappelijk onderzoek gedaan over het profiel van asielzoekers en vluchtelingen op de arbeidsmarkt. Hoewel deze doelgroepen vrij heterogeen zijn, vertoont ze een aantal gemeenschappelijke kenmerken:

- relatief hoog opgeleid in het land van herkomst of die een studie in België genoten
- onvrijwillig vertrek uit hun land en ook onvrijwillig verblijf in België
- traumatische ervaring
- zorg om achtergebleven familie
- gemotiveerd om hun leven terug op te pakken in België, dikwijls nadat ze zich in hun land ingezet hebben voor de situatie aldaar

12.3. Arbeidsmarktintegratie

Bij gebrek aan beschikbare informatie over vluchtelingen en asielzoekers op de arbeidsmarkt in Vlaanderen baseren wij ons voor de hieronder vermelde gegevens, op de SWITCH-databank en op onderzoek uit Nederland.

De meeste asielzoekers (74%) die zich aandienden bij SWITCH hebben in het land van herkomst de middelbare school gevolgd. 24% volgde universiteit en 16% volgde hoger onderwijs. Een belangrijk deel (69%) van de asielzoekers heeft werkervaring in het land van herkomst: 45% als bediende, 16% als arbeider en 8% als zelfstandige. Een belangrijk deel heeft ervaring op hoog niveau: te denken valt aan artsen, ingenieurs, verplegers en onderwijzers. De meeste asielzoekers (61%) zijn tussen de 25 en 40 jaar op het moment van de intake bij SWITCH.

In de studie uitgevoerd door de universiteit van Amsterdam over de integratie van asielzoekers in Nederland op de arbeidsmarkt blijkt dat 60% van de onderzochten bij aankomst een middelbaar onderwijsniveau heeft en dat 30% van de geïnterviewden een universitaire opleiding heeft afgerond.

Van de 150 geïnterviewde asielzoekers heeft 80% werkervaring opgedaan in het land van herkomst.

DEEL 2: ANALYSE VAN DE SOCIO-ECONOMISCHE TOESTAND IN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST (december 2000)

Dit deel behandelt in de eerste plaats de recente demografische evolutie in Brussel. Vervolgens, aan de hand van economische en sociale actoren, werpt zij een licht op de tegenstellingen en moeilijkheden waarmee de Brusselaars worden geconfronteerd. Nadien volgt een algemeen overzicht van de evolutie en de structuur van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze evolutie wordt in een gewestelijk vergelijkend perspectief geplaatst om zo de specifieke Brusselse kenmerken en de kritische punten te identificeren. In een eerste stadium komt de interne werkgelegenheid (als loontrekkende en als zelfstandige) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan bod, vervolgens worden de Brusselse beroepsbevolking en tot slot de evolutie van het pendeleffect onderzocht. De studie analyseert eveneens de omvang en de oorzaken van de Brusselse werkloosheid. In dit gedeelte worden de verschillende bestanddelen van de werkloosheid geanalyseerd: jeugdwerkloosheid, langdurige werkloosheid, werkloosheid bij laaggeschoolden, werkloosheid bij vreemdelingen, werkloosheid bij arbeiders en werkloosheid bij vrouwen. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest neemt de problematiek van de asielzoekers eveneens een ontzettend belangrijke plaats in. Aangezien er over dit onderwerp bijna geen geregionaliseerde gegevens bestaan, verwijzen we naar punt 11 van deel A over de socio-economische analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt.

1. Demografische en socio-economische context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Gewest kent een paradoxale socio-economische context. In 1997 droeg Brussel voor 14,3% bij tot de toegevoegde waarde van het land. Uitgedrukt in rijkdom per inwoner vormt Brussel veruit het eerste gewest van het land (en één van de eerste gewesten van Europa[50]): de productie per inwoner ligt 47% hoger dan in Vlaanderen en bedraagt 100% meer dan in Franstalig België. De toegevoegde waarde die aan een gewest wordt toegekend, wordt namelijk gevormd door de waarde die binnen de gewestgrenzen wordt geproduceerd, en niet door het inkomen dat aan de inwoners wordt toegekend. Dit onderscheid is belangrijk voor de interpretatie van de toegevoegde waarde per inwoner. De pendelaars verhogen immers de toegevoegde waarde van het gewest waar zij werken, terwijl zij worden geteld als inwoners van het gewest waar zij gedomicilieerd zijn. In het geval van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is deze beperking uiterst relevant, aangezien de pendelaars[51] 55% van de interne werkgelegenheid vertegenwoordigen. Momenteel worden de gewestelijke rekeningen enkel vanuit de invalshoek van de toegevoegde waarde, en niet volgens de inkomens onderzocht. Het is bijgevolg onmogelijk een inkomen per inwoner te berekenen, een concept dat uit economisch standpunt zinvoller zou zijn om de relatieve rijkdom van een gewest te berekenen.

[50] Volgens een rangschikking die onlangs door Eurostat werd opgesteld, staat Brussel op de vierde plaats na Londen, Hamburg en Darmstadt.

[51] Dit verlies wordt niet gecompenseerd door de pendelaars die de stad verlaten, aangezien het aantal personen die in Brussel komen werken, zeven keer hoger ligt dan het aantal personen die het traject in omgekeerde richting afleggen.

Toch bestaan er nog andere indicatoren – zoals het gemiddelde inkomen per inwoner (NIS – fiscale statistiek), het tekort aan werkgelegenheid, de sociale overplaatsingen of het aantal bestaansminimumtrekkers – die erop wijzen dat een groot deel van de Brusselse bevolking een precair bestaan leidt. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft te kampen met een context waar het stijgend aantal uitgesloten personen de sociale breuk benadrukt.

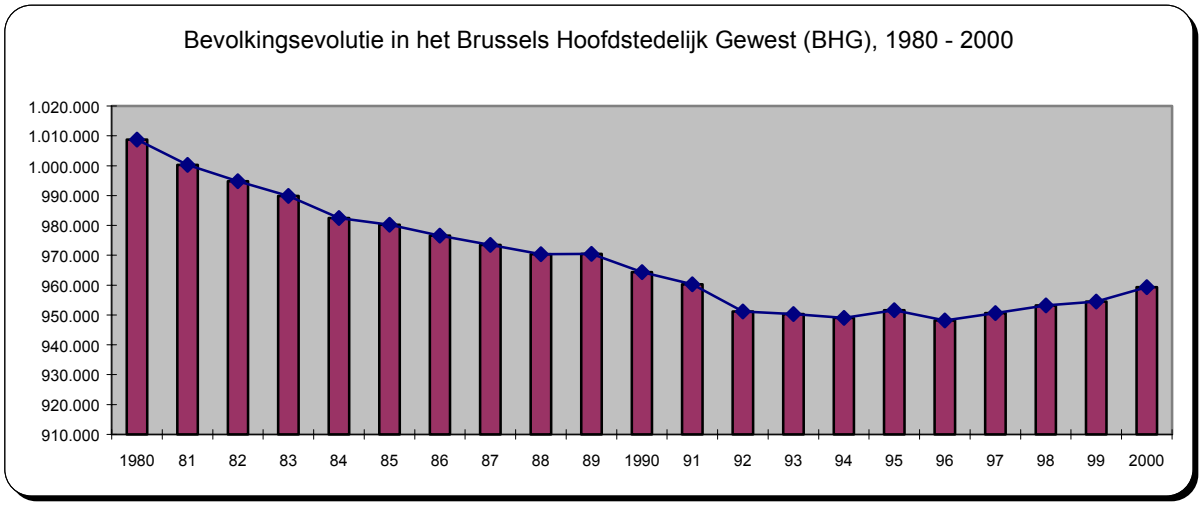
Twee voorbeelden:

1°) Het aantal bestaansminimumtrekkers in Brussel is tussen 1990 en 1998 meer dan verdubbeld op 8 jaar tijd, waardoor Brussel het gewest met de hoogste concentratie werd. In 2000 telt Brussel op 1000 inwoners 15 bestaansminimumtrekkers (11,7 in Franstalig België en 4,7 in Vlaanderen). Hoewel Brussel 9,3% van de totale bevolking vertegenwoordigt, zijn 18% van de bestaansminimumtrekkers er geconcentreerd. Deze cijfers moeten echter enigszins worden genuanceerd, omdat dit fenomeen blijkbaar in heel wat steden van het land voorkomt. Uitgesloten personen worden ertoe aangezet in steden te blijven of steden op te zoeken waar zij urbaniteit en centraliteit vinden. Bovendien ontvangen steeds meer mensen uitkeringen van het OCMW in plaats van werkloosheidsuitkeringen. Eveneens stelt men vast dat het aantal bestaans-minimumtrekkers de laatste twee jaar stabiel is gebleven in Brussel en gedaald is in Vlaanderen en Franstalig België.

2°) In 1980 was het gemiddelde inkomen per inwoner van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het hoogste van het land, maar toch is Brussel geleidelijk aan naar de laatste plaats afgezakt. In 1992 daalde het gemiddelde inkomen per Brusselse inwoner onder het nationale gemiddelde. In 1998 lag het gemiddelde Brusselse inkomen onder dat van het Waalse en het Vlaamse Gewest.

Brussel kampt dus met een tegenstrijdige situatie: het is "economisch rijk" omdat het rijkdom produceert (productie, investeringen, interne werkgelegenheid), maar "sociaal arm" omdat er zich veel sociale uitsluiting bestaat.

Sinds het begin van de jaren 1980 daalt het Brusselse bevolkingsaantal voortdurend. Hierbij dient opgemerkt dat het fenomeen in 1992 was gestabiliseerd, maar vanaf 1996 terug is omgeslagen (bevolkingsdaling van 4,4% in vergelijking met 1980). In 1999 lag het groeicijfer van de Brusselse bevolking bijzonder hoog: het bedroeg 0,51%, terwijl het Koninkrijk 0,25% scoorde. Op 1 januari 2000 telde Brussel 959.318 inwoners, hetzij 9,4% van de totale bevolking van België. Brussel kent een uiterst hoge bevolkingsdichtheid van 5.944 inwoners per km².



Bron: NIS (1 januari)

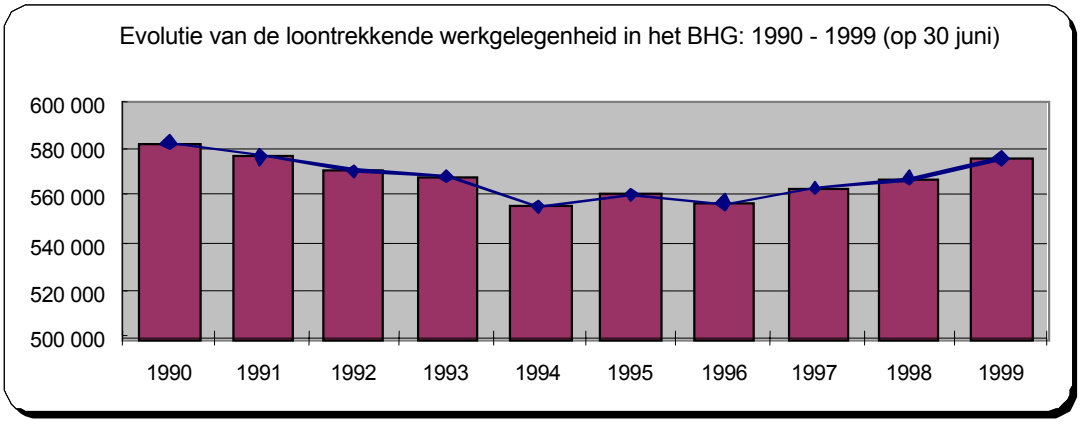
2. Evolutie van de Brusselse interne werkgelegenheid

Brussel concentreert meer dan 600.000 jobs op zijn grondgebied, waardoor de hoofdstad het belangrijkste tewerkstellingsbekken van het land is. De binnenlandse werkgelegenheid geeft het effectief aantal jobs weer – zowel als zelfstandige als in loondienst – die worden gegenereerd door de economische activiteit van de in het gewest gelegen ondernemingen, ongeacht of deze jobs door Brusselaars of pendelende werknemers worden uitgevoerd. De tewerkstelling van plaatselijke arbeidskrachten hangt grotendeels af van de ontwikkeling van het economische potentieel van de plaatselijke ondernemingen. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan enkel voordeel halen uit een toename van het aantal arbeidsplaatsen in de ondernemingen die op het Brusselse grondgebied zijn gevestigd, op voorwaarde dat deze jobs door arbeidskrachten uit het gewest worden opgenomen. Deze opnamecapaciteit ging achteruit door de concurrentiedruk vanwege de arbeidskrachten die van buiten de stad afkomstig zijn.

2.1. Arbeid in loondienst

In de loop van de laatste twintig jaar is de Brusselse binnenlandse werkgelegenheid volgens een bepaalde tendens gedaald onder druk van de achteruitgang van de arbeid in loondienst.
Tussen 1990 en 1999 stelt men eveneens vast dat het aantal instellingen (min 686 eenheden), alsook het aantal loontrekkenden (min 7.235) is gedaald. Tussen 1990 en 1996 is het aantal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tewerkgestelde loontrekkenden sterk afgenomen (-4,4%). Hun aantal is van 582.729 naar 557.028 gedaald, dit is een verlies van bijna 25.700 banen op 6 jaar tijd. De daling was vooral sterk in 1994 met een terugval van meer dan 12.000 arbeidsplaatsen in loondienst, hetzij een achteruitgang van 2,2% op 1 jaar tijd.
Sinds drie jaar stelt men in het BHG echter vast dat de bezoldigde arbeid met ongeveer 18.500 banen is gestegen. Wat arbeidsplaatsen in loondienst betreft, mag 1999 als een uitzonderlijk jaar worden bestempeld. Het BHG kreeg er immers **meer dan 8.000**

arbeidsplaatsen bij. In de industrie gingen 2.000 banen verloren, in de dienstensector kwamen er 10.000 bij. Zo wijst de grafiek bijvoorbeeld op een cyclische verandering in Brussel voor de bezoldigde arbeid in 1996: een daling van 25.700 bezoldigde arbeidsplaatsen in de periode 1990 – 1996 en een stijging in de periode 1996 – 1999.



Bron : RSZ

Sectorale werkgelegenheid

De daling van de industriële werkgelegenheid kon tot op heden niet worden tegengehouden, integendeel; de industrie bleef verliezen lijden, zowel in het begin als in het midden van de jaren negentig. Tussen 1992 en 1999 gingen er in de Brusselse industrie meer dan 12.000 arbeidsplaatsen verloren (-23%); de bouwsector verliest ongeveer 4.000 plaatsen (-18,6%). Voor heel België laten deze twee sectoren echter minder grote dalingen noteren: respectievelijk 12,1% en 1,6%.

De stijging (+4,3%) in de Brusselse tertiaire sector verdoezelt de kloof tussen de verschillende activiteitensectoren. Zo noteren we een aanzienlijke inkrimping van de werkgelegenheid in twee tertiaire sectoren, met name de handel (-13,8%), met de groothandel als uitschieter
(-18,6%), alsook de financiële sector (-8,8%).

Wat positieve tendensen betreft, kunnen we de volgende sectoren aanhalen:

- « transport en communicatie » : stijging, onder meer door de invloed van de NMBS[52], met ongeveer 11.000 eenheden in 7 jaar (+32,8%), maar er dient opgemerkt dat ook de subsector van de communicatie een belangrijke toename heeft gekend (+32,5%);
- « gezondheid en sociale actie » wint meer dan 8.000 arbeidsplaatsen (+19,7%) ;
- « hotels en restaurants » (+13,3%) ;
- « onderwijs » :stijging met 5.000 arbeidsplaatsen (+10,9%) ;
- « collectieve diensten »: meer dan 2.500 jobs (+8,8%).
- « diensten aan ondernemingen »: een stijging van om en bij de 6.600 arbeidsplaatsen (+7,2%) ;

[52] Werden in rekening gebracht: de werknemers van de NMBS in de statistieken van de RSZ vanaf 1993 (+6.000).

- « openbare administraties »: hoewel lichtjes gestegen tijdens de afgelopen twee jaar, blijft deze sector tijdens het laatste decennium vrij stabiel (1,2% Brussel) ;

Deze sectoren vormden tijdens de jaren negentig de stuwende kracht van de stijging van de bezoldigde arbeid in het Brussels gewest.

Privé/openbare werkgelegenheid

Over het hele decennium verliest de bezoldigde arbeid in de privé-sector 6,2%, terwijl de openbare sector over dezelfde periode een stijging van 8% laat noteren. De daling van de werkgelegenheid in de privé-sector vindt vooral tijdens de eerste helft van de jaren negentig plaats. Tussen 1990 en 1996 verliest de privé-sector in Brussel meer dan 42.000 jobs; dit verlies werd evenwel gedeeltelijk gecompenseerd vanaf 1996. Op drie jaar tijd heeft deze sector ongeveer 18.000 arbeidsplaatsen gerecupereerd. De openbare sector, die vooral in het begin van de jaren negentig zijn aantal arbeidsplaatsen zag stijgen, noteert sinds het jaar 1996 een stagnatie.

Werkgelegenheid arbeiders/bediendenstatuut

Gelet op de sectorale evolutie die we zopas komen te schetsen, is de forse achteruitgang van de werkgelegenheid voor "arbeiders" in de loop van de jaren 90 niet verwonderlijk. Sinds 1990 is het aantal arbeiders in het BHG met meer dan 20.000 eenheden gezakt (waarvan ¾ mannen). Dit is ongeveer 14,4% van het totaal (terwijl op nationaal vlak een stijging van 0,6% werd waargenomen). De aanhoudende daling van de werkgelegenheid voor "arbeiders" is dus zeer nefast voor het gewest, te meer omdat het merendeel van de beschikbare arbeidskrachten precies arbeider is (zie deel 3 over de werkloosheid).

Brussel onderscheidt zich van de andere gewesten door het groot aantal arbeidsplaatsen met bediendenstatuut dat er wordt gegenereerd (79% in 1999); bovendien neemt dit percentage alsmaar toe (75,8% in 1990). Dezelfde tendensen doen zich, hoewel in mindere mate, ook in de andere gewesten voor. Het aandeel van de arbeiders in Vlaanderen en Franstalig België bedraagt respectievelijk 44,5% en 38,2% (21% in Brussel). Voor het geheel van het land bedraagt dit aandeel 39%.

Zelfstandige arbeid

Zowel het afgelopen jaar als het laatste decennium werd een lichte stijging van de zelfstandige arbeid genoteerd, zowel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als over het hele land. Deze toename is evenwel meer uitgesproken in het noorden van het land (15%) dan in Franstalig België (6,4%) en Brussel (+1,9%). Op 31 december 1999, bedroeg het aantal zelfstandige werknemers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 66.339 eenheden, hetzij 8,4% van de niet-bezoldigde arbeid in België. Over het algemeen vertegenwoordigen de vrouwen slechts 30% van de zelfstandigen.

De meerderheid van de zelfstandigen in het Brussels Gewest werkt in de handel. In het laatste decennium is deze sector met 11,2% gestegen. De sector van de vrije beroepen vertegenwoordigt 31% van de zelfstandigen in het gewest en noteert hiermee het grootste groeipercentage in Brussel, namelijk 22%. De stijging op nationaal vlak (41,8%) verloopt echter nog sneller dan in de hoofdstad. We merken ten slotte op dat 20% van de zelfstandigen in het gewest tewerk worden gesteld in de industrie- en ambachtensector. Het gaat voornamelijk om vennootschapsmandatarissen, personen tewerkgesteld in de subsectoren van de bouw, het transport of de artiestenwereld. Deze sector is er het laatste decennium fors op achteruitgegaan (-17,3%). Ook hier tekent zich een welbekende evolutie af, namelijk een steeds groter wordende inkrimping van de industriële activiteiten in Brussel en een stagnering op nationaal vlak.

De pendelbewegingen tussen het Brussels gewest en de rest van het land

Het is belangrijk te herhalen dat een groot deel van de arbeidsplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt ingenomen door werknemers die niet in het gewest wonen. Het aantal pendelaars richting Brussel is sinds het begin van het decennium langzaam maar continu (lineair) gestegen. Van 53,7% in 1992 is men in 1999 naar 55,9% gestegen. Meer dan één arbeidsplaats op twee wordt dus ingenomen door een werknemer die niet in het gewest woont.

Verschillende analyses op grond van de Algemene Volkstelling hebben aangetoond dat het rekruteringsveld van de Brusselse werkgevers groter wordt naarmate de eisen van het gezochte profiel toenemen.
We noteren daarbij dat meer dan 60% van de werknemers in de Brusselse industrie buiten het gewest woont. De meerderheid van de Brusselaars die in Brussel werken, vinden we terug in de tertiaire sector (87,3%).

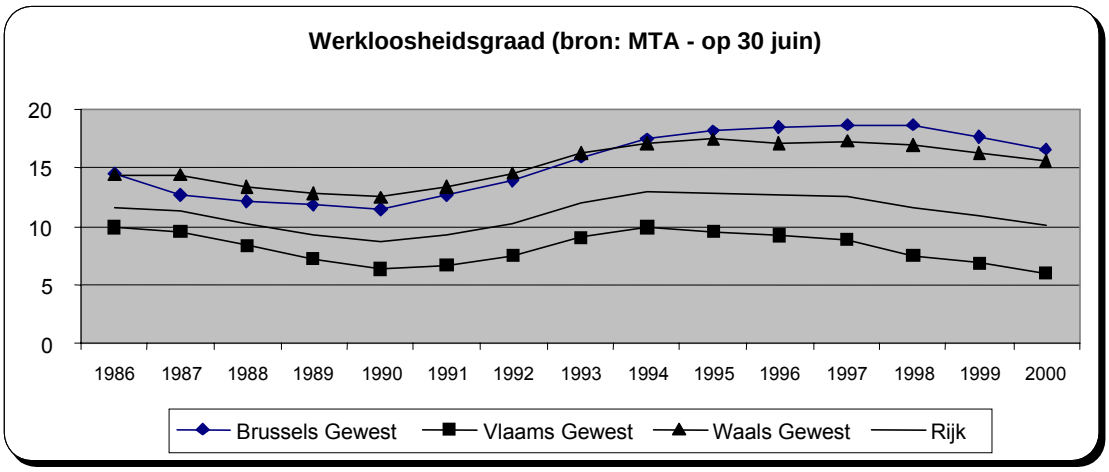
Terwijl het aantal personen dat over de bestudeerde periode 1992-1999 in het Brussels Gewest is tewerkgesteld met bijna 5% is gestegen, zijn het voornamelijk de pendelaars die hiervan profiteren - het aantal Brusselaars dat in Brussel werkt, is lichtjes gedaald (-0,3%).

Dit pendelfenomeen leidt tot een flinke concurrentiestrijd tussen de werknemers van de drie gewesten. Het grote aanbod laat de werkgevers toe om over te gaan tot een grotere selectiviteit ten aanzien van lokale werkkrachten. Dit verklaart in grote mate waarom de actieve tewerkgestelde Brusselse bevolking fors is gedaald (bijna 10%) terwijl de Brusselse werkgelegenheid over de periode 1981-1998 een minder uitgesproken achteruitgang (-4%) laat noteren.

3. De werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Ook al kunnen we ons de laatste maanden verheugen over een positieve evolutie van de werkloosheid, toch is het nog op beperkt niveau. Het werkloosheidspercentage in Brussel, dat bij de aanvang van de jaren 70 nog laag was, kende nadien immers een sterkere stijging dan in de rest van Europa. Dit werkloosheidspercentage van het BHG is momenteel nog steeds duidelijk hoger dan het Europese gemiddelde, terwijl het percentage voor gans België

lager is dan het Europese gemiddelde. In 1999 bedroeg het werkloosheidspercentage (standaarddefinitie ILO bron : NIS-EAK) voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 15,9%, 8,6% voor België (9,1% Eurostat) en 9,2% voor de EU.



De bovenstaande figuur geeft een beeld van het duidelijk hoge en aanhoudende werkloosheidspercentage in het Brussels Gewest, ook al zien we sedert 1997 duidelijk een verandering.

Tijdens de jaren 90 kende de werkloosheid in Brussel een snellere stijging dan in de twee andere gewesten van het land. Het werkloosheidspercentage van het BHG is nog steeds het hoogste van het land. De niveaus en het tijdsprofiel van het werkloosheidspercentage in Franstalig België en Brussel zijn relatief vergelijkbaar, met dit verschil echter dat er, wat het evenwicht tussen de geslachten betreft, in het Waals Gewest een groter verschil bestaat in vergelijking met Brussel. Het werkloosheidspercentage bij de mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is duidelijk hoger dan in de twee andere gewesten, 3,5 punten hoger dan in Franstalig België en 11 punten hoger dan in Vlaanderen.

Tijdens het vorig decennium (1990-1999) kende het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) en het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW) een stijgingsgraad van respectievelijk 57,5% en 33,3%. De stijging van het aantal NWWZ deed zich voornamelijk voor tijdens de periode 1991-1996. Vanaf 1998 zien we een lichte verandering in het aantal NWWZ. Tussen 1998 en 1999 daalde het aantal NWWZ met 5,3% en het aantal UVW’s met 3,6%.

Tabel : **Gewestelijke evolutie van de niet-werkende werkzoekenden volgens categorie (jaargemiddelde)**

Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1990			1998			1999		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T
UVW	19 751	21 762	41 513	28 027	29 408	57 435	26 942	28 413	55 355
Jongeren in wachttijd	988	1 120	2 108	3 461	3 369	6 830	3 316	3 374	6 690
Vrij ingeschreven WZ	780	562	1 342	2 184	1 515	3 699	2 650	1 930	4 580
Andere niet-werkende WZ	891	546	1 437	5 494	3 722	9 216	3 768	2 707	6 475
NWWZ	**22 410**	**23 900**	**46 400**	**39 166**	**38 014**	**77 180**	**36 676**	**36 424**	**73 100**
	Verschil 99/98			Verschil 99/90					
UVW	-1 085	-995	-2 080	7 191	6 651	13 842			
Jongeren in wachttijd	-145	5	-140	2 328	2 254	4 582			
Vrij ingeschreven WZ	466	415	881	1 870	1 368	3 238			
Andere niet-werkende WZ	-1 726	-1 015	-2 741	2 877	2 161	5 038			
NWWZ	**-2 490**	**-1 590**	**-4 080**	**14 266**	**12 524**	**26 700**			

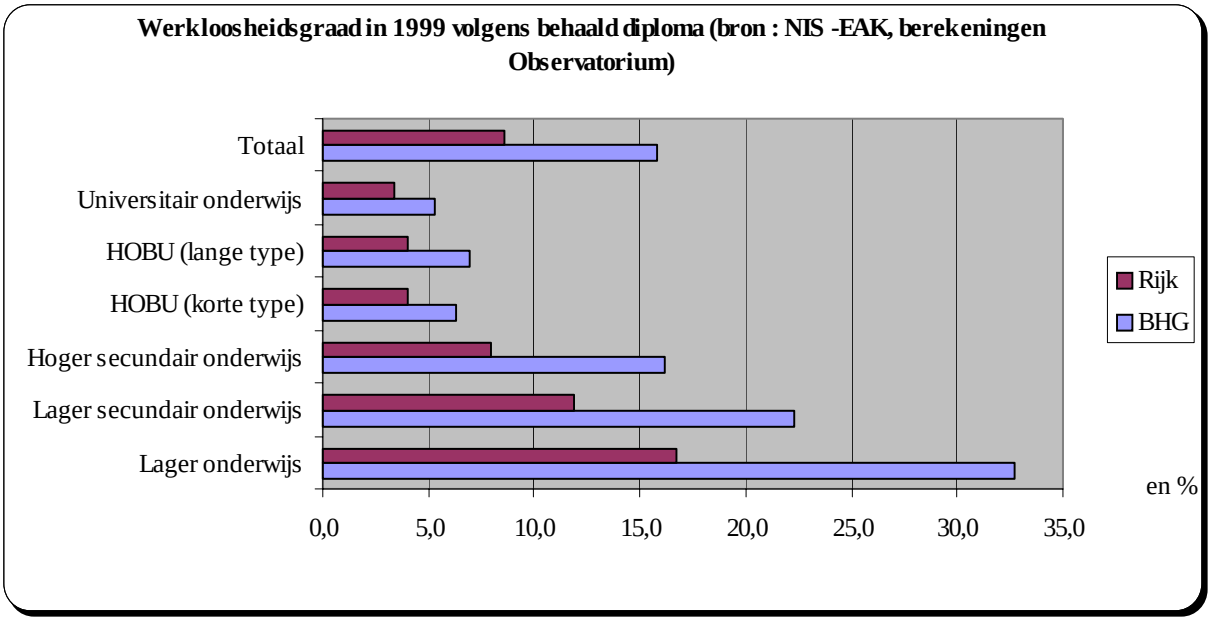
Bron : BGDA

Naast het nog steeds hoge werkloosheidspercentage noteren we voor het Brussels Gewest ook de volgende verontrustende vaststellingen:

a) **Jeugdwerkloosheid**: voor heel België is het werkloosheidspercentage bij de jongeren iets hoger dan het Europese gemiddelde (22% in België tegen 20% in de EU in 1998). In het Brussels Gewest is de situatie extreem. Het werkloosheidspercentage bij de jongeren (35,3% in 1999) is er duidelijk hoger dan het Europese gemiddelde. In de loop van dit decennium is het voortdurend gestegen. Momenteel is dit cijfer meer dan het dubbel van het totale werkloosheidscijfer.

b) **Langdurige werkloosheid**: het aandeel van de langdurig werklozen (werkloosheidsperiode > 1 jaar) in de totale werkloosheid sedert 1990 schommelt in het BHG tussen 55% en 70%. Dat is duidelijk hoger dan het Europese gemiddelde (48,6%), maar vergelijkbaar met het Belgische gemiddelde. Uitgezonderd een conjuncturele afwijking, is er een stijgende tendens. In 1999 bedroeg het aandeel van de langdurige uitkeringsgerechtigde volledig werklozen 67,9%, wat iets minder is dan in 1998 maar toch nog relatief hoog. De categorieën van de langdurige werklozen en de zeer langdurige werklozen nemen binnen de Brusselse werkloosheid een belangrijke plaats in.

c) **Werkloosheid bij laaggeschoolden**: onderstaande figuur illustreert het verband tussen het studieniveau en het werkloosheidspercentage in het BHG en in België. We zien een negatief verband tussen studieniveau en werkloosheidspercentage. Uit de grafiek blijkt dat de kansen om een job te vinden stijgen naarmate men een hoger studieniveau heeft: het werkloosheidspercentage voor het laagste niveau bedraagt 32,7%, tegenover slechts 5,3% (1/6) voor de universitairen. We stellen vast dat de werkloosheidscijfers in Brussel voor alle studieniveaus **systematisch** hoger zijn dan in de rest van het land en dit in relatief vergelijkbare verhoudingen.



d) **Werkloosheid bij vreemdelingen**: werkloosheid treft iedereen, maar bij de personen van vreemde afkomst stapelen de problemen zich op. Studies hebben aangetoond dat niet zozeer de nationale herkomst maar wel de sociale herkomst een discriminerende rol speelt bij de schoolloopbaan. Dit kan niet worden gezegd van de loopbaan op de arbeidsmarkt. Hier zijn het immers het opleidingsniveau, de sociale netwerken, de toegang tot de informatie, de sociale herkomst, het gebrek aan beroepservaring, het gebrek aan kennis van het Nederlands, alsook de **etnische discriminatie bij aanwerving** die ervoor zorgen dat de situatie van de buitenlandse bevolking op de arbeidsmarkt gekenmerkt wordt door een grotere mate van werkloosheid en onzekerheid. Bevolkingsgroepen afkomstig uit de rest van de EU zijn drie maal zo vatbaar voor werkloosheid dan de Belgen. Ook al biedt een hoger studieniveau minder kans op werkloosheid (cf. punt 3), toch zien we op het vlak van het werkloosheidspercentage nog grote verschillen tussen niet-EU-onderdanen en Belgen met hetzelfde studieniveau. Het werkloosheidspercentage van niet-EU-onderdanen met een diploma is vier maal hoger, wat erop wijst dat naast het studieniveau andere factoren meespelen.

e) **Werkloosheid bij arbeiders:** ondanks de daling van het aandeel van de arbeiders van 59,4% in 1991 tot 56,7 in 1999 is momenteel nog steeds meer dan één werkzoekende op twee in het Brussels Gewest ingeschreven als arbeider. Dit percentage arbeiders is vooral zorgwekkend als men ziet dat de werkgelegenheid in Brussel voor dit soort werkzoekenden in de loop van de jaren 90 voortdurend gedaald is.

f) **Werkloosheid bij vrouwen:** de werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is ongeveer gelijkmatig verdeeld tussen mannen en vrouwen. In absolute cijfers telde het Brussels Gewest in 1999 in totaal 73.100 niet-werkende werkzoekenden, of 36.424 vrouwen en 36.676 mannen. Op 30 juni 2000 bedroeg het werkloosheidspercentage bij de vrouwen 17,4% en 15,7% bij de mannen. Deze verschillen zijn kleiner dan in de andere Gewesten. Ook al is het verschil tussen de

werkloosheidspercentages per geslacht in de loop van de jaren 90 kleiner geworden, toch kunnen we vaststellen dat gedurende de laatste drie jaar het werkloosheidspercentage bij de mannen een sterkere daling kende dan bij de vrouwen. Deze tendens kan worden verklaard door het feit dat steeds meer migrantenvrouwen de arbeidsmarkt betreden, terwijl zij op dit vlak totnogtoe zelden actief waren. Ook al valt het op dat de vrouwen steeds meer hun intrede doen op de arbeidsmarkt, toch blijft hun tewerkstellingspercentage duidelijk lager dan dat van de mannen. Bovendien zien we op de arbeidsmarkt nog steeds vele verschillen en ongelijkheden tussen de geslachten, wat broze en onzekere situaties met zich meebrengt.

DEEL C: ANALYSE VAN DE BELGISCHE ARBEIDS-MARKT

1. Economische context

In 1999 moest de stijging van het BNP 1,7% bedragen, wat ongeveer de helft is van de groeipercentages van 1997 en 1998. Voor 2000 wordt, gelet op de toenemende binnenlandse vraag en de positieve impact van de export, een stijging van het BNP met 3,8% verwacht. De binnenlandse vraag zou sterk moeten zijn maar loopt het risico afgeremd te worden doordat de spaarquote van de gezinnen een bodem bereikt lijkt te hebben. De positievere internationale economische toestand zou de ondernemingen ertoe moeten aanzetten meer te investeren dan het voorgaande jaar. De groeivooruitzichten zijn dus positief en laten een toenemende conjuncturele en structurele verbetering van de arbeid verhopen.

2. Demografie en beroepsbevolking

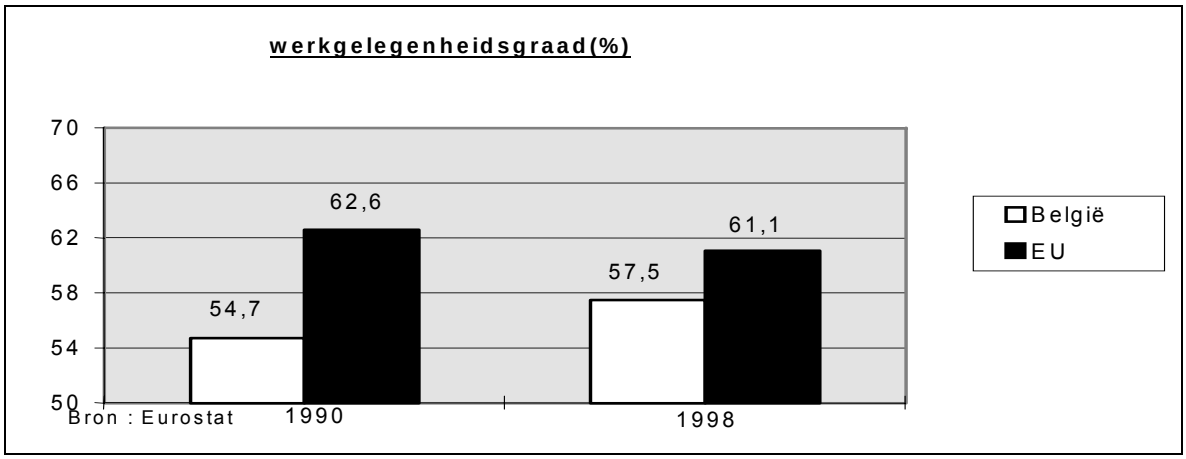
De neerwaartse druk die de demografische evolutie uitoefent op de beroepsbevolking zou de stijging van de beroepsbevolking in de volgende jaren moeten helpen afremmen. De leeftijdscategorie die het hoofdbestanddeel van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (van 15j tot 64j) vormt, evolueert sedert 1994 nog nauwelijks. De daling van het aantal jongeren (15j tot 24j) lijkt te vertragen. De bevolkingsgroep van 25 tot 49 jaar zou tussen '97 en '00 met 37.000 eenheden moeten krimpen. Sedert 1995 vertoont de groep van de oudsten (50-64 jaar) een positieve evolutie. Ook al hebben de demografische tendensen een dalende impact op de beroepsbevolking, toch worden ze getemperd door de evolutie van de activiteitsgraden.

Tabel: **Ramingen en vooruitzichten i.v.m. de beroepsbevolking, de werkgelegenheid en de werkloosheid – eind juni:**

Werkgelegenheid –Werkloosheid		**1997**	**1998**	**1999**	**2000**
Tewerkgestelde beroepsbevolking	T	3807	3856	3893	3933
(in duizendtallen)	M	2202	2210	2217	2225
	V	1605	1646	1676	1708
Werkloze beroepsbevolking	T	541	505	475	448
	M	235	219	209	200
	V	306	286	266	248
Totale beroepsbevolking	T	4348	4361	4368	4381
	M	2437	2429	2426	2425
	V	1911	1932	1942	1956
Tewerkgestelde beroepsbevolking	T	0,6	1,3	1,0	1,0
(in duizendtallen)	M	0,0	0,3	0,3	0,4
	V	1,5	2,6	1,8	1,9
Werkloze beroepsbevolking	T	-0,8	-6,6	-5,7	-5,7
	M	0,8	-6,8	-4,6	-4,3
	V	-1,9	-6,5	-7,0	-6,8
Totale beroepsbevolking	T	0,4	0,3	0,2	0,3
	M	0,1	-0,3	-0,1	0,0
	V	0,9	1,1	0,5	0,7

Bron: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid

Voor 2000 wordt een lichte stijging van de beroepsbevolking verwacht (0,3%), de mannelijke beroepsbevolking zou onveranderd blijven en de vrouwelijke beroepsbevolking zou verder moeten blijven stijgen met 14.000 eenheden (+0,7%). Het werkgelegenheidsvolume zou verder moeten stijgen (+1%), de toename van de totale werkgelegenheid is hoofdzakelijk toe te schrijven aan de vrouwelijke werkgelegenheid waarvan de toename op 32.000 eenheden (1,9%) wordt geschat. De reden van de toename van de vrouwelijke werkgelegenheid schuilt voornamelijk in de uitbouw van de deeltijdse en de tijdelijke arbeid. In 1998 bedraagt de werkgelegenheidsgraad 57,5%, wat een stijging met 0,2% is ten opzichte van het voorgaande jaar. De werkgelegenheidsgraad in België bereikt langzaam het Europese gemiddelde, de kloof die in 1990 zowat 8% bedroeg, is nu geslonken tot iets meer dan 3%.



De vrouwelijke werkgelegenheidsgraad bedraagt 47%, die van de mannen 67%. Ten opzichte van 1990 is de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad – hoofdzakelijk deeltijdse banen met een precair statuut – met meer dan 6 percent gestegen. De mannelijke werkgelegenheidsgraad daarentegen is met 1 percent gedaald. Daar waar de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in 1990 slechts 75% van de totale werkgelegenheidsgraad bedroeg, is dat percentage vandaag gestegen tot zowat 83%.

3. Werkloosheid

In 1999 bedroeg de gestandaardiseerde werkloosheidsgraad 9% (7,8% bij de mannen en 10,7% bij de vrouwen). De Belgische werkloosheidsgraad ligt iets lager dan het Europees gemiddelde (9,2%). Voor 2000 wordt verwacht dat de werkloosheid verder zal dalen (-5%).
De jongerenwerkloosheid evolueert gunstig, het aandeel jonge werklozen ten opzichte van de leeftijdscategorie van 15 tot 24 jaar is 8,3% in 1999, een niveau dat onder het Europees gemiddelde ligt (8,5%). Verontrustend veel jongeren verglijden in de langdurige werkloosheid, zowat een jongere op twee heeft na de inschrijving als werkzoekende na zes maanden nog geen baan gevonden. Het opleidingsniveau van de werklozen mag dan gestegen zijn, het niveau dat is vereist om een baan in te vullen is dat zeker. Daarin schuilt vandaag de dag de paradox tussen het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten: tal van jongeren met een steeds hoger opleidingsniveau maar zonder ervaring noch beroepsvaardigheden enerzijds en anderzijds banen waarvoor een steeds specifiekere of polyvalente beroepservaring wordt vereist.

In verband met de langdurige werkloosheid moet er worden op gewezen dat het Belgische stelsel van de werkloosheidsverzekering in principe niet beperkt is in de tijd wat het recht op uitkeringen betreft. De werkloosheid van lange duur berekend ten opzichte van de beroepsbevolking (5,2%) overstijgt het Europees gemiddelde (4,2%). Meer vrouwen (6,2%) dan mannen (4,4%) roesten vast in de langdurige werkloosheid. Het aantal werklozen van lange duur en hoofdzakelijk van zeer lange duur blijft aanzienlijk.

In verband met de jongeren moet er worden op gewezen dat tal van schoolverlaters grote moeilijkheden ondervinden in de zoektocht naar een baan. Ook al slagen de hoogst gekwalificeerden er vaak in die drempel te omzeilen, toch blijven heel wat jongeren problemen ondervinden. Dit leidt snel tot het hopeloos zoeken naar een baan en spijtig genoeg tot volledig afhaken. Indien we uitgaan van de specifieke indicator die werd gecreëerd in het raam van richtsnoer 1 van het Nationaal Plan voor de Werkgelegenheid, stellen we vast dat binnen de tijdspanne van een jaar zowat 162.000 jongeren zich als werkzoekende inschrijven en dat zowat 70.000 onder hen na zes maanden nog steeds werkloos zijn. Erger nog, 26.000 onder hen zijn dan 12 maanden werkloos.

Zelfs wanneer de cijfers over de bestaansminimumtrekkers niet noodzakelijk zijn opgenomen in de werkloosheidscijfers, maakt de informatie die wij ter beschikking hebben op 1 januari 1998 gewag van 83.741 bestaansminimumtrekkers en op 1 januari 1999 (onvolledige cijfers) van 82.711 bestaansminimumtrekkers. Ter vergelijking, op 1 januari 1983 genoten 6.323 personen financiële steun die gelijkwaardig was aan het bestaansminimum en op 1 januari 1999 (onvolledige cijfers) waren er dat 5.636. Wat hun profiel betreft, stellen we vast dat meer dan de helft van de bestaansminimumtrekkers vrouwen zijn (55,3%) waarvan goed een derde alleenstaanden zijn met kinderen ten laste.

De gegevens in verband met het bestaansminimum en die inzake de werkloosheid zijn dus convergent, uit beiden blijkt een oververtegenwoordiging van de vrouwen. Meer dan een vierde van de bestaansminimumtrekkers is jonger dan 25 (26%). Meer dan een derde is ten minste 30 (37,9%). Het aandeel van de jongeren in de categorie van de bestaansminimumtrekkers is de jongste tien jaar sterk gestegen. Een van de voornaamste redenen is het verlagen in 1990 van de meerderjarigheidsleeftijd van 21 tot 18 jaar. De jongeren tussen 18 en 21 vertegenwoordigen 12,6% van de bestaansminimumtrekkers. Andere oorzaken voor het stijgend aantal jonge bestaansminimumtrekkers schuilen in het lage opleidingsniveau, de uiterst karige wachtgelden (lager dan het bestaansminimum) en het strakke karakter van de werkloosheidsreglementering.

Het profiel van degenen die financiële hulp genieten die equivalent is aan het bestaansminimum, is vergelijkbaar met dat van de bestaansminimumtrekkers. De jongeren zijn oververtegenwoordigd. Meer dan een vijfde (20,8%) is ten minste 25; meer dan een derde (38%) is ten minste 30 jaar oud. In verband met de territoriale opsplitsing van die risicogroepen stellen we vast dat de meeste bestaansminimumtrekkers (47,9%) in Franstalig België en in Brussel (16,8%) wonen. De gegevens over het bestaansminimum zijn dus vergelijkbaar met de werkloosheidsgegevens (9,5% in Vlaanderen, 18,4% in Franstalig België en 19,5% in Brussel).

4. Samengevat

Ondanks een verbetering van de economische conjunctuur heeft de situatie op de arbeidsmarkt zich sedert 1998 slecht lichtjes hersteld en blijven de volgende uitdagingen bestaan:

- Heel wat mensen belanden in de langdurige werkloosheid waardoor het aantal langdurig werklozen steeds toeneemt, in 1998 zowat 5,7% van de arbeidskrachten; dit verschijnsel is onder meer toe te schrijven aan de uitkeringsduur, de toelatingsvoorwaarden tot het uitkeringsstelsel en de voorwaarden inzake controle;
- Een lage participatie van de oudere werknemers in de tewerkstelling, de werkgelegenheidsgraad (22%) van de personen ouder dan 55 is de laagste van de Unie;
- Een aanzienlijke kloof wat betreft werkgelegenheid tussen mannen en vrouwen die aansluit bij het Europees gemiddelde van 20 percent.

HOOFDSTUK II:

INPUT VANUIT BEGELEIDENDE EVALUATIE CI NAAR EQUAL

Uit de werking van de CI tot nu toe kunnen een aantal lessen worden getrokken met de bedoeling het opstellen van een CIP voor Equal. Deze lessen zijn reeds in een groot aantal interim rapporten aan bod gekomen. Het is dan ook niet de bedoeling een volledig en afgewogen exposé te schrijven van de sterkten en zwakten van de CI Werkgelegenheid en Adapt. Het is wel de bedoeling een hulpmiddel te bieden bij het maken van een optimale vertaling van deze lessen naar het CIP Equal. De diverse aspecten worden dan ook nog eens kort en gestructureerd behandeld aan de hand van drie kernvragen:

- Welke lessen kunnen worden getrokken inzake het programmabeheer?
- Rond welke inhoudelijke thema's kunnen disseminatieactiviteiten worden opgezet?
- Rond welke inhoudelijke thema's kunnen verdere ontwikkelingsactiviteiten worden opgezet?

1. Programmabeheer

1.1. Lancering van het programma

Een brede bekendmaking zoals die in 1995 voor de start van de eerste werkingsperiode is gebeurd, levert een goede bijdrage aan het kunnen bereiken van 'nieuwe' promotoren. Wel moet rekening worden gehouden met het feit dat Equal volledig vertrekt van partnerschappen. De Vlaamse consortia waren in het verleden niet verplicht. Het is dan ook van belang om te investeren in de evenwichtige vorming van partnerschappen. Met andere woorden er dient te worden gestreefd naar een optimale mix van grote en kleine promotoren en van ervaren en onervaren promotoren. Het benadrukken hiervan in de bekendmakingcampagnes is noodzakelijk om niet het risico te lopen dat onbedoeld kleinere promotoren zich niet aanmelden.
De uiteindelijke kwaliteit én impact van Equal beginnen met de kwaliteit van de opgebouwde partnerschappen en de onderliggende werkprogramma's. Actieve ondersteuning en begeleiding zijn aangewezen. Hierbij kan aan de volgende aspecten worden gedacht: opbouw partnerschap, uitwerken van een projectplan of werkprogramma, de opzet van de transnationale werking en de opzet van een projectbegroting. Er zijn een aantal manieren om concreet invulling te geven aan deze vorm van ondersteuning:

- het aanbieden van adviesgesprekken
- het verwerken van richtlijnen en advies in de handleiding bij het aanvraagformulier
- het opstellen van een speciale gids rond transnationaliteit en projectplanning

Uit de eerdere ervaringen blijkt dat het kennelijk niet altijd evident is voor de betrokken promotoren dat een uitwerking conform dergelijke adviezen en instrumenten in hun eigen voordeel is. Soms lijkt toch vooral het gevoel te bestaan dat het noodzakelijk is om 'ogenschijnlijk' aandacht te besteden aan deze elementen om zo een gunstig subsidieadvies te krijgen. Hoewel een dergelijke samenhang zeker bestaat, is het toch van belang om een bijkomende impuls op dit vlak te geven. Het valt dan ook te overwegen om tot voordeel van de voorgeselecteerde partnerschappen bijkomende ondersteuningsactiviteiten in de lanceringfase te organiseren. Hierbij moet worden gedacht aan:

- instructiebijeenkomsten inzake het opmaken van een ESF-begroting
- workshops rond transnationaliteit

- workshops rond 'werken in partnerschapsverband'
- workshops rond projectplanning en -beheer

Een van de belangrijkste hindernissen op het vlak van de lancering blijft echter bestaan, namelijk het vinden van de benodigde Vlaamse co-financieringsmiddelen. In het verleden is al vaak gepleit voor het opzetten van een Vlaams cofinancieringfonds. Essentieel is daarbij dat de toekenningscriteria die worden gebruikt rechtstreeks aansluiten op de inhoudelijke criteria van Equal. Alleen dan kan een optimaal effect worden bereikt. Optimaal niet alleen in de zin dat een doelmatige opvolging kan gebeuren rond de besteding van de middelen maar zeker ook in de zin dat een effectief beleidsmatige aansturing van de selectie kan worden gegarandeerd.

1.2. Ondersteuning en begeleiding promotoren

Nadat alle partnerschappen en projecten zijn gestart blijft er een zekere nood aan ondersteuning en begeleiding. Deze nood kan zowel op het inhoudelijke als op het financieel-administratieve vlak betrekking hebben.

1.3. Inhoudelijke ondersteuning

De inhoudelijke ondersteuning begint in feite al in de lanceringfase met de voornoemde activiteiten. Tijdens de implementatie heeft de nood aan ondersteuning twee dimensies:

- Een *eerste dimensie* betreft de duidelijke vraag door de promotor om op bepaalde punten te worden bijgestaan. In de praktijk blijkt het hier vooral te gaan om hulp bij het aansturen van het transnationale partnerschap (samenstelling en coördinatie) en realiseren van de transnationale doelstellingen.
- Een *tweede dimensie* heeft veeleer betrekking op het bevorderen van een optimale inhoudelijke verdieping, zowel op het niveau van het individuele project als op het niveau van het (deel)programma.

De ondersteuning voor wat betreft de eerste dimensie kan zeer effectief via bilaterale afspraken met de promotor gebeuren. Tegelijkertijd spelen ook hier meer generieke elementen een rol. Hierbij kan worden gedacht aan de overdraagbaarheid van resultaten naar een andere sociaal-economische en juridische context, cultuur inzake samenwerking en communicatie, enz.
Het kan dan ook zinvol zijn om de workshop rond 'transnationaliteit' ook gedurende de implementatie nog een keer te organiseren. De promotoren kunnen dan hun eigen recente ervaringen inbrengen en delen.
Binnen de tweede dimensie kan vooral worden gedacht aan een vorm van collectieve ondersteuning. Het formeren van themagroepen waarbinnen aan de hand van specifieke ontwikkelingsvragen voor onderliggende probleemstelling of de projectdoelstellingen een functionele discussie kan worden gevoerd is in dit verband een van de meest werkzame strategieën. Deze vorm van ondersteuning heeft niet alleen een functie voor de individuele promotor en zijn/haar project. De bijdrage aan de realisatie van het CIP Equal en de impact

vanuit Equal op het beleid en uitvoeringspraktijk kan op die manier aanmerkelijk worden bevorderd.
Om tot een effectieve invulling van een dergelijke werking te komen is het wel noodzakelijk dat een duidelijke inhoudelijke en doelgerichte sturing plaatsvindt. Het gezamenlijk opstellen van de doelstellingen van de themagroep en het opzetten van een werkprogramma vormen de eerste noodzakelijke stappen. In de eerste fase is het bovendien nodig om de werking van de themagroepen van buitenaf te stimuleren. De voorbereiding van inhoudelijke discussienota's, het opstellen van discussievragen, enz. zijn mogelijke concrete invullingen.
Voor alle vormen van ondersteuning die binnen het programmabeheer worden aangeboden is het in elk geval van groot belang een efficiënte bekendmaking van het aanbod te realiseren. Uit de ervaringen tot nu toe blijkt dat de meeste promotoren niet of nauwelijks op de hoogte zijn van het feit dat ondersteuning kan worden geboden. De vraag naar bijvoorbeeld themagroepen is echter nadrukkelijk aanwezig. Door het ondersteuningsaanbod te expliciteren en te vertalen naar een activiteitenkalender ontstaat bovendien een duidelijk inzicht in de gevolgen die dit heeft voor de personele inzet.

1.4. Ondersteuning op administratief en financieel-technisch vlak

Uit veel contacten met promotoren komt telkens weer naar voor dat de administratieve belasting als erg hoog wordt ervaren. Ook de specifieke subsidietechnische regels van ESF worden gezien als zeer complex. Er is daar een duidelijke behoefte aan ondersteuning.
Tegelijkertijd is er ook een zekere ambivalentie. Het stellen van bepaalde vragen ligt kennelijk nogal gevoelig in verband met controles. Een gevoeligheid die het afgelopen jaar alleen nog maar verder is toegenomen. Een duidelijke afstand tussen de ondersteuning en informatie inzake ESF subsidies en de controle op de saldo's zou in dit verband waarschijnlijk nuttig zijn.
Een ander bekend fenomeen op dit vlak is dat een groot aantal vragen met een zekere regelmaat keer op keer opnieuw worden gesteld. Dit kan tot een grote werkbelasting leiden vooral wanneer zich dit explosief voordoet in periodes vlak voorafgaand aan de saldering. Het installeren van een nieuwsgroep op internet waar de meest gestelde vragen al standaard beantwoord zijn en waar nieuwe vragen ook een publiek toegankelijk antwoord krijgen kan hierbij een nuttige functie vervullen.

2. Impact en disseminatie

2.1. Bepalen van beleidsprioriteiten

Om tot een echte impact te komen is het essentieel dat de projecten hun innovatieve producten kunnen ontwikkelen binnen het kader van een toekomstgerichte beleidsvisie. Projecten die gericht inspelen op duidelijke beleidsprioriteiten en strategische beleidskeuzes zullen ook een grotere potentiële beleidsimpact hebben. De projecten kunnen dan bijdragen tot beleidsdebatten en fungeren als “experimenteerruimte voor beleidsontwikkeling” met een grote mate van creativiteit, inventiviteit en flexibiliteit binnen tal van organisaties en

instellingen. Projecten met een sterke beleidsoriëntatie zullen bovendien meer kans maken op daadwerkelijke mainstreaming, niet enkel als vervolgprojecten maar ook binnen de reguliere werking van organisaties en instellingen.

Dit wordt uiteraard sterk bepaald door de beschikbare financieringsmogelijkheden en de betrokken actoren. Het is dan ook van cruciaal belang om op dit vlak een aantal thema's en prioriteiten te identificeren - naar de toekomst toe - op diverse, relevante beleidsdomeinen. Dit is een verantwoordelijkheid van beleidsmakers en beleidsbepalers op diverse beleidsdomeinen en -niveaus (politici, sociale partners, publieke en private instellingen). De thema's zoals die binnen het CI Equal worden voorgesteld, zijn te ruim geformuleerd om als sturingsinstrument op dit vlak te fungeren.

2.2. Identificatie van potentieel

Het is vervolgens van belang om een duidelijke koppeling te maken tussen de gekozen beleidsthema's en -prioriteiten en de concrete projecten, met als bedoeling het identificeren van het potentieel van de projecten op het vlak van impact en mainstreaming. Dit zal uiteindelijk een zekere thematische clustering van projecten rond bepaalde beleidsthema's met zich meebrengen (zie 1.2.1. inhoudelijke ondersteuning).

Een uitgesproken koppeling van de productontwikkeling en de gerealiseerde producten aan een doelgerichte disseminatiestrategie met het doel het realiseren van impact en mainstreaming, moet uiteindelijk resulteren in een zichtbare en geslaagde impact en mainstreaming. De projectleider en/of het projectteam dragen een belangrijke verantwoordelijkheid in het bepalen wat men wil bereiken op het vlak van impact en mainstreaming. Op grond van de ervaringen uit de eerste werkingsperiode en de successen van een aantal samenwerkingsverbanden bij de disseminatieprojecten kan worden gesteld dat het actief bevorderen van een onderlinge afstemming tussen promotoren een absolute meerwaarde kan betekenen wat betreft impact. De thematische clustering kan hiertoe een eerste aanzet bieden.
Er is echter vaak nog te weinig sprake van een echte strategische disseminatieaanpak gericht op het realiseren van impact en mainstreaming, gekoppeld aan de probleemstelling en doelstelling(en) van de projecten en aan duidelijke gestelde beleidsthema's en -prioriteiten. In veel gevallen gaat het eerder om een losse verzameling van tal van disseminatieactiviteiten. De activiteiten zijn op zich goed georganiseerd en uitgevoerd maar missen een directe koppeling met een bepaalde doelgroep (kabinetten, sociale partners, opleiders, enz.) en een goed afgebakende doelstelling. Hierdoor worden niet altijd de juiste personen bereikt of de boodschap op een bruikbare en toegankelijke wijze overgebracht.

2.3. Disseminatie-instrumenten voor de betrokken actoren.

Om tot beleidsdiscussie en –ontwikkeling te kunnen komen is er nood aan een overzicht en een betere informatiedoorstroming inzake de gerealiseerde producten door de diverse projecten. Om aan deze behoefte tegemoet te komen kan aan de volgende instrumenten worden gedacht:

- een productengids
  - ◊ doel of functie product
  - ◊ korte productbeschrijving (opzet en werking)
  - ◊ beschikbaarheid
- een activiteitenkalender
  - ◊ vroegtijdige aankondiging van workshops, conferenties en studiedagen
  - ◊ doelgroep en doelstelling
- een specifieke nieuwsbrief
  - ◊ ontwikkelingen op vlak van programma
  - ◊ projectpresentaties
  - ◊ update activiteiten kalender
  - ◊ who is who
- een eigen website
  - ◊ aanvraagformulieren
  - ◊ rubriek 'meest gestelde vragen'
  - ◊ projectpresentaties
  - ◊ nieuwsgroepen

Er zouden eveneens specifieke projectpresentaties en/of projectbezoeken voor CvT-leden en beleidsmakers georganiseerd kunnen worden, met name door de ondersteuningsstructuur in samenwerking met de betrokken projectpromotoren. Dit moet ertoe leiden dat er op de beleidsniveaus een concreter beeld gevormd kan worden van de projecten, zodat het niet louter "projecten op papier" zijn. Vanuit de begeleidende evaluatie kan in dit verband de informatie worden toegeleverd om te komen tot een identificatie van de relevante projecten en een degelijke inhoudelijke voorbereiding.

3. Thema's waarrond disseminatie kan worden opgezet

De verschillende thema's die hieronder worden aangegeven zijn thema's die de on-going-evaluator van de programma's Werkgelegenheid en Adapt-bis heeft aangegeven. Deze thema's kwamen er niet zomaar. Alle projecten van Werkgelegenheid en Adapt-bis werden van bij hun beginfase gevolgd en tweejaarlijks werd er een evaluatierapport geschreven waarin onder andere de thematische tendensen aan bod kwamen. De verschillende thema's werden geclusterd en worden hieronder toegelicht. Op basis van deze themata is dan verder gekeken naar de mogelijke themata binnen Equal.

3.1. Opleiding en begeleiding

Het thema opleiding valt uiteen in een aantal subthema's gericht hetzij op opleiding, hetzij op begeleiding hetzij op beiden. Deze subthema's, waarrond gedissemineerd kan worden, worden hieronder kort toegelicht.

Vernieuwde opleidingsmethodieken

Vernieuwing van de opleidingsmethodieken heeft betrekking op de wijze waarop een opleiding wordt aangeboden. Via nieuwe opleidingsmethodieken probeert men tegemoet te komen aan problemen die zich stellen inzake flexibiliteit en afstemming van de opleiding op de noden van de arbeidsmarkt. Uit analyse van de projecten blijken concepten als *open- en afstandsleren* en *modularisering* hier centraal te staan. Wat betreft open- en afstandsleren komt ook het gebruik van *nieuwe media* voor disseminatie (zoals Internet en CD-rom) in aanmerking.

Opleidingsbeleid in ondernemingen

In de CI is het opleiden van werkenden, gericht op aanpassing aan diverse ontwikkelingen en veranderingen op sociaal en economisch vlak, een centraal thema met het oog op behoud en creatie van werkgelegenheid, het vrijwaren van de concurrentiekracht van ondernemingen en het creëren van economische groei. *Pro-actief opleiden* op basis van een strategisch beleid en een gerichte planning is hierbij een aandachtspunt aangezien, vooral binnen KMO's, dit inzicht nog niet echt is doorgedrongen. Enkele projecten hebben methodieken en instrumenten inzake *opleidingsplanning*, *competentiemanagement* en *HRD/HRM* ontwikkeld. Hoewel het belang van een strategisch bedrijfsopleidings- en ontwikkelingsbeleid principieel erkend wordt, blijft men in de praktijk toch in sterke mate via een ad hoc opleidingsaanpak te werk te gaan.

Vernieuwde opleidingsinhouden

Het ontwikkelen van een vernieuwd inhoudelijk opleidingsaanbod dat aansluit op de veranderingen waarmee de arbeidsmarkt en meer specifiek de ondernemingen geconfronteerd worden is een andere belangrijke dimensie. Het beeld met betrekking tot de inhoudelijke vernieuwing is eerder gefragmenteerd. In een aantal projecten ligt de klemtoon op een specifieke sector. Hierbij komen de volgende sectoren aan bod: de drukkerijsector, de voedingssector, de transportsector, de textiel en confectiesector, de bouwsector en de luchtvaartsector. In andere projecten ligt de klemtoon op een bepaald functiedomein dat sectoroverschrijdend is: machineoperatoren en onderhoudspersoneel, ingenieurs, boekhoudkundigen, alle functies op alle niveaus van ondernemingen in alle sectoren (chemie, etc.).
Opleidingsinhouden kunnen gericht zijn op *de competentieontwikkeling van werknemers* in functie van het optimaliseren van productie- en bedrijfs(beheer)processen in ondernemingen. Andere projecten kunnen worden geclusterd rond het ontwikkelen van opleidingsinhouden *in functie van industriële productieprocessen* of zijn gericht op bepaalde *bedrijfs(beheer)processen*. Naast werknemers werden ook opleidingsinhouden ontwikkeld voor werkzoekenden om hun *integratie op de arbeidsmarkt* te bevorderen. Een thema dat binnen deze opleidingsinhouden regelmatig terugkomt richt zich op *nieuwe technologieën*. De gemeenschappelijke factor van deze projecten is de oriëntatie op technologie als groeiend tewerkstellingsdomein. Een ander centraal thema binnen de opleidingsinhouden

heeft betrekking op het opdoen van *sleutelvaardigheden* als belangrijke stap naar tewerkstelling en behoud van tewerkstelling.

3.2. Nieuwe methodieken op het gebied van arbeidstrajectbegeleiding

Binnen de CI is er een sterke belangstelling voor het uitwerken van projecten in relatie tot één of meer aspecten van trajectbegeleiding. Twee aspecten staan hier centraal: *toeleiding* naar werk en *begeleiding* op de werkplek. De toeleidingsproblematiek heeft betrekking op het niet aansluiten van tewerkstellingsmogelijkheden, het opleidings- en begeleidingsaanbod en het perspectief van de werklozen. Een aantal dimensies en aspecten van deze problematiek worden binnen verschillende projecten aangepakt. De essentie van deze projecten ligt in het uitwerken van een *meer structurele benadering* aan het oplossen van deze problematiek. Kernelementen van de vernieuwende aanpak hebben betrekking op *buurtgebondenheid*, *empowerment*, *groepsbenadering* en *individuele ondersteuning*. Met begeleiding op de werkplek wil men een snelle uitstoot uit het arbeidsproces voorkomen nadat de instroom gerealiseerd is. De belangrijkste strategie op het vlak van begeleiding op de werkplek is het inzetten van *jobcoaches*. Een aantal projecten richt zich hierbij tot de professionalisering van deze mensen (zie volgend punt).

3.3. Professionalisering van de intermediairen

Binnen de CI komen de verschillende groepen intermediairen aan bod. Een duidelijke rode draad is de *explicitering van de eisen* die aan de intermediair worden gesteld. Tot nu toe werd de functie van begeleider en jobcoach in de praktijk ingevuld vanuit verschillende professionele en opleidingsachtergronden. Alhoewel voor de opleiders altijd al een *functieprofiel* bestond, bleven de vaardigheden die een opleider nodig heeft om binnen de veranderende visie op opleiding (meer coaching en begeleiding) invulling te geven aan zijn rol ook impliciet. Door middel van die functieprofielen is een eerste stap gezet naar een doelgericht investeren in de *competentieontwikkeling* bij deze professionals.

3.4. Jobcreatie

Naast de effectieve toeleiding en instroom van werkzoekenden naar beschikbare banen, is een ander belangrijk thema binnen de CI het vergroten van het werkgelegenheidsvolume. Binnen de CI lag de nadruk inzake jobcreatie op het zelfstandig ondernemerschap en het stimuleren van aanvullende tewerkstellingsvormen.

3.5. Zelfstandig ondernemerschap

Gezien zelfstandig ondernemerschap geen centrale opdracht voor de CI is en slechts weinige projecten hier bijgevolg effectief op inspelen, zijn de disseminatiemogelijkheden eerder beperkt. Toch speelden een aantal projecten in op het bevorderen van de mogelijkheden tot zelfstandig ondernemerschap vanuit een *doelgroepgebonden benadering*. Zelfstandig ondernemerschap werd binnen de Vlaamse projecten vooral uitgewerkt in functie van vrouwen, allochtonen en jongeren (laaggeschoolde langdurige werkzoekenden). Belangrijkste uitdagingen waren het verlagen van de drempel naar zelfstandig ondernemen zonder dat de betrokkenen onvoorbereid grote risico's nemen. Een *aangepast opleidings- en begeleidingsaanbod* inzake zelfstandig ondernemerschap waren de belangrijkste speerpunten binnen deze projecten.

3.6. Aanvullende tewerkstellingsvormen

Hieronder vallen projecten die allerlei initiatieven ontwikkelden die tot individuele of collectieve tewerkstellingskansen moeten leiden, die niet rechtstreeks binnen het NEC gebeuren. Een centraal begrip is hier *'doorstroom'* aangezien de aanvullende tewerkstellingsvormen beogen de deelnemers te laten doorstromen naar de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn de *sociale economie, buurtdiensten, buurtbeheerbedrijven*, etc.

3.7. Gelijke kansen

De verschillende projecten werken, vooral in het kader van NOW, rond een aantal subthema's.

Participatie en activering van vrouwen aan opleidingen en tewerkstellingsprojecten

Projecten die zich op deze problematiek richten proberen niet de laaggeschoolde vrouwen 'aan te passen' maar de wijze waarop de intermediaire sector de projecten opzet en de opleiders en begeleiders met het finale doelpubliek omgaan. Concreet heeft dit geleid tot de ontwikkeling van een aantal instrumenten en methodes.

De instroom van vrouwen in niet traditionele sectoren

Een (beperkt) aantal projecten poogt met het bevorderen van de instroom in niet traditionele sectoren of functies, een bijdrage te leveren aan de horizontale desegregatie van de arbeidsmarkt. Dit moet er toe leiden dat op macro-economisch niveau de competitiviteit wordt versterkt. Het potentieel van vrouwen wordt dan immers optimaal benut. De betrokken projecten kunnen op dit gebied een voorbeeldfunctie vervullen.

4. Mogelijke nieuwe inhoudelijke prioriteiten binnen Equal

Bij het opstellen van mogelijke nieuwe inhoudelijke prioriteiten binnen Equal wordt men geconfronteerd met de zeer ruime thema's die zijn vooropgesteld. De interpretatiemogelijkheden maken dat in feite alle aspecten die in de CI aan bod zijn gekomen of waarrond men zou willen werken kunnen worden opgepakt. Een versmalling van deze interpretatieruimte door een koppeling te leggen met beleidsbrieven van de bevoegde (betrokken) ministers lijkt dan ook aangewezen om zo de basis te leggen voor een meer beleidsgerichte aansturing. Zoals reeds gesteld in 1.3. over impact is dit in de allereerste plaats een verantwoordelijkheid van de beleidsmakers. De subpunten onder de zwaartepunten zijn elk voor zich zinvol.

Enkele bijkomende thema's die zeker aandacht verdienen zijn:

- *Inzetbaarheid:*
  - ◊ Certificering / erkenning van (informeel) verworven competenties
  - ◊ Interculturalisering personeelsbeleid
  - ◊ Voorkomen van het opnieuw uitvallen van risicogroepen na aanvankelijk succesvolle integratie
  - ◊ Professionalisering van de intermediairen

- *Ondernemerschap*
  - ◊ samenwerking bedrijven – 'derde sector' in functie van job creatie

- *Aanpassingsvermogen*
  - ◊ stimuleren opleidingsbeleid ondernemingen
  - ◊ toegankelijkheid opleidingen (diverse leerstijlen, risicogroepen)

- *Gelijke kansenbeleid*
  - ◊ ontwikkelen van instrumenten om tot een betere afstemming van de werkorganisatie op familieleven te komen (flexibele werkorganisatie, tijdsmanagement,…) bevorderen toegang tot niet traditionele sectoren en beroepen (opleiding, diversity management,…)

HOOFDSTUK III:

DOELSTELLINGEN, STRATEGIE EN PARTNERSCHAPPEN

1. Situatieschets

In 1997 hebben de Europese lidstaten gezamenlijk beslist om de handen ineen te slaan. Europa stond immers voor de volgende uitdagingen: een beter klimaat creëren waarin jobs kunnen tot stand komen en het garanderen van gelijke kansen voor iedereen, werkenden en werkzoekenden.
Discriminatie en ongelijkheid maken dat op dit moment veel mensen niet volledig aan bod komen op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen.
De boodschap van de Top van Lissabon van maart 2000 was dan ook duidelijk. Iedereen moet de mogelijkheid krijgen om deel te kunnen nemen aan een Europa dat ernaar streeft om 's werelds meest dynamische en op kennis gebaseerde economie te worden.

Nieuwe methoden moeten gevonden worden voor het bestrijden van de problemen van discriminatie en ongelijkheid. Dit is de reden dat er nog altijd sprake is van uitsluiting. En hier krijgt het Communautair Initiatief Equal een grote rol toebedeeld. Equal biedt een Europees platform voor het experimenteren met nieuwe methoden voor het bestrijden van de problemen van ongelijkheid en discriminatie in verband met de wereld van het werk.
Ook de Vlaamse Gemeenschap wil het Equal inschakelen als een beleidsinstrument in het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid. Hierbij komt het er dus op aan om de ESF-middelen additioneel op de Vlaamse middelen in te zetten. Bovendien moeten zij complementair zijn aan het Vlaamse beleid om op die wijze een echte versterking te kunnen betekenen.
Dit betekent dat het CIP kadert binnen het Vlaamse beleid dat op zijn beurt kadert binnen het beleid van de Europese Werkgelegenheidsstrategie en de Europese richtsnoeren met de erop gebaseerde nationale actieplannen.
Het Community Initiative Programma (CIP) is van toepassing op de periode 2000-2006. Het programma heeft als doelstelling om gedurende die 7 jaar op innovatieve wijze de beleidsinstrumenten van Vlaanderen voeding te geven, te ontwikkelen en te vernieuwen.
De uitgangspunten en de gekozen thema's kunnen wijzigingen ondergaan. De arbeidsmarkt is onderhevig aan vele evoluties. Innovatieve te ontwikkelen beleidsthema's voor 7 jaar vastleggen zou niet logisch zijn. Daarom ook zal Equal mogelijk bijgestuurd worden.
In eerste instantie heeft het Vlaamse CIP zijn actieterrein tot de 9 door de Europese Commissie voorgestelde thema's beperkt. Daarbinnen werd er in Vlaanderen samen met de actoren bekeken welke thema's in Vlaanderen door middel van innovatieve ontwikkelings-projecten een invulling van het Vlaamse beleid kunnen betekenen.
Voor de volgende oproepen kunnen de thematische terreinen gewijzigd worden. De Europese Commissie zal, rekening houdende met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheidsrichtsnoeren, voorstellen tot herziening van thema's aan de lidstaten voorleggen. Vlaanderen kan dan op basis van de jaarlijkse actieplannen van de regering specifieke klemtonen leggen en verkiezen om bepaalde thema's al dan niet te behouden of om nieuwe thema's al dan niet te prioritiseren.
Dit betekent uiteraard dat een degelijke opvolging en monitoring van het CIP essentieel is.

2. Doelstellingen en Strategie

2.1. Algemeen

Het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid vertrekt van enkele duidelijke doelstellingen. Deze doelstellingen zijn op de eerste plaats volledig gebaseerd op de vaststellingen die in de sociaal-economische analyse in hoofdstuk I werden weergegeven.
Deze doelstellingen zijn volledig in te passen in de conclusies en de aanbevelingen van de Europese Top van Lissabon. De Europese Raad heeft in zijn conclusies de nadruk gelegd op een beleid, gericht op het realiseren van een volledige werkgelegenheid als sleutel van de actieve welvaartsstaat.

Hieronder worden de strategische doelstellingen van Vlaanderen weergegeven. Telkens wordt daarbij verwezen naar de desbetreffende Europese aanbeveling/doelstelling. Equal wil innovaties realiseren door middel van transnationale samenwerking. Aanduiden hoe de Vlaamse werkgelegenheidsdoelstellingen inpassen in de Europese aanbevelingen is een belangrijk punt. Pas als verschillende lidstaten rond dezelfde thema's innovatieve ontwikkelingen beogen heeft een transnationale samenwerking zin.
Daarom juist is de Europese Werkgelegenheidsstrategie en zijn de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren van zo een onschatbare waarde. Elke Europese lidstaat realiseert mee deze Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren en kan toch nog eigen klemtonen leggen.

'De Werkgelegenheidsgraad ligt nog steeds te laag en inzonderheid bij vrouwen en ouderen. Het peil van de langdurige werkloosheid blijft problematisch.
De strategie moet erin bestaan de voorwaarden te scheppen voor volledige werkgelegenheid. Hierbij dient bijzondere aandacht uit te gaan naar de verhoging van de vrouwelijke arbeidsparticipatie'.

Vlaanderen heeft als doelstelling om de werkzaamheidgraad te verhogen van de huidige 59,5% tot 65%. Dit houdt een bijkomende nettobanencreatie van 150.000 jobs in. Het beleid gaat dan ook prioritair in de richting van die groepen wiens werkzaamheidgraad het laagst is. Prioriteit dient te worden gegeven aan de laaggeschoolden, de vrouwen, de jongeren, de ouderen, de arbeidsgehandicapten en de migranten. Voor deze groepen zullen specifieke maatregelen worden genomen om, zowel preventief als curatief op te treden en aldus te vermijden dat zij werkloos worden, dan wel dat zij in de sociale uitsluiting blijven steken.

Een rode draad doorheen het volledige werkgelegenheidsverhaal is immers de vaststelling dat de positie van mannen en vrouwen nog steeds niet gelijkwaardig is. Vrouwen zijn massaal toegetreden tot de arbeidsmarkt, ze studeren verder maar belanden vooralsnog meer in de werkloosheid dan mannen, worden minder betaald dan hun mannelijke collega's en werken in welbepaalde sectoren en beroepen.

Het Vlaamse beleid wil de werkzaamheidgraad verhogen door zowel langs de vraag als langs de aanbodzijde te werken. In eerste instantie zal werk gemaakt worden van het uitwerken van een basisdienstverlening voor elke werkzoekende en daarnaast zullen specifieke maatregelen voor specifieke groepen worden uitgewerkt. Een trajectmatige

aanpak met maatwerk moet voor elke werkzoekende een realiteit worden. Deze dienstverlening zal geschieden vanuit het lokale niveau om de dienstverlening transparant en laagdrempelig te houden en ze zo dicht mogelijk bij de “klant” te verzekeren.

Het aantrekkelijker maken van arbeid door het wegnemen van werkloosheids- en opleidingsvallen is een andere beleidsoptie. Tenslotte kan het verhogen van het aantal starters, en dus het promoten van zelfstandig en verantwoord ondernemerschap, ook een stap in de verhoging van de werkzaamheidgraad zijn.

‘De uitbouw van de dienstenwerkgelegenheid, met inbegrip van de kenniseconomie, is nog onvoldoende. De gerealiseerde jobcreatie is nog te laag.’

De ontwikkeling van nieuwe arbeidsplaatsen en nieuwe niches moet nog gestimuleerd worden en moet volop benut worden. Het werken aan een verantwoord ondernemerschap en de meerwaardeneconomie is ook hier van toepassing.

De meerwaardeneconomie is een concept dat gelanceerd werd in de beleidsnota Werkgelegenheid. Het is een maatschappelijk project dat voortbouwt op een dynamiek die voelbaar is vanuit alle geledingen van de samenleving. De meerwaardeneconomie heeft de uitdaging voor ogen om parameters als duurzame werkgelegenheid voor kansengroepen, sociale cohesie, ecologisch bewustzijn, kwaliteit van het leven en duurzame ontwikkeling van binnenuit te herrijken. In deze meerwaardeneconomie zoeken ondernemingen naar een dynamisch evenwicht tussen de belangen van de verschillende stakeholders en streven de bedrijven op een inclusieve wijze naar economisch succes, sociale verrijking en ecologisch evenwicht.’
Het human resource-kapitaal is de beste investeringsbron van de Europese unie. Daarom moet geïnvesteerd worden in mensen en de verdere uitbouw van een actieve en dynamische welvaartsstaat, waarbij de nieuwe economie de bestaande sociale uitsluitingmechanismen niet versterkt.

‘De onderwijs-, vormings- en opleidingsprogramma’s moeten aangepast worden aan de verwachtingen van de kennismaatschappij. Deze programma’s moeten op maat worden aangeboden aan de diverse doelgroepen. In de bedrijfswereld moet er specifieke aandacht uitgaan naar de risicodoelgroepen.

Tegelijkertijd wil Vlaanderen erover waken dat de inspanningen die men levert om meer mensen aan het werk te hebben ook resulteren in duurzame arbeidsplaatsen. Vlaanderen wil acties aanmoedigen en ondersteunen waardoor de bestaande en nieuwe arbeidsplaatsen niet alleen behouden blijven maar zich tevens kunnen ontwikkelen naargelang de gewijzigde omstandigheden.

Om het aanpassings- en leervermogen van ondernemingen en werknemers te bevorderen plant Vlaanderen volgende acties:

- het aanmoedigen van gestructureerde inspanningen inzake vorming en opleiding;
- ruimte maken voor nieuwe vormen van arbeidsorganisatie;
- het bevorderen van innovatie en kennisopbouw (- en overdracht);
- en het aanmoedigen van de synergie tussen het bedrijfsleven, het onderwijs en de overheid.

2.2. Gekwantificeerde doelstellingen

De gekwantificeerde doelstellingen moeten, overeenkomstig artikel 19, 3, a, enkel aangegeven worden voor die maatregelen en acties die zich hiertoe lenen. Aangezien het hier gaat om innovatieve acties die het beleid kunnen wijzigen of nieuwe ideeën aanreiken, is het niet evident om dit in gekwantificeerde doelstellingen te vertalen.

3. Participerende overheden

Vlaanderen is de beheersautoriteit en dus de enige verantwoordelijke autoriteit voor het CIP Equal in Vlaanderen. Dit betekent niet dat er geen andere overheden betrokken zijn bij Equal. Het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hebben beide een bepaald percentage van de middelen tot hun beschikking. Ze zijn dan ook bevoorrechte partners binnen Equal. Deze twee overheden zijn participerende overheden binnen hun bevoegdheden voor hen overeenkomstig deel van het Equal budget.

Bij de totstandkoming van Equal zijn zij dan ook reeds van bij het begin betrokken geweest. Deze betrokkenheid vertaalt zich in:

- de verdeling van het percentage tussen de verschillende Belgische overheden
- de prioriteitstelling van de voorgestelde Europese thema's
- de opstelling van het voorstel van CIP.

Deze betrokkenheid werd verwezenlijkt door briefwisseling en diverse werkvergaderingen.

In Hoofdstuk I werd de socio-economische analyse opgenomen van beide overheden.
Bij de volgende hoofdstukken wordt de consensus van alle partners samen rond de tafel weergegeven.

HOOFDSTUK IV:

BASISPRINCIPES VAN EQUAL

Het ontwikkelen van een doeltreffend arbeidsmarktbeleid met ruimte en duurzame plaatsen voor iedereen, is een opdracht die enkel naar behoren kan worden uitgevoerd indien een aantal randvoorwaarden aanwezig is. Om een nieuw beleid te realiseren moet er voldoende ruimte zijn voor te onderzoeken, te ontwikkelen en te experimenteren. Daarbij over de grenzen kijken werkt heel verruimend en inspirerend. Voor sommige aspecten staan andere Europese lidstaten verder, of hebben ze voor een andere aanpak gekozen. Uit deze ervaringen kan geleerd worden. Daarnaast kan er ook over de grenzen heen samengewerkt worden. Het kan ideaal zijn om een bepaald gegeven binnen twee verschillende settings uit te testen en daarbij te kijken welke verschillende impact ze realiseren.

Bovenstaande illustreert reeds de basisprincipes, de uitgangspunten van Equal.

- Transnationale samenwerking en lokale samenwerkingsverbanden;
- Innovatie;
- Verspreiding en mainstreaming.

1. Innovatie

Het Communautair Initiatief Equal is een instrument waarin vele verschillende soorten acties mogelijk zijn. Wel heeft Equal duidelijk één gemeenschappelijk kenmerk: ruimte scheppen om te experimenteren, een klimaat en omgeving bieden om te innoveren op het domein van de beroepsopleiding en voortgezette opleiding.

Equal is een experimenteerruimte. Met experimenten worden projecten “op labo schaal” bedoeld. Op deze wijze kan het beleid gevoed worden met de uitkomst van de experimenten en kunnen deze gebruikt worden om nieuwe methodes, inhouden, organisatorische aspecten en dergelijke te ontwikkelen en deze uit te testen. Experimenten kunnen dan ook zowel binnen als buiten het huidige beleid worden opgezet en uitgevoerd.

Experimenteren en innoveren vanuit en voor het klassieke Europees Sociaal Fonds is de kern van de CI. Voorkomen dat binnen het klassieke ESF sleur zou ontstaan en verhinderen dat men zich, op het vlak van beroepsopleiding en werkgelegenheid, zou tevreden stellen met ‘bezig zijn zonder vernieuwing’.

De ultieme doelstelling van innovatie en het uittesten van nieuwe aanpakken door pilootprojecten is uiteraard het bereiken van een multiplicatie-effect door disseminatie van informatie en ‘good practices’. Uiteindelijke doelstelling die wordt nagestreefd is het integreren van de resultaten in de ‘main stream’ activiteiten.

1.1. Innovatie op projectniveau

Innovatie vormt dus naast transnationaliteit het centrale uitgangspunt van de communautaire initiatieven. Het innovatieve karakter is de bestaansreden van de projecten.

Innovatie kan in projecten verschillende vormen aannemen. De innovatie kan een zuiver technologisch karakter hebben maar kan zich bijvoorbeeld ook situeren op het pedagogisch of maatschappelijk vlak. De waarde en betekenis van innovatie wordt niet bepaald door het karakter. Innovatie kan ook zijn waarde vinden in het aanpassen van een bestaande methodiek aan de behoeften van een specifieke doelgroep. De aanpassing kan dan eveneens een cruciale waarde hebben.

Op het vlak van innovatie kunnen we drie type projecten onderscheiden met elk een eigen meerwaarde: innovatie als expliciet - , als impliciet kenmerk of als spin-off.
Wanneer een project innovatie als expliciete doelstelling heeft, betekent dit dat de behoefte om een bepaald traject of product te innoveren de drijfveer is geweest achter het starten van het project. Innovatie wordt dan meer abstract benaderd en gekoppeld aan het ontwikkelen van een nieuwe aanpak of een nieuw product.

Projecten met een innovatie als een impliciet kenmerk zijn zich weliswaar bewust van het feit dat het project innoverend is, maar dat is geen uitgangspunt van het project. Uitgangspunt is wel: tegemoet komen aan de problematiek van een bepaalde doelgroep.
In de projecten waar innovatie als spin-off geldt, kan deze innovatie ook een belangrijke waarde hebben. Gaandeweg het project heeft men dan vastgesteld dat een aantal projectresultaten wel degelijk als innovatief kunnen worden beschouwd.

De communautaire initiatieven zijn juist bedoeld als experimenten die dan later hun weg kunnen vinden naar de reguliere ESF-werking. Innovatieve projecten betekent experimenteren, en experimenten kunnen soms tegenvallende resultaten hebben.

Door het belang te benadrukken van de explicitering, het gestructureerd opvolgen wil de ondersteunende ‘unit’ de promotoren reeds van bij de opstart overtuigen van het belang van het neerschrijven van alle stappen binnen het ontwikkelingsproces. Elke stap kan een zinvolle les met zich meedragen, leert ons iets over het succes of het feilen van een bepaalde aanpak binnen een bepaalde omgeving.

Zo kan het communautair initiatief Equal instrumenten en methodieken ontwikkelen die later in de reguliere werking kunnen worden geïmplementeerd op grote schaal.

2. Transnationaliteit

Door naast innovatief ook transnationaal te werken wordt deze innovatie nog versterkt. Door grensoverschrijdend te werken integreren de promotoren zich in een transnationaal netwerk. Bovendien versterkt deze schaalvergroting en de confrontatie met experimenten uit andere lidstaten de vernieuwing. Deze vernieuwende acties kunnen dan later in het klassieke ESF op grote schaal worden geïmplementeerd. Transnationaliteit is dan ook de kern van Equal.

2.1. Transnationaliteit op projectniveau

Bij transnationaliteit vinden we ook verschillende typen projecten terug. Op de eerste plaats zijn er projecten die met partners gezamenlijk samenwerken binnen een gezamenlijk, productgerichte transnationale doelstelling. Daarnaast vind je ook projecten waarvan de transnationale samenwerking gebaseerd is op een complementaire doelstelling. (realiseren van een aantal deelproducten). Deze deelproducten bezitten ieder elk hun toepassings-mogelijkheden, maar de producten samengevoegd bezitten een toegevoegde waarde. Naast deze twee kerntypen zullen de projecten eveneens een algemene uitwisselingsdoelstelling hebben.

Door de mogelijkheid van transnationale werking wordt de projectwerking rijker van inhoud. Ervaringen en werkwijzen in andere omgevingen verrijken zo de Vlaamse werking en vice versa. Van op een afstand bekeken lijkt transnationale werking soms vooral een verzwaring van de taken. De inspanningen zijn niet miniem, maar de meerwaarde ervan voor de projectwerking zelf en voor de hele organisatie is groot. Er is als het ware een schaal- en kennisvergroting zonder dat de organisatie zelf uitgebreid is.

2.2. Transnationaliteit op lidstaatniveau

Opdat Equal zijn rol als pionier inzake ontwikkeling en promotie van nieuwe implementatiemethoden voor werkgelegenheidsstrategieën ten volle zou kunnen spelen, zal er een hechte samenwerking worden opgezet tussen de lidstaten, de sociale partners en de EC. Het is de bedoeling om op die manier op een succesvolle manier gebruik te maken van de potentiële impact van de Europese werkgelegenheidsstrategie rond ‘good practices’ die ontwikkeld is in de EU.

Het werkprogramma en de methodieken van deze samenwerking (thematische studies, periodieke evaluaties, discussieforums,…) zullen worden bepaald in overeenstemming met het verloop van het programma. Om dit te doen, zal er elk jaar een gedetailleerd werkprogramma worden opgesteld van de acties op Europees niveau. Dit zal gebeuren in een hechte samenwerking tussen de EC en de vertegenwoordigers van de beheersautoriteiten.
Na het uittekenen van de CIP’s en de start van de ontwikkelingspartnerschappen, zal één van de eerste taken bestaan uit het opstellen van een Europese inventaris van de situatie inzake discriminatie en ongelijkheid op het vlak van werkgelegenheid.

Elke beheersautoriteit verbindt zich ertoe om actief deel te nemen aan deze samenwerking op Europees niveau. In het kader van netwerking en de nationale verspreiding van ‘good practices’ (Actie 3) zal elke beheersautoriteit het werk van de ontwikkelingspartnerschappen dat nodig is om deel te nemen aan de acties op europees niveau, aanmoedigen, organiseren en ondersteunen[53].

[53]De hiervoor gemaakte reiskosten zullen worden gedragen door de middelen die de lidstaten voorbehouden hebben voor Actie 3.

3. Verspreiding en mainstreaming

Er kan pas sprake zijn van een regulier beleid en er kan pas 'mainstreaming' gerealiseerd worden als er eerst ook ruimte wordt geschapen voor het ontwikkelen van een conceptueel kader en een uittestingmoment. Equal voldoet aan die voorwaarden en is een echte proeftuin.

Net zoals bij de vorige communautaire initiatieven Werkgelegenheid en Adapt-Bis is het de bedoeling dat de projecten die onder Equal worden ontwikkeld later hun doorstroming zullen vinden naar het reguliere beleid. Dan zal het ESF een wezenlijk instrument zijn dat bijdraagt tot het realiseren van het Europees Werkgelegenheidsbeleid.

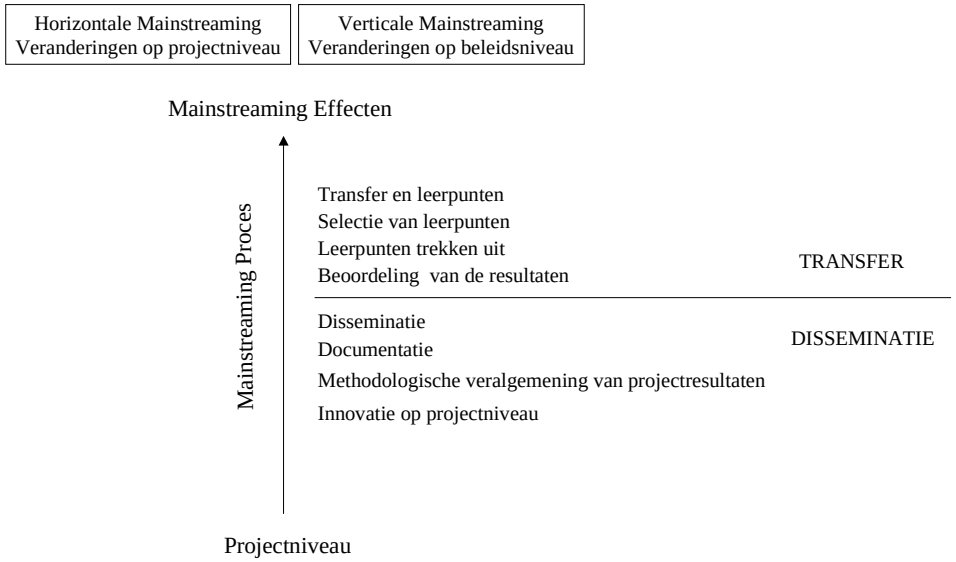
Resultaten van experimenten, met internationale weerslag, kunnen het beleid ertoe aanzetten om pilootprojecten (dit is dus projecten op een ruimere schaal dan experimenten, maar nog niet over gans Vlaanderen) op te zetten en uit te (laten) voeren. Welke ook de projecten zijn die vanuit dit zwaartepunt worden meegefinancierd, het selectiecriterium bij uitstek zal hun potentiële bijdrage bij het versterken en aanpassen aan de arbeidsmarkt en de werkgelegenheidssituatie(s) van het beleid zijn.

Verspreiding en mainstreaming zal pas verwezenlijkt worden als er in eerste instantie sprake is van een georganiseerde uitwisseling van ervaringen en resultaten met de beleidsmakers, de sociale partners en de andere betrokken actoren. Dit luik komt verder nog terug bij de derde soort acties die onder Equal worden voorzien.

De termen mainstreaming en verspreiding worden soms door elkaar gebruikt. De Europese Commissie heeft voor de programmaperiode 2000-2006 richtlijnen voor het opvolgen en evalueren van de programma's geschreven. Daarin wordt de term mainstreaming duidelijk gedefinieerd.

3.1. Het mainstreamingproces.

Mainstreaming heeft twee dimensies. De eerste dimensie zijn de mogelijke projectresultaten. De tweede dimensie is het proces die leidt tot mainstreamingeffecten. Deze tweede dimensie bestaat uit verschillende stappen.
Dit proces start met de innovatie op projectniveau (ontwikkelingpartnerschapniveau) en omvat disseminatie en transferactiviteiten (overdracht) en resulteert in mainstreaming-effecten indien het een succesvol project is. Deze mainstreamingeffecten worden in de onderstaande figuur toegelicht.



De effecten van mainstreaming kunnen verandering zijn op projectniveau of op beleidsniveau.
Horizontale mainstreaming is gericht op de projectorganisaties die actief zijn in hetzelfde of een vergelijkbaar actiedomein als de Equal-projecten.
Verticale mainstreaming daarentegen beïnvloedt het beleidsniveau en leidt tot veranderingen in de inhoud, de manier waarop de implementatie gebeurt, of de stimuli gelinkt aan het actief arbeidsmarktbeleid.

Het mainstreaming proces is een leerproces. Om deze leereffecten te bereiken is een analyse en bewerking van informatie noodzakelijk. Uiteindelijk kan mainstreaming dus ook omschreven worden als een opeenvolging van het doorgeven en bewerken van informatie.
Methodologische veralgemening, beoordeling/schatting van resultaten, het definiëren, selecteren en het aannemen van leerpunten zijn acties die worden uitgevoerd om de informatie te kunnen bewerken. Disseminatie en documentatie zijn in de eerste plaats voornamelijk het doorgeven van informatie.

Met de mainstreaming wil men niet enkel de Equal-projecten beïnvloeden; maar eveneens de bredere entiteiten, de lokale en regionale opleidingssector en het lokaal en regionaal beleid. Dit kan enkel als er een actieve betrokkenheid is van de verschillende actoren.

4. Empowerment & partnerschappen

Het empowerment beginsel is een rode draad door het gehele CIP. De empowerment staat centraal in verschillende aspecten van het CIP:

- **De socio-economische analyse is een analyse van de verschillende socio-economische aspecten van Vlaanderen, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en België van het bedrijfsleven en van de verschillende doelgroepen[54].**
- **Bij de totstandkoming van het CIP Equal werd een consultatieronde gehouden. In Vlaanderen is het de normale praktijk dat er bij de voorbereiding van het ontwerpen van programma's een brede consultatie plaats vindt. De keuze van de thematische prioriteiten werd mee bepaald door de input van alle actoren.**

Deze consultatie kreeg vorm door een ruim overleg met de diverse actoren, de sociale partners, de bevoegde kabinetten van de Vlaamse Regering, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

In eerste instantie is een consultatie geweest van de diverse actoren op het veld m.n.: de VDAB, de BGDA, de overkoepelende vzw Derdenoverleg[55], de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen, het departement Onderwijs, de administratie Economie, het VFSIPH, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en het VIZO.
In een tweede fase zijn ook de sociale partners geconsulteerd om ook hun standpunten in verband met het voorstel van CIP kenbaar te maken m.n.: het ABVV, het ACV, het ACLVB, het VEV, UNIZO en de Boerenbond.

Op basis van het Europese reglement betreffende de Structuurfondsen in het algemeen en het CIP in het bijzonder, de diverse instructiedocumenten voor het opstellen van het CIP vanuit de Europese Commissie, het Europees Werkgelegenheidsbeleid met de eruit voortvloeiende Richtsnoeren en het (Vlaamse) Nationaal Actie Plan, de verschillende beleidsnota's van de betrokken Vlaamse ministers en de schriftelijke stellingnamen van de verschillende partners is een ontwerpdocument opgesteld door het ESF-Agentschap.

Dit CIP geniet dus de instemming van zowel de Vlaamse overheid als van de diverse bovenvermelde actoren en sociale partners.

- De inspraak van de partners stopt niet bij de opmaak van het CIP. Al deze actoren maken deel uit van het Monitoring Comité en volgen op die manier de implementatie van het volledige CIP op.
- Ook bij het ontstaan van de partnerschappen moet er rekening worden gehouden met de lokale noden. Bij de uitwerking van de echte projecten (de acties van de ontwikkelingspartnerschappen) is het uiteraard ook van belang dat de lokale noden aan bod komen. Bij de uitwerking van het partnerschap zal Vlaanderen er dan ook dankzij de selectiecriteria, op toezien dat die organisaties die nodig zijn bij het partnerschap ook zullen betrokken worden. Nu is reeds opgenomen dat die partners moeten aanwezig zijn die de noden en probleemstelling van het partnerschap kennen. Dit zijn partners die midden in de realiteit van de problematiek staan en dit betekent dat diegenen waarop het project zich richt een mogelijkheid hebben om het ontwerp en de evaluatie van de voorgestelde activiteiten te beïnvloeden. Het principe van empowerment staat dus centraal bij de partnerschappen.

[54] Daarvan vertrekkende worden dan iedere keer de beleidsnoden gedefinieerd en krijgt het beleid vorm. Het Vlaams beleid is dan ook een bundeling van de vertaling van de noden van de basis naar beleidsdoelstellingen.
[55] Vzw Derdenoverleg is een platformorganisatie, gefinancierd door Vlaanderen. Zij behartigen de belangen naar het beleid van de diverse organisaties van de diverse doelgroepen.

Dit principe van empowerment moet er reeds zijn van bij de totstandkoming van de partnerschappen. Een democratische besluitvorming binnen het partnerschap haalt weinig uit als bij de totstandkoming niet alle partijen dezelfde 'machtspositie' of recht van spreken hebben.

Bij de bekendmaking van Equal zal de beheersautoriteit alle geïnteresseerden erop wijzen dat alle organisaties met evenveel recht op inspraak aan de onderhandelingstafel van de totstandkoming van een partnerschap moeten plaatsnemen.

Verder zal de beheersautoriteit dit element in de projectaanvragen evalueren en zal de ondersteuningsstructuur het element van de empowerment centraal stellen in hun ondersteuningsaanpak.

5. Ontwikkelingspartnerschappen

5.1. Aanpak via partnerschappen.

De vorige Communautaire Initiatieven hebben veel inzicht verschaft in de voordelen van het werken in partnerschappen. Eén van de belangrijkste lessen is dat het geheel groter is dan de som van de afzonderlijke delen. Wanneer de ervaring en de kennis van alle relevante partners bijeen worden gebracht, kan veel meer worden bereikt dan wanneer organisaties apart opereren. Het belangrijkste element van EQUAL is daarom het partnerschap.

Binnen EQUAL zullen activiteiten worden gefinancierd die ten uitvoer worden gebracht door strategische partnerschappen. De partnerschappen zullen werkzaam zijn binnen de thematische terreinen en zullen ***O****ntwikkelings****P****artnerschappen* (OP's) worden genoemd.

Elk OP heeft betrekking op één thematisch gebied en brengt geïnteresseerde partijen met relevante ervaring op dat gebied bijeen.
In een *partnerschap* zullen alle belangrijke hoofdrolspelers opgenomen worden die over een relevante deskundigheid beschikken en die gezamenlijk aan de ontwikkeling van een geïntegreerde aanpak voor veelzijdige problemen willen werken.

Binnen het geselecteerde thematische terrein(en) zullen de OP's samenwerken bij het in kaart brengen van de factoren die tot arbeidsmarktgerelateerde ongelijkheid en discriminatie leiden. De OP's dienen van meet af aan over een vaste kern van partners te beschikken.

Ze dienen bovendien ervoor te zorgen dat relevante hoofdrolspelers, zoals lokale en regionale autoriteiten, arbeidsbemiddelingdiensten, niet-gouvernementele organisaties, het bedrijfsleven en de sociale partners steeds betrokken kunnen worden bij het partnerschap.

In elke ontwikkelingspartnerschap moeten **minstens twee verschillende soorten partners** betrokken worden. Wij verwijzen naar bovengenoemde uitleg voor de verschillende soorten van partners betreft.

5.2. Soorten ontwikkelingspartnerschappen

Geografische: de ontwikkelingspartnerschappen kunnen een regionale grondslag hebben en de relevante hoofdrolspelers uit een bepaald geografisch gebied, zoals een regio, stad of een gemeente bij elkaar brengen. Dit zijn de geografische partnerschappen.

Sectorale: gezien de thematische benadering van EQUAL kan een partnerschap er echter ook voor kiezen zich te richten op een bepaalde economische sector of bedrijfstak, of voornamelijk verband houden met één of meerdere specifieke groepen die met arbeidsmarktgerelateerde discriminatie of ongelijkheid te maken hebben. Dit noemen we sectorale partnerschappen.

Het begrip 'sectorale partnerschappen' zoals bedoeld door de Europese Commissie, omvat hier dan ook meer dan enkel de sectorale partnerschappen in de Vlaamse betekenis. Indien een partnerschap kan aantonen dat zij wil werken aan een bepaalde discriminatie die niet direct gerelateerd is aan een geografisch of sectoraal gebied kan dit ook. Deze partnerschappen worden ook onder de sectorale partnerschappen gerekend.

De partners moeten hun inspanningen bundelen om innovatieve oplossingen te vinden voor de specifieke, door hen zelf geïdentificeerde problemen. Hun samenwerking steunt op een formele overeenkomst en een actieplan.

De basis waarop een *ontwikkelingspartnerschap* rust, bestaat uit:

- een gemeenschappelijke strategie;
- een gedetailleerd werkprogramma;
- een financieel plan met een overzicht van de aanvullende medefinanciering van de publieke en particuliere sector;
- de verantwoordelijkheden en bijdragen van elke partner, met name de regels voor het financieel beheer;
- de toezegging van het *ontwikkelingspartnerschap* om deel te nemen aan thematische 'networking' en de verspreiding van goede praktijken en om invloed op het nationale beleid uit te oefenen.

Op het moment dat de aanvraag voor EQUAL-financiering wordt ingediend, dient ieder ontwikkelingspartnerschap over een regeling te beschikken waardoor gewaarborgd is dat de verantwoordelijkheden op administratief en financieel vlak bij een organisatie liggen die in staat is om subsidies uit de overheidssector te beheren en daarover ook rekenschap kan afleggen.

HOOFDSTUK V:

ZWAARTEPUNTEN EN MAATREGELEN

Inleiding

Equal wil nieuwe benaderingen stimuleren voor de bestrijding van arbeidsmarktgerelateerde discriminatie en ongelijkheid van welke aard ook. Dit is de horizontale doelstelling van Equal. Alle acties van alle zwaartepunten dienen in de eerste plaats te beantwoorden aan deze horizontale doelstelling.

Deze horizontale doelstelling overstijgt het niveau van de doelstellingen van de verschillende maatregelen. Het tegengaan van discriminaties en ongelijkheden is dé kern van Equal en is het eerste criterium waarop acties van ontwikkelingspartnerschappen zullen getoetst worden.

De Vlaamse regering en de andere participerende overheden hechten heel veel belang aan deze antidiscriminatie en ongelijkheiddoelstelling. De Vlaamse regering wenst deze doelstelling vanuit een overkoepelend diversiteitbeleid te benaderen.

In de huidige economische groei; in deze context van vele mogelijkheden en uitdagingen is er ook de ervaring van ongelijkheid en discriminatie voor sommige groepen.

Hun kwetsbaarheid wordt daardoor verhoogd. Kwetsbare groepen in Vlaanderen zijn laaggeschoolden, allochtonen, asielzoekers, vrouwen, jongeren, ouderen, langdurige werkzoekenden en (arbeids)gehandicapten[56]. De Vlaamse regering onderschrijft het principe van de evenredige participatie, zoals vervat in de Beleidsnota Werkgelegenheid van de minister van Werkgelegenheid.

Het ontwikkelen van een overkoepelend diversiteitbeleid veronderstelt dat er eerst per doelgroep een juiste analyse wordt gemaakt van hun arbeidsmarktpositie en de belemmeringen die vlotte inschakeling bemoeilijken. Vanuit de specifieke actieplannen kan een globale doelgroepoverstijgende aanpak gevoerd worden. De kracht van diversiteit komt zo tot haar recht en een aantal discriminatiemechanismen worden hierdoor weggewerkt. Dit houdt een inclusieve benadering en geïntegreerd beleidsmodel in, met een scala aan maatregelen gesteund op het evenredig participatiemodel. Deze aanpak veronderstelt een structureel HRM-beleid dat gericht is op een maximale benutting van de individuele talenten voor de organisatie en samenleving.

In de socio-economische analyse werd specifiek ingegaan op de arbeidsmarktpositie van deze kansengroepen.

Het werk maken van het bestrijden van rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatiemechanismen sluit bovendien aan bij de recente Richtlijn 200/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming.

Ook de tweede Richtlijn van de Raad zal een algemeen kader instellen voor de naleving van het beginsel van gelijke behandeling. Ze viseert aldus elke vorm van directe en indirecte

[56] De term is een door de SERV naar voren geschoven terminologie. Ze verwijst naar alle personen die moeilijkheden ondervinden in hun integratie op de arbeidsmarkt omwille van hun fysische –of geestelijke belemmering. De terminologie is eveneens een algemeen aanvaarde gebruiksterminologie in de VESOC.

discriminatie op grond van religieuze overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en dit op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid en beroep, de promotiekansen, de beroepsopleiding, de arbeidsvoorwaarden en het lidmaatschap van bepaalde organen. Zij richt zich m.a.w. tot het brede werkgelegenheidsdomein. Deze Europese Richtlijnen nopen er bijgevolg toe niet alleen de uitgangsprincipes van het beleid inzake evenredige participatie en non-discriminatie te verankeren, maar ook de verspreide wetgeving te bundelen in één nieuw, geordend en coherent Vlaams decreet.

Dwars door alle maatregelen van Equal is het wegwerken van ongelijkheid en discriminatie de rode draad. Alle middelen van Equal worden dus per definitie ingezet om deze ongelijkheden en discriminaties weg te werken.

Er zijn verschillende niveaus van ongelijkheid en discriminatie:

- *Ongelijkheid en discriminatie in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt:*

Dit relateert aan de situatie van diegenen die moeilijkheden ondervinden om een voet binnen de arbeidsmarkt te krijgen en aan wiens noden de arbeidsmarktinterventies nog niet voldoende op inspeelden.

- *Ongelijkheid en discriminatie in verband met de toegang tot kwalitatieve en duurzame arbeid:*

Dit relateert aan een groep van werkenden die zich op de arbeidsmarkt bevinden, maar die door hun vaardigheden vooral die jobs krijgen die slecht betaald worden, slechte arbeidsomstandigheden hebben en geen jobzekerheid of doorstroming bieden.

- *Ongelijkheid en discriminatie in verband met sommige functies en de doorstroming en carrièremogelijkheden:*

Dit relateert aan de kansengroepen die moeilijkheden ondervinden om tot bepaalde jobs, functies en economische sectoren door te dringen en carrièremogelijkheden te krijgen.

Op elk niveau waarop ongelijkheid en discriminatie wordt ondervonden, zijn de oorzaken en de mechanismen die daartoe leiden - en dus ook de remediërende noodzakelijke acties - verschillend en *'multiple'*.

De middelen die worden toegewezen aan maatregelen die niet alleen één bepaalde doelgroep voor ogen hebben, zijn middelen die deze doelgroepen ook ten goede komen.
Zo concentreren de acties in de **maatregelen G en H** van Zwaartepunt IV zich op het wegwerken van ongelijkheden in de man/vrouw-verhoudingen. Voor de maatregelen G & H worden elk 7,26% van de middelen voorbehouden.
In **maatregel B** van Zwaartepunt I concentreren de acties zich echter niet alleen tot de kansengroep van de allochtonen. De doelgroep waarover sprake, moet men veel breder zien en opentrekken tot *alle actoren die rechtstreeks of onrechtstreeks in de remediërende werking van de te ontwikkelen acties tegen racisme* betrokken en/of belanghebbende partij kunnen zijn. Zo is er naast de doelgroep van de allochtonen ook nog de doelgroep van de sociale partners (werkgevers, vakbonden), lokale en/of regionale overheden, opleidingscentra, interim-bureaus, enz…, die men niet mag uitsluiten als potentiële belanghebbende doelgroep in de te ontwikkelen acties. Het komt er dus op neer dat men niet engdenkend te werk gaat in de te ontwikkelen methodieken. Voor de acties van maatregel B wordt 2,42% van de middelen voorbehouden.
De acties rond de maatregel van de doelgroep **asielzoekers** wordt in een afzonderlijke Zwaartepunt V geïntegreerd. Hiervoor wordt 3,40% van de middelen voorbehouden om acties voor deze doelgroep uit te werken. Analoog met maatregel B mogen mogelijke acties

zich niet concentreren tot één enkele doelgroep, nl. die van de asielzoekers. Ook hier zijn er nog andere doelgroepen die *rechtstreeks of onrechtstreeks* betrokken en/of belanghebbende partij zijn in de problematiek rond asielzoekers. Die moet men dan ook aanzien als een potentiële doelgroep in de te ontwikkelen acties. Zo is er weer de doelgroep van de sociale partners (werkgevers, vakbonden), lokale en/of regionale overheden, opleidingscentra, interim-bureaus, enz.

Om bovenvermelde cijfergegegens in verband met de middelen te vervolledigen, volgt hierna voor alle weerhouden maatregelen in de vier Zwaartepunten, een overzicht van de voorbehouden middelen:

1. Zwaartepunt I: Inzetbaarheid 31,57%
   - Maatregel A: 29,19%
   - Maatregel B: 2,38%
2. Zwaartepunt II: Ondernemerschap 14,27%
   - Maatregel C: 7,13%
   - Maatregel D: 7,13%
3. Zwaartepunt III: Aanpasbaarheid 28,56%
   - Maatregel E: 28,56%
4. Zwaartepunt IV: Gelijke kansen M/V 14,52%
   - Maatregel G: 7,13%
   - Maatregel H: 7,13%
5. Zwaartepunt V: Asielzoekers 3,34%

Een volledig overzicht van de middelen voor de verschillende werkingsjaren kan men raadplegen in *"Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen"*.

Voor alle projectaanvragen is het basiscriterium het aantonen dat de aanvraag ontstaat vanuit de nood en wil om discriminaties en ongelijkheden weg te werken met innovatieve methoden.

Géén van de maatregelen zijn toegewijd aan één specifieke doelgroep. De projecten moeten daarom als tweede criterium kunnen aantonen dat de acties zich in eerste instantie hebben toegespitst naar alle doelgroepen. In tweede instantie kan wel een accentuering worden gelegd op één specifieke doelgroep, zonder evenwel andere doelgroepen uit te sluiten.

Deel 1: Thematische Maatregelen per Zwaartepunt weerhouden door Vlaanderen

1. Zwaartepunt I: Inzetbaarheid.

1.1. Situatieschets

De *demografische evolutie,* de stijgende participatie van vrouwen en de toenemende scolarisatie hebben het profiel van de beroepsbevolking grondig gewijzigd. Studies tonen aan dat arbeidsmarkt steeds meer vrouwen telt, steeds minder laaggeschoolden en een alsmaar groeiend aandeel van 50-plussers. De vervrouwelijking is al geruime tijd aan de gang, de vergrijzing komt op kruissnelheid en de vervanging van laag- door hooggeschoolden is onmiskenbaar. De voorspellingen op korte en middenlange termijn wijzen op een continuering van deze evolutie.

De *globale toename van de beroepsbevolking* is ontegensprekelijk een positieve ontwikkeling voor de verhouding tussen het aantal werkenden en niet-werkenden. Voor de arbeidsmarkt betekent dit daarentegen dat er voor de periode tot 2010 een groeiende arbeidsvraag nodig blijft. De omvang van de niet-actieven, van wie 1,4 mio op beroepsactieve leeftijd, blijft een niet te verwaarlozen gegeven. Zorgwekkend is dat deze latende arbeidsreserve voor 2/3 uit laaggeschoolde vrouwen bestaat.

De *performante arbeidsmarktcijfers* verbergen de problematiek van de massale inactiviteit bij de laaggeschoolden. De jaarlijkse uitstroom van werkzoekenden naar de inactiviteit is van nauwelijks 10.000 in 1990 gestegen naar 51.000 in 1998. Wegens de massale uitschrijving van zeer langdurig werklozen en van de niet meer werkzoekende oudere werklozen zijn er sinds 1990 een paar honderdduizend moeilijk bemiddelbare werklozen uit de arbeidsreserve verdwenen.

Er bestaan *grote verschillen in werkzaamheid* naargelang geslacht, afkomst, leeftijd en onderwijsniveau. Vooral de interactie tussen deze variabelen bevestigt de ongelijkheden tussen de verschillende bevolkingsgroepen:

- de arbeidsmarktsituatie bij allochtonen blijft bijzonder precair
- (laaggeschoolde) vrouwen ondervinden een zelfde moeilijke arbeidsmarktpositie
- van de schoolverlaters blijkt méér dan 20% na één jaar nog steeds werkloos te zijn, ondanks de daling van de jongerenwerkloosheid

De *huidige arbeidsmarktparadox* vertoont volgende kenmerken:

- bepaalde banen raken moeilijk ingevuld
- er bestaat een grote, maar moeilijk inzetbare groep van werkzoekenden en inactieven.

Vooral personen die tot bovenvermelde kwetsbare bevolkingsgroepen behoren, hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Eenmaal aan het werk bevinden ze zich vaak in een zwakkere positie dan de andere werkenden. Ze genieten onder meer minder opleiding of groeien

minder makkelijk in de onderneming door. Hun kans op duurzame werkgelegenheid is kleiner. Onderwijs en vorming blijken immers een cruciale factor te zijn voor de positie op de arbeidsmarkt. Door een groter werkloosheidsrisico en een sterkere uitstroom naar de inactiviteit groeit deze kloof op de arbeidsmarkt. Deze groep van inactieven is dan ook een belangrijk aandachtspunt omdat dit nefast is voor zowel het individu als voor de werkgelegenheid op langere termijn. Ondanks het feit dat het aantal vacatures voor laaggeschoolden de laatste jaren gestaag gestegen is, blijkt uit studies dat dit slechts ten goede komt aan hooggeschoolden die de laaggeschoolden verdringen. Daarenboven blijkt het aantal knelpuntvacatures steeds toe te nemen.

De huidige reële werkloosheid en ondertewerkstelling in Vlaanderen onthullen een werkelijkheid die bepaalde bevolkingsgroepen uitsluit of niet bij de arbeidsmarktdynamiek betrekt. De lage werkzaamheidgraad van sommige kwetsbare groepen weerspiegelt onmiddellijk de verhoudingen op de arbeidsmarkt en bewijzen dat er een systematische discriminatie plaatsvindt tegenover laaggeschoolden, schoolverlaters, jongeren, 50-plussers, arbeidsgehandicapten, (laaggeschoolde) vrouwen, herintreedsters, asielzoekers en ex-gedetineerden. Hun kansen op langdurige werkloosheid en bestaansonzekerheid zijn groter dan gemiddeld.

Om het maatschappelijk draagvlak van de actieve welvaartstaat te verstevigen en de arbeidsmarktparadox te verhelpen, dient de klemtoon te liggen op de ontwikkeling en bevordering van een actief arbeidsmarktbeleid naar alle werkzoekenden en – intredende – werknemers toe. De evenredige participatie dient gestimuleerd en nagestreefd te worden. Het werknemersbestand van de arbeidsmarkt moet een afspiegeling zijn van de actieve bevolking. Inspanningen dienen daarom geleverd te worden in het nastreven van de werkzaamheidgraad van specifieke doelgroepen die moeilijkheden ondervinden bij hun (re-) integratie op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat Vlaanderen een integrale doelgroepbenadering moet nastreven waarbij elke risicodoelgroep de kansen krijgt die hen toekomt.

Er wordt gekozen voor een zo groot mogelijke inclusieve benadering in plaats van een exclusief categorische benadering. Het accent zal steeds meer komen te liggen op ‘management van diversiteit’. Een omschakeling in het denken is noodzakelijk om de dualisering van de samenleving, het al dan niet hebben van een volwaardige baan en in de participatie op de arbeidsmarkt, tegen te gaan. De negatieve benadering die uitgaat van de risico’s of de tekorten van mensen moet plaats ruimen voor een consequent positieve benadering. Talenten en potentiële kansen dienen het uitgangspunt te vormen. Iedereen heeft immers iets te bieden en verspilling van unieke talenten en menselijk kapitaal is aan de vooravond van de eenentwintigste eeuw een onverantwoord proces.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van acties onder dit Zwaartepunt wordt 31,57% van het totaal aan Vlaamse middelen voorbehouden. De opdeling van de middelen onder de twee weerhouden maatregelen A en B bedraagt respectievelijk 29,19% en 2,38% (zie ook “*Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen*”).

1.2. Maatregel A: verbetering van de (her-)intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor diegenen die moeilijkheden ondervinden bij hun integratie en reïntegratie op de arbeidsmarkt, die voor iedereen open zou moeten staan.

Zoals in de situatieschets duidelijk naar voren is gekomen, is de arbeidsmarkt complexer en meer heterogeen geworden. De arbeidsmarkt kan ook lokaal sterk verschillen. De ontwikkelingspartnerschappen dienen in de uitbouw van hun projecten een activerend kansenbeleid te voeren voor groepen die een zeer lage werkzaamheidgraad kennen en bij wie het participatieaandeel nog merkelijk kan verhoogd worden. De groepen die op het vlak van de werkzaamheidgraad laag scoren zijn jongeren, ouderen, vrouwen, allochtonen, personen met een handicap en laaggeschoolden in het algemeen.

Op *lokaal niveau* is de uitwerking van een specifiek lokaal werkgelegenheidsbeleid vereist door de ontwikkelingspartnerschappen. Bovendien laat het lokale niveau toe om concrete oplossingen voor de werkloosheidsproblematiek en aanverwante problemen (in het bijzonder ten aanzien van risicogroepen) aan te reiken. Op deze manier zijn de ontwikkelingspartnerschappen verplicht oog te hebben voor het verbeteren van de inzetbaarheid van de betrokken personen en tegelijk ook een activeringsbeleid te voeren om te evolueren van een passieve naar een actieve welvaartsstaat. De relatieve kleinschaligheid van het lokale niveau laat ook toe om de vraagzijde en de aanbodzijde van de lokale arbeidsmarkt in kaart te brengen waardoor men tot een betere matching komt tussen beide zijden. De oprichting van ontwikkelingspartnerschappen kan in deze context aanzien worden als een verdergaand ontwikkelingsproces van de werking van lokale werkgelegenheidscentra die een integraal basisdienstenpakket aanbieden waar iedereen recht op heeft.

In een recente OESO-studie worden een aantal factoren geïdentificeerd die een succesvolle *transitie van school naar de arbeidsmarkt* mogelijk maken, zijnde goed georganiseerde leerpaden en opvangnetten voor kansengroepen, een kwalitatieve begeleiding en informatie en een goede interactie tussen de verschillende partners o.a. tussen het onderwijs en de bedrijfswereld. Ontwikkelingspartnerschappen zullen moeten inspelen op een aantal van deze vaststellingen bij het uitwerken van projecten en acties.

Steun kan daarom worden verleend aan de oprichting van ontwikkelingspartnerschappen die acties ontwikkelen die kunnen bijdragen tot het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van alle bevolkingslagen. Hierbij mag de ontwikkeling van instrumenten voor de individuele werkzoekende niet uit het oog verloren worden.

1) Vergemakkelijken van de overgang van school naar werk:
   a) uitbouw van een werkervaringbeleid met mogelijks promotie van een samenwerkingsvorm tussen scholen, beroepsopleidingen en de arbeidsmarkt;
   Ontwikkelingspartnerschappen kunnen projecten uitwerken die zich toespitsen op bijvoorbeeld volgende actieterreinen:
      - het opstarten van dienstverleningen, contractonderwijs en convenants;
      - het afstemmen van het voltijds technisch en beroepssecundair onderwijs, bepaalde opleidingsvormen in het BuSO met de VDAB- en VIZO-opleidingen en beroepsopleidingen in het algemeen, dit in samenwerking met de bedrijfswereld;

- ♦ uitwerken van samenwerkingsmodellen tussen scholen, ondernemingen en organisaties om betere werkervaringen te realiseren voor de jongeren.

Bij al deze projecten moet er specifieke aandacht zijn voor de ICT-component. Om een naadloze aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te realiseren moet ICT in onderwijs ingeburgerd worden. Regionale technologische centra kunnen een realisatie zijn van een samenwerking tussen de bedrijfs- en de onderwijswereld.

b) het continu bijsturen van de basiscompetenties en werken aan Europees erkende basiskwalificaties.
Ontwikkelingspartnerschappen kunnen projecten uitwerken die zich toespitsen op bijvoorbeeld volgende actieterreinen:
   - ♦ de realisatie van een meer permanente bijsturing van de vereiste basiscompetenties en de manier van verwerving ervan op basis van nieuwe onderwijskundige inzichten, maatschappelijke ontwikkelingen en accurate arbeidsmarktbehoeften
   - ♦ projecten om de transparantie van de beroepskwalificaties behaald in de verschillende EU-lidstaten, te verhogen.

2) De arbeidsbemiddeling onderging de laatste tijd ingrijpende wijzigingen doordat ze nu onderhevig is aan marktmechanismen.
Ontwikkelingspartnerschappen kunnen projecten uitwerken die bijvoorbeeld volgende doelstellingen nastreven:
   - ♦ Nagaan hoe men het best de arbeidsbemiddelingmethodieken kan structureren of nagaan welke andere instrumenten kunnen worden ingezet.

3) Verhogen van de werkzaamheidgraad
   a) de werkzaamheidgraad kan enkel verhoogd worden door een meer evenredige arbeidsmarktparticipatie van alle bevolkingsgroepen en door de groep langdurig werkzoekenden uit de werkloosheid te halen.
   Ontwikkelingspartnerschappen kunnen projecten uitwerken die zich toespitsen op bijvoorbeeld volgend actieterrein:
      - ♦ de verhoging van de inzetbaarheid van jongeren, ouderen, allochtonen, personen met een handicap en vrouwen met voldoende oog voor de randvoorwaarden.

   Een inclusief arbeidsmarktbeleid staat centraal. Wel kunnen er verscheiden projecten met specifieke accenten voor bepaalde doelgroepen ontwikkeld worden. Maar het is duidelijk dat de verschillende aanpakken naar een diversiteitmanagement toe groeien.
   b) innovatie van het werkervaringsbeleid voor de langdurig werkzoekenden: hier dient voldoende aandacht te zijn voor de effecten van deze herinschakelingsprojecten op de duurzame arbeidsmarktintegratie.
   c) de toeleiding en screening van de werkzoekenden en de nazorg op de werkplek binnen de trajectwerking dient geoptimaliseerd te worden.
   Een mogelijk project kan bijvoorbeeld de volgende zijn:
      - ♦ het herzien van de instrumenten om de kwalificaties en de inzetbaarheid van de werkzoekenden te screenen.

4) Een goede afstemming tussen vraag en aanbod realiseren en daardoor het aandeel knelpuntberoepen verminderen.
Ontwikkelingspartnerschappen kunnen projecten uitwerken die zich toespitsen op bijvoorbeeld volgende actieterreinen:

- ♦ de identificatie en registratie van nieuwe functies en beroepen of marktverschuivingen;
- ♦ op de voet volgen van de wijzigingen in de opleiding- en beroepskeuze en deze proberen te sturen;
- ♦ ontwikkeling van specifieke toeleidingsprogramma's voor de knelpuntberoepen.

1.3. Maatregel B: het tegengaan van racisme en xenofobie in relatie tot de arbeidsmarkt

In deze maatregel komt één specifiek aspect van de ongelijkheid en discriminatie aan bod: de ongelijkheid en discriminatie tegenover de kansengroep allochtonen.

Definiëring en problematiek allochtonen

De Vlaamse overheid omschrijft allochtonen als "die burgers met een socio-culturele herkomst, teruggaand op een ander land van herkomst". Zij kunnen al dan niet Belg geworden zijn. Het kunnen zowel erkende asielzoekers zijn als migranten. Migranten zijn allochtonen die meestal in het kader van gastarbeid naar ons land gekomen zijn.

Recente analyses tonen aan dat de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen -ook wat betreft de tweede generatie- nog steeds gekenmerkt wordt door achterstand en achterstelling. Zelfs bij hen die hoger onderwijs volgden.

Onderzoek toont aan dat:
- · de werkloosheid bij allochtonen nog steeds onaanvaardbaar hoog is;
- · allochtonen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in bepaalde opleidings- en werkervaringsprogramma's;
- · hun participatiegraad op de arbeidsmarkt relatief laag is;
- · er bij aanwervingen sprake is van ernstige vormen van discriminatie;
- · er nog altijd een reële loonkloof bestaat tussen autochtonen en allochtonen.

Het is duidelijk dat de problematiek ook sterke regionale verschillen kent: in sommige regio's doen zich concentraties voor van problemen, in andere regio's blijft de problematiek kwantitatief veeleer beperkt, maar stelt zij zich ook individueel.

Diversiteitbeleid en antidiscriminatiebeleid.

Voor deze kansengroep werd in Vlaanderen een Vlaams actieplan 2000 in het kader van de Europese Werkgelegenheidsrichtsnoeren ontwikkeld. Ook voor de volgende jaren zal Vlaanderen daar specifieke aandacht aan besteden.

Deze actieplannen passen volledig binnen het diversiteitbeleid van Vlaanderen. Dit houdt een inclusieve benadering en geïntegreerd beleidsmodel in, met een scala aan maatregelen

gesteund op het evenredig participatiemodel. Deze aanpak veronderstelt een structureel HRM-beleid dat gericht is op een maximale benutting van de individuele talenten voor de organisatie en samenleving. Het realiseren van een evenredige en volwaardige deelname van de migranten aan de arbeidsmarkt, op alle niveaus en functies van zowel de private als publieke arbeidsmarkt is een maatschappijdoelstelling.

Voor de uitvoering van concrete acties moet men vertrekken van een positief actieconcept. Concreet betreft het om acties en maatregelen die de toegang tot en de zogenaamde verticale mobiliteit op de arbeidsmarkt voor bepaalde doelgroepen vergroten, zonder evenwel de kwalificatiestandaarden te verlagen (vb. cursussen Nederlands op de werkvloer, doorlichting van de selectie- en wervingsprocedures op indirecte discriminatie,...).

De mogelijke acties die worden voorgesteld moeten uitdrukkelijk kunnen passen in een langetermijnperspectief. Met de voorstellen tot actie die hier geformuleerd worden, zal ook verder worden gebouwd op ervaringen die opgedaan zijn in diverse projecten, meestal op kleinschalig niveau. De ervaringen op het terrein hebben aangegeven dat de arbeidsmarktpositie van allochtonen géén 'hopeloze' zaak is, zoals sommigen stellen. Integendeel, via de juiste aanpak, met gebruik van efficiënte toeleidingskanalen en instrumenten en met de nodige sensibilisering leren deze initiatieven dat er op het terrein heel wat mogelijk is. Om structurele veranderingen te realiseren, dienen de acties in te passen in een structurele benadering en niet in een uitzonderlijke kortetermijnaanpak.

Mogelijke acties

De mogelijke acties zullen uitdrukkelijk moeten ingaan op de terreinen die bestreken dienen te worden om de arbeidsmarktpositie van allochtonen fundamenteel te wijzigen: toeleiding en begeleiding, opleiding, bemiddeling, werkervaring, tewerkstelling en doorstroming. In die zin zullen de mogelijke acties kunnen opgebouwd worden rond de volgende domeinen:

- de verruiming van werkgelegenheids- en doorstroommogelijkheden van allochtonen, zowel binnen de private als de publieke sector;
- de versterking van de aanbodszijde via opleiding, verbeterde toeleiding en werkervaring.

Een ontwikkelingspartnerschap kan daartoe zowel acties opzetten die louter sensibiliserend zijn als ontwikkelingsacties waarbij instrumenten en methoden worden ontwikkeld en uitgetest.

Mogelijke acties kunnen de volgende zijn:

- sensibiliseren van bedrijven om positieve actieplannen te ontwikkelen. Voorbeelden hiervan zijn bvb het opstellen van een handleiding voor het voeren van een positieve actiebeleid en kleurrijk personeelsbeleid in bedrijven of het creëren van andere ondersteuningsinstrumenten;
- acties die gericht zijn op de ontwikkeling van adequate vorming en training voor bemiddelaars voor het tegengaan van directe en indirecte discriminatie;
- methoden ontwikkelen om het onthaal en de inwerking van allochtone personeelsleden vlotter te laten verlopen;
- acties om de doorstroming of een volwaardige joballocatie voor hoger geschoolde allochtonen te verwezenlijken;

- acties om goede voorbeelden inzake een kleurrijk zorg- en personeelsbeleid te verspreiden;
- maatregelen inzake praktische instrumenten om positieve actie voor allochtonen te integreren in een lokaal werkgelegenheidsbeleid.

2. Zwaartepunt II: Ondernemerschap

2.1. Situatieschets

Om de werkzaamheidgraad te doen stijgen en de werkloosheid verder te doen dalen dienen pogingen te worden ondernomen om nieuwe jobs te creëren via twee manieren:

- binnen het normaal economisch circuit (NEC)
- in de sociale economie en binnen de buurtdiensten

In dit kader moeten mogelijkheden geschapen worden om alle bevolkingslagen van Vlaanderen te laten kennismaken met de mogelijkheden om een nieuwe onderneming op te starten.

De Vlaamse activiteitsgraad (63%) ligt onder het Europese gemiddelde (66,5%) en onder het Euro 3 gemiddelde (69%). Een toename van het aantal zelfstandigen/ondernemers leidt rechtstreeks en onrechtstreeks (supplementaire werkgelegenheid) tot een niet te onderschatten stijging van de activiteitsgraad. Terwijl het aantal zelfstandigen in hoofdberoep tot 1996 stabiel bleef, nam de niet-loontrekkende werkgelegenheid (zelfstandigen en helpers) in Vlaanderen gevoelig toe. Dit wordt verklaard door het stijgend aantal zelfstandigen in bijberoep.

De KMO's vormen een belangrijke peiler van de Vlaamse economie. Uit statistische cijfers blijkt echter dat veel KMO's failliet gaan in de eerste vijf jaar na de oprichting: in de periode ‘89 tot ‘96 is het aantal KMO-faillissementen met 150% gestegen hoewel dat ten dele een gevolg was van de sterke toename van het aantal oprichtingen in de daaraan voorafgaande periode. De Vlaamse geboorteratio van nieuwe ondernemingen blijft ondanks de economische conjunctuur laag. In Vlaanderen zijn er 6,2% van de ondernemingen starters. De verhouding tussen nieuw opgerichte vennootschappen en faillissementen evolueerde van 12 tegen 1 in 1989 tot 3 tegen 1 in 1998. Dit is gedeeltelijk te verklaren door een gebrek aan ondernemerstraditie, maar daarnaast spelen ook het faillissementsrisico en het tekort aan financiële middelen en kwalitatief ondernemerschap een rol. De Vlaamse KMO's kenmerken zich door een familiale structuur, wat vaker samengaat met een beperktere financiële basis en een minder professionele bedrijfsvoering.

Gelet op de zwakkere prestaties van de Vlaamse economie inzake de oprichting van nieuwe KMO's en het relatief hoog aantal faillissementen, moeten er inspanningen worden geleverd om starters te stimuleren en hen bedrijfsondersteunende opleiding en bijstand te verlenen. Hierbij moet ook aandacht gaan naar de kwaliteitsaspecten en de doelmatigheid van de bedrijfsondersteuning en de organisaties die deze ondersteuning verstrekken.

In het kader van het Vlaams impulsbeleid worden voorwaarden geboden om startende ondernemers te stimuleren en om doorgroeikansen aan kleine ondernemingen te bieden. Dit geldt niet alleen voor gewone bedrijven, maar ook voor de nieuwe diensteneconomie en de sociale economie. Gaandeweg moet de meerwaardeneconomie een ingang kunnen vinden en kan de actieve welvaartstaat economisch worden ingevuld. In het nieuwe socio-economisch concept waarin de sociale economie vertoeft, zal het regulier en het alternatief circuit verder naar mekaar toe groeien. In deze optiek heeft de Vlaamse overheid zich voorgenomen stimulansen aan te bieden tot de ontwikkeling van het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap. Uiteraard stopt de opdracht niet bij het enkel faciliteren van de opstart van een bedrijf. De economie zal maar performant zijn als ze de kracht heeft om zich continu te vernieuwen. Een bijkomende uitdaging is om de gestarte kleine ondernemingen ook nadien blijvende ondersteuning te geven om te kunnen doorgroeien. Pas als deze doorgroei verwezenlijkt wordt, zal er sprake zijn van de realisatie van duurzame tewerkstelling.

Een duurzame economische groei kan niet zonder een ruimer structureel beleid. In deze context kan de nieuwe sociale economie alternatieven formuleren en antwoorden bieden op de schadelijke neveneffecten van de reguliere economie. Door diverse maatschappelijke evoluties ontwikkelen zich de jongste jaren op lokaal vlak nieuwe diensten die een aantal nieuwe waarden in het economische landschap introduceren. Deze nieuwe behoeften ontstaan door demografische en socio-economische ontwikkelingen: familiestructuren, de groeiende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de veroudering van de bevolking, het afbrokkelen van de sociale cohesie en het toenemend belang dat aan de kwaliteit van het leven gehecht wordt.

De recente ontwikkeling van een lokale sociale diensteneconomie biedt een antwoord op de hoogproductieve economie die steeds meer laagproductieve en laaggeschoolde arbeid uitstoot. De uitdaging bestaat erin om de werkgelegenheid te maximaliseren in dit nieuwe banencircuit en de kwaliteit van het aanbod te garanderen. Bij de verdere ontwikkeling van de sociale economie moet echter zorg worden gedragen voor een band met het gewone economisch circuit. Sociale economieprojecten moeten daarom ook mogelijk zijn binnen reguliere bedrijven.

Het huidige dienstenaanbod is niet genoeg ontwikkeld, te weinig gestructureerd en/of te duur. De sociale dienstenwerkgelegenheid mag zich echter niet beperken tot het aanbieden van huishoudelijke hulp. Het moet een ruime waaier van maatschappelijke en persoonsgebonden diensten kunnen aanbieden. De diensten waarvoor er in de directe omgeving al een reëel aanbod bestaat, moeten verder ontwikkeld worden. Andere diensten die zich voornamelijk in het informele circuit bevinden, kunnen in volwaardige dienstenwerkgelegenheid geformaliseerd worden met aanvulling van nieuwe (commerciële) diensten. Zo kan de aanbodstructuur uitgebreid worden, ontstaat er diversiteit en complementariteit en kan de vraag een gepast aanbod vinden.

De sociale economie kan dus een antwoord bieden op de onbeantwoorde vraag naar diensten ter verhoging van de kwaliteit het leven. Verder creëert sociale economie job mogelijkheden voor de meest kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt en het kan voor een meer gradueel traject richting volledige reguliere tewerkstelling zorgen.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van acties onder dit Zwaartepunt wordt 14,27% van het totaal aan Vlaamse middelen uitgetrokken. De opdeling van deze middelen onder de twee weerhouden maatregelen C en D bedraagt voor elk ervan 7,13% (zie ook *"Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen")*.

2.2. Maatregel C: Scheppen van mogelijkheden voor iedereen om een bedrijf te starten door het beschikbaar stellen van de vereiste instrumenten voor het opstarten van bedrijven en voor het in kaart brengen en benutten van nieuwe mogelijkheden om in stedelijke gebieden en plattelandsgebieden werkgelegenheid te scheppen

Het thema 'ondernemerschap' behelst verschillende raakvlakken die ook in andere thema's voorkomen. Het is mogelijk dat bepaalde activiteiten van ontwikkelingspartnerschappen complementair zijn met de acties uit andere thema's. Bijzondere aandacht dient geschonken te worden aan kwalitatieve aspecten van bedrijfsondersteuning en aan de ontwikkeling van instrumenten en methoden om ondernemerschapkwaliteit te meten.

Door in te spelen op de nieuwe marktniches kunnen starters betere kansen bekomen. De prioritaire groeisectoren in Vlaanderen zijn: de milieusector, de ICT-economie en de toeristisch-recreatieve sector. In deze groeisectoren zijn mogelijkheden legio om nieuwe bedrijven/ondernemingen op te starten en te laten doorgroeien.

1. Opstarten van ondernemingen vergemakkelijken.
   - ♦ methodieken voor het systematisch opsporen, volgen en begeleiden van nieuwe starters, met aandacht voor vrouwelijke starters en migranten starters en de nieuwe marktsegmenten;
   - ♦ promoten van bestaande bedrijfsondersteunende structuren, methoden en instrumenten;
   - ♦ verzamelen/verwerken van voor het ondernemerschap relevante informatie en ter beschikking stellen op de virtuele en reële toegangswegen;
   - ♦ financiële kanalen toegankelijk maken voor de achtergestelde groepen.

   Vanuit de bekommernis om duurzame en kwaliteitsvolle werkgelegenheid voor kansengroepen te creëren, werden er reeds een aantal instrumenten ontwikkeld, zijnde een combinatie van loonsubsidiëring door de Vlaamse overheid, federale RSZ-kortingen en activering van werkloosheidsuitkeringen, om de loonlast van startende KMO's te verlichten. In deze optiek kan de opstart van een onderneming gecombineerd worden met dergelijke overheidsstimulansen.

2. 'Runnen' van ondernemingen vergemakkelijken.
   - ♦ verbetering, ondersteuning en netwerkvorming rond verstrekking van bedrijfsadvies en opleiding
   - ♦ doorzichtige en toegankelijke financieringkanalen of –bronnen voor risicokapitaal
   - ♦ in de virtuele en reële sfeer brengen van geïntegreerde KMO-loketten.

2.3. Maatregel D: versterking van de sociale economie en in het bijzonder van de maatschappelijke dienstverlening waarbij de nadruk moet liggen op de verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaatsen

De Vlaamse regering wil een verhoging van de werkzaamheidgraad realiseren en dit voornamelijk in de verschillende "groeisectoren": milieusector, ICT-economie, social-profitsector, sociale economie en de nieuwe diensteneconomie en tenslotte de toeristische sector. De prioritaire groeisectoren zijn:

- *Milieu:* in de milieubranche dienen zich diverse sectoren aan die nieuwe werkgelegenheid zullen creëren: het beheer van de natuurlijke rijkdommen, de schone technologieën, de beheersing van de verontreiniging en het onderhoud van het publiek en privaat "groen"—bezit.
- *ICT-economie*: de informatie-economie is de sector bij uitstek waar groeimogelijkheden voor nieuwe ondernemingen heel groot zijn. Ze is één van de motoren van duurzame economische ontwikkeling en banencreatie. De noodzaak om veel meer in het menselijk kapitaal te investeren, is in deze sector van cruciaal belang.
- *Toerisme*: het belang van de toeristisch-recreatieve sector in de Vlaamse werkgelegenheidsstructuur kan niet ontkend worden. Deze sector is nog lang niet tot zijn maximale ontplooiing gekomen.

In het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de gewesten en het federaal niveau kunnen inspanningen geleverd worden om tot een optimale afstemming te komen inzake de verdere ontwikkeling van de sociale economie.

De sociale economie biedt groeipotentieel en nieuwe mogelijkheden voor het creëren van nieuwe arbeidsplaatsen en kan aldus actief worden uitgebouwd.

De uitbouw ervan komt niet alleen tegemoet aan een maatschappelijke behoefte maar belangrijk is dat ze veel werkgelegenheidskansen op reguliere basis biedt, vooral voor laaggeschoolde werkzoekenden.

De twee belangrijkste groeisectoren in deze categorie zijn:

- *Social-profitsector*: de social-profitsector is dé sector bij uitstek waar de invulling van reële maatschappelijke behoeften met de creatie van bijkomende werkgelegenheid kan samengaan. Bovendien liggen in deze sector heel wat kansen op maatschappelijk gehonoreerde en boeiende jobs inzonderheid ook voor laaggeschoolden. De toenemende maatschappelijke behoeften zullen de volgende jaren ongetwijfeld toenemen, daarbij denken we aan bejaardenhulp en thuishulp, de nood aan voldoende en kwaliteitsvolle kinderopvang, de gehandicaptenzorg en de bijzondere jeugdzorg.
- *Sociale economie en de nieuwe diensteneconomie*: er bestaat een grote vraag naar diensten die nu omwille van ontsluitingsproblemen niet worden ingevuld. Deze dienstensector zal actief uitgebouwd worden. Deze uitbouw biedt veel kansen voor nieuwe ondernemingen met werkgelegenheidskansen voor onder meer laaggeschoolden.

Het lokale niveau geeft nieuwe bedrijven in de sociale economie de beste kansen op ontwikkeling. Zeker in het kader van de nieuwe diensteneconomie zullen op lokaal vlak nieuwe werkgelegenheidslagen worden aangeboord die bij de behoeften van de lokale gemeenschap aansluiten. Goede geografische partnerschappen verhogen de slaagkansen.

Potentiële ondernemers moeten op een vlotte manier informatie over mogelijkheden en uitdagingen van sociale economie krijgen. En alle locale actoren moeten hierbij worden gemobiliseerd.

Ontwikkelingspartnerschappen die willen inpikken op tewerkstellingconvenanten die de Vlaamse steden en gemeenten kunnen afsluiten met de Vlaamse overheid en de VDAB, kunnen eveneens worden gestimuleerd.

De sociale economie moet in een langetermijnperspectief worden uitgebouwd. Daarom dient er genoeg experimenteerruimte geschapen te worden: ze moet immers altijd innovatief zijn wat haar grote kracht is.
Voor de ontwikkelingspartnerschappen ligt hier een belangrijke taak weggelegd om projecten te ontwikkelen die de sociale objectieven in de maatschappij meer beklemtonen. Juist voor deze meerwaardeneconomie is het heel belangrijk dat er genoeg experimenteerruimte wordt geschapen.

1) Maatschappelijk verantwoord en duurzaam ondernemerschap promoten.
   a) maatschappelijk verantwoord ondernemen betekent rekening houden met economische, ecologische, sociale en ethische aspecten en ook met de stakeholders.
      Projecten kunnen volgende doelstellingen hebben:
      - ♦ experimenteren rond mogelijke samenwerkingsmodellen tussen enerzijds overheid en ondernemingen en anderzijds ondernemingen en andere initiatiefnemers;
      - ♦ criteria, labelling en social auditing voor verantwoord ondernemerschap voor de reguliere bedrijven ontwikkelen.

2) De verdere uitbouw van de sociale economie ondersteunen.
   - ♦ creatie en uitbouw van regionale incubatiecentra die een drieledige functie kunnen vervullen (bedrijfsontwikkeling, intensieve managementondersteuning en uitbouw van een bedrijvencentrum);
   - ♦ andere gespecialiseerde ondersteuningsstructuren ontwikkelen;
   - ♦ advies en begeleiding organiseren voor de oprichting en de versteviging van sociale economieprojecten. Vorming van toekomstige bedrijfsleiders of teams maakt hier een essentieel onderdeel van;
   - ♦ risicokapitaal ter beschikking stellen om de financiële opstart, één van de grootste huidige belemmeringen bij de opstart, te faciliteren;
   - ♦ uitbouwen van goede partnerschappen op lokaal niveau om nieuwe werkgelegenheidslagen aan te boren. Experimenten met buurtdiensten zijn hier een voorbeeld van.

3. Zwaartepunt III: Aanpasbaarheid

3.1. Situatieschets

Vandaag de dag beleven we de interactieve informatierevolutie. De exponentiële toename van de hoeveelheid informatie, de snelheid van de informatieverspreiding en het bijna

dagelijks ontstaan van nieuwe informatieproducten heeft ingrijpende maatschappelijke gevolgen. De omwenteling die werkenden en ondernemingen nu kennen is vergelijkbaar met de ingrijpende veranderingen die aan de basis lagen van de veranderingen tijdens de Industriële Revolutie.

Van dit proces vormt ICT de ruggengraat en zijn individuele en maatschappelijke ontplooiing de doelstelling. Experten voorspellen dat de informatie- en communicatietechnologie de komende jaren dé drijvende kracht wordt van economische groei in de westerse wereld. De toekomst ligt in de creatie van producten en diensten met een hoge toegevoegde waarde. Om vooruitgang te realiseren binnen een maatschappij die is gekenmerkt door voortdurende en ingrijpende veranderingen, moeten we het menselijk kapitaal daarom inzetbaar houden door aangepaste vorming. Iedereen moet zijn hele leven lang de kans krijgen om zich door vorming verregaand te ontwikkelen en te ontplooien.

De koerswijziging van een aantal economische modellen leidt ongetwijfeld tot een toename van het onzekerheidsgevoel bij vele werkenden. Maar deze beweging heeft één fundamenteel pluspunt: het plaatst de mens op de voorgrond als motor van zijn eigen (individuele) ontplooiing en als motor van de bedrijfsontwikkeling. Deze revolutie kan slechts positieve maatschappelijke effecten hebben op voorwaarde dat de nieuwsgierigheid, het leervermogen en de reflexiviteit van elk individu aangewakkerd worden.

Om Vlaanderen in het koppeloton te houden van de sterkste economische ontwikkelde regio's, dienen de mogelijkheden van de kenniseconomie volop ontwikkeld te worden en dienen de nodige randvoorwaarden gecreëerd te worden om elke burger te laten participeren in de informatiemaatschappij. Via het principe van Levenslang Leren (LLL) kan ieder individu binnen het kader van de kennismaatschappij zijn bijdrage leveren in de realisatie van de reflexieve participatie van burgers in een actieve en democratische welvaartsstaat.

De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door meer mobiliteit (verdwijnen van de baan voor het leven), meer onderbrekingen in de loopbaan (men stapt er een tijdje uit omwille van de combinatie arbeid en gezin) en een langere arbeidsmarktparticipatie in functie van het verhogen van de werkzaamheidgraad.

Deze ontwikkelingen kunnen aanleiding geven tot onzekerheid en onrust, maar kunnen mits een aangepast instrumentarium evenzeer omgezet worden in kansen die toelaten dat individuen een nieuwe start nemen. Daartoe moet een ander soort denken geïntroduceerd worden: het ad hoc denken rond 'functievastheid' moet plaats maken voor een loopbaangericht denken. Individuen moeten instrumenten krijgen die hen in staat stellen om zelf richting te geven aan hun loopbaan. Dit betekent dat individuen toegang moeten krijgen tot een dienstverlening die hen de kans biedt om kennis te maken met de waaier van mogelijkheden (op de arbeidsmarkt), hen in staat stelt een beeld te verwerven van hun competenties (sterkte en zwakte) en die hen toelaat om, rekening houdend met hun vaardigheden en persoonlijke voorkeuren, hun loopbaan (bij) te sturen.

In het kielzog van de uitbouw van het modulariseringsproject kan per beroep nagegaan worden welke kwalificaties nodig zijn en/of tijdelijk versterkt moeten worden. De kennis over de arbeidsmarkt en de voorhanden zijnde beroepen dient vergroot te worden. Door het uitwerken van een systeem van certificering van elders verworven competenties moet het voor individuen mogelijk zijn hun verworven (deel)certificaten later opnieuw te valoriseren

bij het opstarten van een nieuwe opleiding/vorming. Op die manier kan een individuele portfolio worden uitgebouwd.

Een belangrijke aanzet tot een LLL zal ongetwijfeld gegeven worden door een betere en goede organisatie van de opleidingsmarkt. De uitdaging bestaat erin om het opleidingsaanbod voor de gebruiker transparant te maken en een goede afstemming te realiseren tussen de belangrijke opleidingsverstrekkers.

Levenslang en levensbreed leren vormt één van de grote uitdagingen van de kennismaatschappij. De doorbraak van de kenniseconomie impliceert dat de beschikbare hoeveelheid menselijk kapitaal snel veroudert en bijgevolg met de regelmaat van de klok moet worden bijgespijkerd. Volgens een studie van de EU zal in 2005 80% van de beschikbare technologie jonger zijn dan 10 jaar, dit terwijl 80% van de opleidingen meer dan 10 jaar oud zal zijn. In deze optiek is een LLL en permanente vorming een absolute must om verdere duurzame economische groei te bewerkstelligen.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van acties in dit Zwaartepunt wordt 28,56% van het totaal aan Vlaamse middelen voorbehouden. In tegenstelling tot de andere Zwaartepunten werd hier slechts één maatregel als prioritaire aandachtspunt weerhouden. De voorbehouden middelen in dit Zwaartepunt komen dan ook integraal toe aan de enige weerhouden maatregel E (zie ook *"Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen").*

3.2. Maatregel E: bevorderen van levenslang leren en integrerende manieren van werken die stimulansen bieden voor het in dienst nemen en houden van mensen die met arbeidsmarktgerelateerde discriminatie en ongelijkheid geconfronteerd worden

In de snel evoluerende kennis- en ICT-maatschappij is een continue aanpassing aan de nieuwe ontwikkelingen een noodzaak. Een regio die haar economische kracht uit haar strategische ligging en haar menselijk kapitaal haalt, moet ervoor zorgen dat dit menselijk kapitaal permanent aanpasbaar en inzetbaar wordt gehouden.

In België-Vlaanderen bestaat het dominante levenspatroon nog steeds uit het volgen van een initiële vorming, het ononderbroken werken en het vervroegd (moeten) uittreden vanaf 50 jaar. Indien men uittreedt (inactiviteit, loopbaanonderbrekening) is dit veelal voor langere duur en de beweging van de arbeidsmarkt naar het onderwijs- en opleidingssysteem is zeer beperkt. Dit in tegenstelling tot een aantal Scandinavische landen waar de mensen de kans krijgen om de arbeidsmarkt tijdelijk te verlaten om zich langdurig bij of om te scholen.

Een tijdelijke uittreding uit de arbeidsmarkt om de vaardigheden bij te spijkeren is een beweging die aanmoediging verdient: ieder individu moet de kans krijgen om zijn/haar loopbaan te onderbreken en/of minder te gaan werken indien hij/zij zich wenst bij -of om te scholen. Dit komt niet alleen de persoonlijke ontplooiing ten goede maar zo wordt tevens de persoonlijke ontwikkeling van mensen gestimuleerd, vergroot men de sociale cohesie in de samenleving, bevordert men de actieve participatie van de burger in het democratisch bestel

en draagt men bij tot een sterke en meer kwalitatieve economische groei en een toenemende arbeidsparticipatie.

Acties van ontwikkelingspartnerschappen moeten bijkomend een brede beweging op gang kunnen brengen die mobiliserend werkt voor werkenden om zich permanent te kunnen aanpassen aan de snelle ontwikkelingen en innovaties in het bedrijfsleven en de maatschappij.

LLL, één van de strategische doelstellingen binnen het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, kan door middel van de ontwikkelingspartnerschappen gestimuleerd worden door methodieken te ontwikkelen om individuen te helpen zich te oriënteren op de arbeidsmarkt en/of een loopbaan uit te tekenen met behulp van ICT-toepassingen. Ook kan steun verleend worden aan initiatieven gericht op het ontwikkelen van een instrumentarium en dienstverlening inzake het meten, erkennen en certificeren van individuele competenties.

Het versterken van het menselijk kapitaal voor de arbeidsmarkt vormt zoals eerder aangegeven, een grote uitdaging. Een breed gamma aan vaardigheden en competenties is vereist. Nieuwe technologieën met een onmiskenbare impact op de mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidspost, het verbeteren van informaticatoepassingen en nieuwe vormen van tewerkstelling krijgen daarom aandacht. Uiteindelijk creëert men een meerwaarde voor individuen, bedrijven en de maatschappij in haar geheel.

Het opleidingsbeleid dat in bedrijven ontwikkeld wordt en de inspanningen die men doet om kennisopbouw bij werkenden te realiseren is eveneens een belangrijke hoeksteen van de kenniseconomie. Uit onderzoek blijkt dat er geen relatie is tussen de omvang van de bedrijfsinvesteringen en de kwaliteit van het opleidingsbeleid: bedrijven die een strategisch en pro-actief opleidingsbeleid uitbouwen, met ruimte voor een onderbouwde behoefte-detectie en het meten van effectiviteit van opleiding, zijn niet noodzakelijk bedrijven die meer investeren. Dit leidt tot de vaststelling dat naast een verhoogde opleidingsinvestering vanuit bedrijven minstens evenveel aandacht nodig is voor een kwalitatief goed opleidingsbeleid. Dit betekent onder meer dat de huidige tendens om opleidingen vooral als een instrument voor de instroom van nieuwe werkenden te gebruiken, wordt omgebogen tot een opleidingsbeleid dat ingebed is in de filosofie van een LLL en waarbij dus een permanente en loopbaangerichte uitbouw van de kennisportefeuille voorop staat. De sectorale ontwikkelingspartnerschappen kunnen een voortrekkersrol opnemen in de uitbouw van een meer kwalitatief opleidingsbeleid.

Naast de uitdaging om een verhoogde investering te bewerkstelligen én vooral een meer kwalitatief onderbouwde opleidingsaanpak uit te bouwen, blijft het belangrijk om bedrijven die vooralsnog niet investeren in opleiding mee op sleeptouw te nemen. Vooral de kleinere bedrijven (<50 werknemers) vinden makkelijker hun weg naar het opleidingsgebeuren.

De kansen om opleiding te volgen zijn bovendien niet gelijk verdeeld: arbeiders participeren beduidend minder, ook de kennisopbouw van oudere werkenden, allochtonen, vrouwen, personen met een handicap enz. verdient omwille van hun achterstand op vlak van vorming aanmoediging. Ook nieuwe kansen die ICT biedt in het leerproces plaatst bedrijven voor belangrijke uitdagingen. ICT based learning biedt niet alleen mogelijkheden om het proces van een LLL op een technologische innovatieve manier te ondersteunen. Het zal tevens

toelaten om rekening te houden met het instroomniveau van de cursist en dus de uitbouw van meer individuele leertrajecten mogelijk maken.

1) De erkenning van kennis en vaardigheden.
   Concrete projecten kunnen volgende doelstellingen hebben:
   - ♦ valideren van vroeger verworven competenties, ze certificeren door bvb standaards te ontwikkelen en in een later stadium deze certificaten en diploma's in Europa gelijkschakelen;
   - ♦ onderzoekend verkennen hoe informeel verworven vaardigheden erkend kunnen worden.

2) Het opleidingsbeleid en de inzetbaarheid binnen bedrijven verhogen en het realiseren van het individueel recht op LLL.
   a) ontwikkelen van instrumenten en methodieken inzake detectie van opleidingsbehoeften enerzijds en opleidingsplanning en –uitvoering anderzijds.
      - ♦ in het kader van de opkomende E-commerce KMO's helpen in hun pogingen een innovatiebeleid inzake technologieontwikkeling uit te tekenen;
      - ♦ verdere uitbouw van systemen voor de ontwikkeling van KMO-opleidingsplannen, KMO-competentiemanagement en loopbaanbegeleiding;
      - ♦ jobrotatieprojecten waarbij enkel wordt ingegaan op de overblijvende vragen ivm de totstandbrenging van jobrotatieprojecten (hoe werkt dit in regio's met arbeidskrapte)
      - ♦ projecten ter bevordering van de lerende regio. Zo kunnen bvb bedrijven als learning organisation gelabeld worden of kunnen er peterschapsformules ingevuld worden.
   b) instrumenten en opleidingsvormen voor levenslang leren te detecteren, ontwikkelen en uittesten.
      - ♦ mogelijkheden van loopbaanoriëntering voor de individuele werknemer creëren (lacunes in opleiding opsporen + oplossingsstrategieën zoeken);
      - ♦ instrumenten voor leeftijdsbewust personeelsbeleid ontwikkelen;
      - ♦ experimenten met afstandsonderwijs ontwikkelen of pedagogische leerwerkplaatsen waarbij de gebruiksvriendelijkheid centraal staat;

      LLL moet ook mogelijk zijn voor de kansengroepen. Daarom moeten er innovatieve pedagogische methoden ontwikkeld worden om opleiding en vorming te geven aan de kansengroepen (empowerment en selfmanagement zijn hier sleutelwoorden).
   c) samenwerkingsvormen, afstemming en flexibele overgangen.
      - ♦ de verhouding en de samenwerkingsverbanden tussen publieke en private actoren optimaliseren;
      - ♦ de complementariteit en afstemming van het initieel onderwijs en de naschoolse opleidingen verbeteren;
      - ♦ soepele mogelijkheden creëren om een vlotte overstap van een werksituatie naar een leersituatie mogelijk te maken en om deeltijdse werk- en leersituaties mogelijk te maken.

4. Zwaartepunt IV: Gelijkekansenbeleid

4.1. Situatieschets

Ondanks het feit dat vrouwen massaal tot de arbeidsmarkt toetreden bestaat er nog een ongelijke deelname van vrouwen in de arbeidsprocessen. Daarnaast hebben jobs waarin vrouwen zijn tewerkgesteld een lager professioneel niveau, situeren ze zich in slechts enkele sectoren en bieden minder kans op promotie. De segregatieproblematiek is een complexe problematiek en vraagt dan ook een multi-dimensionele benadering. Geïntegreerde acties zijn noodzakelijk om de multi-oorzaken van segregatie aan te pakken.

Vrije tijd wordt vandaag de dag nog te vaak vereenzelvigd met niet-arbeidstijd. Vrije tijd maakt echter deel uit van het dagelijks leven waarbij de nadruk ligt op de interdependentie tussen enerzijds de verplichtingen met betrekking tot het levensonderhoud en anderzijds de beschikbare tijd voor andere activiteiten. De arbeidsmarktpositie van diverse bevolkingsgroepen vormt een belangrijke indicator voor het recht op en de hoeveelheid vrij te besteden tijd. Hiervoor dient een onderscheid gemaakt te worden in de arbeidstijd, de tijd die besteed wordt aan huishoudelijke taken en de tijd die overblijft voor 'echte' vrije tijd.

De beschikbaarheid aan vrije tijd wordt beperkt enerzijds door de duur van het werk, anderzijds door het tijdstip van de arbeid. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur lijkt in de periode '90-'98 weinig gewijzigd. Toch is er sprake van een toename van het aantal deeltijdsen en een tendens naar meer lange werkdagen en dit zowel voor mannen als voor vrouwen. Mede door de veranderingen in de werkorganisatie (wijziging van het arbeidsproces zelf) veranderen de arbeidsomstandigheden gelijktijdig: steeds meer mensen uiten de wens om minder uren te presteren of om de werktijd flexibeler te kunnen invullen. In dit kader is er de dagelijkse strijd om werk en familieleven te combineren: de mate waarin mensen omgaan met deze strijd hangt voor een heel groot deel af van de mogelijkheden tot combinatie die hen geboden wordt.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van acties in dit Zwaartepunt wordt 14,27% van het totaal aan Vlaamse middelen voorbehouden. De opdeling van de middelen onder de twee weerhouden maatregelen G en H bedraagt voor elk 7,13% (zie ook "*Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen*").

4.2. Maatregel G: vergemakkelijking combinatie werk en gezin en van de herintrede van mannen en vrouwen die de arbeidsmarkt hebben verlaten door de ontwikkeling van meer flexibele en doeltreffende vormen van arbeids-organisatie en ondersteunende dienstverlening.

De laatste decennia hebben zich enorme omwentelingen voltrokken in de huishoudsituaties. Het kostwinnersmodel heeft plaats geruimd voor een meer pluriform aanbod van gezinsvormen. De belangrijkste huishoudvorm vandaag is het tweeverdienersmodel (33%) naast aanzienlijke groepen van alleenstaanden (15,1%), kostwinners (18,3%), koppels zonder betaalde arbeid (16,4%) en de jeugdige nog thuiswonenden.

Door toename van dit tweeverdienersmodel en de eenpersoonshuishoudens is er in toenemende mate sprake van taakcombinatie: steeds meer mensen moeten zowel professionele als huishoudelijke taken verrichten. De toename van de participatie van vrouwen aan betaalde arbeid en de toenemende participatie van mannen aan onbetaalde (huishoud-)arbeid heeft tot een meer gelijke verdeling geleid van onderhoudsplichten tussen mannen en vrouwen, maar tegelijk de tijdsdruk voor beiden vergroot. Bovendien hebben tweeverdieners vaker af te rekenen met een combinatie van kinderzorg, andere huishoudplichten en een druk professioneel leven.

Ondanks de lichte verschuiving van zorgtaken naar de mannelijke partners, is de geslachtsgebonden arbeidsverdeling in het tweeverdienersmodel niet gans verdwenen. De mannelijke partner investeert nog steeds beduidend meer tijd in betaalde arbeid en minder in huishoudelijke taken dan de vrouwelijke partner. Dit resulteert in een enorme tijdsdruk bij vrouwen die nu de rollen van huisvrouw én van werknemer dienen te vervullen.

De verantwoordelijkheid voor het huishoudelijke taken ligt bij de meeste gezinnen bij de vrouw en laat zich duidelijk voelen in de arbeidsmarktpositie van de vrouwen: het aandeel beroepsactieve vrouwen dat deeltijds werkt ligt tien maal hoger dan bij de beroepsactieve mannen.

Creëren van nieuwe of aanpassen van huidige arbeidssystemen - mogelijke acties kunnen de volgende zijn:

- diverse flexibele arbeidssystemen met oog voor het genderperspectief ontwikkelen en/of uittesten voor de publieke en de privé-sector (vb. jobopslitsings- en jobherschikkings-experimenten, het concept levensloopbaan uitwerken);
- stimuleren en onderscheiden van genderbewuste arbeidsorganisaties door bijvoorbeeld ‘labelling’;
- uitwisseling van methoden tussen bedrijven, sectoren en opleidingscentra die herintrede van mannen en vrouwen beogen.

Creëren of aanpassen van mogelijkheden ter combinatie van werk en familieleven.

- creatie van een soort van diensten/functies die voor bedrijven combinatie-mogelijkheden uitwerken;
- rechten op loopbaanonderbrekingen of loopbaanverminderingen uitbouwen en vooral mannen stimuleren om deze rechten op te nemen.

4.3. Maatregel H: verkleining van de genderkloof en verlenen van steun bij de desegregatie op functiegebied

Meerdere personen met verschillende achtergronden bieden zich aan op de arbeidsmarkt. Jongeren die zopas een (gewenste) kwalificatie verworven hebben en nu een job zoeken, personen die voor een langere periode werkzoekend zijn, personen die juist hun job verloren hebben en personen die voor een bepaalde periode uit de arbeidsmarkt zijn gestapt en zich nu opnieuw aanbieden.

In de eerste plaats is het de verantwoordelijkheid van de maatschappij dat al deze mensen toegang krijgen tot opleidingen zonder dat hun sekse daarop een invloed mag hebben. Opleiding is geen vorming die op zich staat, maar de opleiding moet een brug naar de bedrijfswereld vormen. Daarom is het noodzakelijk dat er bij de opleidingen wordt rekening gehouden met de kansen op tewerkstelling die deze opleidingen de werkzoekende bieden.

Verschillende factoren maken dat er weinig vrouwen naar technische opleidingen worden toegeleid, dat sommigen de opleiding niet met succes doorlopen, dat er geen job wordt gevonden of dat de tewerkstelling geen succes wordt. Bij de toeleiding van vrouwen worden niet de juiste kanalen gebruikt. Daarnaast hebben de vrouwen vaak een negatief beeld van de meer mannelijke sectoren. Ook ontbreekt vrouwen dikwijls een specifieke technische voorkennis waardoor ze niet durven instappen in een technisch traject ook omdat vaak specifieke vooropleidingen ontbreken. De gehanteerde lesmethodieken zijn niet genderneutraal en vormen daardoor een extra te overwinnen obstakel. Daarnaast wordt er ook te weinig aandacht besteed aan kinderopvang of mobiliteit. Nochtans is het aanbieden van diensten van cruciaal belang om succesvolle deelname mogelijk te maken.

Als de vrouw al deze obstakels overwint en met succes solliciteert naar een job, zijn alle problemen nog niet van de baan. Door een gebrekkige begeleiding op de werkplaats worden vrouwen dikwijls geconfronteerd met vrouwonvriendelijke reacties of gewoonten op de werkvloer. Jobcoaching op de werkvloer kan hierop een antwoord bieden. Om een optimale integratie op de arbeidsplaats te bekomen moet er gewerkt worden aan de wervings- en selectieprocedures, de attitudes van collega’s op de werkvloer en van het management. Naast de toegang tot opleidingen en het gehele opleidingsproces is dus ook de toegang tot de arbeidsmarkt dikwijls een struikelblok voor vrouwen. Geïntegreerde acties zijn hier absoluut noodzakelijk omdat anders schitterende roldoorbrekende trajecten op een onwil van de bedrijfswereld kunnen stoten.

Eenmaal al deze barrières met succes overwonnen zijn, begint de eigenlijke loopbaan. Toch zijn alle problemen dan nog niet van de baan want vrouwen werken in een beperkt aantal functies, op andere niveaus en komen minder in aanmerking voor promotie en voor vorming. Hogere en managementfuncties hebben meer toegang tot de hulpbronnen informatie en zeggenschap van een bedrijf en managers zijn vaker van het mannelijk geslacht.

Aan de top van de bedrijven is er een ondervertegenwoordiging van vrouwen, maar op de laagste niveaus is er een oververtegenwoordiging. Aangezien deze laagste niveaus als gevolg van de toenemende professionalisering en automatisering dikwijls onder druk staan, dreigen laaggekwalificeerde vrouwen dan ook uit de boot te vallen. Daarom is een degelijke kans op loopbaanontwikkeling en een kwalitatieve wijze van loopbaanbegeleiding cruciaal voor deze werkenden. Ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling van hogergeschoolde vrouwen is ook geen luxe.

Tegelijkertijd bestaat er nog steeds ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van verloning; wat in belangrijke mate te wijten is aan de gebruikte systemen van functieclassificatie. Het gemiddelde nettoloon van de vrouwen bedraagt 84% van het nationaal gemiddelde. Het verantwoord ondernemerschap is in Vlaanderen brandend actueel en betekent naast aandacht voor kwaliteit, duurzaamheid en veiligheid ook respect voor sociale grondrechten als gelijkheid en recht op opleidingen. Het personeelsbeleid houdt nog

veel te weinig rekening met gendereffecten en mede daardoor kunnen bestaande, onbedoelde scheve genderverhoudingen blijven bestaan of zelfs versterkt worden. Een genderbewust personeelsmanagement is een eerste stap naar een diversiteitmanagement toe.

Aangezien werknemers als het belangrijkste kapitaal van een organisatie/bedrijf worden beschouwd, moet het bekijken en in balans brengen van de genderverhoudingen in deze organisaties dan ook prioriteit krijgen.
Daarom zullen ontwikkelingspartnerschappen instrumenten en programma's moeten ontwikkelen die de bedrijven een handleiding biedt bij het invoeren van een genderbewust personeelsmanagement. Dit moet vergezeld worden door opleidende, begeleidende en sensibiliserende acties naar de bedrijfswereld, naar de sociale partners en naar de specifieke vormingscentra voor managers toe.

1. Een gevarieerde, genderneutrale initiële beroepskeuze mogelijk maken.
   - ♦ begeleidende en sensibiliserende acties voor de betrokken actoren ontwikkelen;
   - ♦ het structureel (her)bekijken van materiaal dat gebruikt wordt bij de studie- en beroepskeuzevoorlichting en deze genderneutraal maken.

2. De toegang tot de opleidingstrajecten en de arbeidsmarkt genderneutraal maken en de trajecten aanpassen aan de specifieke gelijkekansennoden.
   - ♦ acties ontwikkelen die leiden tot de verhoging van de participatie van vrouwen in de arbeidsmarktmaatregelen voor technische beroepen of roldoorbrekende functies of de participatie van mannen verhogen in de typische vrouwelijke knelpuntberoepen;
   - ♦ projecten die specifiek ingrijpen op de omgevingsfactoren.

3. Het genderbewust personeelsmanagement stimuleren.
   - ♦ het ontwikkelen van instrumentaria, van loopbaanbegeleidingprogramma's;
   - ♦ het ontwikkelen van informatie- en bewustmakingsacties om het diversiteitmanagement te promoten.

5. Zwaartepunt V: Asielzoekers

5.1. Situatieschets

In het merendeel van de lidstaten worden asielzoekers niet tot de arbeidsmarkt toegelaten of is de toegang tot de arbeidsmarkt alleen onder zeer restrictieve voorwaarden mogelijk. Enkel voor asielzoekers met een tijdelijk verblijfsstatuut zijn de lidstaten bereid om toelating tot de arbeidsmarkt in overweging te nemen.

De Raad heeft in zijn gemeenschappelijk optreden van 26 april 1999 erkend dat het wenselijk is dat asielzoekers wiens aanvraag ontvankelijk werd verklaard, zelfs indien zij riskeren gerepatrieerd te zullen worden, onderwijs en scholing te geven opdat ze in hun land van herkomst over nuttige vaardigheden kunnen beschikken.
Als "Asielzoekers" worden de personen bedoeld die aan de bepalingen van de Richtlijn van Raad 2003/9/EC van 27 januari 2003 voldoen.

In de socio-economische analyse komt duidelijk tot uiting dat België met een groot aantal asielzoekers geconfronteerd wordt. Dit jaarlijks stijgend aantal rechtvaardigt dus een afzonderlijk zwaartepunt.

5.2. Arbeidsmarkttoeleiding

Vanaf het ogenblik dat de aanvraag van een asielzoeker wordt goedgekeurd wordt de asielzoeker een vluchteling. In de socio-economische analyse werden vluchtelingen reeds gedefinieerd als behorende tot de groep allochtonen. Daardoor maken zij deel uit van een kansengroep in Vlaanderen en België, waardoor acties gericht naar hen in de eerste plaats thuis horen onder zwaartepunt I.

Vluchtelingen hebben extra troeven want ze zijn flexibel, hebben doorzettingsvermogen en zijn gemotiveerd. Daarbij hebben ze door hun ervaringen in het land van herkomst en door het leven in twee culturen inzichten verworven die hen in staat stellen zich open te stellen voor andere waarden en normen. Daarbij spreken hoogopgeleide vluchtelingen relatief veel talen waardoor ze vaak in staat zijn internationale contacten op te bouwen en te onderhouden.

Bij werkgevers ontbreekt echter vaak informatie over de capaciteiten van hoogopgeleide vluchtelingen en hun buitenlandse diploma's: men weet niet of de diploma's gelijkwaardig zijn aan de Belgische diploma's; het is moeilijk in te schatten welke kennis er ontbreekt; men overschat problemen die zouden kunnen ontstaan door cultuurverschillen en anderzijds wordt vakkennis vaak onderschat.

Door de diversiteit van de groep, de bescherming van privacygegevens en de registratiemethode zijn er weinig harde cijfers bekend over de werklozen onder de vluchtelingen. Vast staat echter dat het percentage onder hen vele malen hoger is dan dat van andere allochtonen.

Werk voor vluchtelingen is belangrijk. Wie werkt heeft sociale contacten, kan nuttig bezig zijn en integreert sneller in een onbekende omgeving. Werken geeft zelfvertrouwen en helpt bij het verwerken van de psychische problemen die vaak samenhangen met de vlucht. Vluchtelingen die werken kunnen ontegensprekelijk een bijdrage leveren aan de Belgische economie en samenleving. Tot nu toe zijn deze kansen door Vlaanderen onderbenut.

Naast (voor)oordelen en discriminatie zijn er een aantal specifieke knelpunten waar hoger opgeleide vluchtelingen mee geconfronteerd worden wanneer ze zich een plaats op de arbeidsmarkt proberen te verwerven. De knelpunten spelen een rol zowel op het vlak van de werknemer (o.m. psychische problemen, gebrek aan oriëntatie,…), de werkgever (o.m. vooroordelen en stereotiepe denkbeelden,…) als bij de overheid (ontmoedigingsbeleid tijdens de asielprocedure,…).

Er moet op verschillende fronten gewerkt worden: een grotere bereidheid bij werkgevers om te investeren in deze talentvolle groep, een minder terughoudend integratiebeleid en een bijdrage aan positieve beeldvorming door de overheid en de bereidheid tot actieve integratie van de vluchtelingen zelf.

5.3. Arbeidsmarkttoeleidende activiteiten

Het is duidelijk dat vluchtelingen een achterstand innemen op de arbeidsmarkt en de werkloosheid extreem hoog is. Op het ogenblik dat een asielzoeker erkend wordt en op zoek moet naar een plaats op de arbeidsmarkt, wordt hij meestal getekend door een aantal negatieve ervaringen. Deze ervaringen dienen een bijzondere aandacht te krijgen binnen trajectbegeleiding naar werk. De arbeidsbemiddelaar moet zeer goed op de hoogte zijn van de belemmeringen die vluchtelingen ondervinden in het zoeken naar werk. Deze mogelijke acties horen in de eerste plaats thuis bij het eerste zwaartepunt.

Het vijfde zwaartepunt mag zich echter niet beperken tot de asielzoekers die zich in de fase bevinden tussen de ontvankelijke aanvraag en de erkenning of afwijzing, maar zal ook aandacht hebben voor personen die een tijdelijke of humanitaire bescherming genieten. Omwille van budgettaire redenen zal deze aandacht in eerste instantie gaan naar de asielzoekers.

5.4. Aandachtspunten bij het uittekenen van acties voor asielzoekers in de aanvraagfase

Vluchtelingen en asielzoekers vormen een bijzonder kwetsbare doelgroep met betrekking tot sociale en professionele integratie. Bij de ontwikkeling van adequate acties in de fase dat vluchtelingen nog asielzoekers zijn, is een persoonsgerichte begeleiding daarom cruciaal. De ervaring leert immers dat er een enorm stimulerende en motiverende werking uitgaat van de vertrouwensband die ontstaat tussen de adviseurs en de asielzoeker.

Bij het voorstellen van acties voor asielzoekers moet de klemtoon eerder gelegd worden op voorbereidende acties, eerder dan de acties te richten op een onmiddellijke intrede op de arbeidsmarkt al mag zulks ook niet uitgesloten worden. De voorbereidende acties kunnen leiden tot een duurzame en vlotte inschakeling op de arbeidsmarkt bij een erkenning als vluchteling, of tot een betere herintegratie in het land van herkomst bij afwijzing van de asielzoeker.
Activiteiten voor asielzoekers kunnen worden ontwikkeld in een sectoraal ontwikkelings-partnerschap of, in gebieden met grote aantallen asielzoekers, in een geografisch ontwikkelingspartnerschap. Een ontwikkelingspartnerschap die echter geen oog heeft voor de achtergrondkenmerken van de doelgroep en ook voorbijgaat aan hun concrete leefsituatie, is gedoemd te mislukken in haar opzet.

Kernelement van dit zwaartepunt is de ontwikkeling van een uniforme aanpak en opleidings- en begeleidingsmethodiek voor de asielzoekers. Er moet werk worden gemaakt van methodiekontwikkeling; een ontwikkeling van een werkformule waarbij het van vitaal belang is rekening te houden met onderstaande aandachtspunten. Deze dienen bij voorkeur worden geïntegreerd in de uitwerking van de verschillende acties.

- *taal:* het beheersen van de Nederlandse taal is in de meeste gevallen een voorwaarde om een baan te vinden en te behouden. Maar ook internationale talen zoals Engels en Frans

kunnen bijdragen tot een betere professionele integratie en kunnen tevens van groot belang zijn bij een eventuele terugkeer naar het land van herkomst

- *erkenning diploma:* een belangrijk deel van de vluchtelingenpopulatie blijkt te beschikken over een technische en/of hogere diploma uit het land van herkomst. Ervaring wijst echter dat hun diploma's zelden aanvaard worden of gelijkgesteld kunnen worden in België. Hierdoor verminderen de kansen op tewerkstelling op het niveau van de gedane studies en ervaringen. Tijdens de periode van de asielprocedure kunnen adequate voorbereidende (vormings)activiteiten ontwikkeld/gegeven worden om bij een eventuele erkenning van een reeds behaald diploma toegelaten te worden tot een voortgezette bijscholing om de gelijkschakeling van het diploma te bekomen die de asielzoeker bij zijn definitieve erkenning als vluchteling vervolgens kan gebruiken in zijn zoektocht naar werk.
- *voorbereiding arbeidscultuur:* de verschillen in arbeidscultuur tussen landen van herkomst en de Vlaamse arbeidsmarkt zorgen voor tal van problemen en leiden vaak tot mislukte ervaringen voor zowel vluchtelingen als voor werkgevers. Dit kan ernstig effect hebben op de bereidheid van werkgevers om over te gaan tot aanwerving van kandidaat-werknemers uit de doelgroep asielzoekers en in een latere fase uit de doelgroep van de vluchtelingen. Er zouden daarom tijdens de asielprocedure werkervaringsprojecten opgezet kunnen worden die de asielzoeker voorbereiden op werken in Vlaamse bedrijfsomgeving. Deze werkervaring kan tevens gekoppeld worden aan beroepsopleiding die van nut kan zijn bij erkenning als asielzoeker of bij terugkeer in geval van afwijzing. In een ontwikkelingspartnerschap kunnen er acties ontwikkeld worden om een kader voor deze werkervaringsprojecten te creëren.

Het is voor een ontwikkelingspartnerschap ook nuttig te kiezen voor de ontwikkeling van een werkervaringsinstrument dat de mogelijkheid geeft al doende te leren, de concrete technieken in het voorbereidingsproces te integreren en de attitudes en sociaal-communicatieve vaardigheden aan de ondernemings- en werkrealiteit te toetsen. De finale doelstelling is een vlottere doorstroming naar het reguliere arbeidscircuit te waarborgen na een definitieve erkenning van een asielaanvraag. Deze werkervaring moet nadien gekaderd worden in het trajectbegeleidingsconcept omdat het een schakel is in het inschakelingcircuit.

De beheersautoriteit zal samen met de verantwoordelijken van het federaal programma voor asielzoekers een technische werkgroep oprichten. Deze werkgroep heeft als taak de projectaanvragen van Equal naast die van het federale programma te leggen.
Bovendien zal ze ervoor instaan dat er:

- voldoende inhoudelijke complementariteit is met het **ERF** (European Refugee Fund);
- erover waken dat er geen financiële overlapping tussen het ERF en Equal.

Voor de ontwikkeling en uitvoering van acties voor de specifieke doelgroep in dit Zwaartepunt wordt 3,34% van het totaal aan Vlaamse middelen voorbehouden. In tegenstelling tot de andere Zwaartepunten is hier géén sprake van onderliggende maatregelen waaruit mag gekozen worden. De middelen voor dit Zwaartepunt worden dan ook integraal voorbehouden aan de uitvoering van acties voor asielzoekers (zie ook *"Hoofdstuk VIII: Financiële tabellen").*

Deel 2: Thematische maatregelen weerhouden door de participerende overheden binnen Equal m.n. het Brussels Hoofd-

stedelijk Gewest en het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

Rekening houdende met de socio-economische situatie hebben de participerende overheden, m.n. het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, een keuze gemaakt in welke Zwaartepunten en maatregelen van dit CIP zij acties willen ondersteunen.

De middelen die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het federaal ministerie voorbehouden aan de uitwerking en uitvoering van mogelijke acties zijn beperkt tot het hen overeenkomstig deel van het Equal-budget. Het overeenkomstig deel voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het federaal ministerie bedraagt respectievelijk 1,25% en 7,38% op de Vlaamse middelen waarvan 8% reeds van afgehouden is voor de TB.

De verhoging van de TB van 5% naar 8% is gerechtvaardigd omwille van volgende taken die in een latere fase bijgekomen zijn bij de ondersteuningsstructuur, m.n.; de uitbouw van de netwerkvorming op nationaal en transnationaal niveau; het meewerken aan de evaluatiestudie over alle vormen van discriminatie en de mechanismen die daartoe aanleiding geven; en het sturen en opstarten van disseminatieacties in Actie 3.

De bestemming van de 8% TB wordt ook gedetailleerd weergegeven in het overzicht van de verschillende taken van de ondersteuningsstructuur, die opgedeeld zijn in 3 categorieën. (*zie Hfdst. V, Deel 3 & Hfdst. VII, punt 4.3. De Ondersteuningsstructuur*)

Het zijn uiteindelijk de participerende overheden die beslissen welke opdeling er zal zijn van hun middelen over de verschillende door hen weerhouden Zwaartepunten en maatregelen.
De prioriteiten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid situeren zich binnen de volgende Zwaartepunten en Maatregelen:

1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

- **Zwaartepunt I - "Inzetbaarheid" –** Hoofdprioriteit
  *** Maatregel A:** *"verbetering van de (her-)intredemogelijkheden op de arbeidsmarkt voor diegenen die moeilijkheden ondervinden bij hun integratie en reïntegratie op de arbeidsmarkt, die voor iedereen open zou moeten staan"*
- **Zwaartepunt V - "Asielzoekers".**

2. Federaal ministerie van Tewerkstelling en Arbeid:

- **Zwaartepunt I - Inzetbaarheid:**

* Maatregel B: *"Bestrijden van racisme en xenofobie op de arbeidsmarkt"*

- **Zwaartepunt II - Ondernemerschap:**
  * Maatregel C: *"scheppen van mogelijkheden voor iedereen om een bedrijf te starten door het beschikbaar stellen van de vereiste instrumenten voor het starten van bedrijven en voor het in kaart brengen en benutten van nieuwe mogelijkheden om in stedelijke gebieden en plattelandsgebieden werkgelegenheid te scheppen"*
- **Zwaartepunt IV – Gelijke kansenbeleid:**
  * Maatregel G: *"vergemakkelijken combinatie werk en gezin en van herintrede van mannen en vrouwen die de arbeidsmarkt hebben verlaten door de ontwikkeling van meer flexibele en doeltreffende vormen van arbeidsorganisatie en ondersteunende dienstverlening*"
  * Maatregel H: *"verkleinen van de genderkloof en verlenen van steun bij de desegregatie op functiegebied"*

Deel 3: Zwaartepunt VI: Technische Bijstand

Met Technische Bijstand wordt bedoeld de professionele ondersteuning in de uitvoering van het CIP door de uitvoerende instanties in een ontwikkelingspartnerschap via een adequate dienstverlening.

Een degelijk en kwalitatief management van het CIP door de ondersteuningsstructuur vormt dé voorwaarde tot succes voor de verschillende ontwikkelingspartnerschappen.

In *"Hoofdstuk VII: Beheer, Monitoring, Evaluatie en Controle van het CIP"* worden de verschillende autoriteiten en organen gedefinieerd. Voor elk van de instantie wordt ook het takenpakket gedetailleerd weergegeven.

1. Taken

De taken van de ondersteuningsstructuur situeren zich binnen het CIP waar ze ook worden uitgevoerd. Deze taken hebben betrekking op het administratief en financieel beheer, de monitoring en ondersteuning van de ontwikkelingspartnerschappen, de controle en evaluatie van het CIP. Ze brengen een noodzaak tot personeelsomkadering en logistieke ondersteuning met zich mee.

Alle ontwikkelingspartnerschappen en projecten, onder welke participerende overheid zij ook ressorteren, kunnen volwaardig gebruik maken van de diensten van de ondersteuningsstructuur. Daarnaast kunnen zij ten volle participeren in de themawerking, de disseminatie en verspreidingsacties die vanuit de technische bijstand zullen ondersteund worden. De diverse acties zullen in het Vlaamse Monitoring Comité bij Equal worden besproken en beslist.

De taken kan men opsplitsten in 3 categorieën (cf. subsidiabiliteitsregels nr. 11.2 & 11.3), met daarbij telkens een niet-limitatieve opsomming.

1.1. Categorie A: taken specifieke tot Equal in de ondersteuning van de ontwikkelingspartnerschap

- geven van advies en ondersteuning aan de ontwikkelingspartnerschappen inzake de toepassing van de principes en methodologie waarvoor Equal staat, in het bijzonder de thematische prioriteiten, de uitwerking van het partnerschap en de transnationale samenwerking
- bundeling, bewerking en dissemineren van ervaringen en resultaten
- mainstreaming
- samenwerking in de Europese netwerken en de voorzieningen waardoor gewaarborgd is dat alle relevante informatie met de andere lidstaten en de Commissie worden gedeeld.

- ondersteuning bij de werkzaamheden in de thematische netwerken
- horizontale disseminatieactiviteiten
- ontwikkeling van mechanismen die tot beleidseffecten moeten leiden;
- ondersteuning geven bij de samenstelling en de activering van de Vlaamse ontwikkelingspartnerschappen
- ondersteuning geven bij het management van de partnerschappen
- ondersteuning geven bij de verankering van de partnerschappen

1.2. Categorie B: taken mbt administratief en financieel beheer

- beheer van het CIP
- uitvoeren van monitoring en controle van het CIP
- taken mbt voorbereiding
- voorstellen van selectiecriteria
- voorstellen van financiële criteria
- voorstellen van procedures voor goedkeuring
- een jaarlijkse stand van zaken van de uitvoering van het programma voorbereiden voor de beheersautoriteit, in samenwerking met de externe evaluator;
- voorstellen van een communicatieplan ter promotie van Equal;
- het secretariaat van het VMC waarnemen

1.3. Categorie C: taken die complementair zijn aan de TB-activiteiten

- voorstellen van formulieren voor de indiening van aanvragen. Daarbij rekening houdende met inpassing in het web-based beheerssysteem van het EPD 3 in Vlaanderen;
- meewerken aan de studie over alle vormen van discriminatie, en mechanismen die daarnaartoe kunnen leiden, in relatie tot de arbeidsmarkt;
- uitbouw van nationale en transnationale technische netwerken van de weerhouden ontwikkelingspartnerschappen, met inbegrip in het werken met de EC op technisch vlak;
- uitbouwen van seminaries
- het houden van controles en evaluaties betreffende de ontwikkelingspartnerschappen

Belangrijke uitgaven zijn noodzakelijk om de aan de bevoegde overheid opgelegde taken binnen de reglementering op de structuurfondsen in het algemeen en het ESF in het bijzonder, te kunnen uitvoeren. Daarnaast brengt ook de werking van het Vlaams Monitoring Comité bepaalde kosten met zich mee.

2. Personeelsomkadering

Om al deze bovenstaande taken naar behoren te kunnen uitvoeren, is er een adequate personeelsomkadering en logistieke ondersteuning noodzakelijk. Hiervoor worden vier VTE contractuele personeelsleden aangetrokken. Daarvoor zullen de middelen van de Technische Bijstand worden aangewend. Indien vereist zullen externe specialisten ten gepaste tijde worden aangetrokken en ingeschakeld en slechts enkel voor de vereiste tijd en als ondersteuning voor de vernoemde vier VTE-contractuele personeelsleden. In de middelen van de Technische Bijstand zit ook de nodige vorming vervat van het personeel.

De aanwervingprocedure voor de contractuele functies gebeurt op een zelfde wijze zoals ze ook gebeurt voor de aanwerving van contractuelen voor de Vlaamse overheidsdiensten. De duur van hun contract zal vooraf gekend zijn en een maximale duurtijd hebben dat gelijk staat aan de uitvoering van Equal. De beheersautoriteit zal tevens duidelijkheid scheppen dat er bij de Technische Bijstand de medewerkers van Equal onderscheiden zullen worden van de medewerkers die werkzaam zijn in de andere Europese programma's zoals het EPD3.

Elk jaar zal de ondersteuningsstructuur, in samenspraak met de beheersautoriteit, een jaarplanning opmaken.

3. Evaluatiestudie Discriminatie

Het eerste werkjaar zal de evaluatiestudie (beschreven in Categorie C) over alle vormen van discriminatie en mechanismen die daarnaartoe leiden, worden ingeschreven als een van de uit te voeren taken binnen haar algemene doelstellingen. Hiervoor zullen de nodige middelen worden vrijgemaakt. Het betreft een evaluatiestudie die vóór het begin van de 2e indieningronde (na 3 jaar) zal moeten worden herhaald.

4. Budget

Rekening houdende met de bepalingen in art. 11.2.5, en in art. 48 van de Equal Guidelines, worden volgende onderstaande indicatieve percentages per categorie van activiteit (zie hierboven) weerhouden als middelen van de TB ter uitvoering ervan:

Categorie 1:	2,50%
Categorie 2:	2,50%
Categorie 3:	3,00%

De omvang van bovenvermelde percentuele marges van de verschillende categorieën van taken kan wijzigen afhankelijk van o.m. volgende omstandigheden:

- Categorie A: de omvang of de complexiteit van het CIP en de vorm van de verschillende diensten van de ondersteuningsstructuur binnen Equal
- Categorie B: de omvang van het CIP en de eerste aanzet van steun zoals gespecificeerd in art. 1.2.4

- Categorie C: de omvang van het CIP, de complexiteit van de evaluatie van de ontwikkelingspartnerschappen of de diversiteit van de actoren betrokken in de implementatie van de uitvoering van het CIP

Alle taken samen gespecificeerd in categorie A, B en C zullen de TB echter in geen geval de vooropgestelde 8% doen overschrijden.

HOOFDSTUK VI:

UITVOERINGSPROCEDURE

1. De verschillende acties om ontwikkelingspartnerschappen op te starten

De *Beschikking van de Europese Commissie* onderscheidt drie verschillende acties waarbij projecten een concrete vorm kunnen krijgen.

Actie 1: opzet van ontwikkelingspartnerschappen en transnationale samenwerking,
Actie 2: implementatie van de werkprogramma's van de OP's,
Actie 3: werkzaamheden in thematische netwerken, disseminatie van goede benaderingen en realiseren van effecten op het nationale beleid.

1.1. Actie – Opstartfase (= Stap 1)

Nadat het CIP officieel goedgekeurd wordt, start een informatiecampagne om alle potentiële promotoren voor Equal te bereiken. Hen wordt alle noodzakelijke informatie aangereikt om hen in staat te stellen te oordelen of zij al dan niet een partnerschap wensen op te starten.

In de periode tussen de officiële goedkeuring van het CIP en de indiening van een projectvoorstel en initieel partnerschap krijgen de potentiële promotoren de mogelijkheid om een partnerschap op te zetten.

Initiëren van ontwikkelingspartnerschappen

Er wordt een aparte periode voorzien voor de initiatie van een ontwikkelingspartnerschap. Uiteraard moet elke organisatie eerst een projectidee ontwikkelen, dat de basis vormt van elk project. Pas nadat de organisaties een inhoudelijke doelstelling gekozen hebben, kunnen zij op zoek gaan naar partners. De projectinhoud bepalen en zich duidelijk bewust zijn van waar de innovatie ligt, is de eerste te ondernemen stap. Dit laat toe dan vanuit een sterke, gefundeerde positie naar partners te zoeken.

Equal beklemtoont de waarde van samenwerking onder de leden van het partnerschap nog meer dan de vorige communautaire initiatieven Adapt-BIS en Werkgelegenheid. Bedoeling is de opzet en consolidatie van duurzame, doeltreffende ontwikkelingspartnerschappen te bestendigen. Daarnaast beoogt men het veilig stellen van de transnationale samenwerking waardoor deze een aanzienlijke toegevoegde waarde voor de projectpromotoren kan opleveren.

Bij de uitwerking van acties mag de doelgroep van de gehandicapten niet worden vergeten. In alle te ontwikkelen acties zullen de ontwikkelingspartnerschappen specifieke aandacht moeten besteden in hoe de *passieve participatie* van personen met een handicap kan worden vergemakkelijkt of verbetert. Zo kan er aandacht zijn voor o.m. de toegankelijkheid tot gebouwen, vergaderzalen, transportmogelijkheden, enz.

Selectieprocedure

De goedkeuring van de ontwikkelingspartnerschappen en hun projecten gebeurt in twee stappen. Deze werkwijze zal voor een groot stuk gelijklopend zijn met de werkwijze in de tweede ronde van de Communautaire Initiatieven Werkgelegenheid en Adapt-BIS.

Stap 1: In eerste instantie hebben organisaties in Vlaanderen de gelegenheid om een initieel projectidee te formuleren en tegelijkertijd een initieel ontwikkelingspartnerschap aan te geven. Dit projectidee is vereist om een toetsing te kunnen doen van de criteria en doelstellingen van Equal.

Essentieel hierbij is dat de initiële coördinator aangeeft met welke partners hij specifiek wil samenwerken. Elke initiële coördinator moet kunnen aantonen dat hij minimaal die partners betrekt die nodig zijn om alle fasen én de mainstreaming van de resultaten te kunnen uitvoeren. In dit stadium moeten echter nog geen samenwerkingsakkoorden zijn afgesloten.

Wel dienen de geïnteresseerde partners een soort van 'letter of intent' te ondertekenen. Deze 'letter of intent' toont hun engagement aan om actief mee te werken aan het ontwikkelen van oplossingen voor de gestelde problematiek. Deze partners verbinden zich eveneens ertoe om na preselectie samen rond de tafel te gaan zitten en te kijken of zij tot een effectief samenwerkingsakkoord kunnen komen.

In deze fase dienen dus volgende elementen verzekerd te worden:

- de partners die van meet af aan bij het ontwikkelingspartnerschap (OP) betrokken zullen zijn; de regelingen waardoor gewaarborgd is dat alle relevante partners (m.n. geschikte kleine organisaties om de empowerment te verzekeren en organisaties die noodzakelijk zijn om mainstreaming te realiseren) te allen tijde betrokken kunnen worden bij het partnerschap;
- inhoud van het partnerschap; diagnose van het aan te pakken probleem en een toelichting over de wijze waarop zal worden ingespeeld op de behoeften van alle potentieel begunstigde groepen;
- doel van het partnerschap;
- werkprogramma voor Actie 1;
- aard van de activiteiten waarvan de uitvoering gepland is in het kader van Actie 2;
- aantonen dat het om een Nederlandstalig project gaat;
- verwachtingen op het gebied van de transnationale samenwerking.

Op basis van dit initieel ontwikkelingspartnerschap en hun initieel projectidee wordt in Vlaanderen een preselectie gedaan.

Al de gepreselecteerde projecten kunnen dan overstappen naar de ***Stap 2***, d.i. Actie 1 én kan slechts een maximale termijn van 6 maand bestrijken.

1.2. Actie 1 (=Stap 2)

Tijdens de eerste 6 maanden wordt het initieel partnerschap uitgebouwd en vorm gegeven. Daarnaast wordt ook het transnationaal partnerschap vorm gegeven tijdens deze periode.

Dus naast het uitbouwen van het initieel partnerschap in Vlaanderen, zal het OP contact zoeken met buitenlandse partnerschappen en een samenwerking opzetten. Om dit succesvol te kunnen doen zullen de ontwikkelingspartnerschappen kunnen rekenen op de ondersteuning van de ondersteuningsstructuur.

Het uitwerken van het Vlaams initieel partnerschap zal uitmonden in een stevig Vlaams partnerschap. Het partnerschap op zich kan geen aanvraag indienen. Eén organisatie moet de officiële aanvrager zijn, ook al gaat het in feite om een gemeenschappelijke aanvraag. Deze aanvraag is zal een verdere uitwerking zijn van het initieel ingediende projectvoorstel.

Op het vlak van de verschillende samenwerkingen moet de aanvraag minimaal volgende elementen bevatten:
- een overeenkomst voor het Vlaams ontwikkelingspartnerschap;
- een overeenkomst voor de transnationale samenwerking.

Aan het slot van Actie 1 moet het OP in **een overeenkomst voor een ontwikkelingspartnerschap** een gemeenschappelijke strategie kunnen voorleggen waarin minimaal volgende vermeldingen in moeten voorkomen:
- een beoordeling van de bestaande arbeidsmarktgerelateerde uitsluiting, discriminatie en ongelijkheid binnen het desbetreffende thematische terrein/de sector;
- doelstellingen en prioriteiten voor de werkzaamheden, waarin tot uiting komt dat er rekening is gehouden met de ervaringen met relevante voorgaande werkzaamheden in het gebied/de sector;
- een gedetailleerd werkprogramma dat vergezeld gaat van een realistisch budget;
- een duidelijke beschrijving van de taak van iedere partner, met inbegrip van de regelingen voor de leiding en het management van het ontwikkelingspartnerschap en voor de administratieve afwikkeling van de financiële steun;
- een mechanisme met het oog op een doorlopend beoordelingsproces, met inbegrip van de presentatie van gegevens en informatie over het OP en de analyse van de resultaten;
- de toezegging dat het OP meewerkt aan Actie 3;
- de strategie en mechanismen voor de implementatie van een aanpak voor gender mainstreaming.

Transnationale samenwerking

EQUAL is op het beginsel van transnationale samenwerking gebaseerd. Samenwerken met andere landen is van cruciaal belang voor het succes van het initiatief. Via transnationale samenwerking kan een aanzienlijke beleidsvernieuwing worden bereikt.

Transnationale samenwerking vereist de inzet van tijd en middelen. Alle *ontwikkelings-partnerschappen* zullen dan ook voldoende tijd en middelen krijgen voor het ontwikkelen van duidelijke actieplannen (en budgetten) voor hun activiteiten met partners in andere landen.

Aan het slot van actie 1 moet elk ontwikkelingspartnerschap (OP) een **overeenkomst voor transnationale samenwerking** met ten minste één ontwikkelingspartnerschap in een andere

lidstaat kunnen voorleggen. Deze samenwerking kan zich overigens ook uitstrekken tot soortgelijke projecten in een niet tot de Gemeenschap behorend land, dat in aanmerking komt voor steun uit hoofde van het Phare-programma, het Tacis-programma, het MEDA-programma of het Cards-programma.

Bij wijze van uitzondering en mits naar behoren gemotiveerd, kan de samenwerking tevens worden uitgebreid tot andere partners buiten het Equal-verband, op voorwaarde dat de potentiële toegevoegde waarde duidelijk wordt beschreven en deze partners aan kunnen tonen dat ze zelf instaan voor de kosten die aan deze samenwerking verbonden zijn. De partners buiten het Equal-verband worden "*geassocieerde transnationale partner*s" genoemd en voor hun deelname is de goedkeuring nodig van de beheersautoriteiten die voor de verschillende partners verantwoordelijk zijn.

In het kader van de transnationale samenwerking heeft elk OP, wat de eigen rol betreft, een contractuele relatie met de nationale beheersautoriteit waaraan verslag wordt uitgebracht. Daarnaast zijn de verschillende OP's (de transnationale partners) onderling verbonden via een *overeenkomst voor transnationale samenwerking*, waarin de doelstellingen en de methoden voor de realisatie van het gemeenschappelijk werkprogramma van hun "*partnerschap voor transnationale samenwerking*" worden opgenomen.
Deze *overeenkomst*, tussen ontwikkelingspartnerschappen uit verschillende landen voor de realisatie van een gemeenschappelijk werkprogramma, overschrijdt het nationale kader van elk van de partners en vereist de vaststelling van beheersmodaliteiten op Europees niveau.

Hiertoe zal de Commissie, via een webinterface, op haar eigen servers de nodige voorzieningen treffen voor het indienen, bijwerken en goedkeuren van de verschillende *overeenkomsten voor transnationale samenwerking*. Het OP dat de rol van secretariaat voor het *partnerschap voor transnationale samenwerking* vervult, zet op deze servers de gegevens met betrekking tot de transnationale partners en de overeenkomsten. Deze gegevens moeten door de verschillende transnationale partners die de overeenkomsten ondertekenen, alsook door de verschillende betrokken beheersautoriteiten elektronisch worden gevalideerd.

Elk *partnerschap voor transnationale samenwerking* kiest een eigen naam en vermeldt in de overeenkomst voor transnationale samenwerking:
- De partners die de overeenkomst sluiten en, eventueel, de geassocieerde transnationale partners;
- De doelstellingen van de samenwerking en de verwachte toegevoegde waarde;
- Het gedetailleerde werkprogramma (aard van de activiteiten, budget voor elk van de activiteiten, tijdschema voor de uitvoering ervan);
- De taak van de partners of geassocieerde transnationale partners (financiële bijdrage aan de samenwerking; verantwoordelijkheden in verband met de uitvoering);
- De collectieve besluitvormingsmodaliteiten (beschrijving van de desbetreffende bepalingen);
- De beheersmodaliteiten (coördinatie, secretariaat, enz.);
- De mechanismen voor de beoordeling van de samenwerkingsactiviteiten.

Naast de twee samenwerkingsdocumenten (één voor het Vlaams ontwikkelingspartnerschap, één voor de samenwerking met het buitenlands ontwikkelingspartnerschap) moet de aanvraag ook aan volgende voorwaarden voldoen:

- *Transparantie:* er dient aangetoond te worden dat de noodzakelijke medefinanciering beschikbaar is en dat de verkregen resultaten voor iedereen toegankelijk zullen zijn
- *Representativiteit:* er dient te worden aangetoond dat alle relevante hoofdrolspelers te allen tijde bij het partnerschap betrokken kunnen worden en dat geschikte kleine organisaties ten volle kunnen meewerken

1.3. Actie 2

Actie 2 houdt de implementatie fase in van de werkprogramma's van de ontwikkelingspartnerschappen. Samen met Actie 3 heeft het werkprogramma betrekking op een periode van 36 maanden. Dit is de periode die alle ontwikkelingspartnerschappen tot hun beschikking hebben om het daadwerkelijk actieplan van Actie 2 en Actie 3 uit te voeren. Door in een voorbereidingstijd te voorzien voor de voorbereiding en ontwikkeling van het partnerschap, zullen de projecten tijdens de effectieve ontwikkeling/uitvoering geen tijd hoeven verliezen aan het uitwerken van een samenwerkingsakkoord en activiteitenplan.

Voor transnationale samenwerking in Actie 2 zal de beheersautoriteit bij alle ontwikkelingspartnerschappen ervoor pleiten dat zij ongeveer 20% (indicatief) van het totaal van de middelen voor Actie 2 bedragen. Daarnaast zal de beheersautoriteit er bovendien op toezien dat er per maatregel een voldoende minimum aan projecten zullen zijn.

1.4. Actie 3

Actie 3 impliceert werkzaamheden in thematische netwerken, disseminatie van goede praktijken en teweegbrenging van effecten op het nationale beleid.

Alle OP's zijn verplicht om aan deze actie mee te werken. Projecten kunnen niet goedgekeurd worden als ze niet bereid zijn om mee te werken aan deze acties. Dit betekent dat het verlenen van medewerking een voorwaarde vormt bij een eventuele goedkeuring.

Deze thematische activiteiten gebeuren onder verantwoordelijkheid van de beheersautoriteit. Vlaanderen heeft heel duidelijk de intentie om op dit vlak gezamenlijke acties met Franstalig België te initiëren.

Impact op beleid en mainstreaming

De uiteindelijke meerwaarde van het communautair initiatief Equal is gelegen in de vertaling van de resultaten van de projecten naar het beleid of de mate van mainstreaming.

Het is in dit verband wellicht zinvol om eerst deze begrippen toe te lichten. In Europees verband is in relatie tot de CI altijd gesproken van het realiseren van meerwaarde via mainstreaming. Aanvankelijk is de term meermaals gebruikt geweest om de overgang te belichten van projectwerking naar projectuitvoering binnen de reguliere werking van

reguliere structuren. In de loop der tijd is de betekenis van dit begrip geassocieerd met een verderzetting van het project.

Deze ontwikkeling heeft ertoe geleid dat op Europees niveau een nieuwe term is geïntroduceerd: *impact op beleid*. Beleid wordt wel ruim bekeken. Het heeft immers niet alleen betrekking op het overheidsbeleid afkomstig van kabinetten en administraties. Binnen het Communautair Initiatief Equal wordt zeker ook gedacht aan het beleid op het niveau van instellingen, sectoren en bedrijven. Het realiseren van 'impact op beleid' kan dan ook vele vormen en strategieën aannemen. Het identificeren van beleidsbepalers en beleidsbeïnvloeders is in dit opzicht dan ook een belangrijk onderwerp.

Het uitwerken van een strategie in functie van impact en mainstreaming kan op verschillende manieren en op verschillende niveaus plaatsvinden. Uiteraard heeft elke promotor hierin een eigen verantwoordelijkheid op te nemen. Tegelijkertijd kan echter ook worden opgemerkt dat het realiseren van impact op beleid, anders dan mainstreaming, veelal het niveau van de individuele promotor en zelfs zijn Vlaams partnerschap overstijgt.

Daarom zal er op het niveau van de programma's een aantal ondersteunende activiteiten worden opgezet. Wel moet het duidelijk zijn dat er pas sprake kan zijn van enige beleidsimpact als er een optimalisatie komt van de partnerschappen. Om dit te kunnen realiseren zal de beheersautoriteit binnen de Technische Bijstand (TB) activiteiten ontwikkelen ter versterking van de partnerschappen.

Coördinatie van advisering van het beleidsniveau

De projecten binnen Equal zullen in principe allemaal een experimenteel karakter hebben. Door de sterke nadruk op innovatie en ontwikkeling is het niet op voorhand duidelijk hoe de vernieuwde aanpakken eruit gaan zien en op welke wijze deze in de praktijk kan gebracht worden. De beleidsverantwoordelijken dienen echter bij gebleken succes op relatief korte termijn de benodigde beleidsmatige ruimte (aanpassing bestaande en creatie nieuwe regelgeving) te realiseren. Dit impliceert een veranderingsproces. Het is evident dat dit niet kan gebeuren zonder een adequate voorbereiding. Daarom moet er door middel van gerichte informatie over de voortgang en implicaties van de verschillende ontwikkelingstrajecten een dialoog met de beleidsverantwoordelijken gestimuleerd worden. Er zal darbij ook bekeken worden hoe er een aansluiting bij het Monitoring Comité kan gerealiseerd worden.

Het opzetten van een thematische werking.

Deze thematische clustering vormt een aanknopingspunt voor de ontwikkelings-partnerschappen om hun werking en resultaten op elkaar af te stemmen. Hierdoor kan een gezamenlijke strategie groeien voor de benadering van de relevante niveaus en actoren.
Deze thematische benadering maakt het ook beter mogelijk om de relevante boodschap op een meer inzichtelijke wijze over te brengen. In plaats van verschillende gefragmenteerde boodschappen, die ook nog eens sterk projectbetrokken zijn, wordt dan een bepaalde visie en bijpassend werkmodel gepresenteerd dat steunt op een reeks van ervaringen en

organisaties. Het streven naar impact op beleid wordt weggetrokken uit de smalle context van promotoren die op zoek zijn naar financiële middelen om de eigen werking te continueren.
Om deze verschillende thematische clusters degelijk te laten werken kan het aangewezen zijn om met clustermanagers te werken. De opdracht van deze clustermanagers zou er dan in bestaan de cluster inhoudelijk te voeden en ook het aansturen van een collectieve strategie naar impact en mainstreaming.

In de uitwerking van Actie 3 zal door de ontwikkelingspartnerschappen en de ondersteuningsautoriteit specifieke aandacht worden besteed aan de doelgroep van de gehandicapten maar dan als participerende doelgroep binnen de acties. De speciale aandacht kan zich toespitsten in het gebruiksvriendelijk maken van o.m. de informatiestroom naar deze doelgroep (publicaties, Website, toegankelijkheid van seminaries, enz…). Het is uiteindelijk de bedoeling de 'toegankelijksdrempel' in de participatie van deze doelgroep te doen verlagen.

2. Lanceringsperiode van Equal en het indienen van projectvoorstellen

Het ganse verloop vanaf de lancering van Equal tot de implementatiefase geschiedt in drie stappen:

- Stap 1: de lancering van Equal
- Stap 2: het selecteren van de projectvoorstellen
- Stap 3: het uitwerken van projecten en ontwikkelen van netwerken in Actie 1

2.1. Vier aandachtspunten:

- Het VMC bepaalt de oproepperiode en de uiterste datum van indiening van de projectvoorstellen bij de beheersautoriteit (BA). Eveneens keurt ze goed de ontvankelijkheids-, prioriteits- en selectiecriteria die zullen worden gebruikt door de adviesorganen van de participerende overheden en de BA voor de analyse van de verschillende projectvoorstellen.
- Tussen het kabinet van minister R. Landuyt en de twee participerende overheden is een selectieprocedure overeengekomen voor de projecten van de participerende overeengekomen.
- Tussen Vlaanderen en de andere participerende overheden wordt overeengekomen dat alle ingediende projecten een geïntegreerde selectieprocedure zullen doorlopen.
- Op uitdrukkelijke vraag van de EC wordt de beschrijving van de selectieprocedure van de participerende overheden geïntegreerd in de beschrijving van de selectieprocedure die de Vlaamse projecten zullen doorlopen. Binnen de beschrijving van deze enige selectieprocedure wordt voor de projecten van de andere participerende overheden rekening gehouden met het inschakelen van de adviesorganen en het ad hoc 'OverlegComité'.

2.2. Stap 1 - Lancering Equal (vanaf eind maart 2004)

- De communicatie voor *de oproep* voor het indienen van projecten wordt gelanceerd door de beheersautoriteit in naam én op initiatief van de Ministers van de drie participerende overheden voor wat betreft hun bevoegdheden
- Aan de promotoren zal bij de start en lancering duidelijk worden gemaakt welke prioriteiten de participerende overheden geselecteerd hebben binnen het totale CIP-Equal.
- Voor de *Brusselse projecten* zal bij de oproep duidelijk bepaald worden dat deze gebeurt op initiatief van de minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Werkgelegenheid. Ook zal worden meegedeeld dat voor hen een bijzonder belang wordt gehecht aan die projecten die aandacht hebben voor bedrijfssectoren of ondernemingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Tenslotte ook dat zij zich, bij voorkeur, inschrijven in de partnerschapsdynamiek van het Brussels Territoriaal Pact voor Werkgelegenheid.
- De indieners van de *Brusselse projectvoorstellen* zullen worden aangeraden hun projectvoorstellen eerst voor te leggen aan een ad hoc werkgroep die bij het territoriaal pact wordt opgericht, vooraleer ze in te dienen bij de BA. Deze werkgroep zal samengesteld zijn met de partners van het Territoriaal Pact, het OOTB, de voorzitters van het BNCTO en de CCFEE, e.a. .

2.3. Stap 2 - Selecteren van projecten (vanaf 30 juni 2004)

De eigenlijke selectieprocedure bestaat uit 2 stadia

- Stadium I: behelst de selectie van de projecten tot aan Actie 1 (de uitwerking van de projecten en de ontwikkeling van de netwerken)
- Stadium II: heeft betrekking op Actie 1 t/m de goedkeuring en toekenning van financiële middelen voor de effectieve projectwerking.

Voordien schreven wij in het CIP over promotoren en initiële promotoren binnen ontwikkelingspartnerschappen. Om verwarring met andere CIP's te voorkomen wordt een uniform terminologiegebruik voorgesteld door de EC. Vanaf dit punt van Equal wordt een promotor aanzien als een coördinator of als een partner in een ontwikkelingspartnerschap al naar gelang zijn functie en taak. Samengevat komt het hierop neer. Wanneer een organisatie de verantwoordelijkheid op zich neemt voor het indienen van het projectvoorstel en voor de uitwerking van het ontwikkelingspartnerschap, spreekt men van een 'coördinator'. Is het echter een organisatie of instelling die deelneemt als evenwaardige partner in de uitbouw van het ontwikkelingspartnerschap en de uitvoering van de acties, dan spreekt men van een 'partner'.

Stadium I: selectie van de ingediende projecten

In dit stadium dienen alle initiële coördinatoren een '*initiële aanvraag'* in. Hierin geven zij aan wat ze willen ontwikkelen en met welke partners zij dit willen doen.

- Alle projectaanvragen worden ingediend bij de Beheersautoriteit (BA)
- Onmiddellijk na de indieningdatum start het eerste gedeelte van de eigenlijke selectieprocedure. Hier worden de projecten getoetst op hun ontvankelijkheid aan de hand van de ontvankelijkheidcriteria
- De BA beslist over de al dan niet-ontvankelijkheid van alle projectvoorstellen in de eerste weken na de indieningdatum
- Na de toetsing op de ontvankelijkheid wordt, op basis van de bevoegdheidsverdeling, nagegaan welke projectenaanvragen onder de bevoegdheid van Vlaanderen, Brussel of federaal ressorteren. Hierbij zal rekening gehouden worden met de institutionele bevoegdheidsverdeling en eventueel met de voornaamste co-financieringsbron
- In de procedure zullen er per projectvoorstel steeds 2 lezingen zijn: de ene door de ondersteuningsstructuur, de andere door een regisseur van Doelstelling 3. Voor de federale projecten zal de tweede lezing gebeuren door de beheersautoriteit bij het federale EPD3. Voor de ontwikkelingspartnerschappen en projecten ressorterend onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zal de tweede lezing gebeuren door de Beheersautoriteit bij het Brusselse EPD 3 (2000-2006). Op die wijze kan er een concrete eerste stap zijn naar complementariteit en mainstreaming.
- De BA stuurt binnen de 2 weken de (ontvankelijke én de niet ontvankelijke) projecten van de participerende overheden rechtstreeks naar hun bevoegde adviesorganen, samen met zijn gemotiveerde beslissing over de ontvankelijkheid.
- De adviesorganen van de andere participerende overheden geven een advies binnen de 4 weken na ontvangst van de projectaanvragen. De periode van 6 weken vanaf de indieningdatum van de projectvoorstellen bij de BA mag echter niet worden overschreden. De preselectieperiode loopt op die manier parallel met die voor de Vlaamse projecten.
- In een periode van maximaal 8 weken na de toetsing van de projecten op hun ontvankelijkheid, analyseert de BA alle ontvankelijke projecten *van de participerende overheden* en geeft een individueel advies op basis van de door het VMC goedgekeurde selectie- en prioriteitscriteria.
- In de veertiende week na de indieningsdeadline vindt een consultatie van de sociale partners plaats via een ad hoc OverlegComité (OC).
- Alle projecten van de participerende met een inhoudelijk positief of negatief advies van de adviesorganen worden voorgelegd aan het ad hoc OC (waarin de Vlaamse overheid en de andere participerende overheden zetelen). Het OC komt in week 15 na de indieningdatum samen en beslist, op basis van de door de gebundelde adviezen en rekening houdend met de institutionele bevoegdheidsverdeling, bij consensus over de projecten. De BA staat in voor het secretariaat. De Brusselse projecten dienen vooraf ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de Brusselse regering die het engagement van cofinanciering verder concretiseert.
- De projectvoorstellen doorlopen één selectieprocedure. De resultaten van de analyse van de projecten worden in de 15^{e} week na de indieningperiode in een gebundeld rapport voorgelegd aan het VMC.
- Voor alle projecten, bekrachtigt het VMC (samenstelling zie Hfdst. VII 1.2.1.) de beslissing betreffende de weerhouden projecten in de 17^{e} week op basis van een door

de BA opgemaakt rapport, met inbegrip van de resultaten van de lezingen en van de argumenten die geleidt hebben tot de voorgestelde lijst en van de beslissing van het OC. Bij haar bekrachtiging onderzoekt het VMC of de vooraf door haar vastgestelde procedure en selectiecriteria zijn gevolgd

- De beslissing wordt aan alle projecten individueel meegedeeld.

De gehele procedure, vanaf de indieningdatum van de projectvoorstellen tot de definitieve beslissing van het VMC, dient *in principe* te zijn afgewerkt in 17 weken. De BA verbindt zich ertoe dat Actie 1 van het CIP vanaf 01/11/2004 kan starten.

Stadium II: ontwikkelingen van het nationaal en internationaal partnerschap

- Vanaf de officiële goedkeuring van een project binnen het VMC worden alle projecten individueel op de hoogte gebracht of ze worden toegelaten tot de Actie 1 (implementatiefase). Dan pas begint ook de periode van ongeveer 6 maanden waarin het OP de tijd krijgt om haar project verder uit te tekenen samen met het nationaal - en transnationaal partnerschap.
- Wanneer het OP uitgewerkt is en het OP twee ondertekende en uitgewerkte partnerschapsakkoorden heeft, dan dient de coördinator deel II in van zijn aanvraag bij de BA.
- Na onderzoek van de voorgelegde stukken op conformiteit met het goedgekeurde initiële idee en concertatie met de participerende overheden, beslist de BA de geconcretiseerde projecten met een eerste financiële toekenning voor het eerste begrotingsjaar. Latere begrotingsjaren worden na de halfjaarlijkse rapportage beslist na onderzoek van de voortgang van het dossier en concertatie met de participerende overheden.
- Op basis van een door de BA opgemaakt rapport bekrachtigd het VMC de genomen beslissingen. Hierbij onderzoekt het VMC of de procedure en vereisten zijn gevolgd.
- Na deze bekrachtiging begint de eigenlijke financiële ondersteuning, logistieke opvolging en evaluatie van alle projecten door de ondersteuningsstructuur.

Opstellen protocol met de participerende overheden

- Om de verschillende bevoegdheden te overbruggen, zal er een *protocol* worden opgemaakt met het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake de opvolging en controle van de projecten die onder hun bevoegdheid ressorteren.
- Met betrekking tot de publieke actoren zal er rekening worden gehouden met de modaliteiten en procedures die door deze actoren werden uitgewerkt.
- Er zal voor dit protocol worden uitgegaan van de principes zoals bepaald in het hoofdstuk VII “Beheer & Monitoring”.

Een ontwikkelingspartnerschappen wordt gecatalogeerd als een Vlaamse, Brusselse of federale ontwikkelingspartnerschappen. Daarom dient men na te gaan wat de doelstelling

van het project is, de achterhaalde doelstelling relateren aan de institutionele bevoegdheidsverdeling en (eventueel) nagaan welke de voornaamste co-financieringsbron is van het ontwikkelingspartnerschap. Betreft het een voornamelijk Brusselse cofinanciering dan spreekt men van een Brusselse ontwikkelingspartnerschap. In het geval het om voornamelijk federale cofinanciering betreft, spreekt men van een federaal ontwikkelingspartnerschap.

HOOFDSTUK VII:

BEHEER, MONITORIING, EVALUATIE EN CONTROLE VAN HET CIP

1. Situatieschets

In zijn Verordening (EG) nr. 1260/1999 van 21 juni 1999 houdende algemene bepalingen inzake de Structuurfondsen (Publicatieblad 1999 L 161/1, hierna 'Verordening 1260/1999') heeft de Raad van de Europese Unie aangeduid dat een effectief toezicht één van de waarborgen is voor een doeltreffende actie van de Structuurfondsen. Volgens de Raad is het voor de doelmatigheid en de doorzichtigheid van het optreden van de Structuurfondsen nodig dat de bevoegdheden van de lidstaten precies worden afgebakend en dat deze bevoegdheden voor elk stadium van de programmering, het toezicht, de evaluatie en de controle nader worden omschreven.

In dit hoofdstuk worden deze bevoegdheden en verantwoordelijkheden verder omlijnd. Zij worden gedefinieerd met inachtneming van het principe van het partnerschap dat de relaties tussen de Gemeenschap en de lidstaten in het kader van de Structuurfondsen kenmerkt. De Vlaamse overheid verbindt zich ertoe met de Commissie samen te werken om ervoor te zorgen dat de Gemeenschapsfondsen overeenkomstig het beginsel van goed financieel beheer worden gebruikt.

In dit kader worden autoriteiten aangesteld die, in overeenstemming met de nationale toepasselijke regels en rekening houdend met de noodzaak van bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen en van duurzame ontwikkeling op het gebied van de bescherming en verbetering van het milieu, uitvoering zullen geven aan de regeling inzake Structuurfondsen voor Vlaanderen.

In dit hoofdstuk worden vooreerst de principes uiteengezet die ten grondslag liggen aan de organisatie en een korte opsomming gegeven van de autoriteiten en organen die door de Vlaamse overheid zullen worden opgericht waarna hun specifieke taakomschrijving wordt omlijnd. Verder worden duidelijke procedures uitgewerkt betreffende het beheer, de monitoring, de evaluatie en de controle van de programmering.

2. Herzieningen en wijzigingen

Overeenkomstig de uitgangspunten en de autoriteiten en organen, beschreven in het EPD van november 2000, werd het engagement operationeel om een ESF-Agentschap op te richten.
Vanuit deze inmiddels gestabiliseerde realiteit voor de programmaperiode 2000-2006 geeft de onderstaande opsomming aan (naar de terminologie van Verordening 1260/1999) welke autoriteiten de nodige garanties borgen inzake de wijze en kwaliteit van uitvoering en met het oog op een grote transparantie van de regelgeving.

- Het ESF-Agentschap v.z.w. is eindbegunstigde, beheer- en betaalautoriteit en garandeert intern de functionele scheidingen.
- Het VMC wordt voor het beheer en de opvolging van het EPD begeleid door het Agentschap.
- De strategische werkgroepen worden voorgezeten door een vertegenwoordiger van de beheerautoriteit.

- De regisseurs van elk zwaartepunt zijn medewerkers van het Agentschap, al dan niet ter beschikking gesteld door een van haar oprichtende of toegetreden organisaties, onder functioneel en/of hiërarchisch gezag van een vertegenwoordiger van de beheerautoriteit.
- Het ESF-Agentschap v.z.w. neemt alle in het EPD van november 2000 toegewezen taken aan AW of AEW over.
- Het directiecomité van het Agentschap (samengesteld uit o.a. alle regisseurs) vervangt de regisseursvergadering, zoals beschreven in het EPD, november 2000.
- Het ESF-Agentschap is verantwoordelijk voor de eerste trap van de controles. Hiertoe organiseert zij systeemevaluaties bij promotoren tijdens de looptijd van het project met inhoudelijke en financiële behandelingen. Zij staat in voor 100% van de controleprocessen bij het beheer van de individuele projecten . De Afdeling Inspectie Werkgelegenheid doet – op basis van een van het Agentschap onafhankelijke steekproeftrekking op de bezorgde betaallijsten – een controle ter plaatse bij 10 à 15% van de projecten en garandeert hierbij een controle van minimaal 5% van de totale kosten op het programmaniveau. Het Agentschap wordt geaudit door de entiteit Interne Audit van de Vlaamse Gemeenschap. De certificerende autoriteit voor de ESF-programma's in Vlaanderen is de Inspectie van Financiën.
- De wijze van controle met de behandeling en de beroepsmogelijkheden staan beschreven in werkprocedures van het Agentschap, kenbaar gemaakt aan alle promotoren in Vlaanderen.

3. Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten liggen aan de basis van het beheer van het CIP Equal in Vlaanderen:

- vereenvoudiging van de administratieve procedures;
- garanties op rechtszekerheid voor de actoren;
- nood aan afstemming, samenwerking, complementariteit en additionaliteit in België en met het EPD 3;
- een monitoring en evaluatiesysteem dat tegelijk efficiënt is en toch niet te administratief is voor de coördinatoren;
- garanties om misbruiken tegen te gaan;
- een door alle arbeidsmarktactoren gedragen systeem.

4. Autoriteiten en organen

In het licht van de noodzaak om de gedecentraliseerde uitvoering van de acties van de Structuurfondsen door de lidstaten te laten gepaard gaan met de nodige garanties inzake de wijze en kwaliteit van uitvoering en met de bedoeling een grote transparantie van de regelgeving, beoogt de Vlaamse Gemeenschap zoveel mogelijk de terminologie van Verordening 1260/1999 en de eraan ten grondslag liggende ideeën te volgen. Daarom wordt

bij onderstaande opsomming elke keer tussen haakjes aangegeven naar welke autoriteit vermeld in Verordening 1260/1999 wordt verwezen.

- de ontwikkelingspartnerschappen zijn de eindbegunstigden; het ESF-Agentschap is eindbegunstigde voor de technische bijstand (artikel 9, l, van Verordening 1260/1999)
- het ESF-Agentschap en daarbinnen de betalingsautoriteit (de betalingsautoriteit, artikel 9, o, van Verordening 1260/1999)
- het ESF-Agentschap en daarbinnen de beheersautoriteit en ondersteuningsstructuur (de beheersautoriteit, artikel 9, n, van Verordening 1260/1999)
- Vlaams Monitoring Comité (VMC) (Toezichtcomité, artikel 35 van Verordening 1260/1999)

De Vlaamse Gemeenschap garandeert de functionele scheiding tussen de beheersautoriteit en de betalingsautoriteit. De beheersautoriteit en de betalingsautoriteit worden in afzonderlijke cellen ondergebracht.

4.1 Het Vlaams Monitoring Comité (VMC)

Oprichting

Binnen de maand nadat de beschikking tot vaststelling van de bijdragen van het ESF is vastgesteld voor het CIP Equal, wordt begonnen met de oprichting van een Vlaams Monitoring Comité (afgekort: VMC).
Op hetzelfde moment worden ook de partners geraadpleegd en hen wordt verzocht te zorgen voor een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen. Het overleg en de raadpleging moeten afgerond zijn ten hoogste vijfenveertig (45) dagen na de beslissing tot oprichting. Het VMC moet in ieder geval samengesteld zijn binnen een termijn van ten hoogste drie maanden nadat de beschikking tot vaststelling van de bijdragen van de fondsen is gegeven.

Onmiddellijk na zijn oprichting stelt het VMC zijn eigen huishoudelijk reglement vast binnen het Europese en Vlaamse reglementaire kader.

Samenstelling

Het VMC valt onder de bevoegdheid en de jurisdictie van de Vlaamse Gemeenschap en zal bestaan uit:

- een vertegenwoordiger van alle functioneel bij het CIP betrokken Vlaamse ministers
- de beheersautoriteit
- een vertegenwoordiger van de Europese Commissie
- een vertegenwoordiger van alle betrokken administraties
- een vertegenwoordiger van alle in de SERV vertegenwoordigde sociale partners

- een vertegenwoordiger van de institutionele opleidingsverstrekkers VDAB, Onderwijs, VIZO, VFSIPH
- een vertegenwoordiger van de "derden" (ngo's, opleidingsverstrekkers)
- een vertegenwoordiger van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten
- een vertegenwoordiger van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- een vertegenwoordiger van het federale Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
- een vertegenwoordiger van de SERV bevoegd voor gelijke kansen.
- De ondersteuningsstructuur die een adviserende rol heeft

Het VMC kiest uit zijn midden een voorzitter, deze is ofwel een vertegenwoordiger van de lidstaat of van de beheersautoriteit. De vertegenwoordiger van de Commissie neemt met raadgevende stem deel aan de werkzaamheden van het VMC.

Het VMC komt minimaal twee keer per jaar samen. Op initiatief van de Voorzitter kan er bovendien een buitengewone vergadering worden samengeroepen.

Het Vlaams Monitoring Comité kan zich laten bijstaan door een of meerdere wetenschappelijke instellingen of op het terrein gespecialiseerde derden.

Taken

Het VMC is het sturend orgaan voor het beheer en de opvolging van het CIP. Het VMC zorgt voor de doeltreffendheid en de kwaliteit van de uitvoering van het CIP.
Bij het omschrijven van de diverse te ondernemen acties wordt uitgegaan van de kernactiviteiten van het Europees Sociaal Fonds zoals omschreven in artikel 2 van Verordening (EG) nr. 1784/1999 van het Europees Parlement en de Raad van 12 juli 1999 betreffende het Europees Sociaal Fonds (Pb. 1999 L 213/5), met name:

- de ontwikkeling en bevordering van een actief arbeidsmarktbeleid ter bestrijding en voorkoming van werkloosheid;
- de bevordering van gelijke kansen voor allen bij toegang tot de arbeidsmarkt, met bijzondere aandacht voor diegenen die met sociale uitsluiting worden bedreigd;
- bevordering en verbetering van (i) opleiding; (ii) onderwijs en (iii) studie- en beroepskeuzevoorlichting;
- specifieke maatregelen ter verbetering van de toegang tot en participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Alle maatregelen die in het kader van de ESF bijstand worden genomen moeten in die mate op vrouwen gericht zijn dat zij in verhouding staan tot het aandeel van vrouwen in de werkloosheid.
- het ontwikkelen van een beleid en programma's om de sociale dimensie van de informatiemaatschappij en het werkgelegenheidsaspect daarvan te benutten en om te zorgen voor gelijke toegang tot de voorzieningen en voordelen ervan.

Daarom behoren dan ook volgende taken tot het takenpakket van de VMC:

- het programmacomplement, met inbegrip van de materiële en financiële indicatoren goedkeuren of aanpassen;
- het bestek voor de evaluatie van het programma uitschrijven; Nadat het VMC wordt samengesteld zal het VMC na het goedkeuren van het huishoudelijk reglement het

bestek voor de evaluatie uitschrijven als eerste daad van het VMC.(zie ook punt 1.2.13 *"Verslagen /evaluatie")*

- de beslissingen omtrent de individuele projecten die de beheersautoriteit neemt, bekrachtigen;
- het beheer van het CIP doen door de opvolging van de monitoring en controle, uitgevoerd door de ondersteuningsstructuur;
- voorstellen formuleren tot bijsturing van de inhoud van de maatregelen, inclusief de verdeling van de middelen.
- regelmatig nagaan of vooruitgang is geboekt met de verwezenlijking van de specifieke doelstellingen van het CIP;
- de bereikte resultaten onderzoeken en de evaluatie halverwege opvolgen;
- het jaarverslag en het eindverslag over het CIP bespreken en goedkeuren voordat zij aan de Commissie worden toegezonden;
- voorstellen tot wijziging van het CIP behandelen en goedkeuren en een eventueel voorstel tot herverdeling van de financiële middelen tussen zwaartepunten opstellen en voorleggen aan de Europese Commissie;

Procedure voor wijziging van het CIP

Binnen een zelfde zwaartepunt

Elke aanpassing van het CIP dient te gebeuren overeenkomstig art. 34, §3 van de algemene Verordening op de structuurfondsen 1260/99. Dit luidt: "De beheersautoriteit past, op verzoek van het toezichtcomité of op eigen initiatief, het programmacomplement aan, zonder het totale bedrag van de bijdrage van de fondsen voor het betrokken prioritaire zwaartepunt of de specifieke doelstellingen ervan te wijzigen. Na goedkeuring door het toezichtcomité brengt zij de Commissie binnen één maand op de hoogte van deze aanpassing".
In Vlaanderen zal de volgende procedure gevolgd worden:

- de beheersautoriteit legt een voorstel tot wijziging voor aan het VMC, die hierover beslist.
- deze beslissing wordt binnen één maand aan de Commissie overgemaakt.

Tussen zwaartepunten

Hier bepaalt artikel 34, § 3: " Eventuele wijzigingen die betrekking hebben op de elementen van de beschikking tot vaststelling van de bijdragen van de Fondsen, worden door de Commissie in overleg met de betrokken lidstaat vastgesteld binnen vier maanden nadat het toezichtcomité advies heeft uitgebracht".

4.2. De Beheersautoriteit

De Beheersautoriteit is een cel binnen het ESF-Agentschap. Ze is verantwoordelijk voor:

- de totstandbrenging van een systeem voor en de verzameling van betrouwbare financiële en statistische gegevens over de uitvoering, de indicatoren voor de monitoring, het toezicht en de evaluatie van het CIP. Het te ontwikkelen web-based dossieropvolgingsysteem kan hiervoor de nodige basisdata opleveren. Zij zorgt ook voor de uitwisseling van gegevens, overeenkomstig artikelen 42 en 43 van de basisverordening, tussen Vlaanderen en de Commissie;
- de beslissing van de individuele projecten, die dan in een rapport worden gebundeld en waarbij de werkwijze wordt toegelicht waarna het VMC dit rapport bekrachtigt;
- de aanpassing van het programmacomplement als het VMC een aanpassing beslist heeft;
- de opstelling en, na de goedkeuring van het toezichtcomité, de indiening bij de Europese Commissie van het jaarverslag binnen de daartoe gestelde termijnen van 6 maanden;
- de organisatie van de evaluatie halverwege de looptijd;
- de in artikel 46 van de basisverordening bedoelde verplichtingen inzake voorlichting en publiciteit en de bepalingen van de Verordening 5EEG° nr. 1159/2000.

4.3. De Ondersteuningstructuur

Om de beheersautoriteit in staat te stellen het CIP te beheren, uit te voeren en op te volgen is een ondersteuningsstructuur onontbeerlijk. De ondersteuningsstructuur wordt ondergebracht in een speciaal project bij het ESF-Agentschap. De beleidsopties en de strategische opties behoren tot het bevoegdheidsdomein van het VMC.

Voor beschrijving van de taken van de ondersteuningsstructuur wordt verwezen naar Technische Bijstand, Deel C, in Hoofdstuk V.

4.4. De Betalingsautoriteit

De Betalingsautoriteit is ondergebracht bij de boekhoudkundige cel van het ESF-Agentschap en is verantwoordelijk voor:

- het voeren van een afzonderlijke boekhouding over de verrichtingen in het kader van het CIP;
- de regelmatigheid van de uit hoofde van het bijstandspakket gefinancierde verrichtingen, met name de toepassing van de interne controlemethoden die beantwoorden aan de beginselen van deugdelijk financieel beheer;
- het opvolgen van de X + 2 regel zoals deze in artikel 31,2 van de Verordening (EG) nr. 1260/1999 van de Raad van 21 juni 1999 houdende algemene bepalingen inzake de Structuurfondsen voor het ganse EPD is omschreven;

- de overeenstemming met het door de Gemeenschap gevoerde beleid inzonderheid inzake overheidsopdrachten en concurrentie;
- de communicatie met het VMC in verband met de stand van zaken van uitbetalingen;
- de communicatie met de Europese Commissie inzake de alle betalingen en dit overeenkomstig artikel 32,3 tot en met artikel 32,5 van de Verordening 1260/1999

5. Voorbereiding en goedkeuring van het CIP

Op lidstatelijk (Vlaams) niveau is een belangrijke rol weggelegd voor het VMC en de beheersautoriteit, bijgestaan door de ondersteuningsstructuur, voor het opstellen van een ontwerp van communautair initiatief programma en het programmacomplement.

In het programmacomplement zullen volgende elementen worden uitgewerkt (indicatie):
- ontvankelijkheids –en selectiecriteria
- financiële tabellen per maatregel
- beoordelingsschema op basis van een tabel met prioriteitsstellingen
- tijdstramien inzake indienen en goedkeuring van projectvoorstellen
- een communicatieplan overeenkomstig art. 46 (Guidelines of Equal)
- de verschillende vormen van evaluaties

Het VMC en de betalingsautoriteit worden hierbij geleid door het 'Vademecum inzake de plannen en programmeringdocumenten voor de bijstandsverlening door de Structuur-fondsen. Programmeringperiode 2000 - 2006.

De ontvankelijkheid van het CIP is van toepassing voor de periode vanaf 01/01/2001 tot 31/12/2008.

Na mededeling van het ontwerp van CIP aan de Europese Commissie, onderhandeling tussen de Europese Commissie en de Vlaamse regering, neemt de Europese Commissie een Beschikking die wordt bekendgemaakt in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen. In die Beschikking worden de bijdragen van de fondsen vastgesteld. Vanaf dat ogenblik neemt de betalingsverplichting voor de Commissie een aanvang met dien verstande dat de verplichting voor bijstandspakketten met een duurtijd van twee jaar of langer slechts voor het eerste jaar wordt aangegaan. Voor het eerste jaar op het ogenblik van de Beschikking van de Commissie tot goedkeuring van de bijstand en voor de volgende jaren tegen uiterlijk 30 april.

De Commissie betaalt een voorschot aan de Betalingsautoriteit. Dit voorschot bedraagt overeenkomstig artikel 32,2 van Verordening 1260/1999 tot 7% van de bijdrage van de fondsen in het betrokken bijstandspakket en kan in beginsel over twee begrotingsjaren worden gespreid, afhankelijk van de beschikbaarheid van begrotingsmiddelen.

Wanneer de Gemeenschap dan overgaat tot het uitvoeren van haar betalingsverplichtingen, zijn het opnieuw de Vlaamse instanties, met name de Betalingsautoriteit, die voor de uitvoering hiervan instaat.

6. Toepasselijke rechtsnormen

De in dit CIP vermelde lidstatelijke instellingen en organen zijn onderworpen aan de bepalingen ervan. De coördinatoren zijn eveneens onderworpen aan de bepalingen van het CIP. Bij elke beslissing tot toekenning van de steun wordt een afschrift gevoegd van de voorwaarden waaronder deze steun wordt toegekend. Door het aanvaarden van de steun, stemt de coördinator in met de voorwaarden waaronder deze steun wordt verleend en gaat hij de verbintenis aan deze voorwaarden na te leven.

Als de Europese instellingen bijkomende regelen en voorwaarden vaststellen, worden deze onmiddellijk door de Beheersautoriteit meegedeeld aan het VMC waarna deze kunnen worden toegepast. De Europees rechterlijke regelen primeren op de intern rechtelijke regels.

De beheersautoriteit wordt gemachtigd om ten aanzien van de coördinatoren de nadere regels vast te leggen inzake het beheer, de boekhoudkundige verwerking, de verslaggeving, het toezicht, de controle en de evaluatie van de steunmaatregelen. Deze regels worden onmiddellijk meegedeeld aan de coördinatoren.

7. De Communautaire regelgeving

Alle actoren verbinden zich ertoe de communautaire regelgeving te respecteren. Het is de Betalingsautoriteit om de actoren in te lichten over de juiste draagwijdte van die regelgeving. Voor de vervulling van die taak kunnen beide instanties zich laten bijstaan door en kunnen zij contact opnemen met de bevoegde diensten van de Europese Commissie. De Beheersautoriteit zal in het jaarverslag melding maken van de manier waarop de communautaire regelgeving is nageleefd.

De door het ESF gefinancierde verrichtingen moeten in overeenstemming zijn met het Verdrag en de op grond van het verdrag vastgestelde besluiten, alsmede met het communautair beleid, met inbegrip van het beleid inzake mededingingsregels, het beleid inzake de plaatsing van overheidsopdrachten, het beleid inzake milieubescherming en –verbetering en het beleid inzake het wegnemen van discriminatie, en de bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen (art. 12).

De Beheersautoriteit is verantwoordelijk voor de overeenstemming met het hierboven beschreven door de Gemeenschap gevoerde beleid.

7.1. Milieu

De actoren verbinden zich ertoe de communautaire milieuwetgeving strikt na te leven.

7.2. Overheidsaanbesteding

De actoren verbinden zich ertoe de communautaire en nationale regels inzake overheidsopdrachten te volgen, voor zover deze van toepassing zijn.

In deze gevallen worden, in overeenstemming met art. 34, lid 1,g) van Verordening 1260/1999 in de berichten die bestemd zijn voor bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschap, de referenties vermeld van de projecten waarvoor een bijdrage van de fondsen is aangevraagd of vastgesteld.

7.3. Concurrentie

De Beheer autoriteit stelt dat de met EQUAL gesteunde projecten vrijwel altijd aan een van de volgende vereisten zal voldoen :

- Of het is geen staatssteun
- Of het is staatssteun maar het zal onder de "De minimis " regel vallen conform de bepalingen (EC N° 69/2001 dd. 12 /01/2001) ;
- Of het is staatssteun en dan zal het onder het vrijstellingsbesluit van de Commissie vallen (EC N° 70/2001 van 12/01/2001)

8. Additionaliteit en complementariteit.

Binnen het EPD 3 werden additionaliteitsgegevens berekend. Met Equal zal hiervoor aansluiting zijn en de gegevens zullen voor Vlaanderen in hun totaliteit worden bekeken.
Daarbij zal er worden op toegezien dat de toetsing van het additionaliteitsprincipe volgens de oriëntatie van de Commissie gebeurt en in overeenstemming met de wettelijke bepalingen en het vademecum:

- de kredieten van de fondsen mogen niet in de plaats komen van de structurele overheidsuitgaven of daarmee gelijk te stellen structurele uitgaven van de lidstaat;
- de additionaliteit wordt onderzocht op nationaal niveau;
- de additionaliteit is gebaseerd op globale gegevens betreffende uitgaven ten voordele van een actieve arbeidsmarktpolitiek;
- de verdeling tussen de uitgaven voor de arbeidsmarkt is gebaseerd op de methodologie uitgewerkt door de OESO en op gegevens verzameld door Eurostat;
- de weerhouden uitgavencategorieën maken deel uit van een schema dat gemeenschappelijk is aan alle EPD's voor doelstelling 3 in België.

Uiteraard zal ook de coherentiecel die binnen het EPD3 wordt opgericht, zowel Equal als additionaliteit en complementariteit als onderwerp hebben.

Het complementair karakter van Equal met het EPD 3 uit zich in de thematische werkterreinen die zichtbaar gelieerd zijn met de werkterreinen binnen EPD 3.

Beide programma's zijn gebaseerd op de werkgelegenheidsrichtsnoeren van de Vlaamse overheid, het NAP dat gebaseerd is op de vier pijlers van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren. Equal en het EPD 3 zijn ook volledig opgebouwd rond deze vier pijlers. Equal past dus volledig binnen het Vlaams werkgelegenheidsbeleid dat op zijn beurt volledig gealligneerd is met het Europees werkgelegenheidsbeleid dat via de Werkgelegenheidsrichtsnoeren en de verschillende Europese Topontmoetingen vorm krijgt.

In dit opzicht is er dan ook sprake van een toegevoegde waarde die men kan benutten in de mainstream fase. Van bij de aanvang zal er een strategie worden uitgewerkt bij de mainstreaming om de link te verzekeren tussen Equal en EPD 3. Dit is realiseerbaar wanneer de ervaringen van zowel Equal en Doelstelling 3 worden geëxtrapoleerd en gekanaliseerd naar het beleidsniveau toe. Doelstelling is het aanzetten van het beleid tot het nemen van adequate maatregelen ter opvolging van de resultaten die uit het mainstream voortvloeien.

Bij de eerste pijler is er in enige mate sprake van gelijklopende doelstellingen. Bij het EPD 3 is er een curatieve en een preventieve maatregel om de werkzaamheidgraad te verhogen. Rechtstreekse doelstelling is daar dus het aantal werkenden binnen de 6 jaar effectief te verhogen. Hier in Equal is dit een indirecte doelstelling en wordt in de eerste plaats gewerkt aan het ontwikkelen van nieuwe systemen, methoden en instrumenten om dit alles te kunnen verwezenlijken.

Maatregel B is een maatregel die binnen het EPD 3 niet op zichzelf bestaat. Alle kansengroepen krijgen speciale aandacht binnen de inzetbaarheidmaatregelen. Bij Equal wordt een stuk verder gegaan. Het tegengaan van racisme en xenofobie in relatie tot de arbeidsmarkt is een aparte maatregel. Hierin zullen ontwikkelingspartnerschappen acties ontwikkelen die de arbeidsmarktpositie van allochtonen fundamenteel wijzigen.

Bij de pijler Ondernemerschap wordt in het EPD 3 de klemtoon gelegd op het versterken van het ondernemerschapsvermogen en op het stimuleren van jongeren om de stap naar het ondernemerschap te zetten. Binnen Equal worden in de eerste plaats ontwikkelingsacties om ondernemerschapsmogelijkheden te scheppen centraal gesteld. Dit betekent opnieuw dat het creëren en uittesten van nieuwe mogelijkheden, nieuwe methoden, hier centraal staan en niet het aantal gestarte ondernemingen van de acties. Een ander kernelement binnen deze pijler bij Equal is het versterken van de sociale economie en in het bijzonder de maatschappelijke dienstverlening.

De derde pijler aanpasbaarheid wordt door het EPD 3 en Equal anders benaderd. Binnen het EPD 3 zijn er zowel mogelijkheden voor bedrijfsopleidingen, als mogelijkheden tot concrete acties om de werkorganisatie te veranderen of loopbaanplanningacties. Doelpubliek zijn alle werkenden.

Bij Equal wordt hier uiteraard opnieuw de link gelegd met het tegengaan van arbeidsmarktgerelateerde discriminaties. Dit is de invalshoek van alle acties in het kader van het bevorderen van het levenslang leren. Enkel als deze kansengroepen de mogelijkheden geboden krijgen om zich levenslang te vormen en zo hun positie op de arbeidsmarkt te verstevigen, wordt de arbeidsmarkt een arbeidsmarkt voor allen.

De vierde pijler van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, de gelijkekansenpijler, komt zowel in het EPD 3 als in dit CIP terug. Het grote onderscheid tussen de twee is de transnationale

samenwerking. Rond het gelijkekansenbeleid is er in de verschillende lidstaten al heel wat gebeurd. Ontwikkelingspartnerschappen binnen Equal die zich op dit thema richten, doen dit om innovatieve zaken te ontwikkelen samen met partners in andere lidstaten.

De gelijkekansenmaterie is een ingewikkelde materie, een moeilijke puzzel met vele kleine stukjes. In Vlaanderen hebben we ervaring met enkele stukjes, maar anders stukje zijn dan weer een grote onbekende. Om deze ontbrekende stukjes te kunnen invullen willen ontwikkelingspartnerschappen beroep doen op de kennis en ervaring van andere coördinatoren in het buitenland.
Uiteraard zal er een strikt toezicht worden gehouden op het vermijden van 'overlap' tussen het EPD 3 en het CIP net zoals dit bij de andere thema's het geval zal zijn. Organisaties die een project ontwikkelen in Equal kunnen geen beroep doen op middelen van EPD 3 om ditzelfde te ontwikkelen en vice versa.

Er zal door de beheersautoriteit, in samenwerking met de ondersteuningsstructuur en de betalingsautoriteit, een technische regeling worden uitgewerkt dat een dubbele cofinanciering van de projecten zal tegengaan.

9. Voorlichting en publiciteit

De Vlaamse Gemeenschap engageert zich om alle bepalingen van artikel 46 van de Verordening 1260/1999 en de bepalingen van de Verordening (EEG) nr. 1159/2000 te zullen respecteren.

Er zal publiciteit gevoerd worden op verschillende niveaus:

- Op niveau van het CIP staat de Beheersautoriteit in voor de publicitaire acties.
  Hier wordt gedacht aan algemene campagne waarbij het ganse medialandschap als uitgangspunt wordt genomen. De bedoeling van deze campagnes is het ESF en de bijdragen die het levert in het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid in Vlaanderen naar voor te brengen. En in het kader van het partnerschap zullen deze campagnes met alle actoren in het VMC worden ontwikkeld en uitgevoerd. Daarom zal een geïntegreerd communicatie plan worden ontwikkeld met EPD 3.
- De beheersautoriteit zorgt voor passende publiciteit teneinde potentiële begunstigden en beroepsorganisaties van de door de actie geboden mogelijkheden bewust te maken en het publiek bewust te maken van de rol die door de Gemeenschap in verband met de actie wordt vervuld.
- Bij het nemen van publicitaire maatregelen zal eventueel worden samengewerkt met de diensten van de Commissie. Deze diensten worden in ieder geval geïnformeerd over de genomen maatregelen teneinde de coherentie te verzekeren.
  De voor de voorlichtings- en publiciteitsmaatregelen bedoelde bedragen worden in de op ramingen gebaseerde financieringsplannen worden opgenomen onder de post technische bijstand.
- Bij de samenstelling van publicaties (brochures en folders) over het CIP zal ervoor gezorgd worden dat op de omslag of de voorzijde het volgende wordt afgedrukt: een duidelijke vermelding van de deelneming door de Gemeenschap alsmede het Europees embleem indien op die plaats het nationale of regionale embleem is weergegeven.

Ten behoeve van de belangstellenden dienen in de publicaties de nodige gegevens over de verantwoordelijke instantie op Europees, nationaal of (sub)regionaal of lokaal niveau te worden opgenomen.

De voorwaarden van deze afdeling zijn van overeenkomstige toepassing op audiovisueel materiaal.

10. Toekenning van Staatssteun

De ontwikkelingspartnerschappen zullen erop toezien dat hun contracten geen met artikel 81, lid 1, EG-verdrag strijdige clausules (mededingingsbeperkingen) bevatten of dat dergelijke clausules onder een toepasselijke groepsvrijstelling vallen.

Wat de regels inzake staatssteun betreft, zal erop toegezien worden dat alle steun die door de Vlaamse Gemeenschap of anderszins uit openbare middelen wordt gefinancierd (i.e. andere dan communautaire steun) aan de Commissie wordt aangemeld overeenkomstig artikel 88, lid 3, EG-verdrag.

De ESF bijdrage aan opleidingsprojecten voor werknemers is net als nationale publieke middelen onderhevig aan de communautaire regelgeving inzake staatssteun. De Kaderregeling inzake staatssteun[57] vormt het kader waarbinnen de Vlaamse ESF steun moet plaatsvinden, voor zover deze betrekking heeft op opleidingssteun. In principe zal Vlaanderen geen beroep doen op de minimis regels, mocht dit toch noodzakelijk zijn dan zal Vlaanderen de nodige monitoring opzetten om de cumulatie in dit verband te kunnen controleren en respecteren.

10.1. Bijstandslimieten

Punt 32 van de Kaderregeling geeft een overzicht van de toegestane steunintensiteit voor projecten inzake algemene en specifieke opleiding, voor regio's bedoeld in artikel 87, lid 3, letter a en in artikel 87, lid 3, letter c, en voor de kleine en middelgrote ondernemingen (KMO).

In punt 33 wordt de verhoogde steunintensiteit voor benadeelde werknemers toegelicht. De toegestane steunintensiteit volgens de Kaderregeling kan als volgt worden samengevat:

Bruto percentages	Specifieke opleiding	Algemene opleiding
Gewoon steunpercentage (grote ondernemingen buiten steunzones)	+25%	+50%
Verhogingen van het gewone steunpercentage		
KMO's	+10%	+20%

[57] "Kaderregeling inzake opleidingssteun" (Publicatieblad C 343 van 11.11.1998, blz. 10).

• Regio van artikel 87, 3 a)	+10%	+10%
• Regio van artikel 87, 3 c)	+5%	+5%
• Begunstigden: Categorieën van minder Bevoorrechte werknemers	+10%	+10%

Financiering van de opleidingsprojecten voor werknemers en zelfstandigen

Vlaanderen zal voor de projecten die betrekking hebben op opleidingen van werknemers en zelfstandigen in principe de financiering hanteren zoals deze in het programmacomplement op maatregelniveau zal worden omschreven. Hierbij zal uiteraard de Communautaire wetgeving de basis vormen en gerespecteerd worden.

10.2. Verklaring

- De Vlaamse gemeenschap verklaart dat zij de regels inzake cumulering van steun zal respecteren.
- De Vlaamse gemeenschap bevestigt dat aan de met ESF gesteunde opleidingsprojecten voor werknemers en zelfstandigen in beginsel worden gefinancierd vanuit de ESF middelen, de middelen uit het Hefboomkrediet, de middelen uit de sectorfondsen en private middelen. Per project kan het om wisselende percentages gaan. De opgegeven percentages zijn een gemiddelde.
- De Vlaamse gemeenschap verzekert dat de bovenvermelde steunpercentages en andere condities van de kaderregeling inzake opleidingssteun zullen worden gerespecteerd.

De Vlaamse steun uit het nieuwe Hefboomkrediet die als steun wordt ingezet voor opleidingsprojecten voor werknemers en zelfstandigen, zal aan de vereisten voldoen. Zolang de EC het nieuwe ontwerp van Hefboom niet heeft goedgekeurd zal de Vlaamse Gemeenschap de Commissiebeslissing dd. 20/03/00 (ref. SG(2000) D/ 102491) ivm de Hefboomregeling-innovatieopleidingen respecteren. Dit behelst onder meer de te respecteren plafonds.

Indien de steun niet voldoet aan de vereisten van een vrijstellingsverordening, zal zij tijdig aan de Commissie worden aangemeld en kan zij pas in werking treden na goedkeuring door de Commissie.

Wanneer sectorfondsen worden gebruikt als publieke cofinanciering voor ESF-opleidingen in ondernemingen, dan dient deze financieringsbron ingecalculeerd te worden bij de bepaling van de toelaatbare steunintensiteit krachtens de kaderregeling inzake opleidingssteun. Er zullen enkel vastleggingen plaatsvinden, die pas tot uitbetaling komen nadat is vastgesteld dat zij in lijn zijn met de vrijstellingsverordening voor opleidingssteun.

Voor wat betreft de toekenning van de staatssteun wordt verwezen naar de goedkeuringsbeslissing van het EPD 3 van dd. 12/12/2000.

11. Verslagen en Evaluatie

11.1. Algemeen

De Beheersautoriteit zorgt voor informatiedoorstroming naar de Commissie en werkt een geautomatiseerd systeem uit voor de verzameling van betrouwbare financiële en statistische gegevens over de uitvoering van het programma. Via dit systeem zullen gegevens worden uitgewisseld tussen de Europese Commissie en de Vlaamse overheid.

Het VMC zal beslissen welke gegevens in ieder geval in het systeem zullen worden opgenomen. Hierbij zal ze rekening moeten houden met de gegevens zoals deze vermeld staan in Appendix 3.
De beslissing wordt genomen in het kader van het programmacomplement dat nog in een later stadium zal worden opgesteld.
Het systeem zal operationeel worden nadat het in concept door het VMC is goedgekeurd.

Wanneer de verzameling van gegevens onderworpen is aan de Wet van 8 december 1992 inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, zoals gewijzigd, zal de Beheersautoriteit de nodige stappen ondernemen om ervoor te zorgen dat alle handelingen in overeenstemming zijn met die wet en dat een aanmelding wordt gedaan bij de Commissie voor de Bescherming van de persoonlijke levenssfeer, mocht dit nodig blijken.

11.2. Opvolgingssystemen

Er zullen web-based dossieropvolgingsystemen worden ontwikkeld gebaseerd op het ECDB. Dit zal een beheerssysteem toelaten dat gegevens opneemt uit de verschillende rapporten van de OP’s die betrekking hebben op de rapporteringelementen naar de EU toe.

Het uitwerken van dit systeem zal toelaten een afzonderlijke boekhouding te voeren, zoals vereist door artikel 34, lid 1, e), van Verordening 1260/1999.

Om het transnationale werk van de OP's te vergemakkelijken, de uitvoering van de programma's op Europees niveau mogelijk te maken en aan de behoeften, met name op het gebied van monitoring en evaluatie, te voldoen, neemt Vlaanderen deel aan het gemeenschappelijk elektronisch systeem voor het verzamelen van gegevens, "Equal common database" (ECDB) genaamd, dat door de Commissie speciaal voor het beheer van het Equal-initiatief is ingesteld.

Op basis van voorbereidend werk van de Commissie en de lidstaten is een aantal duidelijk afgebakende velden geïdentificeerd in Appendix 3. De velden vormen de uitputtende lijst[58] van gemeenschappelijke kwantitatieve gegevens die op Europees niveau moeten worden verzameld[59]. Naast deze gegevens die op Europees niveau worden verzameld, dienen de ontwikkelingspartnerschappen ook aanvullende, uitsluitend voor het nationale niveau bedoelde gegevens te overleggen. Deze gegevens staan vermeld in het programmacomplement (*art. 62 Equal-richtsnoeren).*
De beheersautoriteit verzamelt de fysieke gegevens bij de ontwikkelingspartnerschappen op basis van het SBS-systeem (in een later stadium zal het SBS-systeem een andere benaming krijgen). Ze geeft de gegevens met betrekking tot de ontwikkelingspartnerschappen, alsook de op het niveau van het programma verzamelde gegevens aan de ECDB door, op basis van technische protocollen die door de Commissie zijn vastgesteld. De gegevens met betrekking tot de acties 1, 2 en 3 worden door de beheersautoriteit continu bijgewerkt en ten minste een keer per maand aan de Commissie doorgegeven.
De gegevens met betrekking tot het jaarverslag via het SFC (Structural Funds Common database), een geïnformatiseerd systeem dat wordt gebruikt voor de financiële stromen van het ESF en de diensten van de EC, worden tenminste één keer per jaar en uiterlijk op 30 juni volgend op het referentiejaar doorgegeven.
De Commissie draagt er zorg voor dat de belangrijkste elementen[60] van de informatie die door de lidstaten wordt doorgegeven via passende informaticasystemen toegankelijk is op internet. Op deze manier is het mogelijk zowel de activiteiten van de afzonderlijke ontwikkelingspartnerschappen, alsook de uitvoering van alle programma's gezamenlijk te volgen.

11.3. Monitoring

Op basis van de verzamelde informatie in verband met de uitvoering van het CIP, de opvolging van de indicatoren en de gegevens die voortvloeien uit de monitoring en tussentijdse evaluatie enerzijds en de controle anderzijds zal de ondersteuningsstructuur in samenwerking met de evaluator tweemaal per jaar aan de Beheersautoriteit rapporteren over de inhoudelijke voortgang en impact van het CIP.

Deze rapporten worden ter goedkeuring voorgelegd in het VMC. De monitoring zal gebeuren en op basis van informatieverzameling en de indicatoren die moeten opgevolgd worden én door auditing van ontwikkelingspartnerschappen.

Deze auditing slaat op het voortgangsproces van de ontwikkelingspartnerschappen en op het ontwikkelingspartnerschapmanagement Hierbij zal per jaar minimaal 15% van de ontwikkelingspartnerschappen bezocht worden.

[58] Behalve de financiële gegevens in het "Vademecum voor de plannen en programmeringsdocumenten van de Structuurfondsen", die in de ESF-gegevensbank zullen worden verzameld.
[59] Deze lijst wordt vastgesteld op het moment van goedkeuring van het PCI. Op basis van de ervaringen die bij de uitvoering van Equal worden opgedaan en de werkzaamheden van de evaluatoren moet de lijst eventueel op een aantal punten worden aangepast. Deze aanpassingen worden alleen aangebracht indien ze technisch uitvoerbaar zijn en door de vertegenwoordigers van de verschillende beheersautoriteiten worden goedgekeurd.
[60] Na overleg en op basis van gemeenschappelijke besluiten kan voor bepaalde velden een beperkt recht op toegang gelden.

De monitoring zal in eerste orde gebeuren door de beheersautoriteit en de ondersteuningsstructuur. Hiertoe beschikt deze over de diverse gegevens die via een geïnformatiseerd systeem door de ontwikkelingspartnerschappen worden toegeleverd.

De ontwikkelingspartnerschappen dienen, zodra operationeel, hun aanvragen tot bijstand in te dienen via het geïnformatiseerd systeem. Via hetzelfde systeem dienen zij om de zes maanden een inhoudelijk, administratief en financieel verslag in te dienen. Toelevering van onjuiste gegevens is een grond tot subsidievermindering of subsidieterugvordering.

11.4. Evaluatie

De duur van de evaluatie zal overeenstemmen met de volledige looptijd van het CIP en de werking van de ontwikkelingspartnerschappen. De uitvoering van de evaluatie zal enerzijds gestoeld zijn op de eigen evaluatie van de ontwikkelingspartnerschappen zelf, en anderzijds gebaseerd zijn op de beginselen van empowerment van Equal.

De Beheersautoriteit is verantwoordelijk voor de evaluatie halverwege de looptijd maar doet dit in samenwerking met de Commissie. Zij stelt voor de evaluatie een onafhankelijke beoordelaar aan. De evaluatie wordt vervolgens voorgelegd aan het VMC en overeenkomstig art. 19 aan de Europese Commissie tijdig doorgestuurd voor een eventuele herziening.

Er zal een ad hoc begeleidingsgroep worden opgericht. De bedoeling ervan is om ondersteuning te geven aan het opstellen van de evaluaties via begeleiding. Deze werkgroep zal samengesteld zijn door vertegenwoordigers van de participerende overheden, de Europese Commissie en tenslotte ook door leden van de VMC.

De uit te voeren evaluaties zullen worden uitgevoerd indachtig de Europese dimensies van het CIP. In het kader van het partnerschap tussen de lidstaten en de EC zal een bijzondere aandacht worden besteed met het oog op het verkrijgen van een adequate harmonisatie in het gebruik van de verwijzingen in de verschillende evaluaties. Deze harmonisatie zal in een later stadium ons in staat moeten stellen lessen te trekken op het niveau van enerzijds de lidstaten en anderzijds op EU-niveau. Bovendien zouden de verschillende evaluaties ook een bijdrage moeten leveren in het beter functioneren van het programma.

11.5. Procedures

Bij het VMC wordt een Begeleidingsgroep Evaluatie opgericht die minimaal bestaat uit de Beheersautoriteit, vertegenwoordigers van de Vlaamse regering en de Europese Commissie. Andere leden van het VMC kunnen, voor zover zij dit wensen, deel uitmaken van de Stuurgroep Evaluatie.

De eerste taak van de Begeleidingsgroep Evaluatie bestaat erin om het lastenboek, met inbegrip van de selectiecriteria en hun onderliggende weging, voor de selectie van de externe, onafhankelijke evaluator uit te werken. De oproep dient zo spoedig mogelijk na de

opstart van het VMC te gebeuren opdat de externe onafhankelijke evaluator zo mogelijk gelijk met de opstart van de acties zijn werkzaamheden zou kunnen aanvatten.

Voor details omtrent de evaluatie van acties die door het ESF worden meegefinancierd, verwijzen wij naar het Commissie document "Guidelines for systems of monitoring and evaluation for the Human Resources Initiative EQUAL in the period 2000 – 2006" die wij ook zullen respecteren.

De evaluatie dient te gebeuren aan de hand van de output indicatoren (voor alle projecten) en aan de hand van outcome en impact indicatoren (voor een representatief aantal projecten).

De begeleidingsgroep Evaluatie kan deze nader bepalen in het lastenboek.

Het monitoring en evaluatiesysteem moet zodanig opgebouwd dat de verkregen gegevens, in principe, niet ouder zijn dan 12 maanden en bij voorkeur minder. De evaluator heeft toegang tot alle dossiergegevens bij de beheersautoriteit en de ontwikkelingspartnerschappen zelf.

12. Jaarverslag en opvolging

De Beheersautoriteit is verantwoordelijk voor het opstellen van de verslagen vermeld in artikel 37 van Verordening 1260/1999. De verslagen omvatten de volgende gegevens die op meer gedetailleerde wijze worden omschreven in artikel 37, lid 2, van Verordening 1260/1999:

- eventuele wijzigingen van de voorwaarden die van belang zijn voor de uitvoering van het bijstandspakket;
- vooruitgang in de realisatie van de programmadoelstelling;
- een opgave van alle daadwerkelijk door de betalingsautoriteit verrichte uitgaven alsmede een opgave van alle van de Commissie ontvangen betalingen;
- de door de beheersautoriteit en door het VMC getroffen voorzieningen om de kwaliteit en doeltreffendheid van de uitvoering te waarborgen;
- de maatregelen die zijn genomen om overeenstemming met ander beleid van de Gemeenschap te waarborgen.

Voor het opstellen van de verslagen heeft de Beheersautoriteit het recht alle nuttige informatie op te vragen bij de ontwikkelingspartnerschappen.

Naar aanleiding van de indiening van het jaarverslag onderwerpt de Commissie de belangrijkste geboekte resultaten van het voorbije jaar aan een onderzoek. Vooraleer tot dit onderzoek over te gaan, geeft de Commissie van haar voornemen tot uitvoering van dit onderzoek schriftelijk kennis aan de Beheersautoriteit met precieze opgave van het voorwerp van het onderzoek waaraan de Commissie tijdens de uitvoering aan gebonden blijft.
Naar aanleiding van dit onderzoek kan de Commissie opmerkingen formuleren die schriftelijk aan de Beheersautoriteit worden gericht. De Beheersautoriteit deelt de Commissie binnen de twee maanden na ontvangst van dit schrijven mee welk gevolg aan haar opmerking is gegeven.

Indien de Commissie van oordeel is dat de genomen maatregelen nog onvoldoende zijn, kan zij binnen de maand na ontvangst van het in vorige paragraaf bedoelde schrijven van de Beheersautoriteit schriftelijke aanbevelingen richten tot deze Beheersautoriteit. Deze aanbevelingen moeten gemotiveerd zijn.
De Beheersautoriteit geeft binnen de maand aan welke maatregelen zij heeft genomen om de regelingen inzake toezicht en beheer te verbeteren of licht toe waarom zij daarvan heeft afgezien.

12.1. Jaarlijks uitvoeringsverslag[61]

Wij zullen samen met de andere lidstaten en de Europese Commissie streven naar homogeniteit in de jaarrapporten in verband met de implementatie en de opvolging van Equal.

Hierbij zal in eerste instantie beroep gedaan worden op de gekwantificeerde gegevens uit de ECDB (cf. Appendix 3). Ook andere input, output en/of outcome indicatoren zullen waar mogelijk en gezien de progressiviteit van uitvoering en realisatie, in het jaarrapport worden verwerkt. Impact zal gegeven worden door de externe evaluatoren.

Aangezien de OP's binnen Equal progressief hun realisaties zullen waarmaken, is een op voorhand vast te stellen stramien van jaarrapport niet mogelijk. Vlaanderen engageert zich om, zodra mogelijk, een gezamenlijke structurering van het jaarrapport in nauw overleg met de Europese Commissie en de andere lidstaten af te spreken en deze afspraak na te komen. Deze structurering kan uiteraard de Beheersautoriteit en of het VMC niet ervan weerhouden om boven op eigen accenten in het jaarrapport weer te geven.

13. Indicatoren

De in het CIP gedefinieerde inputindicatoren zullen generiek gebruikt worden. Daarnaast zal in het programmacomplement, waar mogelijk, per zwaartepunt aangegeven worden welke de indicatoren voor de meting van de output en outcome zijn die zullen worden gebruikt voor de monitoring en rapportage. Daarnaast zal er voor dit aspect worden samengewerkt met de beheersautoriteit van het EPD 3. Het nagaan van de impact is een opdracht voor de externe evaluator die de halfweegse en de eindevaluatie zal opmaken. Bij het opstellen van de diverse indicatoren is uitgegaan van het werkdocument dat de Europese Commissie ter beschikking heeft gesteld. De Vlaamse regering heeft, binnen het gelijke kansenbeleid, einde 1999 een studieopdracht gegeven tot het ontwikkelen van een specifieke set indicatoren en een monitoringsysteem dat daarna in alle zwaartepunten zal gebruikt worden om het genderaspect op te volgen. De rapportering in verband met de mainstreaming zal uit dit systeem voortvloeien en mee een basis vormen voor de monitoring.

[61] Zie ook art. 37 EC reglement nr. 1260/1999

13.1. Omgevingsindicatoren

Als omgevingsindicatoren worden de volgende tabellen voorgesteld (niet van toepassing voor het Brussels Gewest):

1. De socio-economische situatie van de bevolking naar geslacht en leeftijd.
2. Socio-economische activiteit van laag-, midden- en hooggeschoolden
3. De totale werkzaamheidgraad volgens leeftijd en onderwijsniveau en evolutie ten opzichte van vorig jaar.
4. De mannelijke werkzaamheidgraad volgens leeftijd en onderwijsniveau en de evolutie ten opzichte van vorig jaar
5. De vrouwelijke werkzaamheidgraad volgens leeftijd en onderwijsniveau en de evolutie ten opzichte van vorig jaar
6. Aantal en aandeel niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en inactiviteitgraad en evolutie op korte termijn en lange termijn.
7. Aantal en aandeel laaggeschoolde, niet-werkende werkzoekenden jonger dan 25 jaar naar geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en inactiviteitgraad en evolutie op korte termijn en lange termijn.
8. Werkloosheidsdruk naar geslacht en nationaliteit (jaargemiddelden)
9. Deelgroepen arbeidsgehandicapten en alle werklozen
10. Werknemers in opleiding, tijdens de vier weken voorafgaand aan de enquête, volgens doel en duur van opleiding (aantal en aandeel) en volgens scholingsniveau (aantal en deelnamekans) België.
11. Sectorale opleidingsgegevens voor alle ondernemingen, GO's, KMO's en vrouwen na deelnamekansen, België
12. Evolutie van de bruto toegevoegde waarde in het Vlaamse Gewest
13. Werkgelegenheid en werkzaamheid naar sector, leeftijd en aandeel deeltijdarbeid
14. Werknemers in loondienst volgens nationaliteit en sector

Gezien het ESF bijdraagt bij het Vlaamse beleid, is het logisch dat de omgevingsindicatoren de weerslag moeten geven van het totale beleid. Aan de hand van de programma-indicatoren zal dan straks de bijdrage van het programma gemeten worden. Daarnaast is er nog de externe evaluatie die de impact van het programma dient na te gaan.

13.2. Programma indicatoren

De programma-indicatoren zullen worden opgedeeld naar Input, Output en Outcome.
Teneinde deze indicatoren nauw te laten aansluiten bij de te ondernemen maatregelen en acties, zullen deze indicatoren worden bepaald in het programmacomplement.

Het feit dat de indicatoren nauw dienen aan te sluiten bij de maatregelen en acties betekent niet dat het niet om programma-indicatoren gaat, wel integendeel. Het betekent enkel dat ervoor moet gezorgd worden dat straks de datacollectie vanuit het veld (de eindbegunstigden in eerste instantie) moet komen en dus dat de indicatoren realistisch en haalbaar (leverbaar) moeten zijn.

Teneinde deze indicatoren en realistisch en onderbouwd te kunnen opstellen zal de beheersautoriteit in samenwerking met de beheersautoriteit van EPD 3 en daar opgerichte werkgroep monitoring deze programma-indicatoren en specifieke monitoring-indicatoren uitwerken, zo mogelijk, tegen de opstart van de projecten.

14. Financiële verplichtingen en toezicht

14.1. Financieel beheer.

De Betalingsautoriteit zal voor het financiële beheer van het CIP een specifieke derdengeldrekening in EUR openen bij een financiële instelling. Hieraan zal een beleggingsrekening worden gekoppeld. De aldus verworven intresten zullen worden aangewend ter versterking van het beheer, de realisatie en de impact van het CIP en de eronder ressorterende maatregelen en acties.

De Betalingsautoriteit zal voor de binnen het CIP goedgekeurde acties saldi afrekenen overeenkomstig de door de Vlaamse regering goedgekeurde procedure. Verrichtingen met de coördinatoren en de Commissie gebeuren in EUR.

De Betalingsautoriteit zal een afzonderlijke boekhouding voeren over al de verrichtingen in het kader van het CIP. Hiertoe zal zij het boekhoudpakket VlimFin van de Vlaamse Gemeenschap installeren en toepassen. Dit pakket moet een analytische en dubbele boekhouding mogelijk maken.

De betalingsautoriteit zal trimestrieel zijn verrichtingen ter controle overmaken aan de afdeling Accounting van het departement Algemene Zaken en Financiën van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. De gevoerde boekhouding zal jaarlijks het onderwerp zijn van een audit die wordt opgesteld door de afdeling Interne Audit van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap die functioneel onafhankelijk is van de betalingsautoriteit. Het Belgisch Rekenhof moet jaarlijks de afsluiting van de derdengeldrekening en de eraan verbonden beleggingsrekening goedkeuren. De Inspectie van Financiën staat in voor de externe audit.

De Beheersautoriteit zal semestrieel op de hoogte worden gesteld van de gedane verrichtingen en het resultaat van de diverse controles en of audit en het gevolg wat aan eventuele aanbevelingen is gegeven of de motivering waarom ervan werd afgezien.

Jaarlijks, naar aanleiding van het jaarverslag, zullen de Betalingsautoriteit en de Commissie de resultaten van de eigen bevindingen, de externe controles en audit bespreken en tegelijk nagaan welke eventuele bijsturingen dienen te gebeuren. De Betalingsautoriteit deelt de Commissie mee welk gevolg aan eventuele opmerkingen is gegeven. Het rapport van deze werkzaamheden wordt aan het VMC ter goedkeuring voorgelegd.

14.2. De betalingsaanvragen en bewijsstukken

Alle betalingsaanvragen moeten door de ontwikkelingspartnerschappen bij de Betalingsautoriteit worden ingediend. De Betalingsautoriteit groepeert deze aanvragen en dient ze in bij de Europese Commissie. Zij maakt hiervoor gebruik van het geautomatiseerd informatiesysteem dat door de EC is ontwikkeld en ter beschikking is gesteld.

De ontwikkelingspartnerschappen moeten hun betalingsaanvraag laten vergezeld gaan van de noodzakelijke rapportage en bewijsstukken waaruit blijkt dat de aangegeven kosten ook daadwerkelijk zijn gemaakt. De rapportage moet aangeven wat gerealiseerd is en wat niet met daarbij een uitgebreide administratieve, financiële en inhoudelijke rapportage. Uit de rapportage moet blijken dat:

- de activiteiten effectief zijn uitgevoerd;
- de uitgaven subsidiabel zijn volgens de toepasselijke communautaire regels.

14.3. Controle en Toezicht

Betaling

Overeenkomstig artikel 32, lid1, 3de alinea voert de Commissie, onder voorbehoud van de beschikbare begrotingsmiddelen, de betaling uit binnen een periode van hoogstens zestig dagen na ontvangst van een ontvankelijke aanvraag. De som van deze betalingen samen met het voorschot bedraagt ten hoogste 95% van de bijdrage van de fondsen aan dat bijstandspakket.

De betalingsautoriteit stort deze bedragen door aan de coördinatoren van de verschillende ontwikkelingspartnerschappen binnen de 12 weken. Betalingen zullen in geen geval in cash geld gebeuren. Wanneer betalingen niet worden uitgevoerd, worden de bedragen opnieuw aan het Fonds gecrediteerd.

Wanneer betalingen worden uitgevoerd via een geautomatiseerd systeem, wordt er door de Betalingsautoriteit op toegezien dat

1. alle gegevens die in het systeem worden ingebracht correct worden gevalideerd zodat eventuele fouten kunnen worden opgespoord en verholpen;
1. gegevens alleen worden ingevoerd of gewijzigd door ambtenaren die hiervoor bevoegd zijn en over een geheim codewoord beschikken en
2. de identiteit van elke ambtenaar die gegevens inbrengt of wijzigt wordt bijgehouden.

De Betalingsautoriteit stelt procedures vast die toelaten dat elke wijziging die wordt aangebracht in de lopende projecten in het geautomatiseerd systeem wordt verwerkt.

Boekhoudkundige regels moeten worden uitgewerkt door de Betalingsautoriteit die zich kan laten bijstaan door deskundige derden, om ervoor te zorgen dat de aanvragen volledig en betrouwbaar zijn en tijdig worden ingediend. Bovendien moeten op regelmatige tijdstippen controles worden verricht betreffende het goed functioneren van het systeem.

Indien de Commissie de Betalingsautoriteit op de hoogte stelt van het feit dat de betalingsaanvraag niet-ontvankelijk is, stelt de Betalingsautoriteit hiervan onmiddellijk de Beheersautoriteit op de hoogte.

De Betalingsautoriteit onderzoekt de reden voor weigering en zij kunnen hiervoor met alle betrokkenen samenwerken.

De Betalingsautoriteit licht verder de Beheersautoriteit in wanneer 10 maanden nadat de beschikking tot vaststelling van de bijdragen van de fondsen is gegeven, nog geen of te weinig betalingsaanvragen zijn ingediend. Ook hier zullen de verschillende instanties nauw samenwerken en informatie uitwisselen om na te gaan wat de oorzaak van de moeilijkheden is.

Alle betrokken partijen zullen vermijden dat het voorschot geheel of gedeeltelijk aan de Commissie moet worden terugbetaald, een mogelijkheid waarin artikel 32, lid 2, tweede alinea, van Verordening 1260/1999 voorziet. Bij onderbenutting zal het VMC de nodige beslissingen nemen.

Om de betaling van het saldo te verkrijgen, dient de Betalingsautoriteit binnen zes maanden na de uiterste datum voor betaling die is vermeld in de beschikking waarbij de bijdrage van de fondsen wordt vastgesteld, een gecertificeerde verklaring in bij de Commissie betreffende de daadwerkelijk verrichte uitgaven.

Die verklaring wordt afgegeven door de afdeling Interne Audit die zich baseert op onderzoek en verificatie van de door de Betalings- en Beheersautoriteit verstrekte gegevens. Zij kan deze gegevens overeenkomstig haar eigen regels verifiëren.

Ten slotte stelt de Inspectie van Financiën de in artikel 38, lid 1, f), van Verordening 1260/1999 bedoelde verklaring op die samen met het eindverslag over de uitvoering bij de Commissie wordt ingediend.

De Commissie gaat over tot saldobetaling indien alle voornoemde documenten bij haar zijn ingediend en indien zij het eindverslag heeft goedgekeurd.

Een saldobetaling kan slechts herzien worden indien de Betalingsautoriteit hiertoe binnen de negen maand na de overmaking van het saldo een verzoek tot de Commissie richt.

Tenzij in een bilaterale bestuursrechtelijke regeling anders wordt overeengekomen, houden de verantwoordelijke autoriteiten, overeenkomstig artikel 38,6 Verordening 1260/1999 gedurende drie jaren na de betaling door de Commissie van het eindsaldo voor een bijstandspakket alle bewijsstukken (hetzij de originele stukken, hetzij voor authentiek gewaarmerkte versies op algemeen aanvaarde gegevensdragers van alle rapporten en verklaringen die de uitbetaling van fondsen rechtvaardigen) ter beschikking van de Commissie.

In uitvoering van artikel 32,7 van Verordening 1260/1999 maakt de Betalingsautoriteit, uiterlijk op 20 april van elk jaar, een geactualiseerde raming van de betalingsaanvragen voor het lopende begrotingsjaar en voor het volgende begrotingsjaar over aan de Beheersautoriteit die deze gegevens voor 30 april van elk jaar via het geautomatiseerd systeem van informatie-uitwisseling overmaakt aan de Commissie.

Het Vlaamse controlesysteem

Algemeen

De Afdeling Interne Audit gaat na of er door de Beheersautoriteit beheers- en controlesystemen zijn opgezet om te zorgen voor een doeltreffend en regelmatig gebruik van het gemeenschapsgeld. Wanneer zij een beschrijving van deze systemen verstrekt aan de Betalingsautoriteit, vermeldt zij in welke mate de beheers- en controlesystemen:

- de goede uitvoering van de vormen van bijstandsverlening waarborgen, in overeenstemming met de doelstellingen van goed financieel beheer;
- de deugdelijkheid van verzoeken om betaling van voorschotten of van saldi op basis van daadwerkelijk verrichte uitgaven met voldoende zekerheid vaststellen;
- een toereikend controletraject bieden;
- de verschillende verantwoordelijkheden vastleggen om deugdelijke certificeringen te waarborgen;
- het onderkennen van eventuele, aan de uitvoering van acties en projecten verbonden gebreken of risico's vergemakkelijken;
- bijsturingsmaatregelen treffen om bij de uitvoering van projecten, met name wat het financieel beheer betreft, onderkende gebreken, risico's of onregelmatigheden weg te nemen.

Een "*toereikend controletraject*" wordt gedefinieerd als een traject op grond waarvan het mogelijk is

- de aan de Commissie opgegeven gecertificeerde totaalbedragen met de individuele uitgavenstaten en met bewijsstukken op de diverse administratieve niveaus en bij de diverse eindbegunstigden te vergelijken en
- de toewijzing en de overdrachten van beschikbare communautaire en nationale middelen te verifiëren.

Overeenkomstig artikel 38, &, b van Verordening 1260/1999 maakt de betalingsautoriteit een beschrijving van de controlesystemen over aan de Commissie.

De Vlaamse drie-traps controle in het kader van het ESF

In het ESF wordt de drietrapscontrole als volgt vertaald:

- *De eerste trap.*

  De beheersautoriteit is de eerste verantwoordelijke voor de deugdelijkheid van de acties en de aanwending van de financiële middelen en staat aldus in voor de controle van de individuele acties overeenkomstig de door het VMC goedgekeurde procedure.

Deze controle zal zowel op de stukken als ter plaatse gebeuren. De controle op de stukken zal door de financiële medewerkers gebeuren. De controle ter plaatse zal door de afdeling Inspectie gebeuren. De afdeling Inspectie Werkgelegenheid zal hierbij tussen de 10 à 20% van de projecten ter plaatse controleren. Zij zal hierbij waken over een spreiding van de controles bij alle types van coördinatoren.

- *De tweede trap.*

  De afdeling Interne Audit van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap zal instaan voor de tweede trap van de controle.
  Zij zullen hierbij het systeem van de eerste trap auditen om op die wijze vast te stellen of deze voldoende garantie biedt om juiste gegevens op te leveren.

- *De derde trap.*

  De Inspectie van Financiën zal instaan voor de externe audit van het gehele systeem. Zij zal dit eenmaal per jaar uitvoeren en wel overeenkomstig haar eigen procedures.

Opsporen van onregelmatigheden

De beheersautoriteit beschikt over de bevoegdheden zoals bepaald in het koninklijk besluit van 26 april 1968 tot inrichting en coördinatie van de controles op de toekenning en op de aanwending van de toelagen, zoals vastgesteld ter uitvoering van artikel 56 van het koninklijk besluit van 17 juli 1991 houdende coördinatie van de wetten op de Rijkscomptabiliteit. De beheersautoriteit is verantwoordelijk voor de uitwerking van zijn eigen controletraject en de praktische toepassing ervan.

Onder het begrip '*onregelmatigheid*' wordt begrepen elk misbruik van fondsen dat administratief of gerechtelijk wordt vastgesteld naar aanleiding van een inspectie, nota of verslag waarbij een onwettigheid wordt vastgesteld zoals bepaald in de Europese of federale reglementering of in de reglementering van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest.

Het VMC zal een verdere precisering aanreiken.

Verslag

Verslagen van onderzoeken of inspecties worden aan de onderzochte binnen de maand na het onderzoek of de inspectie, overgemaakt voor eventuele reacties. Dit verslag wordt door de audit of controle instantie opgemaakt. De reacties dienen binnen de maand na ontvangst van het verslag te worden overgemaakt aan de onderzoeker/auditer/inspecteur. Na ontvangst en onderzoek van de eventuele opmerkingen, wordt het definitieve verslag overgemaakt aan de Betalingsautoriteit.
De betalingsautoriteit geeft het gepaste gevolg aan de hen voorgelegde conclusies.

Controle door de Europese Commissie

De Europese Commissie heeft een eigen controlerecht zoals dat voortvloeit uit de Europese Verdragen en uit Verordening 1260/1999. De Commissie kan haar controle uitoefenen steekproefsgewijs en op elk moment van het jaar bij uitvoering van het programma en dit bij de eindbegunstigden, de betalingsautoriteit of de beheersautoriteit.

De Europese Commissie zal voor de organisatie van haar controles nauw samenwerken met de afdeling Interne Audit, de betalings- en de beheersautoriteit.

Desgevallend wordt een bilaterale overeenkomst afgesloten ter uitvoering van artikel 38.3 van Verordening 1260/1999.

Opschorting, beëindiging en correctie.

Overeenkomstig artikel 39,1 van de Verordening 1260/1999 is de lidstaat, in casu de Vlaamse Gemeenschap en het Brussels Gewest in eerste instantie belast met het onderzoek naar onregelmatigheden. De lidstaat verricht de financiële correcties die in verband met de onregelmatigheden geboden zijn. De aldus vrijgekomen communautaire middelen kunnen door de lidstaat voor het betrokken bijstandspakket worden hergebruikt met inachtneming van de overeenkomstig de hiernavolgende voorwaarden.

Contact met de Commissie

Binnen de twee maanden na afloop van elk kwartaal zendt de Betalingsautoriteit, overeenkomstig de in België via het ministerie van Buitenlandse Zaken afgesproken weg, aan de Commissie een lijst met vermoede onregelmatigheden ten aanzien waarvan een eerste administratief of gerechtelijk onderzoek is gestart, voor zover de beweerde onregelmatigheid betrekking heeft op een ten laste van de communautaire begroting komend bedrag dat 4000 Euro niet overschrijdt. Daarbij verstrekt zij aan de Commissie de volgende gegevens:

- het Structuurfonds, het desbetreffende financieringsinstrument, de doelstelling, het communautaire bestek en de identificatie van de actie;
- de bepaling waarop inbreuk werd gemaakt;
- de aard en de omvang van de uitgaven; indien geen betaling is verricht, de bedragen die onverschuldigd zouden zijn betaald indien de onregelmatigheid niet was vastgesteld, behalve wanneer het gaat om begane vergissingen of nalatigheden die vóór de betaling zijn ontdekt en geen aanleiding geven tot administratieve of gerechtelijke sancties;
- het totale bedrag en de verdeling ervan voor de verschillende financieringsbronnen;
- het tijdstip waarop en de periode waarin de onregelmatigheid werd begaan;
- de bij de onregelmatigheid toegepaste praktijken;
- de wijze waarop de onregelmatigheid werd ontdekt en contactgegevens van de diensten die de onregelmatigheid hebben ontdekt;

- de financiële gevolgen die er door de Vlaamse Gemeenschap aan verbonden zijn, en meer bepaald de eventuele opschorting van betalingen en de mogelijkheden tot terugvordering;
- de datum waarop voor het eerst inlichtingen zijn verstrekt die tot het vermoeden hebben geleid dat een onregelmatigheid werd begaan en de bron van die inlichtingen;
- de identiteit van de natuurlijke personen en van de rechtspersonen die bij deze zaak zijn betrokken behalve indien deze informatie voor de bestrijding van de onregelmatigheden geen nut heeft.

De Commissie en, zo nodig, andere lidstaten worden onverwijld in kennis gesteld van een onregelmatigheid die spoedig gevolgen kan hebben buiten het Belgisch grondgebied en een nieuwe onregelmatigheid.

Nadat een onregelmatigheid is vastgesteld, houdt het Betalingsautoriteit de Commissie binnen de twee maanden na afloop van elk kwartaal op de hoogte van het verder verloop van de procedure, meer bepaald van de vervolgingen die worden ingesteld, van de inspanningen die worden gedaan om de sommen terug te vorderen alsook van de verrichte of verwachte terugvorderingen.
Wanneer geen onregelmatigheden zijn vastgesteld, bericht de Betalingsautoriteit dit aan de Commissie, binnen dezelfde periode van twee maanden na elk kwartaal.

De gegevens die bij de vaststelling van onregelmatigheden worden uitgewisseld tussen de Betalingsautoriteit enerzijds, en de Commissie en eventueel andere lidstaten, anderzijds, mogen niet worden doorgegeven aan andere personen dan die welke op grond van hun functie daarvan kennis dienen te nemen, tenzij de lidstaat die deze gegevens heeft verstrekt daartoe uitdrukkelijk de toestemming heeft gegeven.

Terugvordering van de steun

De betalingsautoriteit of de Vlaamse Gemeenschap zal de steun terugvorderen van de coördinatoren in de volgende gevallen:
1) als de coördinator de voorwaarden niet naleeft waaronder de steun werd verleend;
2) als de coördinator de toelage niet aanwendt voor de doeleinden waarvoor ze werden verleend;
3) als de coördinator de bovenvermelde controle/audit verhindert.

Als de coördinator in gebreke blijft de vereiste verantwoording te verstrekken, dan is hij gehouden tot terugbetaling van dat deel dat niet werd verantwoord. De terug te vorderen steun zal verhoogd worden met de wettelijke interest, zoals voorzien in artikel 1153 B.W.

Verzoek tot opschorting, beëindiging of correctie van de steun

Overeenkomstig artikel 39,2 tot en met artikel 39,4 kan de Commissie overgaan tot opschorting, beëindiging of correctie van de steun op grond van onregelmatigheden die zij heeft vastgesteld bij de eindbegunstigde, de betalings- of de beheersautoriteit.

De Commissie zal, overeenkomstig artikel 53,2 hiertoe de nodige uitvoeringsbepalingen nemen. Van zodra deze aan de lidstaat, in casu Vlaanderen, zijn meegedeeld, zal de beheersautoriteit deze meedelen aan de coördinatoren

HOOFDSTUK VIII:

FINANCIELE TABELLEN

Inleiding: ESF-middelen voor de periode 2001-2006

In de Beschikking van de Europese Commissie werd 74.100.000 EUR aan België toegewezen.
De verschillende regeringen van de federale entiteiten in België, die elk hun bevoegdheden hebben betreffende een of meerdere van de vijf interventievelden van het ESF (artikel 2), zijn onderling de verdeling van het Belgische Equal ESF-budget overeengekomen.

Vlaanderen beschikt over een budget van: 32.522.490 EUR 43,89%
Franstalig België beschikt over een budget van: 41.577.510 EUR 56,11%

Dit is het beschikbare bedrag, met reeds de indexering inbegrepen. Voor Equal is er geen prestatiereserve.

Tabel 1: Oorspronkelijke toewijzing

Tabel 1	%	Totaal	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NL België	43,89%	32.522.490	5.749.590	6.037.508	5.295.767	4.960.448	4.790.155	5.689.022
FR/DE België	56,11%	41.577.510	7.350.410	7.718.492	6.770.233	6.341.552	6.123.845	7.272.978
Totaal België	100%	74.100.000	13.100.000	13.756.000	12.066.000	11.302.000	10.914.000	12.962.000

Het percentage voor de verdeling van de middelen over de verschillende jaren werd door de Europese Commissie bepaald. De federale overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen als participerende overheden, binnen hun bevoegdheden én voor het hen overeenkomstig deel van het Equal-budget, Vlaamse acties uitvoeren.

Tabel 2: Toewijzing middelen indexatie op jaarbasis

Tabel 2	%	Totaal	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NL België	43,89%	574.323	0	0	0	82.046	187.534	304.743
FR/DE België	56,11%	734.228	0	0	0	104.890	239.748	389.590
Totaal België	100%	1.308.551	0	0	0	186.936	427.282	694.333

Tabel 3: Algemeen totaal

Tabel 3	%	Totaal	2001	2002	2003	2004	2005	2006
NL België	43,89%	33.096.813	5.749.590	6.037.508	5.295.767	5.042.494	4.977.689	5.993.765
FR/DE België	56,11%	42.311.738	7.350.410	7.718.492	6.770.233	6.446.442	6.363.593	7.662.568
Totaal België	100%	75.408.551	13.100.000	13.756.000	12.066.000	11.488.936	11.341.282	13.656.333

Tabel 4: Verdeling technische bijstand/acties

Tabel 4	%	Totaal
Technische bijstand	8%	2.647.745
Acties	92%	30.449.068
Totaal	100%	33.096.813

Tabel 5: Verdeling van de actiemiddelen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de FOD Werkgelegenheid

Tabel 5	%	Totaal
Vlaanderen	91,37%	27.821.313
FOD Werkgelegenheid	7,38%	2.247.141
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	1,25%	380.613
Totaal (excl. zw6)	100%	30.449.068

Tabel 6: Verdeling middelen indexatie over zwaartepunten

Zwaartepunt	%	Totaal
Zwaartepunt 1	92%	528.377
Zwaartepunt 2	0%	0
Zwaartepunt 3	0%	0
Zwaartepunt 4	0%	0
Zwaartepunt 5	0%	0
Zwaartepunt 6	8%	45.946
Totaal	100%	574.323

Tabel 7

Indicatieve verdeling van de middelen (inclusief indexatie) per jaar en over de verschillende zwaartepunten voor de totale periode

Jaar Zwpt	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAAL
1	0	1.753.626	1.841.440	1.615.210	1.588.420	1.633.530	2.015.515	10.447.741
2	0	834.840	876.646	768.945	720.257	695.530	826.046	4.722.264
3	0	1.670.831	1.754.500	1.538.950	1.441.506	1.392.019	1.653.230	9.451.036
4	0	834.840	876.646	768.945	720.257	695.530	826.046	4.722.264
5	0	195.486	205.275	180.056	168.655	162.865	193.427	1.105.764
6	0	459.967	483.001	423.661	403.400	398.215	479.500	2.647.744
TOTAAL	0	5.749.590	6.037.508	5.295.767	5.042.494	4.977.689	5.993.765	33.096.813
%	0	17	18	16	15	15	18	100

Tabel 8

Indicatief financieringsplan 2001-2006 per zwaartepunt en per kostensoort met indicatie van het interventiepercentage

Zwpt	%	Totale kosten A	OVERHEIDSUITGAVEN						PRIVAAT	
			Totale overheids-uitgaven B	Overheids-uitgaven B/A	ESF C	ESF % C/A	Lidstaats-uitgaven D	Lidstaats-uitgaven% D/A	Privaat rechtelijke Uitgaven E	Privaat % E/A
1	31,57	20.895.482	20.895.482	100	10.447.741	50	10.447.741	50	-	-
2	14,27	9.444.528	8.500.075	90	4.722.264	50	3.777.811	40	944.453	10
3	28,56	18.902.072	15.121.658	80	9.451.036	50	5.670.622	30	3.780.414	20
4	14,27	9.444.528	8.500.075	90	4.722.264	50	3.777.811	40	944.453	10
5	3,34	2.211.528	2.211.528	100	1.105.764	50	1.105.764	50	-	-
6	8,00	5.295.488	5.295.488	100	2.647.744	50	2.647.744	50	-	-
Totaal	100,00	66.193.626	60.524.306	91	33.096.813	50	27.427.493	41	5.669.320	9

Tabel 9

Indicatief financieringsplan 2001-2006 voor de zwaartepunten, per kostensoort en per jaar

zwaartepunt 2

Jaar		Totale kosten		Europees Sociaal Fonds		Lidstaats-uitgaven		Privaat rechtelijk	
	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
2000									
2001	17,68	1.669.680	100	834.840	50	667.872	40	166.968	10
2002	18,56	1.753.292	100	876.646	50	701.317	40	175.329	10
2003	16,28	1.537.890	100	768.945,00	50	615.156	40	153.789	10
2004	15,25	1.440.514	100	720.257	50	576.206	40	144.051	10
2005	14,73	1.391.060	100	695.530	50	556.424	40	139.106	10
2006	17,49	1.652.092	100	826.046	50	660.837	40	165.209	10
Totaal	100,00	9.444.528	100	4.722.264	50	3.777.811	40	944.453	10

Tabel 10

Indicatief financieringsplan 2001-2006 voor de zwaartepunten, per kostensoort en per jaar

zwaartepunt 3

Jaar		Totale kosten		Europees Sociaal Fonds		Lidstaats-uitgaven		Privaat rechtelijk	
	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
2000									
2001	17,68	3.341.662	100	1.670.831	50	1.002.499	30	668.332	20
2002	18,56	3.509.000	100	1.754.500	50	1.052.700	30	701.800	20
2003	16,28	3.077.900	100	1.538.950,00	50	923.370	30	615.580	20
2004	15,25	2.883.012	100	1.441.506	50	864.904	30	576.602	20
2005	14,73	2.784.038	100	1.392.019	50	835.211	30	556.808	20
2006	17,49	3.306.460	100	1.653.230	50	991.938	30	661.292	20
Totaal	100,00	18.902.072	100	9.451.036	50	5.670.622	30	3.780.414	20

Tabel 11

Indicatief financieringsplan 2001-2006 voor de zwaartepunten, per kostensoort en per jaar

zwaartepunt 5

Jaar		Totale kosten		Europees Sociaal Fonds		Lidstaats-uitgaven		Privaat rechtelijk	
	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
2000									
2001	17,68	390.972	100	195.486	50	195.486	50	-	-
2002	18,56	410.550	100	205.275	50	205.275	50	-	-
2003	16,28	360.112	100	180.056	50	180.056	50	-	-
2004	15,25	337.310	100	168.655	50	168.655	50	-	-
2005	14,73	325.730	100	162.865	50	162.865	50	-	-
2006	17,49	386.854	100	193.427	50	193.427	50	-	-
Totaal	100,00	2.211.528	100	1.105.764	50	1.105.764	50	-	-

Tabel 12

Indicatief financieringsplan 2001-2006 voor de zwaartepunten, per kostensoort en per jaar

zwaartepunt 6

Jaar		Totale kosten		Europees Sociaal Fonds		Lidstaats-uitgaven		Privaat rechtelijk	
	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
2000									
2001	17,37	919.934	100	459.967	50	459.967	50	-	-
2002	18,24	966.002	100	483.001	50	483.001	50	-	-
2003	16,00	847.322	100	423.661	50	423.661	50	-	-
2004	15,24	806.799	100	403.400	50	403.400	50	-	-
2005	15,04	796.429	100	398.215	50	398.215	50	-	-
2006	18,11	959.001	100	479.500	50	479.500	50	-	-
Totaal	100,00	5.295.488	100	2.647.744	50	2.647.744	50	-	-

Tabel 13

Indicatief financieringsplan 2001-2006 voor de zwaartepunten, per kostensoort en per jaar

alle zwaartepunten

Jaar		Totale kosten		Europees Sociaal Fonds		Lidstaats-uitgaven		Privaat rechtelijk	
	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%	Absoluut	%
2000									
2001	17,37	11.499.180	100	5.749.590	50	4.747.322	41,28	1.002.268	8,72
2002	18,24	12.075.016	100	6.037.508	50	4.985.050	41,28	1.052.458	8,72
2003	16,00	10.591.534	100	5.295.767	50	4.372.609	41,28	923.158	8,72
2004	15,24	10.084.988	100	5.042.494	50	4.177.789	41,43	864.705	8,57
2005	15,04	9.955.378	100	4.977.689	50	4.142.669	41,61	835.020	8,39
2006	18,11	11.987.530	100	5.993.765	50	5.002.054	41,73	991.710	8,27
Totaal	100,00	66.193.626	100	33.096.813	50	27.427.493	41,44	5.669.320	8,56

Appendix 1: Bronvermelding.

- Beleidsnota 2000-2004: naar duurzame werkgelegenheid in de actieve welvaartsstaat - Een sociaal-economische uitdaging voor Vlaanderen van Vlaams minister van Werkgelegenheid en Toerisme
- Beleidsnota Onderwijs en Vorming van Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming
- Beleidsnota van Dirk Van Mechelen Vlaams minister van Economie
- SERV: De arbeidsmarkt in Vlaanderen 1998 – situatieschets van de arbeidsmarkt in Vlaanderen
- Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen van 26 juni 1999 inzake de Verordening (EG) nr. 1260/1999 van de Raad van 21 juni 1999 houdende algemene bepalingen inzake de structuurfondsen
- Publicatieblad van de Europese Gemeenschap 2000/C 127/02 van 5 mei 2000 betreffende de Mededeling van de Commissie aan de lidstaten tot vaststelling van de richtsnoeren voor het communautair Initiatief Equal betreffende transnationale samenwerking voor de bevordering van nieuwe praktijken voor de bestrijding van discriminaties en ongelijkheden van welke aard ook wat de arbeidsmarkt betreft
- VESOC-tekst 2000: Vlaamse bijdrage tot de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren
- ECWS: tussentijdse evaluatierapporten van de communautaire initiatieven Werkgelegenheid en Adapt periode 1994-1999 en document “Input van de begeleidende evaluatie naar Equal” juli 2000
- SERV aanbeveling 2000
- Het Brussels observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties
- Steunpunt WAV

Appendix 2: Samenwerking met Franstalig België.

De beheersautoriteiten van Vlaanderen en Franstalig België zullen op regelmatige tijdstippen samenzitten om hun samenwerking binnen Equal te bespreken en te concretiseren.

Afgesproken is reeds dat er samenwerking zal zijn in verband met volgende onderwerpen:

1. Uitwisselen van knowhow binnen elkaars themawerking en het stimuleren van ontwikkelingspartnerschappen om aan deze themawerking deel te nemen.

   Elke overheid zal binnen zijn prioritaire beleidsthema's bepaalde themawerkingen opstarten. Deze themawerkingen zullen aan elkaar kenbaar gemaakt worden en indien mogelijk op elkaar worden afgestemd. Verder zullen de ontwikkelingspartnerschappen gestimuleerd worden om aan themawerking van de andere overheid mee te werken. Dit geldt dan vooral voor die ontwikkelingspartnerschappen die niet direct in een themawerking van de eigen overheid inpassen.

2. Daarnaast zal er ook worden samengewerkt binnen Actie 3 nl. de disseminatie en de mainstreaming.

Appendix 3: Gegevens die verzameld zullen worden bestemd voor de gemeenschappelijke gegevensbank van Equal (ECDB = Equal common data base)

1.1 A. General information (ongoing information)

FIELDS		Type of data / Items...
A1.	**Id Codes**	European = Country + national ID
		Each DP receives a unique code at European level. It is made up of a maximum of 4 letters identifying the Member State and x characters as decided by the Member State.
A2.	**Status of the application**	*Indicate the status of the application in MS*
		Multiple choice ☐ in selection process ☐ selected ☐ transnational cooperation completed ☐ DP ended

1.2 B. Set up of the Development partnership (action 1 - ongoing information)

B1.	**Dates**	☐ Application date : date field ☐ Selection date : date field
B2.	**Title of the DP** National language	Text field – max 80 characters
		Simple & short
B3.	**Title of the DP** International characters	Text field – max 80 characters
		Latin alphabet without accented letters...
B4.	**Applicant partners**	*For each Item, click in the list of the members*
		Concerns DP initiators ☐ Partner 1 ☐ Partner 2 ☐ Partner ...n
B5.	**DP managing organisation**	One choice in the table of the partners
		Concerns the partner who has administrative and financial responsibility within the DP. If the DP has its own legal constitution, that structure will be identified in the list of partners. Click in the list of the members
B6.	**Other responsibilities**	*For each item, click in the list of the members*

		☐ Design of the DP strategy and planning ☐ Co-ordination of experimental activities ☐ Monitoring, data collection ☐ Evaluation ☐ Coordination of Transnational partnership

B7.	**EQUAL Theme – Measure**	Max 1 choice
		☐ Employability - Access to the labour market ☐ Employability - Combating racism ☐ Entrepreneurship - Business creation ☐ Entrepreneurship - Social economy ☐ Adaptability - Life long learning ☐ Adaptability - Information technology ☐ Equal opportunities – Reconciling family and professional life ☐ Equal opportunities - Reducing gender gaps ☐ Asylum seekers

B9.	**Geographical/sectoral**	Max 1choice *Size of the geographical area linked with a Nuts table*
	If geographical	☐ Rural area ☐ Urban area ☐ Other geographical
	If sectoral	Max 1choice
		● Economic sector : ☐ Agriculture ☐ Industrial ☐ Services ● ☐ Specific discrimination and inequality problems

B10.	**DP status**	Max 1 choice
	Legal form	☐ Association without legal form ☐ Non-profit making organisation ☐ Consortium ☐ ....

B10b	Pre-existing partnership	Max 1choice
		☐ No ☐ Yes ≤ 2 years ☐ Yes > 2 years
		Text field : explanation of the pre-existing partnership

B11.	**DP linguistic skills**	4 Scroll down menus
		1° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 2° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 3° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv 4° Choice : es/cs/da/de/et/el/en/fr/it/lv/lt/hu/mt/nl/pl/pt/sk/sl/fi/sv

B12.	**DP background in CI**	Max 1choice
		☐ One partner involved in ADAPT/EMPLOYMENT/EQUAL 1st Round ☐ Two and more partners involved in A/E/E ☐ Nobody involved in A/E/E

B13.	**Rationale for the DP**	Rationale for the partnership, assessment of the relevance of the problem addressed, of the solution to be tested. Text field:.
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B14.	**Objectives of the DP**	Response to the rationale; objectives of the partnership Text field :
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

B15.	**Nature of the experimental activities**	Multiple choice.

		+	++	+++	++++
	☐ Assistance to persons				
	☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration)				
	☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures				
	☐ Employment creation and support ☐ Training of teachers, trainers and staff ☐ Improvement of employment services – Recruitment structures ☐ Conception for training programmes - certification ☐ Anticipation of technical changes ☐ Work organisation, improvement of access to work place ☐ Guidance and social services ☐ Awareness raising, information, publicity ☐ Studies and analysis of discrimination features				

B16.	**Innovation**	Multiple choice				
			+	++	+++	++++
		☐ Process-oriented ☐ Goal-oriented ☐ Context oriented				
		Text field				

B17.	**Discriminated groups and fields of discrimination**	Multiple choice in each section	*In percentage*	
		☐ **Assistance to persons**	M	F
		☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...)		
			100	
		☐ Migrants, ethnic minorities, … ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker		
			100	
		☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability		
			100	
		☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Specific discrimination ☐ Without specific discrimination		
			100	
		☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year		
			100	
		☐ **Assistance to structure and systems and accompanying measures**	+	++ / +++ / ++++

		☐ Age ☐ Asylum ☐ Disabilities ☐ Gender discrimination ☐ Low qualification ☐ Racial discrimination ☐ Religion ☐ Sexual orientation ☐ Support to entrepreneurship ☐ Unemployment				

B18.	**Empowerment**	
	1° National partners	Text field: Text field: optionally, translation in English
	2° Participants - Stakeholders	Multiple choice
		☐ Promoting individual empowerment ☐ Developing collective responsibility and capacity for action ☐ Participation in the DP design ☐ Participation in running and evaluating activities ☐ Changing attitudes and behaviour of key actors
		Text field:
		Text field: optionally, translation in English

B19.	**ESF budget**	Max. one choice
		Total budget for the duration of the DP (ESF + national) ☐ < 250 000 € ☐ 250 000 – 500 000 € ☐ 500 000 – 1 000 000 € ☐ 1 000 000 – 1 500 000 € ☐ 1 500 000 – 2 000 000 € ☐ 2 000 000 – 5 000 000 € ☐ > 5 000 000 €
		% of total budget for transnational activities

B21.	**Transnational co-operation intended or searched**	Multiple choice	+	+ +	+ + +	+ + + +
		- Exchange of information and experiences - Parallel development of innovative approaches - Import, export or adoption of new approaches - Joint development - Exchange of trainees/trainers/staff				
		Text field				
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).				

B22.	**Transnational co-operation – Preferences**	Multiple choice
		☐ BEfr ☐ BEnl ☐ CZ ☐ DK ☐ DE ☐ EE ☐ EL ☐ ES ☐ FR ☐ IE ☐ IT ☐ CY ☐ LV ☐ LT ☐ LU ☐ HU ☐ MT ☐ NL ☐ AT ☐ PL ☐ PT ☐ SI ☐ SK ☐ FI ☐ SE ☐ UKgb ☐ UKni ☐ no preferences

B23.	**Last update**	☐ Date field

1.3 C. Members of the DP **(ongoing information)**

C1.	**Name**	Text field

C2.	**Acronym**	(not compulsory) Text field
C3.	**Address**	Text field *link with postcode (nuts) and country*
C4.	**Tel**	Text field
C5.	**Fax**	Text field
C6.	**Email**	Text field
C7.	**Web site**	Text field

C8.	**Type of organisation**	Max one choice
		☐ Public authority (national, regional, local) ☐ Enterprise ☐ Employers' organisation ☐ Trade Union ☐ Financial institution ☐ Chamber of commerce/industry/crafts ☐ Organisation providing support and guidance for disadvantaged groups ☐ Employment services ☐ Social economy enterprise ☐ Social services ☐ Education / training organisation ☐ University / Research organisation ☐ Consortium created for managing the DP ☐ Other

C8b	**Type of organisation**	Description who the national partners are, what they do, their clients, the aim of the partner organisations, methodologies used etc… (not compulsory)
		Text field
		Text field: Translation in English and optionally in other(s) language(s) (provided by DP or Member state).

C9.	**Legal status**	Max one choice
		☐ Public organisation ☐ Non-profit private organisation (including NGO...) ☐ Semi-public organisation ☐ Union, Confederation... ☐ Co-operative ☐ Private ☐ Without legal status

C10.	**Contact person**	Responsibility	Name	Email	Tel

C11.	**Size of the organisation**	Max one choice *Permanent staff*
		☐ staff < 10 ☐ staff 10 – 50 ☐ staff 50 – 250 ☐ > 250

C12.	**Date of joining DP**	Date field
C13.	**Date of leaving DP**	Date field

C14.	**Last update on the DP's member**	Date field

1.4 D. Implementation of the work programme (transnational cooperation completed) (action2 - ongoing information)

D1.	**Dates**	☐ Date of transnational cooperation completed
D2.	**Title of the DP**	
D3.	**Title of the DP (international)**	
D4.	**Partners involved**	*For each Item, click in the list of the* members
		DP members ☐ Partner 1 ☐ Partner 2 ☐ Partner ...n
D5.	**DP managing organisation**	
D6.	**Other responsibilities**	See B
D7.	**EQUAL Theme – Measure**	See B
D8.	**Sub-themes**	See B
D9.	**Geographical/sectoral**	See B
D10.	**DP status**	See B
D11.	**DP linguistic skills**	See B
D12.	**DP's background in CI**	See B
D13.	**Rationale for the DP**	See B
D14.	**Objectives of the DP**	See B
D15.	**Nature of the experimental activities to be implemented**	See B
D16.	**Innovation**	See B
D17.	**Discriminated groups and fields of discrimination**	See B
D18.	**Empowerment**	See B
D19.	**Budget**	See B

D25.	**DP Agreement**	Text field : Summary of the DP agreement and, optionally, DP agreement in annexe.

D25 A	**Transnational partners**	Multiple choice
		Click in the list of the Development partnerships (cf. Id Code)
		☐ Transnational partner 1 ☐ Transnational partner 2 ☐ Transnational partner ...n

2

2.1 G. Other information for monitoring at DP level (annually consolidated information)

G1.	**Discriminated groups and fields of discrimination**	Total number of beneficiaries during the year in "person * year" equivalent (1 day=7 hours, 1 week = 5 days, 1 month = 4 weeks, 1 year = 12 month Multiple choice in each section *In percentage*		
		☐ **Assistance to persons**	M	F
		☐ Unemployed ☐ Employed ☐ Others (without status, social beneficiaries...)		

			100			
		☐ Migrants, ethnic minorities, … ☐ Asylum seekers ☐ Population not migrant and not asylum seeker				
			100			
		☐ Physical Impairment ☐ Mental Impairment ☐ Mental Illness ☐ Population not suffering from a disability				
			100			
		☐ Substance abusers ☐ Homeless ☐ (Ex-)prisoners ☐ Other discriminated (religion, sexual orientation) ☐ Without such specific discriminations				
			100			
		☐ < 25 year ☐ 25 – 50 year ☐ > 50 year				
			100			
		☐ **Assistance to structure and systems and accompanying measures**	+	+ +	+ + +	+ + + +
		☐ Age ☐ Asylum ☐ Disabilities ☐ Gender discrimination ☐ Low qualification ☐ Racial discrimination ☐ Religion ☐ Sexual orientation ☐ Support to entrepreneurship ☐ Unemployment				

G2.	**Expenditures**	Evaluation by the DP of the total amount (ESF and national) spent during the year (rounded 1 000 €):
		Alphanumeric field

G3.	**Breakdown of expenditures by experimental activities**		*Percentage*
		I. National activities	
		☐ Assistance to persons ☐ Guidance and counselling ☐ Training ☐ Training on work place ☐ Work placement ☐ Job rotation and job sharing ☐ employment aids (+ for self-employment) ☐ Integrated measures (pathway to integration) ☐ Assistance to structure and systems and accompanying measures ☐ Employment creation and support ☐ Training of teachers, trainers and staff ☐ Improvement of employment services – Recruitment structures ☐ Conception for training programmes - certification ☐ Anticipation of technical changes ☐ Work organisation, improvement of access to work place ☐ Guidance and social services ☐ Awareness raising, information, publicity ☐ Studies and analysis of discrimination features	
		II. Transnational activities	

		☐ Exchange of information and experiences ☐ Parallel development of innovative approaches ☐ Import, export or adoption of new approaches ☐ Joint development ☐ Exchange of trainees/trainers/staff	
		Total	**100 %**

G5.	**National and transnational work**	Text field

G6.	**National and European level networking**	Text field