

ARBEID EN HET RECHT OP PARTICIPATIE

Thematische werkgroep "Arbeid, werkloosheid, sociale zekerheid"



ATD Vierde Wereld België v.z.w.©
ATD Vierde Wereld Vlaanderen v.z.w.
ATD Quart Monde Wallonie Bruxelles a.s.b.l.
Victor Jacobslaan 12
1040 Brussel

Dit document is ook gepubliceerd in het Frans
onder de titel "Le travail et le droit de participer"

Vele personen hebben bijgedragen tot dit verslag, verwezenlijkt door de tweetalige studiegroep "Arbeid, Werkloosheid, Sociale Zekerheid" van de Beweging ATD Vierde Wereld (België). De groep was samengesteld uit: Mevr. Martine Dierickx, Liliane Garin, de Heren Gustave Bruyndonckx, Jacques Carlier, Steven Groenez, Stan Leyers, Bert Luyts, Georges Mus, Jean-Claude Petot, Paul Rosiers, Tom van de Vel, Jean Verly.

MET DANK AAN

Talrijke andere personen hebben bijgedragen tot dit verslag door hun geschreven meningen, hun getuigenissen tijdens interviews of door hun medewerking gedurende één van de werkvergaderingen.

We danken van harte:

Mme Patricia Chvedco, *militant ATD Vierde Wereld*

M. Denis De Speghel, *militant ATD Vierde Wereld*

Mevr. Martine De Winter, *Dienstencentrum "Chambéry" – Etterbeek*

Dhr. Stéphane Elias, *militant ATD Vierde Wereld*

M. Hugues Estéveny, *Collectif de chômeurs et de minimexés, Association Molenbeekoise d'Insertion Socio-professionnelle*

M. Albert Givart, *militant ATD Vierde wereld*

M. Xavier Godinot, *"Institut de Recherche et de Formation aux Relations Humaines" van de internationale beweging ATD Vierde Wereld*

M. Daniel Hanquet, *FEWASC – sociaal assistent in een OCMW*

Mevr. Moo Laforce – *"Leren Ondernemen", Leuven*

M. Géry Legrelle, *Lokale missie van Etterbeek*

Dhr. Ides Nicaise, *Hoger Instituut Van de Arbeid – KULeuven*

M. Paul Palsterman, *studiedienst van het ACV*

Mme Adèle Pens, *militante ATD Vierde Wereld*

Dhr. Serge Rummens en de werknemers van Berch'Op – Berchem/Antwerpen

Nederlandstalige Volksuniversiteit van ATD Vierde Wereld

Mevr. Annelies Van Bouwel, *Sociaal Interimkantoor – Antwerpen*

Mevr. Kirsten van den Akker, *militante ATD Vierde Wereld*

Mevr. Kristel Vos, *OCMW – HALLE*

Dhr. Frank Weemaes (en medewerkers) *"Leerwerkplaats Garage POSTHOF"*

INHOUDSOPGAVE

MET DANK AAN.....	3
INHOUDSOPGAVE.....	4
1 INLEIDING.....	5
2 BREDER DENKEN DAN TEWERKSTELLING.....	6
2.1 Wat willen we bereiken? Welke doelstelling?.....	7
2.2 Welke elementen hebben ons tot de formulering van deze doelstelling gebracht?.....	7
2.2.1 De huidige arbeidsmarkt biedt niet voldoende mogelijkheden aan kansarmen en laaggeschoolden.....	7
2.2.2 Toch verlangen de meeste mensen te werken, zich nuttig te voelen. Wat is voor hen een "goede job"?..	8
2.2.3 Vele mensen worden door de bestaande activeringsmaatregelen* niet geholpen. Wie zijn ze?.....	9
2.3 DE OFFICIELE DOELSTELLINGEN INZAKE WERKGELEGENHEID EN TEWERKSTELLING...	10
2.3.1 EUROPA.....	10
2.3.2 VLAANDEREN.....	12
2.3.3 VDAB*.....	13
2.3.4 BGDA*.....	14
2.3.5 FOREM*.....	14
2.3.6 OCMW*.....	14
2.4 HOE DAN PARTICIPEREN? MOGELIJKE PERSPECTIEVEN.....	15
2.4.1 Onbeantwoorde behoeften - het verlangen nuttig te zijn.....	15
2.4.2 Nieuwe banen scheppen.....	16
2.4.3 Sociale economie*.....	17
2.4.4 Kunnen buurtdiensten voor kansarmen een opstap naar werk zijn?.....	18
2.4.5 Vrijwilligerswerk.....	18
3 DUURZAME ONDERSTEUNING EN (TRAJECT-) BEGELEIDING: EEN NOODZAAK.....	19
3.1 Duurzame ondersteuning, waarom?.....	19
3.2 Individuele (traject)begeleiding.....	21
3.3 Voorwaarden voor een goede begeleiding.....	22
4 TOT BESLUIT.....	24
WOORDENLIJST:.....	26

* Voor de woorden of uitdrukkingen gevolgd door een asterisk (*) vindt men een verklaring in de woordenlijst

1 - INLEIDING

In 1998 heeft de Beweging ATD Vierde Wereld België het rapport "*Uit de opgelegde inactiviteit raken*"¹ gepubliceerd. Ongeveer gelijktijdig daarmee verspreidde zich in Europa de gedachte van de *actieve welvaartstaat**, die aanleiding gaf tot een aanzienlijk aantal activeringsmaatregelen*, activering* van uitkeringen, zowel als activering* van werklozen zelf. Al deze maatregelen beogen tewerkstelling, sommige zijn bedoeld om de werkloosheid van jongeren of de langdurige werkloosheid te doen dalen, andere om bijkomende jobs te creëren of ontslagen te vermijden of nog om de arbeidsparticipatie* van de bevolking te verhogen.

Dat werk heeft ons er aan herinnerd dat het de meest kansarmen zijn (meestal laaggeschoold) die, in een toestand van blijvende werkloosheid, de minste kansen hebben om werk te vinden. De selectie van werkzoekenden gebeurt ten nadele van de zwaksten die tegelijkertijd het meest gevaar lopen om afgezonderd te raken, uitgesloten van het maatschappelijk leven.

De huidige doelstellingen van het werkgelegenheidsbeleid, die voornamelijk in de Europese context ontwikkeld werden, volstaan niet om de gepaste instrumenten en maatregelen tot stand te brengen om de grote armoede terug te dringen. Tewerkstelling en activering* worden zonder veel nuance beschouwd als hefboomen om uit de grote armoede te raken en dat is een gevaarlijke vereenvoudiging.

De ervaring van de personen die we hebben ontmoet en bevraagd (personen in moeilijkheden, beroepskrachten en maatschappelijk werkers), hebben ons concrete sporen getoond voor de bevordering van de participatie van erg achtergestelde personen, via opleiding, tewerkstelling of een nuttige activiteit. Vooral duurzame ondersteuning blijkt werkelijk noodzakelijk opdat de meest achtergestelde mensen kunnen ontsnappen uit een aaneenschakeling van mislukkingen die uitmonden in diepe ontmoediging.

We werken deze punten hieronder verder uit.

¹ ATD Vierde Wereld, Luttés Solidarités Travail (1998), *Uit de opgelegde inactiviteit raken*, ATD Vierde Wereld, Brussel

2 - BREDER DENKEN DAN TEWERKSTELLING

2.1 Wat willen we bereiken? Welke doelstelling?

Bij onze ontmoetingen en interviews kozen we ervoor de mensen te vragen naar hun moeilijkheden maar ook naar hun betrachtingen, naar wat ze graag zouden bereiken. Deze benadering heeft ons de elementen gegeven waarmee we een bredere algemene doelstelling durven voorstellen:

Aan ieder het recht waarborgen om deel te nemen (participeren) aan de samenleving, hetzij door betaalde arbeid, hetzij door een andere nuttige activiteit,

- **die de persoon en zijn gezin de middelen geeft om waardig te leven en om zich te ontwikkelen,**
- **die de toegang tot het geheel van grondrechten bevordert**
- **en hem of haar toelaat om zijn of haar burgerlijke verantwoordelijkheden uit te oefenen.**

De doelstelling beperkt zich niet tot tewerkstelling (en zeker geen tewerkstelling ten allen prijs), maar strekt zich ruimer uit tot *participatie*. Zo bereikt men ook de mensen voor wie de invoegkansen via reguliere arbeid uiterst beperkt zijn, zowel als mensen die zich in een voorlopige etappe bevinden. Het recht op participatie gaat vooraf aan werk en zou de leidraad moeten zijn. De situatie van de persoon, zijn betrachtingen, zijn projecten en zijn mogelijkheden, de verwachtingen van zijn omgeving krijgen in deze logica meer belang, want niet alles hangt dan af van het eindresultaat *tewerkstelling* of *werkonbekwaamheid*.

Wij hebben vastgesteld dat vele mensen die in grote armoede leven van reguliere arbeid blijven dromen in de klassieke economie of in de overheidssector. We zouden deze droom zeker niet willen breken, maar er ook niet de waarde van te bereiken ideaal aan geven. Het lijkt ons niet noodzakelijk van in het begin nauwkeurig te bepalen waar het traject van een kansarme persoon naartoe moet leiden. Waarom vooraf een keuze vastleggen en die als succes bestempelen? Elk ander resultaat wordt dan immers een mislukking.

2.2 Welke elementen hebben ons tot de formulering van deze doelstelling gebracht?

2.2.1. De huidige arbeidsmarkt biedt niet voldoende mogelijkheden aan kansarmen en laaggeschoolden

Vaststellingen:

- A- Er zijn te weinig arbeidsplaatsen die toegankelijk zijn voor laagopgeleide personen: de wedloop tussen de bedrijven en de nood aan resultaten op te korte termijn laten weinig ruimte voor opleiding op de werkplek zelf en voor professionele inschakeling. Door selectie worden de zwaksten opzij geschoven, wat hen sterkt in de overtuiging dat het hen nooit zal lukken uit de problemen te raken. De sociale economie* zou een antwoord kunnen bieden voor dit probleem als ze meer mensen zou kunnen aanwerven en op voorwaarde dat ze zich kan inzetten voor de ontplooiing van de werknemers. Het is onaanvaardbaar om mensen definitief op te sluiten in tweederangs jobs, die niet zorgen voor de verbetering van hun levenskwaliteit. Het moet mogelijk zijn om jobs te scheppen die aangepast zijn aan de situatie en aan de mogelijkheden van de meest achtergestelde mensen, die tegelijkertijd nuttig zijn voor de samenleving.
- B- De kwaliteit van de beschikbare arbeidsplaatsen is verslechterd en het zijn de armsten die bestaansonzekere jobs aanvaarden, voor lage lonen, met lastige uurroosters en in het statuut van schijnzelfstandige. De opeenvolging van bestaansonzekere statuten, periodes van werkloosheid en van "hamburgerjobs"* leiden zelden naar een beter leven, meestal is het veeleer een neergaande spiraal.
Een lid van onze groep die zelf in armoede leeft, zei:
"Arbeid is belangrijk voor ons op voorwaarde dat het zekerheid en perspectieven biedt."
- C- In de programma's van invoeging of opleiding is er reële afoming* (net zoals bij aanwerving). Bijna alle maatschappelijke werkers die we bevroegen, zegden dat het aantal tewerkgestelde mensen na traject één van de evaluatiecriteria is van hun werk (of dat van hun dienst). Gezien het aantal dossiers, is er de neiging om die personen die de meeste troeven hebben bij voorrang verder te helpen. We sprokkelde enkele cijfers over dossierlast bij elkaar bij mensen uit het werkveld: bij OCMW's* spreken trajectbegeleiders van 30 tot 40 dossiers gelijktijdig; mensen werkzaam bij de VDAB* als trajectbegeleiders spraken ons van 170 tot 300 dossiers gelijktijdig; bij een werkwinkel kregen we het cijfer 100 dossiers per begeleider. Welke projecten worden dan voorzien voor mensen die na afoming* afvallen?
- D- Wij stellen vast dat niet alle arbeid goede sociale bescherming garandeert. Sommige mensen zijn bijna hun ganse leven aan de slag, maar naderen de pensioenleeftijd in onzekerheid en met een uiterst laag inkomen. Als illustratie de loopbaan van een Vlaamse alleenstaande man die nu vijftig jaar oud is:

- Opleiding: diploma A3 handel;
- vier maanden magazijnwerk;
- examens bij de Post, vervolgens gedurende twee jaar gewerkt bij de Post; ziek geworden en afgedankt;
- korte periode van werkloosheid;
- acht jaar in een hotel als receptionist, tot faillissement van het hotel
- zes maanden tuinman in BTK*-statuut;
- periode van nepstatuten, dan één jaar tuinman als tewerkgestelde werkloze;
- werkloosheidsperiode van vier jaar;
- opleidingen van de VDAB*;
- één jaar vrijwilligerswerk als monitor in een kinderwerking, met vrijstelling van stempelcontrole;
- opleiding als industrieel breier, afgesloten met stage, geen aanwerving achteraf;
- drie jaar monitor in een DAC-statuuut, ook avond- en zaterdagwerk, tegen minimaal loon;
- tweeënehalf jaar als instructeur bij een beroepsopleidingsproject;
- periode van werkloosheid;
- halftijdse job in kinderopvang met gemeente als werkgever, in GESCO-statuuut*;
- vijf jaar in een fietskoeriersbedrijf, totdat het bedrijf failliet ging;
- één jaar werkloosheid
- via trajectbegeleiding van VDAB* en job-beurs een smetbaan van 20 uur per week, ongeveer € 700,- (28.000 BEF) per maand;
- perspectief: voortzetting van de Smetbaan gedurende anderhalf jaar en dan???

E- De premies voor de aanwerving van laaggeschoolde personen zou moeten bijdragen tot de creatie van duurzame arbeidsplaatsen. We mogen er niet van uitgaan dat een beroepsopleiding (in een opleidingscentrum of op de werkvloer) steeds volstaat om een lager rendement weg te werken. Het behoud van een minimum aan betoelaging gedurende langere periodes zou kunnen leiden tot meer contracten van onbepaalde duur en de wederinvoering van laaggeschoolde banen die zowat overal werden weg gesaneerd.

2.2.2 Toch verlangen de meeste mensen te werken, zich nuttig te voelen. Wat is voor hen een "goede job"?

ATD Vierde Wereld heeft bij haar militanten gepeild naar de eigenschappen van een "goede job". Het was de centrale vraag van een Vlaamse Volksuniversiteit die eind 2000 plaats vond en die ongeveer tachtig mensen verenigde, van wie tweederde in armoede leven. Hieronder de antwoorden die we mochten noteren:

- gerespecteerd en gewaardeerd worden door de baas en door de collega's
- een werk dat je graag doet (hangt ook samen met het gevoel van nuttigheid)
- werk dat je aankan (fysisch en psychisch)
- kunnen leren en evolueren in de job
- combineerbaar met het gezinsleven
- een correct loon
- de nodige tijd en begeleiding krijgen om met het werk vertrouwd te raken
- werkzekerheid (vast werk)
- niet schadelijk voor de gezondheid

Als we de criteria bekijken die de mensen hebben aangegeven, dan blijkt dat velen waarschijnlijk met mislukkingen en vernederingen geconfronteerd zijn geweest. Het eerst genoemde criterium is de waardering en het respect. Het derde "werk dat je aankan" verwijst

naar stress, de angst om te mislukken en een nieuwe vernedering te moeten ondergaan.

Een lid van onze groep, die zelf armoede gekend heeft, verklaarde:

"Een job helpt ons om deel uit te maken van de samenleving, om actief deel te nemen aan het economische leven en ons goed te voelen in ons vel. Het betekent voor ons: gerespecteerd worden, een toekomst kunnen geven aan ons gezin. Jongeren die werk hebben, kunnen een gezin stichten. Wij, als ouders, kunnen onze kinderen die geplaatst zijn, terug thuis krijgen en onze verantwoordelijkheden opnemen. Met een job hebben we toegang tot de sociale rechten en erkent men ons als eerbiedwaardige mensen."

En een 47-jarige man uit Brussel, die werkloos is, zei ons:

"Mijn vader werkte en in die periode was hij voortdurend afgemat. Maar nadien, toen hij werkloos was, werd hij ziek."

We onthouden hieruit:

- dat de armste werknemers de kwaliteit van de arbeid heel belangrijk vinden en dat het onaanvaardbaar is hen gelijk welke job of andere activiteit op te dringen onder voorwendsel dat er geen andere keus is.
- dat in het algemeen de wil bestaat om te participeren, ondanks de hinderpalen, zelfs als men na verloop van tijd niet meer durft hopen. Een militante drukte dit gevoel van uitsluiting uit met de woorden:
"Arm zijn, dat is het leven zien voorbij gaan en er niet in zitten."
- dat terug een job hebben of een sociaal nuttige activiteit uitoefenen een gevoel van trots geeft (persoonlijke voldoening, fier kunnen zijn tegenover zijn familie en zijn omgeving). We voegen hieraan toe, dat dit ook telkens een overwinning is en een meerwaarde voor de gemeenschap.

2.2.3. Vele mensen worden door de bestaande activeringsmaatregelen* niet geholpen. Wie zijn ze?

Wie zijn deze mensen die zo ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt en van diensten voor opleiding en arbeidsbemiddeling, mensen die men het etiket "moeilijk bemiddelbaar" heeft opgekleefd? Het zijn mensen van wie de gezondheid vroegtijdig door het harde leven aangetast is, die niet meer de kracht hebben om een werk van acht uren per dag vol te houden, het zijn alleenstaande moeders met jonge kinderen, die wonen op plaatsen die slecht bediend zijn door het openbaar vervoer.

Het zijn mensen die op voorhand veroordeeld zijn omwille van hun curriculum vitae, of die ongeletterd zijn, of niet de taal van de streek spreken. Het zijn mensen die onder zoveel problemen gebukt gaan (familiaal, financieel, huisvesting, gezondheid...) dat de regelmaat nodig voor het werk onmogelijk is. Het zijn mensen die actief zijn, maar van wie de activiteit niet past in het schema van de klassieke arbeid; het zijn mensen die 'gebroken' zijn na collectief ontslag door de sluiting van hun bedrijf in een streek van economisch verval en die met de jaren het doorzettingsvermogen en het ritme zijn verloren. Nochtans is ieder van deze mensen in staat om "iets" aan de gemeenschap bij te dragen. Mevr.DW, coördinator van een dienstencentrum, verklaarde ons:

*"Werken is niet alleen financieel, maar is ook een sociale inschakeling en daar hebben we een stukje ervaring mee, vooral binnen het sociaal restaurant waar we met een ganse ploeg mensen werken waarvan de meesten niet in staat zijn om een normale job uit te oefenen. Door het feit dat het vrijwilligerswerk is, dat het beperkt is in uren en dat we rekening houden met de mogelijkheden van iedereen, is dat voor hun eigenlijk wel een oplossing, niet op financieel vlak maar voor de sociale integratie"*²

Ook wie niet in een extreem moeilijke situatie verkeert, kan periodes kennen in zijn/haar leven dat voltijdse tewerkstelling in een contract van onbepaalde duur niet haalbaar of wenselijk is. We ontmoetten bij voorbeeld een alleenstaande vrouw van 36 met drie kinderen, de jongste is 9 jaar. Zij had oorspronkelijk een diploma niveau A3 en heeft via opleiding het niveau opvoedster A2 bereikt. Zij is momenteel werkloos maar doet 20 uur per maand in PWA-statuu^t*. Dat is op dit moment een formule die zij aangepast vindt aan haar situatie als alleenstaande moeder met nog relatief jonge kinderen. Als binnen drie jaar haar jongste twaalf is en naar het middelbaar onderwijs gaat, zou ze wel terug een voltijdse baan willen.

Het is voor al deze mensen dat wij voorstellen hebben willen formuleren.

2.3 DE OFFICIELE DOELSTELLINGEN INZAKE WERKGELEGENHEID EN TEWERKSTELLING

Laten we de doelstelling die wij hoger formuleerden³ confronteren met de doelstellingen die we vinden in de teksten die tegenwoordig het werkgelegenheids- en tewerkstellingsbeleid besturen, ook als het gaat om de bevolkingsgroepen die het meest in moeilijkheden verkeren.

2.3.1 EUROPA

We beginnen met de doelstellingen die vastgesteld werden op het niveau van de Europese Unie, want deze blijken bepalend voor de doelstellingen en acties op het nationale, gewestelijke en lokale niveau.

Sinds de lancering van de "Europese strategie voor de tewerkstelling" door de Europese top van Luxemburg in 1997 bepalen de Europese Commissie en de lidstaten van de Europese Unie elk jaar richtlijnen voor de tewerkstelling.

In de richtlijnen voor de tewerkstelling 2003⁴ vonden we de volgende doelstellingen:

² Zie ook punt 2.4.5 over vrijwilligerswerk

³ Zie onder punt 2.1

⁴ De Raad van de Europese Unie, *Besluit van de Raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten*, 2003/578/EC, Publicatieblad van de Europese Unie, 05.08.2003, L.197.

De geldigheid van de richtlijn 2003 is door de Europese raad verlengd. Ze zal gedurende drie jaren van kracht zijn.

- *De arbeidsparticipatie*⁵ verhogen (van de 15- tot 64-jarigen) tot de verwezenlijking van de volgende gemiddelden voor de Europese Unie:*
 - *een totale arbeidsparticipatie* van 67% in 2005 en 70% in 2010*
 - *een arbeidsparticipatie* van vrouwen van 57% in 2005 en 60% in 2010*
 - *een arbeidsparticipatie* van oudere werknemers (55-64) van 50% in 2010*
- *-De verbetering van de kwaliteit en productiviteit van de arbeid (...)*
- *-De versterking van de sociale samenhang en integratie (...) moet het werkgelegenheidsbeleid de arbeidsdeelname vergemakkelijken via bevordering van de toegang tot hoogwaardige arbeid voor alle vrouwen en mannen die in staat zijn te werken;(...)*

Deze drie doelstellingen zijn van toepassing voor de gehele actieve bevolking (15- tot 64-jarigen).

Voor twee groepen bestaan er bijzondere doelstellingen: voor de jonge werklozen en voor de langdurig werklozen:

De lidstaten zorgen er met name voor dat:

- *aan alle werklozen een nieuwe start wordt geboden, voordat zij zes maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om jongeren, en voordat zij twaalf maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om volwassenen, in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk, een baan of een andere inzetbaarheidsmaatregel waar nodig vergezeld van permanente begeleiding bij het zoeken naar werk.*
- *voor 2010 25% van de langdurig werklozen deelnemen aan een actieve maatregel in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk of een andere inzetbaarheidsmaatregel (...)*

De richtlijnen bevatten ook aanbevelingen:

- *-voor bevordering van de toegang voor werknemers, met name laaggeschoolde werknemers, tot opleiding;*
- *-voor bevordering van de integratie en bestrijding van de discriminatie van mensen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt*
Het gaat om (...) voortijdige schoolverlaters, laaggeschoolde werknemers, gehandicapten, immigranten en etnische minderheden, door hun inzetbaarheid te ontwikkelen, de arbeidskansen te vergroten en alle vormen van discriminatie te voorkomen.

Het beleid moet vóór 2010 met name tot de volgende resultaten leiden:

- *een gemiddeld EU-percentages van niet meer dan 10% vroegtijdige schoolverlaters*
- *een significante verlaging (...) van de verschillen in werkloosheid voor mensen in een achterstandspositie (...)*
- *een significante verlaging in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU- en EU-onderdanen (...)*
- *De lidstaten herzien de financiële prikkels teneinde werken aantrekkelijker te maken en mannen en vrouwen aan te moedigen werk te zoeken en te aanvaarden en aan het werk te blijven. In dit verband moeten de lidstaten een passend beleid ontwikkelen, teneinde het aantal werkende armen te verminderen. Zij evalueren en hervormen (...) de belasting- en uitkeringsstelsels (...), teneinde werkloosheids, armoede- en inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen en de arbeidsdeelname van vrouwen,*

⁵ De terminologie is gewijzigd ten opzichte van de richtlijn 2002: 'arbeidsparticipatie*' is in de richtlijn 2003 de nieuwe term voor 'werkzaamheidsgraad' geworden. We gebruiken daarom verder consequent 'arbeidsparticipatie' in deze tekst.

laaggeschoolden, oudere werknemers, personen met een handicap en degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, te stimuleren.

Commentaar:

Wat in het oog springt, is de enkelvoudige doelstelling van tewerkstelling en invoeging in de arbeidsmarkt voor iedereen. De tewerkstelling wordt vooral gezien als een macro-economische parameter. De positieve waarde van tewerkstelling voor het individu beschouwt men teveel als evident, alsof dit geldig zou zijn voor elke persoon, alsof tewerkstelling automatisch de ontplooiing van de persoon en van zijn gezin, zijn inkomen, zijn bescherming, zijn gezondheid, enz. zou opkrikken.

De richtlijn geeft toch wel aanbevelingen voor de bevordering van maatschappelijke integratie via andere wegen dan directe tewerkstelling: opleiding, omscholing, werkpraktijk, andere inzetbaarheidsmaatregelen; voor langdurig werklozen bestaat hier een cijfermatige doelstelling (25% van de langdurig werklozen moeten aan zo een actieve maatregel deelnemen in 2010); dat betekent dat voor die groep niet enkel tewerkstelling maar ook andere vormen van activiteit als positief resultaat gezien worden.

De zorg voor de kwaliteit van de tewerkstelling is eveneens aanwezig in de tekst, maar de doelstelling is vaag geformuleerd, in schril contrast met de nauwkeurige cijfers voor de arbeidsparticipatie* die men wil bereiken. Dat blijft de alles overheersende doelstelling.

Zelfs al is het normaal dat richtlijnen voor tewerkstelling zich concentreren op doelstellingen die rechtstreeks verbonden zijn met tewerkstelling, vinden we dat de aspecten van de participatie en van het welzijn van de personen niet verwaarloosd mogen worden.

Tewerkstelling is tenslotte geen einddoel, maar wel een middel om een menswaardig leven en welzijn voor iedereen te realiseren.

2.3.2 VLAANDEREN

We vinden een reeks van éénentwintig doelstellingen van het Vlaamse Gewest in het pact van Vilvoorde. Dit pact werd in november 2001 ondertekend door vertegenwoordigers van het middenveld en de Vlaamse regering en bevat 21 doelstellingen voor de 21^{ste} eeuw, te verwezenlijken tegen 2010.

Het pact van Vilvoorde bevat doelstellingen in verband met tewerkstelling; het zijn doelstellingen die gelden voor de totale actieve bevolking. Mensen in de actieve leeftijd die in armoede leven, zijn hierin dus in beginsel ook vervat:

- *In 2010 heeft elke persoon op actieve leeftijd de gelegenheid om een volwaardige job uit te oefenen, met een arbeidsparticipatie* dichtbij 70%. Ook de aantrekkelijkheid van werken zou voor iedereen moeten toenemen.*

We vinden hier de hoofddoelstelling van de Europese richtlijnen inzake werkgelegenheid terug. Maar het pact beoogt ook uitdrukkelijk de verhoging van de kwaliteit van de arbeid.

Er is ook een specifieke doelstelling van armoedebestrijding:

- *Alle inwoners en doelgroepen tijdens elke levensfase voldoende ontwikkelingskansen en keuzemogelijkheden bieden om deel te nemen aan het maatschappelijk leven.*

Deze doelstelling is niet toegespitst op tewerkstelling en sluit nauw aan bij de meer algemene doelstelling van participatie die wij als werkgroep formuleren.⁶

We vinden in de lijst van bijhorende indicatoren wel geen indicator(en) die voldoende aan deze doelstelling gekoppeld is (zijn). De indicatoren inkomen, langdurige werkloosheid, werkloze

⁶ Zie onder punt 2.1.

huishoudens, vroegtijdig schoolverlaten, levensverwachting lijken ons ongeschikt om de graad van participatie te meten.

Tenslotte bevat het pact van Vilvoorde als éérentwintigste en laatste doelstelling een toename van de actieve deelname aan het verenigingsleven voor de gehele Vlaamse bevolking. Deze doelstelling is, hopen we, ook van toepassing voor mensen die in armoede leven, want het is een belangrijk aspect van participatie aan het maatschappelijk leven.

2.3.3 VDAB*

Wat streeft de VDAB* (Vlaamse Dienst voor ArbeidsBemiddeling) na? In haar jaarverslag 2002 staat:

"Zo vervult de VDAB een rol in het verhogen van de Vlaamse werkzaamheidsgraad (arbeidsparticipatie*) van 65% in 2004 en tot 70% in 2010 ; het verhogen van de participatie van de bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en het streven naar meer individuele en maatschappelijke ontplooiing voor iedereen."*

We vinden hier ondubbelzinnig de hoofddoelstelling van de Europese richtlijnen inzake werkgelegenheid terug, maar ook de term participatie en *"het streven naar maatschappelijke ontplooiing voor iedereen"*. Het lijkt er wel op dat de VDAB* doelstellingen heeft die tewerkstelling overstijgen, maar bij verdere lectuur van het jaarverslag vinden we geen concrete invulling hiervan. Nergens blijkt dat de VDAB* dienstverlening biedt aan mensen die niet meer binnen afzienbare tijd tewerkstelling als doel voor ogen hebben.

De VDAB* verhoogt wel haar inzet ten aanzien van bepaalde doelgroepen van werkzoekenden die het extra moeilijk hebben op de arbeidsmarkt: men biedt hen de "trajectwerking"⁷ aan. In 2002 presteerde de VDAB* bijna 80.000 geïnitieerde trajecten. Het jaarverslag bevat een hele serie cijfergegevens. We onthouden evenwel dat binnen de geïnitieerde doelgroepen de jongeren (-25 jaar) en ook de oudere werkzoekenden (+50) minder goed bereikt worden dan andere groepen werkzoekenden die aan de trajectwerking deelnemen.

De VDAB* geeft ons ook inzicht hoe zij het resultaat van de trajectwerking beoordeelt: men kijkt na hoeveel werkzoekenden op het einde van hun traject niet meer ingeschreven waren als "niet-werkende werkzoekende". In de beheersovereenkomst van de VDAB* liggen hiervoor normen vast die bereikt moeten worden; die normen houden in zekere mate rekening met de moeilijkheidsgraad. Voor personen die minder dan één jaar werkloos zijn en niet tot een 'moeilijke doelgroep' behoren, moet de uitstroom naar werk minstens 60% bedragen. Voor personen die meer dan twee jaar werkloos zijn, moet 45% gehaald worden. Het valt op dat de VDAB*-trajectwerking in 2002 die normen ruimschoots haalde. Hoewel dit zeer positief lijkt, blijft voor ons de vraag wat het lot is van de meer dan 30% werkzoekenden die hun traject beëindigen of onderbreken, maar werkloos blijven.

Volstaan deze inspanningen voor de zeer langdurig werklozen en de personen die men als zeer moeilijk bemiddelbaar beschouwt?

Daarnaast doet de VDAB* ook peilingen naar de tevredenheid van haar klanten.

⁷ definitie van de VDAB*: Trajectwerking is een methode waarbij één vaste consulent, de trajectbegeleider, de werkzoekende zo efficiënt mogelijk naar duurzame tewerkstelling begeleidt. De trajectbegeleider bepaalt voor de start, samen met de werkzoekende, de stappen van een realistisch, arbeidsmarktgericht traject op basis van de sterke en zwakke punten van de werkzoekende. Hij volgt de werkzoekende verder op tijdens de verschillende stappen in het traject. In overleg met de werkzoekende kan hij indien nodig de stappen van het traject bijsturen na de start.

2.3.4 BGDA*

En de BGDA* (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling)? Het jaarverslag 2002 geeft ons weinig inlichtingen over de nagestreefde doelstellingen. Er is bijzondere aandacht voor de jongeren tot 25 jaar (die sinds drie maanden ingeschreven zijn). Ze worden verwezen naar de begeleidingsdienst die hen voorstelt om een inschakelingsovereenkomst te sluiten met een maandelijks opvolging van het overeengekomen traject. Een dienst voor socio-professionele begeleiding beheert het invoegtraject en begeleidt de werkzoekenden op dit traject. In 2002 duurde de begeleiding gemiddeld vier maanden en ze bereikte bijna 6.000 personen. Slechts 23% vonden aan het einde van de begeleiding tewerkstelling. Het erg hoge werkloosheidspercentage van 21% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maakt het natuurlijk extra moeilijk voor de werkzoekenden in deze regio.

2.3.5 FOREM*

We hadden gewenst van de FOREM*, de Waalse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, elementen van haar beheerscontract met de Waalse regering (de doelstellingen) en van haar jaarverslag te mogen ontvangen. Onder de schaarse gegevens die we hebben kunnen bekomen, noteren we de oprichting van "*Maisons de l'Emploi*" (werkwinkels) die opdracht gekregen hebben, in partnerschap met de gemeenten en de OCMW's*, plaatsen te vormen van "onthaal en nabijheid". Dit initiatief zou de contacten met de meest kansarme werklozen moeten vergemakkelijken. Men kondigt de opening van een vijftigtal "*Maisons de l'Emploi*" tegen eind 2003. Anderzijds lazen we dat "raadgevers in beroepsoriëntering" die ter beschikking staan van laaggeschoolde mensen, opdracht gekregen hebben met "*de socio-economische problemen rekening te houden die voor deze personen een zware hinderpaal vormen zowel voor de bepaling van een project als de uitwerking ervan*".

2.3.6 OCMW*

Welke zijn de doelstellingen in verband met tewerkstelling en participatie in de sociale bijstand verstrekt door de OCMW's* (Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn)?

Een opgemerkte gebeurtenis is de recente hervorming van de bestaansminimumwet die dateerde van 1974. De nieuwe wet inzake het "recht op maatschappelijke integratie" is in voege sinds oktober 2002 en het bestaansminimum is nu omgedoopt tot *leefloon**.

In de memorie van toelichting van de nieuwe wet:

"Iedereen moet zijn plaats in onze samenleving kunnen vinden, op een solidaire manier bijdragen tot haar ontwikkeling en een recht op persoonlijke emancipatie kunnen laten gelden."

"De taak van de OCMW's moet er dus in bestaan te zoeken naar een participatie van iedereen aan de maatschappij."*

"De prioriteit moet uitgaan naar de grote groep van jongeren beneden de 25 jaar die zelf niet in staat zijn een zelfredzaam bestaan op te bouwen.(...) Voor sommigen zal het om een eerste werkervaring gaan; voor anderen zal het erop aankomen door een opleiding,

door studies met een volledig leerplan of door een geïndividualiseerd traject hun kansen op een eerste job te verhogen."

Naast het aspect tewerkstelling vinden we ook de doelstellingen van "*participatie van iedereen aan de maatschappij*" en "*het recht op persoonlijke emancipatie*", maar het is duidelijk dat de wet sterk de nadruk legt op tewerkstelling, te bereiken op een zo kort mogelijke termijn. In de praktijk hebben de OCMW's* een grote marge: de wet geeft hen zowel de mogelijkheid om de botte bijl te hanteren en hun cliënten zuiver op hun werkbereidheid te testen en te sanctioneren als de mogelijkheid om in overleg met hun cliënten projecten op maat uit te werken, die naast het perspectief van tewerkstelling nog stappen in andere levensdomeinen bevatten.

Ook hier hadden we graag minder dubbelzinnigheid en een duidelijker keuze voor maatwerk met tewerkstelling als één van de mogelijke middelen om de situatie van personen en gezinnen duurzaam te verbeteren.

2.4 HOE DAN PARTICIPEREN? MOGELIJKE PERSPECTIEVEN.

2.4.1 Onbeantwoorde behoeften - het verlangen nuttig te zijn

Getuigenis van mevr. A.P.:

"Er zijn geen plannen meer. Wat is er nog buiten de televisie?... Ik zou graag vrijwilligerswerk doen, iets opbouwen. Maar ik heb niemand die me zegt wat we samen zouden kunnen doen, hoe we de kinderen zouden kunnen opvangen van mensen die gaan werken, enz...

Ik heb er zelfs over gedacht om soep te koken en die te gaan brengen naar de mensen die buiten op de banken slapen, maar zo op mijn eentje... Als ik het venster opendoe en ik zien hen slapen onder een deken in de regen, dan doet me dat zeer. Ze zouden ons mogelijkheden moeten geven, aanmoedigen."

Inderdaad, hoeveel noden blijven onbeantwoord en hoeveel energie blijft er niet onbenut!

We hebben mensen ontmoet die in het raam van buurtdiensten (en in diverse statuten) gedurende enkele uren per dag kinderopvang verzekerden, of die schilderwerken of herstellingen uitvoerden bij bejaarden en nog iemand anders vervoerde op bepaalde dagen de bewoners van deze afgelegen wijk naar de enige supermarkt van de stad. Ergens anders was het een wijkvereniging die van het gemeentebestuur de opdracht had gekregen om de aanplantingen te onderhouden, de trottoirs te vernieuwen en de leefomgeving te verfraaien. We bezochten een sociaal restaurant dat draait op werkloze vrijwilligers, die omwille van hun gezondheidstoestand niet meer dan een paar uur per dag kunnen werken.

We ontmoetten mensen aan het werk, die relatief gelukkig waren omdat ze zich nuttig voelen en erkend omwille van hun activiteit; het scheidt een sociale band, die vaak ontbreekt. Het gaat hier niet om pure *arbeidsparticipatie* maar om *participatie* in ruimere zin waarbij we de meerwaarde onderstrepen die deze initiatieven hebben voor de samenleving.

Participeren is ook actief zijn in school- en buurtcomités, aan vrijwilligerswerk doen, creatief zijn, aan het cultureel leven deelnemen, gebruik maken van het recht op dialoog, op aanwezigheid in de beslissingen.

2.4.2 Nieuwe banen scheppen

Een behoorlijke job in de reguliere arbeidswereld is volgens ons de activiteitsvorm die in de eerste plaats moet bevorderd worden. Maar als wij erkennen dat arbeid nieuwe wegen kan openen naar participatie, moeten we tegelijkertijd erkennen dat het aanbod beperkt is en dat de eisen die bij de aanwerving gesteld zijn, de kansen voor laaggeschoolden praktisch tot nul herleiden.

Iedereen is er zich van bewust dat er een reëel tekort aan betrekkingen bestaat en vooral voor de meest kansarme arbeiders. Er moeten dus talrijke nieuwe banen komen die toegankelijk zijn en aan de hoger beschreven criteria voldoen. Het kunnen banen zijn op de reguliere arbeidsmarkt of in het kader van de sociale economie*, van beschermde werkplaatsen, van arbeidszorg* of zelfs vrijwilligerswerk. Zolang er in dit domein geen belangrijke verbeteringen geboekt worden, kunnen opleidingsprogramma's, financiële aanmoedigingen of sancties om de arbeidsparticipatie* te verhogen, slechts tot gevolg hebben dat de concurrentie tussen kansarme werklozen toeneemt en de arbeidsvoorwaarden verslechteren, o.a. de loonstandaard.

We preciseren ook dat het *recht op arbeid* niet gelijk staat aan het *recht op een bezigheid of actief burgerschap*, het is het recht om een persoonlijke bijdrage te leveren aan de economische en sociale realiteit, en daarvoor in ruil een rechtvaardige vergoeding en sociale bescherming te krijgen.

Het gaat er dus niet om te kiezen tussen arbeid of participatie. Arbeid - in de betekenis van nuttige activiteit - zou een basiselement moeten zijn van participatie.

Maar er moet dan wel over gewaakt worden dat de personen die in het raam van overheidsmogelijkheden ingeschakeld worden, zoveel als mogelijk uit het werklozenstatuut kunnen overstappen naar een arbeidscontract van onbepaalde duur.

Verder is vrijwilligerswerk dat betaalde jobs zou vervangen, ongewenst. Daarentegen moet vrijwillige activiteit aangemoedigd worden die vrij beslist is en de mogelijkheid biedt om maatschappelijke contacten te behouden en zijn zelfvoldoening te versterken.

Er mag ook geen sprake zijn van opsluiting in jobs die omwille van hun inhoud of van hun voorwaarden door andere arbeiders geweigerd worden of die naar een soort "apartheid" leiden. Wij zullen nooit voldoende nadruk kunnen leggen op het belang voor de betrokken mensen om te kunnen *leren* en in het kader van hun functie te *evolueren*. In de huidige toestand waar steeds meer scholing geëist wordt, betekent "recht op arbeid" voor de armsten (meer nog dan voor de andere arbeiders) recht op beroepskwalificatie en op de opleidingstrajecten die nodig zijn om dit te bereiken. Een evaluatieverslag over de invoeginitiatieven besloot, een paar jaren geleden, dat ze de armsten te dikwijls bezighielden zonder hun de mogelijkheid te geven op een echte job uit te komen.

Welke zijn die domeinen waarin het scheppen van jobs op korte termijn het meest haalbaar is, omdat het aan latente behoeften beantwoordt, arbeidsintensief is en weinig onderhevig is aan buitenlandse concurrentie? Het zijn hoofdzakelijk diensten die zich dichtbij de klanten en dichtbij de arbeider bevinden. We noemen bijvoorbeeld: buurtrestaurants (die ontmoetingsplaatsen zijn en die het "samenleven" versterken), onderhoudswerken (schilderwerken, elektriciteit, loodgieterij,..)

voor minder gegoeden of voor sociale huisvestingsmaatschappijen, hulp aan senioren en gehandicapten (huishouden, boodschappen, strijken,..), gezinshulp, buurtverfraaiing, onderhoud van speelpleinen, recyclage, tweedehandswinkels. De korte afstand tussen de arbeiders en de bekomen resultaten draagt bij tot de versterking van het gevoel van nuttigheid en fierheid. Deze jobs kunnen hetzij permanent zijn, hetzij een tussenstap naar reguliere arbeid. Zal de instelling van een systeem van dienstencheques* dit soort activiteiten voldoende kunnen aanmoedigen en waarderen?

We zijn er ons wel van bewust dat we gevaar lopen in een opnoeming van voorbeelden en van wensen te blijven steken, als op Europees vlak geen politiek gevoerd wordt van selectieve en systematische ontwikkeling van de werkgelegenheid vertrekkende van de behoeften op het vlak van milieubescherming, energiebesparing, personenvervoer, gezondheid, welzijnszorg.

2.4.3 Sociale economie*

We zullen niet uitgebreid ingaan op de belangrijke rol die door de sociale economie* kan gespeeld worden.

De sociale economie* bestrijkt in België ongeveer 10% van de totale werkgelegenheid. Wat haar van de klassieke economie onderscheidt, is in haar grondbeginselen te vinden, o.a. de keus van andere doelstellingen dan winstboeking. Buiten dat verschil, kunnen klassieke bedrijven dikwijls dezelfde subsidies genieten als sociale bedrijven bij aanwerving van bepaalde werkzoekenden. Anderzijds zijn sociale ondernemingen (voor de zogenaamde handeldrijvende activiteiten) onderhevig aan dezelfde eisen van financiële gezondheid en competitiviteit als de anderen, terwijl klassieke bedrijven zich soms verplicht zien meer en meer rekening te houden met sociale of ecologische factoren.

Sociale ondernemingen vinden een bijzonder geschikt activiteitsveld in alle domeinen waar essentiële behoeften van de bevolking niet gedekt zijn. Ze kunnen in toelevering werken voor rekening van de overheid, bijvoorbeeld voor de basisvorming van migranten, leren lezen en schrijven,... Ze kunnen ook net als eender welk bedrijf handeldrijvende activiteiten voeren. Hun financiering is thans ter discussie. Enerzijds zijn ze niet leefbaar als ze geen subsidies ontvangen die de opleidingskosten en een mindere productiviteit compenseren. De problemen waarmee talrijke invoegbedrijven te kampen hebben zijn er een voorbeeld van. Anderzijds verzetten zich sommige beroepsorganisaties tegen het subsidiëren van concurrerende activiteiten.

Buurtdiensten -waarover meer in punt 2.4.4 - zijn een mooi voorbeeld van sociale economie*.

2.4.4 Kunnen buurtdiensten voor kansarmen een opstap naar werk zijn?

Een specifiek kenmerk van buurtdiensten is de zeer lage en brede instap, gekoppeld aan opleiding en groei op maat. Deze lage en brede instap wordt gerealiseerd omdat men de arbeidsactiviteiten afstemt op de noden van de buurt, de wijk, het dorp, en op de capaciteiten van de personen die nu op de reguliere arbeidsmarkt geen duurzame tewerkstelling vinden. De lage, brede instap en het participatief werken zijn heel waardevolle kwaliteiten die behouden moeten blijven, ongeacht welk decreet of statuut er in de toekomst ook uitgewerkt wordt. De projecten moeten ter ondersteuning een voldoende hoge en flexibele subsidie ontvangen. Het is belangrijk dat buurtdiensten zinvolle arbeidsactiviteiten aanbieden met een duidelijke maatschappelijke meerwaarde. De term arbeid heeft hier een bredere betekenis dan de enge definitie van 'betaalde arbeid'. Mensen die moeilijk toegang hebben tot de reguliere arbeidsmarkt kunnen zich zinvol inzetten op maat van hun mogelijkheden en tegelijkertijd hun inkomenssituatie verbeteren. De betrokken personen moeten zelf natuurlijk ook overtuigd zijn van het nut van die taken en van de bestaande invoegkansen opdat ze zich kunnen ontplooiën en eventueel evolueren naar ander vormen van tewerkstelling.

Door hun goede toegankelijkheid en hun werkwijze moeten buurtdiensten die mensen kunnen opnemen die geen plaats vinden in bestaande opleidings- en tewerkstellingsinitiatieven en hen meenemen in een traject van ontplooiing op maat. De *actieve welvaartstaat** wordt op die manier geïnterpreteerd in de ruime zin en niet in de verengde invulling die het beleid er momenteel aan geeft. Buurtdiensten situeren zich in het raakvlak tussen de bestuurlijke bevoegdheden Tewerkstelling en Welzijn.

2.4.5 Vrijwilligerswerk

Naast arbeidszorg* wordt vrijwilligerswerk soms beschouwd als een vorm van activering* van zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. In Nederland bestaat reeds langer een traditie om werkzoekenden waarvan na screening gebleken is dat zij erg moeilijk bemiddelbaar of onbemiddelbaar zijn, in te schakelen via het vrijwilligerswerk.

In België werken een aantal buurtdiensten met vrijwilligers naast een kern van bezoldigd personeel. Er moeten dan duidelijke regels bestaan die alle verwarring of concurrentie tussen bezoldigd en vrijwilligerswerk voorkomen. De vrijwilligers zijn dikwijls mensen die op pensioen zijn of die omwille van hun leeftijd of om gezondheidsredenen, geen kans meer hebben om een reguliere job te vinden en die zich nuttig willen maken. Anderzijds kunnen het ook werkzoekenden zijn die op korte termijn niet in staat zijn om meer dan 2-3 uur/dag te presteren. In het eerste geval zou men deze activiteit soms als eindpunt van een traject kunnen beschouwen; in het ander als een vrije tijdelijke tussenstap.

Het is nochtans van het grootste belang dat vrijwilligerswerk niet in een administratief kader opgesloten wordt en *op één of andere manier opgelegd wordt*. Wat zou dan het verschil zijn met dwangarbeid? Zonder vrije keus kan er geen sprake zijn van vrijwilligerswerk. Daarom kan vrijwilligerswerk eigenlijk niet expliciet deel uit maken van een activeringsmaatregel* of begeleidingstraject.

Het is een recht dat volgens ons los staat van het sociaal statuut: of je nu tewerkgesteld, werkzoekend, arbeidsongeschikt, gepensioneerd, in opleiding bent, vrijwilligerswerk moet gewoon kunnen.

Het is geen vervanging van bezoldigd werk, maar het gaat toch ook meestal om positieve, nuttige activiteit, die beantwoordt aan reële noden. Het vrijwillige, onbezoldigde karakter is

vaak een meerwaarde op zich.

Als voor sommigen bezoldigd werk geen realistisch perspectief is op middellange of lange termijn, laten we als samenleving dan toejuichen als deze mensen ervoor kiezen zich vrijwillig in te zetten! Vrijstelling van stempelcontrole door de RVA* voor vrijwilligers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, past wel bij deze redenering.

We pleiten ervoor de toegang tot vrijwilligerswerk te vergemakkelijken. Ten eerste met een betere informatie over deze te weinig bekende optie. Ten tweede met bestaande juridische obstakels weg te werken. Ten derde kunnen de verenigingen die een beroep doen op vrijwilligers zich meer inspannen voor een kwaliteitsvolle omgeving en ontplooiingsmogelijkheden bieden, in het bijzonder ook voor de minst geschoolde vrijwilligers.

We zullen nooit voldoende nadruk leggen op het feit dat dit spoor voor talrijke mensen een enige mogelijkheid is tot participatie in de samenleving (thema van dit verslag) en een kans voor deze laatste.

3 - DUURZAME ONDERSTEUNING EN (TRAJECT-) BEGELEIDING⁸: EEN NOODZAAK

3.1 Duurzame ondersteuning, waarom?

In paragraaf 2.2.3 hebben we beschreven hoever kansarme mensen kunnen verwijderd zijn van actieve "participatie". De af te leggen weg tussen inactiviteit, die als fataliteit gevoeld wordt, en een werk dat voldoening geeft, is lang en bezaaid met hindernissen. Daarom is individuele, duurzame ondersteuning vereist.

De ondersteuning kan informeel van aard zijn en komen vanuit de omgeving van de betrokken persoon (familie, vrienden, verenigingen,...) We denken bij voorbeeld aan de echtgenote die elke dag de jobaanbiedingen uitvlooid voor haar man, of aan de vader die elke dag om vijf uur samen met zijn zoon opstaat opdat deze de trein zou halen om naar zijn nieuwe job te vertrekken.

Hieronder het getuigenis van mevr. P.C. over de ondersteuning door een lokale groep van ATD Vierde Wereld:

"Toen ik opnieuw werkloos werd, raakte ik ook mijn woning kwijt en ik vroeg me af of ik weer zo diep zou vallen... Maar ik was niet meer alleen. Ik weet dat er mensen achter mij staan, dat ik hen kan gaan opzoeken, hen kan aanspreken en dat ze me raad kunnen geven. Ook dat is een belangrijke vorm van ondersteuning. Het is toen dat ik de kracht van een groep gevoeld heb... De eerste keer dat ik zonder inkomen viel, heb ik meerdere depressies gehad, ditmaal niet meer."

⁸ We gebruiken in deze tekst de termen "trajectbegeleiding" en "traject" omdat ze al een officieel bestaan hebben. Maar we zetten "traject" tussen haakjes omdat dit woord suggereert dat zowel begin- als einddoel vastliggen. Volgens ons hoeft echter niet op voorhand vast te liggen waar het traject uiteindelijk heen zal voeren; de einddoelstelling kan in de loop van een begeleiding nog evolueren.

Wat we doorgaans (*traject*)begeleiding noemen is een vorm van ondersteuning die het OCMW*, de VDAB*/BGDA*/FOREM*, lokale missies, invoegbedrijven enz., bieden. De term "begeleiding" klinkt voor sommige personen negatief omdat ze vrezen voor verplichte programma's waar niet veel plaats is voor dialoog.

Toch zou men veel mislukkingen kunnen vermijden als men op het goede moment een doeltreffende ondersteuning (of begeleiding) zou aanbieden, met een grote luisterbereidheid. We kennen allemaal mensen die een voortdurende opeenvolging kennen van "hamburgerjobs"*, opleidingen en werkloosheid omdat ze alleen niet opgewassen zijn tegen de hinderpalen op hun weg.

Mijnheer D.S., nu werkloos, maar vroeger werkzaam in de bouwsector, krijgt na enkele maanden het voorstel om een opleiding te volgen in een ander domein. Hij begint met enthousiasme aan de opleiding, maar na enkele weken biedt een werkgever (in moeilijkheden) hem een job aan, die aansluit bij zijn ervaring. Omdat hij ervan uitgaat dat dit een buitenkans is om terug aan het werk te gaan en er qua inkomen op vooruit te gaan, onderbreekt hij de opleiding en sluit zo een deur achter zich. Maar korte tijd nadien legt zijn werkgever de boeken neer. Terugkeer naar de opleiding is niet meer mogelijk. Als deze man had kunnen genieten van de raadgevingen van een (traject)begeleider, dan had hij dit doodlopend spoor misschien kunnen vermijden.

We zijn er steeds meer van overtuigd dat personen voor wie de klassieke beroepsopleidingen of werkaanbiedingen op korte termijn geen soelaas brengen, geen kans maken om zonder een duurzame begeleiding op maat nog een vaste job of een waardige activiteit te vinden.

Hieronder twee uittreksels uit een getuigenis van F.B., permanent werkster van ATD Vierde Wereld, die deze behoefte illustreren:

"...We moesten sterk aanwezig zijn aan de zijde van deze man, want hij had sinds lang geen werktuigen meer in handen gehad en het was nodig dat hij erin zou slagen om iets af te werken..."

"... Met dit gezin heb ik geleerd dat de begeleiding moet gebeuren op het ritme van de mensen, en met begrip voor wat ze in hun leven hebben doorgemaakt. Personen zoals deze man, zijn zo vernederd door een miserabel leven, dat ze er op hun eentje niet meer in slagen om positieve relaties te scheppen met burens, met de school, met hun eigen familie..."

Met het voorstel van "individuele trajecten naar tewerkstelling", bedoelde ons vorige rapport ("Uit de opgelegde inactiviteit raken")⁹ begeleidingen met een tijdsduur tot drie jaar voor de personen die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. Deze duur omvat de basisopleiding, stages voor resocialisering en herinschakeling, de opleiding en de beginperiode van tewerkstelling na aanwerving. Dat kan een lange tijd lijken (gelukkig heeft niet iedereen zo een lang traject nodig), maar het gaat erom de armoede en de uitsluiting aan te pakken en niet enkel om de situatie wat op te lappen met gedeeltelijke oplossingen. Men spreekt tegenwoordig veel over (traject)begeleiding. De lidstaten van de Europese Unie hebben beslist om (traject)begeleidingsprogramma's op te zetten voor werklozen. Maar de

⁹ ATD Vierde Wereld, Luttes Solidarités Travail (1998), *Uit de opgelegde inactiviteit raken*, ATD Vierde Wereld, Brussel

term dekt soms erg verschillende realiteiten. Velen beweren dat ze aan (traject)begeleiding doen, maar volgens ons is die enkel reëel als ze ook daadwerkelijk uitmondt in sociale of professionele invoeging en als er voldoende beschikbaarheid is om de hinderpalen weg te werken die de zelfbepaling van de mensen in de weg staat.

Er bestaan vormen van collectieve begeleiding (in groep) die de bedoeling hebben om mensen uit een vernietigend isolement te halen, hen het vertrouwen in zichzelf terug te geven, alvorens de stap te kunnen zetten naar inschakeling door tewerkstelling. Daarnaast zijn er ook vormen van groepswork om werk te zoeken ("job coaching"*).

Maar het is de individuele (traject)begeleiding, op maat, waar we onze aandacht op hebben toegespitst.

3.2 Individuele (traject)begeleiding

Door individuele begeleiding wil men slaagkansen geven aan wie de minste kansen heeft. Een maatschappelijk werker in de rol van begeleider bekijkt met de werkzoekende diens situatie, zijn wensen, zijn noden, zijn mogelijkheden en de hinderpalen die zijn inspanningen tegenwerken; vervolgens geeft de begeleider informatie over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, over mogelijke oriënteringen en tracht met de persoon een traject naar opleiding, naar tewerkstelling of naar een andere nuttige activiteit uit te stippelen.

De werkzoekende moet regelmatig met zijn begeleider zien waar hij staat ; hij kan zijn begeleider ook makkelijk bereiken als dat nodig is. In sommige gevallen kan de begeleider optreden als bemiddelaar of 'facilitator' in contacten met de opleider, de administratie of de eventuele werkgever.

In 1999 schatte de cel «arbeidsinschakeling» van de Waalse federatie van OCMW's* dat voor om en bij de 42% van haar OCMW*-cliënteel invoeging door tewerkstelling op korte of middellange termijn niet haalbaar was. Sindsdien waren er elders in het land gelijkaardige vaststellingen. Als we dit ontkennen, draait het op mislukkingen uit.

Het volstaat niet een basisopleiding, een beroepsopleiding of een tewerkstelling te bieden. Er zijn teveel personen die het ritme van de opleiding niet kunnen volgen en na enkele weken opgeven. Anderen verliezen hun werk na korte tijd omwille van herhaaldelijk afwezig zijn of te laat komen omdat ze uitgedreven worden uit hun woning of omdat ze naar het ziekenfonds moesten om zich weer in regel te stellen.

Voor sommige personen is het duidelijk dat ze eerst andere problemen moeten kunnen oplossen, of gezondheidszorgen nodig hebben - fysisch of mentaal - vooraleer men met hen stappen zet naar tewerkstelling. Het is maar al te waar dat een ongeluk nooit alleen komt. De begeleiding moet het geheel van problemen aanpakken:

Wil men een zekere kansengelijkheid bereiken, dan mag men de zwakste en meest achtergestelde mensen niet aan hun lot overlaten en hen alleen hun plan laten trekken in het labrynt. Zonder duurzame begeleiding op maat veroordeelt men hen tot uitsluiting uit de arbeidswereld.

Mevr. S.: "Ik kom zelf uit een diep dal, heb mij uit een schuldenput gewerkt; dat was maar mogelijk omdat ik juist en goed begeleid werd".

De verantwoordelijke van een opleidingscentrum voor zeer laaggeschoolde werklozen

(waarvan 80% naar werk doorstromen) verklaarde ons:

"Als mensen na 4 maanden opleiding nog veel problemen kennen, dan zoeken we met hen andere oplossingen dan tewerkstelling. We doen ook aan nazorg en die is in beginsel eindeloos: we gaan mee solliciteren, gaan met de mensen mee tot ze aangeworven zijn en blijven ze dan nog verder begeleiden".

3.3 Voorwaarden voor een goede begeleiding

Omdat we tot de vaststelling zijn gekomen dat een gepaste (traject)begeleiding kan bijdragen tot het welslagen van een traject naar tewerkstelling, hoe dit mislukkingen vermijdt, hebben we getracht de *voorwaarden* voor een goede begeleiding op te sommen.

- De betrokken persoon moet in de eerste plaats instemmen met de begeleiding; er moeten duidelijk doelstellingen vastgesteld worden, waarmee de werkzoekende en de begeleider samen akkoord gaan.
- Vooraleer een plan wordt opgesteld, moet de begeleide persoon uitgebreid kunnen spreken over zijn wensen, zijn capaciteiten (vaardigheden, lichamelijke gezondheid, intellectuele en psychische capaciteiten,...), de problemen die hem hinderen (huisvesting, mobiliteit, ziekte, familiale problemen,...). Een kwaliteitsvolle omkadering en een duurzame ondersteuning (met respect voor het ritme van de persoon) veronderstelt voldoende kennis van de algemene situatie van de persoon.
- Een relatie van vertrouwen tussen begeleider en begeleide persoon is onontbeerlijk: de begeleider mag niet de functie van controleur uitoefenen. De begeleider moet een ontspannen klimaat scheppen. De relatie moet evolueren naar partnerschap en niet naar afhankelijkheid.
- Het is belangrijk om met dezelfde begeleider te kunnen werken van het begin tot het einde van het traject, want de begeleider moet een globale kennis hebben van het dossier. Zo wordt ook vermeden dat mensen verplicht zijn om telkens weer in detail hun problemen te moeten uitleggen aan opeenvolgende maatschappelijk werkers.
- De begeleider moet een aangepaste opleiding hebben en een goed inzicht hebben in de realiteit van het leven in armoede.
We stellen vast dat zowel in de OCMW's* als in de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB*, ORBEM*, FOREM*) als in de invoegbedrijven*, de functie van (traject)begeleider (of zelfs van 'coördinator-gids' voor stagiaires in opleiding) polyvalent is en hoognodig opwaardering verdient. Want de functie houdt normalerwijze de volgende opdrachten in: de situatie en de capaciteiten van de kandidaten inschatten, samen een opleidingstraject uitstippelen, het traject opvolgen, de invoeging door tewerkstelling voorbereiden aan het einde van een opleidingsfase, verdere begeleiding verzekeren in de beginperiode van tewerkstelling. Deze polyvalente functie vraagt verschillende vaardigheden en kennis, in het economische bereik bijvoorbeeld om de tewerkstellingskansen van een stagiaire in te schatten, op het pedagogische vlak in

verband met praktische en theoretische opleiding, op het sociale vlak, om de moeilijkheden van de stagiaire met instanties en in het persoonlijke leven te begrijpen. Maar anderzijds is het, naar onze mening, ook de taak van een trajectbegeleider, samen met zijn klant, naar een werk te zoeken (betaalde job of nuttige activiteit) dat het best aansluit bij zijn situatie, zijn mogelijkheden en zijn wensen. Het is aan specialisten terzake om te bepalen of het beter is, een afzonderlijk opleidingsprogramma voor (traject)begeleiders te voorzien, dat openstaat voor mensen vanuit verschillende achtergronden (onder wie ook mensen met de ervaring van armoede en van werkloosheid¹⁰) dan wel de dimensies opleiding, bemiddeling en psychosociale begeleiding in bestaande opleidingen in te brengen.

- De begeleider moet zich indien nodig kunnen verplaatsen naar de plaats van de opleiding, van de stage, van het werk of naar de woonplaats van de personen die hij begeleidt. Hij moet voldoende beschikbaar zijn om oproepen te beantwoorden en voldoende tijd hebben voor ontmoetingen. Meerdere maatschappelijk werkers die we bevroegen, vinden dat ze over te weinig tijd beschikken om hun werk goed te doen; er is ook de vrees dat de nieuwe wet over maatschappelijk integratie hen nog meer onder druk zal zetten.
- Er is een periodieke evaluatie nodig van de gerealiseerde vooruitgang; dat laat toe het gevoel van partnerschap te versterken, de volgende stappen te bepalen en te verifiëren of er geen andere problemen moeten aangepakt worden. Ook al is het nodig om sterk aan te dringen op inspanningen, moet ook het recht op mislukken erkend worden.
- De prestaties van de begeleider moeten niet gemeten worden op basis van het aantal behandelde dossiers, maar in functie van de afgelegde weg en van de moeilijkheidsgraad van de trajecten.
- Duur: de begeleiding zou nog een tijdje na aanwerving voortgezet moeten worden. De persoon moet wennen aan de taken die hij moet uitvoeren; hij moet de stress overwinnen en weerstaan aan de verleiding om op te geven. Sommige ondernemingen passen een systeem van peterschap toe om de integratie van nieuwe werknemers te vergemakkelijken en om hen aan hun taken te laten wennen. Dit peterschapstelsel blijkt niet enkel ten goede te komen van de nieuw aangeworven persoon, maar draagt ook bij tot de samenhang in de onderneming.

Op deze manier opgevat, leidt de begeleiding ook tot grote transparantie, zodat in vele gevallen controles op werkwillegheid overbodig worden.

Wil men de meest achtergestelde mensen weer inschakelen, dan moet de wil bestaan om de problemen bij de wortel aan te pakken, en met methode en volharding naar duurzame oplossingen toe te werken. Het aantal behandelde dossiers, op zich genomen, waarborgt niets.

¹⁰ Cf. Opleiding "ervaringsdeskundigen in de armoede" in Vlaanderen

4 - TOT BESLUIT

Het lag niet in onze bedoeling uitspraak te doen noch over het hele overheidsbeleid inzake tewerkstelling, noch over de macro-economische of politieke randvoorwaarden die aanleiding gaven tot bepaalde doelstellingen zoals de verhoging van de arbeidsparticipatie* van de bevolking.

De rode draad door ons studiewerk is de situatie waarin de meest achtergestelde werklozen en hun gezinnen leven, een situatie die vaak uitzichtloos blijft en waarin sociale uitkeringen en televisie de enige lichtpunten zijn.

We hebben vastgesteld:

dat de meeste activeringsmaatregelen* weinig of niet ten goede komen aan de personen die het verst verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

dat dezelfde personen ook van andere domeinen van het maatschappelijk leven uitgesloten zijn.

Gezien de negatieve gevolgen van een blijvende werkloosheid en de moeilijkheid voor de laagstgeschoolde en meest bestaansonzekere personen om werk te vinden, stellen we een bredere meer toegankelijke doelstelling voor: *het recht op participatie*

We moeten aan ieder het recht waarborgen om deel te nemen (participeren) aan de samenleving, hetzij door betaalde arbeid, hetzij door een andere nuttige activiteit,

- **die de persoon en zijn gezin de middelen geeft om waardig te leven en om zich te ontwikkelen,**
- **die de toegang tot het geheel van grondrechten bevordert**
- **en hem of haar toelaat om zijn of haar burgerlijke verantwoordelijkheden uit te oefenen.**

We mogen niet aanvaarden dat bijvoorbeeld de ene helft van de werklozen werk vindt en dat men zich tevreden stelt met te zeggen dat er voor de andere helft geen oplossing bestaat. We pleiten voor een regeringsplan (nationaal zoniet Europees) voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid, bijzonder gericht naar de meest kansarme werklozen.

De invoeging op de reguliere arbeidsmarkt moet niet als enige weg naar participatie beschouwd worden. Men moet een oplossing geven aan de afroming* bij de aanwerving, die aan de meest kansarmen uitsluit: deze laatsten moeten hun kansen krijgen dank zij aangepaste opleidingsprogramma's, aanwervingen in de sociale economie* (o.a. in de buurtdiensten) en zelfs met vrijwilligerswerk in verhouding met hun mogelijkheden. De arbeiders voor wie reguliere arbeid ontoegankelijk is, moeten toegang krijgen tot andere vormen van burgerlijke participatie.

-Een aanzienlijk aantal mensen die geen plaats vinden op de arbeidsmarkt, kampen nog met andere problemen in verband met gezondheid, huisvesting, schulden, gezin, vorming, verlies van bepaalde capaciteiten o.w.v. langdurig werkloosheid. Zij hebben een grote nood aan *duurzame ondersteuning* of *(traject)begeleiding* om een duurzame verbetering van hun situatie te bereiken. Minstens één vaste persoon moet met hen zoeken naar oplossingen waarin ze zich gerespecteerd voelen en die hen een toekomst bieden. Deze begeleiding naar

participatie (hetzij vorming, opleiding, tewerkstelling of vormen van nuttige activiteit) moet individueel en duurzaam zijn. Meestal zal dit een taak zijn voor een goed opgeleide, professionele (traject)begeleider, die met de persoon in moeilijkheden op weg gaat, een traject aflegt. De trajecten moeten vertrekken van de persoonlijke situatie, met als hoofddoel de ontplooiing van de persoon en van zijn gezin. Bij de evaluatie van trajectbegeleiding zal men dus moeten nagaan of er verbetering gekomen is in de levenskwaliteit van de betrokken persoon en van zijn/haar gezin.

Voor sommigen zal het traject naar reguliere arbeid (of een ander einddoel) zeer lang zijn en koerswijzigingen kennen. Voor anderen zullen gezondheidsproblemen, de lichamelijke of psychische toestand de arbeidsbekwaamheid zodanig aangetast hebben dat het rechtvaardiger en realistischer zou zijn hun een invaliditeitsuitkering toe te kennen en naar een andere vorm van "maatschappelijke invoeging" te zoeken in plaats van kost wat kost een tewerkstelling na te streven.

Daar deze oplossingen "op maat" uiteraard erg verschillend kunnen zijn, moet er met de hulp van de begeleider een trajectvoorstel opgesteld worden. Goedkeuringsprocedures voor projecten of statuutaanvragen zijn daarbij nodig. Deze moeten alleszins leiden tot een goede sociale bescherming.

De verhoging van de arbeidsparticipatie* (of werkzaamheidsgraad) die in Europa een prioriteit geworden is, zal er een logisch gevolg van zijn.

Onze voornaamste zorg is sociale rechtvaardigheid gepaard met de verbetering van het lot van de kansarmen. Mocht deze op zichzelf verantwoorde doelstelling niet iedereen overtuigen, dan durven wij de nadruk leggen op de toegevoegde waarde van onze voorstellen voor de samenleving, zowel inzake welzijn als op financieel vlak. Vergeten we niet hoezeer gedwongen inactiviteit, armoede, gebrek aan participatie en aan toekomstperspectieven in arme buurten van de grootsteden bijgedragen hebben tot de verspreiding van een hopeloos klimaat dat niet los staat van de ontwikkeling van criminaliteit en onveiligheid.

Participatie in nuttige activiteiten zoals buurtdiensten herschept een sociale band en komt de samenleving ten goede. Ze laat vooral toe de vicieuze cirkel van de armoede te breken, die zich van generatie tot generatie verder zet en de toekomst in gevaar brengt.

---+++---

WOORDENLIJST:

Actieve welvaartstaat	<p>Term voor een samenleving waarin enerzijds elke burger actief deelneemt aan de economische activiteit van het land en anderzijds een voldoende sociale bescherming geniet.</p> <p>Via deze term wordt het bestaande systeem van sociale bescherming en sociale zekerheid bekritiseerd als te passief. De invoering van de actieve welvaartstaat gaat gepaard met activeringsmaatregelen*</p>
Activering(-maatregel)	<p>Door de activering van de vervangingsinkomens wil de overheid het 'passieve' karakter van de sociale zekerheid corrigeren. Daartoe stelt ze programma's in voor tewerkstelling en opleiding. Omdat de werkloosheid op een hoog peil blijft, spreekt men meer en meer van de activering van werklozen (zie ook "actieve welvaartstaat*")</p>
Afroming	<p>Met afroming bedoelen we in dit verslag de selectie van de meest bekwame personen voor een opleiding of een invoegtraject, zodat de zwakste personen uitgesloten zijn en geen kansen krijgen om vooruitgang te maken.</p>
«A.P.E.»(-systeem)	<p>Om de tewerkstellingsprogramma's in het Waalse Gewest te harmoniseren, stelde men in 2002 het systeem van "Aides à la Promotion de l'Emploi" (ondersteuning van de bevordering van de tewerkstelling) in. A.P.E. vervangt de bestaande programma's D.A.C.*, "P.R.I.M.E.", "F.B.I.E.", GESCO* programmawet, GESCO* lokale besturen, K.B. 258 en Waals gewestdecreet van 19 mei 1994.</p>

Arbeidsparticipatie(-graad)	<p>Dit is het aandeel van personen die tewerkgesteld zijn in een bepaalde leeftijdsklasse. In het algemeen neemt men de bevolking van 15 tot 64 jaar. Men beschouwt personen als tewerkgesteld indien ze gedurende de referentieweek van de enquête minstens één uur gewerkt hebben tegen een vergoeding of in het vooruitzicht van een opbrengst, of indien ze enkel tijdelijk afwezig waren van hun gewoonlijke tewerkstelling. Ook gezinshulp wordt beschouwd als tewerkstelling.</p> <p>In Vlaanderen zijn de termen 'werkzaamheidsgraad' of 'tewerkstellingsgraad' couranter. In deze tekst hebben we toch voor 'arbeidsparticipatie' gekozen omdat deze term werd gebruikt voor de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2003.</p>
Arbeidszorg	<p>Arbeidszorg richt zich tot personen die omwille van persoons- en/of maatschappijgebonden redenen niet (meer) kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of beschermende tewerkstellingscircuit. Men schakelt hen in in activiteiten aangepast aan hun mogelijkheden, waarbij niet het economische resultaat, maar het welzijn van de persoon primeert.</p>
Artikel 60	<p>Artikel uit de organieke wet van de OCMW's*. Het OCMW* kan tewerkstelling aanbieden aan werkzoekenden die niet kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering omdat ze niet voldoende arbeidsdagen gepresteerd hebben. Het OCMW* kan optreden als werkgever en ook aanvullend begeleiding en/of opleiding bieden.</p>
BGDA	<p>Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Deze openbare dienst is in Brussel bevoegd voor de opleiding en de bemiddeling van werkzoekenden. Haar Vlaamse tegenhanger is de VDAB* en de Waalse is de FOREM*.</p>
B.T.K	<p>Het Bijzonder Tijdelijk Kader was een programma van tijdelijke jobs in openbare diensten. Dit statuut werd vervangen door dat van de gesubsidieerde contractuelen (GESCO's*).</p>

Burgerparticipatie	Men spreekt over burgerparticipatie wanneer mensen deelnemen aan debatten en acties van algemeen nut. Burgerparticipatie steunt op de verantwoordelijkheidszin van het individu ten aanzien van het algemene belang, en ook op zijn vermogen om te begrijpen, zich uit te drukken en te handelen voor zijn eigen belangen en die van anderen. Dat kan onder duizend en één vormen in duizend en één domeinen: als actief lid van verenigingen, door opzoeking en verspreiding van nuttige informatie, door vrijwilligerswerk, als afgevaardigde van de wijk, van de collega's werknemers, van ouders in een adviesraad, enz.
D.A.C.(-statuut)	Het Derde Arbeidscircuit is een federaal tewerkstellingsprogramma dat dateert van 1982. Het verschaft tewerkstelling van collectief nut aan werkzoekenden en werklozen, in de niet-commerciële sector. Het programma is bestemd voor diverse categorieën van werklozen en voor rechthebbenden op (equivalent) bestaansminimum (nu leefloon*). Ze kunnen met een contract van onbepaalde duur tewerkgesteld worden in verenigingen zonder winstoogmerk, kerkfabrieken of in sommige overheidsinstellingen. Het gewest betaalt het loon en de sociale lasten van de werknemer. De werkgever betaalt aan de VDAB* een bijdrage van ongeveer 5% van de loonkosten. Het programma dooft nu uit, nieuwe aanvragen kunnen niet meer.
Dienstencheques	Maatregel die tewerkstelling aanmoedigt in buurtdiensten die beantwoorden aan noden van individuen en gezinnen: huishoudelijk werk, boodschappen doen voor personen die minder mobiel zijn,... De contracten (voltijds of deeltijds) kunnen van bepaalde of onbepaalde duur zijn. De dienstencheques* vervangen de PWA*-cheques
FOREM	Waalse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Deze openbare dienst is in Wallonië bevoegd voor de opleiding en de bemiddeling van werkzoekenden. Haar Vlaamse tegenhanger is de VDAB* en de Brusselse is de BGDA*.

GE(S)CO(-statuut)	Het stelsel van de GESubsidieerde CONtractuelen maakt het mogelijk nieuwe arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden en kansengroepen, o.a. voor werklozen die sinds meer dan zes maanden werkzoekend zijn en voor personen die recht hebben op bestaansminimum (nu leefloon*). De werkgevers kunnen overheidsinstellingen, scholen of vzw's zijn (non-profitsector). Ze genieten vrijstelling van patronale bijdragen en een tussenkomst in de loonkost via premies die afhangen van het statuut van de werkzoekende, zijn/haar opleidingsniveau en leeftijd. De aanwerving van gesubsidieerde contractuelen mag niet gepaard gaan met afschaffing van andere betrekkingen bij dezelfde werkgever.
Hamburgerjob	Verzamelnaam voor weinig interessante banen met één of meer negatieve kenmerken waaronder: contract van bepaalde duur, deeltijds werk, onregelmatige werktijden, geen opleiding, laag loon, zwakke syndicale aanwezigheid.
Invoegbedrijf	Bedrijf dat werkzoekenden aanwerft die laaggeschoold of langdurig werkloos zijn en hen een arbeidscontract van onbepaalde duur geeft. Het moet daarbij om nieuwe arbeidsplaatsen gaan. Na drie jaar moet minstens 30% van het personeel uit deze 'invoegwerknemers' bestaan. Het bedrijf geniet gedurende vier jaar van een subsidie die jaar na jaar vermindert. Nadien wordt het niet verder betoelaagd. Het bedrijf moet minstens hetzelfde aantal werknemers verder in dienst houden.
Inschakelingstraject	Om de werkzoekende niet alleen te laten dolen in een woud van mogelijkheden en programma's, heeft zich een praktijk ontwikkeld om met hem/haar een inschakelingstraject te bepalen: dat is een opeenvolging van stappen, aangepast aan zijn/haar persoon, volgens zijn/haar noden. Mogelijke stappen van een traject zijn: een niveautest, een herscholing, een opleiding, hulp bij actief werk zoeken, stages, individuele begeleiding. Parallel daarmee beoogt men ook een betere coördinatie en articulering tussen verschillende invoegings- opleidings- en tewerkstellingsprogramma's
Job coaching	Begeleiding bij het zoeken naar werk.

Leefloon	De wet inzake het recht op maatschappelijke integratie die in 2002 in werking trad, heeft de vroegere bestaansminimumwet vervangen. Het bestaansminimum is omgedoopt tot 'leefloon'. Het leefloon is een gewaarborgd minimuminkomen, dat door het OCMW* wordt toegekend aan personen van wie het inkomen onder een minimumdrempel is gevallen. Het leefloon is een residuair recht: een persoon kan er maar aanspraak op maken als hij/zij niet aan een voldoende inkomen kan raken via een andere weg (arbeid, een uitkering van de sociale zekerheid, alimentatiegeld, enz.)
Locale missie	(In het Brussels hoofdstedelijk gewest) gemeentelijke dienstverlening aan laaggeschoolde werkzoekenden (begeleiding, opleiding, technieken voor actief werk zoeken)
Militant van de Vierde Wereld	Persoon afkomstig uit een kansarm milieu, die zich inzet voor en met zijn lotgenoten.
O.C.M.W.	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn. In de Belgische gemeenten heeft het OCMW de taak hulp te bieden aan iedere persoon die daar nood aan heeft, om <i>"een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid"</i> : materiële, sociale, psychologische of medische hulpverlening. Bij voorbeeld door de toekenning van maatschappelijke dienstverlening of een gewaarborgd minimuminkomen (<i>bestaansminimum</i> dat omgedoopt is tot <i>leefloon</i> *)
P.W.A.	Het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap is een systeem dat werkzoekenden de mogelijkheid geeft om bepaalde werkzaamheden uit te voeren die het reguliere arbeidscircuit links laat liggen. Dat kan dienstverlening zijn aan particulieren (klussen, tuinonderhoud, hulp in het huishouden,...), in lokale instanties (gemeente, OCMW*) of bij verenigingen in de non-profit. De arbeidsduur is in dit stelsel maximaal 45 uren per maand. Een werkzoekende tewerkgesteld door het PWA ontvangt een vergoeding bovenop zijn werkloosheidsuitkering (of leefloon*). De gebruiker betaalt hem met "PWA-cheques". Het is de bedoeling dat de werkzoekende zijn inkomen kan verhogen en hem aan te moedigen actief te blijven. De vermindering van het zwartwerk is een bijkomend doel. Het systeem wordt nu hervormd naar dienstencheques*.

R.V.A.	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. In het Belgische socialezekerheidsstelsel is de RVA belast met de organisatie van de werkloosheidsverzekering, wat de toekenning van een vervangingsinkomen inhoudt aan onvrijwillig werklozen en andere daarmee gelijkgestelde categorieën.
Sociale economie	Bedrijven in de sociale economie onderscheiden zich door de volgende kenmerken: arbeid primeert op kapitaal, autonoom beheer en democratische besluitvorming, de dienstverlening aan de werknemers en aan de samenleving, gaan voor op winst, respect voor het leefmilieu. Bvb invoegbedrijven, sociale verhuurkantoren,...
Smetbanen	Met Smetbanen (genoemd naar toenmalig minister Miet Smet) schakelt men werklozen in het normale arbeidscircuit in. De werkgever krijgt een subsidie bij aanwerving en betaalt slechts een gedeelte van het loon. Het andere deel ontvangt de werknemer van de werkloosheidskas onder de vorm van een integratie-uitkering.
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling. Deze openbare dienst is in Vlaanderen bevoegd voor de opleiding en de bemiddeling van werkzoekenden. De dienstverlening is zowel gericht naar werkzoekenden als werkgevers. Haar Waalse tegenhanger is de FOREM* en de Brusselse is de BGDA*.
WEP-plus	Een WEP-plus-project moet voor de aangeworven medewerkers de brug maken tussen een periode van werkloosheid en een nieuwe periode van tewerkstelling in het gewone bedrijfsleven. Dit door hen voldoende bagage te geven om (opnieuw) de stap naar het gewone bedrijfsleven te zetten. In een WEP-plus-project krijgen werklozen de kans om gedurende een periode van maximum 12 maanden een werkervaring op te doen waarna zij moeten kunnen doorstromen naar het normaal economisch circuit. De werkgever ontvangt gedurende maximaal 12 maanden een tussenkomst onder de vorm van een loonpremie, een vermindering van RSZ-bijdragen, alsook een omkaderingspremie en een loontussenkomst van de RVA* of het OCMW*.