

De passende dienstbetrekking: een achterhaald concept of meer dan ooit bruikbaar?

Termote, H. & Galand, S. 2009. De criteria van passende dienstbetrekking: een bescherming tegen preciaire arbeid. *Verslag armoedebestrijding 2008-2009. Deel 1 Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie: 94-126*. Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.¹

Passende arbeid is een centraal concept in de werkloosheidsreglementering, zowel als middel ter controle van de werkbereidheid van werklozen als dam tegen de aanvaarding van preciaire arbeid. Door het gevoerde activeringsbeleid wordt het concept meer en meer ondergraven. Toch is het wenselijk om na te denken over een herwaardering ervan, wat leidt tot een bevraging van de koers die het bredere arbeidsmarktbeleid vaart.

Passende arbeid in het licht van arbeidsmarktactivering en armoedebestrijding

Een van de kernopdrachten van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (in wat volgt: Steunpunt) is het organiseren van structureel overleg met deskundige actoren dat uitmondt in beleidsvoorstellen. Daarbij besteedt het bijzondere aandacht aan de dialoog met mensen in armoede, en dit via de verenigingen waarin zij samenkomen. De tweejaarlijkse verslagen van het Steunpunt bevatten de resultaten van dit overleg.

De bijdrage over de criteria van de passende dienstbetrekking in het tweejaarlijks verslag 2008-2009 draagt de stempel van de overleggroep over socio-professionele inschakeling. De keuze voor deze thematiek lag echter in het verlengde van de

opgebouwde kennis en standpunten uit vorig overleg. Hieronder geven we de twee kenniselementen weer die doorslaggevend waren voor de gekozen invalshoek.

Ten eerste is er de rol van betaald werk bij armoedebestrijding. Het belang ervan kan niet ontkend worden, maar mag anderzijds

ook niet overschat worden. Armoede is vaak een multidimensionaal gegeven, waardoor het aangegeven kan zijn om voorafgaand of gelijktijdig met de tewerkstelling iemands gezins-, huisvestings-, gezondheidssituatie, enzovoort te verbeteren, wil men de levensomstandigheden duurzaam verbeteren. Daarnaast speelt de kwaliteit van de jobs een cruciale rol om uit armoede te blijven of te raken. Die kwaliteit verwijst naar de arbeidsvoorwaarden: de hoogte van het loon, de sociale prestaties waartoe de job aanleiding heeft, de werkzekerheid, de arbeidstijdregeling, de gezondheidsrisico's, de doorstromingskansen, enzovoort. Een laag loon en een aaneenschakeling van kortdurige jobs zijn armoederisicofactoren op zich.² Een flexibel uurrooster (bijvoorbeeld nachtwerk en onderbroken uurroosters), deeltijdse jobs, ongunstige arbeidsomstandigheden en weinig doorgroeimogelijkheden lijken eerder een bron van bestaansonzekerheid te vormen indien ze gecombineerd worden met andere ongunstige arbeidsvoorwaarden. De

evolutie op de arbeidsmarkt van de laatste decennia wordt gekenmerkt door een neerwaartse druk op de arbeidsvoorwaarden, dit onder invloed van tendensen als liberalisering en flexibilisering. Volgens menig actor op het terrein is het gevolg dat meer werkenden bestaansonzeker dreigen te worden en dat het armoederisico bij diegenen die zich al aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevonden, verhoogd wordt. Het dienstenchequestelsel, dat bestudeerd werd tijdens een vorig overleg georganiseerd door het Steunpunt (2007), vormt hier een concreet voorbeeld van.³

Passende arbeid is dan wel een concept in de werkloosheidsreglementering dat fungeert als een controlemechanisme voor de werkwillegheid, het stelt eveneens een aantal drempels in op het vlak van jobkwaliteit en de afstemming tussen beroeps- en gezinsleven. Het begrip dient voor de deelnemers per definitie de arbeidssfeer te overstijgen: een passende job is een job die een menswaardig bestaan mogelijk maakt en die vooruitzichten biedt. In die zin bouwt het verder op de 'Decent Work Agenda' van de Internationale Arbeidsorganisatie (2010).

Ten tweede is er het huidige activeringsbeleid inzake werklozen. Het samenwerkingsakkoord van 30 april 2004 betreffende de actieve begeleiding van werklozen heeft voor een versterking van dit beleid gezorgd. De gegevens over de acties van werkzoekenden die de gewestelijke diensten (VDAB, Actiris, Forem en Arbeidsambt) aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) bezorgen, worden voortaan elektronisch overgemaakt. Daarnaast is er de invoering van een bijkomend controlemechanisme naar het zoekgedrag van langdurig werklozen, uitgevoerd door de RVA. Elke opvolgingscyclus bestaat uit maximaal drie gesprekken. Indien de zoekinspanningen onvoldoende worden beoordeeld, wordt een contract met verbintenissen en concrete acties opgemaakt. Uit een negatieve evaluatie na het tweede gesprek volgt een tijdelijke sanctie, na het derde gesprek een definitieve sanctie. In het samenwerkingsakkoord engageren de gewesten zich ook om hun begeleidingsinspanningen op te drijven, zodat elke werkloze kan genieten van een recht op begeleiding voor een eventuele oproep door de RVA.

Het federale activeringsluik wordt door heel wat organisaties op het terrein als ondoelmatig

beschouwd, zowel in termen van armoedebestrijding als duurzame arbeidsmarktparticipatie. Zo leidt het volgens hen tot een grote toename van het aantal directe en indirecte⁴ sancties van werkloosheidsuitkeringen, in de eerste plaats bij de meest kwetsbaren. Dit betekent niet dat er bij hen meer 'werkonwilligen' zijn dan bij de overige werklozen, het betekent vooral dat de federale activeringsprocedure te weinig rekening houdt met de nefaste impact van hun levensomstandigheden op hun zoekinspanningen naar werk. Zo kunnen huisvestingsperikelen of gezondheidsproblemen die inspanningen dwarsbomen. Gebrek aan mondelinge vaardigheden benadeelt hen bij de verdediging van hun gedrag tegenover de RVA-facilitator. Het feit dat ze regelmatig van adres veranderen, ontmoedigd zijn door eerdere vruchteloze stappen naar werk of moeilijkheden hebben bij het begrijpen van administratieve formulieren, verklaart in veel gevallen hun absentisme en het niet nakomen van hun verbintenissen met de RVA. Deze personen hebben geen baat bij een snelle inschakeling, maar bij een kwaliteitsvolle begeleiding waarbij het verbeteren van hun levensomstandigheden centraal staat, of zo men wil een brede, welzijnsgerichte activering. Een dergelijke aanpak loopt nu bij de VDAB bij wijze van experiment, de zogenaamde werk-welzijnstrajecten.

Een – in absolute termen groot – deel van de gesanctioneerden wendt zich nadien tot het OCMW. Recent onderzoek naar de potentiële stromen van gesanctioneerde werklozen naar de OCMW's bevestigt deze vaststelling (Heylen et al., 2009). Deze studie ondersteunt ook de zienswijze dat het activeringsplan aanzet tot de aanvaarding van precair, niet-passend (volgens de definitie van de deelnemers) werk.⁵

De passende dienstbetrekking als een evenwicht tussen rechten en plichten

De controle van het onvrijwillig karakter van de werkloosheid is een essentieel element van het stelsel. Ze drukt de verplichting uit om het risico te beperken, in voorkomend geval de schade, en vertegenwoordigt daarmee het verzekeringsprincipe in de sociale zekerheid. De wetgever heeft de gevallen van vrijwillige werkloosheid die leiden tot een schorsing van de uitkering opgesomd. Het verlaten

of weigeren van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden is er een van. Die wettigheid wordt vastgesteld aan de hand van criteria, vastgelegd in artikels 22 tot 32 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

De passende dienstbetrekking stelt verplichtingen in voor de ene partij, die telkens garanties vormen voor de andere. Deze afruil vormt een treffende illustratie van het zoeken naar het evenwicht tussen het principe van de verzekering en solidariteit in deze sociale zekerheidstak. De werkloze die niet ingaat op een passend jobaanbod of een passende job verlaat, verliest zijn uitkering respectievelijk geeft zijn recht op toekenning van de uitkering op. De bescherming die eruit voortvloeit (het kunnen weigeren van niet-passende jobs), beperkt dan weer de manoeuvreerruimte van de controlerende instantie. Onrechtstreeks zet het de overheid, voor wie de werkloosheid een belangrijke directe en indirecte⁶ sociale zekerheidskost vertegenwoordigt, aan om zowel de toegang tot tewerkstelling als de kwaliteit van de arbeid(somgeving) te stimuleren.

Naar een herziening en herwaardering van de passende dienstbetrekking

De criteria zelf hebben betrekking op de kenmerken van de job, het beroepsproject en de afstemming tussen beroeps-, gezins- en privéleven.⁷ Het in rekening brengen van het laatste element wijst erop dat de wetgever uitgaat van een bepaalde normatieve visie over de plaats van arbeid in de samenleving.

De laatste aanpassing aan de criteria dateert van 1991. Intussen is de maatschappelijke realiteit sterk gewijzigd, mede onder invloed van arbeidsmarkt-evoluties zoals de toename van de vrouwelijke arbeidsparticipatie. Terwijl in 1991 het eenkostwinnersmodel nog de norm was, is dit nu het tweeverdienerschap. Er zijn ook de toename van het aantal eenoudergezinnen en alleenwonenden en de afbrokkeling van de gezinsstabiliteit. In combinatie met de arbeidsmarkt-tendensen die een neerwaartse druk uitoefenen op de jobkwaliteit, hebben deze ontwikkelingen een grotere maatschappelijke kwetsbaarheid van gezinnen tot gevolg. De situatie van personen die werken tegen een laag of lager

dan gemiddeld loon, al dan niet gepresteerd in een tijdelijk contract, maar die samenleven met iemand die over een relatief hoog inkomen beschikt, blijft dus in zekere mate precair.

Een herziening van de criteria zou deze gewijzigde maatschappelijke context als achtergrond moeten nemen. Vraag is of deze herziening voor een betere bescherming zal zorgen, indien er gelijktijdig geen aanpassing van het genoemde samenwerkingsakkoord komt. Sinds de invoering van het federale activeringsplan is het aantal sancties uitgesproken op basis van het weigeren van een passend jobaanbod verder gedaald. Zoals gezegd, heeft de toepassing van het plan voor een grote toename van het aantal sancties gezorgd. Bepaalde andere klassieke 'sancties' van vrijwillige werkloosheid,⁸ zijn al geruime tijd aan een opmars bezig. Het afnemen van het aandeel van sancties in toepassing van de passende dienstbetrekking ondermijnt onmiskenbaar het belang ervan.

Beleidsmatig wordt erkend dat het activeringsplan tekortschiet op een aantal punten, onder andere bij de opvolging van de kwetsbare werklozen, met transfers naar de OCMW's als een van de gevolgen. De nota van de minister van Werk van 16 maart 2010 met voorstellen ter actualisering van het samenwerkingsakkoord wil daar aan verhelpen (Milquet, 2010).⁹ De weg die daartoe wordt bewandeld, is die van een snellere en meer persoonlijke opvolging van de werkzoekende. De gewesten zouden zich voortaan engageren om systematisch een voor de werkzoekende verplicht actieplan af te sluiten vooraleer de RVA, in een vroeger stadium dan momenteel het geval is, tussenkomt. Tot nog toe is dit facultatief. De RVA zou niet langer zelf een actieplan opmaken, maar de inspanningen van de werkzoekende evalueren op basis van een rapport vanwege de gewestinstelling over de uitvoering van de acties en op basis van informatie waarover ze reeds beschikt. Er wordt ook voorgesteld om de procedure voor bepaalde tijd te schorsen bij de werklozen die als ver verwijderd van de arbeidsmarkt worden beschouwd en die tegelijk specifieke, langduriger begeleiding ontvangen vanwege de gewestelijke diensten. Deze groep omvat de personen met een problematiek van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard (MMPP), de personen met grote problemen inzake sociale aanpassing en de niet-toeleidbare werkzoekenden.

De vraag stelt zich echter of, wanneer de gewestelijke diensten net als de RVA activeringscontracten gaan afsluiten, het aantal sancties niet nog meer zal toenemen.¹⁰ Een groot deel van de kwetsbare werklozen zal weliswaar georiënteerd worden naar de groep die 'ver verwijderd' is van de arbeidsmarkt. Deze groep kan bogen op een schorsing van de opvolgingsprocedure door de RVA. Schorsing betekent echter geen annulatie van de procedure en de termijnen van de opschorting zijn strikt vastgelegd. Maar de wenselijke looptijd van specifieke inschakelingsacties voor dit doelpubliek is per definitie vooraf niet te bepalen. Wat zal bijgevolg de houding van de gewestelijke dienst of de RVA zijn indien na afloop van de schorsingsprocedure, de inschakeling als 'mislukt' of 'niet voltooid' wordt bestempeld? De 'labeling' die gepaard gaat met de categorisering tot deze groep, kan trouwens het geloof van de persoon in zijn eigen capaciteiten aantasten. De kwestie van het garanderen van een gelijke rechtsbescherming voor elke werkloze dringt zich ook op, omdat het onderscheid tussen wie wel of niet tot een van de drie categorieën behoort heel moeilijk vast te stellen is. Een deel 'reguliere' werklozen zal wellicht dus ook problemen vertonen die armoedegerelateerd zijn. De mogelijkheid van de gewestelijke diensten om voldoende rekening te houden met armoedesituaties, zodat die niet als 'werkonwilligheid' worden aanzien, lijkt echter beperkt. Zo is er geen sprake van het feit dat deze activeringscontracten een evaluatie zouden bevatten van de globale welzijnssituatie. Evenmin wordt er gesproken over de autonomie van de persoon om zijn eigen beroepsproject te bepalen. Bovendien dienen ze opgesteld en geëvalueerd te worden binnen strikte termijnen. Het voorkomen van armoede of bestaansonzekerheid vertoont daarentegen vaak een 'verborgen' karakter dat zich pas laat kennen na langere tijd. Uit ervaring met toepassing van contracten bij OCMW's, gewestelijke diensten en andere sociale diensten weten we dat sanctiedruk en formalisme bij de afsluiting van contracten het vertrouwen van kwetsbare personen in de tegenpartij ondermijnen. Dit is uiteraard niet bevorderend voor het welslagen van de inschakeling.

Voor de deelnemers aan het overleg staan de activeringscontracten gelijk met een uitholling van het recht op een werkloosheidsuitkering. De bewijslast verschuift volledig naar de werkloze, die op quasi

permanente wijze zijn zoekgedrag moet kunnen verantwoorden. In tegenstelling tot de controle op basis van de passende dienstbetrekking, onttrekt de overheid zichzelf aan enige verplichting. Indien in een vernieuwd samenwerkingsakkoord de werkzoekende zijn recht zou kunnen laten gelden op begeleiding voor een oproep door de RVA, is er wel een verplichting tot het aanbieden van inschakeling in het geding. De concrete procedures en contractmodaliteiten zullen dan uitwijzen in hoeverre er een billijk evenwicht is tussen de individuele en collectieve aansprakelijkheid voor de werkloosheid. De meeste deelnemers waren echter van oordeel dat een 'modernisering' van de passende dienstbetrekking meer garanties biedt om voor dit evenwicht te zorgen dan een aanpassing van de activeringsprocedure.

Enkele criteria over de arbeidsduur onder de loep genomen

Bij wijze van slot werpen we een blik op sommige reglementaire criteria rond de arbeidsduur die als erg problematisch worden opgevat door de deelnemers. Voor de bespreking van de andere criteria die tijdens het overleg de revue passeerden, verwijzen we naar het verslag.

Een eerste opvallende vaststelling is dat geen enkel criterium zich uitspreekt over de contractduur. De werknemer heeft met andere woorden geen wettig motief om een aanbod van contract van bepaalde duur te weigeren of een dergelijke job te verlaten. De RVA heeft echter het recht om ook andere criteria in aanmerking te nemen als geldige motieven. De job kan dus ook als niet-passend beoordeeld worden op basis van een combinatie van verschillende ongunstige arbeidsvoorwaarden, met daarbij bijvoorbeeld een kortdurig contract, zelfs al beantwoordt geen enkele voorwaarde aan de hoedanigheid van 'niet-passend'. Tijdelijke jobs zijn meer geconcentreerd bij de lage inkomensgroepen met minder tewerkstellingsperspectieven. Ze zorgen bij hen bijgevolg vlugger voor werk- en inkomensonzekerheid. De springplank van tijdelijk naar vast werk laat het ook vaker afweten bij deze groep personen. Daarnaast willen bepaalde eigenaars niet verhuren aan werknemers met korte arbeidscontracten of worden ze door bankinstellingen als argument aangehaald om geen hypothecaire lening

toe te kennen. Deze factoren zetten aan tot een debat over de invoering van een reglementair criterium over de contractduur, zeker indien men de tendens naar meer tijdelijke arbeid in het achterhoofd houdt.

De beoordeling van de criteria op het vlak van deeltijdse arbeid is uiterst complex. Dit heeft te maken met het statuut van deze vorm van arbeid. In heel wat sectoren of ondernemingen is het ingevoerd en wordt het gebruikt als een alternatief voor lineaire arbeidsduurvermindering met behoud van loon. Voor de werkgever is het dan een middel tot verlaging van de arbeidskost. Werknemers kiezen vaak bewust voor deeltijdse arbeid omdat het tegemoet komt aan hun wens naar een betere afstemming tussen beroeps-, gezins- en privéleven. Maar niet zelden, en vooral in laagbetaalde sectoren met veel vrouwelijke werknemers, gaat het om de enige mogelijke keuze, om 'keuzedwang'. De redenen hiervoor kunnen te maken hebben met de arbeidsvoorwaarden zelf: het niet vinden van een voltijdse job, de door het activeringsbeleid opgelegde druk tot het aanvaarden van een job, of nog, de zwaarte van de jobinhoud waardoor voltijdse jobuitoefening niet mogelijk is. Er zijn ook de 'elastische' deeltijdbanen, dit zijn banen die door hun uurrooster of door de tijd die nodig is om zich van de ene naar de andere baan te begeven, niet gecombineerd kunnen worden met een andere deeltijdse betrekking. Een gebrekkige invulling van de randvoorwaarden bij tewerkstelling is een ander mogelijk motief. We denken hier onder andere aan het niet vinden van kinderopvang in de nabijheid en de hulp voor de verzorging van zieke of bejaarde, al dan niet inwonende, familieleden. Voor kwetsbare gezinnen zijn dergelijke situaties problematischer dan voor andere gezinnen. Zij beschikken niet over de middelen om zich tot private dienstverlening te wenden; voor hun welzijn en tewerkstellingskansen is het essentieel dat er een voldoende groot, betaalbaar en toegankelijk aanbod aan openbare diensten bestaat. Vanuit dezelfde optiek is het voor kwetsbare huishoudens evengoed problematisch dat overwegingen van familiale aard slechts kunnen ingeroepen worden om een job te weigeren wanneer het een zwaar beletsel betreft. Het verslag gaat dieper in op dit criterium.

Artikel 22 bepaalt dat men werknemers kan verplichten een deeltijdse job te aanvaarden, zelfs al

wensen ze voltijds te werken. Dit staat haaks op beleidsdoelstellingen die voor een vermindering van de gedwongen keuzes voor deeltijdarbeid kunnen zorgen: de creatie van meer voltijdse jobcreatie en de verbetering van de toegang tot die jobs via het wegwerken van hindernissen verbonden met de job zelf (onder andere via preventie van gezondheid risico's) of met de randvoorwaarden. Het geeft ook aan dat men ervan uitgaat dat de deeltijdse jobs voor voldoende inkomenszekerheid zorgen. In veel tweeverdienersgezinnen is dit ongetwijfeld het geval (maar dan nog zal dit afhangen van andere arbeidsvoorwaarden). Bij alleenstaanden en eenkostwinnersgezinnen is dit veel minder waarschijnlijk. De inkomensgarantie-uitkering (IGU) biedt in deze zelden een oplossing. Deze toeslag bij het loon kunnen deeltijdse werknemers met behoud van rechten die over een laag loon beschikken onder bepaalde voorwaarden verkrijgen. Het bedrag ervan is echter ontoereikend. De verplichting van werknemers met een IGU-regeling om desgevallend meer werkuren te aanvaarden, belemmert dan weer de aanvraag ervan door personen met gezondheidsproblemen, personen voor wie meer werk onverenigbaar is gezien de zorgtaken die ze al vervullen, enzovoort. Wat artikel 27 betreft, dat onder andere handelt over de vrijwillige deeltijdse werknemers,¹¹ zou men eveneens de afweging dienen te maken of het om een vrijwillige keuze voor dit statuut gaat, dan wel een door maatschappelijke omstandigheden gedwongen keuze verbergt. In het laatste geval stelt zich dan de vraag waarom de deeltijdse baan geen recht op een volledige werkloosheidsuitkering opent.

Een diepgaande reflectie over de criteria inzake deeltijdse arbeid bevindt zich dus op het snijpunt tussen armoede- en arbeidsmarktbeleid. Het sociale zekerheidsbeleid dient evengoed meegenomen te worden, gezien het uitoefenen van deeltijdarbeid gedurende lange tijd de opbouw van behoorlijke pensioenrechten mogelijks in het gedrang brengt.

*Henk Termote
Sophie Galand
Steunpunt tot bestrijding van armoede,
bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting
Centrum voor gelijkheid van kansen en voor
racismebestrijding*

Noten

1. De publicatie kan afgedrukt worden via de website van het Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting (http://www.armoedebestrijding.be/tweejaarlijksverslag5.htm#Deel_1 Een bijdrage aan politiek debat en politieke actie).
2. Cijfermatig levert de werkzekerheid de beste indicatie op: het armoederisico van een tijdelijk contract bedraagt 7,5% tegenover 1,9% voor een vast contract – EU-SILC 2006. (FOD Sociale Zekerheid, 2009).
3. De neerwaartse druk uitte zich onder meer via afwijkingen aan de 'normale' arbeidsreglementering. Intussen zijn sommige van die afwijkingen wel afgeschaft of ingeperkt.
4. Heel wat sancties worden uitgesproken omdat werklozen niet ingaan op een oproep. De toename van de 'vrijstellingen omwille van sociale of familiale redenen', die veel werklozen gebruiken om aan een oproep vanwege de RVA te ontsnappen, kan men als een 'feitelijke' sanctie beschouwen. Ze gaat immers gepaard met een forse vermindering van de uitkering.
5. Uit het onderzoek blijkt vooral een uitstroom naar jobs met interim-contracten, lage lonen en een deeltijds uurrooster.
6. Zo beschikken werklozen over een slechtere gezondheids-toestand dan werkenden.
7. Deze indeling werd gebruikt tijdens de analyse van de criteria tijdens het overleg. Ze is geïnspireerd op De Loose (2004).
8. Het gaat bijvoorbeeld om de niet-aanmelding bij de gewestelijke dienst of de werkgever, na een oproep van de dienst, of om de weigering van deelname aan beroepsopleiding of de stopzetting of mislukking ervan. Deze sancties roepen ook vragen op vanuit armoede-oogpunt. We verwijzen hiervoor naar pagina 103-104 van het verslag.
9. Deze nota bouwt verder op de werkzaamheden over een actualisering van het samenwerkingsakkoord, die in juli 2008 op initiatief van de Vlaamse regering zijn opgeschort. Tegelijk beoogt ze maatregelen om de situatie van werkzoekenden in crisistijden te verbeteren.
10. De beleidsvoorstellen uit 2008 werden slechts zijdelings aangehaald tijdens het overleg. De nota van 16 maart 2008 werd opgesteld na afloop ervan. Gezien de gevolgen van het activeringsplan een van de aanleidingen was voor

het opstarten van het overleg, lijkt het ons wenselijk er even bij stil te staan. De opmerkingen zijn geïnspireerd op de reflectie-elementen uit het verslag van het Steunpunt en op de volgende artikels uit het tijdschrift van het 'Collectif Solidarité contre l'Exclusion' (2008, 2010).

11. Dit zijn diegenen die niet als voltijdse werknemer of deeltijdse werknemer met behoud van rechten in aanmerking kunnen worden genomen.

Bibliografie

- Bouchez, F. 2008. Nouveau plan Milquet: une mise sous tutelle complète des chômeurs. *Ensemble*, 62, 5-11.
- De Loose, K. 2004. *Emploi convenable versus Etat social actif: analyse réglementaire et jurisprudentielle 1970-2003*. Université Catholique de Louvain. Een samenvatting vindt u in: De Loose, K. 2002. Passend werk versus actieve welvaartsstaat: analyse van de regelgeving en de rechtspraak 1970-2003. *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid*, 46 (1), 177-200.
- Flinker, D. 2010. De nouvelles armes pour traquer les chômeurs. *Ensemble*, 68, 8-11.
- FOD Sociale zekerheid. 2009. Indicatoren inzake sociale inclusie. Inclusie: domein arbeid. *Sociale bescherming en inclusie: de indicatoren*. (<http://www.socialsecurity.fgov.be/nl/nieuws-publicaties/sociale-bescherming-inclusie-indicatoren/socialebescherming-inclusie-indicatoren.htm>)
- Heylen, V., Bollens, J., Ceniccola, P. & Vanheerswyngheles, A. 2009. *Potentiële stromen van gesanctioneerden naar de OCMW's, Het plan tot activering van het zoekgedrag*. Onderzoek in opdracht van POD Maatschappelijke Integratie.
- Internationale Arbeidsorganisatie. 2010. *Decent work*. (<http://www.ilo.org/global/Themes/Decentwork/lang--en/index.htm>)
- Milquet, J. 2010. *Een meer persoonlijk en efficiënter begeleidingsbeleid voor werkzoekenden*. (<http://milquet.belgium.be/files/100322-Activeringsbeleid.pdf>)
- Steunpunt tot bestrijding van armoede, bestaansonzekerheid en sociale uitsluiting. 2007. *Strijd tegen armoede. Evoluties en perspectieven*. Brussel: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding. (<http://www.armoedebestrijding.be/tweejaarlijksverslag4.htm>)