

DE VLAAMSE EN BELGISCHE ARBEIDSMARKT IN EUROPEES PERSPECTIEF: 9 OPVALLENDE CIJFERS

Stories @ UGent @ Work, nummer 10
Vrijdag 19 mei 2023

1 INTRODUCTIE

De afgelopen weken werden door verschillende Belgische partijen voorstellen gedaan om werken meer te laten lonen en onze sociale zekerheid te versterken door meer mensen aan de slag te krijgen. Vaak wordt daarbij verwezen naar onze lage werkzaamheidsgraad en het hoge aantal inactieven, zoals we vorig jaar, in [Story @ UGent @ Work n°4](#), in kaart brachten.

→ [Link naar Story](#)

Ook dit jaar zijn we binnen UGent @ Work meteen na verschijning in de **nieuwe jaarcijfers over de arbeidsmarkt in de Europese landen voor 2022** van Eurostat gedoken, die voor België gebaseerd zijn op de Enquête naar Arbeidskrachten (EAK) van Statistics Belgium. De cijfers die we hieronder bespreken zijn dan ook gebaseerd op data van 2022, tenzij anders gespecificeerd.

Op basis van deze nieuwe arbeidsmarkt cijfers **duiken we achter de Vlaamse en Belgische werkzaamheid en inactiviteit**. Dat wil zeggen: we bespreken negen opvallende cijfers die meer zeggen over werkzaamheid, werkloosheid en inactiviteit in ons land, met telkens een opvallende positie die België inneemt tegenover de buurlanden of opvallende verschillen tussen de Belgische gewesten.

De verschillende bevindingen worden **geduid door UGent-professoren en -onderzoekers vanuit hun onderzoek in verschillende disciplines**, zoals arbeidseconomie, welzijnseconomie, humanresource management, personeelspsychologie en gezondheidswetenschappen.

2 WERKZAAMHEID, WERKLOOSHEID EN INACTIVITEIT IN BELGIË VERSUS ELDERS IN EUROPA

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad is een kernambitie in vele Europese landen. **In België is de ambitie om de werkzaamheidsgraad te verhogen zelfs een rode draad doorheen de regeerakkoorden op federaal en gewestelijk niveau.**

De **werkzaamheidsgraad** wordt gedefinieerd als het percentage werkenden in de bevolking in een bepaalde leeftijdscategorie, hierna 'rekruteringsbevolking'. Een klassieke afbakening van die rekruteringsbevolking is de leeftijdscategorie 20- tot 64-jarigen. Toch gaan wij traditiegetrouw uit van de 25- tot 64-jarigen, aangezien onder de 20- tot 64-jarigen in sommige landen veel voltijdse studenten zitten, zodat een vergelijking van werkzaamheidsgraden onder de 20- tot 64-jarigen een vertekend beeld geeft.

Naast uit werkenden, bestaat de rekruteringsbevolking uit twee andere, wederzijds exclusieve groepen: werklozen en inactieven. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad komt dan ook neer op de tewerkstelling van deze twee groepen.

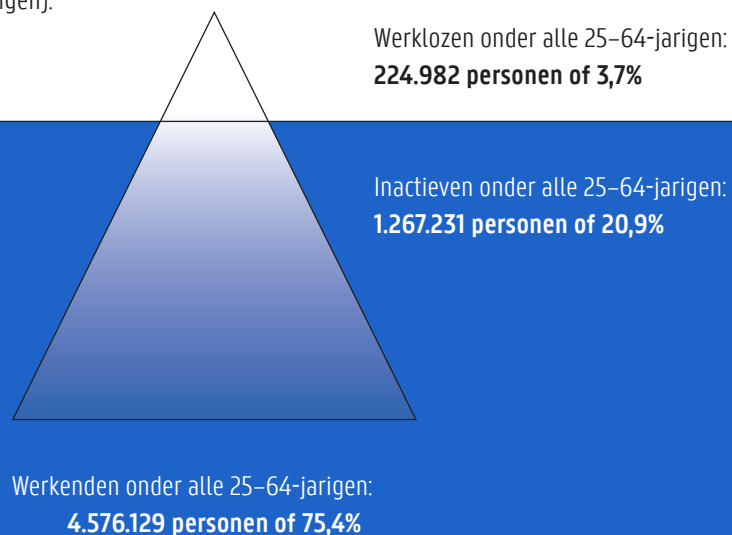
Werklozen zijn, per definitie, niet-werkenden die een baan zoeken (en daarvoor een werkloosheidsuitkering krijgen), zodat ook vaak het label 'werkzoekenden' wordt gebruikt. In wat volgt definiëren we het '**werkloosheidspercentage**' als het percentage werklozen in de hierboven gedefinieerde rekruteringsbevolking. Dit verschilt van de frequenter gebruikte 'werkloosheidsgraad', dat het aantal werklozen onder de actieve bevolking (werkenden en werkzoekenden samen) weergeeft. De werkloosheidsgraad gebruiken we niet in wat volgt, omdat de actieven in deze indicator volledig buiten beeld zijn.

Inactieven zijn niet-werkenden die ook niet op zoek zijn naar een baan. Zij kunnen ingedeeld worden in vijf groepen: (i) ontmoedigde werklozen (die niet langer een uitkering krijgen), (ii) personen die tot de rekruteringsbevolking behoren maar reeds op pensioen zijn, (iii) huismannen en -vrouwen, (iv) langdurig zieken en (v) voltijdse studenten. In wat volgt definiëren we het '**inactiviteitspercentage**' als het percentage inactieven in de hierboven gedefinieerde rekruteringsbevolking.

In Figuur 1 onderaan deze pagina tonen we de werkzaamheidsgraad, het werkloosheidspercentage en het inactiviteitspercentage voor België in één figuur. **Dit laat toe om de arbeidsmarkt voor te stellen als een ijsberg.** Het topje van die ijsberg stelt de werklozen voor; de massa onder de waterlijn stelt de inactieven voor.

→ [Link naar studie over "ijsberg-decompositie"](#)

Figuur 1. Ijsberg in België: aantal en percentage werkenden; aantal en percentage werkzoekenden; en aantal en percentage inactieven (25–64-jarigen).

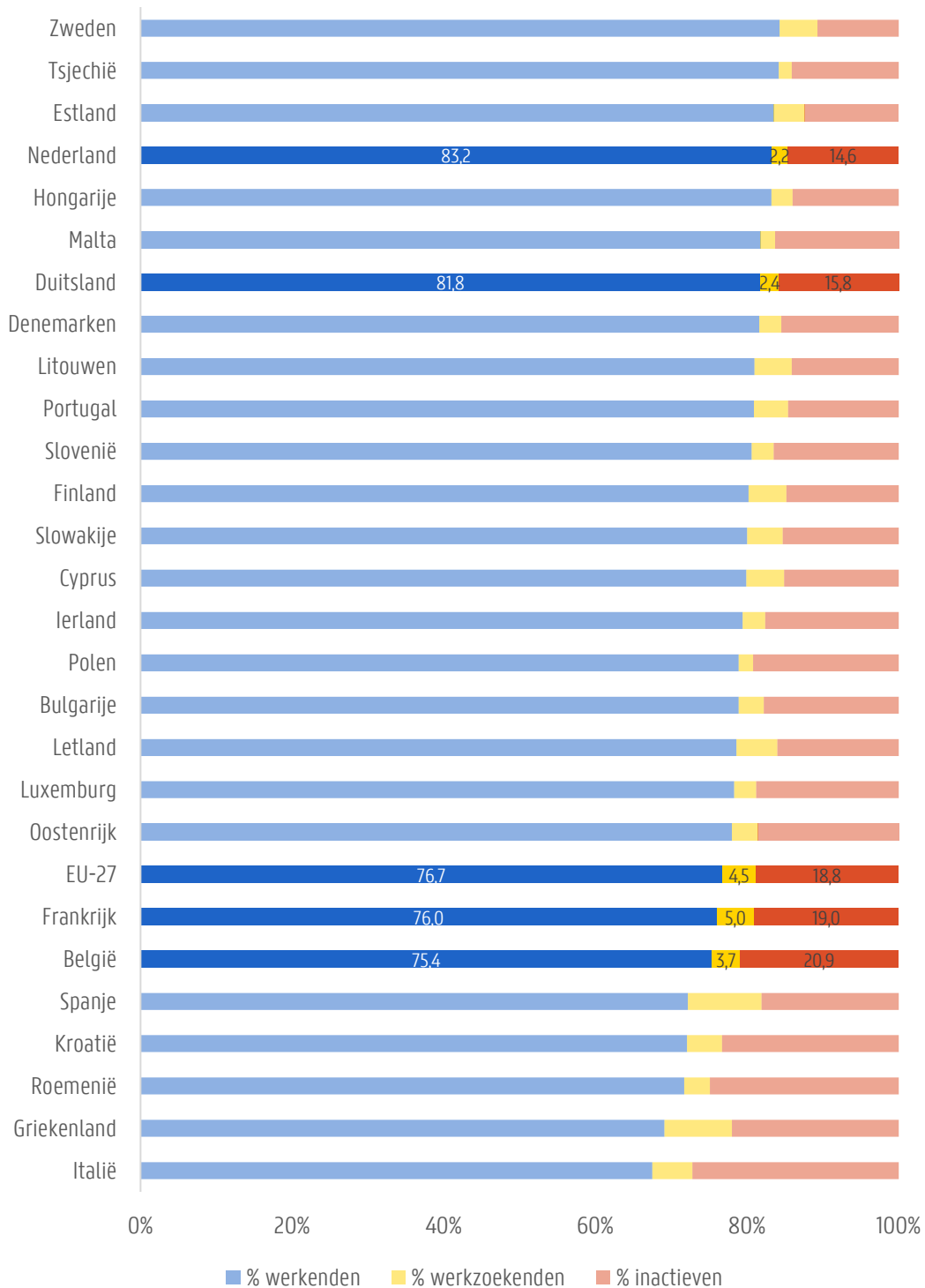


De Belgische werkzaamheidsgraad blijft met 75,4% onder de ambitie van 80%. Het is daarbij belangrijk in te zien dat in de verschillende regeerakkoorden met een werkzaamheidsgraad onder de 20- tot 64-jarigen werd gewerkt, die nog lager is.

Figuur 1 maakt tevens duidelijk dat **om een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken (ook) zal moeten ingezet worden op het verleiden van inactieven naar de arbeidsmarkt.** Inderdaad, zelfs wanneer alle 224.982 Belgische werklozen aan een job zouden geholpen worden, zou de werkzaamheidsgraad met 79,1% nog steeds onder de ambitie van 80% blijven. Er moet dus ook ingezet worden op het activeren van de – meer dan vijf keer grotere groep van – 1.267.231 inactieven onder de 25- tot 64-jarigen.

Figuur 2 en Figuur 3 hieronder geven een volledig overzicht van de verschillende ijsbergen op de arbeidsmarkt voor – respectievelijk – alle EU-27-landen en de Belgische gewesten.

Figuur 2. Ijsbergen in Europa: percentage werkenden, percentage werkzoekenden en percentage inactieven (25-64-jarigen), internationale vergelijking.



België (75,4%) doet het wat de werkzaamheidsgraad betreft iets minder goed dan het Europese gemiddelde (76,7%) en buurland Frankrijk (76,0%). Buurlanden Nederland (83,2%) en Duitsland (81,8%) doen (heel) veel beter. **De helft (13) van de andere EU-27-landen slaagt er wel in de Belgische ambitie om een werkzaamheidsgraad van 80% of meer te realiseren.**

De Belgische werkzaamheidsgraad kwam de afgelopen jaren hoger te liggen. Toch bleef de achterstand op het EU-27-gemiddelde bestaan. Sterker nog: ondertussen zijn de helft van de EU-27-landen erin geslaagd de 80% werkzaamheidsgraad te bereiken. Het kan dus. Ondanks het feit dat zij ook te maken kregen met uitdagingen zoals de coronacrisis en de hoge inflatie. Dat, ondanks alle grote ambities en dure beloftes, dit cijfer voor ons nog veraf ligt, moet dus gezocht worden in een gebrek aan arbeidsmarkthervormingen. Twee jaar geleden trokken onze ministers van Werk samen op studiereis naar Denemarken. Ze keerden met lovende woorden voor "het Deense model" terug. Sindsdien veranderde er fundamenteel erg weinig. En voor alle duidelijkheid: aansluiting vinden bij de beter presterende landen hoeven we niet voor het cijfer op zich te doen. Waar het om gaat, is voldoende sterke schouders onder de sociale zekerheid brengen, zodat we wie ouder of ziek is de best mogelijke zorgen kunnen (blijven) bieden.

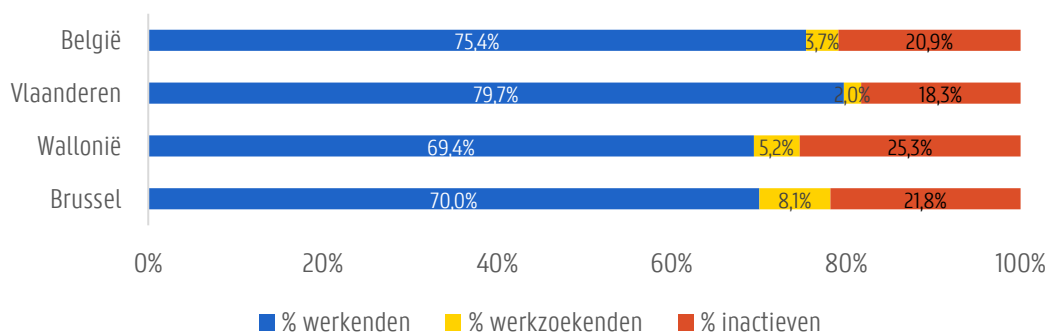
Professor Stijn Baert

Onze lage werkzaamheidsgraad is vooral te wijten aan ons hoog inactiviteitspercentage (20,9%). Inderdaad, België is één van de vijf Europese landen (naast Italië, Griekenland, Roemenië en Kroatië) waar meer dan één op vijf personen in de rekruteringsbevolking geen job heeft en ook niet op zoek is naar een job. Ons inactiviteitspercentage is zelfs bijna twee keer zo hoog als in gidsland Zweden (10,7%). Net zoals vorig jaar zijn we met dat inactiviteitspercentage 23e van de Europese klas. Op vlak van werkloosheidspercentage doen we het een stuk beter: daar staan we op de 14e plaats van alle Europese landen.

Het integreren van inactieven in de reguliere arbeidsmarkt is een grote uitdaging omdat het vaak gaat om groepen met een grote afstand tot werk, in het bijzonder langdurig zieken, kortgeschoolden, vrouwen met gezinslast en migranten met niet-EU-achtergrond. Om deze uitdaging aan te gaan, dient preventie en activering van inactieven een transversale prioriteit te worden over alle beleidsdomeinen, ook voor de VDAB, OCMW's en ziekenfondsen/verzekeraars, met integratie van dienstverlening en gezamenlijke doelstellingen. Activering van inzetbare werkzoekenden kan, in een context van krapte en HR-innovatie en aangesterkt met verscherpte werkloosheidsverzekering, meer op marktspelers rusten.

Professor Marc De Vos

Figuur 3. IJsbergen in België: percentage werkenden, percentage werkzoekenden en percentage inactieven (25–64-jarigen), vergelijking tussen gewesten.



Wanneer we een vergelijking maken tussen de Belgische gewesten, scoort Vlaanderen het best op vlak van werkzaamheidsgraad, met een werkzaamheidsgraad die ongeveer tien procentpunten hoger ligt dan in Wallonië en Brussel. Hoewel Vlaanderen de ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80% bijna behaald heeft (79,7%), toch onder de 25- tot 64-jarigen, doen we het wel nog steeds slechter dan buurlanden Nederland (83,2%) en Duitsland (81,8%), zie Figuur 2.

Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen Vlaanderen enerzijds en Nederland en Duitsland anderzijds is opnieuw te wijten aan het hoog inactiviteitspercentage in Vlaanderen. Inderdaad, het percentage werklozen in de groep 25–64-jarigen is in Vlaanderen (2,0% of 69.910 personen) zelfs lager dan in buurlanden Nederland (2,2%) en Duitsland (2,4%). Hoewel op vlak van inactiviteitspercentage Vlaanderen (18,3% of 637.637 personen onder de 25- tot 64-jarigen) het licht beter doet dan het Europese gemiddelde (18,8%), doen buurlanden Nederland (14,6%) en Duitsland (15,8%) het nog veel beter.

Velen denken dat de lage werkzaamheidsgraad in ons land en de hoge inactiviteit een louter Waals en Brussels probleem zijn. Dat klopt niet. Jazeker, Vlaanderen kent een heel lage werkloosheid, maar qua inactiviteit zijn we een heel erg middelmatige leerling.

Professor Stijn Baert

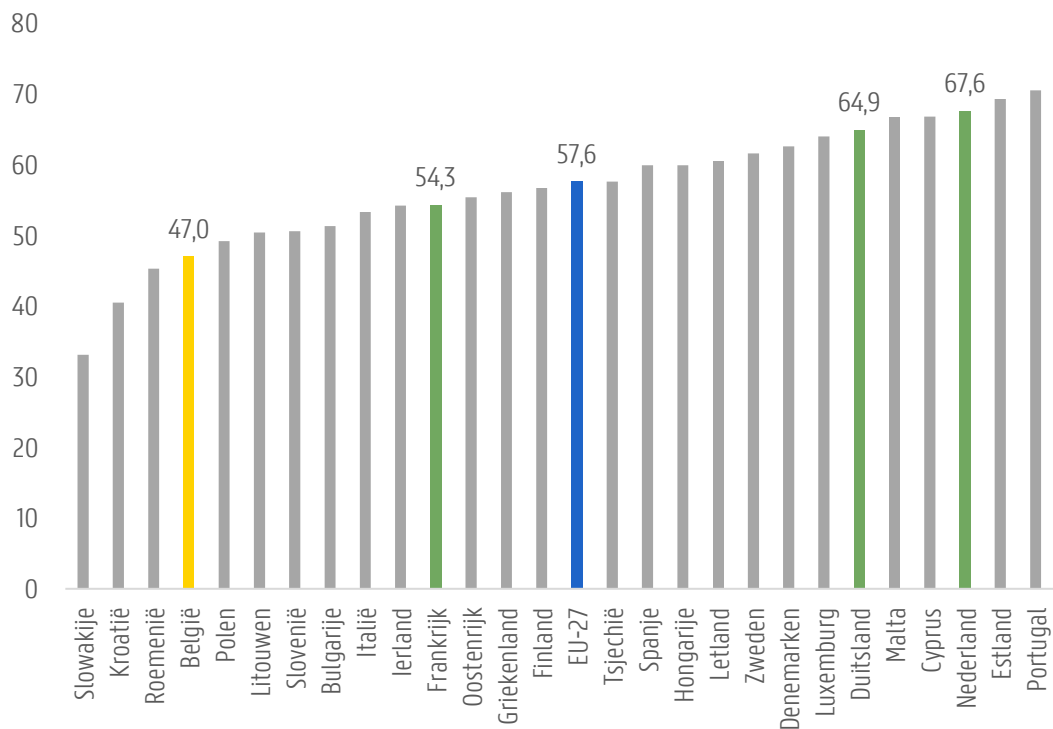
3 NEGEN OPVALLENDE CIJFERS

Voor dit hoofdstuk selecteerden twaalf UGent @ Work'ers negen opvallende cijfers die meer zeggen over werkzaamheid (opvallend cijfer 1–5), werkloosheid (opvallend cijfer 6) en inactiviteit (opvallend cijfer 7–9) in ons land, met telkens een opvallende positie die België inneemt tegenover de buurlanden of opvallende verschillen tussen de Belgische gewesten. Wat werkloosheid betreft hebben we bijzondere aandacht voor het aandeel langdurige werkzoekenden onder alle werklozen, gegeven de recente politieke aandacht voor deze problematiek.

Opvallend cijfer #1: minder dan 1 op 2 kortgeschoolden in België zijn aan het werk

'Kortgeschoolden' worden in wat volgt gedefinieerd als personen met een opleidingsniveau 'lager secundair onderwijs' of lager. Met andere woorden: ze hebben geen diploma secundair onderwijs.

Figuur 4. Percentage werkenden onder de kortgeschoolden (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



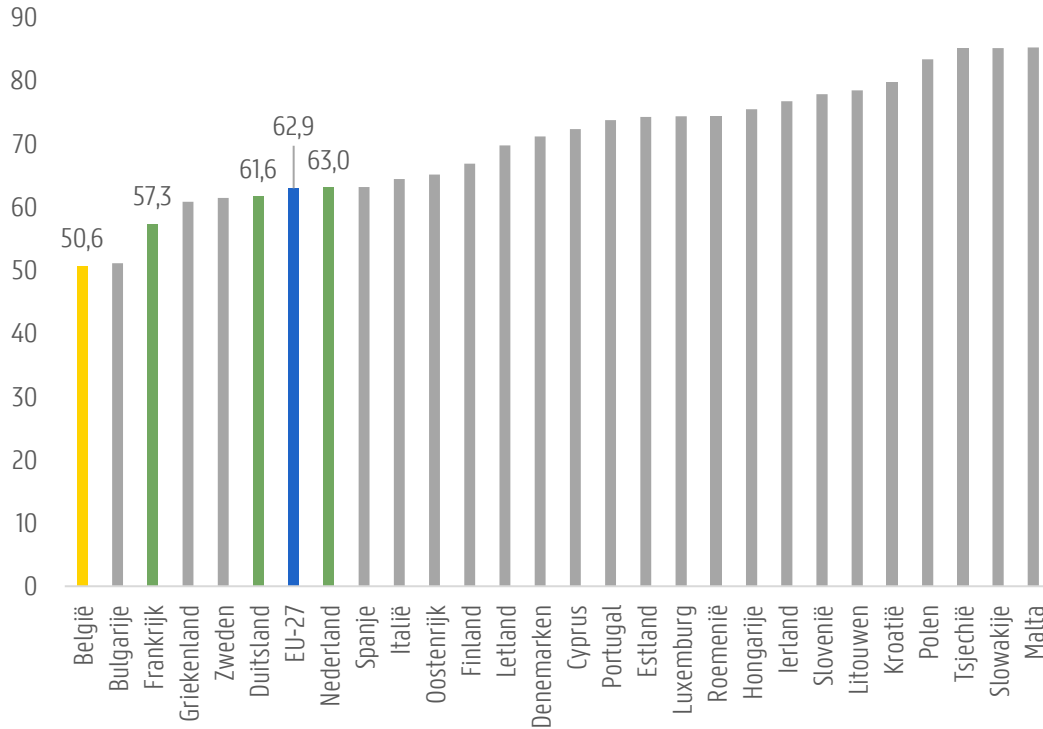
In België zijn minder dan één op twee (47,0%) kortgeschoolden aan het werk. Hiermee doen we het substantieel slechter in vergelijking met het Europese gemiddelde (57,6%), alsook in vergelijking met buurland Frankrijk (54,3%) en in het bijzonder met buurlanden Duitsland (64,9%) en Nederland (67,6%), waar ongeveer twee op drie kortgeschoolden aan het werk zijn.

België en zeker Vlaanderen zijn een kennis economie. We moeten het hebben van innovatie en onze grijze hersencellen eerder dan van belangrijke grondstoffen of de macht van een groot land om arbeidersplaatsen hier te houden. Het biedt minder kansen voor wie kortgeschoold is. Nu, vele van die argumenten gaan ook voor Nederland op en toch zijn bij hen meer dan twee op drie kortgeschoolden aan de slag. Dat brengt ons opnieuw bij verschillen in arbeidsmarktbeleid in brede zin. Vooreerst: in Nederland levert werken meer op. In ons land gaat voor elke 100 euro die een baas betaalt voor een alleenstaande 53 euro naar de staatskas, tegenover 35 euro in Nederland. Bovendien behoud je daar meer sociale voordelen wanneer je tegen een laag inkomen gaat werken, terwijl die bij ons veel vaker vasthangen aan je statuut als niet-werkende. En het probleem is: zonder hervormingen wordt het er vast niet beter op. Sommige studies geven aan dat vooral de banen die momenteel uitgevoerd worden door hen in aanmerking komen om geautomatiseerd te worden. En als ook banen die middengeschoolde nu uitoefenen overgenomen worden door robots, wat dan weer ander studiewerk aangeeft, dan kunnen die middengeschoolden nog steeds een trede zakken op de job-ladder, zodat het opnieuw de kortgeschoolden zijn die eraf vallen.

Professor Stijn Baert

Opvallend cijfer #2: werkzaamheidsgraad van niet-EU-27-migranten nergens lager dan in België

Figuur 5. Werkzaamheidsgraad bij personen met een nationaliteit van buiten de EU-27 (25-64-jarigen), internationale vergelijking.



België is de slechtste leerling van de Europese klas wanneer het aankomt op werkzaamheid van niet-EU-27-migranten: slechts één op twee (50,6%) van hen is aan het werk. Daarmee blijven we substantieel onder het Europese gemiddelde (62,9%).

Aan de UGent hebben we heel wat onderzoek uitgevoerd die deze bevinding kan verklaren. Langs de ene kant stelden we in praktijktesten discriminatie op basis van etniciteit vast. Deze lijkt evenwel niet hoger dan in andere Europese landen en de cijfers omtrent etnische discriminatie nemen eerder af. Bovendien kan etnische discriminatie moeilijk verklaren dat de lage werkzaamheidsgraad onder personen van buiten de EU-27 meer te maken heeft met hoge inactiviteit dan met hoge werkloosheid, waar discriminatie zich in de eerste plaats zou moeten in vertalen.

Doctoraal onderzoeker Louis Lippens

→ [Link naar eerdere Story hierover](#)

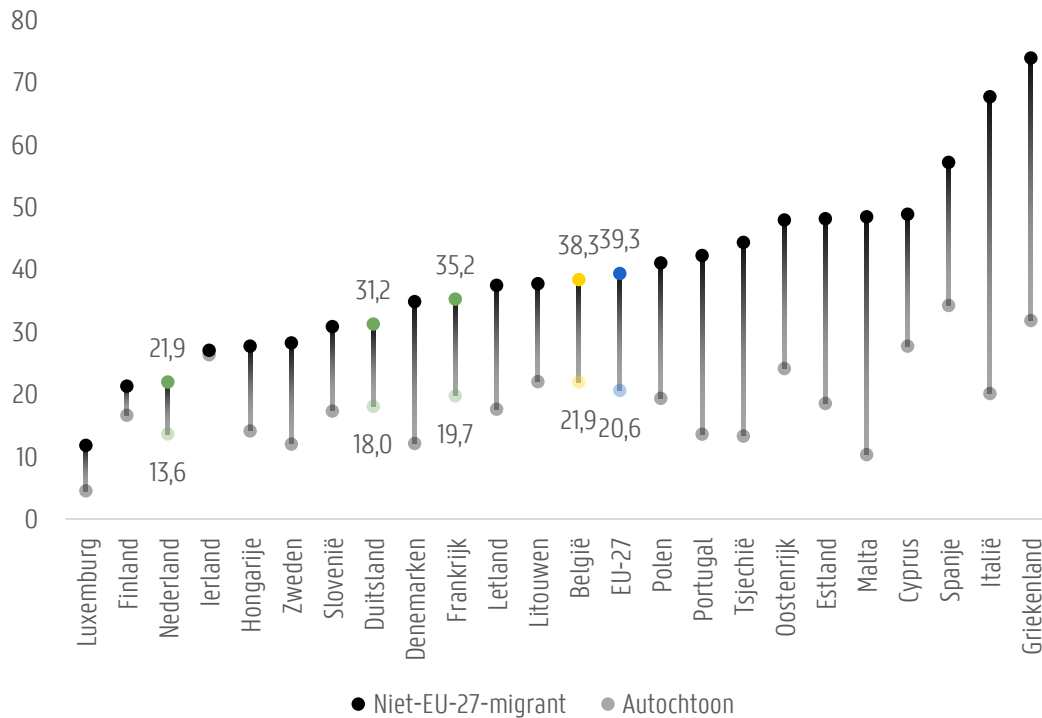
Wat mogelijk ook speelt, is dat de verwachtingen naar meisjes toe, op school en op de arbeidsmarkt, lager zijn binnen bepaalde gezinnen met een migratieachtergrond, zoals we ook vaststelden in onderzoek. Verder is er ons migratiebeleid: veel meer dan bijvoorbeeld een land als Denemarken komen migranten naar ons land voor gezinshereniging of als vluchteling, terwijl het daar vaker om te studeren of te werken is, wat typisch veel succesvollere stromen zijn.

Professor Stijn Baert

Opvallend cijfer #3: bijna vier op tien niet-EU-27-migranten in België die werken zijn overgekwalificeerd voor hun job

Overkwalificatie wordt in onderstaande cijfers door Eurostat gedefinieerd als personen met een diploma tertiair onderwijs die werkzaam zijn in beroepen waarvoor geen diploma tertiair onderwijs vereist is.

Figuur 6. Percentage overgekwalificeerden onder werkenden (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



In België zijn bijna vier op tien (38,3%) migranten uit een niet-EU-27-land die werken overgekwalificeerd. Voor autochtonen is dat slechts twee op tien (21,9%). Daarmee doen we het iets beter in vergelijking met het Europese gemiddelde (39,3%), maar minder goed in vergelijking met buurlanden Frankrijk (35,2%) en Duitsland (31,2%) en in het bijzonder Nederland (21,9%). Duitsland en – opnieuw in het bijzonder – Nederland weten ook het verschil tussen niet-EU-27-migranten en autochtonen op vlak van overkwalificatie kleiner te houden.

Verskillende studies rapporteren een sterkere overkwalificatie van migranten in vergelijking met niet-migranten. Een Britse studie, bijvoorbeeld, toont dat Oost-Europese migranten meer overgekwalificeerd zijn dan werknemers met een Britse achtergrond, vooral na een periode van recessie. De verklaringen zijn minder duidelijk: Migranten zouden alle kansen aangrijpen die er zijn om aan het werk te gaan. Mogelijk spelen type migratie en migratieachtergrond een rol. Maar er wordt ook gewezen op voorkeuren van werkgevers. Een recentere, Duitse studie toont dan weer het belang van jobzoekstrategieën ('sociaal kapitaal'), als mogelijke verklaringsgrond. Migranten die op basis van informele netwerken (familie; vrienden) een baan zoeken, zouden sneller bij jobs uitkomen waarvoor ze te hoog geschoold zijn (en dus meer overgekwalificeerd zijn). Aspecten zoals kennis van de taal spelen ook een rol. De auteurs pleiten daarom voor het ondersteunen van migranten in het vinden van een baan door overheden én sociaal-culturele verenigingen."

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

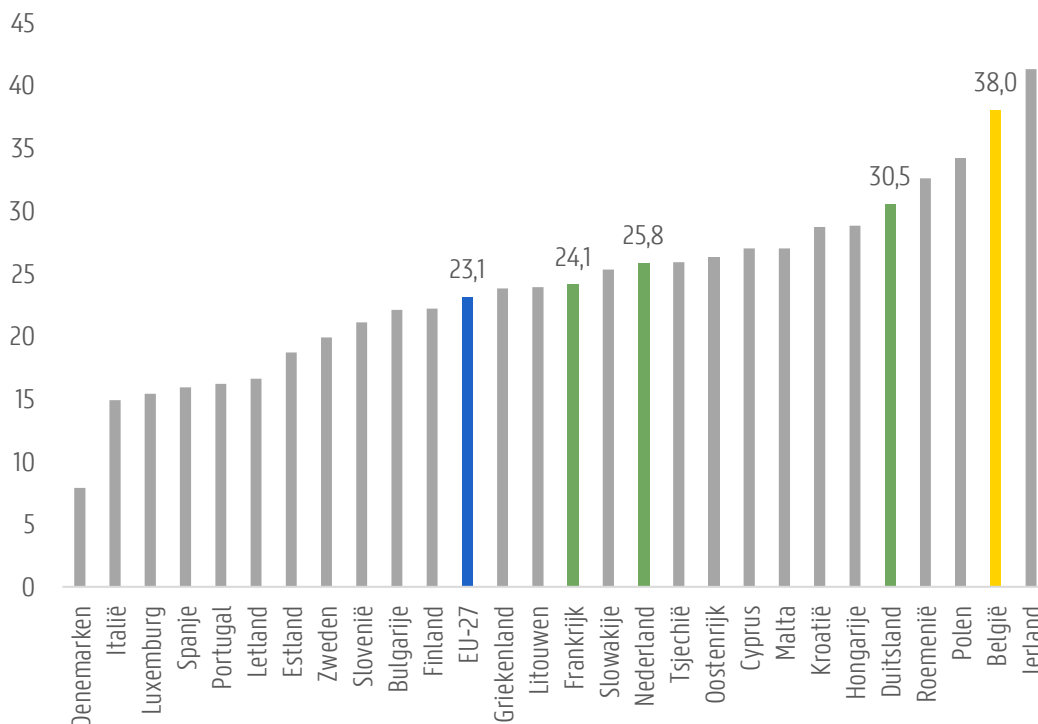
Professor Eva Deraus

Opvallend cijfer #4: kloof in werkzaamheid tussen mensen zonder en mensen met een arbeidsbeperking in België op één na hoogste in Europa

Figuur 7 hieronder geeft de kloof in werkzaamheid tussen mensen zonder en mensen met een arbeidsbeperking weer in procentpunten. Voor België betekent dit bijvoorbeeld dat de werkzaamheidsgraad bij mensen zonder een arbeidsbeperking 38,0 procentpunten hoger ligt in vergelijking met mensen met een arbeidsbeperking. In tegenstelling tot de andere cijfers in deze Story, zijn dit cijfers voor 15–64-jarigen (omdat er geen cijfers voor 25–64-jarigen beschikbaar zijn).

Mensen met een arbeidsbeperking antwoordden op de vraag of ze beperkt zijn in activiteiten vanwege gezondheidsproblemen met 'ja, sterk beperkt' of 'ja, beperkt'. Mensen die aangaven sterk beperkt en beperkt te zijn in hun activiteiten als gevolg van gezondheidsproblemen zijn in wat volgt dus samengevoegd in één groep. Mensen zonder een arbeidsbeperking antwoordden op bovengenoemde vraag met 'nee, niet beperkt'.

Figuur 7. Kloof in werkzaamheid tussen mensen zonder en mensen met een arbeidsbeperking in procentpunten (15–64-jarigen), internationale vergelijking (2021).



Doorheen Europa is de werkzaamheidsgraad bij mensen met een arbeidsbeperking gemiddeld 23,1 procentpunten lager in vergelijking met de werkzaamheidsgraad bij mensen zonder een arbeidsbeperking. **België is hier de op één na slechtste leerling van de Europese klas, met een kloof van 38,0 procentpunten.**

De cijfers in Figuur 7 zijn voor 2021 (en niet voor 2022 zoals in de rest van deze Story). Hoewel er nieuwe cijfers zijn voor 2022, zijn die tot dusver slechts beschikbaar voor tien EU-27-landen. Die cijfers geven echter een indicatie dat de positie van België in Europa op vlak van kloof in werkzaamheid tussen mensen zonder en mensen met een arbeidsbeperking niet substantieel veranderd is.

De achterstand van mensen met een beperking kan internationaal deels verklaard worden door ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt. Hoewel discriminatie op basis van gender en etniciteit zowel maatschappelijk als in onderzoek meer aandacht krijgen, blijkt uit wereldwijde praktijktesten dat ongunstige behandeling van jobkandidaten met een beperking samen met discriminatie op basis van leeftijd en uiterlijke kenmerken de top 3 van de sterkste vormen van discriminatie zijn. In een recente praktijktest op de Gentse arbeidsmarkt vonden we dat kandidaten die open zijn over hun doofheid 42% minder vaak werden uitgenodigd dan hun niet-dove tegenhangers voor vacatures voor dewelke deze doofheid de productiviteit niet zou mogen verlagen. Tegelijk kunnen deze bevindingen omtrent discriminatie moeilijk de positie van België tussen de EU-27-landen verklaren. Vermoedelijk ligt de verklaring dan ook deels aan de aanbodzijde, waarbij onze sociale zekerheid nog te binair werkt en te weinig activeert richting wat mensen wél kunnen.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

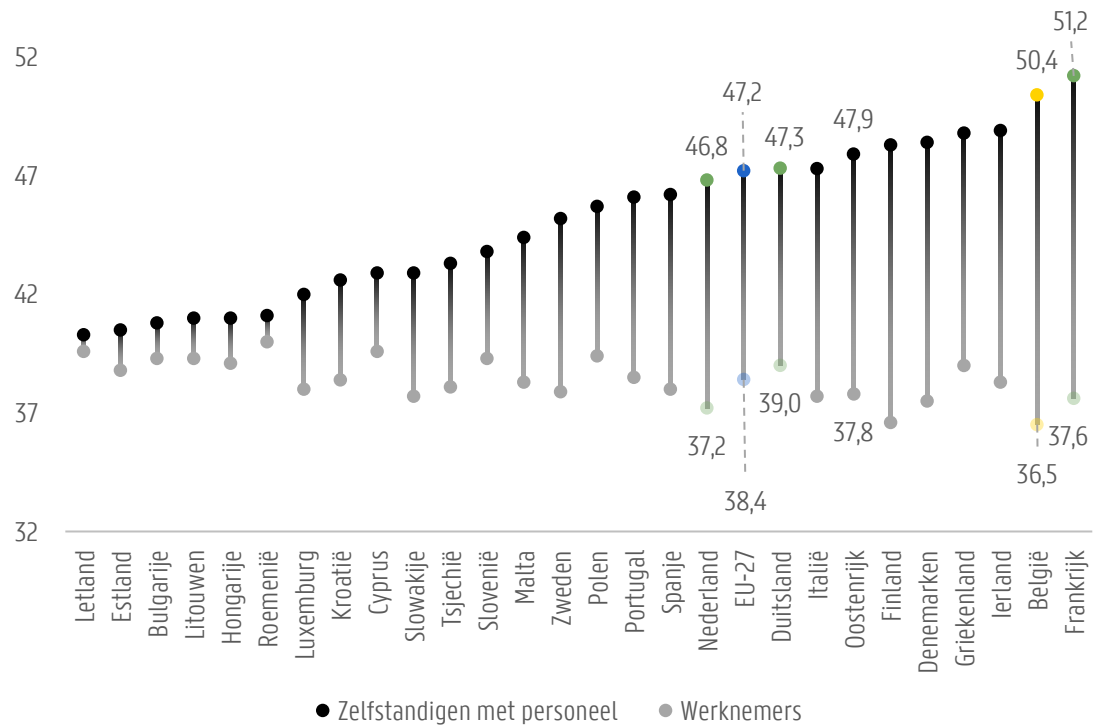
Doctoraal onderzoeker Louis Lippens



Opvallend cijfer #5: Belgische zelfstandigen kennen op één na hoogste aantal werkuren in Europa

In Figuur 8 hieronder vergelijken we de gemiddelde aantal werkelijke werkuren per week in hun hoofdberoep tussen voltijds werkende zelfstandigen die personeel hebben en voltijds werkende werknemers.

Figuur 8. Gemiddelde aantal werkelijke werkuren per week, zelfstandigen versus werknemers (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



Belgische zelfstandigen die personeel hebben geven aan gemiddeld 50,4 uur per week te werken. Dat is 3,2 uur meer dan het Europese gemiddelde. Enkel Franse zelfstandigen geven aan meer uren per week te werken (51,2 uur per week).

De gemiddelde Belgische zelfstandige die personeel heeft werkt gemiddeld 13,9 uur meer per week dan de gemiddelde werknemer – dat zijn bijna twee volledige werkdagen.

Belgische zelfstandigen die geen personeel hebben geven aan iets minder uren te werken: gemiddeld 45,2 uur per week (niet getoond op figuur). Deze trend (zelfstandigen die geen personeel hebben geven aan minder uren te werken dan zelfstandigen die wel personeel hebben) is te zien in zo goed als alle Europese landen.

Op initiatief van de Wereldgezondheidsorganisatie en de Internationale Arbeidsorganisatie wordt wereldwijd in kaart gebracht hoe het voorkomen van ziekte gelinkt is aan arbeidsfactoren. Aan lange werkuren zijn verschillende gezondheidsrisico's verbonden, zoals we met een groep internationale experts konden vaststellen. Gemiddeld 55u per week of meer werken is geassocieerd met een weliswaar lichte – maar klinisch relevante – verhoging van het risico op hartaandoeningen. Ook zijn er indicaties dat langere werkuren gepaard gaan met verhoogd alcoholgebruik, al zijn heel wat studies van onvoldoende kwaliteit om duidelijke conclusies te nemen. De evidentie suggereert verder dat specifieke leeftijdsgroepen meer onderhevig zijn aan de gevolgen van lange werkuren. Het presteren van lange werkuren blijkt bij 45–59 jarigen samen te gaan met verhoogde alcoholconsumptie, en bij 30–34 jarigen met risicovol gebruik (meer dan 14 of 21 eenheden per week bij respectievelijk mannen en vrouwen).

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Professor Els Clays

In onze buurlanden werd al heel wat onderzoek gedaan naar de werkuren van zelfstandigen en ondernemers. Zo blijkt uit voorgaand Frans onderzoek dat overwerk één van de belangrijkste werkstressoren is van ondernemer-managers. Ook een Nederlandse studie vond dat zelfstandigen vaker overmatig werken dan werknemers in loondienst. Dat overmatig werken bij ondernemers lijkt doorgaans positief samen te hangen met innovativiteit, alsook met een hogere omzet, meer winst en een hoger werknemersaantal. Overigens hoeft dat overmatig werken niet per se problematisch te zijn voor het welzijn van ondernemers omdat die doorgaans voorkomt uit de hoge motivatie van ondernemers en omdat de hoge werklast van ondernemers gecompenseerd wordt door de controle die ze over hun werk hebben, de sociale waardering die ze krijgen en de mogelijkheden om te groeien en zichzelf te ontwikkelen. Het hoeft dus niet te verbazen dat recenter Nederlands onderzoek vaststelt dat ondernemers doorgaans extreem hoog scoren op werkbevoegenheid in vergelijking met werknemers in loondienst.

↗ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Het welzijn van ondernemers wordt pas gehypothekeerd wanneer dat overmatig werken compulsief wordt en ze zich niet meer kunnen loskoppelen van het werk, continu aan het werk blijven denken en meer werk verzetten dan redelijk is. Dan verdwijnt de link tussen overmatig werken en innovativiteit en lopen ze risico op een werkverslaving. Zo'n werkverslaving kan dan resulteren in lagere niveaus van mentale en fysieke gezondheid: ze kunnen uitputting, slaapproblemen, cardiovasculaire problemen, conflicten tussen werk- en privéleven en lichamelijke pijnen ervaren door gebrek aan lichaamsbeweging en vrijetijdsbesteding. Op lange termijn kan een werkverslaving ook tot een burn-out leiden omdat workaholics vaak niet genoeg herstellen van hun inspanningen, wat dan weer leidt tot een progressief verlies van energie. In 2019 rapporteerden zo'n 12% van de Vlaamse zelfstandige ondernemers burn-outsymptomen. In de groep zelfstandigen zijn vooral dertigers, kortgeschoolden, mensen met personeel en ondernemers actief in de horeca- en bouwsector extra vatbaar voor burn-outsymptomen.

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Daarom blijft het belangrijk om interventies en strategieën op te zetten om ook deze risicogroepen te sensibiliseren over thema's als werkverslaving en burn-out. Daarnaast kan ook via praktische trainingen bijvoorbeeld aangeleerd worden hoe je je als zelfstandige psychisch kan loskoppelen van het werk en controle kan uitoefenen over zowel je werkdruk als vrije tijd om optimaal te herstellen. Aangezien ook faalangst een belangrijke voorspeller lijkt te zijn van werkverslaving en minder welzijn bij ondernemers, kan het ook zinvol zijn om ondernemers te begeleiden om met faalangst om te gaan en een ondernemerschapsklimaat te installeren waarin er ruimte en tolerantie is voor mislukkingen.

→ [Link naar studie](#)

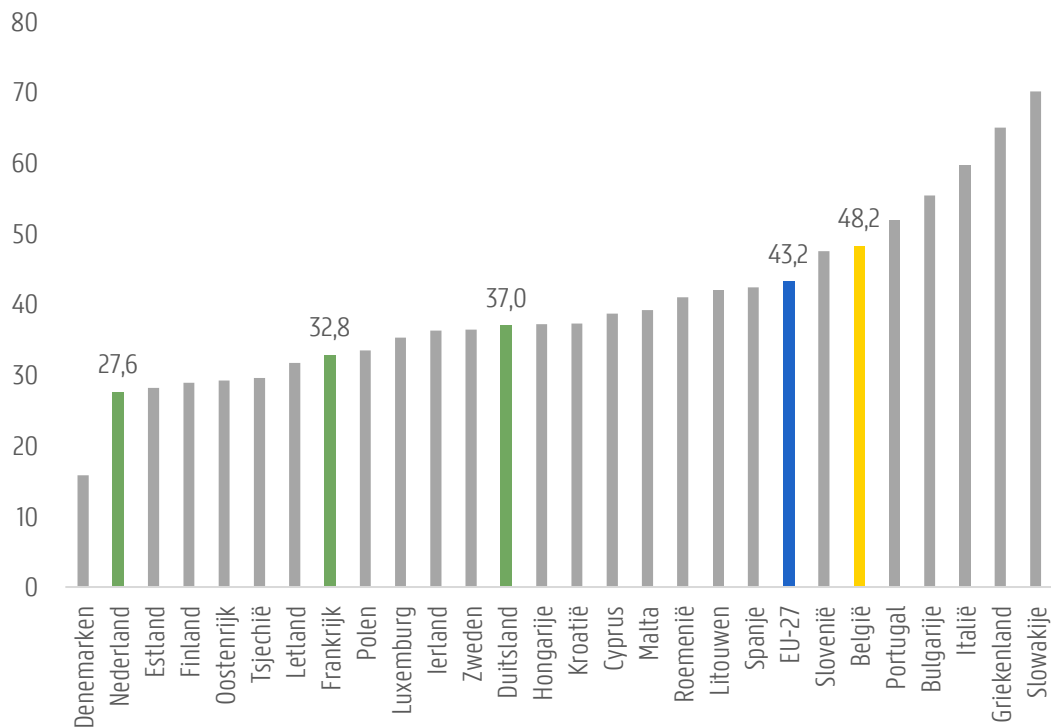
Doctoraal onderzoeker Kristen du Bois



Opvallend cijfer #6: bijna één op twee werklozen in België zijn langdurig werkloos

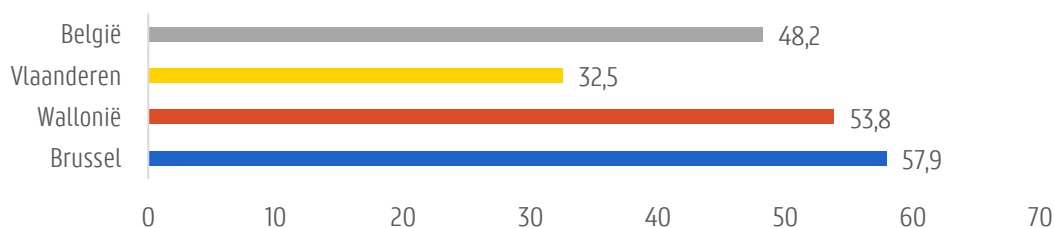
In het vorige hoofdstuk introduceerden we de ijsberg op de arbeidsmarkt: het topje van de ijsberg zijn de werklozen; de massa onder de waterlijn zijn de inactieven. Het topje van de ijsberg kunnen we echter nog verder opdelen in twee kleinere stukken: kortdurig werklozen en langdurig werklozen. In wat volgt verstaan we onder langdurig werklozen, in lijn met wat Eurostat doet, zij die al langer dan twaalf maanden werkloos zijn.

Figuur 9. Langdurige werkloosheid als percentage van totale werkloosheid (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



In België is 48,2% van de werklozen al langer dan één jaar werkloos. Dit percentage ligt hoger in vergelijking met het Europese gemiddelde (43,2%). Duitsland (37,0%), Frankrijk (32,8%) en Nederland (27,6%) doen het (heel) veel beter. De positie van België in Europa is vergelijkbaar wanneer we kijken naar werklozen die langer dan twee jaar of langer dan vier jaar werkloos zijn (niet getoond in figuur).

Figuur 10. Langdurige werkloosheid als percentage van totale werkloosheid (25–64-jarigen), vergelijking tussen gewesten.



Wanneer we de Belgische gewesten vergelijken, zien we dat **de langdurige werkloosheid in Wallonië (53,8%) en Brussel (57,9%) veel hoger is in vergelijking met de langdurige werkloosheid in Vlaanderen (32,5%)**. Daarmee scoort Vlaanderen wél beter dan buurlanden Frankrijk (32,8%) en Duitsland (37,0%), maar nog steeds minder goed dan voorbeeldland Nederland (27,6%).

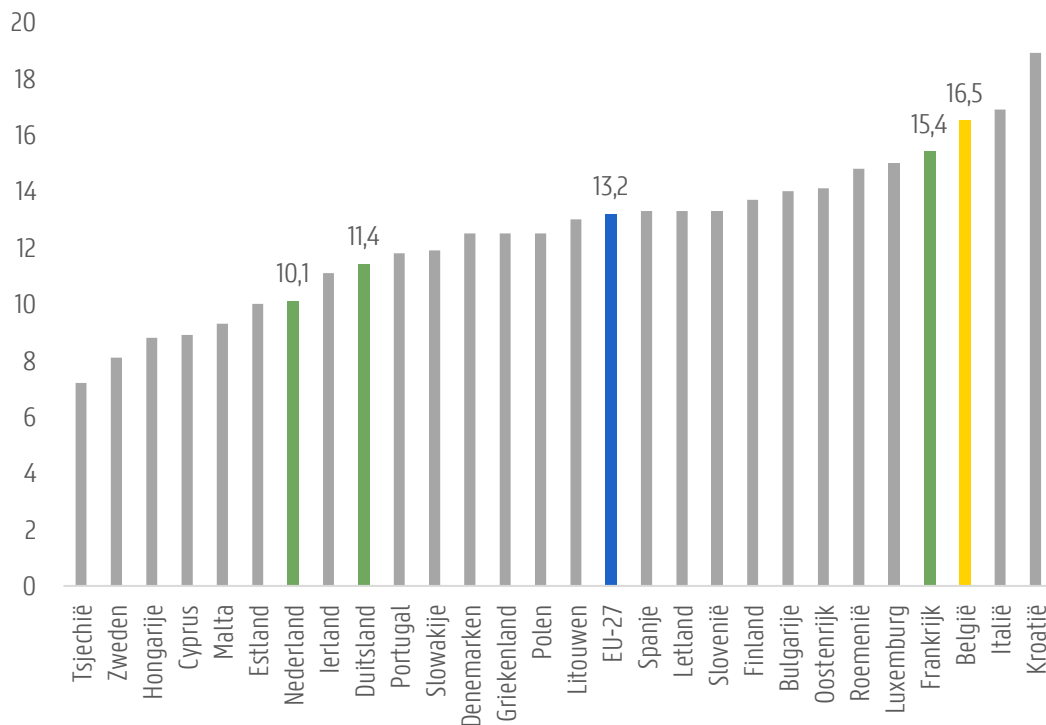
Deze cijfers brengen ons tot een paradox. Langs de ene kant kennen al onze gewesten een zeer hoog aantal vacatures. Vlaanderen spant de kroon, maar ook in Wallonië en Brussel is de job-vacature-ratio, die het percentage niet-ingevulde banen op alle banen samen meet, hoger dan het Europese gemiddelde. Wie even naar vdab.be surft, zal zien dat ongeveer een derde van de vacatures daar geen ervaring vragen en dat een (weliswaar deels overlappend) derde geen diploma vraagt. Er zijn dus zeer veel vacatures die breed toegankelijk zijn. Toch zitten we met een zeer hoog percentage langdurig werkzoekenden. Het geeft aan dat ons activeringsbeleid, zeker in Wallonië en Brussel, nog een stuk doortastender kan. Ook in het belang van de werkzoekende. Onderzoek geeft immers aan dat hoe langer men werkloos is, hoe moeilijker het wordt om nog een baan te zoeken. Concreet: recruiters zien wie langer werkloos is als minder gemotiveerd, minder getalenteerd en moeilijker op te leiden.

→ [Link naar studie](#)

Professor Stijn Baert

Opvallend cijfer #7: inactiviteit onder mannen enkel in Italië en Kroatië hoger dan in België

Figuur 11. Inactieve mannen als percentage van totale bevolking (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



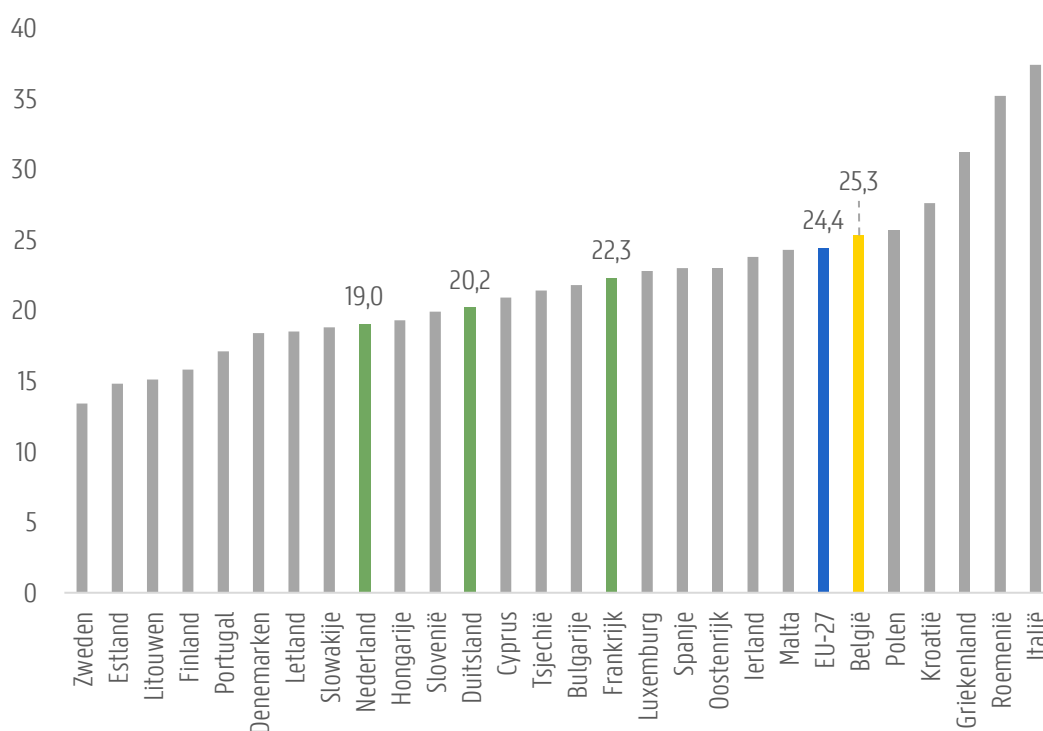
In België is 16,5% van de mannen tussen 25 en 64 jaar inactief. Hiermee scoort België een pak slechter dan het Europese gemiddelde van 13,2%. Slechts twee andere Europese landen doen slechter: Italië (16,9%) en Kroatië (18,9%). Buurlanden Duitsland en Nederland doen met respectievelijk 11,4% en 10,1% beter dan België.

Deze opmerkelijke bevinding sluit aan bij een analyse van de Belgische werkzaamheidsgraad over de tijd. Namelijk: we hebben de stijging van het percentage werkenden quasi louter te danken aan hoogopgeleiden en... vrouwen. Onder kortgeschoolden en mannen werd het afgelopen decennium amper of geen winst meer geboekt.

Professor Stijn Baert

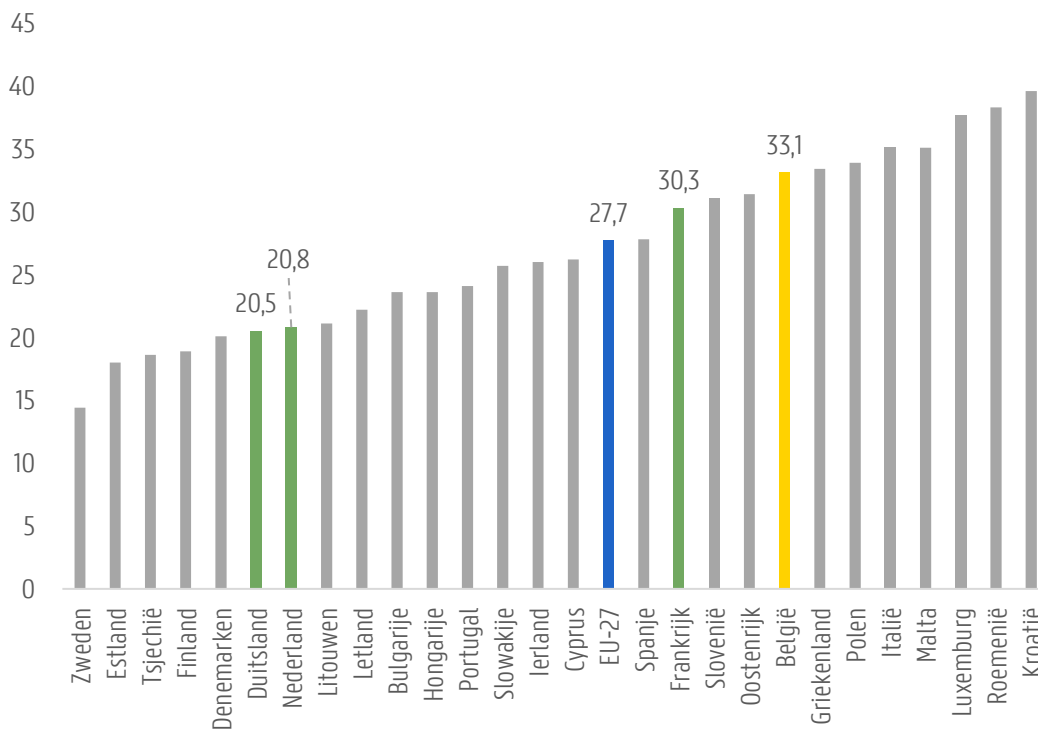
Figuur 12 hieronder geeft het inactiviteitspercentage bij vrouwen tussen 25 en 64 jaar weer. Voor elk EU-27-land ligt het inactiviteitspercentage bij vrouwen hoger dan dat bij mannen. Opnieuw zijn Belgische vrouwen vaker inactief (25,3%) in vergelijking met het Europese gemiddelde (24,4%), al is het verschil met het Europese gemiddelde minder groot dan bij mannen (en laten we drie extra landen achter ons in de rangschikking).

Figuur 12. Inactieve vrouwen als percentage van totale bevolking (25–64-jarigen), internationale vergelijking.



Opvallend cijfer #8: één op drie Belgen tussen 50 en 64 is inactief

Figuur 13. Inactieven als percentage van totale bevolking (50–64-jarigen), internationale vergelijking.



Eén op drie Belgen (33,1%) tussen 50 en 64 jaar is inactief. Hiermee scoren we minder goed dan het Europese gemiddelde van 27,7%. In het bijzonder doen we het een pak slechter dan buurlanden Nederland en Duitsland, waar slechts één op vijf van de 50–64-jarigen inactief is.

Ook als hun gezondheid het nog toelaat, zien veel 50-plussers het niet meer zitten om te gaan werken. Grote veranderingen op het werk, een te hoge werkdruk of conflicten op het werk zijn maar enkele van de factoren die veel 50-plussers in de richting van vervroegd pensioen duwen.

→ [Link naar studie](#)

Het is belangrijk om emotionele uitputting bij werkende 50-plussers te voorkomen door hen uitdagend werk aan te bieden waarin ze worden geapprecieerd en waarin gebruik gemaakt wordt van hun vaardigheden en kennis. Samen met het inhoudelijke aspect, moeten de andere voordelen van werken (zoals verloning en sociale contacten) aantrekkelijker zijn dan de factoren die hen richting de inactiviteit trekken (zoals meer vrije tijd en meer flexibiliteit). Ook meer flexibele werkregelingen, zoals thuiswerk en flexibele uren, hebben dus het potentieel om werken voor 50-plussers aantrekkelijker te maken (Cebulla et al., 2007). Al de voorgaande elementen kunnen helpen om meer 50-plussers te enthousiasmeren om weer aan het werk te gaan.

→ [Link naar studie](#)
→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Doctoraal onderzoeker Eline Moens

De uitdaging die daarop volgt is om langs werkgeverszijde leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Zo toont eigen veldonderzoek op de Vlaamse arbeidsmarkt aan dat ouderen vaak ongelijk behandeld worden wanneer zij solliciteren voor een nieuwe job. Meer concreet ligt hun kans op een positieve reactie gemiddeld 17,0% lager dan die van 6 of 12 jaar jongere sollicitanten. Dit kan verklaard worden door de negatieve percepties die werkgevers hebben omtrent de opleidbaarheid, de flexibiliteit en de technologische kennis van deze sollicitanten. Uit lopend onderzoek blijkt dat deze percepties optreden in verschillende werkgeverscontexten aangezien dezelfde mate van ongelijke behandeling werd gevonden in diverse types van sectoren, bedrijven, beroepen en vacatures. Antidiscriminatiebeleid dient zich dus te richten op deze percepties en niet op specifieke contexten.

→ [Link naar studie](#)
→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

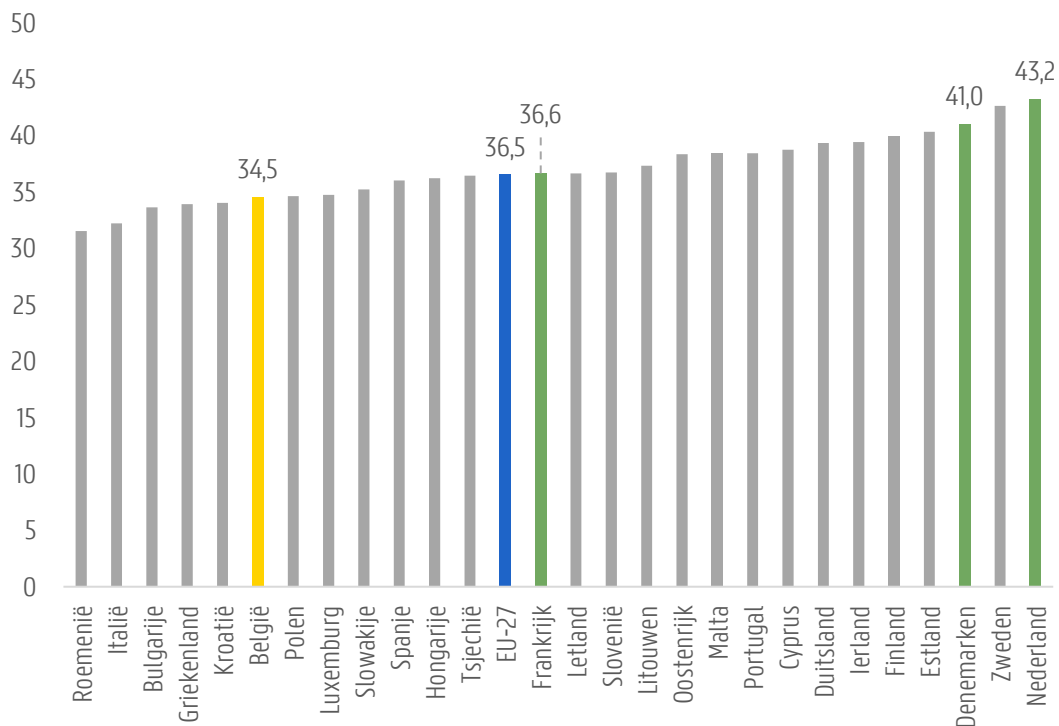
Doctoraal onderzoeker Axana Dalle



Opvallend cijfer #9: verwachte duur van beroepsleven in België met 34,5 jaar bij laagste van Europa

Eurostat berekent voor elk land een indicator van de verwachte duur van het beroepsleven. Deze indicator geeft het aantal jaren weer dat personen die nu 15 jaar zijn naar verwachting actief zullen zijn op de arbeidsmarkt, gegeven de huidige wetgeving (en ervan uitgaande dat die ongewijzigd blijft). Daarnaast is deze indicator afgeleid van demografische gegevens (levensstabellen gepubliceerd in de online dataset *demo_mlifetable* van Eurostat) en arbeidsmarktgegevens (activiteitspercentages gedefinieerd als in de online dataset *lfsi_emp_a*, maar met niet-gepubliceerde details per afzonderlijke leeftijdsgroep).

Figuur 14. Indicatie van duur van het beroepsleven, internationale vergelijking.



De verwachte duur van het beroepsleven is in België (34,5 jaar) substantieel lager in vergelijking met het Europese gemiddelde (36,5 jaar). Meer nog, slechts vijf andere EU-27-landen doen slechter: Roemenië, Italië, Bulgarije, Griekenland en Kroatië. We doen het aanzienlijk slechter dan buurlanden Duitsland (39,3 jaar) en Nederland (43,2 jaar).

Onze korte carrières en, daarmee samenhangend, de hoge inactiviteit onder 55-plussers vormt een belangrijke verklaring voor de algemeen hoge inactiviteit in ons land. Het is niet toevallig dat de landen die links op bovenstaande grafiek staan ook degene zijn met de hoogste inactiviteit in Europa. Het is in dat opzicht ook de wereld op zijn kop wanneer federaal minister van Pensioenen Karine Lalieux stelt dat het substantieel hervormen van onze pensioenen niet hoeft omdat een hogere werkzaamheidsgraad de stijgende pensioenkost betaalbaar zal maken. Met UGent @ Work deden we nochtans verschillende voorstellen om langer werken wél haalbaar en lonend te maken: (i) verlaag pensioenopbouw bij langdurige werkloosheid, (ii) zorg dat oudere werknemers inspanningen zelf kunnen controleren en (iii) gebrui onderbouwde tools om oudere werknemers te heroriënteren.

Professor Stijn Baert

→ [Link naar eerdere Story hierover](#)

4 REFERENTIES

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., Malfait, L., & Sharipova, A. (2021a). *Nulmeting discriminatie op de Antwerpse arbeidsmarkt: rapportering*. <https://biblio.ugent.be/publication/8733044>

Baert, S., Dalle, A., Lippens, L., & Malfait, L. (2021b). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*. <https://biblio.ugent.be/publication/8733046>

Cebulla, A., Butt, S., & Lyon, N. (2007). Working beyond the state pension age in the United Kingdom: The role of working time flexibility and the effects on the home. *Ageing & Society, 27*(6), 849–867.

Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(3), 329–347.

Dijkhuizen, J., Veldhoven, M. V., & Schalk, R. (2016). Four types of well-being among entrepreneurs and their relationships with business performance. *Journal of Entrepreneurship, 25*(2), 184–210.

Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology, 5*(1), 83–96.

Khattab, N., & Fox, J. (2016). East-European immigrants responding to the recession in Britain: is there a trade-off between unemployment and over-qualification? *Journal of Ethnic and Migration Studies, 42*(11), 1774–1789.

Kracke, N., & Klug, C. (2021). Social capital and its effect on labour market (mis) match: Migrants' overqualification in Germany. *Journal of International Migration and Integration, 22*, 1573–1598.

Lechat, T., & Torrès, O. (2017). Stressors and satisfactors in entrepreneurial activity: An event-based, mixed methods study predicting small business owners' health. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 32*(4), 537–569.

Li, J., Pega, F., Ujita, Y., Brisson, C., Clays, E., Descatha, A., ... & Siegrist, J. (2020). The effect of exposure to long working hours on ischaemic heart disease: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment international, 142*, 105739.

Oude Hengel, K. M., Blatter, B. M., Geuskens, G. A., Koppes, L. L., & Bongers, P. M. (2012). Factors associated with the ability and willingness to continue working until the age of 65 in construction workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*, 783–790.

Pachito, D. V., Pega, F., Bakusic, J., Boonen, E., Clays, E., Descatha, A., ... & Godderis, L. (2021). The effect of exposure to long working hours on alcohol consumption, risky drinking and alcohol use disorder: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International, 146*, 106205.

Palmer, C., Kraus, S., Kailer, N., Huber, L., & Öner, Z. H. (2021). Entrepreneurial burnout: A systematic review and research map. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 43*(3), 438–461.

Proper, K.I., Deeg, D.J. & van der Beek, A.J. (2009). Challenges at work and financial rewards to stimulate longer workforce participation. *Human Resources for Health*, 7(70), 1–13.

Reeuwijk, K.G., de Wind, A., Westerman, M.J. et al. (2013). 'All those things together made me retire': Qualitative study on early retirement among Dutch employees. *BMC Public Health*, 13(516), 1–11.

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.

SERV (2022). *Burn-out. Analyse van de arbeidssituatie van werknemers en zelfstandig ondernemers met burn-outsymptomen*. Vlaanderen. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/burn-out-analyse-van-de-arbeidssituatie-van-werknemers-en-zelfstandig-ondernemers-met-burn-outsymptomen>

Siebrand, M., & Kruse, S. (2022). Engaged or addicted? Exploring the effects of entrepreneurial fear of failure on work investment. *Academy of Management Proceedings*, 2022(1), 13228.

Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What does a job candidate's age signal to employers? *Labour Economics*, 71, 102003.



Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



Doctoranda **Morien El Haj**

Vakgroep Economie

Contact: Morien.ElHaj@UGent.be



Professor **Els Clays**

Vakgroep Volksgezondheid en
Eerstelijnszorg

Contact: Els.Clays@UGent.be



Doctorandus **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: Louis.Lippens@UGent.be



Doctoranda **Axana Dalle**

Vakgroep Economie

Contact: Axana.Dalle@UGent.be



Doctoranda **Eline Moens**

Vakgroep Economie

Contact: Eline.Moens@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en
Samenleving

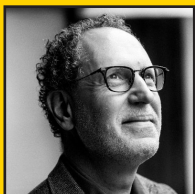
Contact: Eva.Deraus@UGent.be



PhD **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

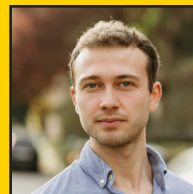
Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Professor **Marc De Vos**

Vakgroep Criminologie, Strafrecht en
Sociaal Recht

Contact: Marc.DeVos@UGent.be



Doctorandus **Philippe Sterkens**

Vakgroep Economie

Contact: Philippe.Sterkens@UGent.be



Doctoranda **Kristen du Bois**

Vakgroep Economie

Contact: Kristen.duBois@UGent.be



Professor **Luc Van Ootegem**

Vakgroep Economie

Contact: Luc.VanOotegem@UGent.be

Met Stories @ UGent @ Work brengen we korte, stakeholdergerichte analyses. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van die auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium, haar leden of de andere auteurs.

Voor verdere onderzoeksresultaten en inzichten vanuit UGent @ Work: <https://www.ugent.be/ugentatwork>.