

WAAROM DE WERKZAAMHEID IN BELGIË EN DE GEWESTEN ACHTEROP BLEEF HINKEN SINDS DE VORIGE VERKIEZINGEN

Stories @ UGent @ Work, nummer 16
Dinsdag 14 mei 2024



UNIVERSITEIT
GENT

INHOUDSTAFEL

1	INTRODUCTIE	4
2	HOE EVOLUEERDE DE WERKZAAMHEID, WERKLOOSHEID EN INACTIVITEIT SINDS DE VORIGE VERKIEZINGEN?	5
3	WAAROM DE WERKZAAMHEIDSGRAAD BIJ ONS MINDER SNEL STEEG	13
	3.1 Cijfers naar geslacht	13
	3.2 Cijfers naar leeftijd	16
	3.3 Cijfers naar migratieachtergrond	18
4	EEN ANALYSE VAN DE REGIO'S	21
5	REFERENTIES	24
6	APPENDIX	25

In deze Story @ UGent @ Work brengen we korte analyses gebaseerd op nieuwe arbeidsmarktdata. We duiden de analyses op basis van wetenschappelijk onderzoek. De reflecties bij deze analyses vertolken alleen de visie van de auteur(s). Zij kunnen niet doorgaan als de visie van het hele consortium of haar leden.

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

DEZE STORY IN VIJF PUNTEN

- 1** De werkzaamheidsgraad in België steeg tijdens de regeerperiode van de Vivaldi-coalitie, maar de achterstand op het EU-gemiddelde werd groter.
- 2** België staat op de 23e plaats van de 27 EU-landen wat betreft het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen, wat zeer opmerkelijk is gegeven het hoge aantal vacatures in ons land.
- 3** Brussel stak Wallonië voorbij qua werkzaamheidsgraad.
- 4** Waar de werkzaamheidsgraad onder vrouwen de afgelopen vijf jaar in Europa gemiddeld steeg met 2,9 procentpunt, doen we er in België slechts 1,8 procentpunt bij.
- 5** In België waren in 2023 een op twee niet-EU27-migranten tewerkgesteld, terwijl dat in Europa bijna twee op drie is. België doet het hiermee het slechtst van alle Europese landen.



1 INTRODUCTIE

Of het nu gaat om de federale regering of de regeringen van het Vlaamse of Waalse gewest, allen zijn ze van start gegaan met een belangrijke ambitie: de werkzaamheidsgraad verhogen. Met andere woorden, het verhogen van het percentage werkenden onder alle personen tussen de 20 en 64 jaar. Dat is een logische ambitie: meer mensen aan de slag betekent meer sterke schouders onder de sociale zekerheid. En een begroting die haast vanzelf terug gezond wordt.

Met de verkiezingen in zicht komt er een einde aan de regeerperiodes in ons land. Tijd dus om de balans op te maken. Daarvoor doken we met UGent @ Work in de laatste arbeidsmarkt cijfers. Meteen na de verschijning van die nieuwe jaarcijfers over de arbeidsmarkt in de Europese landen voor 2023 bij Eurostat, begonnen we aan een grondige analyse van die data. Met als duidelijk doel: de evolutie van de werkzaamheidsgraad op het Belgische en gewestelijke niveau beter begrijpen.

Hoe evolueerde de tewerkstelling van onze mannen en onze vrouwen, jong en ouder, met of zonder migratieachtergrond, sinds de verkiezingen van 2019, sinds de vorming van de gewestelijke regeringen in datzelfde jaar en sinds de vorming van de federale regering De Croo in 2020? En welke drempels vinden we in de Eurostat-data en de onderliggende Belgische data van de Enquête naar ArbeidsKrachten?

Het zette ons op het spoor richting heel wat opmerkelijke cijfers, die worden geduid door UGent-professoren en -onderzoekers vanuit hun wetenschappelijk onderzoek en expertise in verschillende disciplines, zoals arbeidseconomie, humanresource management en personeelspsychologie.

We vertrekken in deze Story vanuit een bespreking van enkele algemene arbeidsmarkt cijfers – zoals de evolutie van het werkloosheidspercentage in België en Europa – om vervolgens die cijfers op te delen naar subgroepen (naar geslacht, leeftijd en etniciteit) en regio's (België en haar gewesten).

Wat is UGent @ Work?

UGent @ Work verenigt meer dan 30 professoren en hun onderzoeksteams van pre- en postdoctorale onderzoekers uit 7 UGent-faculteiten en 13 UGent-vakgroepen die onderzoek doen naar werk en arbeidsmarkt. Het consortium is gericht op het realiseren van maatschappelijke impact met UGent-onderzoek rond werk en arbeidsmarkt.

Lees ook zeker [onze vorige Story: 'Voer voor kandidaat-parlementsleden: wie straks arbeidsmarktbeleid vormgeeft, moet deze tien studies kennen'](#)

→ [Link naar Story](#)

In een Story nr. 15 lichtten we tien studies uit die kandidaat-parlementsleden die straks arbeidsmarktbeleid vormgeven moeten kennen. Zowel volgens De Stemming van VRT en De Standaard als volgens De Grote Peiling van HLN en VTM Nieuws ligt de burger bovenal wakker van twee zaken. De portemonnee en migratie. Twee uitdagingen waarbij cruciale hefboomen op de arbeidsmarkt te vinden zijn. In Story nr. 15 selecteert onze hoofdpromotor, professor arbeidseconomie Stijn Baert, 10 onderzoeken omtrent werk en arbeidsmarkt die wetenschappers aan de UGent sinds de vorige verkiezingen, in 2019, publiceerden en die kandidaat-parlementsleden die straks ons arbeidsmarktbeleid zullen vormgeven moeten kennen.

2 HOE EVOLUEERDE DE WERKZAAMHEID, WERKLOOSHEID EN INACTIVITEIT SINDE DE VORIGE VERKIEZINGEN?

In dit hoofdstuk bespreken we de evolutie van de arbeidsmarkt sinds de vorige verkiezingen in 2019. Dat doen we voornamelijk aan de hand van drie cijfers.

Ten eerste belichten we de **werkzaamheidsgraad**. Die wordt gedefinieerd als het percentage werkenden in de bevolking binnen een bepaalde leeftijdscategorie, die vaak wordt aangeduid als de 'rekruteringsbevolking'. De afbakening die in de verschillende regeerakkoorden werd gebruikt voor die rekruteringsbevolking, zijn alle 20- tot 64-jarigen. Een begrenzing die we ook in deze Story hanteren.

Naast werkenden, bestaat de rekruteringsbevolking ook uit twee andere groepen: de werklozen en de inactieven. De werkzaamheidsgraad verhogen komt dan ook neer op de tewerkstelling van die twee groepen. De in totaal drie groepen overlappen in principe niet en samen maken ze dus 100% van de rekruteringsbevolking uit.

Ten tweede bespreken we het **werkloosheidspercentage**. Werklozen zijn, per definitie, niet-werkenden die een baan zoeken en daarvoor een werkloosheidsuitkering krijgen. Om die reden wordt ook vaak het label 'werkzoekenden' gebruikt. In wat volgt definiëren we het 'werkloosheidspercentage' als het percentage werklozen in de rekruteringsbevolking. Dat cijfer verschilt van de frequent gebruikte 'werkloosheidsgraad', die het aantal werklozen onder de actieve bevolking (werkenden en werkzoekenden samen) weergeeft. Om de cijfers voor de werkzoekenden beter met die voor de werkenden en inactieven te kunnen vergelijken, gebruiken wij in deze Story het werkloosheidspercentage.

Ten derde kijken we naar de evolutie van het **inactiviteitspercentage**. 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. Het 'inactiviteitspercentage' definiëren we als het percentage inactieven in de rekruteringsbevolking.

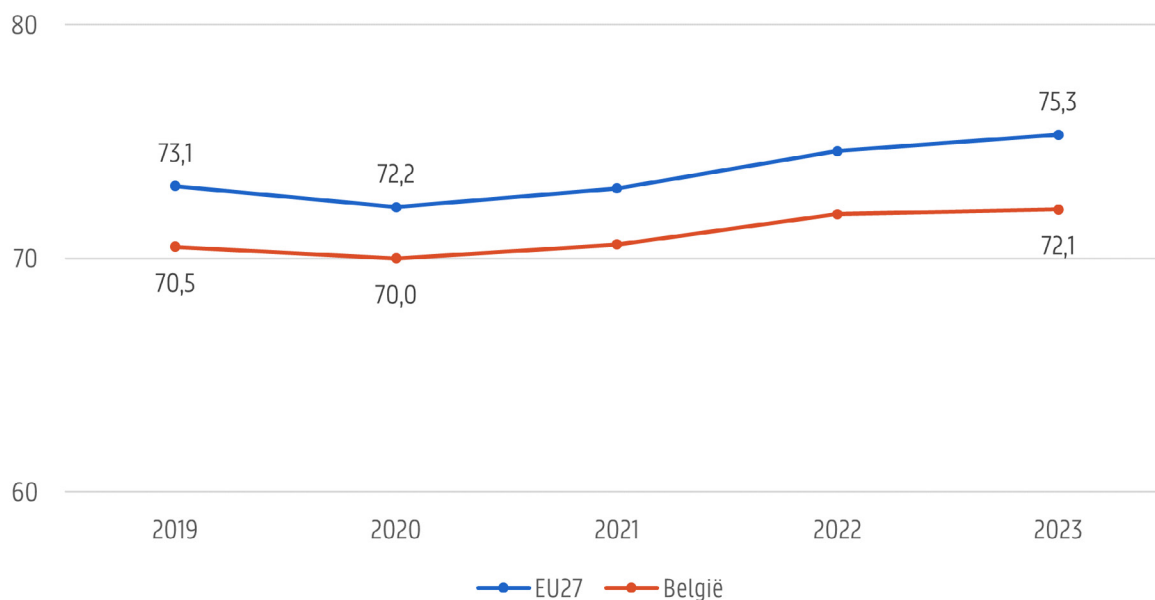
Wat zegt onderzoek?

"In een recente wetenschappelijke publicatie in Economic Analysis & Policy werkte ik de samenhang tussen deze drie percentages als eenvoudige manier om de gezondheid van een arbeidsmarkt te schetsen uit als de "ijsberg-decompositie". **Daarbij verwijst de ijsberg naar de focus die het beleid in vele Europese landen de afgelopen decennia legde op het percentage werklozen (het topje van de ijsberg), terwijl een veel grotere arbeidsreserve aan inactieven (onder de waterlijn) werd vergeten. Dit karakteriseert in het bijzonder België.** Landen als België worden in het artikel een "aanbodgericht" arbeidsmarktbeleid aangeraden: een beleid dat er op gericht is meer mensen richting de arbeidsmarkt te krijgen of er langer te houden. En dus in mindere mate een "vraaggericht" beleid dat werkgevers stimuleert meer mensen aan te werven, bijvoorbeeld door het aanzwengelen van de economische activiteit."

Stijn Baert, professor arbeidseconomie

→ [Link naar studie](#)

Figuur 1. Evolutie werkzaamheidsgraad 20–64-jarigen; percentage; België versus EU27-gemiddelde.

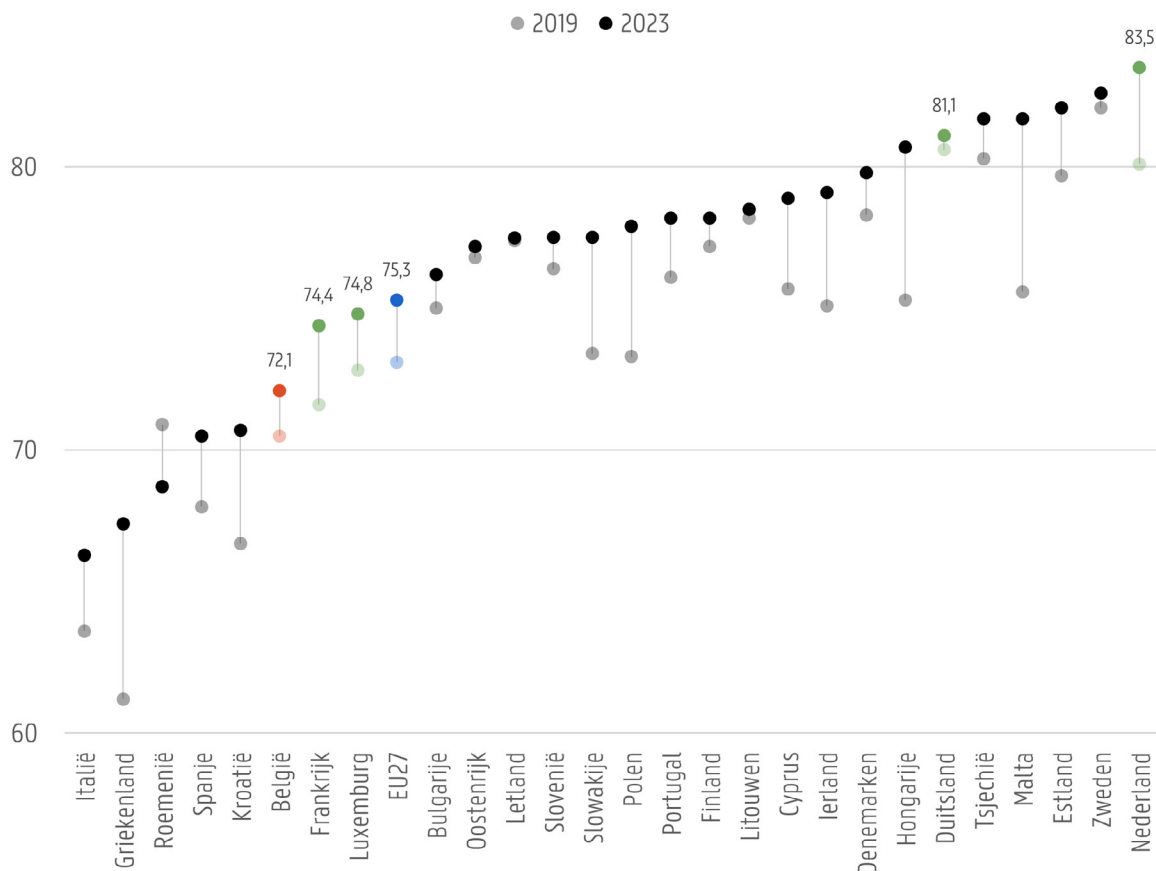


Figuur 1 geeft de evolutie weer van de werkzaamheidsgraad tussen 2019 en 2023 voor België en voor het gemiddelde van de EU27-landen (hierna: 'het Europese gemiddelde'). We geven ook de concrete cijfers voor 2020 weer in deze en alle volgende figuren, aangezien dat het startjaar was van de Vivaldi-coalitie. In Figuur 1 zien we dat **de kloof tussen de Belgische werkzaamheidsgraad en het Europese gemiddelde nog iets groter werd de afgelopen vijf jaar**. Hoewel de Belgische werkzaamheidsgraad met 1,6 procentpunt steeg van 70,5% in 2019 tot 72,1% in 2023, steeg de gemiddelde Europese werkzaamheidsgraad met 2,2 procentpunt tot 75,3%.

In vergelijking met 2020, toen de regering De Croo startte, is de toename van de achterstand nog opmerkelijker. Sinds die dip door de coronacrisis nam de werkzaamheidsgraad in ons land met 2,1 procentpunt toe, terwijl het Europese gemiddelde met 3,1 procentpunt groeide.

België kent dus weliswaar een recordhoogte qua werkzaamheidsgraad, maar die lijkt eerder ingegeven door conjunctuur en demografie dan door een beleid dat doortastender was dan elders.

Figuur 2. Evolutie werkzaamheidsgraad 20–64-jarigen; percentage; België versus alle EU27-landen.



Figuur 2 geeft de evolutie weer van de werkzaamheidsgraad tussen 2019 en 2023 voor België en alle EU27-landen. Zo zien we dat **we op vlak van werkzaamheidsgraad slechts vijf landen achter ons laten**: Italië, Griekenland, Roemenië, Spanje en Kroatië. In het bijzonder doet België het een pak slechter in vergelijking met buurlanden Nederland en Duitsland, die, zowel in 2019 als 2023, een werkzaamheidsgraad hoger dan 80% lieten optekenen.

Opvallend is dat de werkzaamheidsgraad in Nederland tussen 2019 en 2023 steeg met 3,4 procentpunt, terwijl de marge voor zo'n stijging daar in principe kleiner was dan bij ons: Nederland vertrok tenslotte al van een werkzaamheidsgraad van 80,1% in 2019. Met een werkzaamheidsgraad van 83,5% in 2023 doet geen enkel Europees land beter dan Nederland.

Ook opmerkelijk: **op Roemenië na ging de werkzaamheidsgraad in elk van de landen die in 2019 minder presteerden dan België (Italië, Griekenland, Spanje en Kroatië) er sterker op vooruit dan onze werkzaamheidsgraad.** Ook onze buurlanden Frankrijk en Luxemburg, die in 2019 dicht bij onze werkzaamheidsgraad zaten, zagen hun werkzaamheidsgraad sterker stijgen.

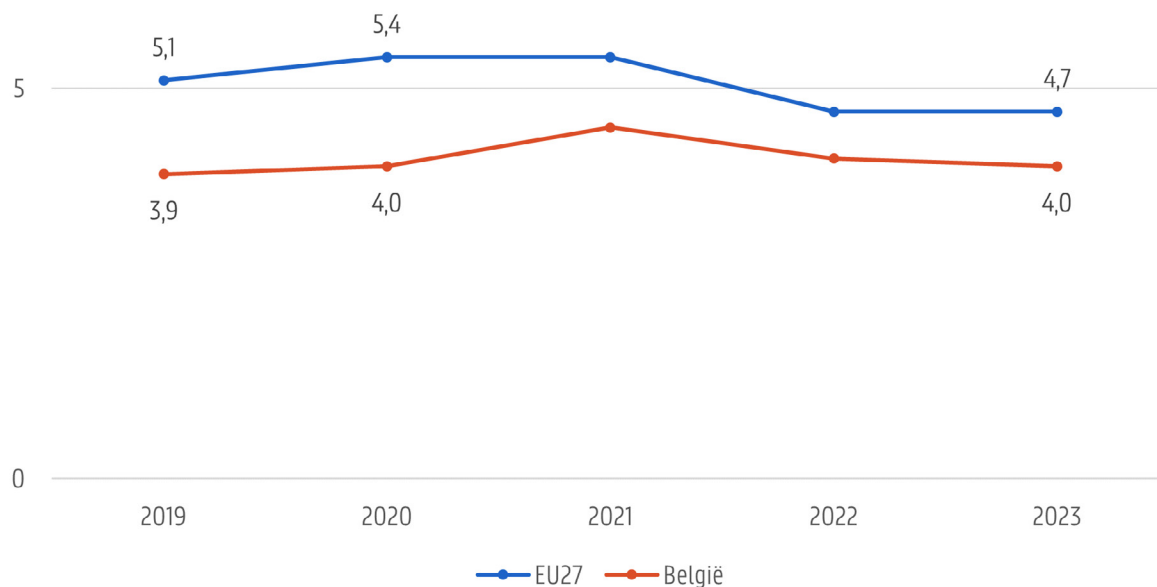
Wat zegt onderzoek?

“Elk talent telt: het aanspreken van onbenut arbeidspotentieel, zoals kortgeschoolden, is nodig om de werkzaamheidsgraad te verhogen. Innovatieve, inclusieve werving- en selectietechnieken zoals Open Hiring® kunnen helpen. Traditionele technieken, zoals cv-screening en interviews, zijn waardevol maar werpen drempels op voor kortgeschoolden en mensen met een migratieachtergrond, bijvoorbeeld door de vereiste schrijf- en sollicitatievaardigheden, gebrek aan werkervaring, vooroordelen, Open Hiring® maakt komaf met de onnodige drempels die kortgeschoolde sollicitanten en sollicitanten met een migratieachtergrond ervaren bij traditionele aanwervingmethoden. **Bij Open Hiring® is de job de test.** Kandidaten melden zich aan zonder cv. Er is geen sollicitatiegesprek. Wie zich aanmeldt, kan zich gedurende een aantal maanden ‘on the job’ bewijzen. Open Hiring® wordt ingezet voor functies waarvoor geen diploma, kennis of ervaring nodig is. In Nederland passen verschillende bedrijven deze aanwervingmethode al toe. [Een eerste studie naar Open Hiring® in Vlaanderen](#) toont dat werkgevers niet vertrouwd zijn met Open Hiring® maar dat 22% van de bevroegde ondernemers hier wel voor open staat. Arbeidsmarktkrapte is de voornaamste reden om met Open Hiring® te starten. De laagdrempelige, snelle en inclusieve manier van werven spreken eveneens aan. De vrees dat werknemers ongemotiveerd of om extrinsieke redenen instappen, bleek ongegrond. De werknemers die via Open Hiring® startten, waren intrinsiek gemotiveerd. Ze waardeerden de kans om te werken en zich zo te bewijzen. Open Hiring® is één manier om de arbeidsmarkt te ontsluiten voor kortgeschoolden.”

→ [Link naar studie](#)

Eva Deros, professor personeelspsychologie

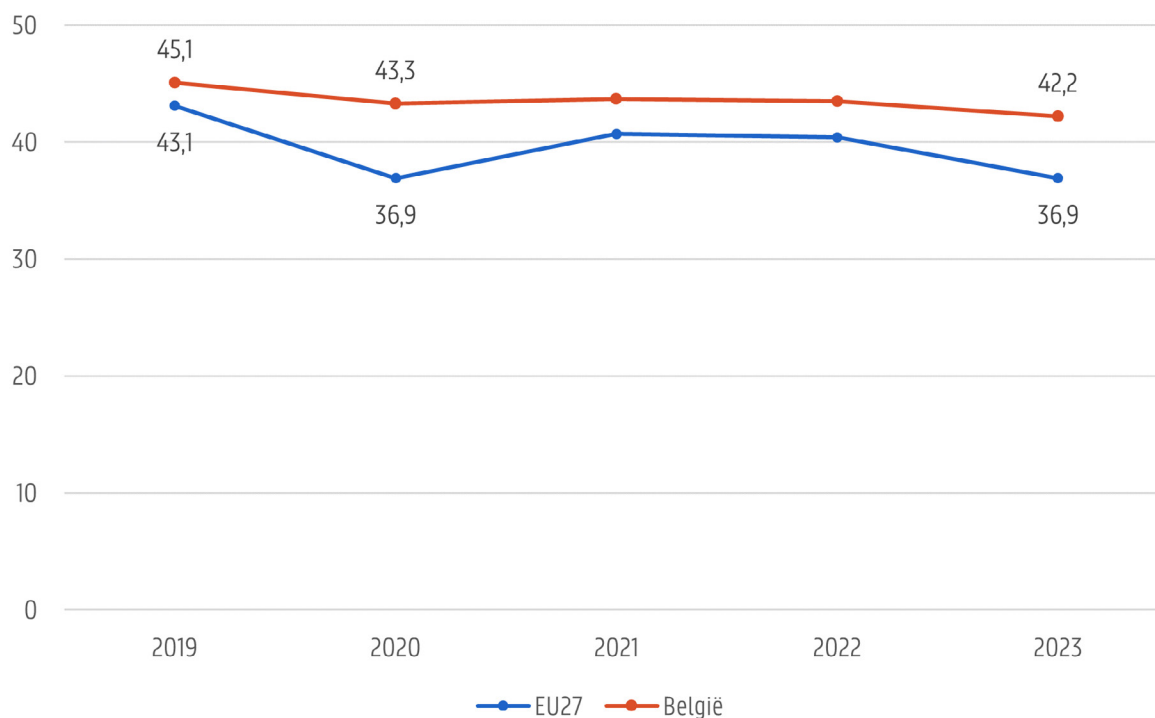
Figuur 3. Evolutie werkloosheidspercentage 20–64-jarigen; percentage; België versus EU27-gemiddelde.



Figuur 3 geeft de evolutie weer van het werkloosheidspercentage tussen 2019 en 2023 voor België en voor het Europese gemiddelde. **Terwijl het werkloosheidspercentage in Europa daalde met 0,4 procentpunt, steeg het in België met 0,1 procentpunt. De Belgische voorsprong tegenover het Europese gemiddelde werd dus kleiner.**

Wanneer we de evolutie van het werkloosheidspercentage vergelijken tussen België en alle EU27-landen afzonderlijk (Figuur A-1 in Appendix), zien we dat **België in de Europese middenmoot zit wat het werkloosheidspercentage betreft**. België scoort evenwel opvallend slechter dan buurlanden Duitsland en Nederland.

Figuur 4. Evolutie percentage langdurig werklozen in volledige groep werklozen; percentage; België versus EU27-gemiddelde; 20–64-jarigen.



Figuur 4 geeft de evolutie weer van het aantal langdurig werklozen als percentage van het totaal aantal werklozen. Langdurig werklozen zijn werklozen die langer dan twaalf maanden werkloos zijn. Het percentage langdurig werklozen daalde in België met 2,9 procentpunt tussen 2019 en 2023. In de andere Europese landen daalde het in dezelfde periode gemiddeld echter met 6,2 procentpunt, wat ervoor zorgt dat **over de afgelopen regeerperiode de kloof met Europa groter werd wat betreft het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen.**

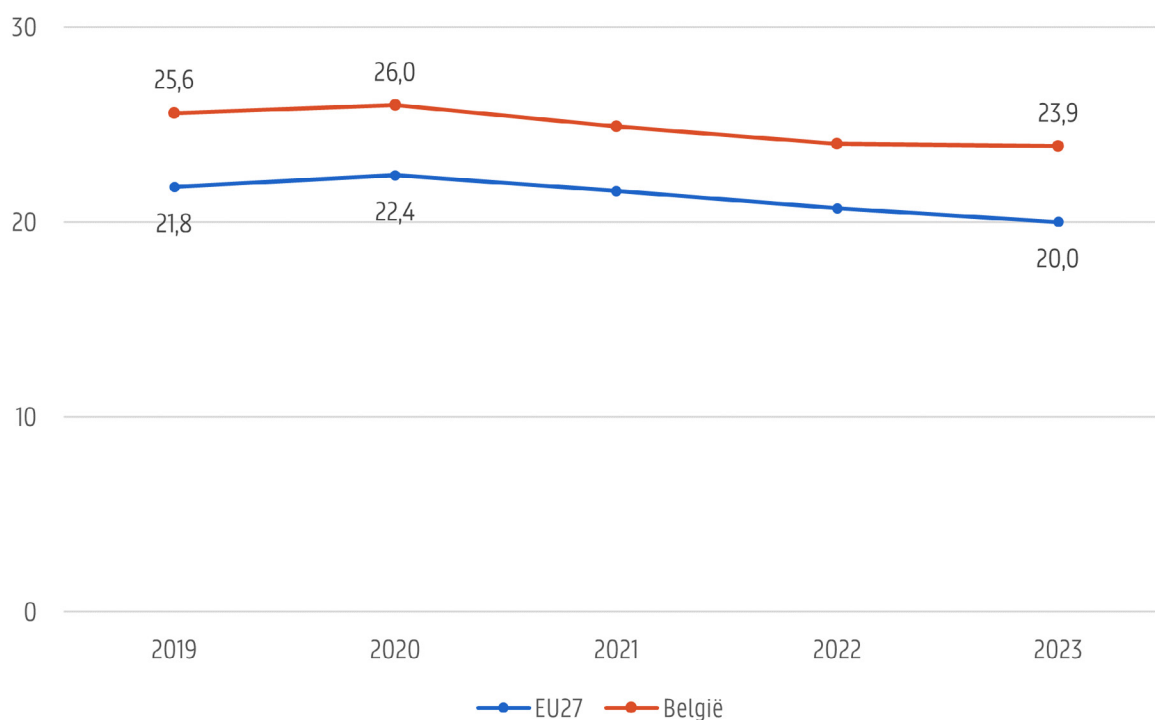
Wanneer we de evolutie van het aandeel langdurig werklozen vergelijken tussen België en alle EU27-landen afzonderlijk (Figuur A-2 in Appendix), zien we dat **België hier als 23e van de 27 gerangschikt staat.** Buurland Nederland is opnieuw bij de beste leerlingen van de Europese klas: daar daalde het aandeel langdurig werklozen met 17,8 procentpunt (!) tot 16,5%. Buurland Frankrijk wist een gelijkaardige daling op te tekenen (min 15,3 procentpunt tot 26,1%).

Wat zegt onderzoek?

“Dat wij onze positie hier niet steviger wisten te verbeteren, is opmerkelijk aangezien we de afgelopen jaren tegelijk een enorme arbeidsmarktkrapte kennen. Dat wil zeggen: het aantal openstaande banen nam erg toe en België kent, samen met Nederland, de krapste arbeidsmarkt van Europa. Dat we er niet in slagen onze werkzoekenden sneller naar die vacatures te leiden, lijkt dan ook een gemiste kans om onze werkzaamheidsgraad op te krikken. Een blik op de vacaturedata van de VDAB leert in dat opzicht dat ongeveer een derde van de vacatures geen diploma vraagt en een (deels overlappend) derde geen enkele ervaring.”

Stijn Baert, professor arbeidseconomie

Figuur 5. Evolutie inactiviteitspercentage 20–64-jarigen; percentage; België versus EU27-gemiddelde.



Figuur 5 geeft de evolutie weer van het inactiviteitspercentage. Het inactiviteitspercentage daalde tussen 2019 en 2023 met 1,7 procentpunt in België. **Onvoldoende om de kloof met het Europese gemiddelde dicht te rijden**, gezien het inactiviteitspercentage in Europa gemiddeld met 1,8 procentpunt daalde (wat de kloof dus zelfs 0,1 procentpunt doet toenemen).

Wanneer we de evolutie van het inactiviteitspercentage vergelijken tussen België en alle EU27-landen afzonderlijk (Figuur A-3 in Appendix), zien we dat **België wederom achteraan in de Europese klas** moet plaatsnemen, met slechts vier landen die nog hogere inactiviteitspercentages optekenen. **Enkel Italië, Kroatië, Roemenië en Griekenland kennen een nog hoger percentage 20- tot 64-jarigen die noch werken, noch werk zoeken.**

Wat zegt onderzoek?

“België blijft achterop hinken tegenover het gros van de andere Europese landen wat de activering van inactieven betreft. Toch is het niet aangewezen om elke inactieve naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Het is een diverse groep die oplossingen op maat nodig heeft. Dé heilige activeringsgraal bestaat niet. Zo zien we dat het aantal arbeidsongeschikten jaar na jaar stijgt en volgens het Federaal Planbureau zal die trend zich de komende tien jaar blijven voortzetten, sterker dan in de rest van Europa. Ongewijzigd beleid is voor die groep dus een no-go. Nu loont het vaak weinig om te gaan werken want dan verlies je je uitkering. Daarnaast is het **belangrijk dat re-integratietrajecten sneller opgestart worden**: hoe langer de afwezigheid, hoe moeilijker de terugkeer.

→ [Link naar studie](#)

Vervroegde pensionering tenietdoen, is moeilijk. Daarom is bij die groep vooral preventie van belang: zo is het cruciaal om voldoende appreciatie te tonen voor 50-plussers om emotionele uitputting te voorkomen. Ook bij de huismannen en -vrouwen valt nog vooruitgang te boeken door bijvoorbeeld meer, betere en vooral goedkopere kinderopvang te voorzien. Toch blijft het onduidelijk welke drempels zij, samen met de ontmoedigde werklozen, ervaren om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Daar zijn we volop onderzoek naar aan het doen."

→ [Link naar studie](#)

Liam D'hert, doctoraal onderzoeker arbeidseconomie

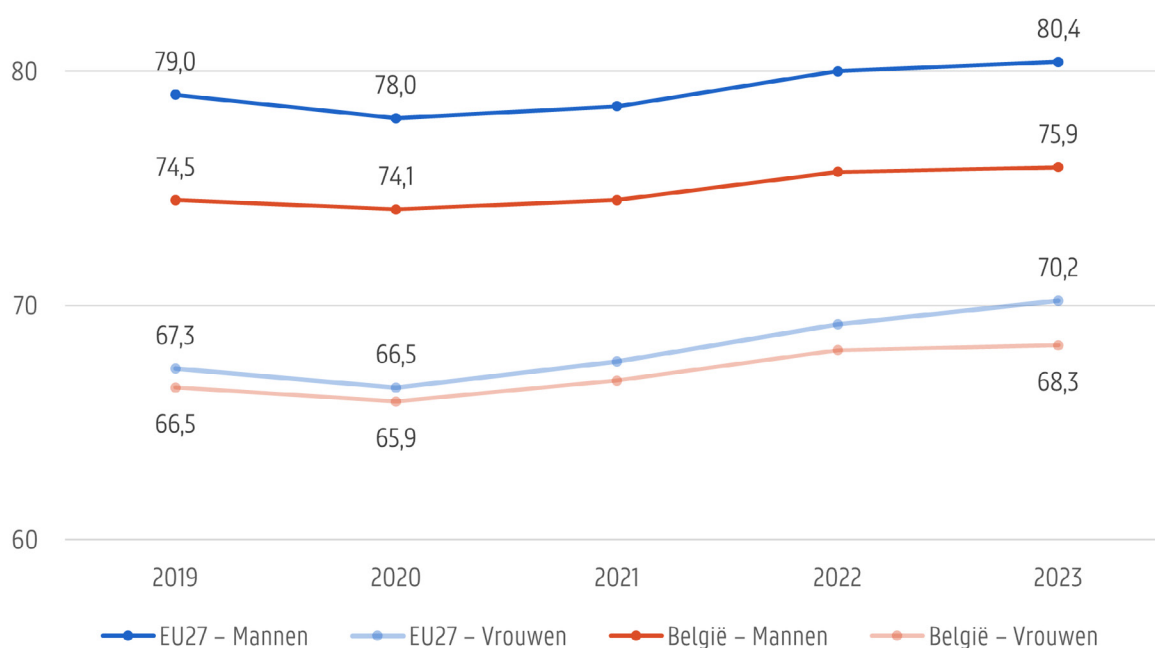


3 WAAROM DE WERKZAAMHEIDSGRAAD BIJ ONS MINDER SNEL STEEG

Wat kan verklaren dat we in België, in plaats van in te lopen op de gemiddelde werkzaamheidsgraad in Europa over de afgelopen regeerperiode, nog meer achterop gingen hinken? Met andere woorden: welke groepen gingen in ons land minder vooruit dan hun tegenhangers in het buitenland? Dat analyseren we in dit hoofdstuk, waarbij we ook telkens in de gedetailleerde Enquête naar ArbeidsKrachten duiken (waar de Eurostat-gegevens voor ons land op gebaseerd zijn), op zoek naar belangrijke drempels in ons land.

3.1 CIJFERS NAAR GESLACHT

Figuur 6. Evolutie werkzaamheidsgraad 20–64-jarigen; percentage; mannen versus vrouwen; België versus EU27-gemiddelde.

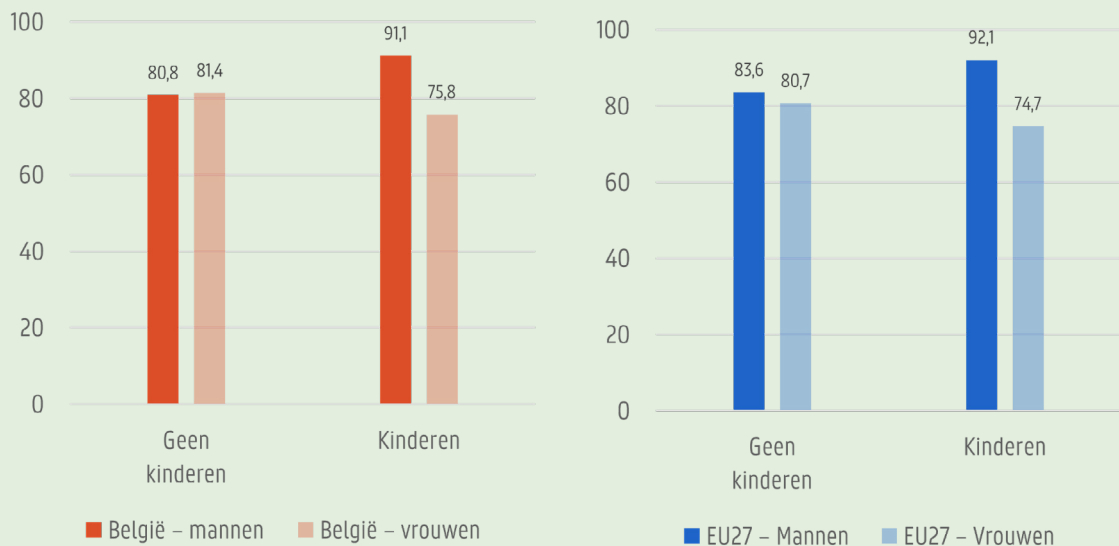


Figuur 6 geeft de evolutie weer van de werkzaamheidsgraad, opgesplitst naar geslacht. Zowel in België als in Europa ligt de werkzaamheidsgraad voor mannen aanzienlijk hoger dan die voor vrouwen. De kloof is echter wel kleiner in België dan gemiddeld in Europa, respectievelijk 7,6 en 10,2 procentpunt in 2023.

Toch slagen we er niet in om aanzienlijk meer vrouwen aan het werk te krijgen. **Waar de werkzaamheidsgraad onder vrouwen de afgelopen vijf jaar in Europa gemiddeld steeg met 2,9 procentpunt, doen we er in België slechts 1,8 procentpunt bij.** Dat zorgt ervoor dat het verschil met de Europese gemiddelde in 2023 1,9 procentpunt is, terwijl dat in 2019 slechts 0,8 was. De werkzaamheidsgraad onder vrouwen steeg dus sneller elders in Europa dan bij ons. Dat is een trend die we niet waarnemen voor mannen.

OPVALLEND CIJFER!

Figuur 7. Werkzaamheidsgraad naar het al dan niet hebben van kinderen; percentage; mannen versus vrouwen; België versus EU27-gemiddelde; 25-49-jarigen; 2023.



Figuur 7 geeft het verschil in werkzaamheidsgraad weer tussen enerzijds mannen en vrouwen en anderzijds tussen personen zonder en met kinderen. Voor zowel België als voor het EU27-gemiddelde is het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen beperkt bij geen kinderen, respectievelijk 0,6 procentpunt en 2,9 procentpunt. Wanneer er wel kinderen zijn, is het verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen echter substantieel: 15,3 procentpunt in België en 17,4 procentpunt in Europa. Dat heeft twee verklaringen: mannen mét kinderen zijn vaker werkzaam in vergelijking met mannen zonder kinderen en vrouwen mét kinderen zijn net minder vaak tewerkgesteld in vergelijking met vrouwen zonder kinderen.

Wat zegt onderzoek?

“Deze resultaten lijken het gevolg van expliciete én impliciete gendernormen. Recent onderzoek bevestigt dat. Tijdens de pandemie zagen we bijvoorbeeld dat vrouwen meer verantwoordelijkheden opnamen met betrekking tot de opvoeding van de kinderen, ook wat betreft het thuisonderwijzen van de kinderen. De heterokoppels die bevestigd werden kwamen vaak samen tot de conclusie dat de job van de man in het gezin simpelweg ‘veeleisender en zwaarder’ was, terwijl die van de vrouw als ‘flexibeler’ werd beschreven. Volgens de onderzoekers is die assumptie echter het gevolg van **diepgewortelde culturele normen die mannelijkheid linken aan betaald werk (en vrouwelijkheid aan huishoudelijk, onbetaald werk)**. Hoewel er dus zelden een verschil is in veeleisendheid of flexibiliteit, ligt de verwachting om die flexibiliteit te creëren nog steeds bij de vrouwelijke partner in het gezin.”

→ [Link naar studie](#)

Shana Mertens, doctoraal onderzoeker humanresourcesmanagement

Wat zegt onderzoek?

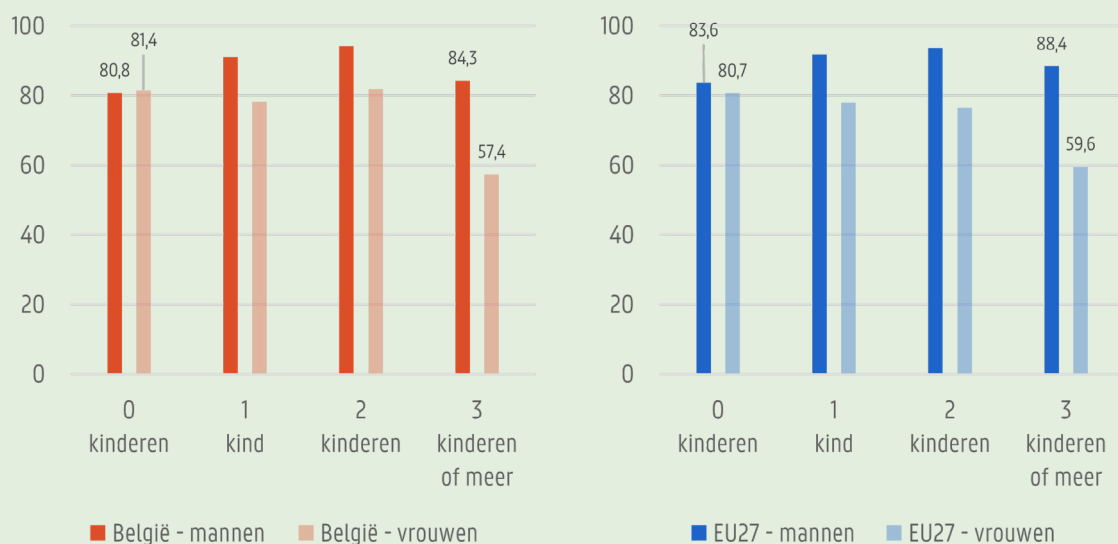
“Volgens het normatieve ideaal van ‘intensief moederschap’ van Hays wordt van moeders verwacht dat ze de primaire verzorgers zijn en hun kinderen voorrang moeten geven op hun werk. Vaders daarentegen worden gezien als de kostwinners van het gezin, met de verantwoordelijkheid om de financiële middelen voor het gezin te verschaffen.”

→ [Link naar studie](#)

Morien El Haj, doctoraal onderzoeker arbeidseconomie

OPVALLEND CIJFER!

Figuur 8. Werkzaamheidsgraad naar aantal kinderen; percentage; mannen versus vrouwen; België versus EU27-gemiddelde; 25-49-jarigen; 2023.



Bijkomende cijfers tonen aan dat, zowel voor België als voor het EU27-gemiddelde, voornamelijk vrouwen met drie of meer kinderen substantieel minder vaak aan het werk zijn, met name minder dan 6 op 10. Mannen met drie of meer kinderen werken echter nog steeds vaker in vergelijking met mannen zonder kinderen.

Wat zegt onderzoek?

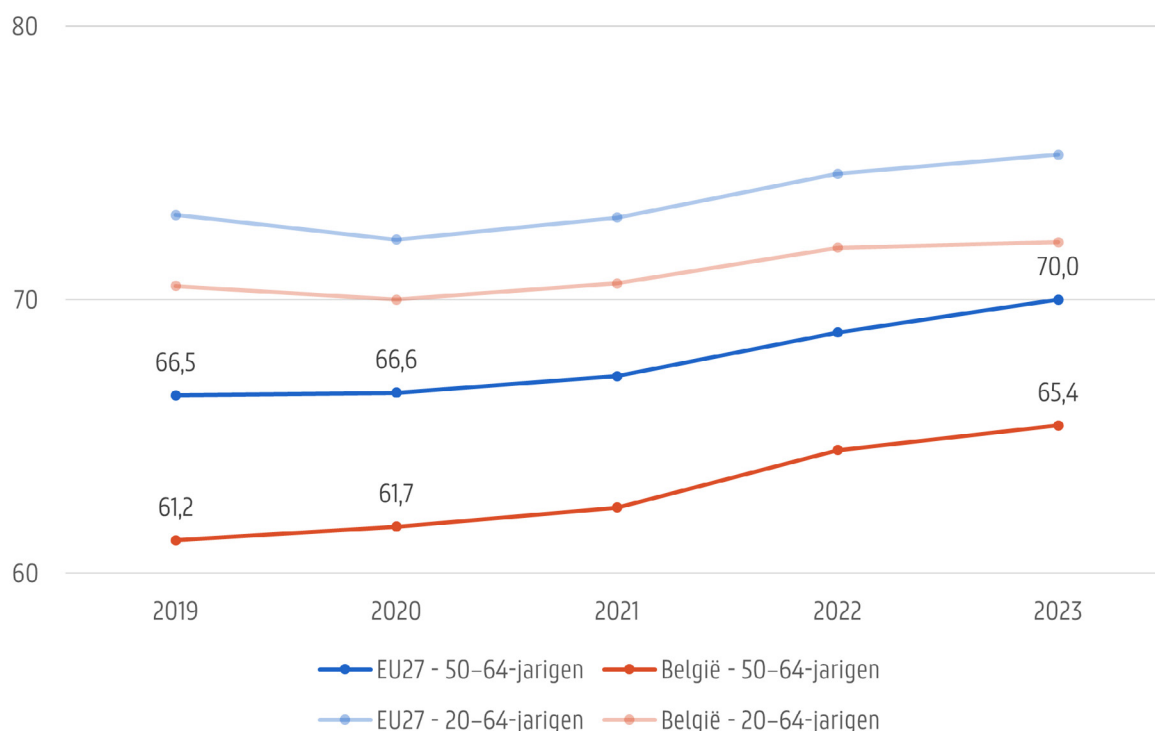
“Naarmate vrouwen meer kinderen krijgen, neemt de hoeveelheid tijd die zij aan de zorg voor hun kinderen besteden toe, waardoor zij minder beschikbaar zijn voor werk. Dat resulteert in een afname van de werkzaamheidsgraad onder vrouwen. Voor mannen speelt er een deels tegenovergestelde trend: mannen met meer kinderen zijn net vaker aan het werk. Echter, zodra een man drie of meer kinderen heeft, vertoont zijn werkzaamheidsgraad een lichte daling, wellicht door de uitdaging voor de moeder om alleen voor een groot aantal kinderen te zorgen.”

Morien El Haj, doctoraal onderzoeker arbeidseconomie



3.2 CIJFERS NAAR LEEFTIJD

Figuur 9. Evolutie werkzaamheidsgraad 50–64-jarigen; percentage; België versus EU27-gemiddelde.



Figuur 9 geeft ook de evolutie weer van de werkzaamheidsgraad voor 50–64-jarigen, terwijl we eerder in deze Story uitsluitend keken naar de volledige groep van 20–64-jarigen. Zowel in België als in Europa ligt de werkzaamheidsgraad voor 50–64-jarigen substantieel lager dan die voor 20–64-jarigen. De kloof is groter in België dan gemiddeld in Europa, respectievelijk 9,3 en 6,6 procentpunt in 2023.

De werkzaamheidsgraad onder 50-plussers steeg sneller bij ons dan gemiddeld in de rest van Europa. Waar de werkzaamheidsgraad onder 50-plussers de afgelopen vijf jaar in Europa gemiddeld steeg met 3,5 procentpunt, deden we er in België 4,2 procentpunt bij. Dat zorgt ervoor dat het verschil in 2023 4,6 procentpunt is, terwijl dat in 2019 nog 5,3 was. **Toch blijven we sterk achterop hinken tegenover het Europese gemiddelde.**

Wat zegt onderzoek?

"Meer nog dan etnische discriminatie blijkt in Europese landen leeftijdsdiscriminatie tijdens aanwerving een belangrijke belemmering te vormen voor oudere werknemers. Ons sociaal stelsel beschermt de vaak hoge lonen van oudere werknemers goed en maakt het voor werkgevers moeilijk om langdurig ingezette werknemers te ontslaan zonder aanzienlijke financiële gevolgen. Dat is positief voor de oudere werknemers die al aan de slag zijn. Maar die rigiditeit op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat – samen met percepties van beperkte technologische vaardigheid en weinig flexibiliteit of opleidbaarheid – werkgevers meer dan tweemaal nadenken vooraleer ze een oudere kandidaat in dienst nemen.

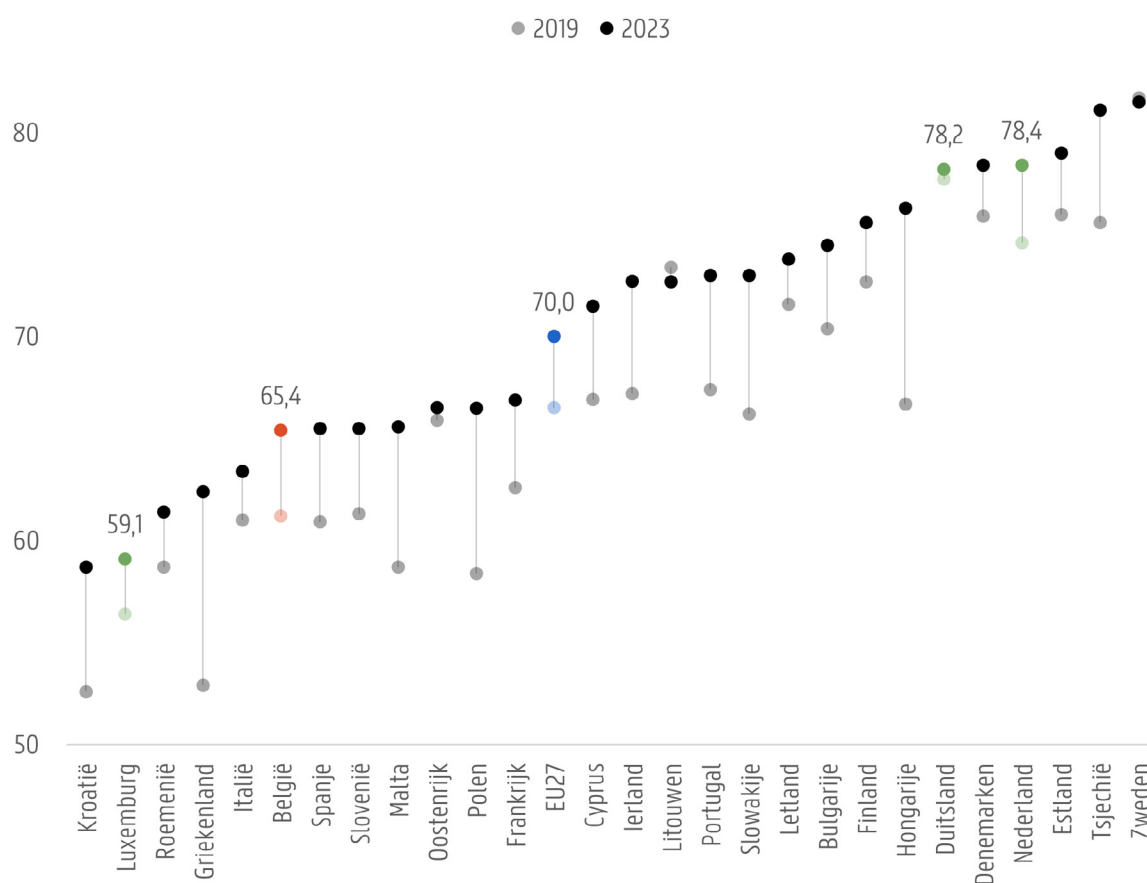
→ [Link naar studie](#)

→ [Link naar studie](#)

Ik zie ook een link met recente collectieve ontslagen, zoals bij Van Hool. Oudere werknemers lijken het meest ontmoedigd om aan de slag te blijven. Het is voor hen moeilijker om een nieuwe job te vinden, onder andere door de negatieve percepties over opleidbaarheid en de hoge loonkost. Toch zou het huidige tekort aan technische profielen hen nu sneller een baan moeten opleveren dan pakweg vijf jaar geleden. Het probleem is dat in dergelijke situaties nog te vaak gekeken wordt naar het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), het vroegere brugpensioen. Zo duwen we oudere werknemers uit de arbeidsmarkt en missen we de kans om met hen de werkzaamheidsgraad verder op te krikken.”

Louis Lippens, postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie

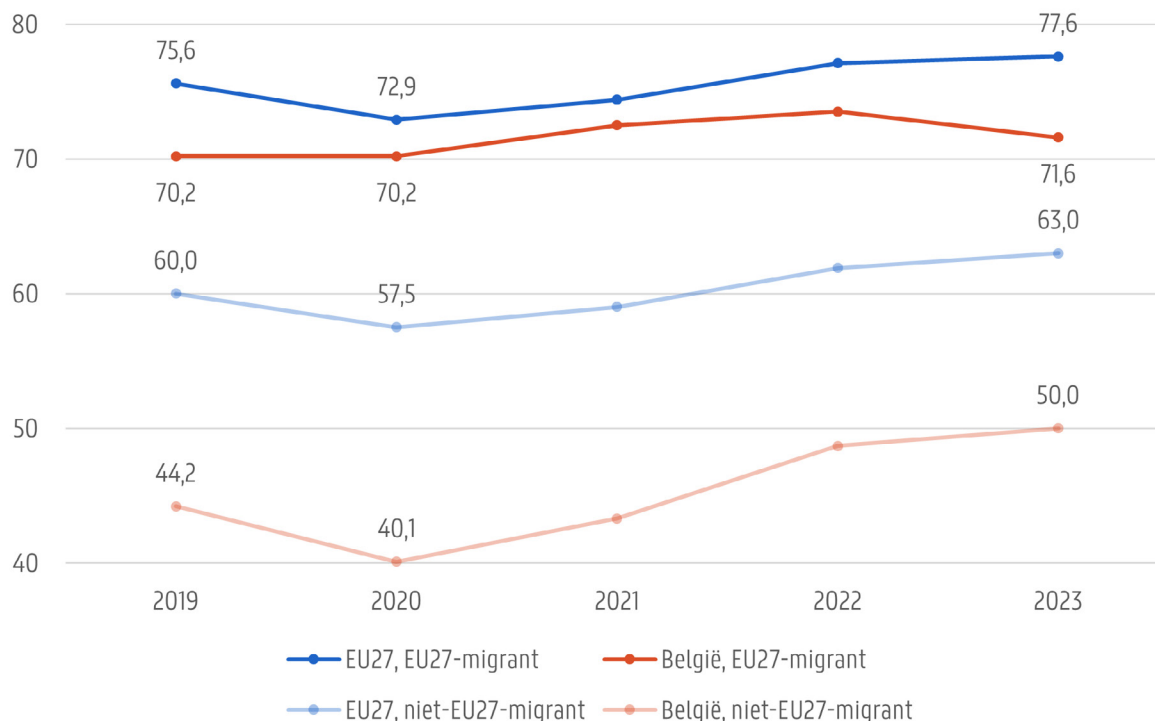
Figuur 10. Evolutie werkzaamheidsgraad 50–64-jarigen; percentage; België versus alle EU27-landen.



Ondanks de daling van de tewerkstellingskloof tussen 50–64-jarigen en 20–64-jarigen die zich de afgelopen vijf jaar heeft afgetekend, scoort België nog steeds slecht wat de tewerkstelling van 50+’ers betreft. Zoals Figuur 10 hierboven aantoont, zijn slechts twee op drie Belgische 50+’ers tewerkgesteld. In Europa is dat zeven op tien, terwijl buurlanden Duitsland en Nederland naar acht op tien gaan. Zweden scoort het best met een werkzaamheidsgraad van maar liefst 81,5% bij 50+’ers.

3.3 CIJFERS NAAR MIGRATIEACHTERGROND

Figuur 11. Evolutie werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen; percentage; EU27-migranten versus niet-EU27-migranten; België versus EU27-gemiddelde.



Figuur 11 hierboven toont aan dat België onder het Europese gemiddelde scoort wat betreft het tewerkstellen van EU27-migranten. De kloof met Europa is tevens vergroot: waar Europa de tewerkstelling van EU27-migranten deed stijgen met 2 procentpunt tussen 2019 en 2023, steeg dat in België in dezelfde periode slechts met 1,4 procentpunt.

Maar écht slecht scoren we wat betreft het tewerkstellen van niet-EU27-migranten. In België waren in 2023 een op twee niet-EU27-migranten tewerkgesteld, terwijl dat in Europa gemiddeld bijna twee op drie is. **België doet het hiermee het slechtst van alle Europese landen.** Met een stijging van de werkzaamheidsgraad van niet-EU27-migranten van 5,8 procentpunt tussen 2019 en 2023 is België de kloof met Europa enigszins aan het dichten (waar de tewerkstelling steeg met 'slechts' 3 procentpunt), maar er is nog werk.

Wat zegt onderzoek?

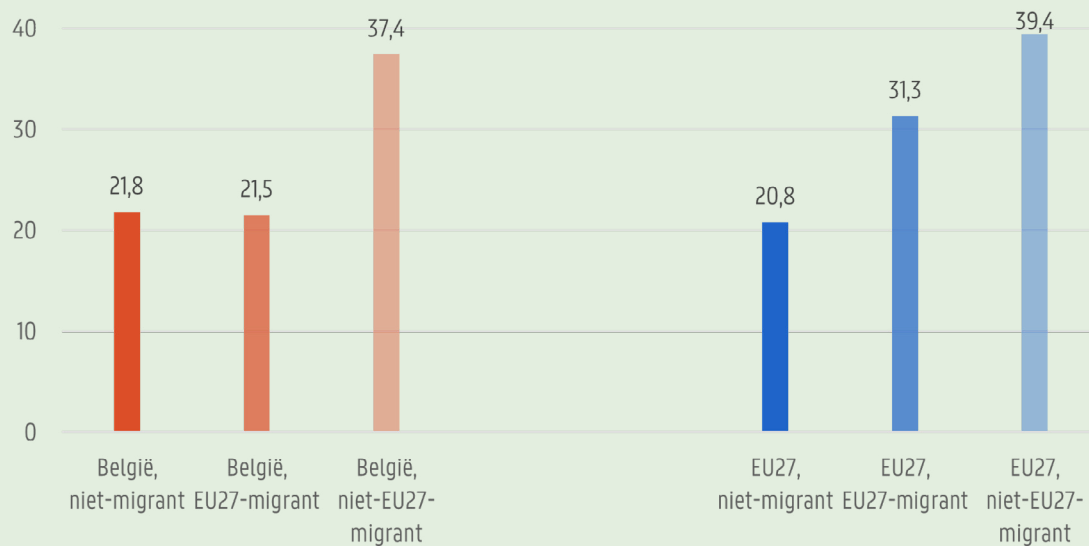
“We maken voor het eerst in decennia een serieuze sprong in het dichten van de kloof in werkzaamheidsgraad tussen niet-migranten en niet-EU27-migranten. De aantrekkende arbeidsmarkt na de COVID-19 crisis zit daar ongetwijfeld voor iets tussen. De voorbije jaren was het voor bedrijven moeilijk om voldoende arbeidskrachten te vinden. **Uit onderzoek blijkt dat wanneer vacatures moeilijk in te vullen zijn, etnische discriminatie op de arbeidsmarkt afneemt.** Willen we alle jobs ingevuld krijgen, moeten we ook personen tewerkstellen uit onderbenutte groepen, zoals migranten. Dat zie je nu deels in de verbeterde cijfers terug.”

Louis Lippens, postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie

→ [Link naar studie](#)

OPVALLEND CIJFER!

Figuur 12. Percentage werkenden overgekwalficeerd voor hun job; EU27-migranten versus niet-EU27-migranten, België versus EU27-gemiddelde; 20–64-jarigen; 2023.



Figuur 12 geeft het percentage werkenden weer dat overgekwalficeerd is voor hun job. **Opvallend is dat in België het percentage overgekwalficeerden niet verschilt tussen niet-migranten en EU27-migranten, terwijl dat voor het Europese gemiddelde wél het geval is.**

Niet-EU27-migranten zijn echter wel substantieel vaker overgekwalficeerd voor hun job in vergelijking met niet-migranten, met name bijna dubbel zo vaak, zowel in België als voor het Europese gemiddelde.

Wat zegt onderzoek?

“Overkwalificatie kan wel degelijk belangrijke gevolgen hebben, zowel voor de medewerker in kwestie als voor de organisatie. **Onderzoek toont aan dat migranten die overgekwalficeerd zijn voor hun job (i) minder tevreden zijn met die job, (ii) meer depressieve symptomen ervaren en (iii) in het algemeen minder tevreden zijn met hun leven.** Onderzoek naar overkwalificatie in het algemeen vond bovendien een link met **(meer) verloopintentie, (minder) extrarolgedragingen en (meer) contraproductief gedrag.**

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

Verder is er uiteraard een belangrijk **verschil tussen vrijwillige en onvrijwillige overkwalificatie**; het spreekt voor zich dat men ook bewust kan kiezen voor een job waarin men niet al zijn/haar/hun capaciteiten gebruikt. Die bewuste keuze maakt dat de negatieve effecten van overkwalificatie kunnen verminderen of zelfs verdwijnen. In het licht van bovenstaande resultaten moeten we ons uiteraard kritisch afvragen of de overkwalificatie van migranten al dan niet een vrijwillige keuze is.”

Shana Mertens, doctoraal onderzoeker humanresourcesmanagement

Wat zegt onderzoek?

“Migranten moeten bovengemiddeld knokken om een plaats op de arbeidsmarkt te bemachtigen. In België blijkt dat vooral een probleem te zijn voor migranten van buiten de Europese Unie. Vaak worden ze geconfronteerd met stereotypen over hun kwalificaties, zoals minder goed opgeleid zijn, wat leidt tot minder kansen op een job. Die stereotypen kunnen migranten soms tegengaan door meer en betere kwalificaties voor te leggen dan niet-migranten, zoals ook bovengenoemde cijfers suggereren. Naast stereotypen, kunnen werkgevers simpelweg verwachten van migranten dat ze bepaalde – in individuele gevallen reële – beperkingen, zoals geringe kennis van de voertaal, compenseren door op andere vlakken beter gekwalificeerd te zijn.”

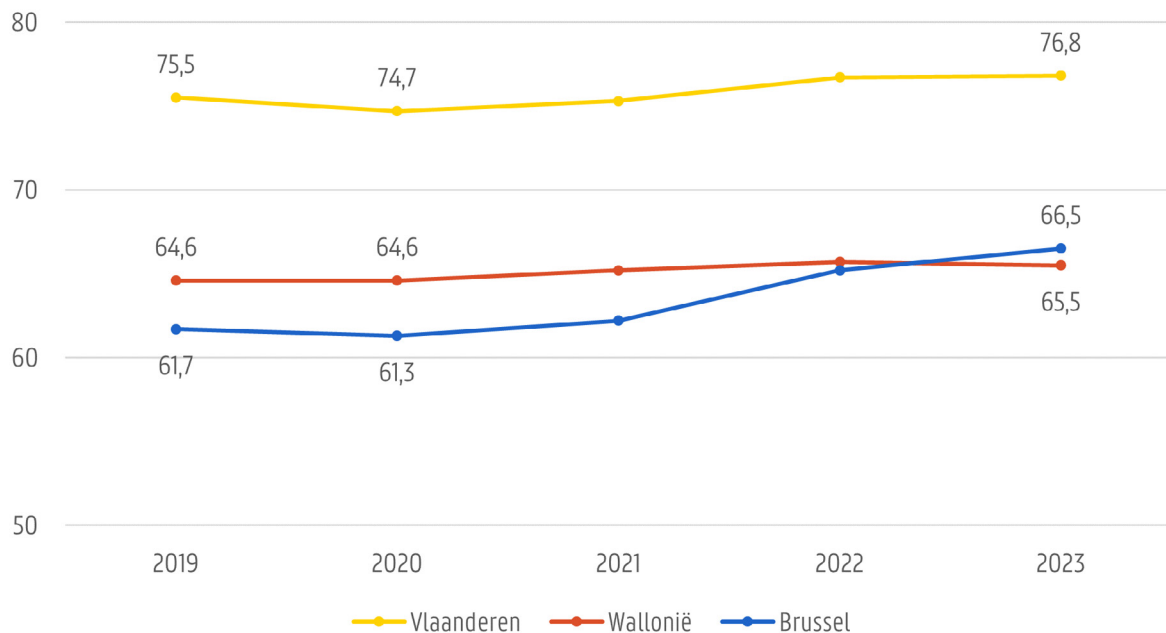
Louis Lippens, postdoctoraal onderzoeker arbeidseconomie

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



4 EEN ANALYSE VAN DE REGIO'S

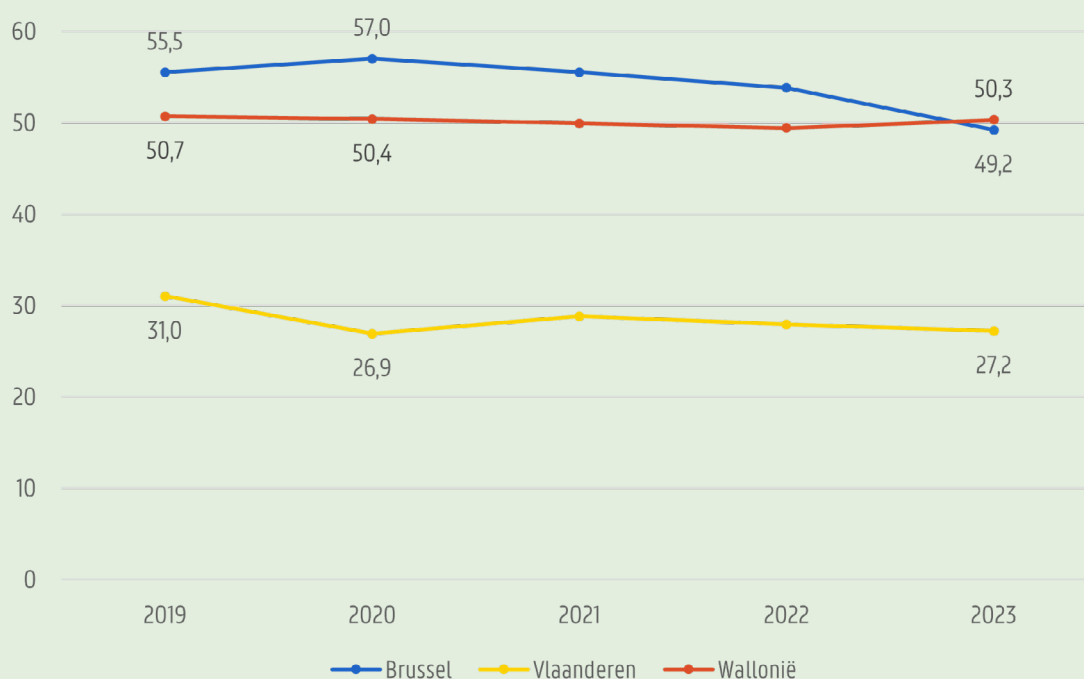
Figuur 13. Evolutie werkzaamheidsgraad 20-64-jarigen; percentage; Vlaanderen versus Wallonië versus Brussel.



Figuur 13 geeft weer dat tussen 2019 en 2023 de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen steeg met 1,3 procentpunt. In Wallonië was die stijging iets lager met 0,9 procentpunt. **Brussel ging er goed op vooruit, met een stijging van 4,8 procentpunt, waardoor het Wallonië inhaalt.**

OPVALLEND CIJFER!

Figuur 14. Percentage langdurig werklozen in de volledige groep werklozen; Vlaanderen versus Wallonië versus Brussel; 20–64-jarigen, 2023.



Figuur 14 toont het aantal langdurig werklozen als percentage van het totaal aantal werklozen. Zoals eerder toegelicht, zijn langdurig werklozen mensen die al langer dan twaalf maanden werkloos zijn. Zoals we in Figuur 4 al aantoonde, bestaat de groep werklozen in België proportioneel meer uit langdurig werklozen in vergelijking met het Europese gemiddelde (respectievelijk 42,2% en 36,9%). Dat komt voornamelijk omdat de helft van werklozen in Wallonië en Brussel uit langdurig werklozen bestaat. **In Vlaanderen en Brussel daalde het aantal langdurig werklozen wel, terwijl het in Wallonië constant bleef.** Dat vormt een (gedeeltelijke) verklaring voor de bevinding uit de vorige figuur waaruit blijkt dat Brussel Wallonië voorbij heeft gestoken wat werkzaamheidsgraad betreft.

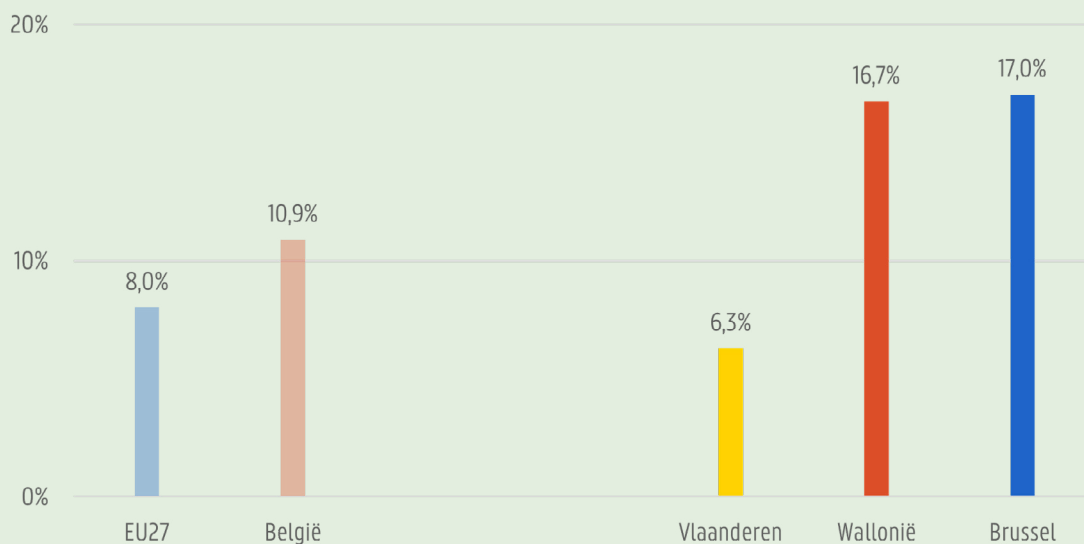
Wat zegt onderzoek?

“In Vlaanderen is het aantal openstaande vacatures hoger dan in Brussel en Wallonië, maar ook die gewesten kennen meer vacatures dan het Europese gemiddelde. **Vooral het onvermogen van Wallonië om tijdens de afgelopen vijf jaar die gekenmerkt werden door veel kansen op de arbeidsmarkt meer werklozen richting een baan te activeren, is opvallend.**”

Stijn Baert, professor arbeidseconomie

OPVALLEND CIJFER!

Figuur 15. Percentage kinderen dat opgroeit in een huishouden waar niemand betaald werk verricht; 2023.



Figuur 15 geeft het **percentage kinderen dat opgroeit in een huishouden waar niemand betaald werk verricht weer. Dat cijfer ligt in België substantieel hoger in vergelijking met het Europese gemiddelde.** Dat komt voornamelijk omdat in Wallonië en Brussel een op zes kinderen opgroeit in een gezin waar niemand betaald werk verricht, terwijl dat in Vlaanderen slechts een op zestien is.

5 REFERENTIES

Baert, S. (2021). The iceberg decomposition: a parsimonious way to map the health of labour markets. *Economic Analysis and Policy*, 69, 350–365.

Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2015). Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult? *ILR Review*, 68(3), 467–500.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 259–283.

Derous, E., Carlier, M., Kindt, T., Martens, P., & Schoupe, S. (2023). Open Hiring® in Vlaanderen: Een job zonder sollicitatiegesprek. *OVER.WERK (LEUVEN)*, 33(1), 115–125.

Devos, L., Lippens, L., Lens, D., Rycx, F., Volral, M., & Baert, S. (2024). Labour Market Disadvantages of Citizens with a Migration Background in Belgium: A Systematic Review. *IZA Discussion Paper Series, No. 16849*.

Hays, S. (1996). *The cultural contradictions of motherhood*. Yale University Press.

Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P. P., & Derous, E. (2022). Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(17), 4243–4276.

Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, 104315.

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(1), 1–13.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Education Economics*, 26(5), 445–458.

Rinaldo, R., & Whalen, I. M. (2023). Amplifying inequalities: Gendered perceptions of work flexibility and the division of household labor during the COVID-19 pandemic. *Gender, Work & Organization*, 30(6), 1922–1940.

Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants: The moderating role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34–45.

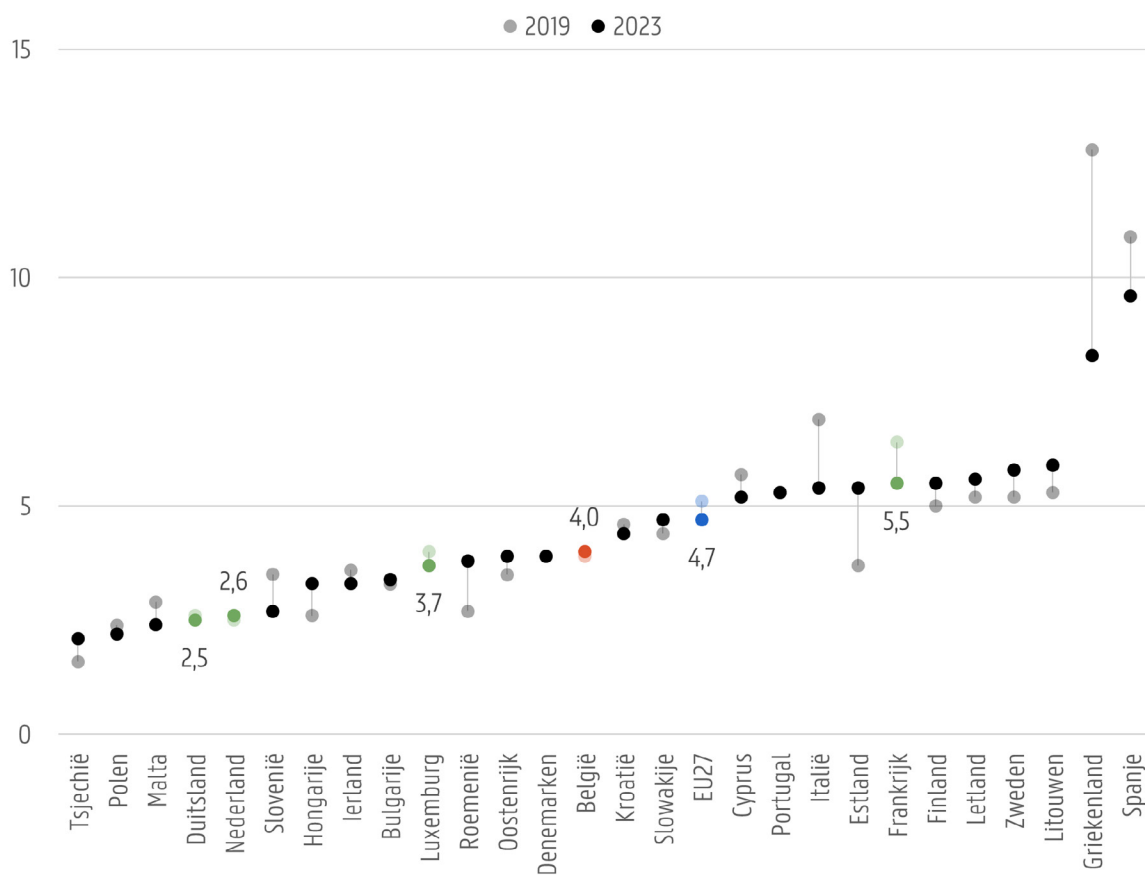
Van Borm, H., Burn, I., & Baert, S. (2021). What does a job candidate's age signal to employers? *Labour Economics*, 71, 102003.

Van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100688.

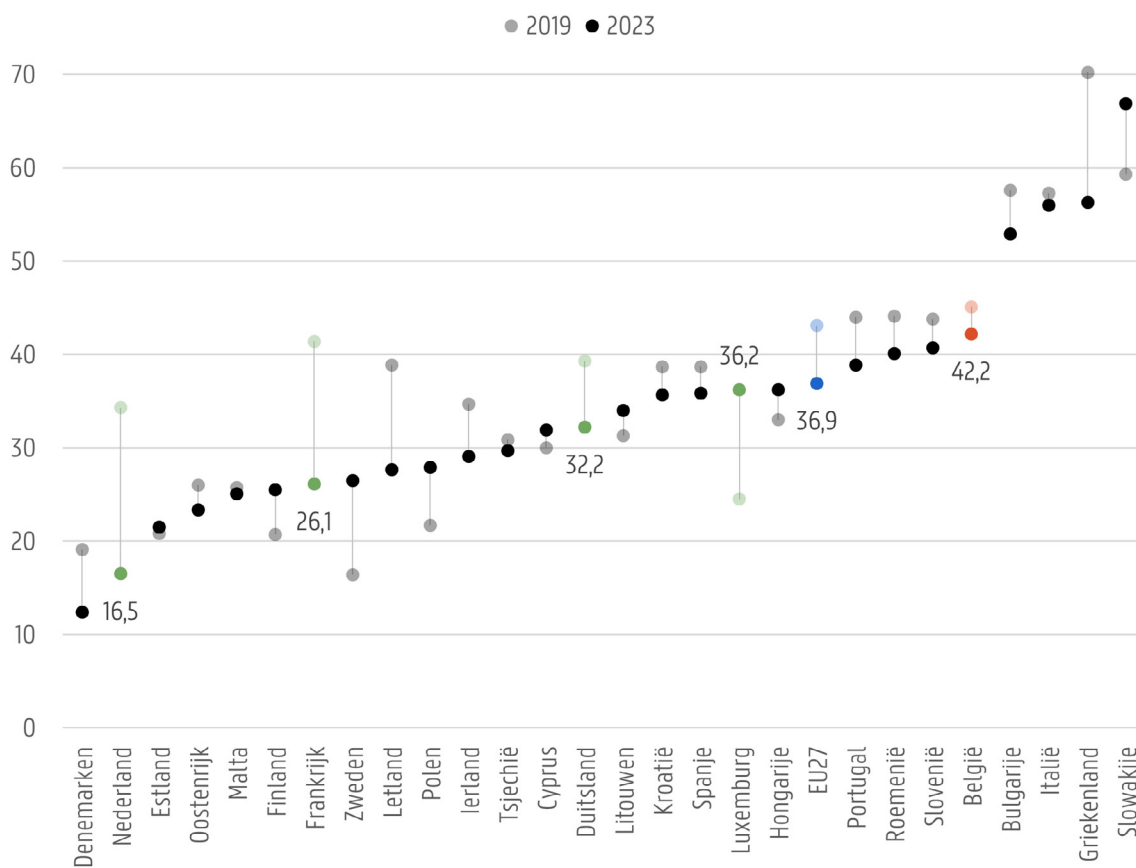
Vlasveld, M. C., Van der Feltz-Cornelis, C. M., Bültmann, U., Beekman, A. T. F., Van Mechelen, W., Hoedeman, R., & Anema, J. R. (2012). Predicting return to work in workers with all-cause sickness absence greater than 4 weeks: A prospective cohort study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22, 118–126.

6 APPENDIX

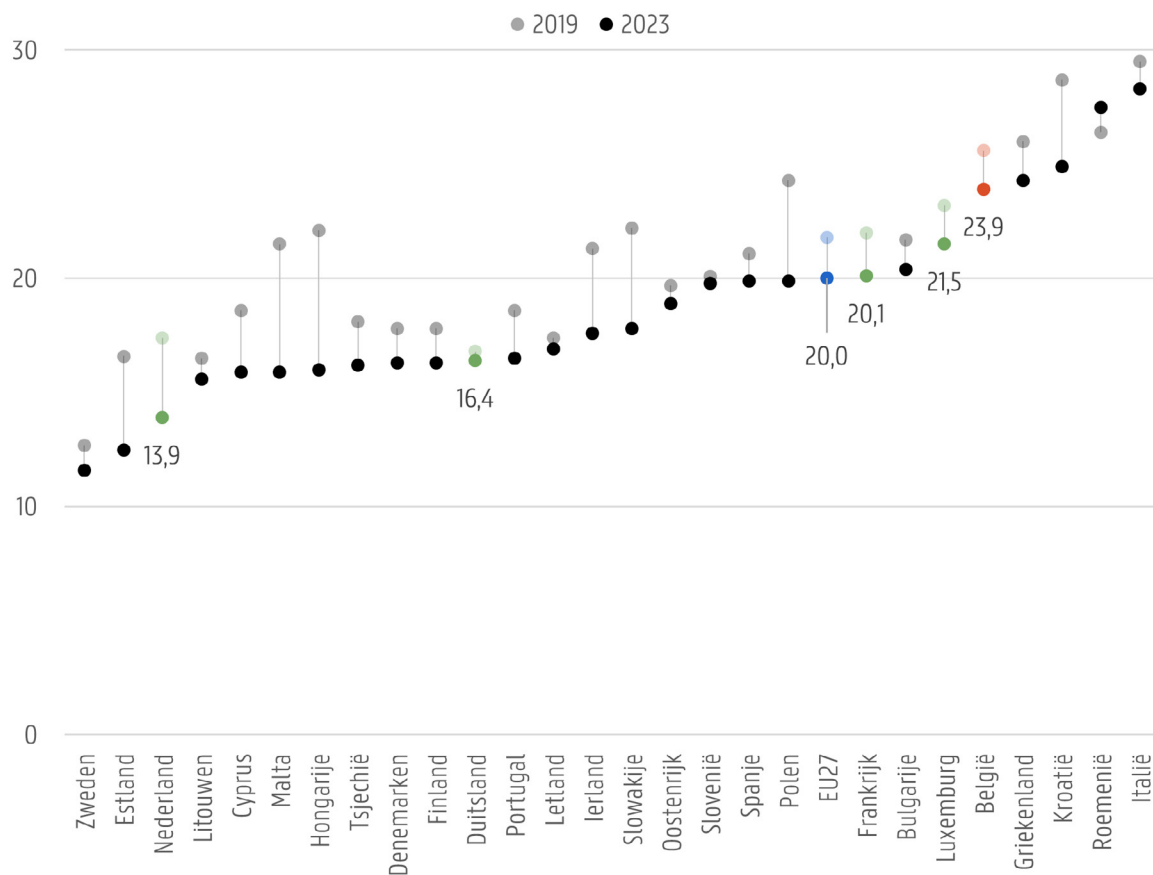
Figuur A-1. Evolutie werkloosheidspercentage 20-64-jarigen; België versus alle EU27-landen.



Figuur A-2. Evolutie percentage langdurig werklozen in volledige groep werklozen; België versus alle EU27-landen; 20-64-jarigen; 2023.



Figuur A-3. Evolutie inactiviteitspercentage 20-64-jarigen; België versus alle EU27-landen.





Professor **Stijn Baert**

Vakgroep Economie

Contact: Stijn.Baert@UGent.be



Postdoc **Louis Lippens**

Vakgroep Economie

Contact: Louis.Lippens@UGent.be



Professor **Eva Deraus**

Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

Contact: Eva.Deraus@UGent.be



Doctoranda **Shana Mertens**

Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie

Contact: Shana.Mertens@UGent.be



Doctorandus **Liam D'hert**

Vakgroep Economie

Contact: Liam.Dhert@UGent.be



Postdoc **Brecht Neyt**

Coördinator UGent @ Work

Contact: Brecht.Neyt@UGent.be



Doctoranda **Morien El Haj**

Vakgroep Economie

Contact: Morien.ElHaj@UGent.be