

# ARBEIDSMARKT EN ORIGINE 2022



## SOCIO-ECONOMISCHE MONITORING





# Voorwoord

Dit rapport is al het vijfde dat in het kader van de “Socio-economische Monitoring: Arbeidsmarkt en origine” wordt gerealiseerd. Dat project, dat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia samenbrengt, ging van start in 2010, na een decennium van conceptuele en politieke discussie, met een haalbaarheidstest van de koppeling van data uit het Rijksregister met gegevens van de sociale zekerheid. De test toonde aan dat de zo verkregen data inderdaad toelieten om een betrouwbaar beeld te schetsen van de Belgische arbeidsmarkt op basis van de nationale origine en de migratieachtergrond van wie erop actief is. Zo werd de deur geopend voor academisch en beleidsonderzoek, en het leidde in 2013 ook tot ons eerste rapport.

Sindsdien werd verder gewerkt aan het vervolledigen van de data, met de koppeling met onderwijsgegevens als een erg belangrijke stap. Met thematische analyses in de opeenvolgende rapporten brachten we ook nieuwe facetten van de arbeidsmarkt in beeld. In deze uitgave zoomen we zo in op zittenblijven en studentenarbeid, twee fenomenen die vanuit arbeidsmarktperspectief niet alleen binnen het kader van de origine onderbelicht zijn gebleven. Op die manier dragen we ook bij aan een stevigere “evidence base” voor het Belgische beleid.

Daarnaast innoveren we in deze uitgave met een poging om de vertraging in de beschikbaarheid van de data enigszins te overbruggen. Daardoor slagen we erin om toch de recente COVID-19-periode in beeld te brengen, die een ongeziene impact had op onze arbeidsmarkt – waarvan die zich ook op een even ongeziene manier herstelde. Tenslotte voegen we ook een hoofdstuk over de detachering toe, in sa-

menwerking met Myria, de Universiteit Antwerpen en het Federaal Planbureau. Een hoofdstuk dat nog veel stof biedt voor verdere analyse en doet hopen dat verdere datakoppelingen zullen worden uitgewerkt.

Die data van met name het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming en de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid blijven immers de bestaansvoorwaarde voor deze socio-economische monitoring, en we zijn dan ook erg tevreden om vast te stellen dat er door die Kruispuntbank aan een echte “upgrade” van het Datawarehouse wordt gewerkt.

Dit rapport werd in “avant-première” voorgesteld op de tweede Werkgelegenheidsconferentie, welke plaatsvond op 14 en 15 juni 2022 en gaf zo mee een aanzet voor de beleidsmakers en de sociale partners om na te denken hoe we een arbeidsmarkt met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht de origine, zonder discriminatie en met de werkgelegenheidsgraad van 80% waar ons land zich toe heeft verbonden, kunnen bereiken. Hopelijk blijft dit rapport ook bij het uitwerken van de ideeën die daar naar boven zijn gekomen zijn rol als leidraad en als “reality check” vervullen.

Els KEYTSMAN en Patrick CHARLIER  
*Directeurs Unia*

Geert DE POORTER  
*Voorzitter van het Directiecomité  
van de FOD Werkgelegenheid,  
Arbeid en Sociaal Overleg*





# Inleiding

Deze vijfde editie van het rapport “Socio-economische Monitoring - Arbeidsmarkt en origine” ligt in de lijn van de vorige edities en heeft als doel een beeld te schetsen van de arbeidsmarkt naargelang de nationale origine en migratieachtergrond van personen. Dit beeld heeft betrekking op de periode van 2008 tot en met 2019 en werd gebaseerd op administratieve gegevens die worden verzameld bij het Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Die databank bevat anonieme administratieve data van alle personen die gekend zijn door de Belgische sociale zekerheidsinstellingen. Dit maakt het mogelijk om de hele beroepsbevolking in aanmerking te nemen. Aan de hand van deze data kunnen de verschillen inzake arbeidsmarktparticipatie tussen originegroepen worden geïdentificeerd, alsook de bestaande ongelijkheden en de omvang van de etnostratificatie op de arbeidsmarkt.

Naast het feit dat de bestudeerde periode drie jaar langer is in vergelijking met het vorige rapport, bevat dit rapport nog een aantal nieuwigheden, zowel analytisch als thematisch. Dit jaar analyseren we naast de twee terugkerende en geüpdatete thema’s (demografie en arbeidsmarkt), ook nieuwe thema’s over de situatie van bepaalde groepen in het bijzonder of bepaalde realiteiten op de arbeidsmarkt. Zo konden we in dit rapport niet om de COVID-19-pandemie heen die in 2020 uitbrak. De impact daarvan op de arbeidsmarkt werd zowel in België als door internationale organisaties intensief gemonitord, maar hier brengen we voor het eerst de gevolgen voor personen van buitenlandse origine in het bijzonder in kaart. De exhaustieve administratieve gegevens waarover we beschikken voor het schrijven van dit rapport lopen weliswaar slechts tot 2019.

Daarom zoomen we in een apart hoofdstuk in op de impact van de COVID-19-pandemie op basis van de partiële data voor 2020 en 2021 en van surveydata van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel). De overige hoofdstukken hebben dus betrekking op de periode vóór 2020 en dus vóór het uitbreken van de COVID-19-pandemie.

Het rapport start opnieuw met een demografische beschrijving van de beroepsbevolking met bijzondere aandacht voor het opleidingsniveau en de studiedomeinen (hoofdstuk 1). Daarna volgt een analyse van evolutie van de “klassieke” arbeidsmarktindicatoren naar nationale origine en migratieachtergrond, en waar mogelijk gedetailleerd naar geslacht, leeftijd, gewest, gezinssituatie, opleidingsniveau en studiedomein (hoofdstuk 2).

Vervolgens focussen we op een aantal specifieke thema’s:

- › In hoofdstuk 3 focussen we op de ongelijke impact van COVID-19 op de arbeidsmarktsituatie van personen van buitenlandse origine. Specifiek gaan we in dit hoofdstuk in op de toegang van personen van buitenlandse origine tot een aantal beschermingsmaatregelen voor werknemers (in het bijzonder telewerk en tijdelijke werkloosheid) en op hun oververtegenwoordiging in sterker getroffen sectoren en statuten. Vervolgens kijken we in welke mate de socio-economische impact ongelijk verdeeld was tussen verschillende originegroepen (impact op de werkzaamheid, uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit, kans op werkhervatting).

- › In hoofdstuk 4 'Studentenarbeid en diversiteit' schetsen we de demografie en situatie op de arbeidsmarkt van jobstudenten naargelang de nationale origine. Daarnaast gaan we in op een aantal specifieke kenmerken van studentenarbeid zoals de sector, het verband met het studiedomein en de intensiteit van de studentenarbeid. Tenslotte analyseren we of studentenarbeid een troef is bij het latere betreden van de arbeidsmarkt.
- › In hoofdstuk 5 'Schoolachterstand' bekijken we de opgelopen schoolachterstand bij de 20- tot 34-jarigen per originegroep en naargelang het geslacht en het opleidingsniveau. Vervolgens gaan we in op de link tussen werkzaamheidsgraad en schoolachterstand en dit naargelang nationale origine en andere demografische kenmerken.
- › In het zesde en laatste hoofdstuk 'Detachering' wordt de omvang en oorsprong (zendingsland en nationaliteit) van detachering naar België tussen 2010 en 2020 in kaart gebracht. Vervolgens analyseren we een aantal kenmerken (geslacht, leeftijd, arbeidsstatuut, sector en regio van tewerkstelling) van gedetacheerde werknemers in België naargelang hun nationale origine.

Alle gegevens uit dit rapport, worden - net als bij de vorige edities - in detail ter beschikking gesteld op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Wie wil, kan dus specifieke analyses uitvoeren of een andere invalshoek kiezen dan voorgesteld in dit rapport.



# Inhoud

<b>VOORWOORD</b>	<b>1</b>
<b>INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>HOOFDSTUK 1: DEMOGRAFIE</b>	<b>9</b>
Sleutelementen	10
1. Methodologie	12
2. Bevolking volgens nationale origine en migratieachtergrond	15
2.1. Volgens nationale origine	15
2.2. Kruising van nationale origine en migratieachtergrond	18
3. Bevolking volgens opleidingsniveau en studiedomein	
3.1. Methodologie	22
3.2. Opleidingsniveau	24
3.3. Studiedomein	29
3.4. Focus op gediplomeerden van het hoger onderwijs	36
<b>HOOFDSTUK 2: ARBEIDSMARKT</b>	<b>41</b>
Sleutelementen	42
1. Werkzaamheid, werkloosheid en inactiviteit	44
1.1. Opleidingsniveau	47
1.2. Geslacht	54
1.3. Gewest	56
1.4. Migratieachtergrond	59
1.5. Leeftijd	61
1.6. Gezinssituatie	63
1.7. Studiedomein	66
2. Kwaliteit van de tewerkstelling	68
2.1. Loon	68
2.2. Economische sector	74
2.3. Mobiliteit	84
2.4. Arbeidsvoorwaarden	91

<b>HOOFDSTUK 3: DE IMPACT VAN COVID-19</b>		<b>99</b>
Sleutelementen		100
1. Onmiddellijke impact van de pandemie: telewerk en tijdelijke werkloosheid		103
2. Impact op de arbeidsmarktpositie		110
<b>HOOFDSTUK 4: STUDENTENARBEID EN DIVERSITEIT</b>		<b>123</b>
Sleutelementen		124
1. Demografische kenmerken		127
2. Kenmerken van de studentenarbeid		134
3. Traject op de arbeidsmarkt		144
4. Conclusie		149
<b>HOOFDSTUK 5: SCHOOLACHTERSTAND</b>		<b>153</b>
Sleutelementen		154
1. Schoolachterstand		157
2. Schoolachterstand en arbeidsmarkt		168
<b>HOOFDSTUK 6: DETACHERING</b>		<b>177</b>
Sleutelementen		178
1. Wat is detachering?		179
2. Hoe meten we inkomende detachering?		180
3. Wat is de omvang van detachering?		181
4. Wat is de oorsprong van detachering?		182
4.1. Zendingsland		182
4.2. Nationaliteit		183
4.3. Link tussen zendingsland en nationaliteit		185
5. Wat zijn de kenmerken van detachering en hoe verschillen deze naar oorsprong?		187
6. Conclusie		192
<b>HOOFDSTUK 7: CONCLUSIES</b>		<b>195</b>
1. Trage en kwetsbare vooruitgang maakt ongelijke arbeidsmarktpositie niet goed		197
1.1. De slechtste leerling in de EU-klas		197
1.2. Geleidelijke verbetering dankzij veranderde economie		198
1.3. Een boomende arbeidsmarkt, maar...		198
2. Een gesegmenteerde arbeidsmarkt en de etnostratificatie		199
2.1. De primaire en secundaire arbeidsmarkt		199
2.2. Een onvolmaakte springplank		200
2.3. COVID-19 bevestigt segmentering		201
2.4. Knelpunten bieden kansen		202
3. Een arbeidsmarkt met hoge drempels en een lage mobiliteit		202
3.1. Werkloosheids- en andere vallen		202
3.2. De loonkost en de kieskeurige werkgever		203
3.3. De hardnekkige discriminatie		204
3.4. Als er niets beweegt wordt er ook geen plaats gemaakt		206
3.5. De gelijkmakende langdurige werkloosheid		206



4. Een ongelijk onderwijs en de moeilijke positie van de kortgeschoolden	207
4.1. Minder kinderopvang en minder onderwijskansen	207
4.2. Zittenblijven versterkt het nadeel	208
5. De rol van sociocultureel kapitaal en netwerkvorming	209
5.1. Een beperkte sociale mobiliteit	209
5.2. De eerste, tweede, derde... generatie	209
5.3. Netwerk en rolmodellen	210
5.4. Het genderperspectief	210
6. De rol van migratie	211
6.1. Effect arbeidsmigratie neemt snel af	211
6.2. Detachering	212
<b>AANBEVELINGEN</b>	<b>213</b>
1. Een brede, mobiele en productieve arbeidsmarkt	213
2. De segmentering afbouwen	216
3. Meer gelijke kansen en meer diversiteit op de arbeidsmarkt	216
4. Discriminatie adequaat bestrijden	217
5. Een sterk onderwijs dat iedereen kansen geeft	218
6. Een aangepast migratie- en integratiebeleid	219
7. Een versterkt statistisch apparaat	219
<b>BIJLAGEN</b>	<b>220</b>
<b>LIJST VAN DE PARITAIRE COMITÉS</b>	<b>221</b>
<b>STATISTISCHE NOMENCLATUUR VAN DE ECONOMISCHE ACTIVITEITEN IN DE EUROPESE GEMEENSCHAP – NACE-BEL 2008</b>	<b>224</b>
<b>LIJST VAN GRAFIEKEN</b>	<b>227</b>
<b>LIJST VAN TABELLEN</b>	<b>230</b>
<b>LIJST VAN FIGUREN</b>	<b>231</b>
<b>COLOFON</b>	<b>232</b>





01

**Demografie**

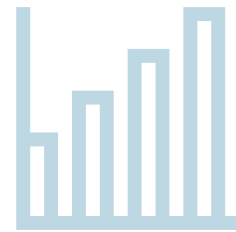
## 01

## Sleutelementen



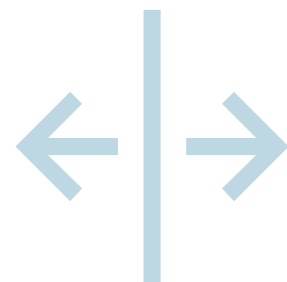
## Demografie

In **2019** is 61,5% van **de bevolking van 18 tot 64 jaar** van Belgische origine, 33,7% van buitenlandse origine en 4,7% van onbepaalde origine. Tussen 2008 en 2019 is het aandeel van de bevolking van Belgische origine relatief stabiel gebleven terwijl de bevolking van buitenlandse origine is aangegroeid met 9,0 procentpunten en dat van de personen met onbepaalde origine is afgenomen met 9,0 procentpunten.



Uit de **verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine** blijkt dat in 2019 de personen met origine in een EU-14-land (40,5%) de grootste groep vormen. Sinds 2008 is het aandeel van die groep in de bevolking van buitenlandse origine gedaald met 6 procentpunten. De tweede grootste groep is die van de personen van Maghrebijnse origine (16,0% in 2019) waarvan het aandeel tussen 2008 en 2019 stabiel blijft. De sterkste stijging tussen 2008 en 2019 merken we bij de personen met origine in een EU-13-land (+ 3,8 procentpunten).

Er zijn **regionale verschillen in de verdeling van de bevolking volgens origine**. De bevolking van Belgische origine vormt het grootste deel van de bevolking in Wallonië (59,6%), in de Duitstalige Gemeenschap (55,5%) en in Vlaanderen (70,6%), daar waar in Brussel de bevolking van buitenlandse origine de grootste bevolkingsgroep vormt (76,5%). In de vier entiteiten vormen de personen met EU-14-origine de grootste groep personen van buitenlandse origine. De tweede grootste groep zijn de personen van Maghrebijnse origine voor Brussel, Wallonië en Vlaanderen, daar waar in de Duitstalige Gemeenschap de personen met origine in een Ander Europees land de grootste groep vormen.



## Opleidingsniveau en studiedomein

In 2018 heeft in België 23,6% van de 20 tot 64-jarigen hoogstens een **getuigschrift van het lager secundair onderwijs**, 35,2% heeft een **diploma van het hoger secundair onderwijs** en 31,8% bezit een **diploma van het hoger onderwijs**. Van 9,4% van de bevolking van 20 tot 64 jaar is het opleidingsniveau niet gekend.



De analyse van de personen van wie het opleidingsniveau gekend is, toont aan dat het aandeel van de personen met ten hoogste een getuigschrift van het **lager secundair onderwijs** bij de personen van Belgische origine 26,0% is. De personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten (56,8%), een Ander Aziatisch land (52,6%), Sub-Sahara Afrika (51,1%) en een Kandidaat-EU-land (50,7%) hebben de hoogste aandelen personen die maximum het lager secundair onderwijs afronden. 53,4% van de personen met ten hoogste een getuigschrift van het lager secundair onderwijs heeft een diploma behaald in de richting 'algemene programma's' en 24,9% in de richting 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie'.

Het percentage **gediplomeerden hoger secundair** bij de personen van Belgische origine bedraagt 41,4%. Het aandeel van de personen met een diploma hoger secundair onderwijs is het kleinste voor de personen van Nabije/Midden-Oosterse (15,3%) en Sub-Sahara Afrikaanse origine (23,4%). Voor de personen met een diploma van het hoger secundair onderwijs behaalde 33,5% dat in de richting 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' en 18,0% in 'sociale wetenschappen, handel en rechten'.



Het **aandeel met een diploma van het hoger onderwijs** onder de personen van Belgische origine bedraagt 39,9%. Het aandeel personen met een diploma van het hoger onderwijs (53,9%) bij de personen met Noord-Amerikaanse origine ligt hoger dan dat van de personen van Belgische origine. De personen met origine in een Kandidaat-EU-land (11,3%) en de Maghreb (18,1%) hebben de laagste percentages. Voor de personen met een diploma van het hoger onderwijs behaalde 32,9% dat in de 'sociale wetenschappen, handel en rechten' en 19,6% in 'gezondheid en sociale bescherming'.



## 1. Methodologie<sup>1</sup>

Ter herinnering: in het kader van de “socio-economische monitoring” wordt de origine van personen gecapteerd op basis van twee manieren die elkaar aanvullen: via de ontwikkeling van een variabele “nationale origine” en een variabele “migratieachtergrond”. De variabele “nationale origine” maakt het mogelijk om nauwkeuriger te werken dan met de indicatoren die enkel betrekking hebben op de nationaliteit van het individu, door op een optimale manier, via de nationaliteit bij geboorte van de ouders of van het individu, de tweede generatie in kaart te brengen alsook de personen die Belg geworden zijn. De variabele “migratieachtergrond” maakt het bovendien mogelijk om een onderscheid te maken tussen recente en oudere migranten, migranten en leden van de “tweede” en “derde generatie”<sup>2</sup>, personen die de Belgische nationaliteit hebben verkregen of die geboren zijn als Belg uit ouders van buitenlandse geboorte, personen die buitenlander gebleven zijn, enz.

De variabele “**nationale origine**” combineert de volgende variabelen: “nationaliteit”<sup>3</sup> van het individu, “nationaliteit bij de geboorte”<sup>4</sup> van het individu en “nationaliteit bij de geboorte”<sup>5</sup> van de ouders van het individu. Het algoritme dat het mogelijk maakt om de origine te bepalen, verloopt in vier fases waardoor exhaustieve en onderling exclusieve groepen van personen bepaald kunnen worden. Omwille van de leesbaarheid zal soms de term “origine” worden gebruikt in dit rapport. Onder “origine” moet men dus telkens “nationale origine” verstaan.

**De eerste fase** identificeert de personen van buitenlandse origine door middel van de beschikbare informatie over de nationaliteit bij de geboorte

te van het individu of van diens ouders of over de huidige nationaliteit van het individu. De origine van het individu zal het land zijn dat overeenstemt met de nationaliteit bij geboorte van de vader als die gekend en niet-Belgisch is; anders wordt het de nationaliteit bij geboorte van de moeder als die gekend en niet-Belgisch is; anders wordt het de eigen nationaliteit bij geboorte als die gekend en niet-Belgisch is; en tenslotte wordt het de huidige nationaliteit als die gekend en niet-Belgisch is. Door in de eerste plaats de personen van buitenlandse origine te bepalen, wanneer één van de ouders geboren is als Belg en de andere geboren is als buitenlander, wordt voorrang gegeven aan de ouder wiens nationaliteit bij de geboorte buitenlands is. Overigens wordt, wanneer de ouders geboren zijn als buitenlands en de nationaliteit bij geboorte van de vader verschilt van die van de moeder, voorrang gegeven aan de nationaliteit bij geboorte van de vader.

**De tweede fase** identificeert de personen van Belgische origine door middel van de nationaliteit van het individu en de nationaliteit bij de geboorte van het individu en van diens ouders. Zo zijn de personen van Belgische origine diegenen met de Belgische nationaliteit, geboren met de Belgische nationaliteit en van wie beide ouders geboren zijn met de Belgische nationaliteit.

**De derde fase** identificeert de Belgische personen geboren als Belg voor wie het niet mogelijk is om de Belgische origine toe te kennen, omdat de informatie over de nationaliteit bij de geboorte van één van de ouders of van beide ouders ontbreekt. Tenslotte **identificeert de vierde fase** de personen voor wie het niet mogelijk is hun origine te bepalen, omdat

1 Zie hoofdstuk 1 van de “Socio-economische Monitoring Arbeidsmarkt en origine 2015”, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, 2015. Enkel de voornaamste elementen worden hier vermeld.

2 Met de beperkingen in dit geval die in de tekst worden toegelicht.

3 We moeten erop wijzen dat wanneer een persoon een dubbele nationaliteit heeft (Belgisch en een andere nationaliteit) op dezelfde datum, de Belgische nationaliteit primeert op de andere.

4 In werkelijkheid gaat het om de nationaliteit bij de eerste inschrijving in het Rijksregister. Voor de grote meerderheid van de personen gaat het om de nationaliteit bij geboorte. Zo betekent “Belg als Belg geboren” niet noodzakelijk hetzelfde als “geboren in België”.

5 Zelfde opmerking als de vorige (zie hierboven).

de informatie over de nationaliteit bij de geboorte en de huidige nationaliteit ontbreekt.

De nationaliteiten moesten gegroepeerd worden<sup>6</sup> om redenen die verband houden met de bescherming van het privéleven. Het is belangrijk eraan te herinneren dat bij gebrek aan informatie in het Rijksregister, de nationale origine niet voor alle personen kan worden bepaald. Bij de invoering van het Rijksregister op het einde van de jaren 60 werd alle nodige informatie (nationaliteit bij de geboorte, nationaliteit en nationaliteit bij de geboorte van de ouders enz.) immers niet altijd systematisch door de gemeenten verzameld. Dit geldt in het bijzonder voor oudere personen. Niettemin blijkt over de drie voorgaande rapporten<sup>7</sup> een cohorteffect te zorgen voor een betere bepaling van de origine voor de oudere groepen. De oudste personen voor wie het niet mogelijk was de nationaliteit bij de geboorte van de ouders te identificeren, zijn immers jaar na jaar minder aanwezig in de bestudeerde populatie en werden "vervangen" door jongeren voor wie alle informatie die nodig is voor het bepalen van de origine, beschikbaar is.

De variabele "**migratieachtergrond**" combineert de volgende variabelen:

- › "nationaliteit" van het individu,
- › "nationaliteit bij de geboorte" van het individu,
- › "nationaliteit bij de geboorte" van de ouders van het individu,
- › "geboorteland" van het individu,
- › "nationaliteit bij de geboorte" van de grootouders van het individu (en dit enkel voor de personen met de Belgische nationaliteit, geboren als Belg uit ouders geboren als Belg),
- › "inschrijvingsdatum in het Rijksregister" van het individu,
- › "datum waarop de nationaliteit werd verkregen" door het individu.

Een algoritme met vijf fases maakt het mogelijk om exhaustieve en onderling exclusieve groepen personen te bepalen.

De eerste fase identificeert de personen die deel uitmaken van de "derde generatie"<sup>8</sup> door middel van de nationaliteit van het individu, de nationaliteit bij de geboorte van het individu, van zijn ouders en van zijn grootouders. De derde generatie is samengesteld uit de personen met de Belgische nationaliteit, geboren met de Belgische nationaliteit van wie beide ouders geboren zijn met de Belgische

6 **EU-14:** Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.

**EU-13:** Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

**Kandidaat-EU-lidstaten:** Turkije, vroegere Joegoslavische Republiek Macedonië, Albanië, Montenegro en Servië.

**Andere Europese landen:** IJsland, Andorra, Liechtenstein, Monaco, Noorwegen, San-Marino, Zwitserland, Rusland, Vaticaanstad, Wit-Rusland, Oekraïne, Moldavië, Bosnië-Herzegovina, enz.

**Maghreb:** Algerije, Libië, Marokko, Tunesië en Mauritanië.

**Sub-Sahara Afrika:** Burundi, Kameroen, Zuid-Afrika, Congo, Senegal, Rwanda, enz. Het is belangrijk te vermelden dat de manier waarop we de groepen indelen, verschilt van de manier die wordt toegepast door de Verenigde Naties (<https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49>).

**Nabije/Midden-Oosten:** Iran, Israël, Palestijnse Gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saoedi-Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan.

**Oceanië/Verre Oosten:** China, India, Zuid-Korea, Japan, Taiwan, Oceanië (Australië, Nieuw-Zeeland...).

**Andere Aziatische landen:** Thailand, Maleisië, Vietnam, Filipijnen, Indonesië, Cambodja, Nepal, Sri Lanka, enz.

**Noord-Amerika:** Canada, Verenigde Staten van Amerika.

**Zuid/Centraal-Amerika:** Cuba, Guatemala, Mexico, Nicaragua, Argentinië, Bolivia, Brazilië, Chili, Colombia, Ecuador, Peru, Venezuela, enz.

7 Zie FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2015), "Socio-economische monitoring 2015. Arbeidsmarkt en origine", FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, (2017), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2017"; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, (2020), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2019".

8 In dit rapport is het zo dat, wanneer een individu een "Belg van de derde generatie is", dit in werkelijkheid inhoudt "Belg sinds *minstens* drie generaties". De "derde generatie" omvat in werkelijkheid dus de derde generatie, de vierde generatie en de volgende generaties. In de tekst gebruiken we de term "derde generatie" om die generaties samen te benoemen.

nationaliteit. Deze groep kan worden verdeeld in vijf categorieën volgens de nationaliteit bij de geboorte van de grootouders<sup>9</sup>: **Belg** als de vier grootouders als Belg zijn geboren, **niet-EU** als ten minste één van de grootouders geboren is met een nationaliteit van een land buiten de EU (buiten EU-14 en buiten EU-13), **EU** als ten minste één van de grootouders geboren is met de nationaliteit van een land van de EU (EU-14 en EU-13), **onbepaald** als de nationaliteit bij geboorte van de vier grootouders onbekend is en **deels onbepaald** wanneer één tot drie grootouder(s) als Belg is/zijn geboren en voor de andere(n) de nationaliteit bij de geboorte onbekend is.

De tweede fase identificeert de personen die deel uitmaken van **de tweede generatie** door middel van de nationaliteit van het individu en die van zijn ouders, de nationaliteit bij de geboorte van het individu en die van zijn ouders en het geboorteland van het individu. De tweede generatie zoals wij ze definiëren, is samengesteld uit individuen met de Belgische nationaliteit, als Belg geboren in België of in het buitenland of als buitenlander geboren in België, en is opgedeeld in vijf categorieën in functie van de huidige nationaliteit of de nationaliteit bij geboorte van de ouders: **niet-EU uit Belgische ouders**, **EU uit Belgische ouders**, **niet-EU uit (een) buitenlandse ouder(s)**, **EU uit buitenlandse ouders(s)** en **onbepaald**.

De derde fase identificeert de personen die deel uitmaken van **de eerste generatie die de Belgische nationaliteit heeft verkregen**, sinds meer dan 5 jaar of sinds 5 jaar of minder, via de nationaliteit van het individu en de datum waarop de Belgische nationaliteit werd verkregen. Zij is samengesteld uit indivi-

duen met de Belgische nationaliteit, geboren met de nationaliteit van een ander land dan België die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds meer dan 5 jaar of sinds 5 jaar of minder en is onderverdeeld in vier categorieën in functie van de nationaliteit bij geboorte en van de datum waarop de Belgische nationaliteit verkregen werd: **niet-EU die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds meer dan 5 jaar**, **EU die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds meer dan 5 jaar**, **niet-EU die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds 5 jaar of minder** en **EU die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds 5 jaar of minder**.

De vierde fase identificeert de personen die deel uitmaken van **de eerste generatie die een buitenlandse nationaliteit hebben** en die sinds meer dan 5 jaar ingeschreven zijn in het Rijksregister of sinds 5 jaar of minder, door middel van de nationaliteit van het individu en de datum van inschrijving in het Rijksregister. Zij is samengesteld uit individuen met een buitenlandse nationaliteit die in het Rijksregister zijn ingeschreven sinds meer dan 5 jaar of sinds 5 jaar of minder en is onderverdeeld in vier categorieën in functie van de nationaliteit en van de datum van inschrijving in het Rijksregister: **niet-EU ingeschreven in het Rijksregister sinds meer dan 5 jaar**, **EU ingeschreven in het Rijksregister sinds meer dan 5 jaar**, **niet-EU ingeschreven in het Rijksregister sinds 5 jaar of minder** en **EU ingeschreven in het Rijksregister sinds 5 jaar of minder**.

De vijfde fase tenslotte identificeert de personen voor wie het niet mogelijk was een migratieachtergrond te bepalen, omdat geen enkele van de nodige variabelen beschikbaar was.

<sup>9</sup> Als minstens één van zijn grootouders geboren is met een buitenlandse nationaliteit, zal het individu tot de derde generatie met een buitenlandse migratieachtergrond (EU of niet-EU) gerekend worden. Als verscheidene van zijn grootouders geboren zijn met een buitenlandse nationaliteit, wordt prioriteit gegeven aan de nationaliteit bij geboorte van grootouders langs vaderskant: we kijken eerst naar de nationaliteit bij geboorte van de grootvader: is deze als Belg geboren, kijken we vervolgens naar de nationaliteit bij geboorte van de grootmoeder. Wanneer de twee grootouders aan vaderszijde geboren zijn met de Belgische nationaliteit, kijken we naar de nationaliteit bij de geboorte van de grootouders aan moederszijde te beginnen met de grootvader en vervolgens de grootmoeder.



## 2. Bevolking volgens nationale origine en migratieachtergrond

### 2.1. Volgens nationale origine

De onderstaande figuur geeft de verdeling weer van de bevolking van 18 tot 64 jaar volgens de variabele "nationale origine".

FIGUUR 1: Verdeling van de bevolking volgens origine (18-64 jaar, 2019)

Bevolking van 18 tot 64 jaar 6.980.711	
<b>Belgische origine<sup>1</sup></b>	<b>4.296.053</b> 61,5%
<b>Buitenlandse origine<sup>2</sup></b>	<b>2.354.241</b> 33,7%
<b>Onbepaalde origine</b>	<b>330.417</b> 4,7%
EU-14 <sup>3</sup>	953.346 13,7%
EU-13 <sup>4</sup>	240.240 3,4%
Kandidaat EU	176.399 2,5%
Andere Europeanen	118.255 1,7%
Maghrebijnen	375.952 5,4%
Sub-Sahara Afrika	189.874 2,7%
Nabije/Midden-Oosten <sup>5</sup>	71.563 1,0%
Oceanië/Verre Oosten <sup>6</sup>	52.763 0,8%
Andere Aziaten	82.309 1,2%
Noord-Amerikanen	15.219 0,2%
Zuid/Centraal-Amerikanen	53.903 0,8%
Onbepaald	24.418 0,3%
Belg, geboren als Belg, één van de ouders als Belg geboren, de andere onbepaald	220.436 3,2%
Belg, geboren als Belg, ouders onbepaald	109.833 1,6%
Andere	148 0,0%

1 Belgische origine: personen met de Belgische nationaliteit, geboren als Belg en waarvan ook de ouders als Belg geboren zijn.

2 Buitenlandse origine: personen die een buitenlandse nationaliteit hebben of die met een buitenlandse nationaliteit geboren zijn of van wie één van de ouders met een buitenlandse nationaliteit geboren is of een buitenlandse nationaliteit heeft.

3 EU-14: Frankrijk, Duitsland, Italië, Nederland, Luxemburg, Ierland, Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Finland, Zweden en Oostenrijk.

4 EU-13: Tsjechische Republiek, Estland, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije, Bulgarije, Roemenië en Kroatië.

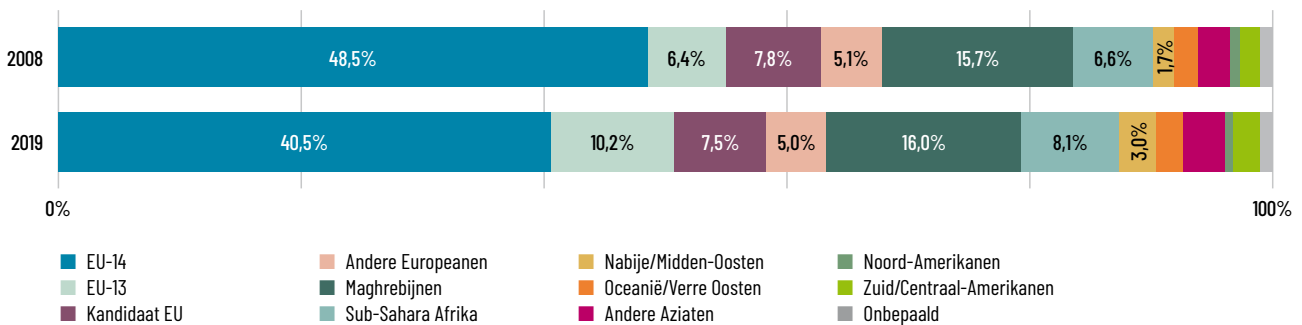
5 Nabije/Midden-Oosten: Iran, Israël, Palestijnse Gebieden, Jordanië, Irak, Syrië, Libanon, Saoedi-Arabië, Jemen, Oman, Verenigde Arabische Emiraten, Qatar, Bahrein, Koeweit, Egypte, Pakistan en Afghanistan.

6 Oceanië/Verre Oosten: China, Indië, Zuid-Korea, Japan, Taiwan, Oceanië.

In 2019 is 61,5% van de bevolking van 18 tot 64 jaar van Belgische origine, 33,7% van buitenlandse origine en 4,7% van onbepaalde origine, voornamelijk omdat het onmogelijk is om de nationaliteit bij geboorte van een of van de twee ouder(s) vast te stellen. Tussen 2008 en 2019 is het aandeel van de bevolking van Belgische origine vrij stabiel gebleven (dit aandeel is van 2008 tot 2016 licht gestegen van 61,5% tot 62,5% om vervolgens te dalen tot 61,5% in

2019), terwijl de bevolkingsgroep van buitenlandse origine gegroeid is met 9,0 procentpunten en de groep van de personen met onbepaalde origine gekrompen is met 9,0 procentpunten<sup>10</sup>. De daling van die laatste groep, via een cohorteffect zoals verklaard in het vorige punt, toont aan dat de kwaliteit van de gegevens wat het bepalen van de origine van de betrokken personen betreft, in de loop der jaren verbeterd is.

GRAFIEK 1: Verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine (18-64 jaar, 2008-2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Uit de verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine blijkt dat in 2019 de grootste groep de groep is van de personen van EU-14-origine<sup>11</sup> (40,5%). Sinds 2008 is het aandeel van die groep in de bevolking van buitenlandse origine gedaald met 8,0 procentpunten. De tweede grootste groep is die van de personen van Maghrebijnse origine (16,0% in 2019) waarvan het aandeel tussen 2008 en 2019 stabiel blijft. De tweede sterkste stijging tussen 2008 en 2019 merken we bij de personen van EU-13-origine<sup>12</sup>, wiens aandeel stijgt met 3,8 procentpunten. Er moet ook worden gewezen op de stijging met 1,5 procentpunt van het aandeel van de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine en met 1,3 procentpunt voor de personen afkomstig uit het Nabije/Midden-Oosten.

De verdeling van de bevolking volgens origine<sup>13</sup> varieert sterk tussen de gewesten. In 2019 vormt de bevolking van Belgische origine het grootste deel van de bevolking in Wallonië<sup>14</sup> (59,6%), in de Duitstalige Gemeenschap (55,5%) en in Vlaanderen (70,6%), terwijl in Brussel de bevolking van buitenlandse origine de grootste bevolkingsgroep vormt (76,5%). In Wallonië, de Duitstalige Gemeenschap en Vlaanderen stijgt het aandeel van de bevolking van Belgische origine licht tussen 2008 en 2019 (+1,4 procentpunt in Wallonië, +0,8% in de Duitstalige Gemeenschap en +0,9 procentpunt in Vlaanderen), daar waar het in Brussel daalt met 6,4 procentpunten. De bevolking van buitenlandse origine stijgt in de vier entiteiten, maar sterker in Brussel (+11,7 procentpunten) dan in Vlaanderen, Wallonië en in de Duitstalige Gemeenschap (respectievelijk +9,0, +7,1 en +6,6 procentpunten).

<sup>10</sup> Gedetailleerde gegevens zijn opgenomen in de bijlagen.

<sup>11</sup> Voor een gedetailleerde analyse van de personen afkomstig uit de EU-14, zie het hoofdstuk over de personen die afkomstig zijn uit de EU in het rapport 2019.

<sup>12</sup> Voor een gedetailleerde analyse van de personen afkomstig uit de EU-13, zie het hoofdstuk over de personen die afkomstig zijn uit de EU in het rapport 2019.

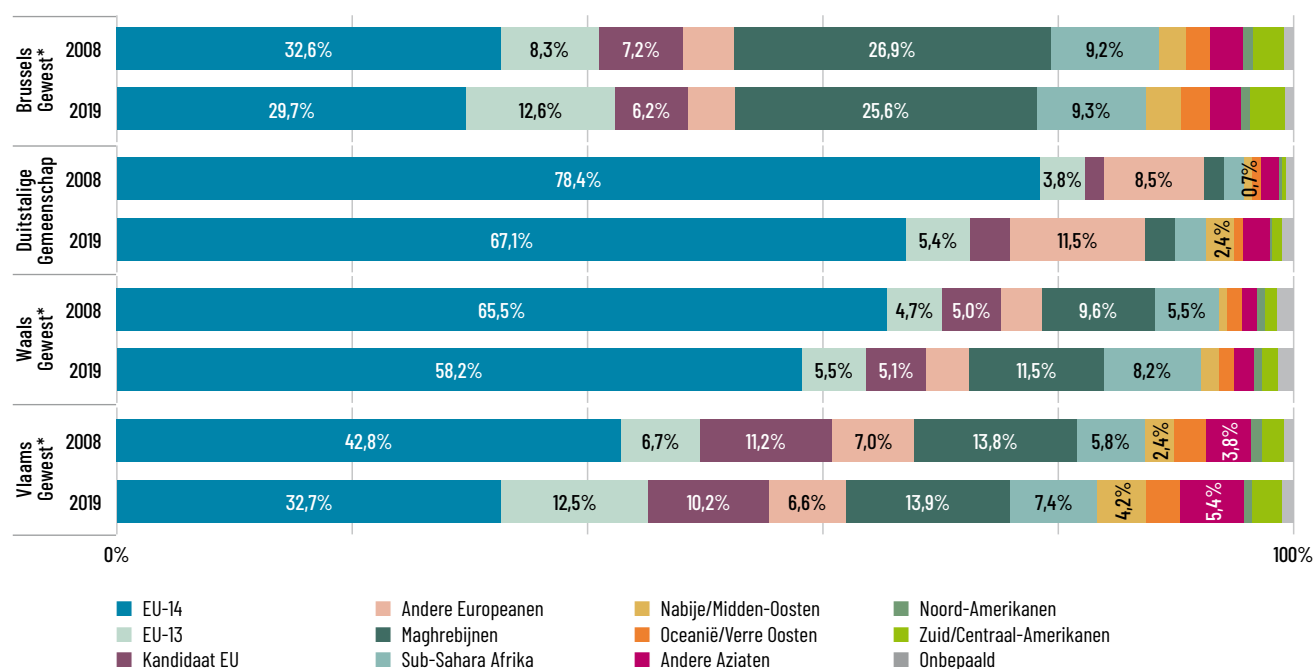
<sup>13</sup> Gedetailleerde gegevens zijn opgenomen in de bijlagen.

<sup>14</sup> Waals Gewest zonder de Duitstalige Gemeenschap.

In de vier entiteiten vormen de personen afkomstig uit een land van de EU-14<sup>15</sup> de grootste groep personen van buitenlandse origine, maar in zeer uiteenlopende verhoudingen: in de Duitstalige Gemeenschap omvat deze groep in 2019 67,1% van de personen van buitenlandse origine, in Wallonië 58,2%, 32,7% in Vlaanderen en 29,7% in Brussel. Tussen 2008 en 2019 daalt dit aandeel in alle entiteiten en sterker in de Duitstalige Gemeenschap en in Vlaanderen (respectievelijk -11,3 en -10,1 procentpunten) dan in Wallonië (-7,3 punten) en in Brussel (-2,9 punten). De tweede grootste groep zijn de personen van Maghrebijnse origine voor Brussel, Wallonië en Vlaanderen, daar waar in de Duitstalige Gemeenschap de personen van Andere Europese origine de grootste groep vormen. In Brussel draagt het aandeel personen van Maghrebijnse origine 25,6%, tegenover duidelijk lagere aandelen in Wallonië (11,5%), Vlaanderen (13,9%) en in de

Duitstalige Gemeenschap (2,5%). Terwijl dit cijfer tussen 2008 en 2019 stabiel blijft in Vlaanderen, daalt het in Brussel licht (-1,3 procentpunt) en stijgt het licht in Wallonië (+1,9 punt). In de Duitstalige Gemeenschap stijgt het aandeel van de personen van Andere Europese origine met 3,0 procentpunten. We wijzen op de toename met 4,3 punten van het aandeel van de personen van EU-13-origine in Brussel en met 5,8 punten in Vlaanderen. Het is interessant ook een stijging vast te stellen van het aandeel personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine in Wallonië (+2,7 punten), in Vlaanderen (+1,5 punt) en in de Duitstalige Gemeenschap (+1,0 punt) en van de personen van Nabije/Midden-Oosterse origine in de 4 entiteiten (+0,8 punt te Brussel, +0,9 punt in Wallonië, +1,7 punt in de Duitstalige Gemeenschap en +1,8 punt in Vlaanderen). Tussen 2008 en 2019 blijft het aandeel van de andere groepen in de vier entiteiten relatief stabiel.

GRAFIEK 2: Verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine en entiteit (18-64 jaar, 2008-2019)



\*Om de leesbaarheid te verhogen, noemen wij de gewesten in de volgende tabellen "Brussel", "Wallonië" en "Vlaanderen".

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

15 Voor een gedetailleerde analyse van de personen afkomstig uit de EU-14, zie het hoofdstuk over de personen die afkomstig zijn uit de EU in het rapport 2019.

De analyse van de gegevens naar geslacht blijft dezelfde als die in de voorgaande rapporten<sup>16</sup>. In 2019 bestaat de bevolking van 18 tot 64 jaar uit 50,3% mannen en 49,7% vrouwen. De personen van Belgische en EU-14-origine hebben een verdeling tussen mannen en vrouwen die gelijkloopt met deze die werd vastgesteld voor de bevolking in haar geheel. Net als in het vorige rapport, vallen enkele originegroepen op door een groter aandeel vrouwen: de personen met origine Zuid/Centraal-Amerika (58,7% vrouwen) en in mindere mate Andere Europese origine (54,6% vrouwen), Oceanië/Verre Oosten (53,9% vrouwen), Noord-Amerika (52,4% vrouwen), en Sub-Sahara Afrika (52,0% vrouwen). De personen van Nabije/Midden-Oosterse origine onderscheiden zich door een duidelijk grotere groep mannen (59,4% mannen). Tussen 2008 en 2019 is er geen opvallende evolutie<sup>17</sup> behalve een stijging met 3,4 procentpunten van het aandeel vrouwen binnen de Nabije/Midden-Oosterse originegroep (en dus een vergelijkbare daling van het aandeel mannen) en met 2,1 procentpunten van het aandeel vrouwen bij personen van Andere Europese origine (en dus een vergelijkbare daling van het aandeel mannen) en een daling met 2,8 procentpunten van het aandeel vrouwen bij de Andere Aziatische origine (en dus een vergelijkbare toename van het aandeel mannen).

## 2.2. Kruising van nationale origine en migratieachtergrond

Ter herinnering, de kruising van de variabelen origine en migratieachtergrond maakt het mogelijk om binnen elke origine de verdeling te zien tussen de eerste en tweede generaties. En om, voor de personen van Belgische origine, de origine van de derde generatie in kaart te brengen.

De gegevens over de derde generatie maken ons duidelijk dat het, ondanks de verbetering van de gegevens in de tijd, niet altijd mogelijk is om deze generatie optimaal in kaart te brengen. In 2019 was het voor 25,3% van de 18-64-jarige Belgen<sup>18</sup> van de derde generatie (dit wil zeggen met de Belgische nationaliteit, geboren als Belg, uit ouders geboren als Belg<sup>19</sup>), niet mogelijk om bruikbare informatie terug te vinden over de nationaliteit bij de geboorte voor de vier grootouders. Dit is grotendeels te wijten aan het feit dat de grootouders of ouders vóór de invoering van het Rijksregister hetzij geboren zijn, overleden zijn of het land hebben verlaten, wat het verzamelen van de nodige informatie moeilijk of zelfs onmogelijk maakt. Die vaststelling kan nog versterkt worden door een cohorteffect in de gegevens: een gedeelte van de tweede generatie, waarover we geen enkele informatie over de ouders hebben, hebben kinderen die nu tot de derde generatie behoren. Voor die laatsten hebben we dus geen informatie over de grootouders.

In 2019 had 38,1% van de personen van de derde generatie vier grootouders geboren als Belg, 2,1% had ten minste één grootouder geboren in een land van de EU en 0,2% had ten minste één grootouder geboren in een land buiten de EU. Voor 34,2% van de individuen van de derde generatie, waren de gekende grootouders (dat wil zeggen één tot drie grootouder(s), de andere(n) onbekend) geboren als Belg (dit cohorteffect is ook van toepassing op deze groep). De evolutie tussen 2008 en 2019 van het deel van de derde generatie van wie de vier grootouders als Belg geboren zijn, toont dat er een beter beeld is gevormd van de migratieachtergrond van de jonge generaties en van de uitstroom van de oudere generaties (ouder dan 64 jaar) voor wie de informatie over de grootouders niet voorhanden was.

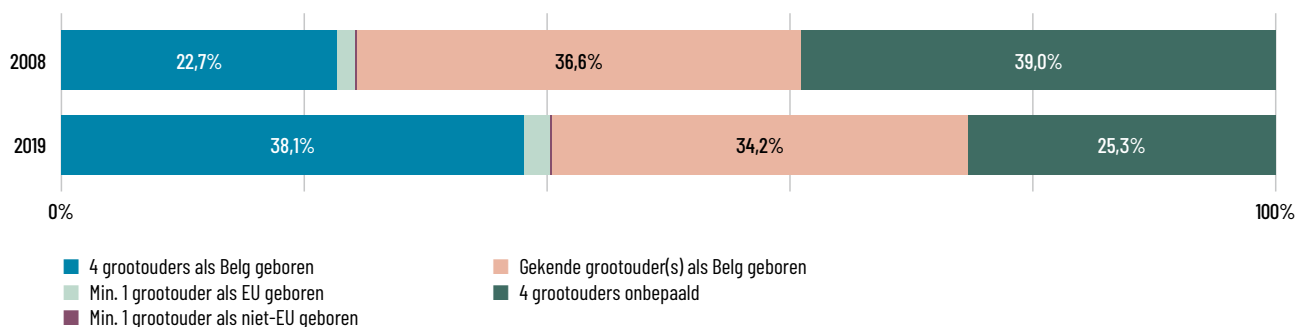
<sup>16</sup> Zie hoofdstuk 1 "Demografie" van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2015), "Socio-economische monitoring 2015. Arbeidsmarkt en origine"; hoofdstuk 1 "Demografie en opleidingsniveau" van FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2017), "Socio-economische monitoring 2017". Arbeidsmarkt en origine"; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2019".

<sup>17</sup> Gedetailleerde gegevens zijn opgenomen in de bijlagen.

<sup>18</sup> Ter herinnering: wanneer we het hebben over de derde generatie, gaat het in werkelijkheid om de derde generatie, de vierde generatie en de volgende. In de tekst gebruiken we de term "derde generatie" om die generaties te benoemen.

<sup>19</sup> Personen van Belgische origine.

GRAFIEK 3: Verdeling van de derde generatie (18-64 jaar, 2008-2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

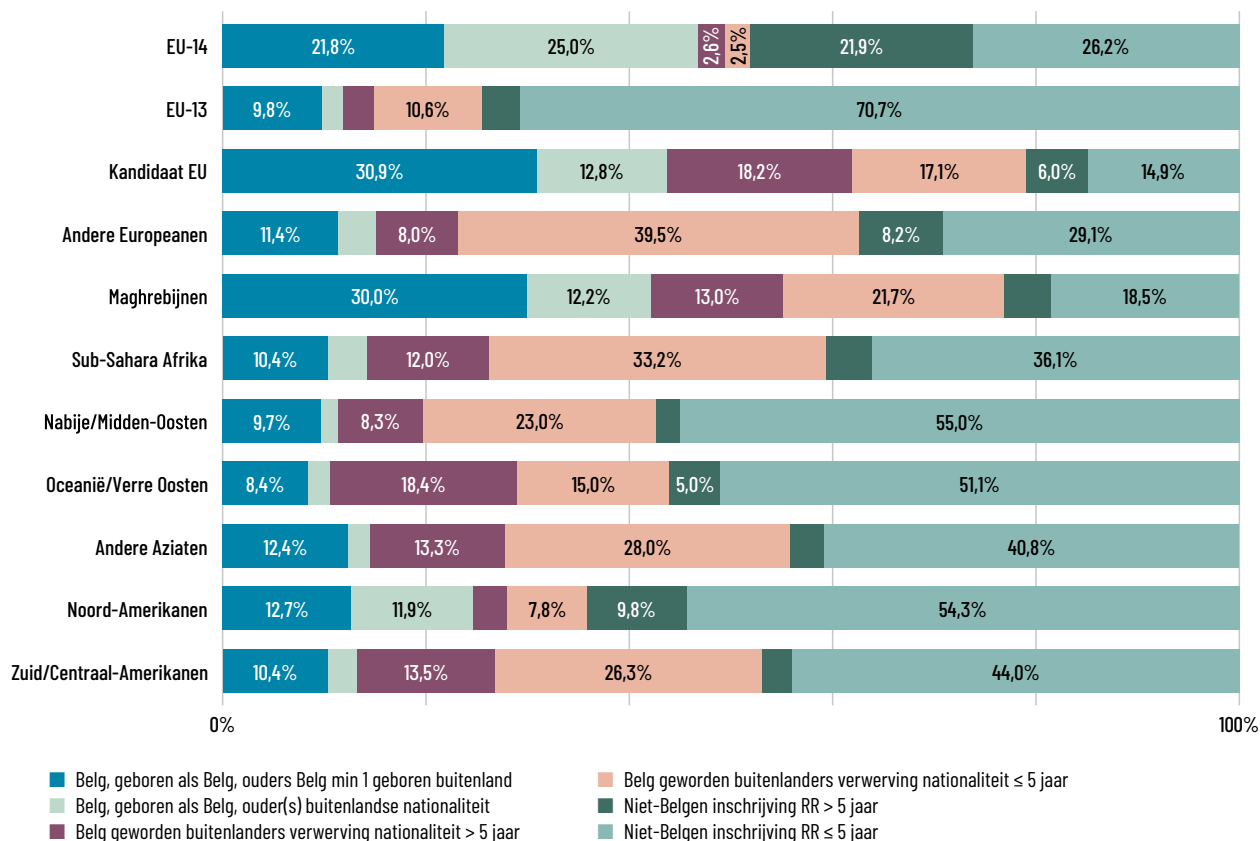
De gedetailleerde gegevens van de eerste en tweede generaties volgens origine zijn vervat in onderstaande grafiek. De grafiek moet als volgt worden geïnterpreteerd: de personen van EU-14-origine bestaan voor 21,8% uit Belgen die als Belg geboren zijn met Belgische ouders die in het buitenland zijn geboren, 25,0% Belgen als Belg geboren van wie minstens een van de ouders buitenlander is - deze twee eerste categorieën vormen de tweede generatie - 2,6% Belgen geboren als buitenlander die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds meer dan 5 jaar, 2,5% Belgen geboren als buitenlander die de Belgische nationaliteit hebben verkregen sinds 5 jaar of minder - deze twee categorieën vormen de eerste generatie die Belg is geworden - 21,9% buitenlanders die sinds meer dan 5 jaar in het Rijksregister zijn ingeschreven en 26,2% buitenlanders die sinds 5 jaar of minder in het Rijksregister zijn ingeschreven - deze twee laatste groepen vormen de eerste generatie die buitenlander is gebleven.

Uit de analyse van de grafiek blijkt dat ongeacht de nationale origine, het aandeel van de eerste generatie in haar geheel (dat wil zeggen de generatie die Belg is geworden en de generatie die de buitenlandse nationaliteit heeft behouden) groter is dan dat van de tweede generatie in haar geheel. Het aandeel van de eerste generatie bedraagt meer dan 84%, behalve voor de personen van EU-14-origine, Kandidaat-EU-, Maghrebijnse en Noord-Amerikaanse origine. De personen van EU-14-,

Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine hebben, wegens hun oudere immigraties, veel hogere aandelen van personen van de tweede generatie dan de andere origines (respectievelijk 46,8%, 43,8% en 42,2%). Over het algemeen is tussen 2008 en 2019<sup>20</sup> het aandeel van de tweede generatie gestegen voor alle origines, behalve voor de personen van EU-13-origine. Dit is het resultaat van de "vervanging" in de bestudeerde bevolking, van de oudere personen voor wie het niet altijd mogelijk was om de origine of de migratieachtergrond te bepalen, door jongeren voor wie alle noodzakelijke informatie voor het bepalen van de origine beschikbaar is. Het lijkt er ook op dat deze jongere bevolking voornamelijk tot de tweede generatie behoort. De eerste generatie bestaat, behalve voor de personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese en Maghrebijnse origine, voornamelijk uit personen die de buitenlandse nationaliteit hebben en sinds 5 jaar of minder werden ingeschreven in het Rijksregister. Tussen 2008 en 2019 is het aandeel van de personen van de eerste generatie in haar geheel afgenomen voor alle origines behalve voor de personen van EU-13-origine (+11,7 procentpunten) en dat van de Nabije/Midden-Oosterse origine dat stabiel blijft. Voor deze twee laatste groepen is dit omdat hun immigratie recenter is. Er is immers een sterke toename van de personen met een buitenlandse nationaliteit ingeschreven in het Rijksregister sinds 5 jaar of minder met 21,8 procentpunten voor de personen van EU-13-origine en met 27,0 procentpunten voor de personen van Nabije/Midden-Oosterse origine.

<sup>20</sup> Gedetailleerde gegevens zijn opgenomen in de bijlagen.

GRAFIEK 4: Verdeling van de bevolking volgens origine en migratieachtergrond (18-64 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De analyse van de gegevens per entiteit levert in grote lijnen dezelfde vaststellingen op.<sup>21</sup> Er komen echter enkele bijzonderheden naar voren. In Wallonië is, in tegenstelling tot wat wordt vastgesteld voor België en voor de drie andere entiteiten, het aandeel van de tweede generatie bij de personen van EU-14-origine, groter dan dat van de eerste generatie.<sup>22</sup> Bovendien is het aandeel personen van de tweede generatie bij de EU-13-origine<sup>23</sup> duidelijk groter dan in Brussel, Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap. In Brussel is het aandeel van de

personen van de tweede generatie bij de EU-14-origine duidelijk minder groot dan in de drie andere entiteiten. Tussen 2008 en 2019 moet er vooral worden gewezen op de grote stijging van het aandeel van de eerste generatie die buitenlander is gebleven en in België aanwezig sinds 5 jaar of minder bij de personen van Nabije/Midden-Oosterse origine in de vier entiteiten (+38,9 procentpunten in de Duitstalige Gemeenschap, +34,0 punten in het Waals Gewest, +27,5 punten in Brussel en +23,1 punten in Vlaanderen).

<sup>21</sup> Gedetailleerde gegevens zijn opgenomen in de bijlagen.

<sup>22</sup> De Italianen maken in 2016 45,4% uit van de personen afkomstig uit een EU-land in Wallonië en 66,5% onder hen behoort tot de 2<sup>de</sup> generatie. Zie het hoofdstuk over de personen die afkomstig zijn uit de EU van het rapport van 2019 voor meer details.

<sup>23</sup> Voornamelijk van Poolse, Hongaarse en Tsjechische origine. Zie het hoofdstuk over de personen die afkomstig zijn uit de EU van het rapport van 2019.

## 3. Bevolking volgens opleidingsniveau en studiedomein

### 3.1. Methodologie

Om de variabele "opleidingsniveau" te bepalen, werden de gegevens van de databanken LED (voor Vlaanderen), Saturn (voor de Federatie Wallonië-Brussel) en CRef (voor de Federatie Wallonië-Brussel), van de Census 2011 en van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, Actiris, ADG) gebruikt. Voor meer uitleg over de methodologie verwijzen we naar hoofdstuk 1 "Demografie en opleidingsniveau" van de vorige socio-economische monitoring<sup>24</sup>.

Ter herinnering: de variabele "opleidingsniveau" kan 4 waarden krijgen:

- › "Kort" stemt overeen met de ISCED<sup>25</sup>-codes 0 tot 2: geen enkele schoolopleiding, lager onderwijs en eerste cyclus van het secundair onderwijs (dat wil zeggen ten hoogste een getuigschrift van het lager secundair onderwijs). Er moet op worden gewezen dat dit opleidingsniveau, voor de personen die ingeschreven waren/zijn bij een openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en voor wie geen informatie over het opleidingsniveau beschikbaar is in de databanken LED, Saturn en CRef en Census, de diploma's omvat die in het buitenland werden behaald, maar die niet erkend zijn door de Belgische overheden. Van de personen van 20 tot 64 jaar zit 4,3% in deze categorie diploma's behaald in het buitenland in 2018. De personen van Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse, Andere Europese of een Andere Aziatische origine, hebben de grootste aandelen in deze categorie met respectievelijk 28,8%, 27,6%, 23,9% en 21,5% van de personen van 20 tot 64 jaar.
- › "Midden", wat overeenstemt met de ISCED-codes 3 tot 4: tweede cyclus van het secundair onderwijs en post-secundair niet-tertiair onderwijs (met name een diploma van het hoger secundair onderwijs).

- › "Lang" wat overeenstemt met de ISCED-codes 5 tot 6: Eerste cyclus van het hoger onderwijs en tweede cyclus van het hoger onderwijs (met name een diploma van het hoger onderwijs). Dit opleidingsniveau wordt opgesplitst in bachelor, master, doctoraat, onbepaald (personen voor wie de gegevens niet toelaten om een onderscheid te maken tussen bachelor, master en doctoraat) voor bepaalde delen van de analyse.
- › Ongekend: opleidingsniveau niet vermeld of ontbrekend.

Met de ISCED-classificatie kan ook een classificatie van de studiedomeinen worden uitgewerkt<sup>26</sup>. Die classificatie gaat uit van een code van drie cijfers waardoor de studiedomeinen en opleidingen kunnen worden gerangschikt in "algemene richtingen" (code met 1 cijfer), in "beperkte richtingen" (code met twee cijfers) en in "gedetailleerde richtingen". Er zijn 9 algemene richtingen, 25 beperkte richtingen en 90 gedetailleerde richtingen. Voor de analyse worden vooral de algemene en de beperkte richtingen gebruikt. De gedetailleerde richtingen worden enkel gebruikt voor de richtingen sociale en gedragswetenschappen (31) en voor gezondheid (72). De richtingen zijn de volgende:

**0 Algemene programma's** (basisprogramma's, alfabetisering en leren rekenen, persoonlijke ontwikkeling)

**1 Onderwijs**

14 Opleiding van leerkrachten en opvoedkunde

**2 Kunst en letterkunde**

21 Kunst (Schone kunsten, podiumkunsten, grafische en audiovisuele kunst, vormgeving, ambachten)

22 Taal- en letterkunde (Godsdienst en theologie, geschiedenis en archeologie, vreemde talen en culturen, inheemse talen, andere menswetenschappen)

<sup>24</sup> Zie, voor meer details over de methodologie, hoofdstuk 1 "Demografie en opleidingsniveau" van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), "Socio-economische monitoring 2019. Arbeidsmarkt en origine 2019".

<sup>25</sup> ISCED-classificatie (ISCED) 1997.

<sup>26</sup> Voor meer informatie: [https://www.cedefop.europa.eu/files/5092\\_fr.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/5092_fr.pdf).



**3 Sociale wetenschappen, handel en rechten**

- 31 Sociale en gedragwetenschappen
  - 310 *Sociale en gedragwetenschappen (algemene programma's)*
  - 311 *Psychologie (psychologie, gesprekstherapie, psychotherapie, ...)*
  - 312 *Sociologie (sociale geografie, demografie, sociale antropologie, etnologie, futurologie, ...)*
  - 313 *Politieke wetenschappen (politiek, politieke wetenschap, politieke geschiedenis, studie over vrede en conflicten, mensenrechten, ...)*
  - 314 *Economie (economie, economische geschiedenis, econometrie, ...)*
- 32 Journalistiek en informatie (journalistiek, bibliotheekwetenschap, technische bibliotheekopleidingen, archivering, ...)
- 34 Handel en administratie (detailhandel, marketing, verkoop, public relations, secretariats- en bureauwerk, boekhouding, ...)
- 38 Rechten (opleiding van lokale magistraten, notarissen, recht, rechtspraak, geschiedenis van het recht, ...)

**4 Wetenschappen**

- 42 Levenswetenschappen (biologie, plantkunde, bacteriologie, toxicologie, microbiologie, zoologie, ...)
- 44 Natuurwetenschappen (astronomie, ruimte- leer, fysica, scheikunde, geologie, geofysica, mineralogie, fysische geografie, ...)
- 46 Wiskunde en statistiek (wiskunde, actuariële wetenschappen, statistiek, ...)
- 48 Computerwetenschappen (ontwerpen van systemen, programmeren, gegevensbeheer, netwerken, systemen, ...)

**5 Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie**

- 52 Ingenieurskunde en aanverwante technieken (industriële tekenen, mechanica, metaalbewerking, elektriciteit, elektronica, telecommunicatie, energie en chemische technologie, ...)
- 54 Veredelings- en verwerkingsindustrie (verwerking van levensmiddelen en dranken, textiel, kledij, mijnbouw en extractie-industrie, ...)
- 58 Architectuur en bouwnijverheid (ruwbouw, landschapsarchitectuur, gebouwen, bouw, burgerlijke bouwkunde, ...)

**6 Landbouw en diergeneeskunde**

- 62 Landbouw, bosbouw en visserij (landbouw, landbouwproductie en veeteelt, landbouwkunde, veeteelt, tuinbouw en tuinonderhoud, bosbouw, fauna en flora, visserijen, ...)
- 64 Diergeneeskunde (diergeneeskunde, opleiding assistent-dierenartsen, ...)

**7 Gezondheid en sociale bescherming**

- 72 Gezondheid
  - 720 *Gezondheid (algemene programma's)*
  - 721 *Geneeskunde (anatomie, epidemiologie, kindergeneeskunde, verloskunde en gynaecologie, inwendige geneeskunde, chirurgie, neurologie, psychiatrie, radiologie, oftalmologie, ...)*
  - 723 *Verpleging (basisverpleging- en verzorging, opleiding van verloskundigen, ...)*
  - 724 *Tandheelkunde (tandartsen, orthodontisten, specialisten tandheelkundige hygiëne, technici in tandheelkundige en odontologische laboratoria, ...)*
  - 725 *Technieken i.v.m. medische diagnose en behandeling (medische technieken, radiografie, radiotherapie, protheses, optische technologie, ...)*
  - 726 *Therapie en rehabilitatie (rehabilitatie, optometrie, voeding/dieetleer, kinesitherapie)*
  - 727 *Farmacie*
- 76 Sociale voorzieningen (zorg voor kinderen en diensten voor de jeugd, sociaal werk, professionele adviezen, ...)

**8 Dienstverlening**

- 81 Diensten aan particulieren (horeca, reizen en toerisme, sport en ontspanning, kapper, schoonheidsverzorging, schoonmaak, vervoer, huishoudkunde, ...)
- 84 Vervoerdiensten (opleiding van zeelui en scheepsofficieren, opleiding van vliegtuigbemanningen, controle van het luchtverkeer, spoorverkeer, wegvervoer, ...)
- 85 Milieubescherming (toezicht en bescherming van het milieu, bestrijding van de lucht- en waterverontreiniging, arbeidsbescherming en de veiligheid van het personeel, ...)
- 86 Veiligheidsdiensten (politiediensten en aanverwante diensten voor ordehandhaving, bescherming tegen en bestrijding van brand, burgerbescherming, militaire beveiliging, ...)



In het kader van dit rapport zijn er twee beperkingen voor de analyse van de gegevens in verband met het opleidingsniveau en het studiedomein. In de eerste plaats is het zo dat door de constructie van de variabele opleidingsniveau deze gegevens het niet mogelijk maken om de evolutie in de tijd van het opleidingsniveau volledig in kaart te brengen. Aan de hand van de gegevens van 2008 tot 2018 die bij dit rapport zijn gevoegd, is het slechts mogelijk om een beeld te krijgen van de beschikbaarheid van de variabele. Uit de analyse is daarna gebleken dat deze variabele niet gebruikt kan worden voor de personen van 18 tot 19 jaar<sup>27</sup> en dit voor alle thema's in het rapport.

### 3.2. Opleidingsniveau<sup>28</sup>

In 2018<sup>29</sup> hebben in België 23,6% van de 20 tot 64-jarigen hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs, 35,2% hebben een diploma van het hoger secundair onderwijs en 31,8% bezitten een diploma van het hoger onderwijs. Van 9,4% van de bevolking van 20 tot 64 jaar is het opleidingsniveau niet gekend.

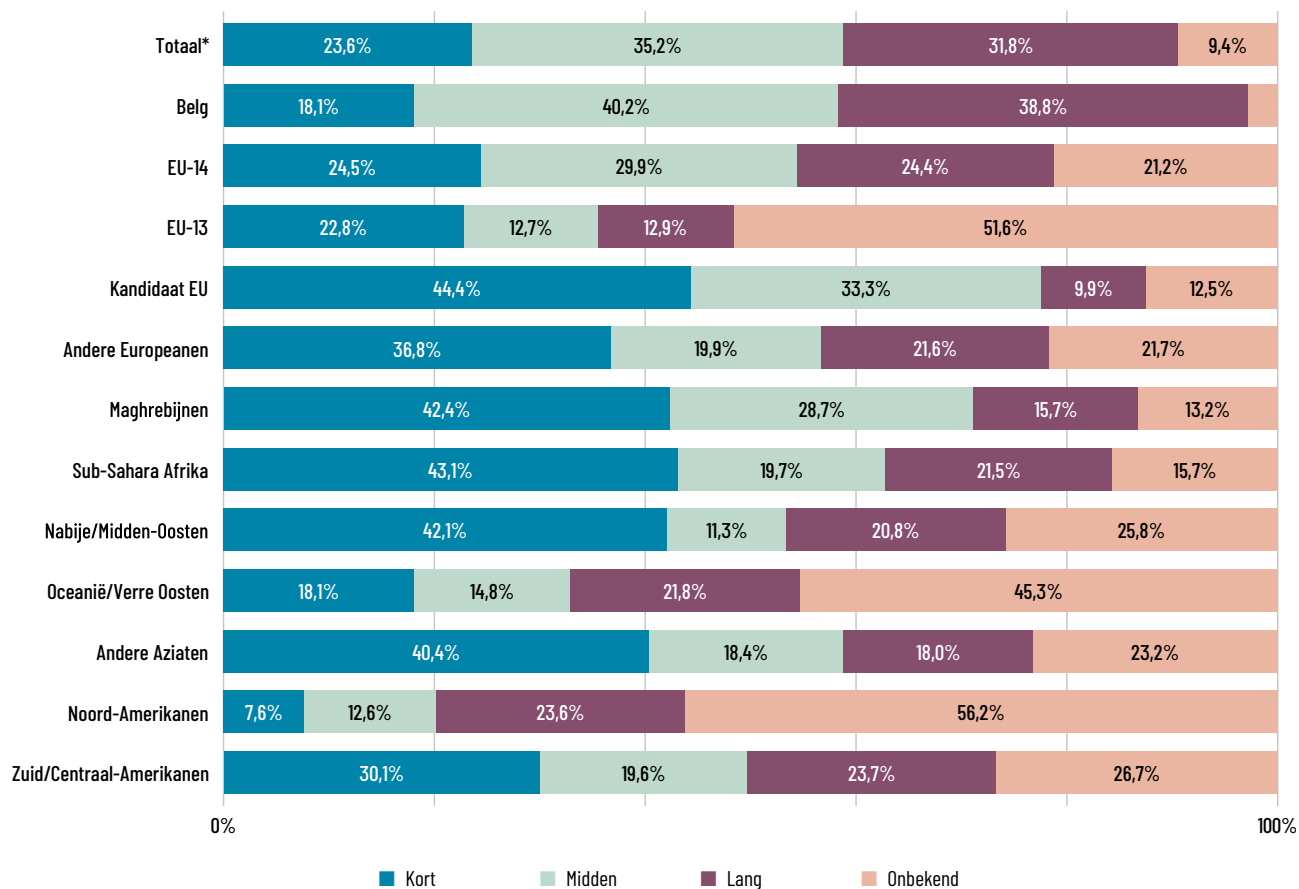
Afgezien van de personen van Belgische origine, ligt het percentage personen van wie het opleidingsniveau niet gekend is, ruimschoots hoger dan het gemiddelde percentage vastgesteld voor België. Een interessante vaststelling is dat dit percentage het laagste is voor de personen met origine in een Kandidaat-EU-land (12,5%), de Maghreb (13,2%) en Sub-Sahara Afrika (15,7). Dit cijfer is het hoogste voor de personen van EU-13 (51,6%) en Noord-Amerikaanse origine (56,2%). Ongeacht de origine is het diploma voornamelijk niet gekend voor de buitenlandse personen die sinds 5 jaar of minder zijn ingeschreven in het Rijksregister. Voor de personen van EU-13-origine, zijn 90,0% van de personen van wie het opleidingsniveau niet gekend is, sinds 5 jaar of minder ingeschreven in het Rijksregister; voor de personen met origine Oceanië/Verre Oosten en Noord-Amerika bedraagt dit percentage 84%. Ook interessant is dat voor bepaalde origines (Kandidaat-EU-, Andere Europese landen, Maghreb, Sub-Sahara Afrika en Andere Aziatische landen) het aandeel van de personen die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven en van wie het opleidingsniveau niet gekend is, niet verwaarloosbaar is (tussen 20% en 25%).

<sup>27</sup> De gegevens in verband met het onderwijsniveau voor de 18 tot 19-jarigen zijn te vluchtig.

<sup>28</sup> De gedetailleerde gegevens voor de volledige analyse zijn opgenomen in de bijlagen.

<sup>29</sup> De gegevens voor 2019 zijn niet beschikbaar.

GRAFIEK 5: Opleidingsniveau van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald

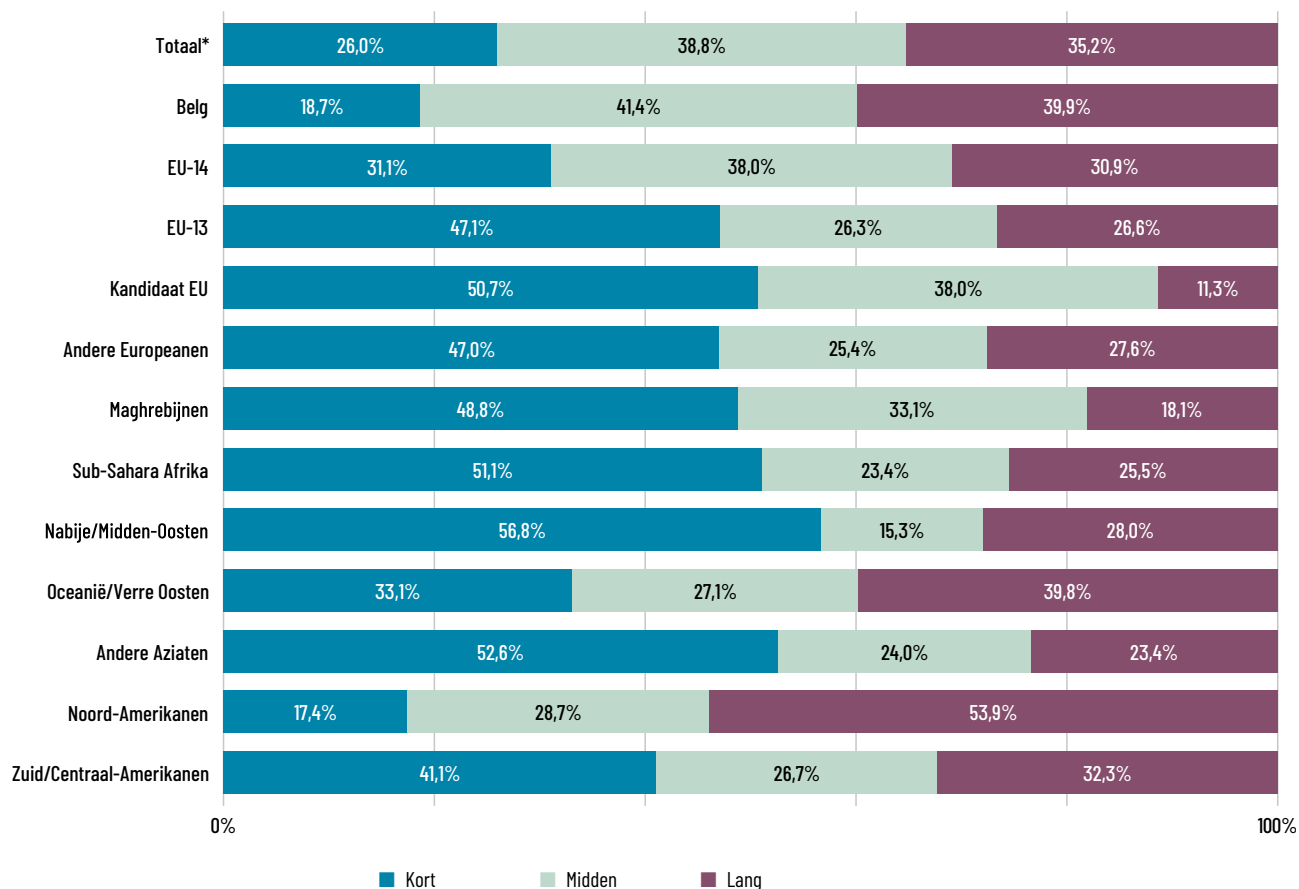
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De analyse van de personen van wie het opleidingsniveau gekend is, toont aan dat in België 26,0% van de 20-64-jarigen ten hoogste over een diploma lager secundair onderwijs beschikken, 38,8% hebben een diploma van het hoger secundair onderwijs en 35,2% bezitten een diploma van het hoger onderwijs. Er bestaan grote verschillen in de verdeling van de bevolking naar opleidingsniveau per origine.

Zo bedraagt in 2018 het aandeel van de personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair bij de personen van Belgische origine 18,7%, wat minder is dan het Belgische gemiddelde (26,0%).

Enkel de personen van Noord-Amerikaanse origine hebben een lager percentage kortgeschoolden (17,4%) dan dat van de personen van Belgische origine. De personen met origine Nabije/Midden-Oosten (56,8%), een Kandidaat-EU-land (50,7%), een Ander Aziatisch land (52,6%) en Sub-Sahara Afrika (51,1%) hebben de hoogste aandelen van de personen die ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs bezitten. Voor alle origines, uitgezonderd de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine, is het aandeel personen met ten hoogste een diploma lager secundair lager bij de vrouwen.

GRAFIEK 6: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In 2018 bedraagt het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs onder de personen van Belgische origine 39,9%, wat meer is dan het Belgische gemiddelde (35,2%). Het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs (53,9%) bij de personen van Noord-Amerikaanse origine ligt hoger dan dat van de personen van Belgische origine. De personen met Kandidaat-EU- (11,3%) en Maghrebijnse origine (18,1%) hebben de laagste percentages. Parallel met de vaststellingen voor de personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs, is het percentage vrouwen met een diploma van het hoger onderwijs hoger dan dat van de mannen met een diploma hoger onderwijs voor alle origines, met uitzondering van de personen met Sub-Sahara Afrikaanse origine.

Voor de gediplomeerden uit het hoger secundair onderwijs is het contrast tussen de origines minder uitgesproken dan voor de twee andere categorieën. In 2018 bedraagt het percentage gediplomeerden

hoger secundair bij de personen van Belgische origine 41,4%, wat hoger is dan het Belgische gemiddelde (38,8%) en dan het percentage bij de andere origines. Het aandeel van de personen met een diploma hoger secundair onderwijs is het kleinst voor de personen met origine Nabije/Midden-Oosten (15,3%) en Sub-Sahara Afrika (23,4%). De analyse volgens geslacht voor de personen met een diploma hoger secundair onderwijs vertoont meer tegenstellingen dan voor de andere categorieën gediplomeerden. Het aandeel van de vrouwen met een diploma hoger secundair is hoger dan dat van de mannen met origine Kandidaat-EU, de Maghreb, Sub-Sahara Afrika en het Nabije/Midden-Oosten. Voor de andere origines wordt het omgekeerde vastgesteld. Ook de genderkloven per origine zijn voor de aandelen personen met een diploma hoger secundair onderwijs over het algemeen minder groot dan voor de twee andere categorieën gediplomeerden.

TABEL 1: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau, origine en entiteit (20-64 jaar, 2018)

	Brussel			Vlaanderen			Wallonië			Duitstalige Gemeenschap		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Totaal*	36,6%	23,2%	40,1%	21,8%	42,4%	35,8%	30,7%	36,5%	32,7%	38,3%	36,6%	25,0%
Belg	15,8%	23,4%	60,8%	16,0%	44,1%	40,0%	24,9%	37,8%	37,3%	34,2%	37,9%	28,0%
EU-14	28,9%	20,1%	51,0%	26,3%	44,2%	29,5%	34,6%	38,8%	26,5%	40,6%	38,4%	20,9%
EU-13	56,5%	11,2%	32,3%	46,0%	31,2%	22,8%	40,5%	30,4%	29,1%	40,4%	35,1%	24,4%
Kandidaat EU	56,7%	29,7%	13,6%	46,9%	43,0%	10,1%	54,6%	33,1%	12,3%	72,3%	20,3%	7,3%
Andere Europeanen	45,2%	19,3%	35,5%	45,7%	28,3%	26,0%	50,4%	23,0%	26,6%	56,9%	26,7%	16,5%
Maghrebijnen	51,9%	28,9%	19,2%	44,4%	40,7%	15,0%	50,6%	28,2%	21,2%	44,7%	33,5%	21,8%
Sub-Sahara Afrika	51,1%	20,3%	28,6%	53,6%	25,1%	21,3%	48,1%	24,3%	27,6%	52,3%	27,9%	19,8%
Nabije/Midden-Oosten	51,0%	14,1%	34,9%	59,4%	16,0%	24,6%	56,2%	13,8%	30,0%	47,3%	29,7%	23,0%
Oceanië/Verre Oosten	30,4%	18,8%	50,8%	34,2%	28,3%	37,5%	32,2%	29,9%	37,9%	34,7%	37,6%	27,7%
Andere Aziaten	47,9%	21,9%	30,2%	55,2%	24,6%	20,3%	47,2%	23,9%	28,8%	51,7%	27,1%	21,2%
Noord-Amerikanen	11,3%	14,4%	74,3%	17,1%	34,5%	48,4%	22,7%	28,9%	48,4%	:	:	:
Zuid/Centraal-Amerikanen	45,6%	19,4%	35,0%	39,9%	30,9%	29,2%	36,6%	28,2%	35,3%	42,2%	26,5%	31,3%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Uit de analyse van de gegevens per entiteit blijkt dat het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs te Brussel groter is dan in de drie andere entiteiten (Waals Gewest, Vlaams Gewest en Duitstalige Gemeenschap) en dit voor alle origines met uitzondering van de personen van Maghrebijnse origine in de Duitstalige Gemeenschap en in Wallonië en de personen van Zuid-/Centraal-Amerikaanse origine in Wallonië. In de drie gewesten hebben de personen van Maghrebijnse en Kandidaat-EU-origine bijzonder lage percentages gediplomeerden uit het hoger onderwijs. In de Duitstalige Gemeenschap hebben de personen van Kandidaat-EU- en Andere Europese origine de kleinste percentages personen met een diploma van het hoger onderwijs. Het kleine aandeel van de personen met een diploma hoger onderwijs in de Duitstalige Gemeenschap moet genuanceerd worden omdat een belangrijk deel van de leerlingen aan een universiteit buiten België gaan studeren, voornamelijk in Duitsland. De diploma's die deze personen behalen, zijn dus jammer genoeg niet geregistreerd in de databanken die gebruikt worden om het opleidingsniveau in kaart te brengen.

In 2018 is het aandeel personen met een diploma hoger onderwijs in Brussel groter dan dat van

de twee andere categorieën gediplomeerden. Dit wordt echter enkel vastgesteld voor de personen van Belgische, EU-14-, Oceanië/Verre-Oosterse en Noord-Amerikaanse origine. In Wallonië en Vlaanderen daarentegen is het aandeel personen met een diploma hoger secundair onderwijs groter dan dat van de twee andere categorieën gediplomeerden. Dit stellen we uitsluitend vast voor de personen met Belgische en EU-14-origine. In deze twee gewesten zijn, afgezien van de personen van Belgische, EU-14-, Oceanië/Verre Oosterse en Noord-Amerikaanse origine, de percentages personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair groter dan die van de twee andere categorieën gediplomeerden. In de Duitstalige gemeenschap is het aandeel van de personen met maximaal een diploma lager secundair onderwijs het grootst. Dit stellen we vast voor alle origines met uitzondering van de personen van Belgische en Oceanië/Verre Oosterse origine (het aandeel diploma's hoger secundair onderwijs is er het grootst).

In België is het aandeel personen met een diploma hoger secundair hoger dan de aandelen van de andere categorieën gediplomeerden voor de 20-29-jarigen, terwijl voor de 30-54-jarigen het

percentage personen met een diploma hoger onderwijs het hoogst is (maar dit cijfer ligt erg dicht bij dat van gediplomeerden hoger secundair onderwijs) en voor de personen van 55-64 jaar het aandeel personen die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs behaald hebben het hoogst is. Voor de 20-29-jarigen is het aandeel van de personen met een diploma hoger secundair groter dan dat van de twee andere categorieën gediplomeerden voor alle origines met uitzondering van de personen van EU-13-origine, Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse, Andere Aziatische en Noord-Amerikaanse origine. Voor de 30-54-jarigen is het percentage gediplomeerden van het hoger onderwijs hoger dan bij de twee andere categorieën gediplomeerden voor de personen van Belgische origine (maar dit cijfer ligt heel dichtbij dat van de personen met een diploma hoger secundair (43,4% versus 41,5%). Deze leeftijdsgroep heeft dus een klein aandeel personen met ten hoogste een diploma lager secundair), van Oceanië/Verre Oosterse en Noord-Amerikaanse origine. Voor de andere ori-

gines in deze leeftijdsgroep is het aandeel personen met ten hoogste een diploma lager secundair het grootst (behalve voor de personen van EU-14-origine waar het aandeel personen met een diploma hoger secundair het grootste is). Het aandeel personen met een diploma van het hoger onderwijs is bij de 55-64-jarigen enkel groter dan dat van de twee andere categorieën gediplomeerden voor de personen van Noord-Amerikaanse origine. Voor de andere origines ligt het percentage personen met ten hoogste een diploma lager secundair in deze leeftijdsgroep het hoogste. Voor de personen met Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine is dit fenomeen bijzonder opvallend.

De globale analyse volgens migratieachtergrond<sup>30</sup> toont dat hoe recenter de generaties, hoe sterker het percentage met ten hoogste een diploma van het lager secundair toeneemt, terwijl het percentage met een diploma hoger secundair afneemt. Voor de gediplomeerden uit het hoger onderwijs is het beeld gevarieerder.

GRAFIEK 7: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine en migratieachtergrond (20-64 jaar, 2018)\*

			EU-14	EU-13	Kandidaat EU	Andere Europeanen	Maghrebijnen	Sub-Sahara Afrika	Nabije/Midden-Oosten	Oceanië/Verre Oosten	Andere Aziaten	Noord-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen
2 <sup>de</sup> generatie	Ouders Belg min 1 geboren buitenland	Kort	21,3%	21,6%	24,2%	21,7%	24,8%	21,9%	15,5%	13,2%	13,9%	16,3%	13,5%
		Midden	45,1%	42,5%	60,4%	47,3%	53,1%	46,7%	39,1%	43,1%	46,2%	41,1%	44,5%
		Lang	33,7%	35,9%	15,4%	30,9%	22,1%	31,4%	45,4%	43,7%	39,9%	42,6%	42,0%
	Ouder(s) buitenlandse nationaliteit	Kort	26,0%	39,3%	33,3%	30,1%	30,4%	27,4%	23,8%	15,4%	19,2%	16,9%	20,8%
		Midden	44,3%	41,2%	54,7%	42,4%	50,8%	43,9%	39,9%	42,8%	52,8%	42,0%	45,4%
		Lang	29,7%	19,5%	12,0%	27,5%	18,8%	28,7%	36,2%	41,8%	28,0%	41,1%	33,8%
1 <sup>de</sup> generatie	Verwerving nationaliteit > 5 jaar	Kort	43,0%	23,3%	62,4%	36,7%	51,1%	28,3%	24,6%	18,5%	34,5%	11,7%	24,1%
		Midden	35,1%	36,5%	29,3%	37,0%	30,9%	35,1%	31,2%	42,3%	37,0%	31,9%	42,8%
		Lang	21,8%	40,2%	8,3%	26,2%	18,0%	36,6%	44,2%	39,3%	28,6%	56,4%	33,2%
	Verwerving nationaliteit ≤ 5 jaar	Kort	40,2%	42,9%	70,0%	47,8%	64,7%	52,3%	55,1%	51,4%	56,8%	11,3%	45,0%
		Midden	33,2%	26,4%	20,6%	23,9%	17,4%	22,5%	16,6%	17,5%	21,7%	16,3%	22,9%
		Lang	26,6%	30,7%	9,4%	28,3%	17,9%	25,2%	28,2%	31,1%	21,5%	72,4%	32,1%
	Inschrijving RR > 5 jaar	Kort	38,3%	61,4%	78,2%	64,2%	69,7%	59,2%	61,5%	32,2%	58,2%	15,4%	49,1%
		Midden	35,1%	20,1%	18,5%	17,9%	23,0%	20,6%	18,0%	24,1%	23,7%	27,4%	25,2%
		Lang	26,6%	18,5%	3,3%	17,9%	7,3%	20,2%	20,4%	43,7%	18,1%	57,2%	25,8%
	Inschrijving RR ≤ 5 jaar	Kort	40,5%	60,4%	79,0%	59,4%	78,7%	70,1%	75,0%	49,5%	76,0%	25,5%	59,3%
		Midden	18,2%	18,0%	8,3%	10,5%	7,4%	10,8%	4,6%	5,9%	7,9%	6,9%	11,8%
		Lang	41,3%	21,7%	12,7%	30,2%	13,9%	19,1%	20,3%	44,6%	16,1%	67,5%	28,9%

\* De lengte van de staven van de grafiek wordt berekend binnen elke generatie (2<sup>de</sup> generatie, 1<sup>ste</sup> generatie die de Belgische nationaliteit heeft verworven, 3<sup>de</sup> generatie buitenlandse gebleven) voor alle origines. De langste staaf stemt overeen met de hoogste waarde van de totale geselecteerde generatie, de lengte van de andere staven van deze selectie zal in verhouding zijn tot de langste staaf.

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

30 Ongeacht de origine is het diploma niet gekend voornamelijk voor de buitenlandse personen die sinds minder dan 5 jaar zijn ingeschreven in het Rijksregister.

Voor de tweede generatie ligt het percentage personen met een diploma hoger secundair hoger dan voor de twee andere categorieën gediplomeerden. De personen van de tweede generatie van wie de ouders Belg zijn geworden met origine Nabije/Midden-Oosten, Oceanië/Verre Oosten en Noord-Amerika, worden gekenmerkt door een groter aandeel personen met een diploma van het hoger onderwijs. Er moet ook gewezen worden op het uitermate kleine aandeel personen met een diploma hoger onderwijs voor de tweede generatie van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine alsook voor de personen van de tweede generatie met een of twee ouder(s) met buitenlandse nationaliteit met EU-13-origine.

De eerste generatie wordt gekenmerkt door een aandeel personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs dat hoger ligt dan andere categorieën gediplomeerden. De eerste generatie die sinds meer dan 5 jaar de Belgische nationaliteit heeft verkregen en met origine in de EU-13, Sub-Sahara Afrika, het Nabije/Midden-Oosten en Noord-Amerika, wordt gekenmerkt door grotere aandelen hoger onderwijs dan de twee andere opleidingsniveaus; de personen van de eerste generatie met origine Oceanië/Verre Oosten en Zuid/Centraal-Amerika hebben grotere aandelen hoger secundair onderwijs dan andere opleidingsniveaus. De eerste generatie die hier recent is aangekomen (d.w.z. verblijvend in België - ingeschreven in het Rijksregister sinds 5 jaar of minder) uit Noord-Amerika onderscheidt zich door een groter aandeel personen met een diploma hoger onderwijs dan dat van de twee andere opleidingsniveaus en die van EU-14-origine onderscheidt zich door quasi identieke percentages personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair en van het hoger onderwijs. De recente nieuwkomers van EU-14- en Andere Europese origine<sup>31</sup>, hebben grotere aandelen diploma's hoger onderwijs dan de andere migratieachtergronden van dezelfde origine.

### 3.3. Studiedomein<sup>32</sup>

Voor 22,9% van de bevolking van 20 tot 64 jaar kan er geen studiedomein worden toegekend. De hoofdredenen hiervoor zijn dat deze informatie de facto niet beschikbaar is voor de personen voor wie we niet over het opleidingsniveau beschikken (zie punt 3.2) maar ook omdat ons secundair onderwijssysteem voor een deel van de leerlingen niet kwalificerend of beroepsgericht is. Voor 25,1% van de personen met hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs is deze informatie immers niet beschikbaar. Eén van de verklaringen is dat de 1<sup>ste</sup> graad van het gewoon secundair onderwijs geen technische of beroepsrichting omvat (1<sup>ste</sup> gemeenschappelijke graad). Die informatie kan daarentegen wel beschikbaar zijn voor de personen met een diploma lager secundair onderwijs voor sociale promotie. Het studiedomein is niet beschikbaar voor 14,5% van de personen met een diploma van het hoger secundair onderwijs. Dit valt opnieuw onder meer te verklaren doordat een deel van de 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> graden van het gewoon secundair onderwijs geen technische of beroepsrichting (algemeen onderwijs) omvat. Dit gegeven kan wel beschikbaar zijn voor het beroeps-, technisch en kunstonderwijs en voor het hoger secundair onderwijs voor sociale promotie. Voor 7,6% van de personen met een diploma uit het hoger onderwijs tenslotte is het studiedomein niet gekend.

Onderstaande tabel met de grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend), voor alle opleidingsniveaus, toont dat 23,3% van de bevolking een diploma heeft in de richting "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie", 21,0% een diploma "sociale wetenschappen, handel en rechten" en 19,1% in de "algemene programma's".

<sup>31</sup> Voor de personen van Andere Europese origine is dit aandeel quasi identiek aan dat van de tweede generatie met ouders die Belg geworden zijn en veel groter dan dat van de andere subcategorieën van de generaties.

<sup>32</sup> De gedetailleerde gegevens voor de volledige analyse zijn opgenomen in de bijlagen.

Uit de gegevens volgens opleidingsniveau (onderstaande tabel) blijkt dat 53,4% van de personen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs een diploma hebben behaald in de richting “algemene programma’s” en 24,9% in “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie”. Voor de personen met een diploma hoger secundair onderwijs behaalde 33,5% dat in de richting

“ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie” en 18,0% in “sociale wetenschappen, handel en rechten”. Voor de personen tenslotte met een diploma van het hoger onderwijs behaalde 32,9% dat in “sociale wetenschappen, handel en rechten” (van wie 19,4% in *handel en administratie*) en 19,6% in “gezondheid en sociale bescherming” (van wie 5,9% in *verpleging* en 5,1% in *sociale voorzieningen*).

TABEL 2: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)

	Totaal	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	19,1%	53,4%	17,6%	0,0%
Onderwijs	5,9%	0,1%	0,2%	15,1%
Kunst en letteren	6,5%	5,4%	4,8%	8,8%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	21,0%	6,0%	18,0%	32,9%
Wetenschappen	3,8%	1,6%	1,6%	7,4%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	23,3%	24,9%	33,5%	12,0%
Landbouw en diergeneeskunde	1,9%	1,0%	2,1%	2,1%
Gezondheid en sociale bescherming	11,7%	2,1%	9,5%	19,6%
Dienstverlening	7,0%	5,4%	12,7%	2,2%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De studiedomeinen waar het aandeel mannen groter is dan dat van vrouwen, zijn “wetenschappen” (66,3% mannen), “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie” (82,4% mannen), “landbouw en diergeneeskunde” (73,5% mannen) en de “algemene programma’s” (52,0% mannen). Voor de andere richtingen is het aandeel vrouwen groter dan dat van mannen. Vallen op in het bijzonder: “onderwijs” en “gezondheid en sociale bescherming” met respectievelijk 76,2% en 79,4% vrouwen. De specifieke analyse per geslacht (zie onderstaande tabel) toont aan dat de mannen vooral diploma’s behalen in de richtingen “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie” (34,1% voor de personen die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs hebben behaald, 53,7% voor de personen met een diploma hoger secundair onderwijs en 22,8% voor de personen met een diploma hoger onderwijs) en ook in de “algemene programma’s”, maar uitsluitend voor de personen met een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs (51,6%) en “sociale

wetenschappen, handel en rechten” (33,0%) voor de personen met een diploma hoger onderwijs. De vrouwen behalen voornamelijk diploma’s in “sociale wetenschappen, handel en rechten” (25,7%) en in “gezondheid en sociale bescherming” (18,5%). Er zijn echter ook duidelijkere verschillen dan bij de mannen in functie van het opleidingsniveau. Zo vinden we vrouwen met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs voornamelijk terug in de “algemene programma’s” (55,8%) en in “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie” (13,6%), de diploma’s hoger secundair van vrouwen hebben vooral betrekking op “sociale wetenschappen, handel en rechten” (26,4%), “algemene programma’s” (19,0%), en “dienstverlening” (18,8%). De diploma’s hoger onderwijs ten slotte worden door vrouwen vooral behaald in de richtingen “sociale wetenschappen, handel en rechten” (32,9%), “gezondheid en sociale bescherming” (26,1%) maar ook in “onderwijs” (20,3%).

TABEL 3: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens geslacht en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)

	Mannen				Vrouwen			
	Kort	Midden	Lang	Totaal	Kort	Midden	Lang	Totaal
Algemene programma's	<b>51,6%</b>	16,3%	0,0%	<b>19,9%</b>	<b>55,8%</b>	<b>19,0%</b>	0,0%	<b>18,3%</b>
Onderwijs	0,1%	0,1%	8,3%	2,8%	0,2%	0,3%	20,3%	8,9%
Kunst en letteren	4,7%	4,1%	8,2%	5,6%	6,4%	5,5%	9,2%	7,3%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	3,2%	10,7%	<b>33,0%</b>	16,2%	9,4%	<b>26,4%</b>	<b>32,9%</b>	<b>25,7%</b>
Wetenschappen	1,5%	1,9%	11,7%	5,0%	1,7%	1,2%	4,1%	2,5%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	<b>34,1%</b>	<b>53,7%</b>	<b>22,8%</b>	<b>38,5%</b>	<b>13,6%</b>	10,5%	3,7%	8,2%
Landbouw en diergeneeskunde	1,7%	3,2%	2,9%	2,7%	0,2%	0,8%	1,5%	1,0%
Gezondheid en sociale bescherming	0,6%	2,5%	10,9%	4,8%	3,9%	17,5%	<b>26,1%</b>	<b>18,5%</b>
Dienstverlening	2,6%	7,3%	2,1%	4,4%	8,7%	<b>18,8%</b>	2,2%	9,6%

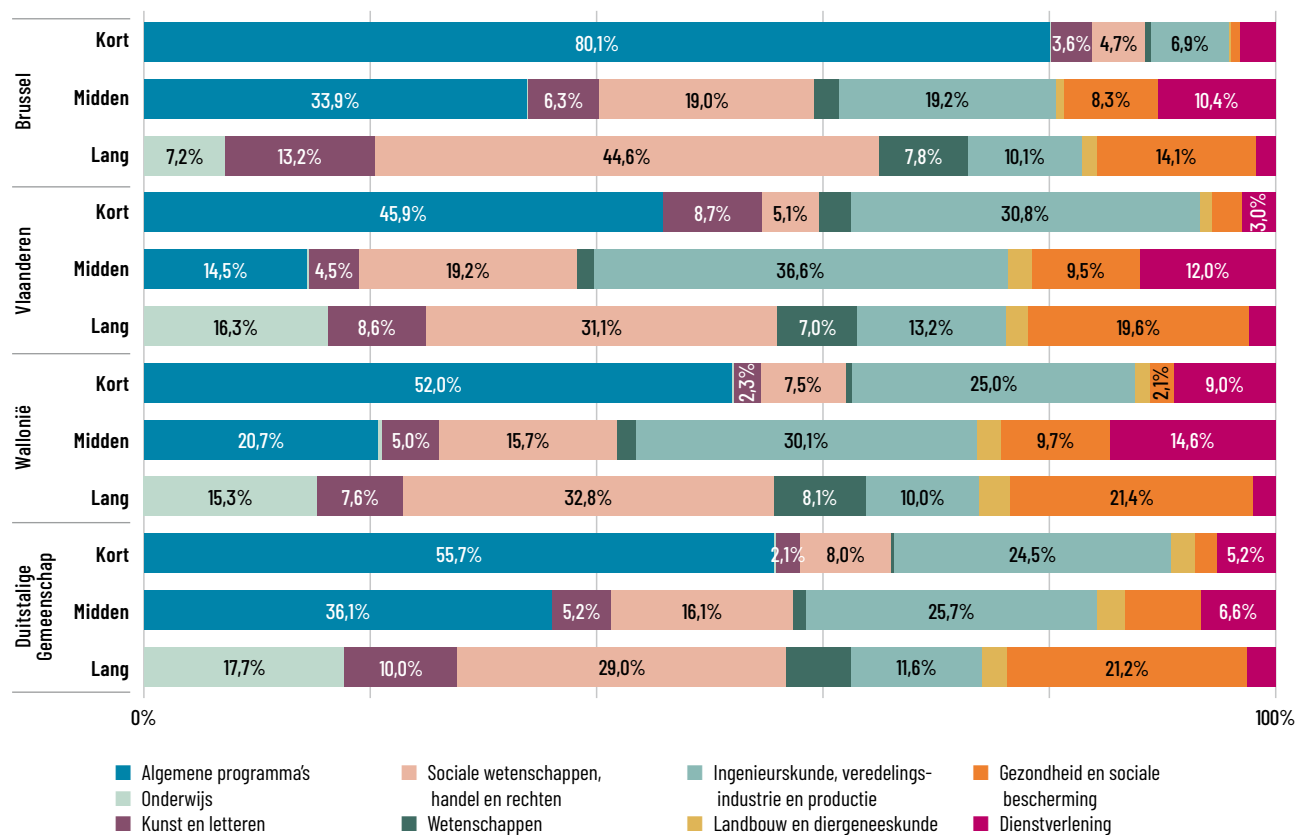
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In de vier entiteiten zijn de twee belangrijkste studiedomeinen voor de personen met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs de "algemene programma's" en "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie". Voor de personen met een diploma hoger secundair onderwijs in Brussel, Wallonië en de Duitstalige Gemeenschap zijn de twee belangrijkste studiedomeinen opnieuw de "algemene programma's" en "ingenieurskunde, ver-

edelingsindustrie en productie". In Vlaanderen zijn dit daarentegen "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" en "sociale wetenschappen, handel en rechten". Voor de personen met een diploma hoger onderwijs zijn "sociale wetenschappen, handel en rechten" en "gezondheid en sociale bescherming" de twee belangrijkste richtingen in de vier entiteiten.



GRAFIEK 8: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau en entiteit (20-64 jaar, 2018)

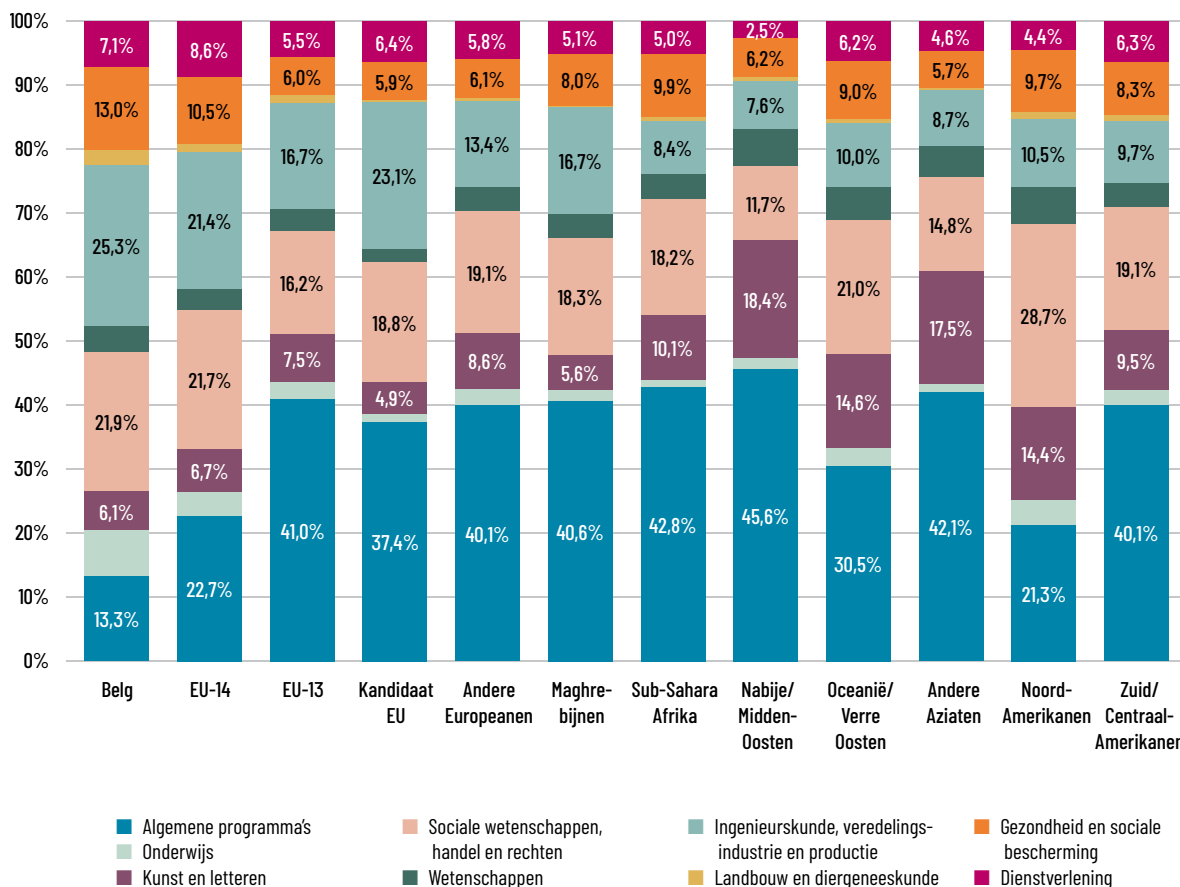


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Voor de meeste origines zijn de twee belangrijkste domeinen de "algemene programma's" en "sociale wetenschappen, handel en rechten". Voor de personen van Belgische origine zijn de twee belangrijkste domeinen echter "sociale wetenschappen, handel en rechten" en "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie". Voor de personen van EU-13

en Kandidaat-EU-origine, is het belangrijkste studiedomein "algemene programma's", maar gevolgd door "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie". Voor de personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten en Andere Aziatische landen, is het belangrijkste domein opnieuw "algemene programma's" en is "kunst en letterkunde" het tweede.

GRAFIEK 9: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het belangrijkste studiedomein (zie volgende tabel) van de personen die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs hebben, is voor alle origines "algemene programma's". Het tweede belangrijkste studiedomein voor de personen van Belgische, EU-13-, EU-14-, Kandidaat-EU-, Maghrebijnse en Noord-Amerikaanse origine, is "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" en voor de andere origines "kunst en letterkunde".

Voor de personen met een diploma hoger secundair onderwijs zijn de richtingen "ingenieurskunde,

veredelingsindustrie en productie" en "sociale wetenschappen, handel en rechten" voor de meeste origines de twee belangrijkste richtingen. Voor de personen van Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse, Oceanië/Verre Oosterse, Andere Aziatische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine, zijn de belangrijkste studiedomeinen de "algemene programma's" en de "sociale wetenschappen, handel en rechten"; voor de personen van EU-13- en Noord-Amerikaanse origine, zijn de "algemene programma's" en "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" de belangrijkste studiedomeinen.

TABEL 4: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau en origine (20-64 jaar, 2018)

	Belg	EU-14	EU-13	Kandidaat EU	Andere Europe- anen	Maghrebijnen	Sub-Sahara Afrika	Nabije/Midden- Oosten	Oceanië/Verre Oosten	Andere Aziaten	Noord-Ameri- kanen	Zuid/ Centraal- Amerikanen
<b>Kort</b>												
Algemene programma's	<b>41,5%</b>	<b>56,3%</b>	<b>75,8%</b>	<b>67,9%</b>	<b>74,6%</b>	<b>71,4%</b>	<b>71,6%</b>	<b>66,7%</b>	<b>67,5%</b>	<b>64,7%</b>	<b>72,4%</b>	<b>78,8%</b>
Onderwijs	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,3%	:	:	:	:	0,1%
Kunst en letteren	2,8%	3,3%	6,7%	6,4%	<b>8,0%</b>	7,4%	<b>15,1%</b>	<b>25,1%</b>	<b>20,6%</b>	<b>25,8%</b>	4,1%	<b>8,1%</b>
Sociale wetenschappen, handel en rechten	7,0%	7,3%	2,5%	4,5%	3,5%	5,1%	3,0%	1,1%	2,2%	1,5%	7,0%	2,9%
Wetenschappen	1,5%	0,9%	1,3%	1,3%	1,9%	1,7%	2,7%	4,0%	1,8%	3,6%	:	1,8%
Ingenieurskunde, verede- lingsindustrie en productie	<b>36,0%</b>	<b>22,1%</b>	<b>9,5%</b>	<b>15,2%</b>	7,2%	<b>9,9%</b>	3,7%	1,8%	3,2%	2,3%	<b>10,1%</b>	4,0%
Landbouw en diergeneeskunde	1,8%	0,7%	0,5%	0,1%	0,2%	0,1%	0,1%	:	0,3%	0,1%	:	0,2%
Gezondheid en sociale bescherming	2,7%	2,4%	0,8%	1,2%	1,1%	1,4%	1,2%	0,2%	1,2%	0,4%	:	1,4%
Dienstverlening	6,7%	6,9%	2,9%	3,3%	3,3%	3,0%	2,3%	0,9%	3,2%	1,5%	3,7%	2,7%
<b>Midden</b>												
Algemene programma's	16,7%	17,5%	<b>21,3%</b>	13,0%	16,7%	19,9%	<b>26,0%</b>	<b>33,6%</b>	<b>29,7%</b>	<b>26,0%</b>	<b>36,4%</b>	<b>26,0%</b>
Onderwijs	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,2%	:	0,4%	0,1%	:	0,2%
Kunst en letteren	4,8%	5,5%	5,8%	2,7%	5,4%	3,2%	4,3%	5,0%	7,3%	6,0%	9,2%	7,8%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	<b>17,1%</b>	<b>19,0%</b>	15,5%	<b>27,9%</b>	<b>26,8%</b>	<b>25,3%</b>	<b>21,2%</b>	<b>20,4%</b>	<b>19,0%</b>	<b>21,9%</b>	15,2%	<b>19,7%</b>
Wetenschappen	1,6%	1,5%	1,8%	1,3%	2,0%	2,1%	1,6%	2,5%	1,6%	2,2%	2,1%	1,6%
Ingenieurskunde, verede- lingsindustrie en productie	<b>35,0%</b>	<b>30,3%</b>	<b>33,2%</b>	<b>35,5%</b>	<b>25,9%</b>	<b>28,3%</b>	17,5%	19,8%	14,1%	20,6%	<b>16,5%</b>	17,7%
Landbouw en diergeneeskunde	2,5%	1,3%	1,8%	0,2%	0,6%	0,3%	0,4%	0,5%	1,0%	0,6%	1,5%	0,9%
Gezondheid en sociale bescherming	9,6%	9,6%	7,4%	8,2%	8,6%	11,1%	14,7%	7,7%	12,0%	9,1%	7,9%	11,1%
Dienstverlening	12,6%	15,0%	13,1%	11,1%	13,8%	9,7%	14,0%	10,4%	15,0%	13,5%	10,9%	15,1%
<b>Lang</b>												
Onderwijs	16,2%	11,1%	9,7%	11,0%	9,7%	8,7%	3,7%	6,9%	7,0%	6,1%	6,8%	7,0%
Kunst en letteren	8,5%	11,1%	10,5%	6,3%	13,2%	5,5%	5,2%	9,9%	14,5%	8,2%	19,8%	12,9%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	<b>31,7%</b>	<b>37,3%</b>	<b>40,7%</b>	<b>44,2%</b>	<b>40,1%</b>	<b>39,3%</b>	<b>46,4%</b>	<b>33,0%</b>	<b>38,1%</b>	<b>42,1%</b>	<b>41,1%</b>	<b>40,8%</b>
Wetenschappen	7,1%	7,6%	8,8%	7,0%	9,0%	11,3%	8,3%	11,7%	10,2%	10,8%	8,9%	8,4%
Ingenieurskunde, verede- lingsindustrie en productie	12,3%	10,2%	12,5%	12,0%	11,9%	13,0%	9,6%	14,7%	12,9%	12,6%	7,7%	10,4%
Landbouw en diergeneeskunde	2,3%	1,7%	1,4%	0,7%	1,0%	1,0%	1,6%	1,8%	1,0%	1,2%	1,3%	1,8%
Gezondheid en sociale bescherming	<b>19,8%</b>	<b>18,6%</b>	<b>13,8%</b>	<b>16,5%</b>	<b>12,9%</b>	<b>19,1%</b>	<b>23,1%</b>	<b>20,3%</b>	<b>13,6%</b>	<b>15,8%</b>	<b>12,9%</b>	<b>15,2%</b>
Dienstverlening	2,1%	2,5%	2,5%	2,4%	2,1%	2,0%	2,0%	1,7%	2,7%	3,1%	1,5%	3,4%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

En voor de personen met een diploma hoger onderwijs ten slotte zijn de twee belangrijkste studiedomeinen de “sociale wetenschappen, handel en rechten” en “gezondheid en sociale bescherming”. De personen met Andere Europese, Oceanië/Verre Oosterse en Noord-Amerikaanse origine onderscheiden zich door een groter aandeel in de richting “kunst en letterkunde” ten koste van “gezondheid en sociale bescherming”. Voor de twee eerste origines liggen de percentages gediplomeerden in “kunst en letterkunde” en in “gezondheid en sociale bescherming” evenwel erg dicht bij elkaar.

Nog steeds voor de personen met een diploma hoger onderwijs<sup>33</sup> worden de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine ook gekenmerkt door een groter aandeel in de deelrichting “verpleging” dan de andere origines (8,4% tegenover 6,0% voor de personen van Belgische origine en tussen 1,7% en 4,9% voor de andere origines) en door een extreem klein aandeel in de lerarenopleiding (3,7% tegenover 16,2% voor de personen van Belgische origine en tussen 6,1% en 11,1% voor de andere origines). Alle origines hebben aandelen personen met een diploma in de rechten die hoger liggen dan dat van personen van Belgische origine (3,5%). De personen van Sub-Sahara Afrikaanse en EU-13-origine onderscheiden zich door de hoogste aandelen gediplomeerden in de “rechten” (respectievelijk 9,0% en 9,8%). De personen met Kandidaat-EU-origine, hebben een aandeel gediplomeerden in “handel en administratie” (28,6%) dat veel groter is dan dat van de personen van Belgische origine (19,2%) en van de andere origines (tussen 15,1% en 23,9%). De personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten hebben percentages gediplomeerden in “natuurwetenschappen” (5,3%), “ingenieurskunde en aanverwante technieken” (10,9%), “geneeskunde” (5,5%) en “tandheeskunde” (2,9%) die duidelijk hoger liggen dan bij de personen van Belgische origine (respectievelijk 1,9%, 8,8%, 2,1% en 0,4%) en bij de andere origines. Tenslotte hebben de personen van Andere Aziatische origine een percentage personen met een diploma “computerwetenschappen” (5,6%) dat hoger ligt dan dat van de personen van Belgische origine (3,5%) en de andere origines (tussen 2,7% en 5,0%).

De analyse van de personen met een diploma hoger onderwijs toont aan dat het belangrijkste studiedomein - ongeacht de origine en het geslacht - “sociale wetenschappen, handel en rechten” is. Met uitzondering van de personen van Belgische origine is het aandeel vrouwen in dit studiedomein groter dan dat van mannen. Het tweede belangrijkste studiedomein is “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie” voor mannen, ongeacht de origine (behalve voor de personen van Noord-Amerikaanse origine die we aantreffen in “kunst en letterkunde”) en “gezondheid en sociale bescherming” voor de vrouwen, ongeacht de origine (behalve voor de personen van Oceanië/Verre Oosterse en Noord-Amerikaanse origine die we het vaakst vinden in “kunst en letterkunde”). Het is eveneens interessant vast te stellen dat het aandeel vrouwen in de opleiding van leerkrachten veel hoger ligt dan het aandeel mannen. De omgekeerde vaststelling kan worden gedaan in de richting “ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie”. Hoewel vrouwen een groter aandeel hebben dan mannen in het studiedomein “sociale wetenschappen, handel en rechten”, is het interessant om vast te stellen dat in “handel en administratie” voor de personen van Belgische, EU-14- en Andere Europese origine het aandeel mannen hoger ligt dan het aandeel vrouwen. Hoewel vrouwen van alle origines duidelijk sterker vertegenwoordigd zijn in de deelrichting “verpleging” dan mannen, zijn het vooral vrouwen van Belgische, EU-14- en Sub-Sahara Afrikaanse origine die in deze richting bijzonder sterk vertegenwoordigd zijn.

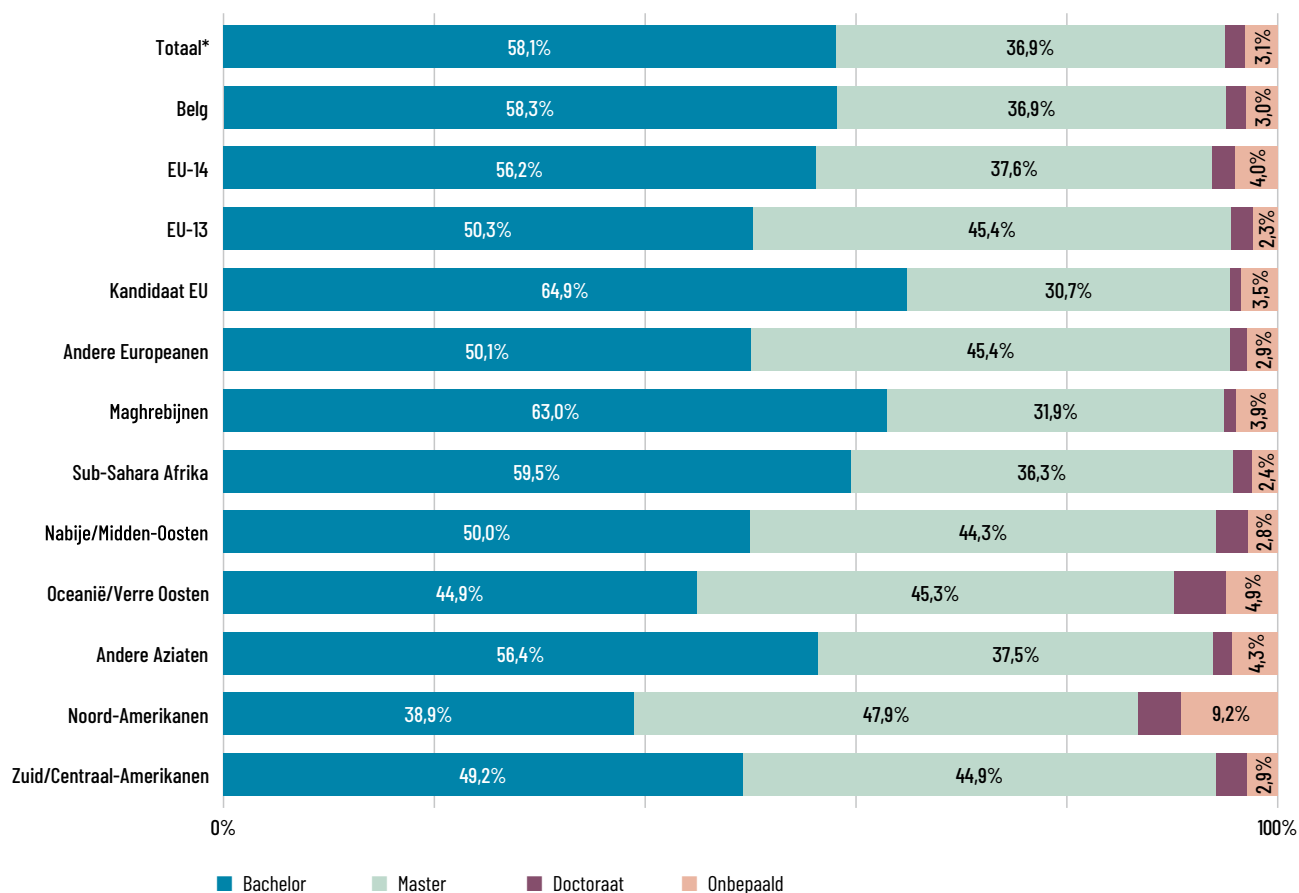
### 3.4. Focus op gediplomeerden van het hoger onderwijs<sup>34</sup>

Binnen de groep personen met een diploma hoger onderwijs kan er voor het grootste deel nog een verder onderscheid gemaakt worden tussen de niveaus bachelor, master en doctoraat. Om zoveel mogelijk diploma's in aanmerking te nemen waarvoor 5 jaar of langer studeren noodzakelijk is, wordt de analyse enkel uitgevoerd op de bevolking van 25 tot 64 jaar.

<sup>33</sup> Vermits de personen met een diploma hoger secundair, ongeacht de origine, voornamelijk terug te vinden zijn in de deelrichtingen van de techniek en ingenieursopleidingen en in de handel en administratie, houdt de gedetailleerde analyse per deelrichting volgens geslacht en gewest enkel verband met het hoger onderwijs.

<sup>34</sup> De gedetailleerde gegevens voor de volledige analyse zijn opgenomen in de bijlagen.

GRAFIEK 10: Opleidingsniveau van het hoger onderwijs van de bevolking volgens origine (25-64 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald

Bran: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In België bezit 58,1% van de personen met een diploma hoger onderwijs een bachelordiploma, 36,9% een masterdiploma, 1,9% een doctoraat en 3,1% een diploma van niet-bepaald niveau. Voor de personen van Belgische, EU-14-, Sub-Sahara Afrika en een Andere Aziatische origine loopt de verdeling relatief gelijk met die van het Belgische gemiddelde. De personen van Kandidaat-EU en Maghrebijnse origine onderscheiden zich in het bijzonder door een aandeel bachelors dat boven het gemiddelde ligt en een aandeel masters dat onder het gemiddelde ligt. Deze twee laatste groepen zijn, samen met de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine, ook de enigen met een aandeel masterdiploma's dat lager ligt dan dat van de personen van Belgische origine. Bij de personen met origine Oceanië/Verre Oosten is de verdeling tussen de percentages bachelors en masters evenwichtiger dan bij de andere origi-

nes. Enkel bij de Noord-Amerikaanse origine ligt het aandeel masters hoger dan dat van bachelors. De personen met origine Oceanië/Verre Oosten en Noord-Amerika tenslotte hebben duidelijk hogere percentages personen met een doctoraatsdiploma dan de andere origines.

De analyse per geslacht toont aan dat het aandeel mannen dat over een master beschikt, hoger ligt dan het aandeel vrouwen (42,8% tegenover 32,3%) en het aandeel mannen dat over een bachelor beschikt, lager ligt dan het aandeel vrouwen (51,6% tegenover 63,1%). Dit klopt voor alle origines met uitzondering van de EU-13- en Andere Europese origine die een aandeel vrouwen met een masterdiploma hebben dat groter is dan bij mannen. Ook het percentage mannen met een doctoraat is, ongeacht de origine, hoger dan dat van de vrouwen.

TABEL 5: Opleidingsniveau hoger onderwijs van de bevolking volgens origine en gewest (25-64 jaar, 2018)

	Brussel				Vlaanderen				Wallonië			
	Bachelor	Master	Doctoraat	Onbepaald	Bachelor	Master	Doctoraat	Onbepaald	Bachelor	Master	Doctoraat	Onbepaald
<b>Totaal*</b>	<b>41,7%</b>	<b>53,0%</b>	<b>2,3%</b>	<b>3,0%</b>	<b>58,2%</b>	<b>36,0%</b>	<b>2,0%</b>	<b>3,7%</b>	<b>63,7%</b>	<b>32,8%</b>	<b>1,5%</b>	<b>2,0%</b>
Belg	37,8%	57,7%	2,6%	1,9%	58,3%	36,1%	2,0%	3,6%	62,4%	34,4%	1,5%	1,7%
EU-14	36,5%	55,9%	2,9%	4,7%	55,1%	36,4%	3,0%	5,5%	67,9%	28,5%	1,3%	2,4%
EU-13	36,3%	60,0%	1,9%	1,8%	51,3%	43,6%	2,5%	2,5%	63,9%	32,2%	1,6%	2,3%
Kandidaat EU	56,2%	39,3%	1,2%	3,3%	65,1%	29,8%	1,2%	3,9%	73,4%	23,4%	0,5%	2,7%
Andere Europeanen	38,3%	57,4%	1,6%	2,7%	46,8%	48,1%	2,0%	3,2%	70,0%	26,5%	1,0%	2,5%
Maghrebijnen	59,3%	35,6%	1,1%	4,0%	64,9%	29,7%	1,0%	4,3%	67,2%	28,1%	1,4%	3,3%
Sub-Sahara Afrika	56,4%	40,2%	1,3%	2,1%	59,2%	35,7%	1,9%	3,1%	63,0%	32,8%	2,3%	1,9%
Nabije/Midden-Oosten	39,3%	55,4%	2,6%	2,7%	54,0%	40,0%	3,1%	2,9%	57,7%	36,6%	3,3%	2,3%
Oceanië/Verre Oosten	36,2%	55,8%	3,1%	5,0%	42,1%	45,7%	6,5%	5,7%	60,4%	33,9%	2,6%	3,1%
Andere Aziaten	47,7%	46,5%	1,5%	4,3%	59,0%	34,5%	1,8%	4,7%	60,9%	33,9%	2,4%	2,9%
Noord-Amerikanen	29,3%	56,0%	5,4%	9,3%	40,8%	45,7%	3,7%	9,8%	47,6%	41,9%	3,0%	7,5%
Zuid/Centraal-Amerikanen	43,5%	51,8%	2,2%	2,5%	49,0%	43,7%	3,7%	3,7%	59,5%	35,8%	2,4%	2,3%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De analyse per gewest<sup>35</sup>, zie bovenstaande tabel, toont aan dat het aandeel personen met een masterdiploma in Brussel hoger ligt dan het aantal personen met een bachelordiploma (53,0% tegenover 41,7%), dit in tegenstelling tot datgene wat men vaststelt voor de twee andere gewesten (36,0% tegenover 58,2% in Vlaanderen en 32,8% tegenover 63,7% in Wallonië). In Brussel onderscheiden de personen van Kandidaat-EU-, Maghrebijnse, Sub-Sahara Afrikaanse en Andere Aziatische origine zich door een kleiner aandeel bachelors dan masters. Het percentage doctoraten ligt in Brussel (2,3%) hoger dan het Belgische gemiddelde (1,9%) en dan het gemiddelde opgemeten in de andere

entiteiten. In Vlaanderen onderscheiden de personen van Andere Europese, Oceanië/Verre Oosterse en Noord-Amerikaanse origine zich doordat het percentage masters er hoger ligt dan dat van de bachelors. Ook de personen van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine onderscheiden zich door een percentage bachelors dat duidelijk hoger ligt dan dat van de andere origines. In Wallonië hebben de personen van Kandidaat-EU- en Andere Europese origine, duidelijk meer bachelordiploma's dan die van andere origines. En de personen met Nabije/Midden-Oosterse en Noord-Amerikaanse origine hebben percentages masterdiploma's die duidelijk hoger liggen dan bij de andere origines.

<sup>35</sup> De situatie in de Duitstalige Gemeenschap wordt niet geanalyseerd, omdat het aandeel afgestudeerden van het hoger onderwijs in de gegevens er een onderschatting is.

TABEL 6: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (bachelor of master)(25-64 jaar, 2018)

	Onderwijs	Kunst en letteren	Sociale wetenschappen, handel en rechten	Wetenschappen	Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	Landbouw en diergeneeskunde	Gezondheid en sociale bescherming	Dienstverlening
	<b>Bachelor</b>							
<b>Totaal*</b>	<b>22,8%</b>	<b>5,4%</b>	<b>28,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>8,5%</b>	<b>1,6%</b>	<b>23,7%</b>	<b>2,6%</b>
Belg	24,5%	5,2%	27,0%	7,0%	8,4%	1,7%	23,9%	2,4%
EU-14	17,1%	7,3%	32,7%	6,9%	7,9%	1,2%	23,0%	3,8%
EU-13	14,4%	7,3%	35,0%	7,2%	12,1%	1,3%	18,9%	3,8%
Kandidaat EU	14,9%	3,7%	41,7%	7,1%	10,4%	0,5%	18,1%	3,5%
Andere Europeanen	14,4%	8,7%	38,2%	7,1%	10,1%	0,9%	17,5%	3,1%
Maghrebijnen	11,9%	3,7%	36,4%	10,2%	12,2%	0,5%	22,1%	2,9%
Sub-Sahara Afrika	5,2%	3,6%	42,4%	7,2%	9,3%	0,8%	28,6%	2,7%
Nabije/Midden-Oosten	12,0%	9,7%	31,4%	10,2%	14,7%	1,3%	17,6%	3,1%
Oceanië/Verre Oosten	12,3%	11,2%	36,5%	7,2%	7,3%	0,8%	19,4%	5,3%
Andere Aziaten	9,5%	6,9%	41,4%	10,1%	8,8%	0,7%	17,8%	4,7%
Noord-Amerikanen	12,7%	15,1%	35,8%	8,2%	7,0%	:	17,2%	:
Zuid/Centraal-Amerikanen	11,0%	10,6%	36,0%	5,8%	8,6%	1,4%	20,9%	5,7%
	<b>Master</b>							
<b>Totaal*</b>	<b>3,5%</b>	<b>14,2%</b>	<b>41,2%</b>	<b>7,4%</b>	<b>17,1%</b>	<b>2,6%</b>	<b>12,4%</b>	<b>1,7%</b>
Belg	3,6%	14,0%	40,2%	6,9%	18,0%	2,8%	12,6%	1,9%
EU-14	2,7%	16,9%	44,9%	8,0%	13,6%	2,1%	11,0%	0,8%
EU-13	5,4%	13,8%	48,0%	9,7%	12,8%	1,4%	7,8%	1,3%
Kandidaat EU	3,2%	11,5%	49,0%	6,9%	16,4%	1,1%	11,5%	0,5%
Andere Europeanen	5,6%	18,2%	41,8%	10,6%	13,9%	1,1%	7,7%	1,2%
Maghrebijnen	2,9%	9,0%	45,4%	13,1%	15,2%	1,8%	12,0%	0,6%
Sub-Sahara Afrika	1,7%	7,0%	52,8%	9,8%	10,1%	2,5%	15,3%	0,9%
Nabije/Midden-Oosten	3,3%	10,4%	35,3%	13,0%	14,1%	2,0%	21,3%	0,7%
Oceanië/Verre Oosten	2,6%	18,4%	42,7%	12,4%	14,5%	1,1%	7,5%	0,7%
Andere Aziaten	2,7%	9,3%	44,5%	11,5%	16,8%	1,7%	12,2%	1,4%
Noord-Amerikanen	2,8%	22,5%	46,6%	8,7%	8,4%	1,2%	8,9%	0,9%
Zuid/Centraal-Amerikanen	3,3%	15,1%	46,7%	10,5%	11,6%	2,2%	9,2%	1,4%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In België is het aantal personen met een **bachelordiploma** quasi gelijk in de drie belangrijkste studiedomeinen: "onderwijs" (22,8%), "sociale wetenschappen, handel en rechten" (28,4%) en "gezondheid en sociale bescherming" (23,7%). Hoewel deze verdeling haast identiek is voor de personen van Belgische origine, is dit niet het geval voor de andere origines, voor wie het domein "sociale wetenschappen, handel en rechten" duidelijk belangrijker is (van 31,4% voor de personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten tot 42,4% voor de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine). Het percentage personen met een bachelor in "sociale wetenschappen, handel en rechten" is het hoogste, ongeacht de origine, in de deelrichting "handel en administratie". De tweede grootste deelrichting is "rechten", maar daar waar die richting slechts betrekking heeft op 1,0% van de bachelors van Belgische origine, ligt dit percentage veel hoger voor de andere origines (van 2,7% voor de personen van EU-14-origine tot 7,1% voor de personen met origine Sub-Sahara Afrika. De bachelors van Sub-Sahara Afrikaanse origine onderscheiden zich ook door een hoger aandeel van het domein "gezondheid en sociale bescherming" (voornamelijk in "verpleging") en de personen van Belgische origine in het domein "onderwijs". Met uitzondering van personen van Belgische origine blijven de twee belangrijkste studiedomeinen voor **vrouwen** ongeacht hun origine "sociale wetenschappen, handel en rechten" (vooral in het subdomein "handel en administratie") en "gezondheid en sociale bescherming" (vooral het subdomein "verpleging"). De vrouwen met origine Sub-Sahara Afrika, zijn zeer duidelijk oververtegenwoordigd in deze twee richtingen - vooral in de subdomeinen "handel en administratie", "rechten" en "verpleging". Voor de vrouwen van Belgische origine zijn het "gezondheid en sociale bescherming" en "onderwijs". Hoewel voor de **mannen** het belangrijkste studiedomein "sociale wetenschappen, handel en rechten" blijft, is het tweede belangrijkste domein "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie", behalve voor de mannen van Oceanië/Verre Oosterse en Andere Aziatische origine, voor wie de richting "wetenschappen" de belangrijkste is en voor de mannen van Noord- en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine, voor wie "kunst en letterkunde" het belangrijkste domein is.

De personen met een diploma van het niveau **master** hebben dat voornamelijk behaald in het domein "sociale wetenschappen, handel en rechten" (41,2%); het op één na belangrijkste domein is "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" met een percentage gediplomeerden van 17,1%. Deze vaststelling geldt voor de personen van Belgische, Kandidaat-EU-, Maghrebijnse en Andere Aziatische origine. Voor de masters van Sub-Sahara Afrikaanse en Nabije/Midden-Oosterse origine, is het op één na belangrijkste domein "gezondheid en sociale bescherming". Voor de andere origines is het domein "kunst en letterkunde" het op één na belangrijkste. De masters in "sociale wetenschappen, handel en rechten" hebben hun diploma voornamelijk behaald in de deelrichting "handel en administratie"; dit geldt voor alle origines met uitzondering van de personen van EU-13-origine voor wie de belangrijkste deelrichting "rechten" is - met een aandeel dat bijna gelijk is aan dat van "handel en administratie". Het percentage met een masterdiploma in de deelrichting "handel en administratie" is duidelijk lager dan dat van de personen met een bachelordiploma. De tweede belangrijkste deelrichting is "rechten", waarvan het aandeel duidelijk groter is dan dat van de personen met een bachelordiploma. Zowel voor **mannen** als voor **vrouwen** blijft het belangrijkste domein "sociale wetenschappen, handel en rechten" - vooral in de deelrichtingen "handel en administratie" en "rechten". Het tweede belangrijkste domein voor de **mannen** is "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" voor alle origines, met uitzondering van Nabije/Midden-Oosten, voor wie het "gezondheid en sociale bescherming" is en de mannen van Noord-Amerikaanse origine, voor wie het "kunst en letterkunde" is. Voor **vrouwen**, ongeacht hun origine, is het tweede belangrijkste domein "kunst en letterkunde" (vooral in de deelrichting "letterkunde") met uitzondering van de vrouwelijke gediplomeerden met origine Kandidaat-EU, de Maghreb, Sub-Sahara Afrika, het Nabije/Midden-Oosten en Andere Aziatische landen voor wie het "gezondheid en de sociale bescherming" is.







NIE STAPPEN

↑ 8 tot 9  
10 tot 11 →

electric



02

**Arbeitsmarkt**



## 02

## Sleutelementen



## Arbeidsmarktevoluties naar nationale origine

<p>Dit hoofdstuk toont aan dat er <b>grote verschillen</b> zijn tussen de posities van verschillende groepen op de Belgische arbeidsmarkt. Hoewel we in 2017-2019 positieve trends waarnemen voor alle originegroepen, zijn personen van buitenlandse origine nog steeds minder vaak aan het werk, en als ze werken is dat vaak in minder duurzame en kwalitatieve functies.</p>	
	<p><b>Werkzaamheids- en activiteitsgraad</b> werden <b>gecorrigeerd</b> voor <b>grensarbeid</b>. De correctie verhoogt vooral voor de Belgische (verschil van 1,0 procentpunt) en zeker de EU-14-origine (+3,5 procentpunten) sterk de werkzaamheidsgraad.</p>
<p>De <b>werkzaamheids- en werkloosheidskloven</b> ten opzichte van de personen van Belgische origine zijn voor alle nationale origines kleiner geworden in vergelijking met 2016 (de vorige editie).</p>	
	<p>De <b>inactiviteitsgraad daalt</b> bij <b>alle groepen</b>, maar personen van Belgische origine zijn minder vaak inactief dan andere origines. Wanneer ze inactief zijn, zijn 55-plussers van Belgische origine vooral met pensioen, terwijl die van andere origines het vaakst arbeidsongeschikt zijn.</p>
<p>De <b>verschillen</b> tussen personen met <b>Belgische en buitenlandse origine</b> zijn zelfs bij gelijk opleidingsniveau en studiedomein groot. Zo blijft voor masters in 'gezondheidszorg en sociale bescherming' van Belgische origine de werkzaamheidsgraad nog steeds 12,2 procentpunten hoger dan die van niet-EU-origine (94,4% tegenover 82,2%), hoewel zij de hoogste werkzaamheidsgraad hebben.</p>	

<p>Er bestaat een <b>loonkloof</b> tussen personen van Belgische en buitenlandse origine, zelfs bij eenzelfde opleidingsniveau en een gelijkaardig studiedomein. Lang studeren loont dus minder voor personen van buitenlandse origine.</p>	
	<p>De loonkloof tussen de nationale origines is weliswaar kleiner geworden tussen 2016 en 2019, terwijl de <b>kloof tussen de opleidingsniveaus</b> is gegroeid. Dat heeft mogelijk te maken met de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt, die vooral de vraag naar langgeschoolden heeft doen toenemen.</p>
<p><b>Werkenden van buitenlandse origine</b> werken vaker dan die van Belgische origine als arbeider of uitzendkracht, en hun gemiddelde tewerkstellingsduur is lager.</p>	
	<p><b>Vrouwen van buitenlandse origine</b> zijn sterk oververtegenwoordigd in het stelsel van de dienstencheques, in het bijzonder die van EU-13-origine. Het gaat daarbij voor het overgrote deel om recente nieuwkomers, waaronder ook langgeschoolden.</p>
<p>Personen van buitenlandse origine die tegelijk deel uitmaken van de groep personen met ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs, die ouder zijn dan 55 jaar, of die vrouw/moeder en/of recent gemigreerd zijn, hebben het nog moeilijker om <b>duurzaam en kwalitatief te participeren op de arbeidsmarkt</b>. Zij verdienen dus extra aandacht in het beleid.</p>	

In dit hoofdstuk bekijken we de belangrijkste arbeidsmarktevoluties voor de Belgische bevolking op beroepsactieve leeftijd (18-64 jaar)<sup>1</sup>, uitgesplitst naar nationale origine en migratieachtergrond, sinds de voorgaande editie<sup>2</sup>. Specifiek analyseren we de aandelen van de verschillende originegroepen die werken, werk zoeken of inactief zijn, de mobiliteit tussen die verschillende posities en de verschillende karakteristieken van de werkenden (zoals hun loonniveau, de economische sector waarin ze werken<sup>3</sup>, hun professioneel statuut en het arbeidsregime). Daarnaast wordt er ook steeds rekening gehouden met de impact van verschillen op vlak van geslacht, gewest, leeftijd, opleidingsniveau, studiedomein en gezinssituatie.

De cijfers waarover we op het moment van schrijven beschikken, lopen tot en met 2019. 2018 en 2019 waren globaal genomen bijzonder gunstige jaren voor de Belgische arbeidsmarkt – wat ook weerspiegeld wordt in het grootste deel van de beschreven trends in dit hoofdstuk – maar zoals de lezer weet, werd in 2020 de hele wereld geconfronteerd met een ongeziene schok, die de activiteit grotendeels bruusk stillegde. In een afzonderlijk hoofdstuk bekijken we daarom op basis van de partiële data voor 2020 en 2021 welke impact de COVID-19-pandemie had op de socio-economische situatie van de verschillende originegroepen.

## 1. Werkzaamheid, werkloosheid en inactiviteit

Net als in de vorige editie van dit rapport is de **werkzaamheidsgraad** in 2019 nog steeds het hoogst bij de personen van Belgische origine: hij steeg van 72,2% in 2016 naar 75,5% in 2019. Wanneer we het cijfer voor 2019 corrigeren voor grensarbeiders<sup>4</sup>, gaat het zelfs om 76,3%. Voor de volledige bevolking steeg hij van 64,7% naar 67,1% (69,2% met de grensarbeid). De correctie voor grensarbeid verhoogt voor de meeste originegroepen de werkzaamheidsgraad slechts met 0,6 procentpunt of minder. Enkel voor de Belgische origine (verschil van 1,0 procent-

punt) en vooral de EU-14-origine (+3,5 procentpunten) is het verschil groot. In de rest van dit hoofdstuk zullen we steeds de voor grensarbeid gecorrigeerde werkzaamheids- of activiteitsgraad geven, behalve wanneer expliciet wordt aangegeven dat dat niet het geval is. Let wel, deze cijfers kunnen niet vergeleken worden met die uit de vorige edities, want toen konden we deze correctie nog niet maken.<sup>5</sup>

Personen van Nabije/Midden-Oosterse origine behouden de laagste werkzaamheidsgraad in 2019

1 Aangezien 18- en 19-jarigen nog zeer vaak student – en bijgevolg inactief – zijn, worden deze niet opgenomen in de berekening van de werkzaamheidsgraad. De werkzaamheidsgraad drukt dus het aantal personen tussen 20 en 64 jaar met een bezoldigde baan – zowel loontrekkenden, zelfstandigen, helpers bij een zelfstandige of een combinatie van voorgaande – uit als percentage van de bevolking van 20 tot 64 jaar. De cijfers met betrekking tot inactiviteit beslaan de 25- tot 64-jarigen, aangezien de inactieven tussen 18 en 24 vooral in de categorie “rechtgevende kinderen voor kinderbijslag” binnen de inactiviteit vallen. De inactiviteitsgraad geeft het aantal personen weer dat noch werkende, noch werkzoekende is, als percentage van de bevolking in dezelfde leeftijdsklasse. De werkloosheidsgraad wordt tot slot gedefinieerd als het aantal werkzoekenden (ingeschreven als werkzoekende bij de diensten voor arbeidsbemiddeling) van 18 tot 64 jaar uitgedrukt als percentage van de actieve bevolking (zijnde de werkenden en de werkzoekenden) van 18 tot 64 jaar.

2 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), Socio-economische Monitoring: Arbeidsmarkt en origine 2019.

3 Gegevens per paritair comité zijn te vinden in de statistische bijlagen. In de bijlagen zijn ook informatiefiches over de paritaire comités opgenomen, zie: <https://werk.belgie.be/nl/statistieken#accordion7-collapse8>.

4 In vorige edities werden grensarbeiders (die geen Belgische sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn) niet opgenomen bij de werkenden, aangezien ze niet geregistreerd werden. Voor deze editie hebben we ze wel opgenomen bij de populatie werkenden.

5 In de statistische bijlagen over werkzaamheid en inactiviteit zijn de cijfers vanaf 2011 aangepast ten gevolge van de correctie voor grensarbeid.

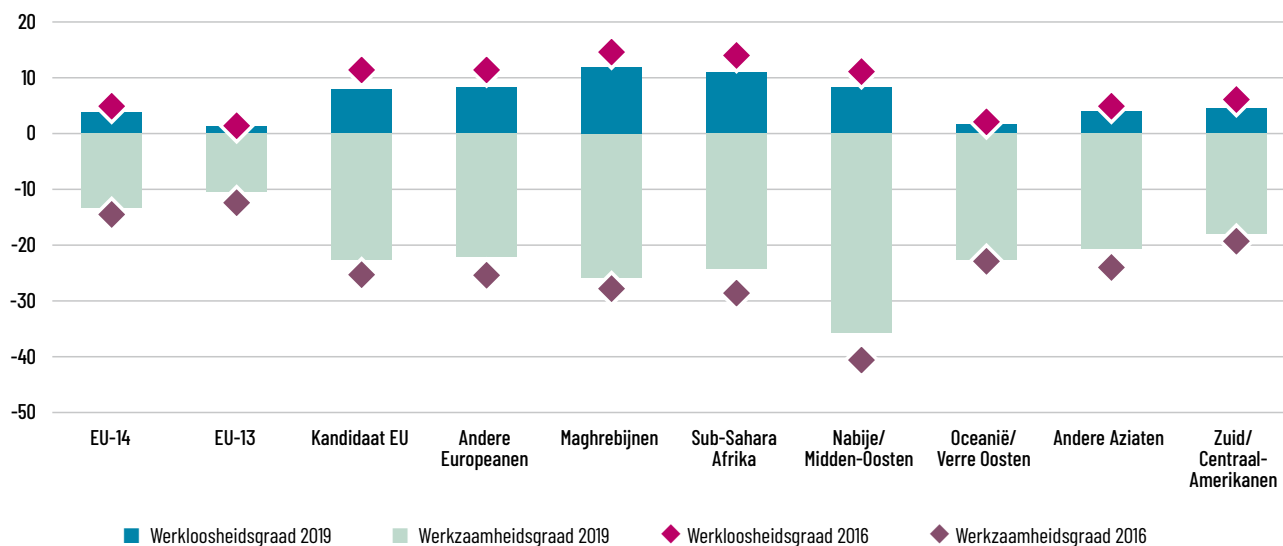
(40,6%) ondanks een toename met meer dan 6 procentpunten sinds 2016.<sup>6</sup> Over de periode 2011-2019 nam de werkzaamheidsgraad toe voor alle originen, met de sterkste toenames bij de personen van Andere Europese origine, gevolgd door de Sub-Sahara Afrikaanse, de Zuid/Centraal-Amerikaanse en de EU-13-origine. De toename was het kleinst bij de personen van Nabije/Midden-Oosters origine, bij wie de evolutie in de jaren voor 2016 nog negatief was. Zowel de Nabije/Midden-Oosterse als de EU-13-origine heeft een hoog aandeel personen die 5 jaar of minder ingeschreven zijn in het Rijksregister, maar het EU-lidmaatschap van die laatste maakt de arbeidsmarktintegratie waarschijnlijk wel een stuk eenvoudiger dan die van niet-EU nieuwkomers.

De **werkloosheidsgraad** blijft zonder uitzondering dalen bij alle originegroepen. Hij blijft het laagst voor de personen van Belgische origine (een daling van 4,8% in 2016 naar 3,6% in 2019) en het hoogst bij de personen van Maghrebijnse origine (daling van

19,4% naar 15,6%). Bijgevolg blijft de kloof in werkloosheidsgraad ten opzichte van de Belgische origine in 2019 het grootst voor de Maghrebijnse origine, gevolgd door de Sub-Sahara Afrikaanse – twee groepen waar het aandeel van de personen met de Belgische nationaliteit (1<sup>ste</sup> en 2<sup>de</sup> generatie samen) nochtans gevoelig is toegenomen sinds 2008<sup>7</sup>.

Onderstaande grafiek geeft een overzicht van de werkzaamheids- en werkloosheidskloven van personen van buitenlandse ten opzichte van die van Belgische origine. In alle gevallen is de kloof kleiner geworden in vergelijking met 2016, wat mogelijk te wijten is aan de toenemende krapte op onze arbeidsmarkt en de positieve conjunctuur. Toch hadden personen in België die buiten de EU zijn geboren nog steeds de laagste werkzaamheidsgraad van alle EU-lidstaten in 2019. Bovendien is de kloof tussen personen met Belgische origine en personen met een migratieachtergrond hier een stuk groter dan het gemiddelde in de EU-landen<sup>8</sup>.

GRAFIEK 11: Kloof t.o.v. personen van Belgische origine voor werkzaamheidsgraad (20-64) en werkloosheidsgraad (18-64) volgens origine, in procentpunten (2016/2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>6</sup> We mogen daarbij weliswaar niet uit het oog verliezen dat het aandeel recente nieuwkomers (5 jaar of minder ingeschreven in het Rijksregister) binnen deze origine enorm toenam tussen 2008 en 2019 (van 28% naar 55,0%). Zie hoofdstuk Demografie. Het gaat dus voor een groot deel over personen die nog met specifieke barrières geconfronteerd worden (zoals taal, een niet-erkend diploma, zoektocht naar huisvesting, ...).

<sup>7</sup> Zie hoofdstuk Demografie.

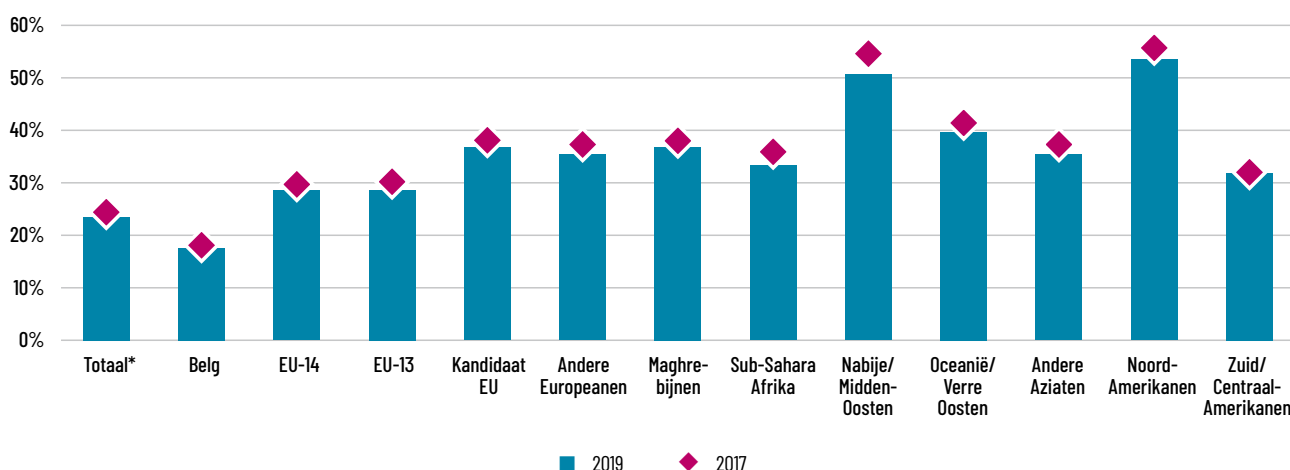
<sup>8</sup> We beschikken niet over exact vergelijkbare administratieve data voor de hele EU. Deze vergelijking is bijgevolg gebaseerd op de werkzaamheidsgraad en werkloosheidsgraad volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel en Eurostat). Cijfers raadpleegbaar op <https://werk.belgie.be/nl/statistieken#accordion3-collapse9>.



De **inactiviteitsgraad** daalt bij alle originegroepen, maar blijft het laagst bij de personen van Belgische origine (17,6% in 2019) en het hoogst bij de personen met origine Nabije/Midden-Oosten (50,6%), wat niet verrast gezien hun lage werkzaamheidsgraad. In het geval van de personen van Noord-Amerikaanse origine dient men er rekening mee te houden dat een groot deel van de zogezegde inactieven ver-

moedelijk tewerkgesteld is bij internationale organisaties zoals de NAVO, waardoor ze onterecht als inactief geregistreerd zijn (aangezien ze geen sociale bijdragen in België moeten betalen). De sterkste dalingen van de inactiviteitsgraad sinds de vorige editie vonden plaats bij de personen van Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse en EU-13-origine.

GRAFIEK 12: Inactiviteitsgraad naar origine (25-64 jaar, 2017-2019)



\* inclusief onbepaald

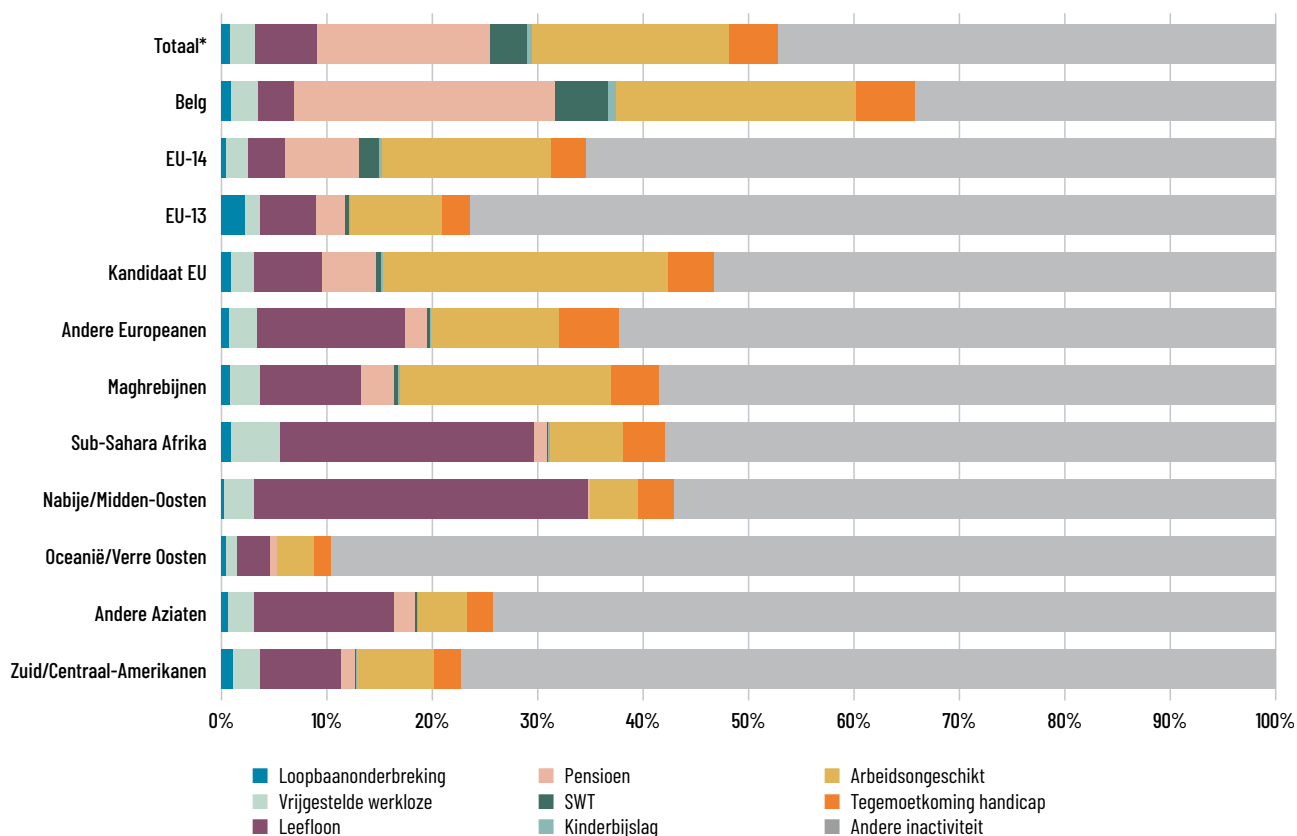
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ook de samenstelling van de groep inactieven wijzigde. De stijging van het aandeel **leefloonbegunstigden** die we twee jaar geleden al vaststelden zette zich verder, zij het langzamer (van een aandeel van 5,4% van de totale inactiviteit in 2016 naar 5,9% in 2019). Opvallend is dat het aandeel 'leefloon' enkel toenam bij de personen van Belgische, EU-, en Andere Aziatische origine. Bij de groepen met structureel de hoogste aandelen leefloonbegunstigden (de Nabije/Midden-Oosterse en Sub-Sahara Afrikaanse origine), is dat aandeel daarentegen net gekrompen. Het aandeel van 'andere' inactieven blijft kleiner worden. Dit zijn de personen die geen betaald werk doen of niet zijn ingeschreven als werkzoekende, maar die ook niet in een statuut zitten dat toegang geeft tot een uitkering, zoals een leefloon. Ondanks de afname blijft deze groep bij alle personen die niet de Belgische origine hebben meer dan de helft van de inactiviteit uitmaken.

Terwijl ook het aandeel 'bruggepensioneerden'<sup>9</sup> blijft dalen, onder invloed van verstrengde toelatingsvoorwaarden, en het aandeel gepensioneerden licht stijgt - wat enkel te wijten is aan een toename bij de Belgische, EU-14- en Noord-Amerikaanse origine - is het toch vooral de toename van de **arbeidsongeschiktheid** die in het oog springt. Van 15,9% van de inactiviteit in 2016 naar 18,7% in 2019. De toename doet zich voor bij alle originegroepen (en zowel bij mannen als bij vrouwen), maar het aandeel blijft veruit het hoogst bij de personen van Kandidaat-EU- en Belgische origine (respectievelijk 27,1% en 22,7%). Dat zijn immers de twee originegroepen met de oudste leeftijdsverdeling (het grootste aandeel 55-plussers binnen de 25-64-jarigen). Ook het aandeel personen met recht op een tegemoetkoming wegens handicap stijgt, maar dat blijft wel een veel kleinere groep (van 3,9% naar 4,6%).

9 Personen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblade6>.

GRAFIEK 13: Verdeling van de inactieven naar type inactiviteit, volgens origine (25-64 jaar, 2019)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 1.1. Opleidingsniveau

De voorbije jaren toonde onderzoek meermaals aan hoe groot het belang van opleiding is voor iemands kansen op de arbeidsmarkt in België<sup>10</sup>. En net als de kloof tussen personen van Belgische en buitenlandse origine is de kloof tussen personen die ten hoogste lager secundair onderwijs hebben afgerond en afgestudeerden van het hoger onderwijs hier in internationaal opzicht zeer groot<sup>11</sup>. Sinds de vorige editie kunnen we de variabele **opleidingsniveau** voor het overgrote deel van de populatie in kaart brengen. Omdat het gaat om een variabele die

gebaseerd is op verschillende databanken, zijn de gegevens weliswaar slechts tot en met het jaar 2018 beschikbaar<sup>12</sup>.

Voor alle origines is de werkzaamheidsgraad hoger bij een langer opleidingstype, en de werkloosheidsgraad lager. De werkzaamheidskloof ten opzichte van de Belgische origine verkleinde wel ook op elk opleidingsniveau, maar de kloof blijft het grootst onder de personen met een diploma hoger onderwijs. Dit is opvallend aangezien het impliceert dat een diploma hoger onderwijs meer loont voor mensen van Belgische origine dan voor mensen van

<sup>10</sup> Voor een overzicht, zie: OECD (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0140a728-en>; HRW (2020), *Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?*, <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/alle-verslagen/verslagen-2020>.

<sup>11</sup> Vergelijking met de EU-lidstaten op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel en Eurostat, [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_educ\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=en)).

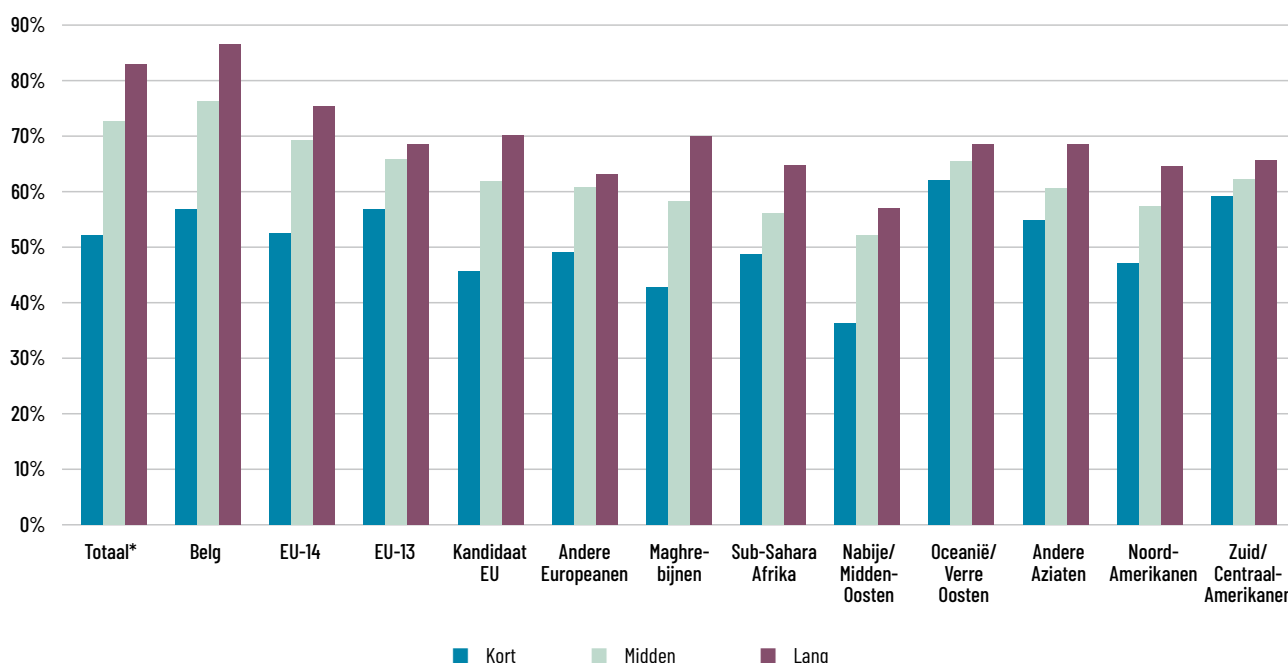
<sup>12</sup> De methodologie die hiervoor werd gebruikt is te vinden in hoofdstuk Demografie. De drie niveaus zijn: personen die ten hoogste lager secundair onderwijs hebben afgerond (kortgeschoolden), afgestudeerden van het hoger middelbaar onderwijs (middengeschoolden), en afgestudeerden van het hoger onderwijs (langgeschoolden). Hoger onderwijs kan nog verder uitgesplitst worden naar bachelor, master of doctoraatsdiploma.

buitenlandse origine. Kortgeschoolden met origine Oceanië/Verre Oosten en Zuid/Centraal-Amerika zijn de enige groepen die een hogere werkzaamheidsgraad hebben dan personen van Belgische origine met hetzelfde opleidingsniveau (een verschil van 5,2 procentpunten in 2018 voor die eerste). Bij langgeschoolden blijft de kloof uitgesproken groot voor personen van Nabije/Midden-Oosterse en Andere Europese origine, met werkzaamheidsgraden van slechts 57,0% en 63,2%. Die grote verschillen – die erop wijzen dat het niet evident is voor personen van buitenlandse origine om hun diploma volledig te verzilveren op onze arbeidsmarkt –

verklaren mogelijk mee waarom ons land niet heel aantrekkelijk is voor migranten met hoger onderwijs diploma's<sup>13</sup>.

De **kloof tussen kort- en langgeschoolden** is bij personen van Belgische origine nog iets toegenomen de laatste twee jaar, maar is bij alle andere origines licht verkleind doordat de werkzaamheidsgraad er relatief sterker steeg bij kortgeschoolden. De sterkste toename kunnen we vaststellen bij personen van Sub-Sahara Afrikaanse en Nabije/Midden-Oosterse origine.

GRAFIEK 14: **Werkzaamheidsgraad naar origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)**



\* inclusief onbepaald

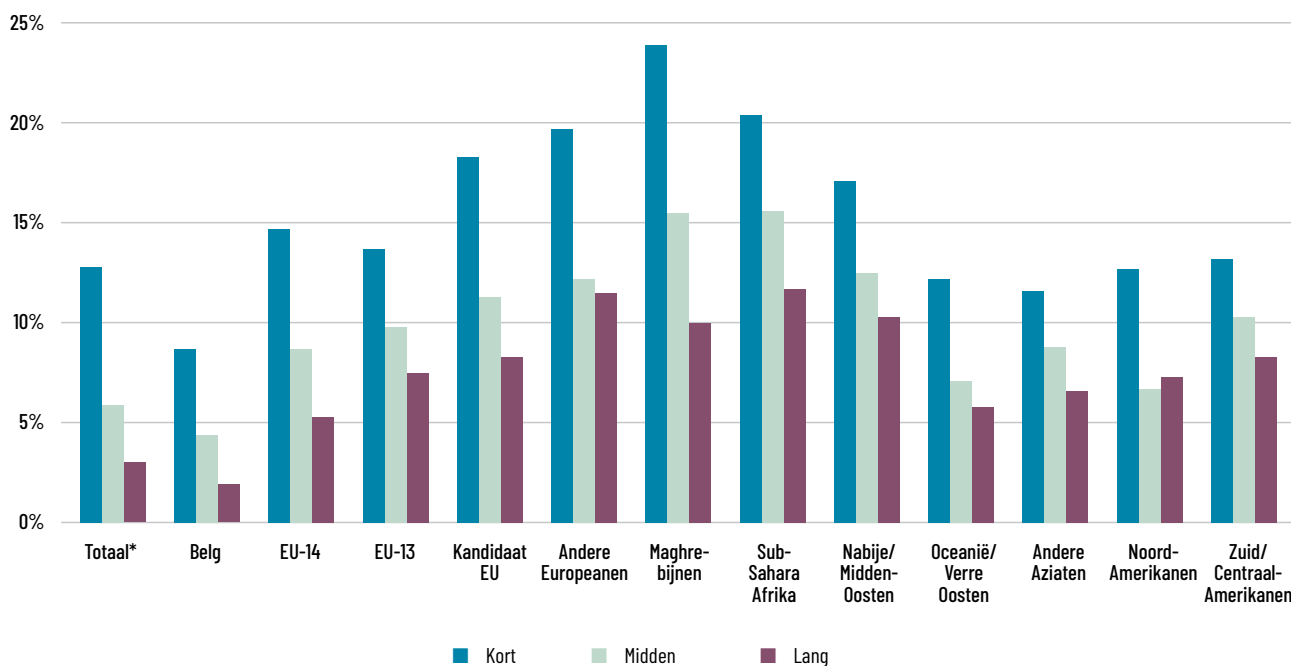
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ondanks dalingen van de **werkloosheidsgraad** voor alle opleidingsniveaus (en dat bij alle origines) blijft de kloof in werkloosheidsgraad tussen zij die ten hoogste lager middelbaar onderwijs afronden en de houders van een diploma hoger onderwijs zeer groot. De kloof is net als hierboven het grootst bij de personen van Belgische origine: de werkloosheidsgraad van personen die ten hoogste het lager mid-

delbaar onderwijs afronden is er meer dan vier keer zo hoog als bij de gediplomeerden hoger onderwijs. Bij de andere origines is de werkloosheidsgraad van kortgeschoolden ongeveer dubbel zo hoog (en bij de EU-14-origine zo'n drie keer hoger). Men zou dus kunnen zeggen dat een korte scholing een nadeel is voor alle origines; maar het voordeel dat men kan halen uit hoger onderwijs is kleiner voor personen van buitenlandse origine, en veruit het grootst voor die van Belgische origine.

13 Zie: <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness>.

GRAFIEK 15: Werkloosheidsgraad naar origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)



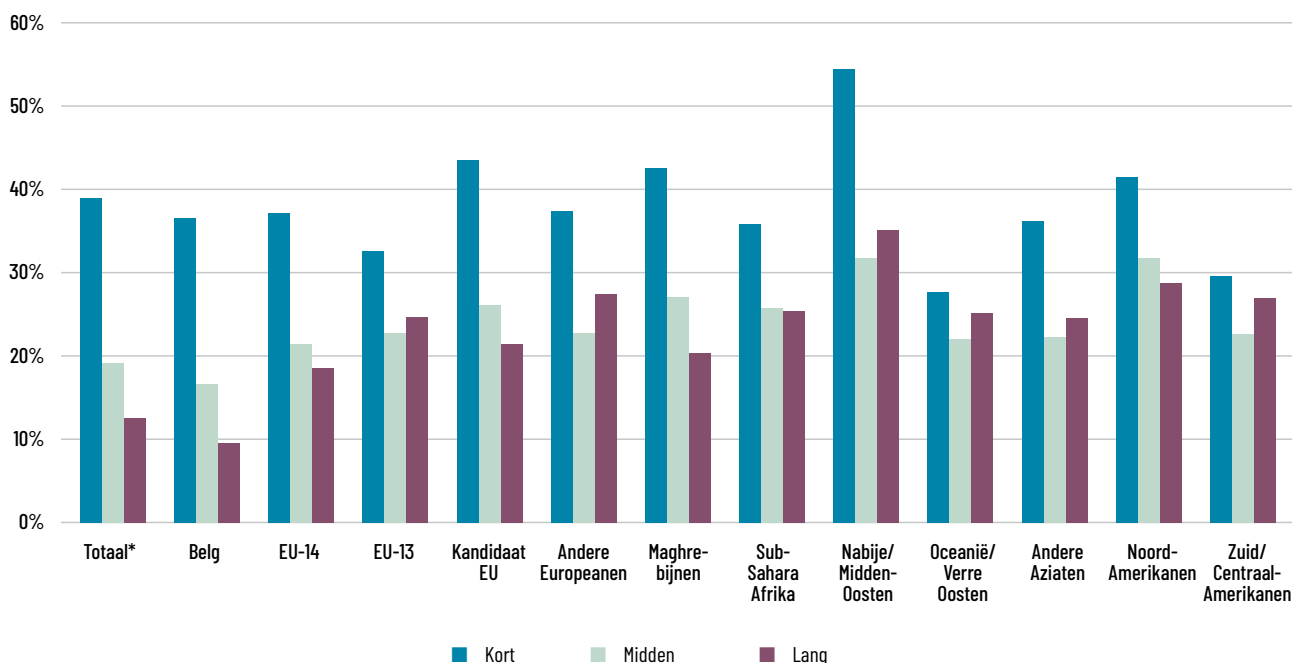
\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **inactiviteitsgraad** neemt bij personen van Belgische origine sterk af met het toenemen van het opleidingsniveau, maar dat is niet bij alle originegroepen het geval. Wel is het zo dat personen die ten hoogste het lager middelbaar onderwijs hebben afgerond veruit de hoogste inactiviteitsgraad hebben bij iedere origine. Maar bij de EU-13-, Andere Europese, Nabije/Midden-Oosterse, Oceanië/Verre-Oosterse, Andere Aziatische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine is de inactiviteitsgraad bij gediplomeerden hoger onderwijs hoger dan die bij middengeschoolden (personen met een diploma hoger middelbaar onderwijs). De verklaring ligt in het relatief grote aandeel vrouwen onder langgeschoolden dan onder middengeschoolden bij

deze origines (met uitzondering van Nabije/Midden-Oosten). Het verschil tussen de opleidingsniveaus is het kleinst bij de personen met origine Oceanië/Verre Oosten, waar kortgeschoolden relatief weinig inactief zijn. De inactiviteitsgraad is sinds 2016 bij alle opleidingsniveaus gedaald, maar het minst bij kortgeschoolden en het sterkst bij gediplomeerden van het hoger onderwijs. De kloof tussen de opleidingsniveaus is dus nog toegenomen. Kortgeschoolden van Belgische origine zijn de enige groep bij wie de inactiviteitsgraad stagneert (een stijging van 0,1 procentpunt sinds 2016). Personen van Nabije/Midden-Oosterse origine hebben bij elk opleidingsniveau de hoogste inactiviteitsgraad.

GRAFIEK 16: Inactiviteitsgraad naar origine en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald

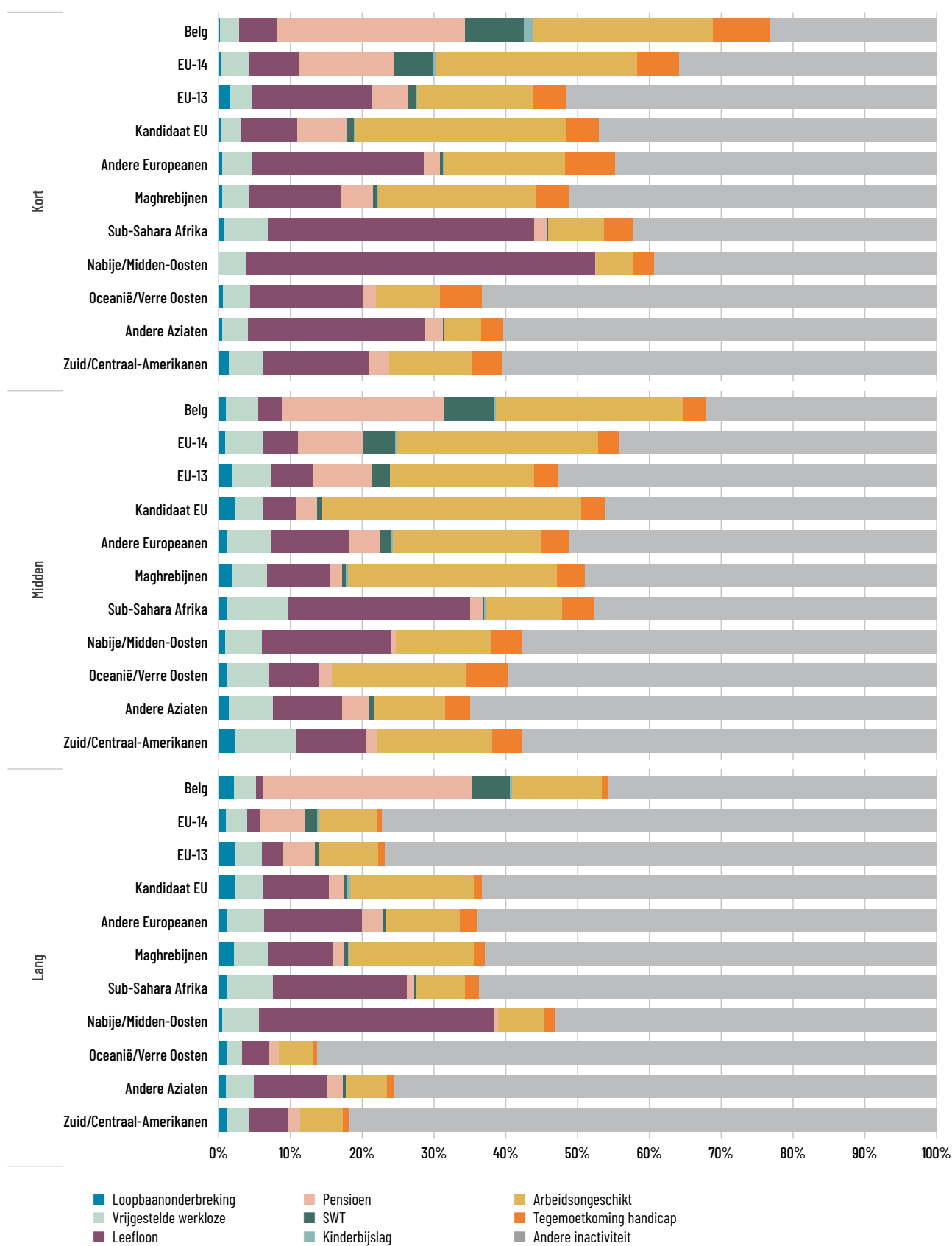
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Er bestaan opnieuw opmerkelijke verschillen in de verdeling van de inactieven over **types inactiviteit** wanneer we ze uitsplitsen naar opleidingsniveau. Gediplomeerden van het hoger onderwijs hebben de hoogste aandelen loopbaanonderbreking/tijdskrediet (in het bijzonder de personen van Belgische, Kandidaat-EU- en EU-13-origine) en pensioen (voornamelijk de Belgische origine). Ook het aandeel 'andere' inactiviteit is er zeker bij de personen van buitenlandse origine veel groter dan bij de andere opleidingsniveaus. Een deel van hen is in werkelijkheid echter wel actief, maar bijvoorbeeld werkzaam voor een buitenlandse werkgever<sup>14</sup>, of als onderzoeksbursaal. Personen die het hoger middelbaar

onderwijs hebben afgerond hebben het hoogste aandeel arbeidsongeschiktheid en brugpensioen (SWT). Bij personen die ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs hebben, zijn ten slotte de categorieën 'tegemoetkoming aan personen met een handicap' en 'leefloon' groter dan bij de andere opleidingsniveaus. Vooral bij de kortgeschoolden met Nabije/Midden-Oosterse origine is het aandeel leefloonbegunstigden uitgesproken groot (48,5% van de inactieven). Samengevat zien we dus dat bij een hoger opleidingsniveau de types inactiviteit die dichter aanleunen bij de arbeidsmarkt vaker voorkomen.

14 Voor een inschatting van de grootte van dit fenomeen, zie: Desiere, S., Struyven, L., Cuyvers, D., & Gangji, A. (2018), 'De internationale tewerkstelling: eindelijk aanwezig in de arbeidsmarktstatistieken', BISA-Focus, 24, Brussel: BISA.

GRAFIEK 17: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

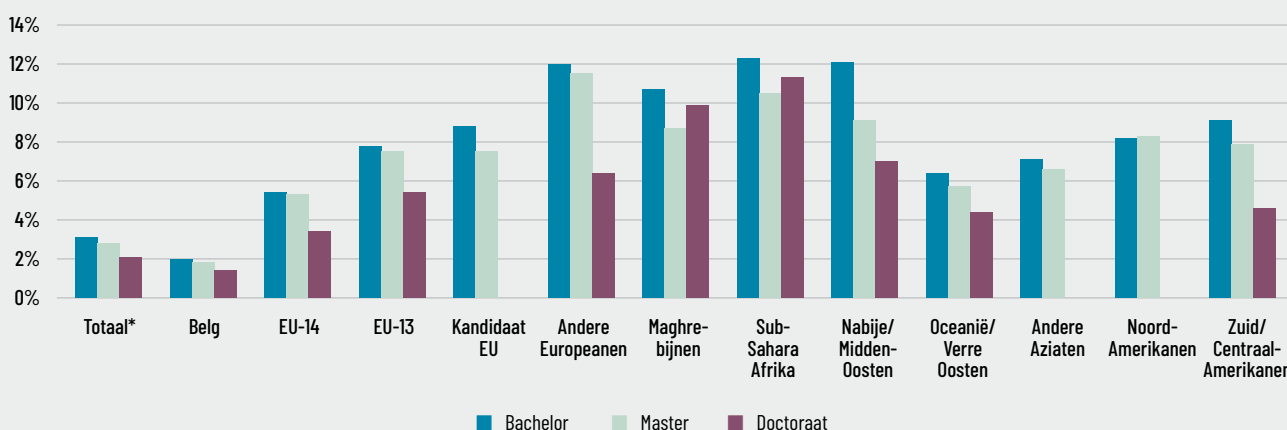
## FOCUS Hoger onderwijs

We kunnen de diploma's hoger onderwijs verder splitsen naar bachelor, master en doctoraat<sup>15</sup>. We bekijken daarbij enkel de populatie van 25-64-jarigen, omdat bij min-25-jarigen het diplomaniveau nog te veranderlijk is.

Hierboven zagen we globaal dat hoe hoger iemands opleidingsniveau is, hoe beter de vooruitzichten op de arbeidsmarkt. We zien echter dat de situatie wat complexer is bij de gediplomeerden hoger onderwijs onderling. Langer studeren (dus na een bachelor ook nog een masterdiploma of een doctoraat behalen) heeft niet voor alle groepen dezelfde toegevoegde waarde voor de werkzaamheids-, werkloosheids- en inactiviteitsgraad.

In het geval van de werkloosheidsgraad zien we gelijkaardige tendensen bij de diverse originegroepen, ook al blijft de kloof tussen personen van Belgische en niet-Belgische origine aanzienlijk. Bij alle originen hebben masters een iets lagere werkloosheidsgraad dan bachelors (uitgezonderd de Noord-Amerikaanse origine waar de graden gelijk zijn). Ook houders van een doctoraatsdiploma hebben in de meeste gevallen nog een duidelijk lagere werkloosheidsgraad dan masters, behalve dan in het geval van de Maghrebijnse en de Sub-Sahara Afrikaanse origine. Bij doctores van alle buitenlandse originen blijft de werkloosheidsgraad echter hoger dan die van bachelors van Belgische origine.

GRAFIEK 18: **Werkloosheidsgraad bij gediplomeerden hoger onderwijs volgens type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)**<sup>16</sup>



\* inclusief onbepaald

Bran: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wat betreft de werkzaamheidsgraad zien we nog opmerkelijkere verschillen tussen de originegroepen. Langer studeren gaat gemiddeld genomen samen met een hogere werkzaamheidsgraad, maar dat gaat niet in alle gevallen op. In het geval van de personen van EU-14-origine is het zelfs net omgekeerd, al kan dat ook weer te maken hebben met een hoger aandeel onterecht als inactief geregistreerde masters en doctores, die bijvoorbeeld wer-

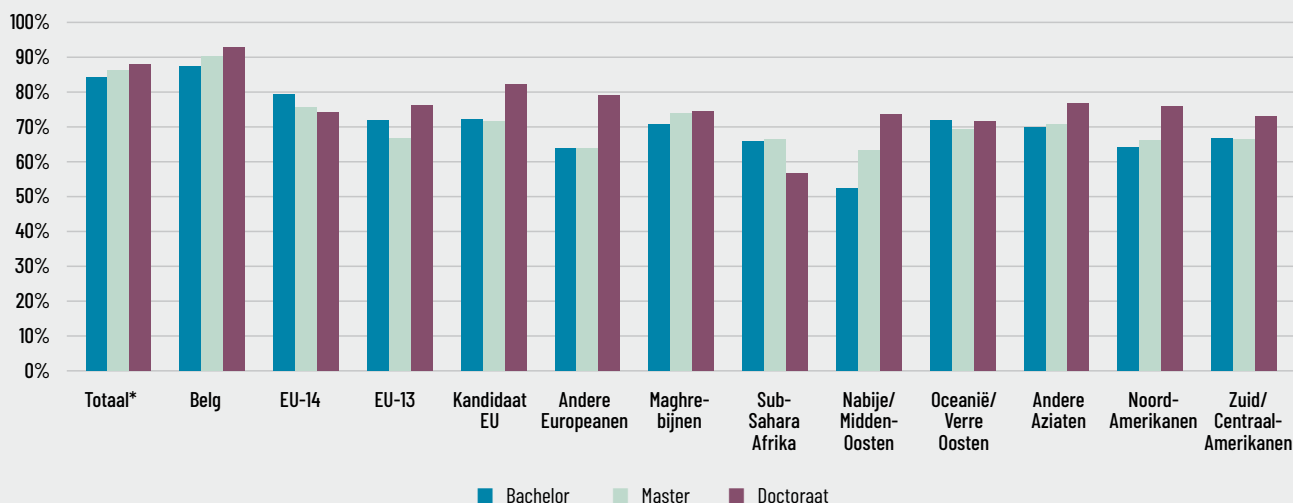
ken voor de Europese instellingen. Ook masters van EU-13-, Kandidaat-EU-, Oceanië/Verre Oosterse en Zuid/Centraal-Amerikaanse originen hebben net als in vorige editie lagere werkzaamheidsgraden dan bachelors. Doctoraathouders van Sub-Sahara Afrikaanse origine blijken het minst vaak aan het werk van alle langgeschoolden, uitgezonderd de bachelors van Nabije/Midden-Oosterse origine.

<sup>15</sup> Voor een deel van de gediplomeerden hoger onderwijs beschikken we niet over hun exacte type diploma, zij worden bijgevolg niet meegenomen in deze analyse. Zie hoofdstuk demografie en de statistische bijlagen voor details over deze variabele.

<sup>16</sup> De populatie bevat te kleine aantallen doctores van Kandidaat-EU-, Noord-Amerikaanse en Andere Aziatische origine, dus zij worden niet weergegeven in deze grafiek.



GRAFIEK 19: **Werkzaamheidsgraad van gediplomeerden hoger onderwijs naar type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)**



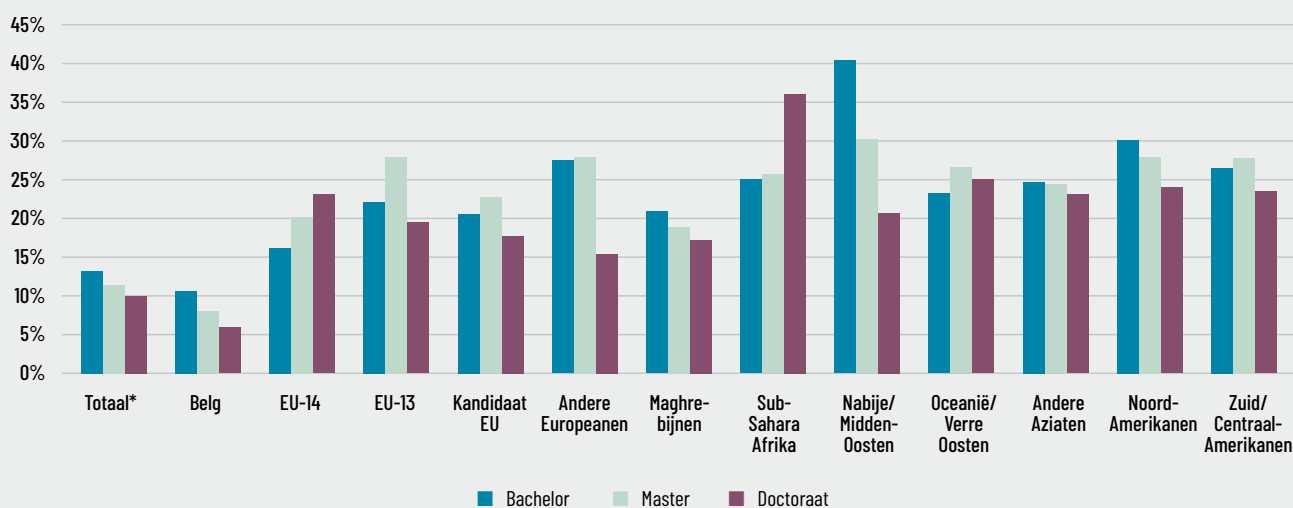
\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De inactiviteitsgraden weerspiegelen logischerwijze de verschillen van hierboven. Bij de Belgische, Maghrebijnse, Nabije/Midden-Oosterse en Noord-Amerikaanse origine verkleint het aandeel inactieven bij een langere opleiding, en bij enkele originen is het net andersom: voor houders van een diploma hoger onderwijs met EU-14- en Sub-Sahara Afrikaanse origine neemt de inactiviteit net toe bij een langer studietype. In geval van de EU-14-origine

speelt waarschijnlijk opnieuw de onderschatting ten gevolge van de internationale tewerkstelling mee. De hoge inactiviteitsgraad van doctoraatshouders van Sub-Sahara Afrikaanse origine is opmerkelijk, maar ook de zeer hoge inactiviteit bij bachelors (en masters) van Nabije/Midden-Oosterse origine wijst erop dat toegang tot een voortgezette opleiding niet voldoende zal zijn om de afstand van deze groepen tot de arbeidsmarkt te dichten.

GRAFIEK 20: **Inactiviteitsgraad van gediplomeerden hoger onderwijs naar type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)**



\* inclusief onbepaald

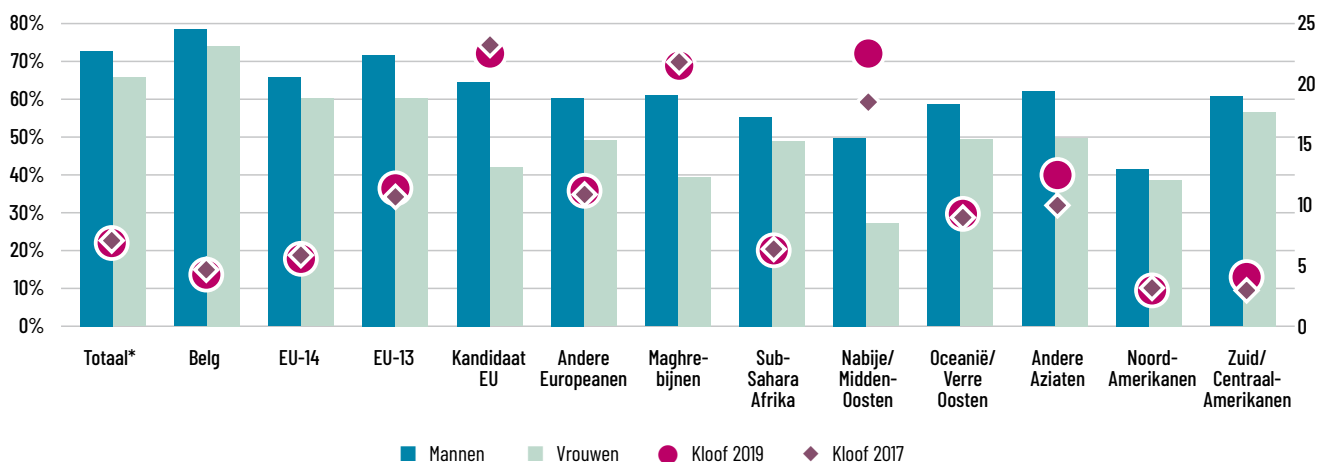
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 1.2. Geslacht

Wanneer we kijken naar de **genderkloof** op de arbeidsmarkt, zien we dat de positieve tendens die er was tot 2016 min of meer stilgevallen is in recentere jaren. De totale werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen blijft quasi even groot (van 7,1 naar 6,9 procentpunten), maar vrouwen behouden in totaal wel een iets lagere werkloosheidsgraad (5,3%) dan mannen (5,6%). De werkzaamheidsgraad van vrouwen is daarentegen voor alle origines nog steeds lager dan die van mannen, en de kloof is uitgesproken groot in het geval van de Kandidaat-EU-,

de Maghrebijnse en de Nabije/Midden-Oosterse origine. Bij mannen zien we de sterkste toenames van de werkzaamheidsgraad bij de personen van Nabije/Midden-Oosterse en Andere Aziatische origine (+6,3 en +4,5 procentpunten tussen 2017 en 2019). Bij vrouwen is de toename het sterkst bij de Sub-Sahara Afrikaanse origine (+3,8 procentpunten). Mannen en vrouwen van EU-13-origine hebben na de Belgen de hoogste werkzaamheidsgraad. De hoogste werkloosheidsgraden vinden we zowel voor mannen als voor vrouwen bij de personen van Maghrebijnse origine, gevolgd door de Sub-Sahara Afrikaanse origine.

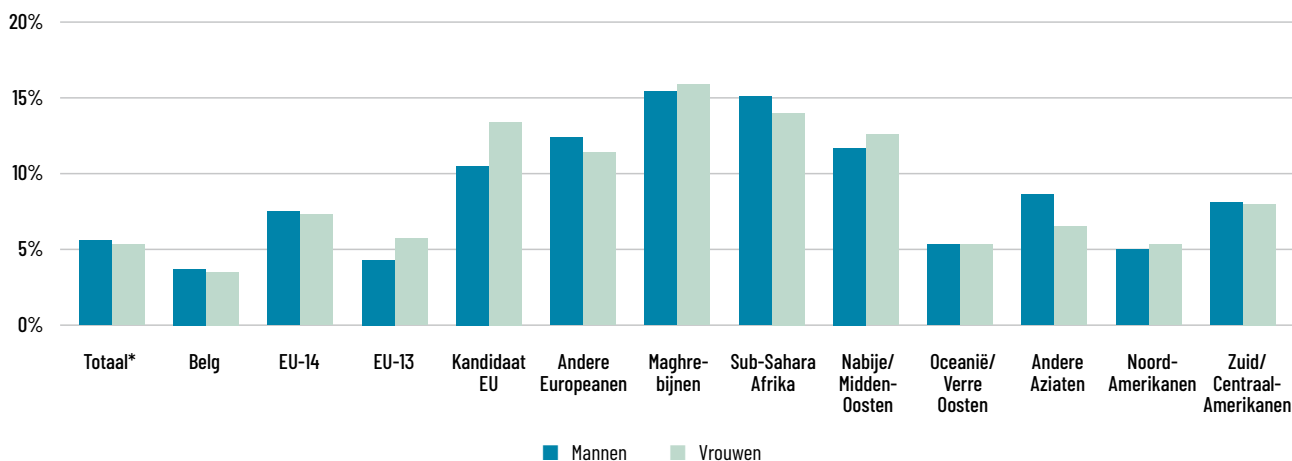
GRAFIEK 21: Werkzaamheidsgraad naar origine en geslacht (20-64 jaar, 2019) en kloof tussen vrouwen en mannen in procentpunten (2017/2019)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

GRAFIEK 22: Werkloosheidsgraad naar origine en geslacht (18-64 jaar, 2019)



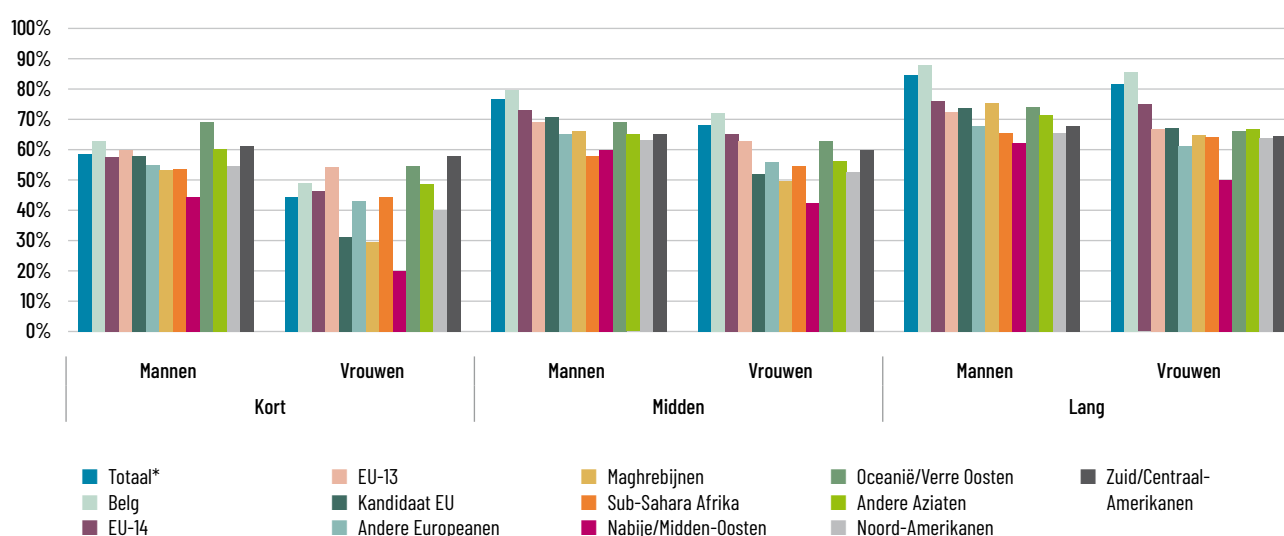
\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Dat een hoger opleidingsniveau samenhangt met een hogere werkzaamheidsgraad geldt in 2018 zowel voor vrouwen als voor mannen, en dat bij elke origine. De werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft op alle onderwijsniveaus lager dan die van mannen, maar de genderkloof is veruit het grootst onder personen met ten hoogste een getuigschrift lager middelbaar onderwijs. In een aantal gevallen is de werkzaamheidsgraad van kortgeschoolde mannen zelfs dubbel zo hoog als die van vrouwen. Dat is het geval voor de personen van Nabije/Midden-Oosterse,

Maghrebijnse en Kandidaat-EU-origine. Slechts 19,8% van de vrouwen van Nabije/Midden-Oosterse origine die ten hoogste het lager middelbaar afronden zijn aan het werk. Kortgeschoolde vrouwen van Zuid/Centraal-Amerikaanse en EU-13-origine zijn daarentegen bijna even vaak aan het werk als hun mannelijke tegenhangers. De genderkloof is het kleinst bij houders van een hoger onderwijsdiploma, in het bijzonder die van Sub-Sahara Afrikaanse origine, gevolgd door die van Noord-Amerikaanse en Belgische origine.

GRAFIEK 23: **Werkzaamheidsgraad naar origine, opleidingsniveau en geslacht (20-64 jaar, 2018)**



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Bij zowel mannen als vrouwen daalt de **inactiviteitsgraad** sinds 2016. Bij vrouwen is die afname al langer bezig, terwijl er bij mannen eerder sprake is van stagnatie het afgelopen decennium. Vrouwen van alle origines hebben een hogere inactiviteitsgraad dan mannen. De kloof tussen mannen en vrouwen op vlak van inactiviteit is het kleinst bij personen met Belgische en EU-14-origine (en ook de Noord-Amerikaanse origine, maar daar zijn de data over inactiviteit zoals gezegd onbetrouwbaar). De genderkloof blijft uitgesproken groot bij de Maghrebijnse en Kandidaat-EU-origine, waar in 2019 nog steeds ongeveer de helft van de vrouwen - respectievelijk 50,9% en 49,5% - inactief is, meer dan dubbel zoveel als bij de mannen. De genderkloof is iets kleiner bij personen van Nabije/Midden-Oosterse origine, maar zowel mannen als vrouwen van deze

origine hebben de hoogste inactiviteitsgraad (39,8 en 66,6%) van alle origines.

Wat betreft de types inactiviteit wijken mannen en vrouwen ook van elkaar af op enkele punten. Vrouwen hebben een veel groter aandeel niet-uitkeringsgerechtigde inactieven (de categorie 'andere' inactiviteit) en een iets groter aandeel 'loopbaanonderbreking/tijdscrediet' (het gaat in belangrijke mate om ouderschapsverlof, waar vrouwen het vaakst gebruik van maken), terwijl mannen grotere aandelen in de andere categorieën hebben, in het bijzonder gepensioneerden en SWT'ers (beter bekend als brugpensioenen). Loopbaanonderbreking of tijdscrediet wordt vooral vaker gebruikt door vrouwen van Belgische en EU-13-origine.

### 1.3. Gewest

Er zijn klassiek vrij grote verschillen tussen de arbeidsmarktindicatoren in de verschillende gewesten binnen België (en nog grotere wanneer we op het niveau van de gemeenten gaan kijken)<sup>17</sup>, en er vonden in recente jaren geen zware verschuivingen plaats in de situatie per **gewest**. In alle gewesten zette de afname van de werkloosheid die we in vorige editie al konden vaststellen zich onverminderd verder in de periode 2017-2019. Voor alle origines zijn de werkloosheidsgraden in 2019 nog steeds het laagst in Vlaanderen. Bovendien hebben personen van Belgische origine in Vlaanderen nog steeds de laagste werkloosheidsgraad van alle origines, terwijl dat in Brussel en Wallonië niet het geval is. In Wallonië hebben personen met origine Oceanië/Verre Oosten een nog iets lagere werkloosheidsgraad. En in Brussel hebben zowel de personen met origine in de EU-13, Oceanië/Verre Oosten als in Noord-Amerika lagere werkloosheidsgraden.

De werkzaamheidsgraden stegen in de drie gewesten maar zijn in 2019 nog steeds het hoogst in Vlaanderen. En dat geldt voor alle origines, behalve Oceanië/Verre Oosten, waarvoor we de hoogste werkzaamheidsgraad vinden in Wallonië (en in het bijzonder in de Duitstalige Gemeenschap). In de drie gewesten blijven het de personen met origine Nabije/Midden-Oosten die de laagste werkzaamheidsgraad hebben. Na de Belgische origine vinden we de hoogste werkzaamheidsgraden bij de EU-13-origine in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de EU-14-origine in Wallonië<sup>18</sup>. Mogelijk spelen netwerkeffecten een rol: in Brussel en Vlaanderen is de groep van EU-13-origine groter, en mogelijk krijgen ze er kansen via contacten met dezelfde origine. De werkzaamheidskloof tussen de personen van Belgische origine en de andere origines is het grootst in Brussel.

<sup>17</sup> De vorige editie (Socio-economische Monitoring 2019) bevatte een focushoofdstuk over de steden. Daaruit bleek dat er grote verschillen zijn tussen de steden, en dat de situatie in bepaalde steden soms sterk afwijkt van die in het hele gewest. In deze editie bekijken we de steden niet opnieuw in detail, maar de statistische bijlagen erover werden wel aangevuld voor de nieuwe beschikbare jaren.

<sup>18</sup> De werkzaamheidsgraad van de EU-14 en EU-13 is een onderschatting. In het hele Brussels Gewest worden naar schatting 30.800 werknemers ten onrechte als inactief gerekend. Die correctie verhoogt de activiteits- en werkzaamheidsgraden voor Brusselaars met origine in een EU-lidstaat met 10 procentpunten. Desiere, S., Struyven, L., Cuyvers, D., & Gangji, A. (2018), 'De internationale tewerkstelling: eindelijk aanwezig in de arbeidsmarktstatistiek', *BISA-Focus*, 24, Brussel: BISA.

GRAFIEK 24: (links) Werkloosheids- (18-64 jaar) en (rechts) werkzaamheidsgraden (20-64 jaar) naar origine en gewest (2017-2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Net zoals bij de totale werkzaamheidsgraad per opleidingsniveau, is in de drie gewesten de werkzaamheidsgraad van gediplomeerden hoger onderwijs en hoger middelbaar onderwijs het hoogst bij de personen met Belgische origine. Onder de personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben afgerond zijn het echter de personen met

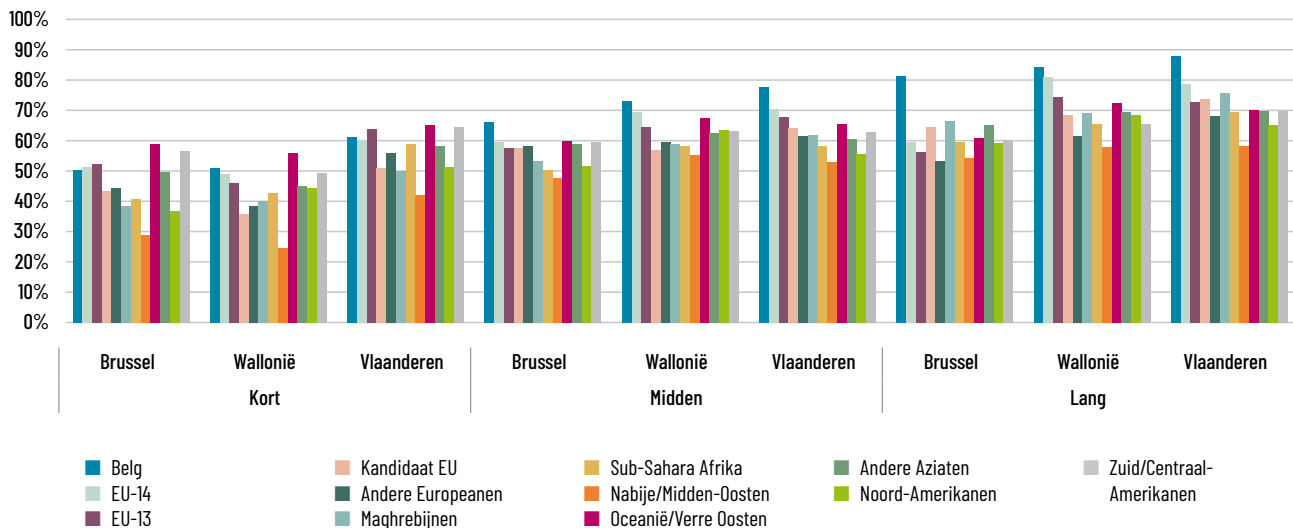
origine Oceanië/Verre Oosten die overal de hoogste werkzaamheidsgraad hebben. In Brussel en Vlaanderen hebben daarnaast ook de kortgeschoolden van EU- en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine een hogere werkzaamheidsgraad dan de kortgeschoolden van Belgische origine. De kloof tussen personen van buitenlandse en van Belgische origine

is bij de personen die ten hoogste lager middelbaar onderwijs afronden bijgevolg het kleinst in Brussel (met uitzondering van personen van Nabije/Midden-Oosterse origine, voor wie de afstand zeer groot is). Onder gediplomeerden van het hoger onderwijs is de afstand tot de Belgische origine echter het grootst in Brussel. In alle drie de gewesten stijgt de werkzaamheidsgraad aanzienlijk bij een hoger opleidingsniveau. Enkel afgestudeerden van het hoger secundair met EU-13- en Andere Europese origine hebben een lichtjes hogere werkzaamheidsgraad dan de gediplomeerden van het hoger onderwijs. Dat laatste – samen met de lage werkzaamheidsgraad van langgeschoolden met EU-14-origine in

Brussel – wordt echter verklaard door het feit dat een groot aandeel van hen voor de Europese instellingen werkt en bijgevolg ten onrechte bij de inactieven wordt meegeteld<sup>19</sup>.

De werkzaamheidskloof tussen zij die ten hoogste het lager secundair afronden en de personen met een diploma hoger onderwijs is het grootst in Wallonië, in het bijzonder bij de personen van Nabije/Midden-Oosterse origine. Ook bij de personen van Belgische en Maghrebijnse origine is de kloof in de drie gewesten aanzienlijk. Bij de EU-13-, Zuid/Centraal-Amerikaanse en Oceanië/Verre Oosterse origine is de afstand daarentegen relatief klein.

GRAFIEK 25: **Werkzaamheidsgraad naar origine, opleidingsniveau en gewest (20-64 jaar, 2018)**



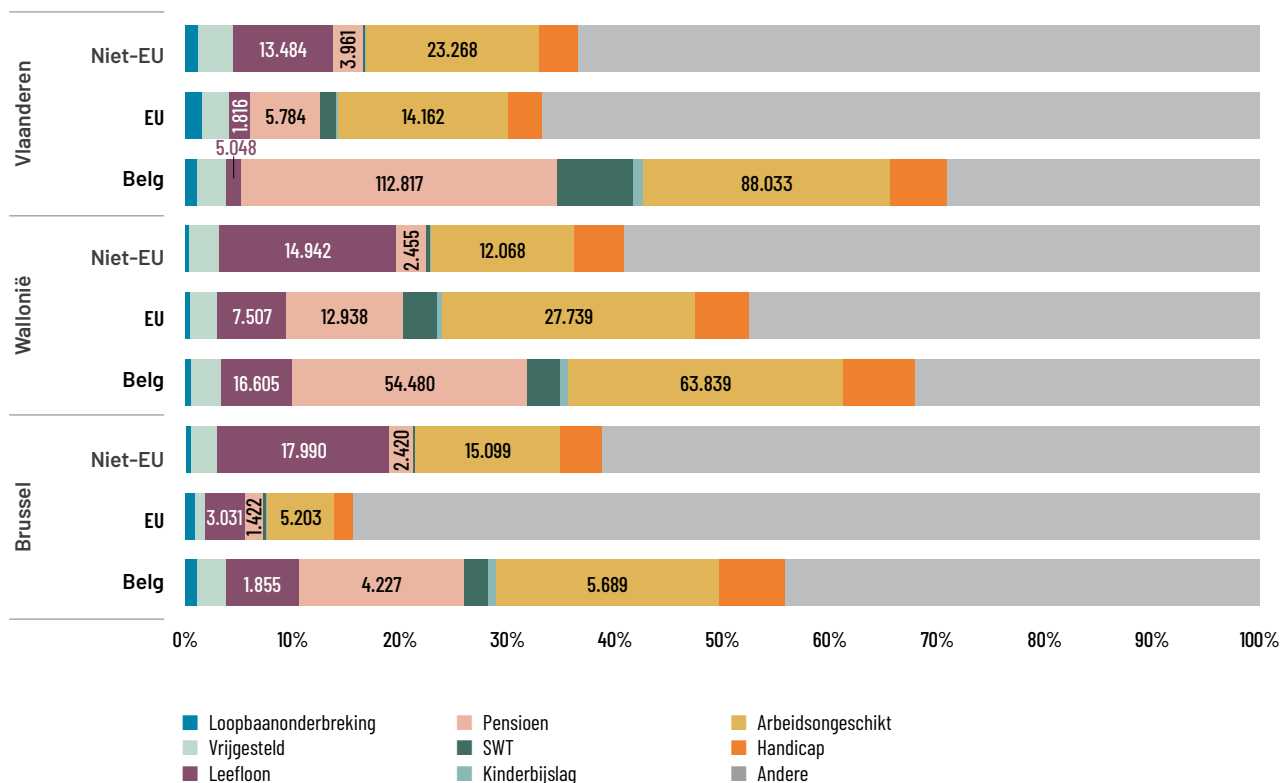
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Brussel heeft met 34,1% tevens de hoogste inactiviteitsgraad (tegenover 26,5% in Wallonië en 19,8% in Vlaanderen), maar de personen van Belgische origine hebben er een lagere inactiviteitsgraad (18,6%) dan in Wallonië (21,9%). Het zijn vooral de Brusselaars met origine Oceanië/Verre Oosten, gevolgd door Nabije/Midden-Oosten, die de Brusselse inactiviteitsgraad de hoogte in stuwen. In Vlaanderen en Wallonië hebben de personen met Nabije/Midden-Oosterse origine veruit de hoogste inactiviteitsgraad, al is de situatie sterk verbeterd sinds 2014.

Het hoge aandeel 'andere' inactiviteit bij inactieven van EU-origine in Brussel (zie grafiek hierna) bevestigt het vermoeden dat een groot deel van de Brusselse inactieven uit de EU-landen werken voor de Europese instellingen. Van de types inactiviteit die recht geven op een uitkering maakt arbeidsongeschiktheid in 2019 gemiddeld het grootste deel uit, in de drie gewesten. Enkel bij de personen van Belgische origine in Vlaanderen is bij de 25-64-jarigen het aandeel personen met pensioen groter dan het aandeel arbeidsongeschikten. En in Brussel en Wallonië is bij inactieven van niet-EU-origine het aandeel 'leefloon' nog iets groter dan 'arbeidsongeschiktheid'.

19 Ibidem.

GRAFIEK 26: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine en gewest (25-64 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

#### 1.4. Migratieachtergrond

Om beter de vinger te kunnen leggen op de uitdagingen op vlak van arbeidsmarktparticipatie is het heel belangrijk om ook de **migratieachtergrond** van de populatie in rekening te brengen<sup>20</sup>. Men zou ervan uit kunnen gaan dat personen die in ons land zijn opgegroeid, of zelfs al tot de tweede of derde generatie Belgen behoren, gemakkelijker hun weg vinden op de arbeidsmarkt. In de allereerste editie van de Socio-economische Monitoring viel echter al op dat de kredietcrisis van 2008 vooral de werkzaamheid van de tweede generatie had getroffen<sup>21</sup>. Het duurde bovendien voor die groep veel langer (tot na 2014) om te herstellen van de crisis. Pas in 2016 leken de negatieve effecten ten einde gekomen. In 2019 heb-

ben inderdaad bij bijna alle origines de personen die de Belgische nationaliteit nog niet verworven hebben de laagste werkzaamheidsgraden. Het verwerven van de nationaliteit lijkt dus een gunstig effect te hebben op arbeidsmarktparticipatie, al weten we niet welke oorzaken dat precies verklaren (opbouwen van een netwerk, betere taalkennis...). Recente inschrijvers met Nabije/Midden-Oosterse origine hebben opnieuw de laagste werkzaamheidsgraad (28,0%)<sup>22</sup>, die van EU-13-origine de hoogste (65,5%) van deze categorie migratieachtergrond. In het geval van de personen van EU-14- en Kandidaat-EU-origine hebben de personen met minstens één ouder die als Belg werd geboren de hoogste werkzaamheidsgraad. Maar bij de andere origines doen ofwel de Belgen met ouders van buitenland-

<sup>20</sup> Zie hoofdstuk Demografie voor de beschrijving van de variabele en de methodologie die gebruikt werd voor het ontwikkelen ervan.

<sup>21</sup> Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2013), Socio-economische Monitoring 2013. Zie ook het hoofdstuk over de tweede generatie in de editie 2019.

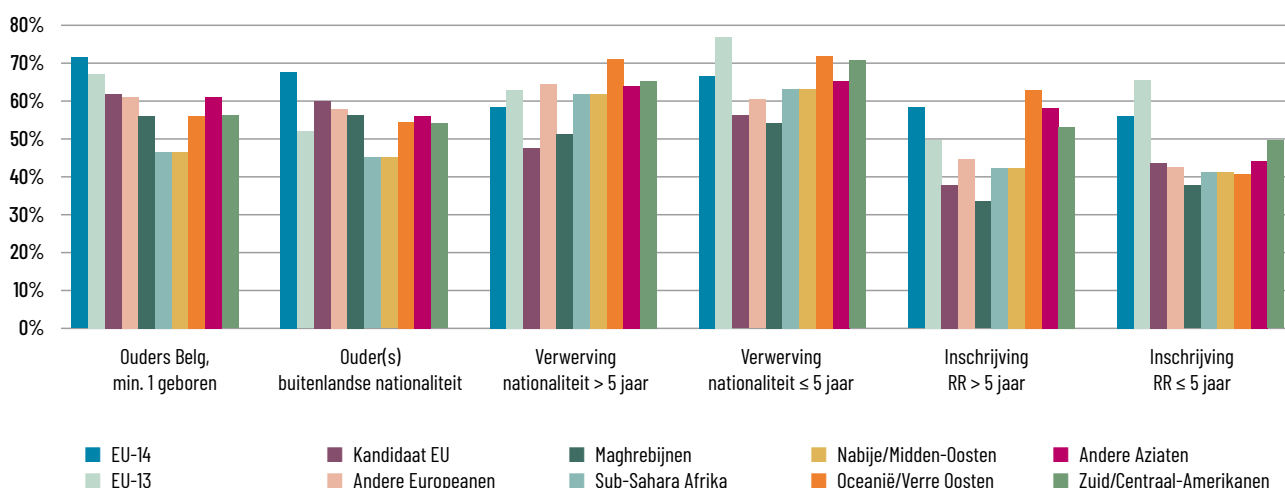
<sup>22</sup> Het aandeel recent ingeschrevenen in het Rijksregister is bovendien relatief groot bij deze groep, en het zijn dus vooral de nieuwkomers die de lage werkzaamheidsgraad van deze origine verklaren.



se geboorte (enkel bij de Maghrebijnse origine) of degenen die zelf de Belgische nationaliteit hebben verworven (eerste generatie Belg) de hoogste werkzaamheidsgraad, nog steeds hoger dan die van de tweede generatie dus. De hoogste werkzaamheids-

graad van alle personen van buitenlandse origine vinden we bij personen van EU-13-origine die sedert 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven (77,0% in 2019).

GRAFIEK 27: **Werkzaamheidsgraad naar migratieachtergrond en origine (20-64 jaar, 2019)**



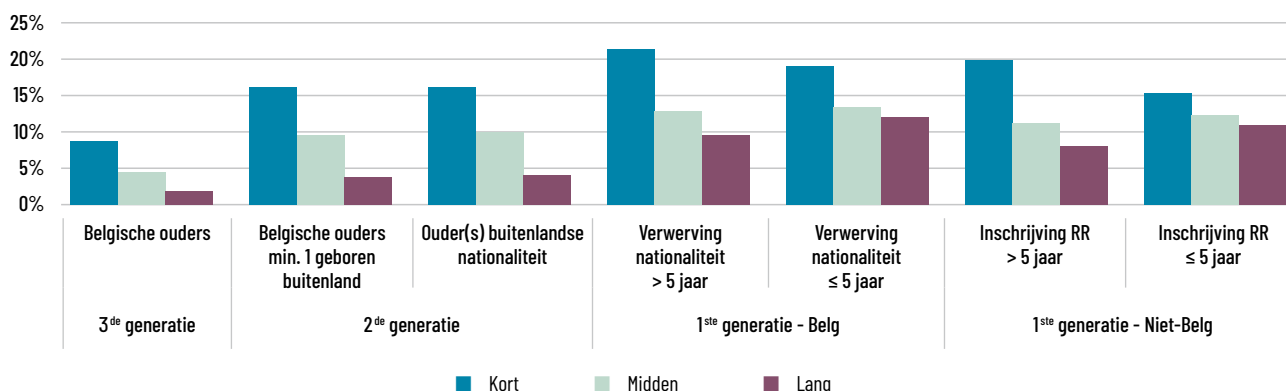
\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **werkloosheidsgraad** is voor alle migratieachtergronden gedaald sinds de vorige editie, al blijven de onderlinge verschillen tussen generaties, en tussen verschillende originegroepen binnen dezelfde generatie, erg groot. Dat laatste is zeker het geval binnen de tweede generatie. Wie recent werd ingeschreven in het Rijksregister (minder dan 5 jaar geleden) doet het doorgaans echter niet veel slechter op vlak van werkloosheidsgraad dan wie langer dan 5 jaar ingeschreven is.

De verschillen tussen de opleidingsniveaus zijn het kleinst bij recent ingeschreven niet-Belgen, omdat personen van alle opleidingsniveaus er een vrij hoge werkloosheidsgraad laten optekenen. Het is dus niet zo dat nieuwkomers met een diploma meteen aan de slag kunnen, zelfs niet nadat ze de Belgische nationaliteit verworven hebben. Binnen de tweede generatie zijn de verschillen tussen de werkloosheidsgraden het grootst: kortgeschoolden met minstens één ouder die in het buitenland geboren is hebben een werkloosheidsgraad die meer dan driemaal zo hoog is als die van personen met een diploma hoger onderwijs.

GRAFIEK 28: Werkloosheidsgraad naar migratieachtergrond en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 1.5. Leeftijd

Je positie op de arbeidsmarkt hangt natuurlijk ook samen met de **leeftijdsklasse** waarin je je bevindt. De werkzaamheidsgraad is bij alle leeftijdsklassen gestegen in de periode 2017-2019, met de sterkste stijging bij 55-plussers; in het bijzonder die van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine. Die evolutie heeft onder meer te maken met de aangepaste leeftijdsvoorwaarden voor (vervroegd) pensioen<sup>23</sup>, maar vermoedelijk ook met de tertiarisering van de economie en de toenemende scholingsgraad van de bevolking, aangezien langgeschoolden doorgaans op latere leeftijd aan het werk blijven<sup>24</sup>. Daarnaast waren er opvallende stijgingen van de werkzaamheidsgraad van 20-29-jarigen van Nabije/Midden-Oosterse en in iets mindere mate Sub-Sahara Afrikaanse origine.

In tegenstelling tot voorgaande jaren, nam de werkloosheidsgraad ook bij 55-64-jarigen af tussen 2016 en 2019, behalve voor de origines Nabije/Midden-Oosten, Oceanië/Verre Oosten en Noord-Amerika. Enkel in Brussel is de werkloosheidsgraad van 55-plussers iets gestegen. De sterkste daling van de werkloosheidsgraad zien we bij de 20-29-jarigen met Maghrebijnse origine, gevolgd door die met origine Kandidaat EU, en de 30-54-jarigen van dezelfde twee origines.

We zien opvallende verschillen in de verdeling over verschillende types inactiviteit bij 55-64-jarigen. 55-64-jarigen van Belgische origine hebben de laagste inactiviteitsgraad (35,8%), van dichtbij gevolgd door de 55-64-jarigen van Sub-Sahara Afrikaanse en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine (36,3% en 36,1%). 55-64-jarigen van Kandidaat-EU-origine zijn veruit het meest inactief (65,2%), wat waarschijnlijk onder meer te maken heeft met de zware beroepsloopbaan die de oudere leden van deze origine vaak achter de rug hebben en het feit dat vrouwen van deze origine nog steeds relatief vaak inactief zijn. Dat betekent echter niet dat ze het vaakst gepensioneerd zijn. Wanneer we kijken naar de samenstelling van de groep uitkeringsgerechtigde inactieve 55-64-jarigen, dan zien we immers dat 55-64-jarigen van Belgische origine het vaakst gepensioneerd zijn, en het vaakst bruggepensioneerd (telkens gevolgd door de personen van EU-14-origine). Dat is mogelijk gelinkt aan hun hogere lonen tijdens de loopbaan, en grotere anciënniteit, waardoor ze sneller een voor hen aanvaardbaar pensioenniveau bereiken<sup>25</sup>.

De sterke toename van de arbeidsongeschiktheid de voorbije jaren blijkt daarentegen bij de 55-64-jarigen van Belgische origine relatief beperkt (enkel bij personen van Nabije/Midden-Oosterse origine is de toename nog kleiner). Bij alle andere origines is het aandeel arbeidsongeschiktheid bij de oudste

<sup>23</sup> Voor een overzicht van de wijzigingen zie: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>.

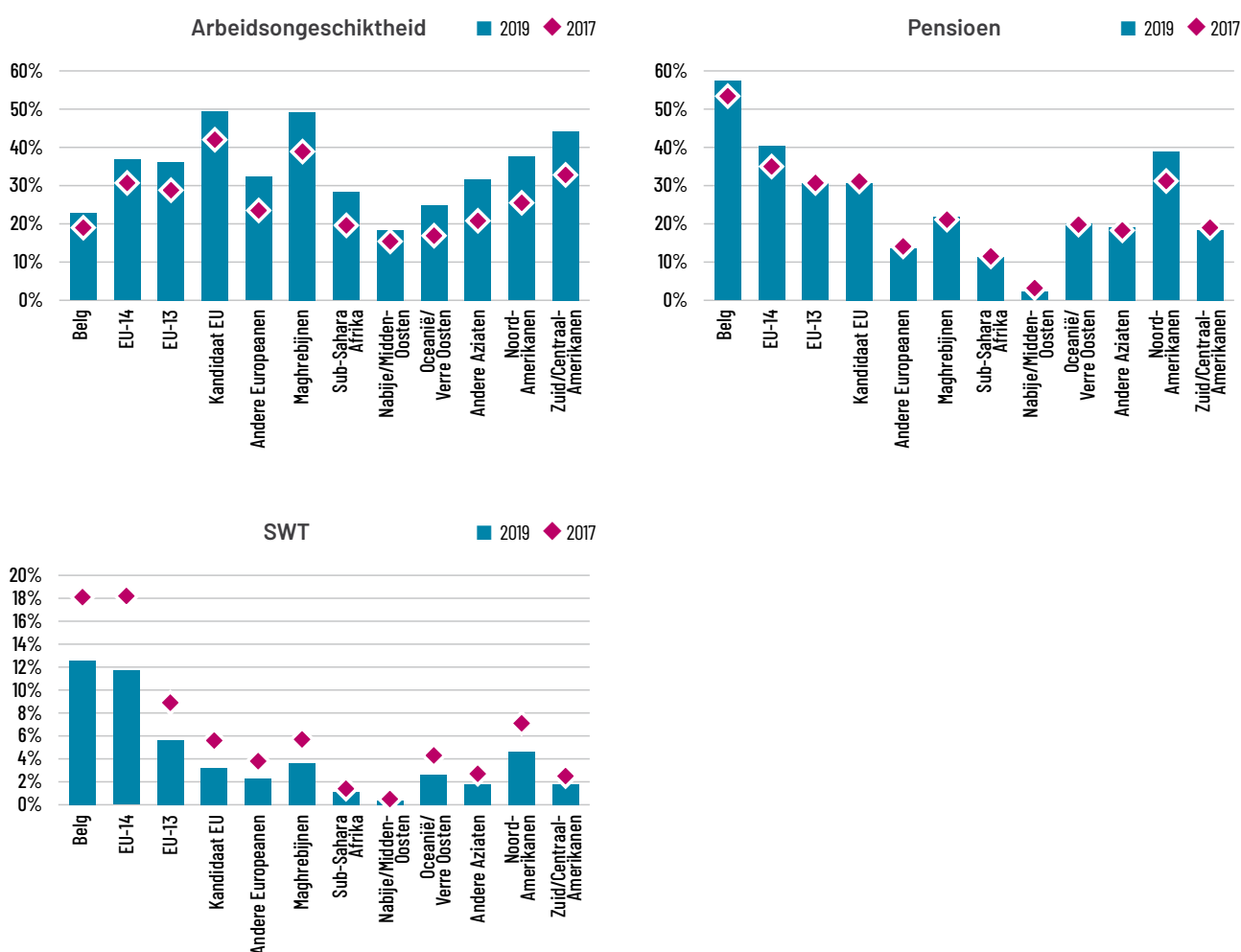
<sup>24</sup> Voor een gedetailleerde analyse van de situatie van 55-plussers op de arbeidsmarkt, zie: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/continue-beleidsevaluatie-eindloopbaan-update-2022>.

<sup>25</sup> H. Peeters, K. Neels en N. Havermans (2017), *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten*.

leeftijdsklasse aanzienlijk gestegen (zowel bij mannen als bij vrouwen, maar het aandeel bij vrouwen blijft bijna vier procentpunten hoger dan bij mannen). Voor een groot deel van de buitenlandse originen is het in 2019 zelfs het grootste type inactiviteit (de 'andere', niet-vergoede, inactiviteit buiten beschouwing gelaten). Dat is het geval voor de originen EU-13, Kandidaat EU, Andere Europeanen, Maghreb, Andere Aziaten en Zuid/Centraal-Amerika. Voor 55-64-jarigen van Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse en Oceanië/Verre Oosterse ori-

ne is het aandeel van de leefloongerechtigden groter, maar neemt arbeidsongeschiktheid de tweede plaats in. De hypothese dat een deel van de verklaring voor deze verschillen in de relatief lagere lonen van personen van buitenlandse origine ligt, wordt ondersteund door de gegevens over de uitstroom uit werk naar arbeidsongeschiktheid volgens loonniveau: personen met een laag salaris hebben het grootste aandeel uitstromers richting arbeidsongeschiktheid, en die met hoge salarissen het kleinste (en het hoogste aandeel uitstroom naar pensioen)<sup>26</sup>.

GRAFIEK 29: Aandelen arbeidsongeschiktheid, pensioen en SWT binnen de vergoede types inactiviteit volgens origine (55-64 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

26 We beschikken helaas slechts tot 2016 over de gegevens over uitstroom naar gedetailleerd type inactiviteit en loonniveau.

## 1.6. Gezinsituatie

Op vlak van de verschillen naar **huishoudenstype** van personen blijven de grote lijnen uit vorige editie ongewijzigd<sup>27</sup>. Personen die deel uitmaken van een koppel met kind(eren) hebben globaal genomen zowel de hoogste werkzaamheidsgraad als de laagste werkloosheids- en inactiviteitsgraad. Enkel de Maghrebijnse, de Nabije/Midden-Oosterse, de Andere Aziatische en de Oceanië/Verre Oosterse origine vormen daarop een uitzondering: in de drie eerste gevallen hebben daar de paren zonder kinderen de hoogste werkzaamheid, bij de laatste de hoofden van eenoudergezinnen.

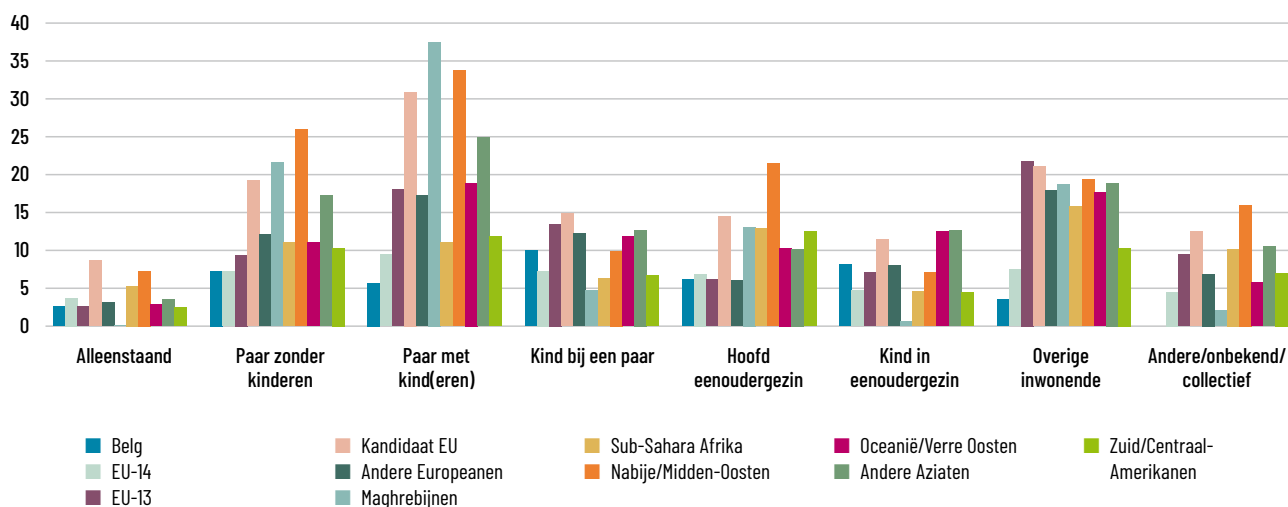
De werkloosheidsgraad bij de hoofden van eenoudergezinnen, in het bijzonder die met origine Kandidaat EU en Maghreb, nam het sterkst af de voorbije jaren, al blijven het wel groepen met een relatief hoge werkloosheidsgraad, net als de alleenstaanden. Ook alleenstaanden en hoofden van eenoudergezinnen van Sub-Sahara Afrikaanse en Andere Europese origine blijven veel hogere werkloosheidsgraden optekenen dan andere groepen.

Tot zover het algemene beeld. Er treden echter sterke discrepanties op de voorgrond wanneer we vrouwen en mannen in verschillende gezinstypes afzonderlijk bekijken. De werkzaamheidsgraad van mannen in een paar met kind(eren) steeg nog ten

opzichte van de vorige editie en bedroeg 86,1% in 2019 (en zelfs 91,9% voor de samenwonende vaders van Belgische origine). Bij moeders (in een koppel) steeg de werkzaamheidsgraad eveneens (naar 75,1%), en ook dat geldt in het bijzonder voor de moeders met Belgische origine (86,2%). De **genderkloof** is bij alle gezinstypes echter licht gegroeid sinds 2016. Bij geen enkele origine of gezinstype is de werkzaamheidsgraad van vrouwen hoger dan die van mannen. Vooral bij paren met kind(eren) is de kloof opvallend. Terwijl globaal genomen personen die deel uitmaken van een paar met kind(eren) de hoogste werkzaamheidsgraad hebben bij zowel mannen als vrouwen, zijn het bij de vrouwen van Maghrebijnse, EU-13- en Andere Aziatische origine de personen in een koppel zonder kinderen. Bij de paren met kind(eren) is de genderkloof het grootst. In het geval van de vrouwen met origine EU-13, Maghreb, Nabije/Midden-Oosten, en Andere Aziaten hebben vrouwen in een paar zonder kinderen en alleenstaande vrouwen (die laatste enkel bij Maghreb en Nabije/Midden-Oosten) een hogere werkzaamheidsgraad dan vrouwen met kind(eren). Bij vrouwen met origine Oceanië/Verre Oosten hebben de hoofden van eenoudergezinnen de hoogste werkzaamheidsgraad van alle gezinstypes. Bovendien loopt de werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen van alle origines sterk op wanneer mannen en vrouwen samenwonen, en nog sterker wanneer er inwonende kinderen zijn (met uitzondering van de Belgische origine voor het laatste punt).

<sup>27</sup> We maken hierbij gebruik van de variabele LIPRO-positie, die werd bepaald op basis van de LIPRO-typologie van de huishoudens (Lifestyle Projections, ontwikkeld door het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut). De variabele werd ontwikkeld door het Datawarehouse in samenwerking met het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudie (CBGS). Meer informatie over deze variabele kan gevonden worden op de website van de KSZ: <https://www.ksz-bcss.gov.be/nl/dwh/variabledetail/rijks-en-ksz-register/Variabelen/lipro-positie>.

GRAFIEK 30: Genderkloof in werkzaamheidsgraad naar gezinstype en origine, in procentpunten (20-64 jaar, 2019)



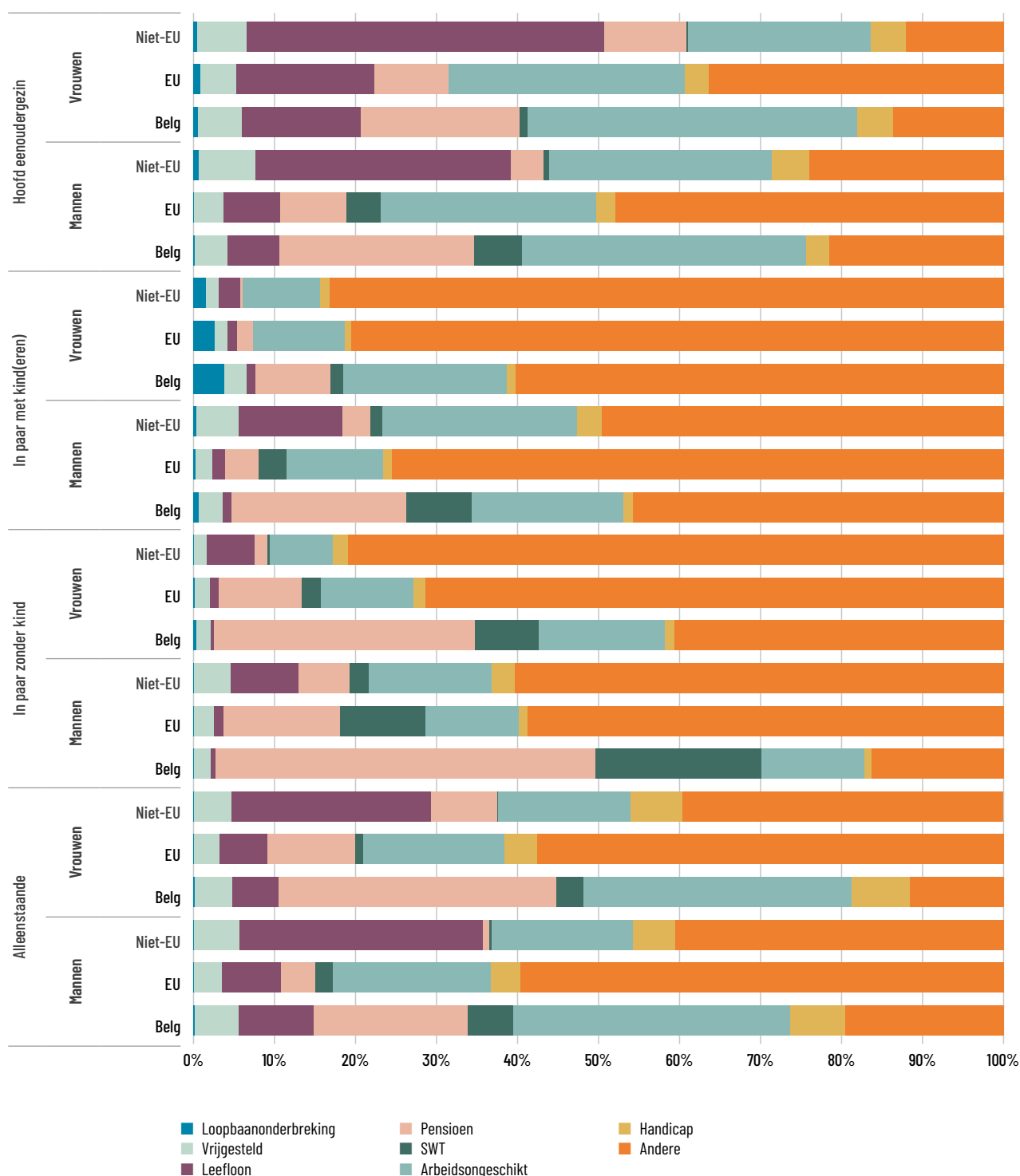
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ook de verdeling van de inactieven over verschillende soorten inactiviteit verschilt sterk naargelang de gezinssituatie. Zo zien we niet verwonderlijk bij alle categorieën 'kinderen' (bij een paar of in een eenoudergezin), maar ook bij de 'overige inwonenden' en 'andere' vrij grote aandelen van rechthebbenden op kinderbijslag. Het gaat immers om groepen die relatief jonger zijn, en die dus vaak nog studeren. Personen die deel uitmaken van een koppel met kind(eren) nemen niet verwonderlijk het vaakst loopbaanonderbreking of tijdscrediet van alle huishoudentypes.

De verdeling over inactiviteitsstatussen werpt echter ook licht op de kwetsbaarheid van bepaalde types huishoudens. Hoofden van eenoudergezinnen hebben het grootste aandeel leefloonbegunstigden, en dat bij alle origines. Maar het is het meest

uitgesproken bij personen van Andere Europese en Sub-Sahara Afrikaanse origine; en bij die laatste betreft het bovendien meer vrouwen dan mannen. Voor alle personen van niet-EU-origine samen is 'leefloon' zelfs het meest voorkomende statuut binnen de inactiviteit. Bij de hoofden van eenoudergezinnen van Belgische en EU-14-origine zijn daarentegen de aandelen van arbeidsongeschiktheid en pensioen groter. Ook alleenstaanden van niet-EU-origine hebben een bovengemiddeld groot aandeel 'leefloon' en 'arbeidsongeschiktheid'. De toename van het aandeel arbeidsongeschiktheid ten opzichte van 2016 valt vooral op bij hoofden van éénoudergezinnen (in het bijzonder van Belgische en Kandidaat-EU-origine). Het gaat hier dus relatief vaak om personen die moeilijk in te schakelen zijn en die bovendien als enige voor het gezinsinkomen instaan.

GRAFIEK 31: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine, geslacht en gezinssituatie (25-64 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 1.7. Studiedomein

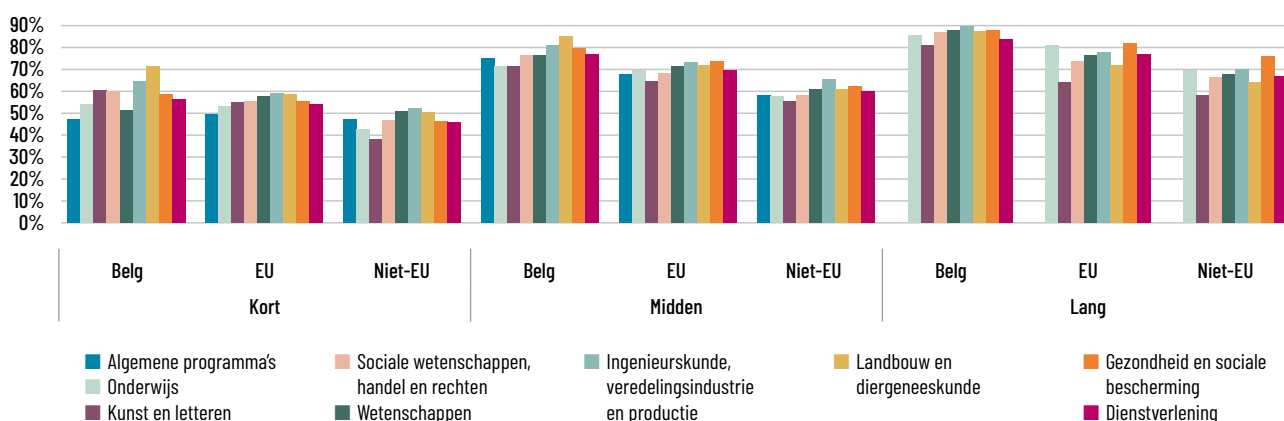
Uit de vorige editie weten we tot slot al dat niet elk **studiedomein**<sup>28</sup> garant staat voor een vlotte instroom op de arbeidsmarkt. Sommige diploma's zijn meer in trek bij werkgevers dan andere. Vooraleer de situatie van de gediplomeerden per origine te bespreken, bekijken we de werkzaamheidsgraad voor het totaal van de inwoners van België per studiedomein. Die cijfers zijn waarschijnlijk geen verrassing voor iedereen die bekend is met de Belgische arbeidsmarkt en haar knelpuntberoepen. De hoogste werkzaamheidsgraad vinden we (net als in 2016) bij personen die een diploma "tandheelkunde" hebben (86,9% in 2018), gevolgd door het studiedomein "therapie en revalidatie" (85,2%). Daarnaast vinden we nog werkzaamheidsgraden van meer dan 83% voor personen met een diploma "wetenschappen (onbepaald)", 'onderwijs', "geneeskunde" en "milieubescherming".

De op één na laagste werkzaamheidsgraad vinden we bij personen met een diploma in "veredelings- en verwerkingsindustrie" (65,2% in 2018). Dat is echter ook het studiedomein met het op één na hoogste aandeel personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben afgerond; na de categorie 'algemene programma's' waar we per definitie uitsluitend diploma's lager en hoger secundair on-

derwijs terugvinden en dat veruit de laagste werkzaamheidsgraad laat optekenen (55,5%). Andere studiedomeinen met lage werkzaamheidsgraden (en tegelijk de hoogste werkloosheids- en inactiviteitsgraden) zijn "letterkunde", "kunst", "wiskunde en statistiek"<sup>29</sup> en "Dienstverlening aan particulieren".

Weinig verrassend geldt inderdaad voor alle studiedomeinen dat de werkzaamheidsgraad hoger is naarmate men langer heeft gestudeerd. Dat geldt zowel voor de personen van Belgische, EU- als niet-EU-origine (vanwege de kleine aantallen zijn de gedetailleerde origines gegroepeerd in drie categorieën). De grootte van de kloof tussen de personen met Belgische en niet-EU-origine is echter niet bij elk diplomaniveau gelijk. Bij de personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben afgerond is de werkzaamheidskloof gemiddeld genomen het kleinst. Hij is het grootste bij het studiedomein 'kunst en letterkunde'. Bij personen die het hoger middelbaar onderwijs hebben afgerond of die een diploma hoger onderwijs hebben, is de kloof het grootst bij 'landbouw en diergeneeskunde'. Sinds de vorige editie is de werkzaamheidsgraad van kortgeschoolde Belgen met een diploma in 'algemene programma's' gedaald, terwijl hij voor andere studiedomeinen stabiel bleef of steeg, en ook bij hun tegenhangers met EU- of niet-EU-origine vrij sterk steeg.

GRAFIEK 32: **Werkzaamheidsgraad naar origine, studiedomein en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>28</sup> Het ontwikkelen van deze variabele was niet eenvoudig gezien het bestaan van diverse onderwijsstructuren in ons land. De methodologie en de samenstelling van de verschillende studiedomeinen werd beschreven in hoofdstuk 1 van de vorige editie (2019).

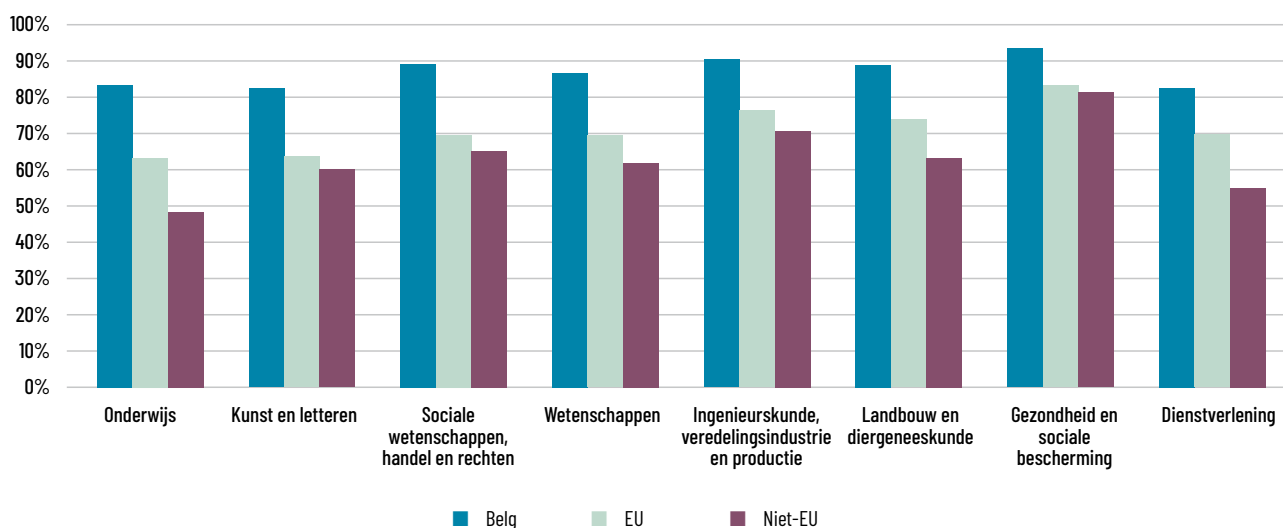
<sup>29</sup> Opgelet: de effectieve aantallen zijn klein voor dit studiedomein.



Maar zelfs wanneer we uitsluitend naar de houders van een masterdiploma kijken (zie onderstaande grafiek), blijkt dat de werkzaamheidskloof tussen personen met Belgische origine en een buitenlandse origine zeer groot blijft, zeker bij de studiedomeinen 'onderwijs', 'wetenschappen' en 'dienstverlening'. Bij die laatste is de kloof wel sterk gekrompen sinds vorige editie, wat mogelijk verklaard wordt door de toenemende krapte in de dienstensectoren. In de sectoren waarheen voornoemde domeinen in principe leiden (in het bijzonder de onderwijssector) weegt talenkennis mogelijk sterker door, waardoor in ieder geval recente nieuwkomers het extra moei-

lijk hebben. Masters in 'gezondheidszorg en sociale bescherming' hebben bij alle originegroepen de hoogste werkzaamheidsgraad, en de kleinste werkzaamheidskloof tussen de verschillende origines. Al blijft ook voor dit studiedomein de werkzaamheidsgraad van masters van Belgische origine nog steeds 12,2 procentpunten hoger dan die van niet-EU-origine (94,4% tegenover 82,2%). Masters 'onderwijs' hebben de laagste werkzaamheidsgraden, behalve voor de Belgische origine, waar masters uit het studiedomein 'dienstverlening' nog een lagere werkzaamheidsgraad hebben.

GRAFIEK 33: **Werkzaamheidsgraad bij personen met een masterdiploma naar origine en studiedomein (25-64 jaar, 2018)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **werkloosheidsgraad** is het hoogst bij personen met een diploma in 'Algemene programma's', maar daarbij moet opnieuw rekening worden gehouden met het feit dat er geen hoger onderwijsdiploma's zijn binnen dat studiedomein. Wanneer we de werkloosheidsgraad uitsplitsen naar diplomanimeau, is het plaatje verschillend. Zowel bij personen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs, als hoger secundair onderwijs, heeft studiedomein 'onderwijs' de hoogste werkloosheidsgraad. Bij gediplomeerden van het hoger onderwijs is dat het geval bij de diploma's 'kunst en letteren'. De werkloosheidsgraad van deze groep (6,1%) is hoger dan die van gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs in 'Wetenschappen', 'Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie', 'Landbouw en

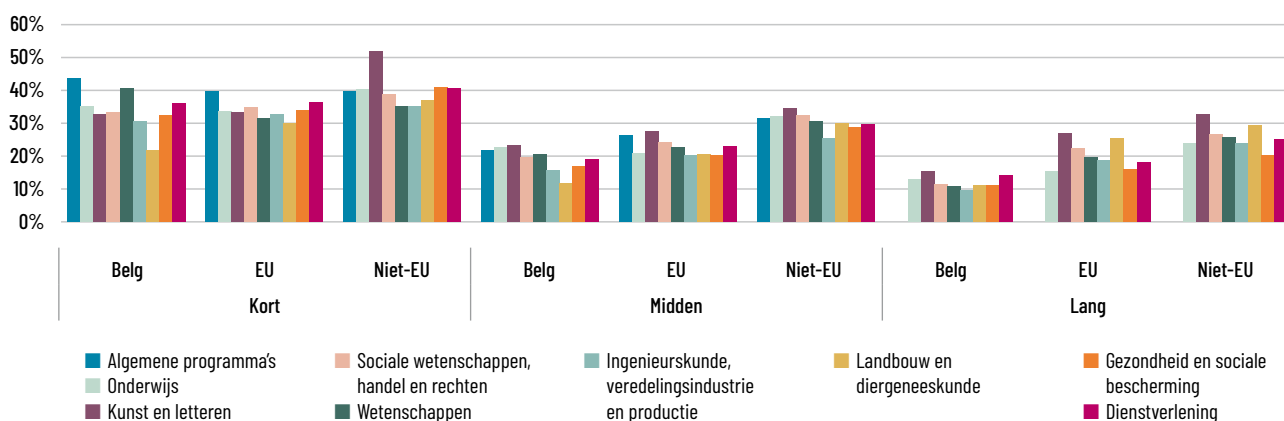
diergeneeskunde' en 'Gezondheid en sociale bescherming'. Maar hij blijft wel lager dan die van de kortgeschoolden, ongeachte hun studiedomein. Hoewel langgeschoolden met een diploma 'kunst en letteren' bij alle origines de hoogste werkloosheidsgraad hebben is hij bij personen van niet-EU-origine (13,7%) nog drie keer hoger dan bij die van Belgische origine (4,6%).

Ook de **inactiviteitsgraad** is het hoogst bij het studiedomein 'kunst en letteren' voor zowel afgestudeerden hoger middelbaar onderwijs en hoger onderwijs van alle origines, en kortgeschoolden van niet-EU-origine. Personen van Belgische origine zijn het minst vaak inactief wanneer ze een diploma 'Landbouw en diergeneeskunde' hebben (of 'inge-

nieurskunde' in het geval van de langgeschoolden, maar daar zijn de verschillen klein). Voor kortgeschoolden van EU-origine geldt hetzelfde. Bij gediplomeerden van het hoger onderwijs van buitenlandse origine (zowel EU- als niet-EU) is het echter na 'kunst en letteren' het studiedomein met het

grootste aandeel inactieven. Mogelijk zijn de sectoren waarheen dit type diploma leidt minder toegankelijk zonder een netwerk van personen die er al werken, of is het moeilijker om er met een buitenlands diploma in dit studiedomein te beginnen.

GRAFIEK 34: Inactiviteitsgraad volgens origine, opleidingsniveau en studiedomein (20-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 2. Kwaliteit van de tewerkstelling

Dat onze arbeidsmarkt – ondanks gunstige globale evoluties – sterk gesegmenteerd blijft, bleek al uit de globale arbeidsmarktindicatoren hierboven. In dit deel bekijken we in detail een aantal karakteristieken van werk en loopbanen, en hoe die verschillen voor personen naargelang hun persoonlijke kenmerken. Daarbij kijken we in de eerste plaats naar origine, maar ook naar andere variabelen.

### 2.1. Loon

Om te beginnen bekijken we de verdeling van werknemers over verschillende **loonniveaus**. De methodologische aandachtspunten die in voorbije edities werden beschreven zijn nog steeds van toepassing<sup>30</sup>. Ook in 2019 blijven de personen van Belgische origine het sterkst oververtegenwoordigd bij de drie

hoogste loondecielen van de totale loonsverdeling (enkel voorgedaan door de Noord-Amerikaanse origine, maar voor die groep hebben we weinig gegevens waardoor de cijfers zeer volatiel zijn) en hebben ze het kleinste aandeel werkenden in de laagste drie salarisdecielen. Ook de rest van de rangschikking blijft al jaren vrij stabiel, maar in de recentste cijfers zien we toch enkele verschuivingen. De tabel hieronder toont welke originegroepen de grootste aandelen loontrekkenden hebben in de drie laagste loondecielen van de volledige loonsverdeling, en welke de groepen zijn met het kleinste aandeel bij de hogere lonen. Uit de tabel hieronder blijkt vooral de recente verslechtering van de situatie van de loontrekkenden van Nabije/Midden-Oosterse origine, en die van EU-13-origine sinds 2012. Maar ook het verdwijnen van de Andere Europese en Maghrebijnse

<sup>30</sup> Met 'loon' wordt hier het dagloon (equivalent voltijds) bedoeld. Als we rekening zouden houden met deeltijds werk zouden de verschillen bijgevolg groter zijn. Zie voor een gedetailleerde beschrijving van de methodologie hoofdstuk 2.7 van de Socio-economische Monitoring 2015.

origine uit de top 5 na 2012. De Andere Aziatische origine blijft wel het sterkst vertegenwoordigd in lage salarissen en het zwakst in de hoge salarissen. Het Nabije/Midden-Oosten is de enige groep bij wie

het aandeel lage lonen is gegroeid (+0,3 procentpunt sinds 2016) en waar dus de kloof met de Belgen nog groter is geworden, terwijl hij voor de andere origines is verkleind.

TABEL 7: Top 5 van origines die het sterkst vertegenwoordigd zijn in de drie laagste salarisdecielen en het zwakst in de drie hoogste (18-64 jaar, 2008-2019)

Sterkst vertegenwoordigd in lage salarissen						
	2008	2012	2016	2017	2018	2019
1	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten
2	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen	EU-13	Nabije/Midden-Oosten	Nabije/Midden-Oosten
3	Sub-Sahara Afrika	EU-13	EU-13	Zuid/Centraal-Amerikanen	EU-13	EU-13
4	Andere Europeanen	Sub-Sahara Afrika	Nabije/Midden-Oosten	Nabije/Midden-Oosten	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen
5	Nabije/Midden-Oosten	Andere Europeanen	Sub-Sahara Afrika	Sub-Sahara Afrika	Sub-Sahara Afrika	Sub-Sahara Afrika
Zwakst vertegenwoordigd in hoge salarissen						
	2008	2012	2016	2017	2018	2019
1	Kandidaat EU	Kandidaat EU	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten	Andere Aziaten
2	Sub-Sahara Afrika	Andere Aziaten	Sub-Sahara Afrika	Kandidaat EU	Sub-Sahara Afrika	Sub-Sahara Afrika
3	Andere Aziaten	Sub-Sahara Afrika	Kandidaat EU	Sub-Sahara Afrika	Kandidaat EU	Kandidaat EU
4	Maghrebijnen	Maghrebijnen	EU-13	EU-13	EU-13	EU-13
5	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen	Zuid/Centraal-Amerikanen	Nabije/Midden-Oosten	Nabije/Midden-Oosten

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **genderloonkloof** (zijnde in dit geval het verschil tussen de aandelen van mannen en vrouwen in de laagste decielen, of tussen die van mannen en vrouwen in de hoogste decielen) nam tot 2018 verder af. In 2019 is er echter een toename bij alle origines, en in een aantal gevallen zelfs een vrij scherpe. Vrouwen met Nabije/Midden-Oosterse origine zijn de enige die een kleiner aandeel lage salarissen (een verschil van -0,3 procentpunt) hebben dan mannen met die origine, en een groter aandeel hoge lonen

(3,6 procentpunten), maar ook daar is de voorsprong afgenomen. De genderloonkloof is het grootst bij de EU-13- en de Kandidaat-EU-origine.

Aanvullend op de verdeling van de verschillende originegroepen over loonniveaus op verschillende tijdstippen, kunnen we ook in kaart brengen in welke mate loontrekkenden positieve, neutrale of negatieve **loontransities** doormaken tussen twee tijdstippen in hun loopbaan (zijnde het vierde kwartaal

van 2014 en het vierde kwartaal van 2019).<sup>31</sup> Het aandeel positieve transitie is toegenomen sinds vorige editie (van 42,4% in 2011-2016 naar 44,4% in 2014-2019). Die toename geldt voor bijna alle origines, met uitzondering van de Sub-Sahara Afrikaanse en Andere Aziatische origine. De verbetering is het opvallendst bij de Noord-Amerikaanse (+4,5 procentpunten) en EU-13-origine (+3,4). Hoewel de EU-13-origine nog steeds het kleinste aandeel positieve transitie heeft, is de kloof de recentste drie jaar dus wel verkleind.

Personen van Belgische origine maken niet het vaakst positieve salaristransities door. Dat doen de personen met origine in het Nabije/Midden-Oosten, die weliswaar zoals we hierboven zagen oververtegenwoordigd blijven in de lagere loondecielen. Dat kan verklaard worden door het feit dat personen van Belgische origine van bij het begin van hun carrière al in een relatief hoog loondeciel instromen, waardoor er minder ruimte is voor verdere groei. Ook de Maghrebijnse origine heeft een hoog aandeel positieve transitie. Personen van EU-13-, Belgische en Noord-Amerikaanse origine hebben de grootste aandelen neutrale **loontransities**. Dit is mogelijk een indicatie dat zij vanaf het begin starten op een loonniveau dat overeenkomt met hun kwalificaties, terwijl de anderen vaker onder hun niveau starten.<sup>32</sup>

TABEL 8: Verdeling naar origine volgens het type transitie (20-64 jaar, 2014-2019)

	Positief	Neutraal	Negatief
Totaal*	44,4%	44,8%	10,7%
Belg	44,4%	45,1%	10,5%
EU-14	47,2%	41,8%	10,9%
EU-13	42,7%	<b>47,5%</b>	9,8%
Kandidaat EU	45,7%	41,1%	<b>13,2%</b>
Andere Europeanen	46,3%	42,5%	11,2%
Maghrebijnen	<b>49,1%</b>	39,1%	11,8%
Sub-Sahara Afrika	48,2%	39,7%	<b>12,1%</b>
Nabije/Midden-Oosten	<b>51,5%</b>	37,8%	10,7%
Oceanië/Verre Oosten	48,5%	40,3%	11,2%
Andere Aziaten	43,9%	44,4%	11,8%
Noord-Amerikanen	44,7%	<b>46,0%</b>	9,3%
Zuid/Centraal-Amerikanen	43,5%	45,7%	10,8%

\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.

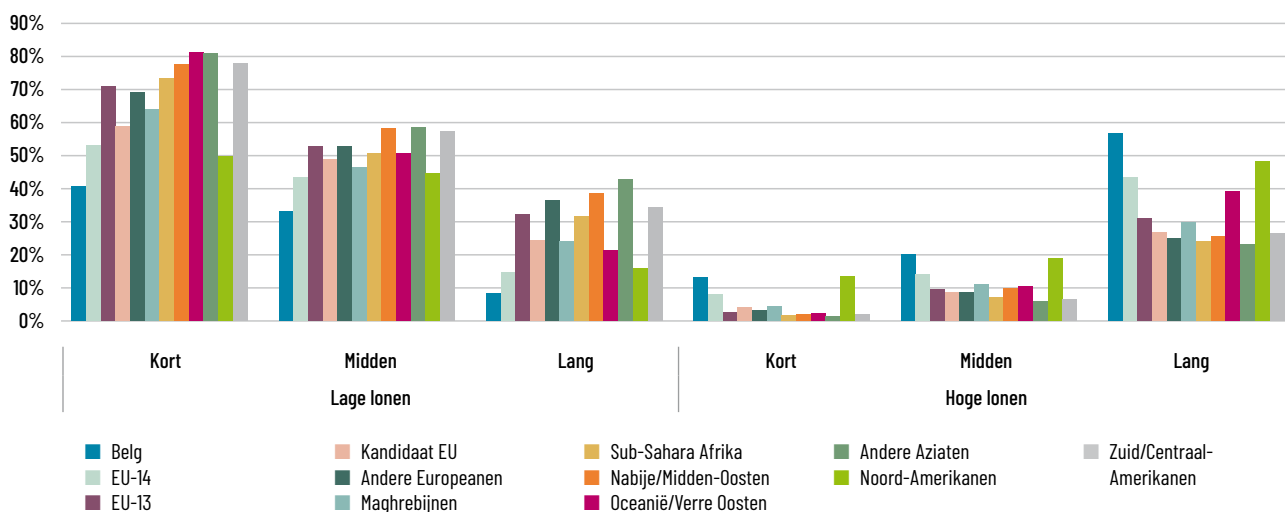
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De vaststellingen op vlak van **loon en opleidingsniveau** zijn al tien jaar zeer stabiel. Werkenden met een diploma hoger onderwijs van alle origines hebben kleinere aandelen lage lonen, en hogere aandelen hoge lonen, dan de andere opleidingsniveaus. Maar binnen elk opleidingsniveau hebben telkens de personen van Belgische origine het laagste aandeel lage, en het hoogste aandeel hoge lonen. De personen van Andere Aziatische origine hebben binnen elk opleidingsniveau het hoogste aandeel lage lonen, en het kleinste aandeel hoge lonen. Dus ook bij gelijk opleidingsniveau blijven loonverschillen tussen origines bestaan.

31 Een positieve loontransitie wordt gedefinieerd als een overgang van om het even welk deciel naar een hoger deciel. Een negatieve transitie betekent een overgang naar een lager loondeciel. We spreken van neutraal wanneer een persoon in hetzelfde deciel blijft, wat dus wel nog een kleine verhoging of verlaging kan betekenen binnen dat deciel. De methodologie voor deze analyse werd toegelicht in hoofdstuk 5.2 van de Socio-economische Monitoring 2015.

32 De beschrijvende analyse van het opleidingsniveau en studiedomein verder in dit hoofdstuk geeft al sterke indicaties van een sterkere overkwalificatie (d.i. het hebben van een hoger diploma dan wat vereist is voor de functie) bij personen met een vreemde origine dan bij die met Belgische origine. Dit wordt bevestigd door het onderzoek van V. Jacobs, F. Rycx, B. Mahy & M. Volral (2021), 'Over-education Among Immigrants: The Role of Demographics, Time, and Firm Characteristics' in: Applied Economics, 53 (1), 61-78.

GRAFIEK 35: Aandeel van de drie laagste en de drie hoogste loondecielen per opleidingsniveau en origine (18-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ook wanneer we enkel de verdeling van bachelors, masters en doctors over salarisdecielen bekijken zijn er grote verschillen tussen de origines. Enkel bij houders van een doctoraat zien we dat deze in 2018 bij bijna alle origines zeer hoge aandelen werkenden (meer dan 80%) in de drie hoogste loondecielen hadden. Enkel bij doctors van Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine is dat aandeel een pak kleiner (72,8 en 63,4%). Bij alle origines hebben masters een hoger aandeel hoge lonen, en een kleiner aandeel lage lonen, dan bachelors; maar enkel bij de masters van Belgische, Noord-Amerikaanse en EU-14-origine zit meer dan de helft van de werkenden in de hoogste salarisdecielen.

Wanneer we de salarisniveaus kruisen met de **studiedomeinen**, dan zien we dat de werknemers met een diploma in 'Algemene programma's' het laagste mediaansalaris<sup>33</sup> hebben in 2018, gevolgd door 'dienstverlening'. Dat was ook al zo in 2016, maar voor de diploma's 'dienstverlening' is er wel een beperkte toename van het niveau. Het hoogste loonniveau vinden we bij de werknemers met een diploma 'wetenschappen', gevolgd door 'onderwijs'; en het verschil tussen die twee is zeer klein geworden. We moeten hier opnieuw rekening houden met het opleidingsniveau, want we weten al dat personen met

een diploma hoger onderwijs gemiddeld veel hogere lonen hebben dan zij die ten hoogste hoger middelbaar onderwijs hebben afgerond, en veel hoger dan zij die ten hoogste lager secundair afmaakten. Ongeacht het studiedomein is het salarisniveau gemiddeld veel hoger bij de werkenden met een diploma hoger onderwijs. Voor sommige studiedomeinen zijn de verschillen tussen de aandelen echter groter dan andere, met name voor 'gezondheid en sociale bescherming', 'onderwijs' en 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie'. Daar zijn de loonkloven tussen de opleidingsniveaus het meest uitgesproken.

Om na te gaan hoe de loonniveaus variëren per origine volgens het studiedomein (en opleidingsniveau), bekijken we de mediane salarisdecielen per groep (als de aantallen voldoende groot zijn, zie onderstaande tabel). Werkenden van Belgische origine hebben bij zowat alle studiedomeinen en opleidingsniveaus het hoogste mediaan salaris, in het bijzonder wanneer ze een diploma hoger onderwijs hebben. Langer studeren (zeker in 'wetenschappen' of 'sociale wetenschappen') lijkt dus vooral voor personen van Belgische origine (gevolgd door EU-14- en Noord-Amerikaanse origine) tot hogere lonen te leiden. Personen van Andere Aziatische origine

<sup>33</sup> Het mediane salarisdeciel is het loondeciel waarin het mediaanloon zich bevindt: dat is de waarde waaronder en waarboven zich 50% van de loontrekkenden bevindt. Zo kan men bepalen welk type werknemer het hoogste loon krijgt. Het mediaanloon van alle loontrekkenden samen is deciel 5, namelijk het middelpunt tussen de 5<sup>de</sup> en de 6<sup>de</sup> loonstijf.

lijken het moeilijkst een riant mediaan salaris te verdienen, behalve langgeschoolden in de 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie'.

De loongegevens suggereren bovendien dat er een verschuiving plaatsvond in de loonsverdeling volgens opleidingsniveau. Het mediaan inkomen voor langgeschoolden ligt sinds 2015 immers in een hoger deciel in geval van het studiedomein 'diensten', en is sinds 2016 een deciel hoger voor 'onderwijs'. Langgeschoolden zijn dus gemiddeld genomen omhoog opgeschoven in de loonsverdeling. Of anders gezegd: personen met een diploma hoger onderwijs verdienen nu meer in vergelijking tot de totale loondistributie. Het mediaan inkomen voor kortgeschoolden ligt daarentegen sinds 2017 twee decielen lager (het derde in plaats van vijfde deciel) voor het studiedomein 'algemene programma's'. Die daling doet zich voor bij alle origines, waardoor

personen van Belgische origine nog steeds twee decielen boven de overige groepen blijven. In geval van 'kunst en letteren' en 'wetenschappen' zakte het mediaan inkomen van kortgeschoolden in 2013 van het vierde naar het derde deciel, en in 2016 zakte het voor 'kunst en letteren' verder naar het tweede deciel. Voor deze studiedomeinen bleef het mediaan inkomen van personen van Belgische origine echter de hele periode in deciel 4, maar daalde het bij bijna alle andere origines ten opzichte van de totale verdeling (van 3 naar 2, of 2 naar 1). Samengevat is de loonkloof tussen kort- en langgeschoolden dus gegroeid, terwijl de loonkloof tussen de origines ook is gegroeid bij kortgeschoolden, maar eerder lijkt te zijn gekrompen bij de andere opleidingsniveaus (toch op basis van de analyse van het mediaan inkomen waarover we hier beschikken).

TABEL 9: Mediaan salarisdeciel van werkenden naar origine, studiedomein en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)

	Belg			EU-14			EU-13			Kandidaat EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	4	7	/	3	5	/	2	3	/	3	4	/
Onderwijs	2	4	8	3	3	7	:	2	5	:	:	5
Kunst en letteren	4	4	7	3	3	6	2	3	5	2	4	6
Sociale wetenschappen, handel en rechten	4	4	8	3	3	7	2	3	5	3	3	5
Wetenschappen	4	6	9	3	5	8	3	3	7	3	4	6
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	5	5	9	4	5	8	4	4	6	4	4	7
Landbouw en diergeneeskunde	4	4	8	3	3	7	:	2	5	:	3	4
Gezondheid en sociale bescherming	2	4	8	2	3	7	2	4	7	2	3	6
Dienstverlening	3	3	7	3	3	5	2	2	4	3	3	4
Onbekend	5	5	8	4	4	7	3	3	4	4	4	4

	Andere Europeanen			Maghrebijnen			Sub-Sahara Afrika			Nabije/Midden-Oosten		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	2	4	/	2	4	/	2	4	/	2	3	/
Onderwijs	:	:	5	2	4	5	3	3	5	:	:	5
Kunst en letteren	2	3	5	2	4	6	2	3	4	1	3	5
Sociale wetenschappen, handel en rechten	3	3	5	3	3	6	2	3	5	2	3	6
Wetenschappen	2	4	7	3	4	7	2	4	6	2	4	6
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	4	4	6	4	4	7	3	4	6	3	3	6
Landbouw en diergeneeskunde	:	3	6	2	3	6	2	3	6	:	:	6
Gezondheid en sociale bescherming	2	3	6	2	3	6	2	4	7	1	3	7
Dienstverlening	2	3	4	2	3	5	2	3	4	2	2	4
Onbekend	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3

	Oceanië/ Verre Oosten			Andere Aziaten			Noord-Amerikanen			Zuid/Centraal- Amerikanen		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	2	4	/	2	3	/	3	5	/	2	3	/
Onderwijs	:	:	6	:	:	4	:	:	6	:	:	5
Kunst en letteren	2	4	6	2	3	4	:	3	7	2	3	5
Sociale wetenschappen, handel en rechten	2	3	7	2	3	5	:	3	7	2	3	6
Wetenschappen	2	3	7	2	4	6	:	:	8	2	3	6
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	3	4	7	3	4	7	5	5	9	3	4	6
Landbouw en diergeneeskunde	:	3	7	:	2	6	:	:	:	:	2	7
Gezondheid en sociale bescherming	3	4	7	2	3	6	4	4	7	2	3	6
Dienstverlening	2	3	5	2	3	4	3	3	6	2	3	4
Onbekend	2	3	5	2	3	3	3	3	8	2	3	3

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 2.2. Economische sector

Er bestaat dus een loonkloof tussen personen van Belgische en buitenlandse origine, zelfs bij eenzelfde opleidingsniveau en een gelijkaardig studiedomein. Om die kloof deels te verklaren, kunnen we kijken in welke sectoren personen met een bepaalde opleiding terechtkomen. We kunnen op basis van de administratieve data geen exacte skills mismatch in kaart brengen, aangezien we geen informatie hebben over het beroep dat personen uitoefenen. Maar onderstaande tabel geeft wel aan in welke mate personen aan het werk gaan in de sector die in theorie het dichtst bij hun studiekeuze aanleunt, en dus in hoeverre ze hun kwalificaties kunnen vergulden.

In 2018 hadden, binnen de totale bevolking, de afgestudeerden van het lager middelbaar onderwijs vooral diploma's in de 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie', gevolgd door de 'Algemene programma's'. Bij personen met een EU- en vooral die met niet-EU-origine is het aandeel van dat laatste studiedomein echter nog veel groter (71,5% van de kortgeschoolden met niet-EU-origine). Afgestudeerden van het hoger onderwijs hebben het grootste aandeel werkenden met een diploma in 'sociale wetenschappen, handel en rechten', en ook dat aandeel is bij personen met niet-EU-origine (40,0%) hoger dan bij EU- en Belgische origine (36,6 en 31,6%). Bij werkenden met een diploma hoger secundair onderwijs is bij alle origine het studiedomein 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' het best vertegenwoordigd.

TABEL 10: **Verdeling van de studiedomeinen bij werknemers volgens origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)**

	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	34,9%	16,0%	/	56,8%	16,9%	/	71,5%	19,4%	/
Onderwijs	0,1%	0,2%	16,2%	0,1%	0,3%	11,9%	0,1%	0,1%	7,7%
Kunst en letteren	3,0%	4,4%	7,9%	4,2%	5,1%	9,4%	9,6%	3,6%	6,9%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	7,5%	16,7%	31,6%	6,6%	18,1%	36,6%	3,8%	23,7%	40,0%
Wetenschappen	1,3%	1,5%	7,1%	1,1%	1,5%	7,7%	2,4%	1,8%	9,6%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	41,4%	36,3%	12,5%	22,0%	32,0%	10,6%	8,7%	28,7%	12,1%
Landbouw en diergeneeskunde	2,3%	2,7%	2,3%	0,7%	1,3%	1,6%	0,1%	0,4%	1,2%
Gezondheid en sociale bescherming	2,9%	9,8%	20,2%	2,2%	9,9%	19,7%	1,1%	10,9%	20,4%
Dienstverlening	6,7%	12,4%	2,1%	6,3%	14,8%	2,5%	2,6%	11,4%	2,2%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we de opleidingsachtergrond van werknemers per NACE-sector<sup>34</sup> kruisen met de variabele origine (gegroepeerd in 'Belg', 'EU' en 'niet-EU' omdat de aantallen anders te klein worden), zien we dat het aandeel diploma's in algemene programma's bij de niet-EU-origine overal vrij groot is, maar in het bijzonder in de horeca (I), informatie en communicatie (J) en in financiën, verzekeringen en vastgoed

(K, L). In de industrie (B, C, D en E) en de bouw (F) is 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' niet verrassend het studiegebied bij uitstek voor alle onderwijsniveaus. 'Gezondheid en sociale bescherming' is bij alle origines veruit het belangrijkste studiedomein onder de werkenden in de sector gezondheid en dienstverlening (Q). In de publieke sector (O) hadden werknemers van alle origines in 2018

<sup>34</sup> NACE staat voor Nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap. De lijst met de volledige benaming van alle 86 sectoren is hier te vinden: <https://statbel.fgov.be/nl/over-statbel/methodologie/classificaties/nace-bel-2008>.



het vaakst diploma's in de 'sociale wetenschappen, handel en rechten', maar bij kortgeschoolden hebben personen van Belgische en EU-origine vaker een diploma 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' en die van niet-EU-origine vaker een diploma 'kunst en letteren'<sup>35</sup>. Werknemers uit de sector handel (G) met Belgische origine hebben het vaakst diploma's 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie', terwijl bij alle andere originegroepen die in deze sector werkzaam zijn, 'sociale wetenschappen, handel en recht' sterkst vertegenwoordigd zijn.

In volgende tabel zijn een aantal sectoren weergegeven waar er relatief grote verschillen zijn in het voorkomen van bepaalde studiedomeinen bij de drie geaggregeerde originegroepen (Belg, EU, niet-EU). In een aantal sectoren hebben personen met Belgische origine relatief het vaakst het meest aansluitende diploma (zo hebben ze in de industriële sectoren (B, C, D, E) en vervoer en opslag (H) het vaakst een diploma 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie'. In de onderwijssector (P) hebben ze vooral een diploma 'onderwijs'. De andere origines (vooral niet-EU) heeft er een meer diverse verdeling over studiedomeinen. In een aantal andere sectoren zien we net het omgekeerde: personen van Belgische origine hebben een relatief diverse

verdeling over studiedomeinen, en personen van buitenlandse origine vaker het meest aansluitende diploma. Dat laatste is vooral opvallend in sectoren J, K en L ('informatie en communicatie', 'financiën en verzekeringen' en vastgoed). Er lijkt dus een soort inverse skills mismatch te bestaan, waarbij personen van Belgische origine met allerlei diploma's in sectoren met relatief hoge lonen terechtkomen, en personen met niet-EU-origine enkel wanneer ze een specifiek diploma hebben; maar waarbij tegelijk personen met vreemde origine met allerlei opleidingen vaker in sectoren met relatief lage lonen terechtkomen.

Deze bevinding is echter in 2018 veel minder uitgesproken dan in 2016, wat mogelijk te maken heeft met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Waardoor men in sectoren met veel vacatures mogelijk iets minder focust op diplomavooraarden. In enkele sectoren is de verdeling sterk gewijzigd, in het bijzonder horeca (I) en 'informatie en communicatie' (J), vooral vanwege een sterke toename van het aandeel werkenden met een diploma in 'algemene programma's', vooral ten koste van 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie', en het meest uitgesproken bij kortgeschoolden (van alle origines).

<sup>35</sup> Tenminste onder de werknemers die een ander diploma hebben dan 'algemene programma's', want dat aandeel is bij alle personen die ten hoogste een getuigschrift lager middelbaar onderwijs hebben met voorsprong het grootst.

TABEL 11: Verdeling van de studiedomeinen bij werknemers in 6 sectoren volgens origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)<sup>36</sup>

INDUSTRIE (BCDE)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	25,5%	10,2%	/	45,6%	11,8%	/	69,7%	15,9%	/
Onderwijs	0,1%	0,0%	3,3%	0,1%	0,1%	2,5%	:	:	3,4%
Kunst en letteren	2,4%	3,8%	6,7%	3,5%	4,4%	7,4%	6,6%	3,5%	5,3%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	4,3%	10,6%	29,9%	4,9%	11,4%	34,3%	3,2%	15,5%	31,7%
Wetenschappen	1,0%	2,1%	11,9%	1,2%	2,3%	14,6%	2,6%	2,5%	16,8%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	61,3%	63,5%	37,6%	39,8%	59,5%	31,0%	15,6%	55,2%	32,3%
Landbouw en diergeneeskunde	1,4%	1,7%	3,7%	0,5%	1,0%	3,3%	:	:	2,8%
Gezondheid en sociale bescherming	1,1%	2,4%	4,9%	1,0%	2,9%	4,8%	0,5%	2,6%	5,8%
Dienstverlening	2,9%	5,7%	1,9%	3,3%	6,7%	2,1%	1,6%	4,4%	1,8%

VERVOER EN OPSLAG (H)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	35,0%	19,4%	/	56,2%	18,1%	/	70,5%	21,6%	/
Onderwijs	0,0%	0,1%	6,1%	:	:	4,5%	:	:	4,5%
Kunst en letteren	2,7%	3,8%	7,5%	2,9%	4,4%	8,5%	4,5%	3,1%	5,4%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	5,8%	17,4%	47,9%	5,8%	19,0%	46,8%	5,1%	25,9%	48,4%
Wetenschappen	1,0%	1,5%	6,9%	1,2%	1,6%	7,9%	2,8%	2,2%	11,0%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	49,0%	43,1%	18,4%	28,6%	41,5%	18,0%	13,9%	37,4%	20,1%
Landbouw en diergeneeskunde	1,7%	2,3%	1,4%	:	:	1,0%	:	:	1,3%
Gezondheid en sociale bescherming	1,2%	3,1%	5,4%	1,1%	3,5%	4,7%	0,8%	3,1%	4,4%
Dienstverlening	3,6%	9,4%	6,2%	3,3%	10,4%	8,7%	2,2%	6,3%	4,8%

HORECA (I)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	43,2%	14,4%	/	64,7%	18,1%	/	74,0%	24,8%	/
Onderwijs	0,2%	0,1%	11,1%	0,2%	0,2%	6,8%	:	:	6,2%
Kunst en letteren	3,4%	5,5%	10,6%	4,3%	6,1%	12,9%	11,4%	4,6%	7,7%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	8,3%	15,4%	39,0%	5,7%	17,0%	43,3%	3,3%	22,3%	45,2%
Wetenschappen	1,1%	0,9%	4,8%	0,7%	1,1%	4,7%	1,3%	1,3%	10,5%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	25,0%	21,7%	8,9%	11,9%	18,6%	8,5%	5,7%	21,6%	12,2%
Landbouw en diergeneeskunde	0,8%	1,2%	1,7%	0,3%	0,9%	0,9%	:	:	1,1%
Gezondheid en sociale bescherming	3,4%	5,9%	11,8%	2,1%	5,8%	9,5%	0,6%	4,7%	7,3%
Dienstverlening	14,6%	34,9%	11,9%	10,0%	32,3%	13,5%	3,6%	20,3%	9,8%

36 De origines werden gegroepeerd in drie groepen vanwege de kleine aantallen.

ONDERWIJS (P)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	37,9%	17,8%	/	55,1%	19,9%	/	71,4%	23,2%	/
Onderwijs	:	:	59,6%	:	:	50,0%	:	:	37,0%
Kunst en letteren	3,9%	5,6%	10,2%	4,2%	5,7%	13,9%	9,4%	3,8%	11,6%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	9,5%	19,4%	11,0%	7,6%	18,5%	15,9%	4,3%	27,1%	22,3%
Wetenschappen	1,4%	1,4%	4,3%	1,4%	1,4%	5,3%	2,5%	2,0%	9,3%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	32,9%	25,1%	3,8%	20,0%	22,3%	3,5%	7,0%	18,1%	6,7%
Landbouw en diergeneeskunde	:	:	1,0%	:	:	0,9%	:	:	1,0%
Gezondheid en sociale bescherming	4,6%	15,3%	9,0%	2,3%	17,3%	9,5%	1,5%	16,2%	11,2%
Dienstverlening	8,7%	13,3%	1,1%	8,4%	13,6%	0,9%	3,4%	8,9%	0,9%

INFORMATIE EN COMMUNICATIE (J)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	40,5%	27,8%	/	55,8%	33,6%	/	75,0%	27,2%	/
Onderwijs	:	:	3,0%	:	:	2,2%	:	:	1,3%
Kunst en letteren	3,9%	7,5%	13,9%	4,4%	7,9%	13,8%	4,0%	6,1%	7,8%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	9,4%	22,2%	34,4%	9,5%	21,5%	39,6%	9,4%	32,4%	42,3%
Wetenschappen	0,8%	7,2%	27,1%	:	:	26,5%	2,4%	8,2%	27,4%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	39,3%	26,5%	17,5%	21,0%	21,2%	13,8%	6,1%	16,3%	17,2%
Landbouw en diergeneeskunde	:	:	0,6%	:	:	0,5%	:	:	:
Gezondheid en sociale bescherming	1,2%	2,4%	2,4%	2,1%	3,1%	2,0%	:	:	2,3%
Dienstverlening	4,1%	5,8%	1,1%	4,9%	5,9%	1,6%	:	6,3%	:

FINANCIËN, VERZEKERINGEN EN VASTGOED (KL)	Belg			EU			Niet-EU		
	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang	Kort	Midden	Lang
Algemene programma's	47,5%	41,2%	/	63,7%	35,4%	/	74,4%	31,0%	/
Onderwijs	:	:	6,9%	:	:	3,0%	:	:	1,8%
Kunst en letteren	3,5%	4,7%	5,9%	3,2%	5,3%	6,2%	4,9%	3,7%	4,6%
Sociale wetenschappen, handel en rechten	14,5%	29,3%	67,4%	10,8%	32,2%	70,6%	6,9%	40,9%	73,8%
Wetenschappen	1,0%	1,5%	7,7%	:	:	7,5%	1,3%	2,3%	8,2%
Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	25,3%	12,7%	5,9%	14,8%	13,9%	6,0%	7,4%	9,8%	5,6%
Landbouw en diergeneeskunde	:	:	0,7%	0,7%	0,4%	0,6%	:	:	0,5%
Gezondheid en sociale bescherming	1,8%	3,1%	3,7%	1,8%	3,3%	3,2%	1,2%	4,0%	2,9%
Dienstverlening	5,0%	6,6%	1,9%	4,6%	7,9%	2,8%	3,4%	7,9%	2,6%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De werknemers van verschillende origines zijn dus alleszins niet gelijk verdeeld (lees: in verhouding tot hun demografisch gewicht) over de verschillende activiteitensectoren (NACE). In 2019 zijn de 10 sectoren met het grootste aantal werkenden dezelfde als

in voorgaande jaren, zij het met een licht gewijzigde volgorde. De vijf eerste sectoren in onderstaande lijst behielden dezelfde volgorde tussen 2011 en 2019. Binnen de laatste 5 waren er kleine verschuivingen. Het zijn – in afnemende grootteorde:

TABEL 12: De sectoren met het hoogste aantal werkenden in België (20-64 jaar, 2019)

084	Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen
P85	Onderwijs
G47	Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen
Q86	Menselijke gezondheidszorg
G46	Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen
N81	Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging
F43	Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden
N78	Terbeschikkingstelling van personeel
I56	Eet- en drinkgelegenheden
Q88	Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting
Q87	Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
H49	Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De sector openbaar bestuur (084) is in 2019 niet meer in elke regio de sector met de meeste loontrekkenden. In Vlaanderen is onderwijs (P85) groter. Bij de zelfstandigen is de grootste groep actief in de handel (G). Mannen zijn in elk gewest het talrijkst tewerkgesteld in openbare besturen, terwijl bij vrouwen de sector onderwijs (P85) nipt de grootste is in 2019.

De rangschikking van de sectoren is echter niet dezelfde voor de verschillende origines, zoals onderstaande tabel aantoont. In het geval van werkenden van Belgische origine bevindt zich het grootste aandeel van de vrouwen zich in het onderwijs, en mannen in de openbare besturen. Dat geldt ook voor vrouwen van EU-14- en Noord-Amerikaanse origine. Vrouwen van andere origines werken daarentegen het vaakst in onderhoudsdiensten (N81)<sup>37</sup>. Mannen van buitenlandse origine vinden we nog wat vaker dan in 2016 in sectoren die aan de bouw gerelateerd zijn, en in transport en de horeca.

<sup>37</sup> Met uitzondering van vrouwen van Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse en Oceanië/Verre Oosterse origine, die het vaakst in respectievelijk openbaar bestuur, detailhandel en horeca werken.

TABEL 13: De sterkst vertegenwoordigde sectoren per geslacht en origine (20-64 jaar, 2019)

	Mannen	Vrouwen
Belg	084 (Openbare besturen)	P85 (Onderwijs)
EU-14	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)
EU-13	F41 (Bouw)	N81 (Onderhoudsdiensten)
Kandidaat EU	F43 (Bouwwerkzaamheden)	N81 (Onderhoudsdiensten)
Andere Europeanen	H49 (Transport)	N81 (Onderhoudsdiensten)
Maghrebijnen	H49 (Transport)	N81 (Onderhoudsdiensten)
Sub-Sahara Afrika	N78 (Terbeschikkingstelling personeel)	084 (Openbare besturen)
Nabije/Midden-Oosten	I56 (Horeca)	G47 (Detailhandel)
Oceanië/Verre Oosten	I56 (Horeca)	I56 (Horeca)
Andere Aziaten	I56 (Horeca)	N81 (Onderhoudsdiensten)
Noord-Amerikanen	P85 (Onderwijs)	P85 (Onderwijs)
Zuid/Centraal-Amerikanen	F43 (Bouwwerkzaamheden)	N81 (Onderhoudsdiensten)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De verdeling over sectoren verklaart mee de loonkloof ten opzichte van werkenden van Belgische origine, aangezien handel, horeca, onderhoudsdiensten en transport sectoren zijn met relatief lage lonen, en ook meer niet-standaard jobs (kortlopende contracten, kleine deeltijdsen, atypische werkuren). Origines die oververtegenwoordigd zijn binnen de laagste loonniveaus, zoals de origines Andere Aziaten, EU-13 en Zuid/Centraal-Amerikanen, of ondervertegenwoordigd in de hogere decielen (Kandidaat EU) zijn in belangrijke mate actief in sectoren N81 (diensten inzake gebouwen), I56 (horeca) en G47 (kleinhandel). Dat zijn alle drie sectoren met hoge tot zeer hoge aandelen lage lonen.

Ook de opleidingsniveaus zijn – niet verrassend – niet gelijk verdeeld over de gedetailleerde sectoren (NACE-codes op twee cijfers). We vinden in 2018 zowel de personen die het lager als het hoger secundair onderwijs hebben afgerond het vaakst terug in de sector openbaar bestuur (084), wat logisch is gezien het gewicht van deze sector voor de volledige beroepsbevolking. Het is ook de grootste sector voor kortgeschoolden van Belgische origine. Gediplomeerden hoger onderwijs werken bij het merendeel van de origines het vaakst in het onderwijs (P85). Er zijn beperkte verschillen tussen personen die lager en hoger secundair afmaakten, al is het aandeel dat werkt in gebouwen en landshapsverzorging (N81) bij kortgeschoolden hoger, en het aandeel in de detailhandel (G47) bij midden-geschoolden. Gediplomeerden hoger onderwijs van Nabije/Midden-Oosterse origine zijn de enige lang-geschoolden voor wie gezondheidszorg (Q86) de belangrijkste sector is.

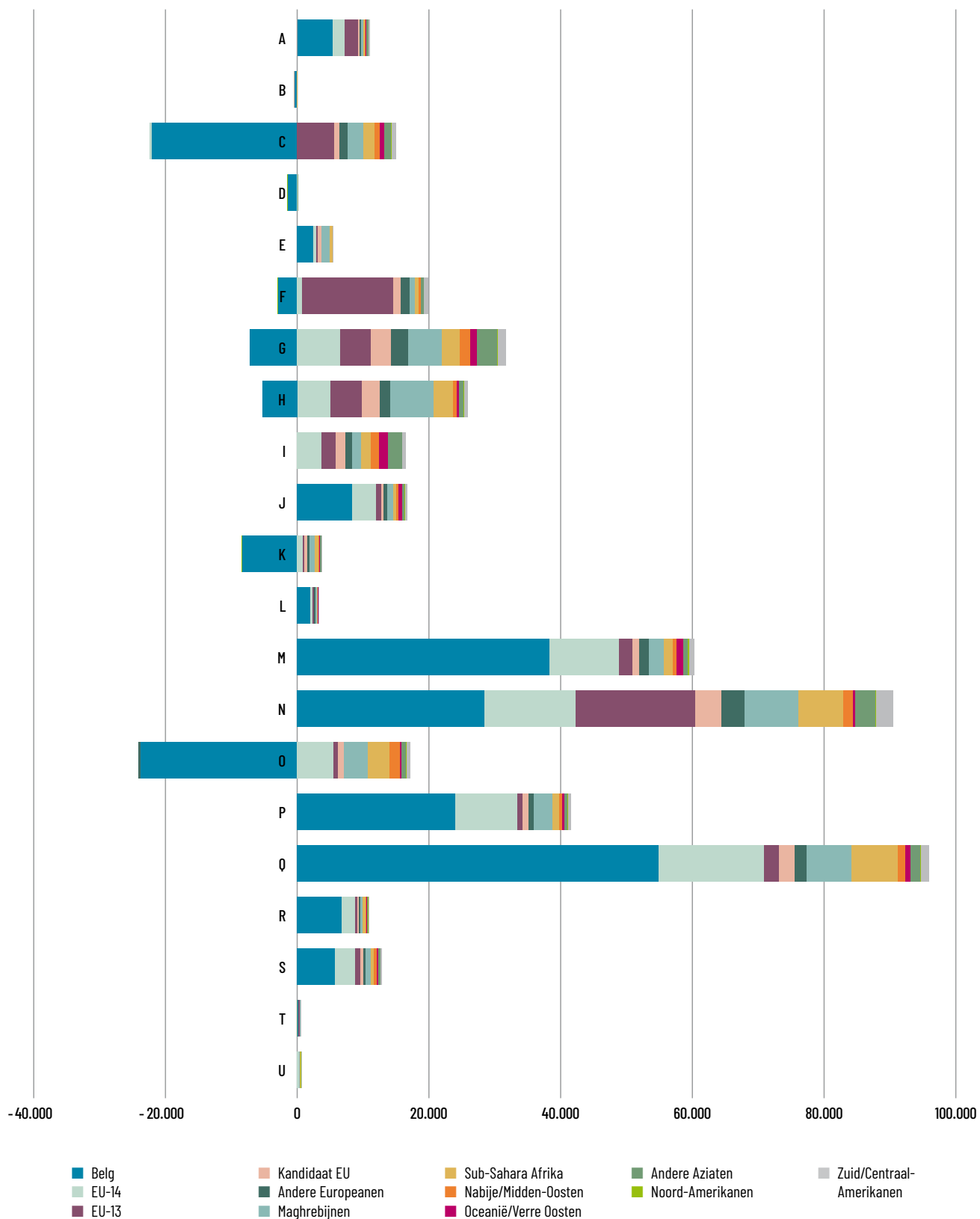
TABEL 14: De sterkst vertegenwoordigde sectoren bij loontrekkenden naar opleidingsniveau en origine (20-64 jaar, 2018)

	Kort	Midden	Lang
Belg	084 (Openbare besturen)	084 (Openbare besturen)	P85 (Onderwijs)
EU-14	G47 (Detailhandel)	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)
EU-13	N81 (Onderhoudsdiensten)	N81 (Onderhoudsdiensten)	P85 (Onderwijs)
Kandidaat EU	N81 (Onderhoudsdiensten)	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)
Andere Europeanen	N81 (Onderhoudsdiensten)	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)
Maghrebijnen	N81 (Onderhoudsdiensten)	084 (Openbare besturen)	P85 (Onderwijs)
Sub-Sahara Afrika	084 (Openbare besturen)	084 (Openbare besturen)	084 (Openbare besturen)
Nabije/Midden-Oosten	084 (Openbare besturen)	G47 (Detailhandel)	Q86 (Menselijke gezondheidszorg)
Oceanië/Verre Oosten	I56 (Horeca)	I56 (Horeca)	P85 (Onderwijs)
Andere Aziaten	I56 (Horeca)	I56 (Horeca)	G47 (Detailhandel)
Noord-Amerikanen	G47 (Detailhandel)	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)
Zuid/Centraal-Amerikanen	N81 (Onderhoudsdiensten)	G47 (Detailhandel)	P85 (Onderwijs)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De omvang van de werkgelegenheid in verschillende sectoren bleef bovendien niet statisch doorheen de tijd. En de verschillende origines werden niet in dezelfde mate beïnvloed door de evoluties in de werkgelegenheid in elke sector (zie volgende grafiek). De totale werkgelegenheid groeide voor alle origines tussen 2011 en 2018. De werkgelegenheid in de sector openbaar bestuur (O) is tussen 2011 en 2018 het sterkst gekrompen, hoewel tot 2016 de krimp het sterkst was in de industrie (C). Het zijn bijna uitsluitend werkenden van Belgische origine die deze sectoren hebben verlaten, en in beperkte mate Andere Europese (voor openbaar bestuur) en EU-14-origine (voor industrie). Zeker in de industrie verloren dus vooral 'oudere' generaties van Belgische

en EU-origine banen. Ook financiën en verzekeringen (K), handel (G), elektriciteit en gas (D) en winning van delfstoffen (B) kenden een netto afname van de werkgelegenheid. In de eerste twee gevallen betrof het enkel personen van Belgische origine, bij de andere twee gaat het om een diversere groep. Ook in de bouw (F), de transportsector (H) en de horeca (I) verdwenen er werkenden van Belgische origine (de oorzaak kan zowel pensionering, jobmobiliteit als (collectief) ontslag zijn), maar de netto-evolutie bleef positief door de toename van de aantallen werkenden van andere origines. In de bouw (F) gaat het dan voornamelijk om (mannen met) EU-13-origine, elders is de instroom meer divers.

GRAFIEK 36: Netto-evolutie van de werkgelegenheid volgens sector en origine (20-64 jaar, 2011-2018)<sup>38</sup>

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>38</sup> Voor de volledige benaming van de sectoren, zie: <https://statbel.fgov.be/nl/over-statbel/methodologie/classificaties/nace-bel-2008>.

De netto-evolutie van de **werkgelegenheid per opleidingsniveau** toont dat er in de periode 2011-2018 werkgelegenheid voor personen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs verdween (-116.884 werkenden), terwijl er jobs voor de andere opleidingsniveaus bijkwamen (+81.413 werkenden met een diploma secundair onderwijs, +183.832 met een diploma hoger onderwijs)<sup>39</sup>. De afname bij de kortgeschoolden is weliswaar afgezwakt in de recentste jaren. De positieve netto-evolutie van de werkgelegenheid voor de andere twee niveaus geldt voor alle origines, behalve in het geval van de drie sectoren met de sterkste netto-krimp (overheid (O), industrie (C) en financiën en verzeke-

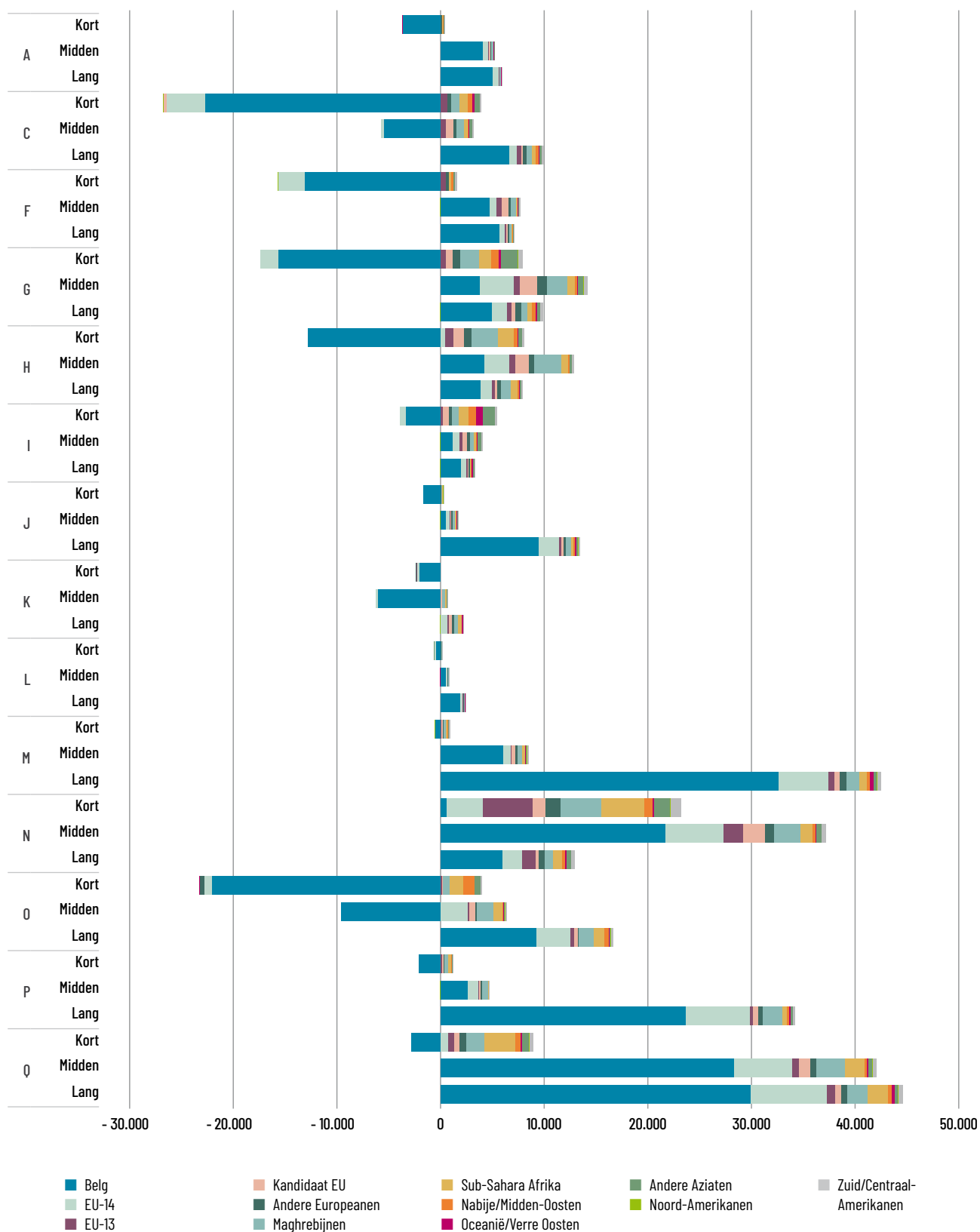
ringen (K)), waar er ook middengeschoolde Belgen uit de sector verdwenen zijn. Bij de tewerkstelling van personen die ten hoogste het lager middelbaar afrondden zien we bij alle sectoren behalve 'Administratieve en ondersteunende diensten' (N) een netto-afname van het aantal werkenden van Belgische origine; bij de meeste andere origines gaat het aantal kortgeschoolde werkenden nog steeds licht de hoogte in, zij het in veel beperktere mate dan de midden- en langgeschoolde arbeid. Samengevat verdwenen er dus banen in overheid en industrie, en kwamen er banen bij in dienstensectoren. Die nieuwe banen gingen vooral naar afgestudeerden van het hoger onderwijs.

---

<sup>39</sup> De totale toename voor alle sectoren samen over de periode 2011-2018 bedraagt 233.130. Dit is inclusief onbekenden.



GRAFIEK 37: Netto-evolutie van de werkgelegenheid volgens sector en origine, per opleidingsniveau (20-64 jaar, 2011-2018)<sup>40</sup>



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>40</sup> De sectoren met de kleinste aantallen werkenden werden niet opgenomen in de grafiek.

### 2.3. Mobiliteit

Net zoals de 'statische' arbeidsmarktindicatoren (die de stock werkenden, werklozen of inactieven op een bepaald moment weerspiegelen), zijn de cijfers over **socio-economisch mobiliteit**<sup>41</sup> gunstig geëvolueerd ten opzichte van vorige editie, waarin we keken naar de doorstroom tussen 2014 en 2016. Van de personen van Belgische origine die werkten in het vierde kwartaal van 2017 had 94,0% ook een baan twee jaar later. Bij alle andere origines is dat cijfer lager, maar met uitzondering van de Nabije/Midden-Oosterse origine zijn alle aandelen hoger dan 86% (zie volgende tabel), en ze zijn gestegen ten opzichte van de vorige editie. De aandelen werkzoekenden zijn bij alle origines kleiner geworden, maar ze blijven het hoogst bij personen van Nabije/Midden-Oosterse origine, gevolgd door Sub-Sahara Afrikaanse origine.

TABEL 15: Verdeling van de personen die een baan hadden in 2017 naar hun activiteitsstatus in 2019, naar origine (18-64 jaar)

	Werk	Werkzoekend	Inactief
Totaal*	92,6%	1,8%	5,6%
Belg	<b>94,0%</b>	1,2%	4,8%
EU-14	91,0%	2,6%	6,4%
EU-13	89,4%	2,6%	8,0%
Kandidaat EU	88,4%	4,2%	7,5%
Andere Europeanen	88,3%	4,3%	7,3%
Maghrebijnen	87,8%	5,3%	6,9%
Sub-Sahara Afrika	86,0%	6,3%	7,6%
Nabije/Midden-Oosten	84,8%	<b>6,4%</b>	<b>8,8%</b>
Oceanië/Verre Oosten	91,4%	2,2%	6,4%
Andere Aziaten	88,5%	3,7%	7,8%
Noord-Amerikanen	90,9%	2,0%	7,1%
Zuid/Centraal-Amerikanen	88,8%	3,8%	7,4%

\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.

Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Van de personen die werkloos waren in het vierde trimester van 2017, hebben de personen met Andere Aziatische origine het hoogste percentage werkenden twee jaar later (39,1%). De personen van Maghrebijnse origine stromen daarentegen het minst vaak uit naar werk (25,9%). Meer dan de helft is twee jaar later (nog steeds of opnieuw) werkloos. Dat is weliswaar minder dan twee jaar daarvoor (toen bleef nog bijna twee derde werkloos). Niet verwonderlijk is dus ook het aandeel langdurig werklozen afgenomen. In meer dan 60% van de gevallen is de uitstroom naar werk duurzaam: van de werkzoekenden die in 2018 aan het werk gingen, is tussen de 60 en 70% in 2019 ook aan het werk. De verschillen tussen de origines zijn wat dat betreft klein.

<sup>41</sup> In dit gedeelte worden de personen ingedeeld op basis van hun socio-economische status in het vierde kwartaal van 2017 en in het vierde kwartaal van 2019, op voorwaarde dat ze in de twee periodes ingeschreven waren in het Rijksregister. Zo kunnen we voor elke originegroep bepalen hoeveel personen dezelfde status hebben. Opgepast, het gaat om een "foto" van de toestand voor elk van deze periodes, we onderzoeken dus niet de eventuele wijzigingen die tussen deze twee periodes in zouden zijn opgetreden, zoals een eventuele korte periode van werkloosheid.

TABEL 16: Verdeling van de personen die werkloos waren in het vierde trimester van 2017 naar hun activiteitsstatus in het vierde trimester van 2019, naar origine (18-64 jaar)

	Werk	Werkzoekend	Inactief
Totaal*	30,6%	47,4%	22,0%
Belg	32,3%	44,2%	<b>23,5%</b>
EU-14	31,0%	46,3%	22,7%
EU-13	37,4%	42,4%	20,2%
Kandidaat EU	30,8%	46,2%	23,0%
Andere Europeanen	28,8%	51,8%	19,4%
Maghrebijnen	25,9%	<b>55,3%</b>	18,7%
Sub-Sahara Afrika	32,3%	51,8%	15,9%
Nabije/Midden-Oosten	33,2%	51,8%	15,0%
Oceanië/Verre Oosten	35,0%	50,8%	14,2%
Andere Aziaten	<b>39,1%</b>	45,8%	15,1%
Noord-Amerikanen	30,1%	50,0%	19,9%
Zuid/Centraal-Amerikanen	35,3%	46,6%	18,1%

\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ook de uitstroom uit inactiviteit naar werk is met 2,5 procentpunten duidelijk gestegen ten opzichte van de cijfers voor 2014-2016, en de Nabije/Midden-Oosterse origine ging er het meest op vooruit (+6,1 procentpunten). De inactieven met origine EU-13 stromen het vaakst uit naar werk (35,6%), die met Maghrebijnse origine het minst<sup>42</sup> (slechts 16,8% van de inactieven uit het vierde trimester van 2017 is aan het werk in 2019). Voor alle origines geldt dat het vrij moeilijk is om (duurzaam) van één statuut naar een ander te verhuizen. Wat goed nieuws is voor personen die aan het werk zijn, maar helaas niet voor degenen die nog niet aan het werk zijn.<sup>43</sup>

TABEL 17: Verdeling van de personen die inactief waren in het vierde trimester van 2017 naar hun activiteitsstatus in het vierde trimester van 2019, naar origine (18-64 jaar)

	Werk	Werkzoekend	Inactief
Totaal*	19,9%	2,1%	78,0%
Belg	19,9%	2,0%	78,2%
EU-14	19,5%	2,2%	78,4%
EU-13	<b>35,6%</b>	1,5%	62,9%
Kandidaat EU	18,7%	2,8%	78,5%
Andere Europeanen	21,4%	2,2%	76,3%
Maghrebijnen	16,8%	<b>3,0%</b>	<b>80,2%</b>
Sub-Sahara Afrika	22,6%	<b>3,0%</b>	74,4%
Nabije/Midden-Oosten	18,6%	1,4%	<b>80,0%</b>
Oceanië/Verre Oosten	20,5%	0,8%	78,7%
Andere Aziaten	24,4%	1,4%	74,2%
Noord-Amerikanen	12,9%	0,7%	86,4%
Zuid/Centraal-Amerikanen	27,2%	1,8%	71,1%

\*Inclusief onbepaald

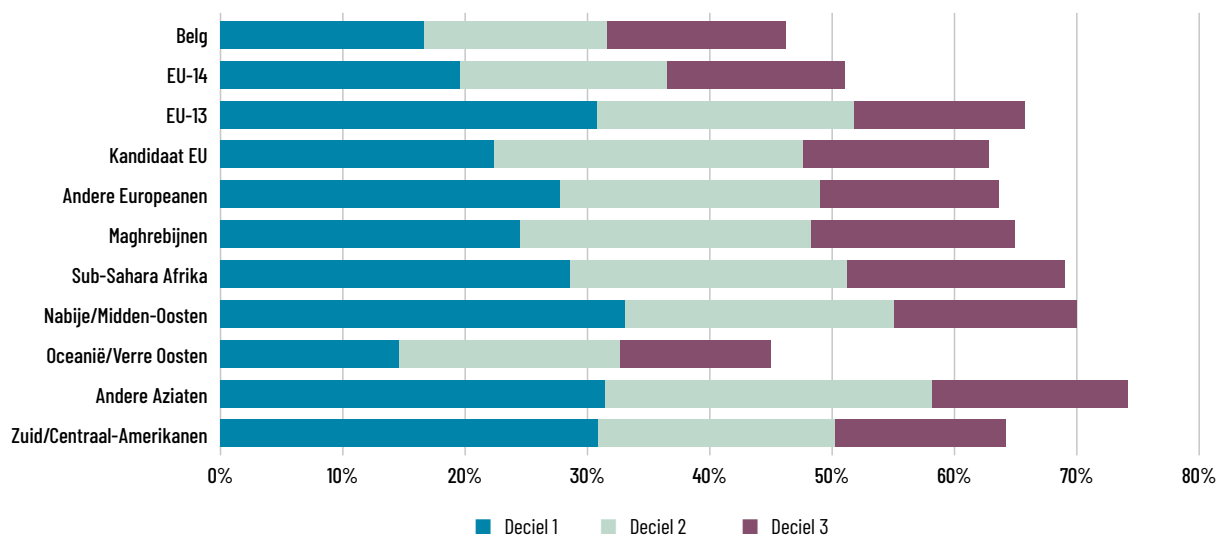
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De instroom van 'nieuwe' loontrekkenden (personen die niet loontrekkend waren in 2014 en het wel zijn in 2019) gebeurt hoofdzakelijk – en logischerwijs, gezien onze loonopbouw sterkt steunt op anciënniteit – via het eerste, tweede en derde deciel. De aandelen verschillen echter enorm naargelang de origine van de instromers. Personen van Belgische origine stromen tot 2018 het minst vaak in via de drie laagste decielen – gevolgd door Oceanië/Verre Oosten en EU-14 – maar in de recentste cijfers worden ze ingehaald door Oceanië/Verre Oosten. Personen met Andere Aziatische origine hebben het hoogste aandeel nieuwe loontrekkenden in de lagere decielen, gevolgd door personen met Nabije/Midden-Oosterse en Sub-Sahara Afrikaanse origine.

<sup>42</sup> Waarbij we de Noord-Amerikaanse origine buiten beschouwing laten, wegens weinig betrouwbare cijfers.

<sup>43</sup> Zie FOD WASO (2022), Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België (<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/stand-van-zaken-arbeidsmobiliteit-belgie>).

GRAFIEK 38: Aandeel van de personen die niet loontrekkend waren in 2014 en het wel zijn in 2019 in de drie laagste loondecielen (18-64 jaar)

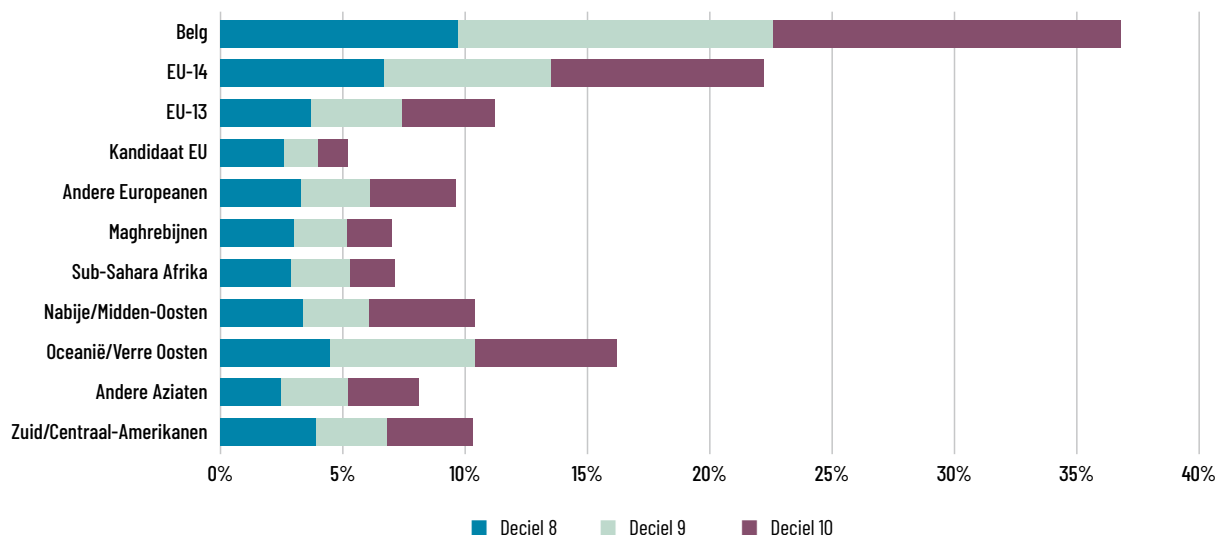


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De uitstroom (personen die werkten in 2014 en niet werkten in 2019) is voor personen van Belgische origine vrij gelijkmatig verdeeld over alle decielen (dit is veruit de grootste groep, dus zij bepalen sterk de verdeling), maar het lichte overwicht van de twee bovenste decielen is de laatste jaren nog gegroeid. Uitstroom kan te wijten zijn aan pensioen, maar ook aan vrijwillig of onvrijwillig jobverlies. Het is dus niet zeker hoe groot de rol van anciënniteit is voor deze verdeling, maar het is op basis van de data over inactiviteit en leeftijdsverdeling aannemelijk dat Belgische uitstromers vaker uitstromen

naar pensioen en dat bij hen het overwicht van de hoogste decielen bij Belgen dus vrij sterk te wijten is aan anciënniteit. Bij de overige origines vertrekt de uitstroom het vaakst vanuit de twee laagste decielen. Gezien de personen van Aziatische origine het sterkst ondervertegenwoordigd zijn in de hoogste loondecielen, stromen ze ook zelden uit uit die decielen. Personen van Kandidaat-EU-, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine hebben echter nog een kleiner aandeel hoge loondecielen bij de uitstromers.

GRAFIEK 39: Aandeel van de personen die loontrekkend waren in 2014 en die het niet meer zijn in 2019 in de drie hoogste loondecielen (20-69 jaar)

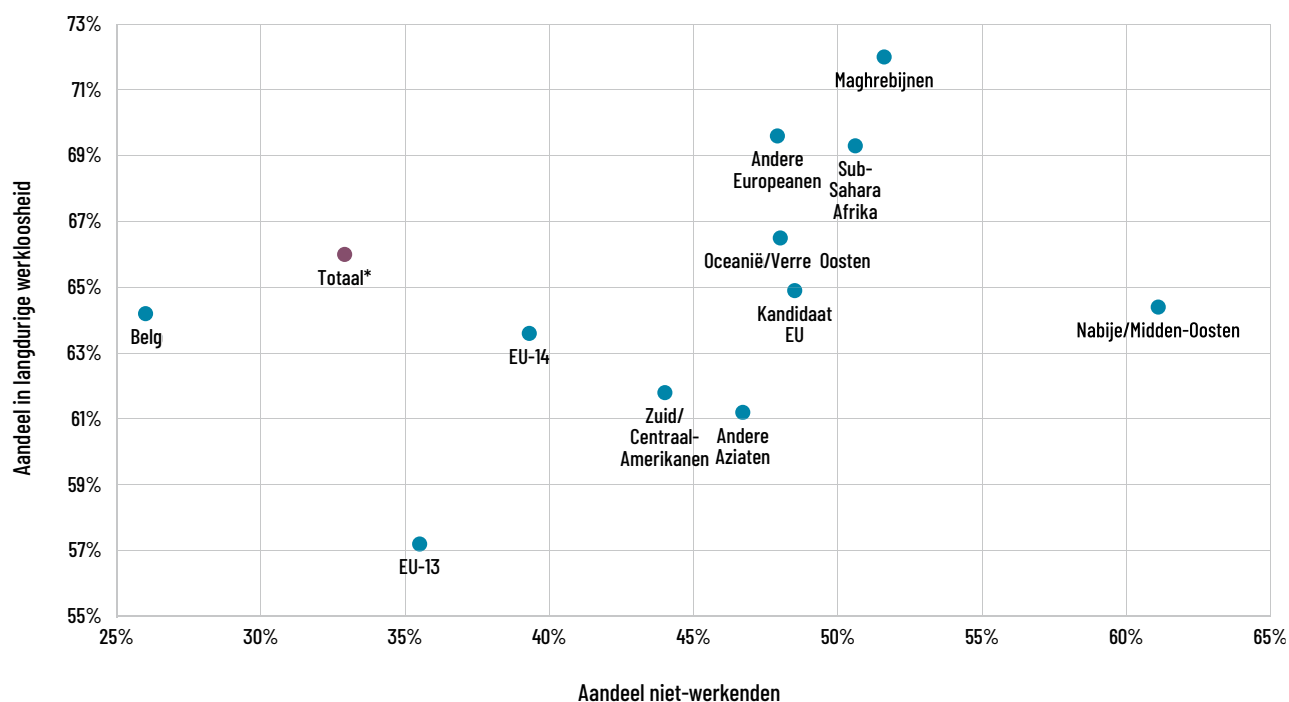


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het aandeel **langdurig werklozen** (langer dan 12 maanden werkzoekend) schommelt al jaren op een hoog niveau. In absolute aantallen nemen de langdurig werklozen weliswaar sinds 2013 jaar na jaar sterk af, maar minder snel dan de overige werklozen. Personen die voor langere tijd werkloos zijn, geraken dus zeer moeizaam terug aan het werk. Monitoring door de diensten voor arbeidsbemiddeling in de verschillende gewesten toont aan dat de uitstroomkansen uit werkloosheid naar werk afnemen naarmate de periode van werkloosheid langer duurt<sup>44</sup>. Personen van Maghrebijnse, Sub-Sahara Afrikaanse en Andere Europese origine hebben het grootste aandeel langdurige werkloosheid in 2019

(respectievelijk 72,0%, 69,3% en 69,6%). Die van EU-13-origine het kleinste aandeel (57,2%). Daarnaast zijn ook personen van Andere Aziatische, EU-14- en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine minder vaak langdurig werkloos dan de personen van Belgische origine. Personen van Maghrebijnse origine hebben niet alleen het op één na grootste aandeel niet-werkenden (werkzoekenden en inactieven in verhouding tot de totale bevolking), maar dus ook binnen de werkzoekenden het grootste aandeel langdurig werklozen. Dat betekent dat er een aanzienlijk aandeel personen is met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie inschakeling verre van evident is.

GRAFIEK 40: **Aandeel niet-werkenden (werkzoekend en inactief) en aandeel langdurige werkloosheid bij werklozen naar origine (20-64 jaar, 2019)**



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we kijken naar het aandeel **langdurige werkloosheid per opleidingsniveau**, dan zien we dat de verschillen tussen de opleidingsniveaus kleiner zijn dan bij de meeste andere indicatoren die in dit hoofdstuk aan bod komen. Al is het aandeel langdurig werklozen bij personen die slechts

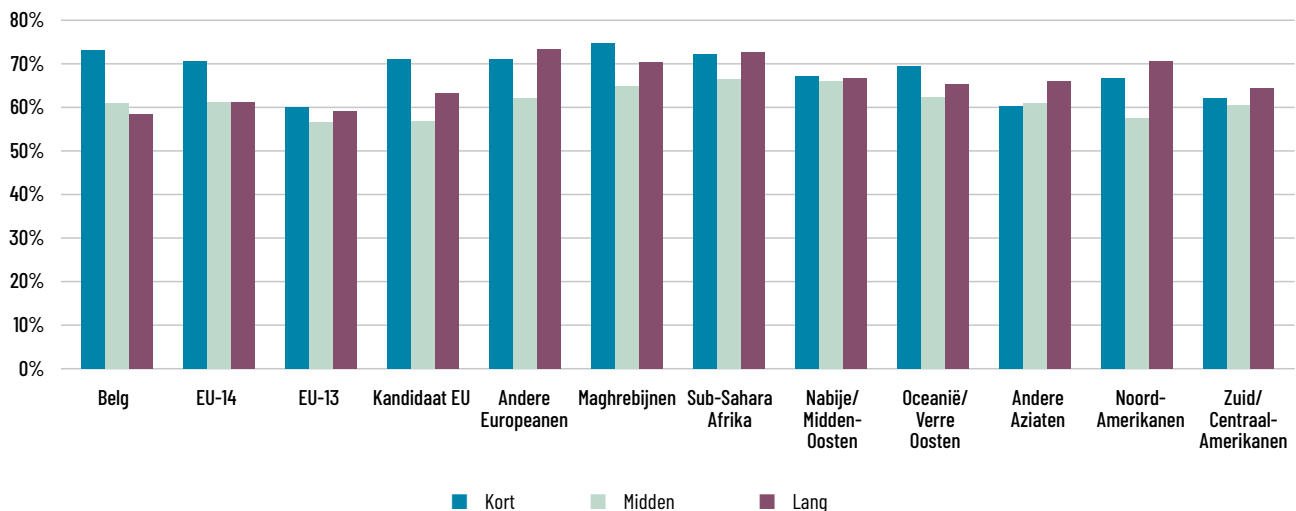
het lager secundair afronden in 2018 nog steeds 10 procentpunten hoger dan bij de twee andere opleidingsniveaus. Ook de verschillen tussen de originegroepen zijn relatief beperkt, en de Belgische origine doet het slechts licht beter dan gemiddeld. Kortgeschoolden van Belgische origine hebben

<sup>44</sup> RVA, Uitstroom naar werk van de werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen naar werkloosheidsduur. [https://arvastat.vdab.be/help/arvastat\\_help\\_dynam.html](https://arvastat.vdab.be/help/arvastat_help_dynam.html); DG Employment, LTU monitoring database.

zelfs het op één na hoogste aandeel langdurig werklozen (na de Maghrebijnse origine) van alle personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs afrondden. Bij de personen van Belgische origine is het verschil tussen de aandelen langdurig werklozen bij de personen met ten hoogste een getuig-

schrift lager secundair onderwijs en degenen met een diploma hoger onderwijs bijgevolg het grootst. Bij de andere origines zien we dat voortgezette studies daarentegen niet noodzakelijk de kans op langdurige werkloosheid verkleinen.

GRAFIEK 41: Het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen per origine, volgens opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## FOCUS: Jongeren in beroepsinschakelingstijd

Jongeren die zich voor de eerste keer inschrijven als werkzoekende ontvangen niet meteen een uitkering. Eerst doorlopen ze de beroepsinschakelingstijd.<sup>45</sup> Het traject van jongeren vanaf hun inschrijving voor een inschakelingstijd is niet voor alle originegroepen gelijk.<sup>46</sup>

In 2018 hebben 39.427 jongeren (18-24 jaar) zich voor de eerste maal ingeschreven als werkzoekende in het derde trimester van het jaar (einde van het schooljaar). Minder dan de helft van hen heeft een baan gevonden na afloop van het eerste trimester van de inschakelingstijd, met uitzondering van de

jongeren van Belgische origine. In het algemeen zijn vrouwen minder vertegenwoordigd in de categorie 'langdurig zonder werk' (geen werk na een jaar), met uitzondering van de vrouwen met Kandidaat-EU- en Andere Europese origine. Het aandeel jongeren dat erin is geslaagd om ten minste één job te bemachtigen tijdens het eerste trimester van hun inschakelingstijd is licht toegenomen sinds vorige editie, maar enkel bij de personen van Belgische origine gaat het om meer dan 50%. Bij jongeren met origine Nabije/Midden-Oosten gaat het slechts om 23,1% wat weliswaar nog steeds een duidelijke verbetering is ten opzichte van 2016 (16,4%). Ook voor personen

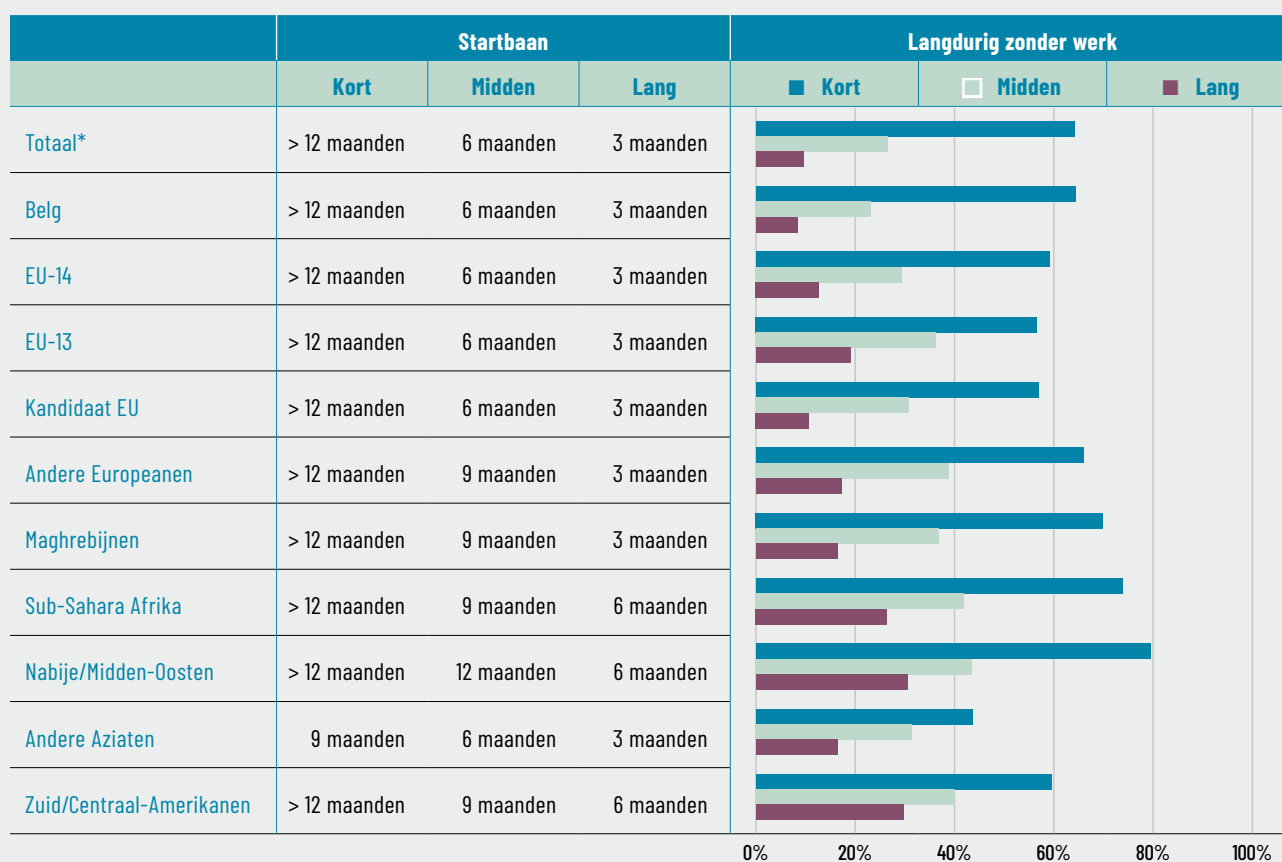
<sup>45</sup> <https://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid/beroepsinschakelingstijd>.

<sup>46</sup> Voor de beschrijving van de methodologie die in dit kader wordt gevolgd, verwijzen we naar Hoofdstuk 8 'Jongeren in beroepsinschakelingstijd' van de SEM 2020. Meer details over deze groep zijn te vinden in de statistische bijlagen.

met origine Sub-Sahara Afrika is de uitstroom naar werk na een trimester beperkt (25,0%) en hier is geen sprake van een stijging ten opzichte van de vorige editie. Hun totale aandeel 'langdurig zonder werk' blijft dus rond de 50%, en ligt daar nog ver boven voor mensen met ten hoogste een getuigschrift lager middelbaar onderwijs (73,8%). Na een jaar

heeft 81,3% van de jongeren van Belgische origine een baan gevonden tegenover slechts 47,2% bij de jongeren van Nabije/Midden-Oosterse origine. Na personen van Belgische (18,7%) en EU-14-origine (27,4%), heeft de groep personen van Andere Aziatische origine het kleinste aandeel 'langdurig zonder werk' (30,7%) in het totaal.

TABEL 18: Mediane duur van de zoektocht naar een eerste baan sinds de inschrijving, en het percentage langdurig zonder werk bij jongeren die zijn ingeschreven voor een inschakelingstijd naar origine en opleidingsniveau (18-24 jaar, 3<sup>de</sup> trimester 2018)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het verband tussen het opleidingsniveau en de kans om snel werk te vinden is onbetwistbaar. Hoe korter mensen geschoold zijn, hoe groter de kans dat ze in de categorie langdurig zonder werk terechtkomen. Ondanks een algemene verbetering van de situatie sinds 2012, die zich ook de recentste twee jaren heeft doorgezet, heeft meer dan 60% van de jongeren die maximaal het lager secundair onderwijs hebben afgerond nog steeds geen baan aan het einde van hun inschakelingstijd, ongeacht de origine. Enkel bij de Andere Aziatische origine slaagt meer

dan de helft (56,3%) daar wel in (waarbij ze vaak wel in slechter betaalde jobs terecht komen, zie grafiek 2.27). Zij hebben bijgevolg ook het laagste percentage 'langdurig zonder werk' bij personen met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs (43,7%). Kortgeschoolde jongeren met origine in het Nabije/Midden-Oosten hebben het hoogste aandeel 'langdurig zonder werk' (79,4%). Bovendien heeft deze origine een relatief grote groep die ten hoogste het lager secundair onderwijs heeft afgerond (31,6%).

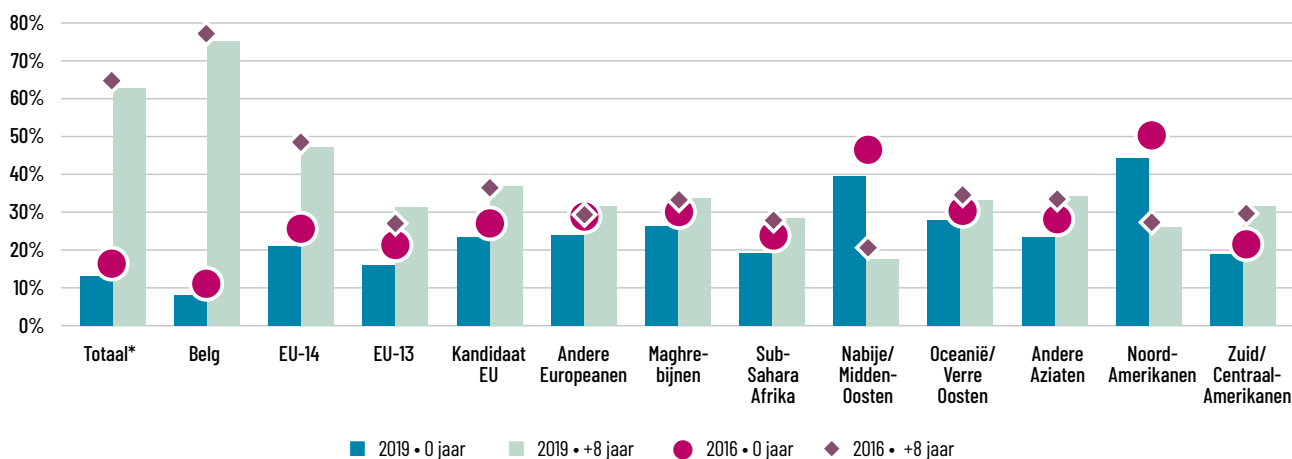
Bij afgestudeerden van het hoger onderwijs vindt in 2018 voor alle origines samen 90,4% een baan voor het einde van de inschakelingstijd. Voor een aantal origines is de kans om snel werk te vinden echter veel kleiner. Bij de langgeschoolden van Nabije/

Midden-Oosterse, Zuid/Centraal-Amerikaanse en Sub-Sahara Afrikaanse origine slaagt minder dan drie kwart van de jongeren daarin. Een voortgezette opleiding op zich volstaat dus niet voor iedereen om vlot de weg te vinden op de arbeidsmarkt.

De gemiddelde **tewerkstellingsduur** over een periode van 10 jaar blijft licht toenemen in België, en dat voor alle origines<sup>47</sup>. De stijging is voornamelijk te wijten aan de evolutie bij vrouwen. Personen van Belgische origine hebben nog steeds veruit het hoogste aandeel werkenden met een tewerkstellingsduur van meer dan 8 jaar over een periode van 10 jaar (75,3% in 2019), wat deels te maken heeft met het feit dat de Belgische populatie ouder is en hier langer verblijft. Maar ook wanneer we de tewerkstellingsduur per leeftijdsklasse bekijken, blijft het verschil tussen de originegroepen groot. Personen van Nabije/Midden-Oosterse origine hebben het grootste aandeel personen dat helemaal niet heeft

gewerkt over een periode van 10 jaar (39,5%), maar dat aandeel daalt wel sinds 2016 en is natuurlijk ook te verklaren doordat een groot deel van hen hier minder dan 5 jaar verblijft. Bij de EU-13-origine is het aandeel personen dat niet heeft gewerkt het sterkst gedaald sinds 2016. Personen met ten hoogste een getuigschrift lager middelbaar onderwijs hebben globaal genomen een veel lagere gemiddelde tewerkstellingsduur dan de andere opleidingsniveaus, maar bij personen van niet-Belgische origines is het aandeel met een duur van meer dan 8 jaar kleiner bij de personen met een diploma hoger onderwijs dan bij die met een diploma hoger secundair.

GRAFIEK 42: Aandeel personen die over een periode van 10 jaar niet hebben gewerkt en meer dan 8 jaar hebben gewerkt, naar origine (30-64 jaar, 2016/2019)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>47</sup> Bij de 30-64-jarigen. Voor de volledige beschrijving van de methodologie, zie hoofdstuk 2.8 van de Socio-economische Monitoring 2015.



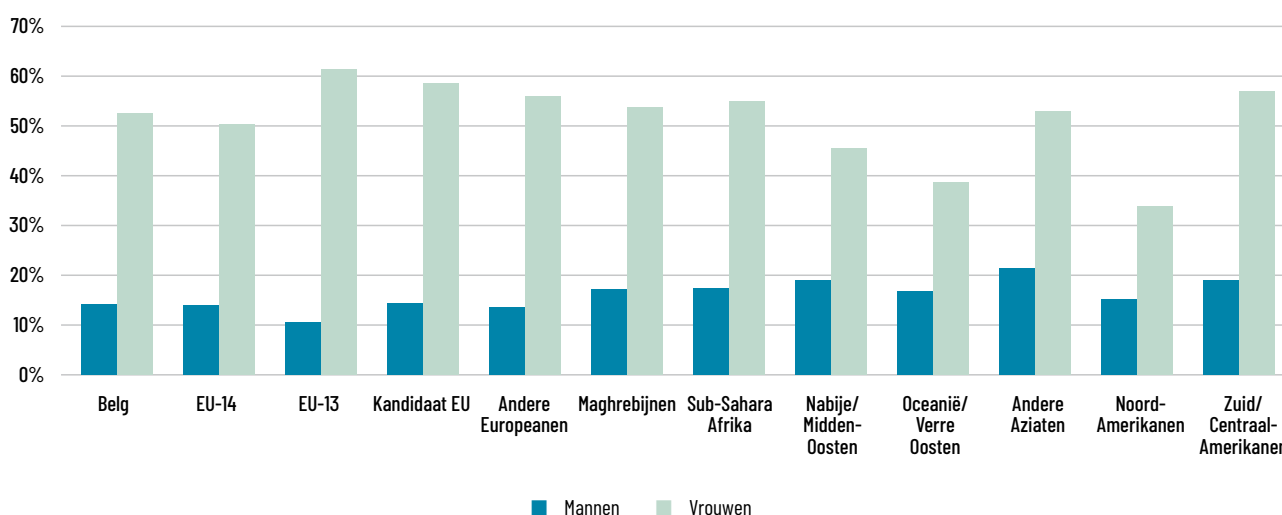
## 2.4. Arbeidsvoorwaarden

Naast loon, sector en werkzekerheid, kunnen we nog verschillende andere kenmerken van jobs in kaart brengen. Op die manier kunnen we de segmentatie van de arbeidsmarkt (zeg maar de opdeling in stabiele jobs met gunstige arbeidsvoorwaarden versus een onzekerder en minder gunstig segment) verder analyseren.

Ten eerste nemen we de arbeidsregimes onder de loep. De aandelen **deeltijds werkenden** zijn al jaren zo goed als stabiel (en hoog in internationaal perspectief)<sup>48</sup>. Bij alle origines zijn de verschillen

tussen mannen en vrouwen erg groot, ondanks een zeer lichte stijging van het aandeel deeltijds werk bij mannen. De genderkloof in deeltijds werk is het kleinst bij de origines Oceanië/Verre Oosten en Noord-Amerikanen, aangezien vrouwen van die origines minder vaak deeltijds werken. Het grootste aandeel van de werkende mannen dat deeltijds werkt, vinden we terug bij de Andere Aziaten. Vrouwen van EU-13-, Kandidaat-EU- en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine werken het vaakst deeltijds, wat vermoedelijk verklaard wordt door het feit dat zij oververtegenwoordigd zijn in sectoren waar er weinig voltijds gewerkt wordt, en in het bijzonder in het systeem van de dienstencheques.

GRAFIEK 43: **Aandeel van de werkenden dat deeltijds werkt, naar origine en geslacht (18-64 jaar, 2019)**



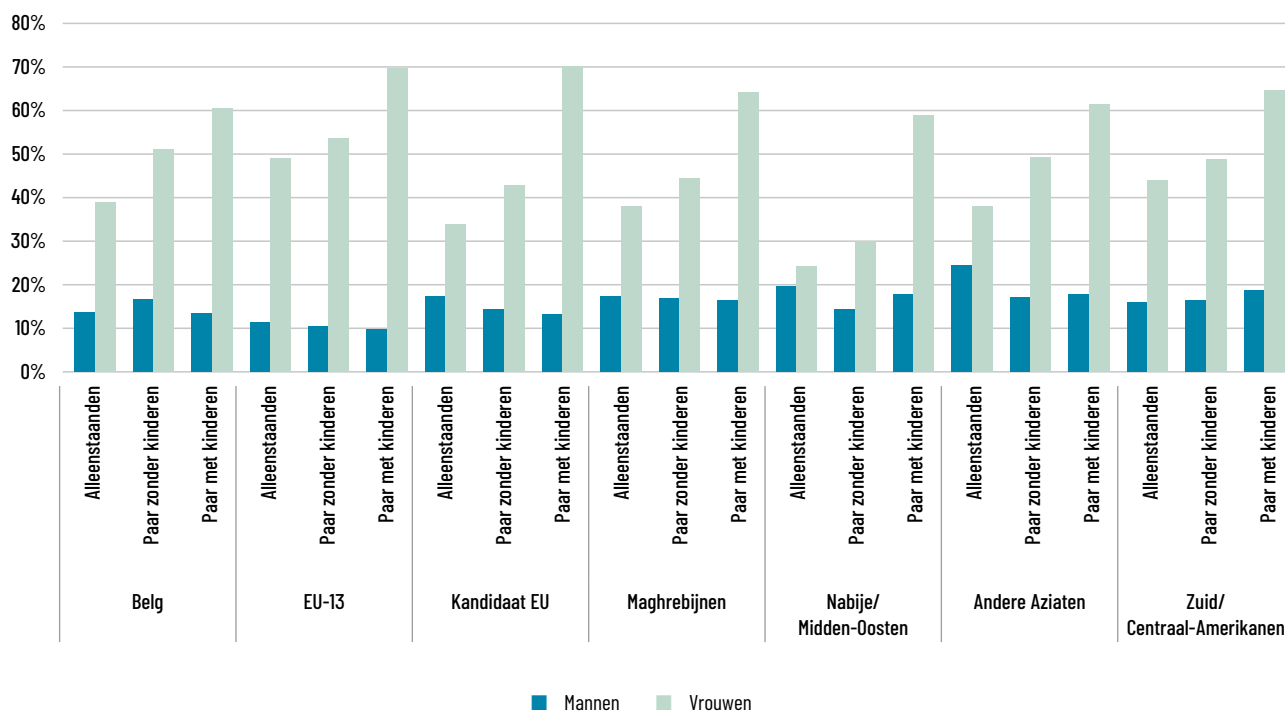
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **genderkloof in de deelname aan deeltijds werk** wordt nog opvallender wanneer we deze bekijken per gezinstype. Bij mannen zijn er slechts beperkte verschillen in de deelname aan deeltijds werk naargelang hun gezinssituatie, behalve dat bij verschillende origines vaders (mannen in een paar met kinderen) nog iets vaker voltijds werken dan andere mannen. Bij vrouwen zien we echter zowel grote verschillen tussen vrouwen onderling als in de kloof met mannen in dezelfde gezinssituatie. De kloof tussen het aandeel mannen en vrouwen dat deeltijds

werkt is in 2019 het grootst bij de personen die deel uitmaken van een koppel met kind(eren), en de kloof is nog toegenomen tegenover 2016 (van 45,8 naar 47,6 procentpunten voor de totale bevolking). Bij de EU-13- en Kandidaat-EU-origine is het verschil tussen moeders en vaders het grootst (respectievelijk 60,0 en 56,9 procentpunten). Bij alle origines werken vrouwen in een koppel zonder kind(eren) vaker voltijds dan moeders, en alleenstaande vrouwen nog vaker.

<sup>48</sup> Coenen, A., & Morsink, N. (2018), 'Deeltijds werk bij vrouwen: een genderkloof onderzocht', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 61-67.

GRAFIEK 44: Aandeel van de werkenden dat deeltijds werkt, naar origine, geslacht en gezinstype (18-64 jaar, 2019)



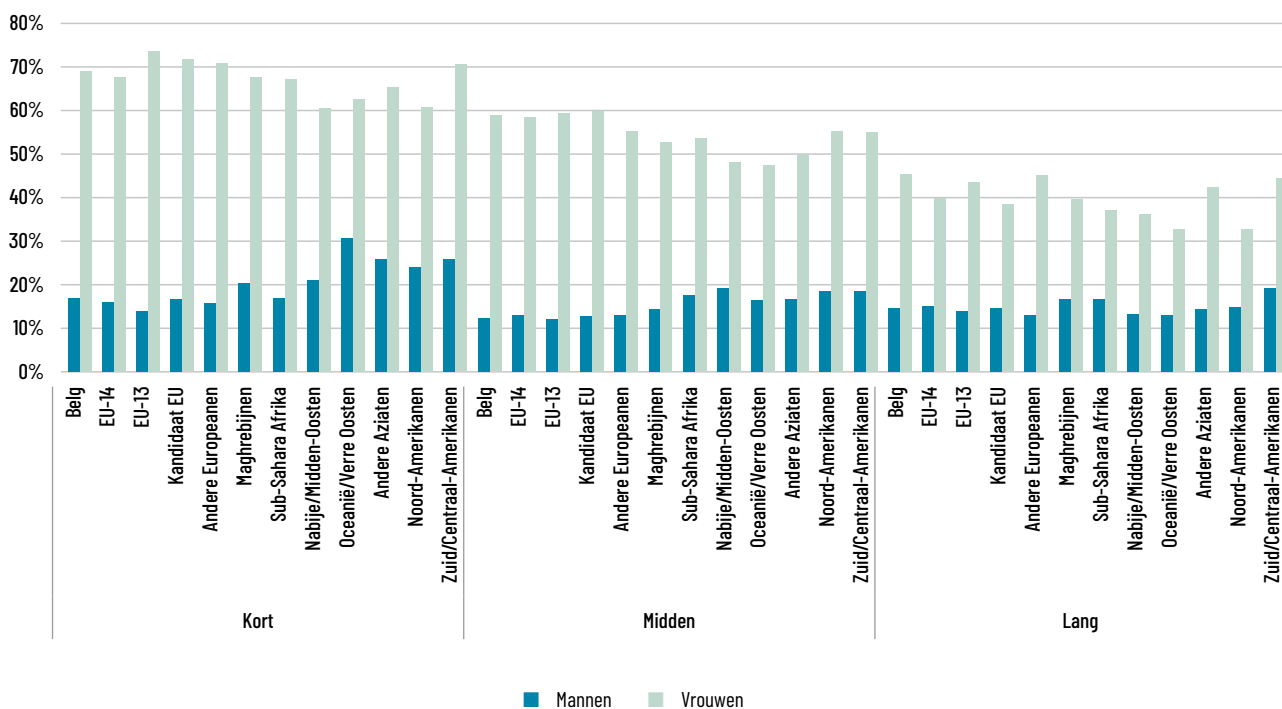
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Er is echter niet enkel een genderkloof in deeltijds werk. Ook opleidingsniveau speelt opnieuw een belangrijke rol. Vrouwen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs werken veel vaker deeltijds dan andere vrouwen, en dat bij alle origines (met percentages deeltijds werk die variëren van 60,6% voor Nabije/Midden-Oosten tot 73,5% voor EU-13). Die aandelen zijn bovendien nog wat hoger dan in 2016. Bij vrouwen met een diploma hoger onderwijs heeft de Belgische origine het grootste aandeel deeltijds werk (45,3%), zij het met een relatief groot aandeel van 'kleinere' types deeltijd (een 4/5<sup>de</sup> of 9/10<sup>de</sup> arbeidsregime) ten opzichte van de overige origines (met uitzondering van de EU-13). Hoewel ook mannen die ten hoogste het lager middelbaar onderwijs afronden wat vaker deeltijds werken dan andere mannen, is de genderkloof tussen de aandelen deeltijds werk veruit het grootst onder kortgeschoolden. In het geval van de EU-13-origine werken

kortgeschoolde vrouwen zelfs meer dan vier keer zo vaak deeltijds als mannen.

Samengevat lijkt opleidingsniveau voor alle vrouwen én – in mindere mate – voor mannen van niet-EU-origines doorslaggevend voor het aandeel deeltijds werk, wat waarschijnlijk samenhangt met de types jobs die ze doen. Vrouwen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs verdienen doorgaans minder en lijden dus minder inkomensverlies wanneer ze minder uren werken, en ze werken bovendien vaker in sectoren waar minder voltijdse jobs worden aangeboden of waar een voltijdse job moeilijk te bolwerken is (bv. in de schoonmaak waar er vaak op niet-standaard uren moet worden gewerkt). Kortgeschoolde mannen werken eveneens vaker in niet-standaard jobs (flexibele contracten, ploegensysteem) wat verklaart waarom ook deze groep vaker niet voltijds aan het werk is.

GRAFIEK 45: Aandeel van de werkende mannen en vrouwen dat deeltijds werkt, per origine en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)

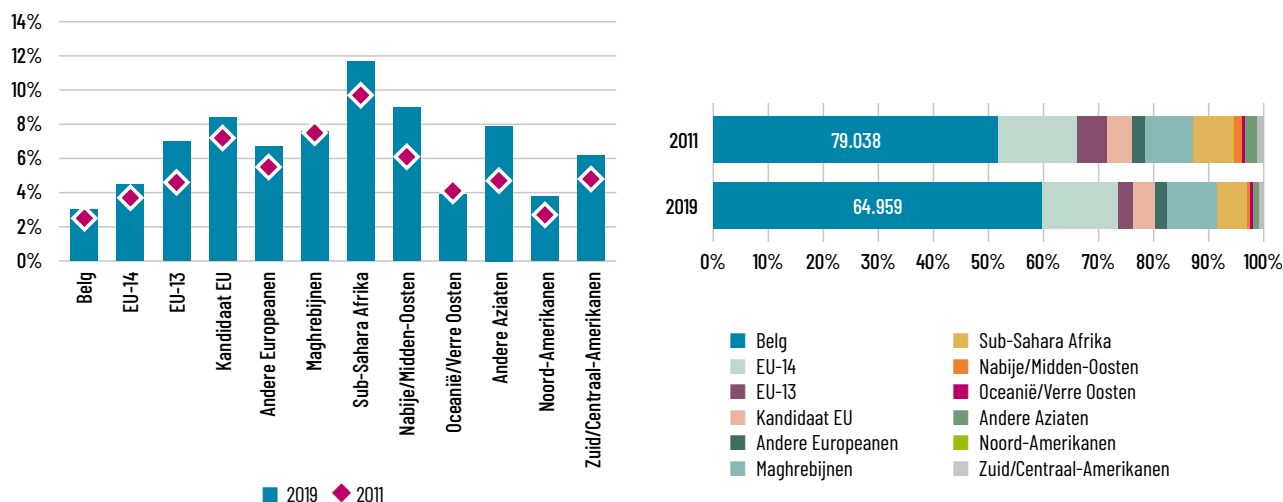


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het **uitzendwerk** is sterk gegroeid sinds de eerste editie van dit rapport, en dat geldt eveneens voor het aandeel van de loontrekkenden dat er tewerkgesteld is. We vinden echter verhoudingsgewijs steeds minder loontrekkenden van Belgische origine in de uitzendsector (in 2011 was 59,8% van de uitzendarbeiders van Belgische origine, in 2019 is dat nog 51,8%). Werkenden met Sub-Sahara Afrikaanse origine hebben het hoogste aandeel uitzendkrachten (11,7%), gevolgd door de origines Nabije/Midden-

Oosten en Kandidaat EU. Bij alle origines hebben mannen grotere aandelen uitzendarbeiders dan vrouwen, 18-29-jarigen ruim hogere aandelen dan de andere leeftijdsklassen, en heeft Vlaanderen een hoger aandeel uitzendwerk dan de andere gewesten. Personen met een diploma hoger onderwijs hebben een veel kleiner aandeel uitzendarbeid (2,1% in 2018) dan de andere opleidingsniveaus (5,2% bij afgestudeerden middelbaar onderwijs, 5,6% bij ten hoogste lager secundair).

GRAFIEK 46: (links) Aandeel van de loontrekkenden tewerkgesteld in de uitzendsector naar origine (3<sup>de</sup> trimester van 2011/2019); (rechts) Verdeling van de uitzendkrachten volgens origine (2011/2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

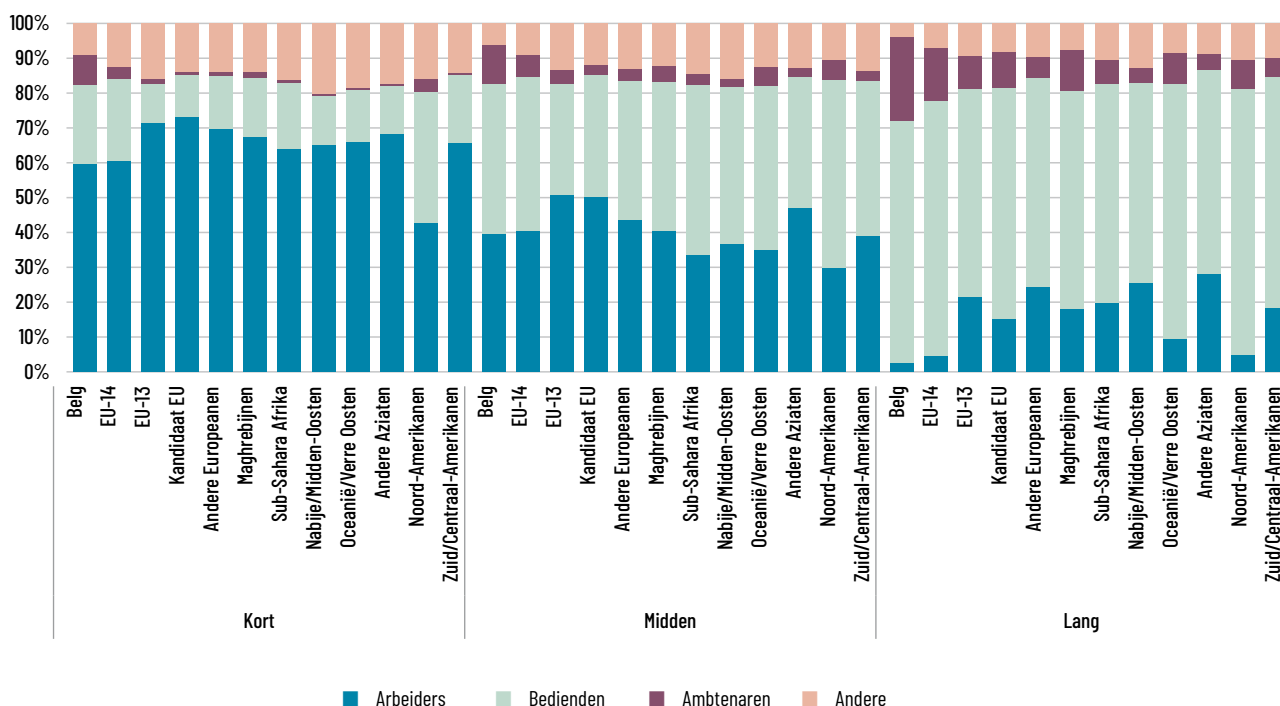
In de cijfers over de bezoldigde tewerkstelling volgens **type van overeenkomst** (arbeider, bediende of ambtenaar), zien we dat er weinig veranderd is sinds de vorige editie<sup>49</sup>. Loontrekkenden van Belgische en Noord-Amerikaanse origine werken in 2019 het minst vaak als arbeider, en het vaakste als bediende. Ook het aandeel ambtenaren is veruit het grootst bij de personen van Belgische origine<sup>50</sup>. De EU-13-origine heeft de hoogste aandelen arbeiders (63,5%), gevolgd door de Kandidaat-EU-origine (55,2%). Mannen zijn vaker tewerkgesteld als arbeider, en minder vaak als bediende of ambtenaar, maar het verschil is vrij klein bij de personen van Zuid/Centraal-Amerikaanse en Andere Aziatische origine. Daar zien we relatief hoge aandelen arbeiders onder zowel mannen als vrouwen.

Wanneer we kijken naar de types contracten per opleidingsniveau en origine, dan zien we dat afgestudeerden hoger onderwijs met Belgische, EU-14- of Noord-Amerikaanse origine erg zelden een contract als arbeider hebben, en – in geval van de Belgische origine – een opvallend groot aandeel ambtenaren. Gediplomeerden hoger onderwijs van Andere Aziatische, maar ook Nabije/Midden-Oosterse, Andere Europese en EU-13-origine hebben wel vrij hoge aandelen arbeiders. Bij alle origines behalve de Noord-Amerikaanse werkt ten minste 60% van de loontrekkenden met ten hoogste een getuigschrift lager middelbaar onderwijs als arbeider. De verschillen tussen de origines zijn dus – net als bij veel andere indicatoren in dit rapport – binnen dat opleidingsniveau kleiner dan bij afgestudeerden van het secundair en hoger onderwijs.

<sup>49</sup> De gegevens betreffende het type contract (CLATRA) bevatten voor elk jaar telkens het laatste trimester van dat jaar waarvoor er een CLATRA-positie bekend is.

<sup>50</sup> Let wel, ook hier moet men rekening houden met het feit dat de buitenlandse ambtenaren die voor internationale instellingen werken waarschijnlijk voor een belangrijk deel ontbreken in de cijfers, wat vooral een effect kan hebben bij de EU-origines.

GRAFIEK 47: Aandeel van de tewerkgestelde loontrekkenden naar type van overeenkomst, origine en opleidingsniveau (2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ten slotte bekijken we de aandelen werkenden in het systeem van de **dienstencheques**<sup>51</sup>. In de praktijk gaat het bijna volledig om vrouwelijke werknemers, met slechts ongeveer 1 man op elke 50 werknemers. De EU-13-origine heeft al sinds 2010 afgetekend het grootste aandeel werkenden in deze sector (in 2019 39,9% voor het hele land, en in Brussel zelfs 53,1%), op afstand gevolgd door de Zuid/Centraal-Amerikaanse origine (27,1%). De personen van Belgische en Noord-Amerikaanse origine werken het minst vaak in het stelsel van de dienstencheques. Het aandeel dienstencheque-werknemers is voor alle origines het grootst bij personen die ten hoogste het lager secundair onderwijs hebben afgerond, maar verder zijn er grote verschillen tussen de origines wat betreft de samenstelling van de groep dienstenchequewerkers naar opleidingsniveau. Bij de origines waar er het vaakst gewerkt wordt in dit stelsel (de EU-13, Zuid/Centraal-Amerikanen, Andere Europeanen en

Andere Aziaten) zien we dat er ook hoge aandelen zijn bij gediplomeerden hoger onderwijs, soms zelfs hoger dan bij de afgestudeerden van het middelbaar onderwijs. Het systeem stelt dus niet uitsluitend personen met ten hoogste een getuigschrift lager secundair onderwijs te werk.

Wanneer we kijken naar de migratieachtergrond van de origines met de grootste aandelen (zie tweede grafiek hieronder), dan valt op dat het in het geval van de EU-13 voor meer dan 80% om nieuwkomers gaat (5 jaar of minder ingeschreven in het Rijksregister). Ook bij de andere origines vinden we er iets meer nieuwkomers dan wat we op basis van de demografische verdeling zouden kunnen verwachten, maar minder uitgesproken dan bij de EU-13-origine. Bij de Andere Europese, Andere Aziatische en Sub-Sahara Afrikaanse origine zijn ook de recente eerste generatie Belgen (maximaal 5 jaar de nationaliteit verworven) sterk vertegen-

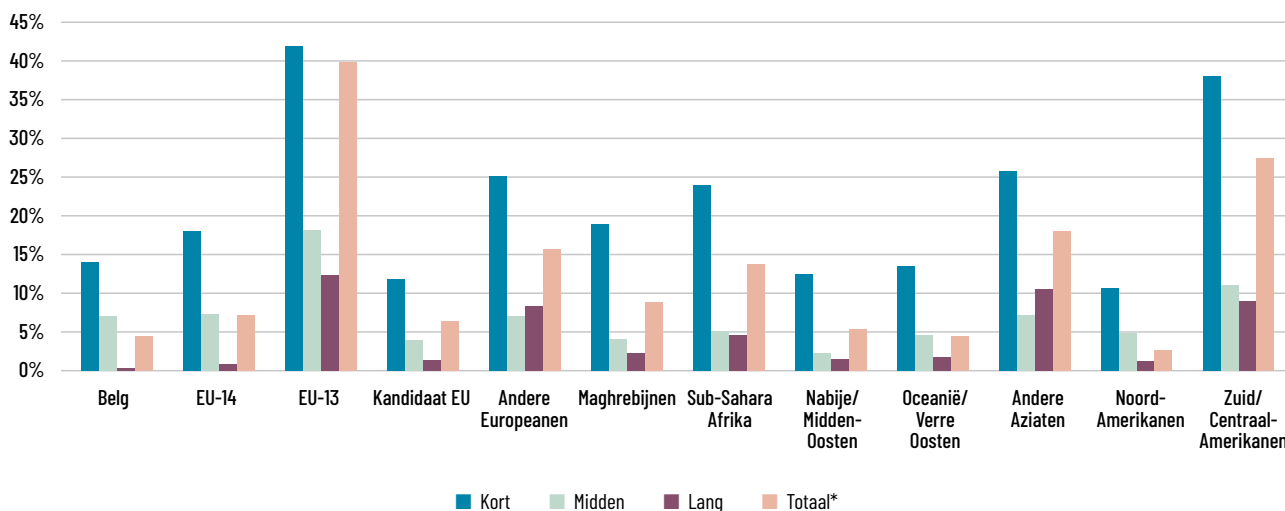
<sup>51</sup> Sinds 2014 werd de bevoegdheid voor dienstencheques toegewezen aan de 3 Gewesten. Informatie over de werking van dit stelsel is te vinden op de website van elk gewest:

- [het Brussels Hoofdstedelijke Gewest](#)
- [het Waalse Gewest](#)
- [het Vlaamse Gewest](#)

woordigd. Dit suggereert dat voor vrouwen die nog niet lang in ons land verblijven dit type job een relatief makkelijke toegang vormt tot de reguliere ar-

beidsmarkt. De vraag blijft dan wel of het ook kan dienen als een springplank naar andere jobs die dichter aansluiten bij hun competenties.

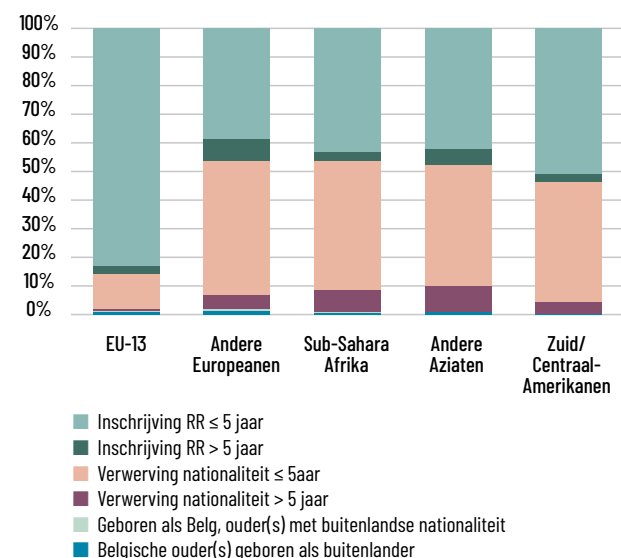
GRAFIEK 48: Aandeel werkenden in het systeem van de dienstencheques ten opzichte van het totale aantal loontrekkenden naar origine en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)<sup>52</sup>



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

GRAFIEK 49: Vrouwelijke werknemers in het systeem van de dienstencheques volgens migratieachtergrond, per origine (18-64 jaar, 2019)<sup>53</sup>



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Dit hoofdstuk toont aan dat er grote verschillen zijn tussen de positie van verschillende groepen op onze arbeidsmarkt. Hoewel we in 2018 en 2019 positieve trends waarnemen voor alle originegroepen, zijn personen van buitenlandse origine nog steeds minder vaak aan het werk, en als ze werken is dat vaak in minder duurzame en kwalitatieve functies. Dat geldt zelfs bij een gelijk opleidingsniveau en studiedomein. Personen van buitenlandse origine die tegelijk deel uitmaken van de groep personen met ten hoogste een getuigschrift van het lager middelbaar onderwijs, 55-plussers, vrouwen/moeders en/of recente migranten, hebben het nog moeilijker om duurzaam te participeren op de arbeidsmarkt. Zij verdienen dus extra aandacht in het beleid.

<sup>52</sup> Er wordt gekeken naar de situatie in het derde trimester van het jaar.

<sup>53</sup> De grafiek bevat enkel de origines met het grootste aandeel dienstencheque-werkenden binnen het totale aantal loontrekkenden.











03

**De impact van  
COVID-19**

## 03

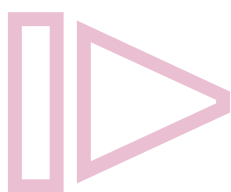
## Sleutelementen



## De impact van COVID-19 op de arbeidsmarktsituatie van personen van buitenlandse origine

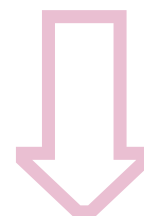
<p>Dit hoofdstuk bekijkt de arbeidsmarktevoluties volgens nationale origine tijdens de eerste drie trimesters van 2020, wanneer de <b>COVID-19-pandemie</b> België bereikt.</p>	
	<p>Personen van niet-EU-origine deden minder vaak aan <b>telewerk</b> in 2020 en liepen bijgevolg een hoger risico op COVID-19-infectie.</p>
<p>De <b>effecten van de crisis</b> blijven beperkter dan aanvankelijk gevreesd, dankzij de regelingen voor het behoud van jobs (de tijdelijke werkloosheid) die de onmiddellijke gevolgen van de lockdowns kunnen opvangen voor de werkenden. De impact treft aanvankelijk iedereen in vrij gelijke mate, waardoor de kloof tussen de originegroepen zelfs kleiner werd (de werkzaamheids- en werkloosheidskloof krimpt tot het derde trimester van 2020).</p>	
	<p>Met het <b>vorderen van de crisis groeit het verschil echter opnieuw</b>, doordat de personen van Belgische origine minder vaak hun werk verliezen en makkelijker weer instromen in werk. In bijna alle sectoren vond er een – minstens tijdelijke – vervanging plaats van werkenden van buitenlandse origine door werkenden van Belgische origine.</p>

Het **inkomensverlies** tijdens de crisisperiode is waarschijnlijk kleiner bij werkenden van Belgische origine dan bij anderen, aangezien ze voor kortere periodes en een beperkter deel van hun werktijd tijdelijk werkloos waren.



Het **herstel van de activiteit** is moeizamer voor personen van buitenlandse origine, in het bijzonder bij personen van niet-EU-origine, kortgeschoolden en personen in minder goed betaalde jobs. Dat beeld is gelijkaardig aan de evoluties na de kredietcrisis van 2008-2009.

Het **negatieve effect van de COVID-19-pandemie op de arbeidsmarktpositie** van personen van buitenlandse origine wordt bovendien nog versterkt door het feit dat zij oververtegenwoordigd zijn in de sectoren die het zwaarst door de pandemie zijn getroffen.



De eerste hoofdstukken van deze editie van de Socio-economische monitoring tonen al aan dat er in België nog steeds een zeer grote kloof bestaat tussen personen van Belgische en buitenlandse origine op de arbeidsmarkt. Vooral personen met een niet-EU-origine hebben gemiddeld een lagere activiteitsgraad, een hogere werkloosheidsgraad, meer langdurig werklozen en lagere lonen. In 2018 en 2019 vonden er echter een aantal gunstige trends plaats, waardoor ook hun situatie verbeterde. Maar hun positie op de arbeidsmarkt bleef niettemin relatief kwetsbaar nog vóór de gezondheids crisis en het risico is dus groot dat de impact van de COVID-19-pandemie op deze groep, net als op andere kwetsbare groepen<sup>1</sup>, eveneens disproportioneel zal zijn.

Doordat we de arbeidsmarktsituatie van personen van buitenlandse origine al monitoren sinds 2008, weten we ook dat de financiële crisis van 2008-2009 vooral hen trof, in het bijzonder de tweede generatie.<sup>2</sup> Het duurde bovendien voor die groep veel langer (tot na 2014) tot er opnieuw een positieve trend van start ging. Ook internationale instellingen zoals de Internationale Arbeidsorganisatie en de OESO waarschuwen ervoor dat in crisissituaties het vaak de groepen zijn die zich al in de precairste situatie bevonden, die de ergste klappen opvangen.<sup>3</sup> Het gevaar is dus groot dat de COVID-19-crisis een (tijdelijke) stop betekent voor de positieve evoluties die we konden optekenen in hoofdstuk 2. Helaas beschikken we nog niet over volledige data voor 2020, maar we kunnen in dit hoofdstuk toch al een aantal eerste vaststellingen doen over de ongelijke socio-economische impact van de pandemie. Om ook al de gevolgen in de loop van 2021 te beschrijven, zullen we de administratieve data aanvullen met indicatoren op basis van de kwartaaldata uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel).

Internationaal en Belgisch onderzoek toont aan dat personen van buitenlandse origine – ten gevolge van een reeks kwetsbaarheden zoals onder meer armoede, dichtbevolkte woonomstandigheden en een hoge concentratie in jobs waar fysieke afstand moeilijk is en waar niet van thuis uit kon gewerkt worden – een veel groter risico lopen op COVID-19-infectie.<sup>4</sup> Wereldwijd stellen we vast dat in beroepen met een hoger risico op COVID-19-infectie meer laagbetaalde werknemers, jongeren, kortgeschoolden, migranten en etnische minderheden werken.<sup>5</sup> Studies in een aantal OESO-landen hebben voor personen van buitenlandse origine een infectierisico vastgesteld dat minstens tweemaal zo hoog is als dat van de bevolking van binnenlandse origine. Ook het risico op andere gezondheidsproblemen en zelfs op overlijden blijkt groter bij personen van buitenlandse geboorte.<sup>6</sup> Ook in België heeft dat onder meer te maken met hun positie op de arbeidsmarkt, zoals we hieronder zullen zien. Een aantal van de verklarende factoren kwamen al aan bod in hoofdstuk 2, maar in dit hoofdstuk zullen we dieper ingaan op diverse elementen die bijdragen tot verhoogde kwetsbaarheid; zowel wat blootstelling aan de ziekte betreft, als de impact op de arbeidsmarktpositie. Specifiek zullen we in dit hoofdstuk ingaan op de toegang van personen van buitenlandse origine tot een aantal beschermingsmaatregelen voor werknemers (in het bijzonder telewerk en tijdelijke werkloosheid), op hun oververtegenwoordiging in sterker getroffen sectoren en statuten, en vervolgens kijken in welke mate de socio-economische impact ongelijk verdeeld was (impact op de werkzaamheid, uitstroom naar werkloosheid of inactiviteit en kans op werkherleving).

1 Voor meer informatie over de socio-economische impact van COVID-19 op kwetsbare groepen (kortgeschoolden, jongeren, vrouwen, personen met lage lonen, atypische vormen van werk) verwijzen we naar de tweewekelijkse 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

2 Zie hoofdstuk Arbeidsmarktrevoluties naar nationale origine.

3 ILO (2021), *COVID-19: ILO Monitor – 8<sup>th</sup> edition* ([https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_824098/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_824098/lang--en/index.htm)); OESO (2020), *Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19-crisis* (<https://www.oecd.org/employment-outlook/2020>).

4 OESO (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', *OECD Policy brief*.

5 OESO (2022), *Employment Outlook 2022*.

6 EU-OSHA (2021), 'COVID-19 and musculoskeletal disorders: a double burden of risk for migrant workers in Europe?'; Gadeyne, S., Rodriguez-Loureiro, L., Surkyn, J. et al. (2021), 'Are we really all in this together? The social patterning of mortality during the first wave of the COVID-19 pandemic in Belgium', *Equity in Health*, nr. 20 (<https://www.brain-helicon.be>); Vanthomme, K., Gadeyne, S. et al. (2021), 'A population-based study on mortality among Belgian immigrants during the first COVID-19 wave in Belgium. Can demographic and socioeconomic indicators explain differential mortality?', *SSM - Population Health*, 14.

## 1. Onmiddellijke impact van de pandemie: telewerk en tijdelijke werkloosheid

In maart 2020 was het aantal besmettingen met het COVID-19-virus in grote delen van de wereld sterk in opmars en werd duidelijk dat ook België niet zou ontsnappen aan het virus. Om te zorgen dat de gezondheidssector deze toename aan zou kunnen, moest de verspreiding van het virus ingedijkt worden. Op 18 maart ging België daarom, net als veel andere Europese landen in de loop van maart, in lockdown. Waar mogelijk gingen mensen telewerken, al was dat in vele essentiële sectoren uiteraard niet mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan winkels voor levensmiddelen. In andere, niet-essentiële sectoren waar telewerk niet mogelijk was, moesten velen noodgedwongen stoppen met werken. Om deze verregaande beschermingsmaatregelen mogelijk te maken en de socio-economische impact zoveel mogelijk te verlichten, werden meteen ook een aantal maatregelen gelanceerd die de werkgelegenheid en de koopkracht van werknemers moesten waarborgen. De belangrijkste daarvan voor werknemers is de tijdelijke werkloosheid. Dit systeem bestond al veel langer<sup>7</sup>, maar de procedure, toelatingsvoorwaarden en vervangingsratio van de uitkering werden vanaf 13 maart aangepast.<sup>8</sup> Om ook de impact op werklozen te beperken (die moeilijker werk konden zoeken) werd de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering tijdelijk bevroren.<sup>9</sup>

Ook telewerk bestond al lang voor de komst van COVID-19. Vooral personen met een diploma van het hoger onderwijs werkten al sporadisch of regelmatig één of meerdere dagen per week van thuis uit. Cijfers op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (zie onderstaande grafiek) tonen dat voor 2020 personen die geboren zijn buiten de EU minder vaak 'soms of gewoonlijk' thuis werken<sup>10</sup> dan zij die in België of een EU-lidstaat geboren zijn (ongeveer 13 procentpunten minder). Vanaf het eerste trimester van 2020 neemt het aandeel thuiswerkers bij alle groepen toe, maar vooral bij loontrekkenden die in België of de EU geboren zijn (bij die laatsten zelfs het sterkst, mogelijk vanwege de bijkomende moeilijkheid voor grensarbeiders om over-en-weer te reizen). Het verschil ten opzichte van de niet-EU'ers neemt dus toe tijdens de gezondheidscrisis, en blijft gedurende heel 2021 zeer groot. Ook in België blijken personen van buitenlandse origine zich dus ofwel vaker dan die van Belgische origine naar de werkvloer te moeten verplaatsen, waardoor ze een groter risico lopen om besmet te raken. Ofwel konden ze daarentegen helemaal niet gaan werken omdat hun job niet 'telewerkbaar' is, en leden in tegenstelling tot de andere origines vaker inkomensverlies.

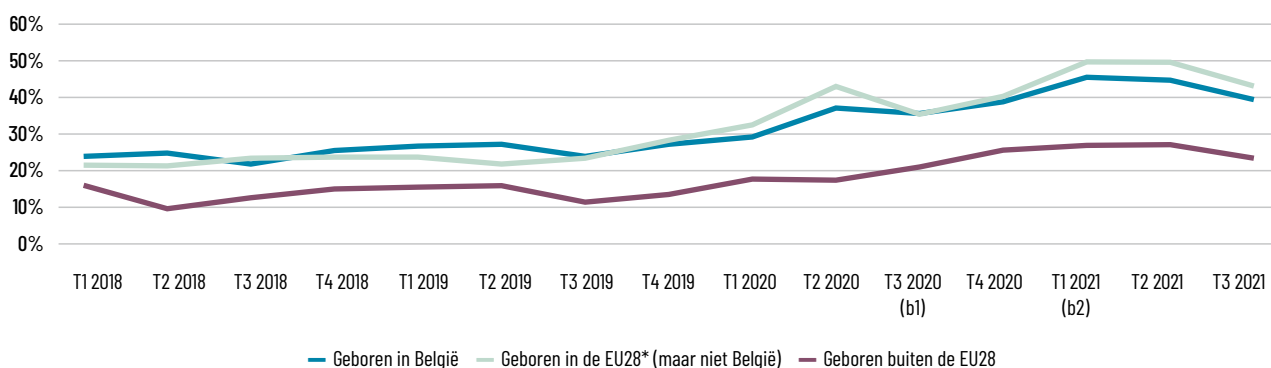
7 RVA (2021), *Langetermijnevolutie van de RVA-uitkeringen: 100 jaar data* ([https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2021/20211013\\_HistorischeReeksen-bis\\_NL.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2021/20211013_HistorischeReeksen-bis_NL.pdf)).

8 Voor een overzicht, zie: <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2>. Ook tijdens de financiële crisis van 2008-2009 zijn er al grote aanpassingen aan het stelsel gebeurd. Voor meer details over de reglementaire wijzigingen, zie: Loijen, Nuyts en Segaert (2020), 'De impact van de COVID-19-pandemie op de werkloosheid: eerste resultaten', *BTSZ*, (2020)1.

9 Tijdelijk bevroren van de degressiviteit van de volledige werkloosheidsuitkeringen (Koninklijk besluit van 23 april 2020).

10 Met thuiswerk wordt werk bedoeld dat thuis verricht wordt. Het hoeft daarbij niet noodzakelijk te gaan om telewerk, dat mogelijk gemaakt wordt door een telecommunicatieverbinding. Al overlappen de twee concepten wel voor een groot stuk.

GRAFIEK 50: Percentage van de werkende bevolking dat soms of gewoonlijk thuis werkt volgens geboorteland (1<sup>ste</sup> trimester 2018 – 3<sup>de</sup> trimester 2021)<sup>11</sup>



T staat voor trimester.

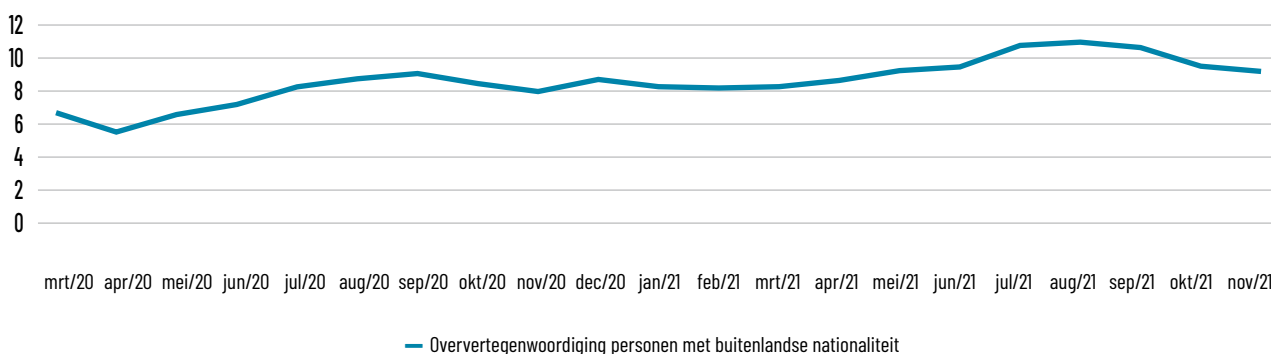
\*EU28: EU-lidstaten inclusief het Verenigd Koninkrijk

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten.

In jobs waar telewerk niet mogelijk was, maar waar het werk toch neergelegd moest worden vanwege de pandemie, kon men in de meeste gevallen beroep doen op de tijdelijke werkloosheid. De RVA-cijfers over de betalingen voor **tijdelijke werkloosheid** kunnen uitgesplitst worden naar nationaliteit. Uit de data blijkt voor de hele periode maart 2020-november 2021 een oververtegenwoordiging van werknemers met een buitenlandse nationaliteit in

de betalingen tijdelijke werkloosheid (aan personen die minstens één dag van de maand in tijdelijke werkloosheid waren). Deze oververtegenwoordiging stijgt van respectievelijk +6,7 procentpunten opzichte van hun aandeel in het totaal van de werknemers in maart 2020, tot +11,0 procentpunten in augustus 2021. Vervolgens werd het verschil opnieuw iets kleiner, maar het blijft hoger dan bij aanvang van de crisis.

GRAFIEK 51: Oververtegenwoordiging van personen met buitenlandse nationaliteit in de tijdelijke werkloosheid, in procentpunten (maart 2020-november 2021)<sup>12</sup>



Bron: RVA. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>11</sup> (b1) Breuk in de resultaten. De cijfers tot en met T2 2020 zijn gebaseerd op een kleinere steekproef en kunnen daardoor niet zomaar vergeleken worden met de cijfers vanaf T3 2020. Tot en met T2 2020 werd de vraag naar thuiswerk uitsluitend gesteld aan de respondenten in de eerste wave. Vanaf T3 2020 werd de bevraging over thuiswerk uitgebreid naar alle waves, waardoor de steekproefaantallen beduidend groter zijn.

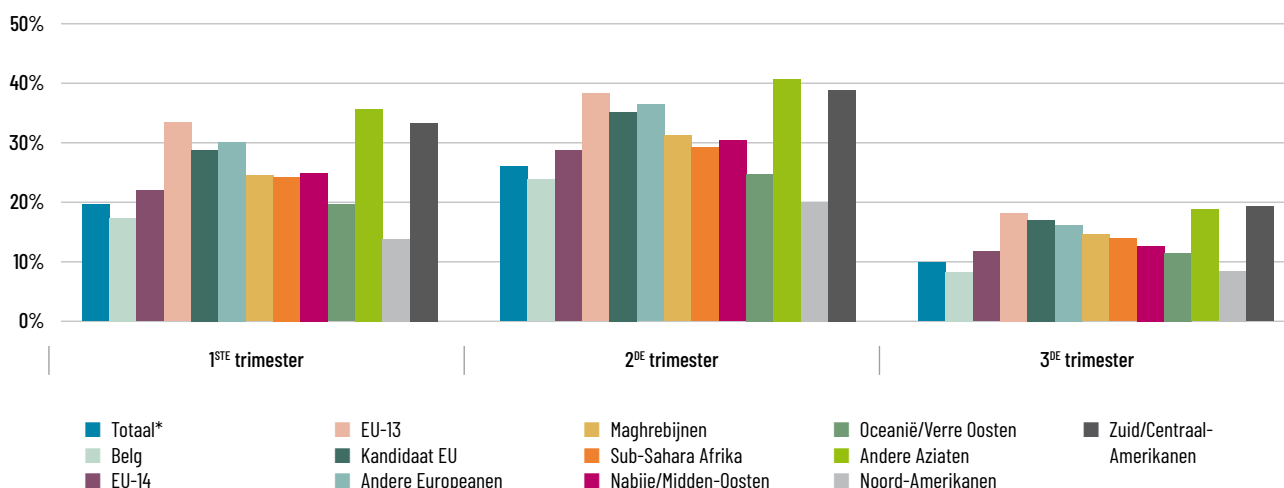
(b2) Breuk in de resultaten in T1 2021 omwille van de herziening van de vragenlijst en de wijziging van de IAB-definities werkloosheid/werkgelegenheid.

<sup>12</sup> Verschil tussen het aandeel werknemers met buitenlandse nationaliteit in de betalingen tijdelijke werkloosheid en hun aandeel in het totaal van de loontrekkenden.

De administratieve data laten toe om de verdeling van de tijdelijke werklozen volgens origine gedetailleerder in kaart te brengen, zij het voorlopig enkel in de eerste drie trimesters van 2020 (zie onderstaande grafiek). De data bevestigen dat bijna alle personen van buitenlandse origine – met uitzondering van die van Noord-Amerikaanse origine – in de drie beschikbare trimesters vaker tijdelijk werkloos waren. De aandelen tijdelijke werkloosheid zijn veruit het grootst bij de werkenden van Andere Aziatische, Zuid/Centraal-Amerikaanse en EU-13-origine; tot bijna dubbel zo hoog als bij de werknemers van

Belgische origine. In de maanden waarin België in lockdown ging, hadden werknemers van Belgische origine een aandeel tijdelijke werkloosheid van gemiddeld ongeveer 20%, terwijl dat aandeel bij werknemers van Andere Aziatische origine bijna 40% bedroeg. Dat hangt samen met de sectoren waarin die origines oververtegenwoordigd zijn, zijnde de horeca (I), de bouwsector (F) en de onderhoudsdiensten (N). Dat zijn bij uitstek sectoren met veel jobs die niet 'telewerkbaar' zijn, of die als niet-essentieel werden gezien, en waar er dus vaker niet kon gewerkt worden.

GRAFIEK 52: Aandeel tijdelijke werklozen<sup>13</sup> bij de werkenden volgens origine (1<sup>ste</sup> tot 3<sup>de</sup> trimester 2020)



\* inclusief onbepaald

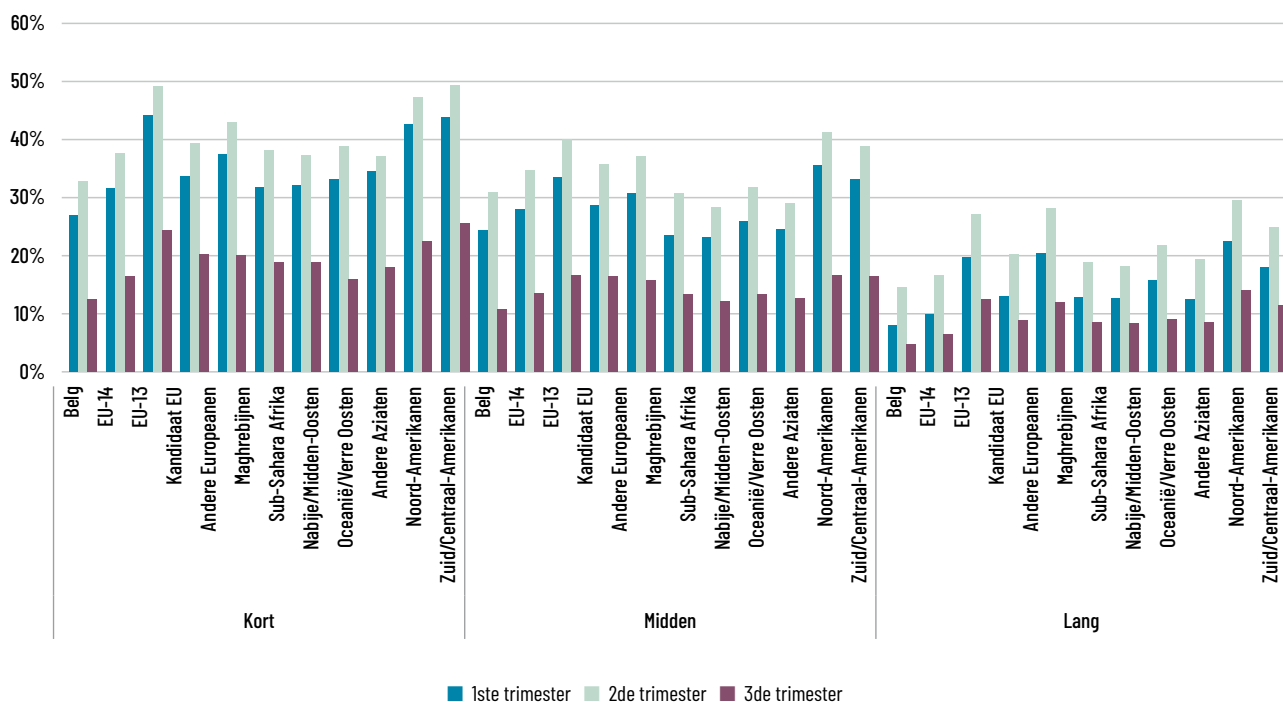
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De verschillen tussen de aandelen tijdelijke werkloosheid worden nog groter wanneer we ook het **opleidingsniveau** van de loontrekkenden bekijken. Bij elke nationale origine hebben personen met een diploma hoger onderwijs een kleiner aandeel tijdelijke werkloosheid dan diegenen die het hoger secundair onderwijs hebben afgerond, en die laatsten hebben telkens een kleiner aandeel dan de personen die ten hoogste een getuigschrift van het lager secundair

hebben. Dat kan niet los worden gezien van de vaststelling van hierboven dat telewerk traditioneel vaker voorkomt bij langgeschoolden. Bij de personen van Andere Europese en Andere Aziatische origine zijn de verschillen tussen de opleidingsniveaus het kleinst, aangezien werkenden daar – bij ieder opleidingsniveau – vaak in sectoren werken waar het werk niet op afstand kan worden uitgevoerd.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Het gaat om alle werknemers die minstens één dag in tijdelijke werkloosheid zijn geweest. De verdeling van de tijdelijke werklozen volgens de duur van hun afwezigheid wordt hieronder besproken.

<sup>14</sup> Zie hoofdstuk Arbeidsmarktrevoluties naar origine.

GRAFIEK 53: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en opleidingsniveau (1<sup>ste</sup> tot 3<sup>de</sup> trimester 2020)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De verschillen worden nog een stuk groter wanneer we ook de **salarisdecielen**<sup>15</sup> in acht nemen. Met uitzondering van de werknemers van Kandidaat-EU-origine liggen de aandelen tijdelijke werkloosheid bij loontrekkenden uit de drie hoogste salarisdecielen zelfs in het tweede trimester van 2020 voor alle oorsprongen nooit boven 20%. En in het derde trimester al niet meer boven 10%. Bij de werknemers in de drie laagste salarisdecielen zien we daarentegen aandelen tijdelijke werkloosheid tot bijna 70% (voor de EU-13-origine). Ook in de maandelijkse RVA-cijfers over de tijdelijk werklozen blijkt dat in maart 2020 75% van de tijdelijke werklozen een referenteloon

had tussen 1500 en 3000 euro.<sup>16</sup> 91% situeerde zich onder 3500 euro. Ter vergelijking: volgens de loonstructuurenquête (Statbel) heeft slechts 50,7% van de werknemers een maandloon van minder dan 3500 euro.<sup>17</sup> Beide percentages dalen enigszins in de zomermaanden terwijl het aandeel van referentelonen boven 3500 euro wat stijgt, maar sinds december 2020 neemt dat aandeel weer gevoelig af. Het gaat bijgevolg in overgrote meerderheid om laaggemiddelde en lage lonen, opnieuw een segment waarin we bovengemiddeld veel personen van niet-EU-origine vinden.

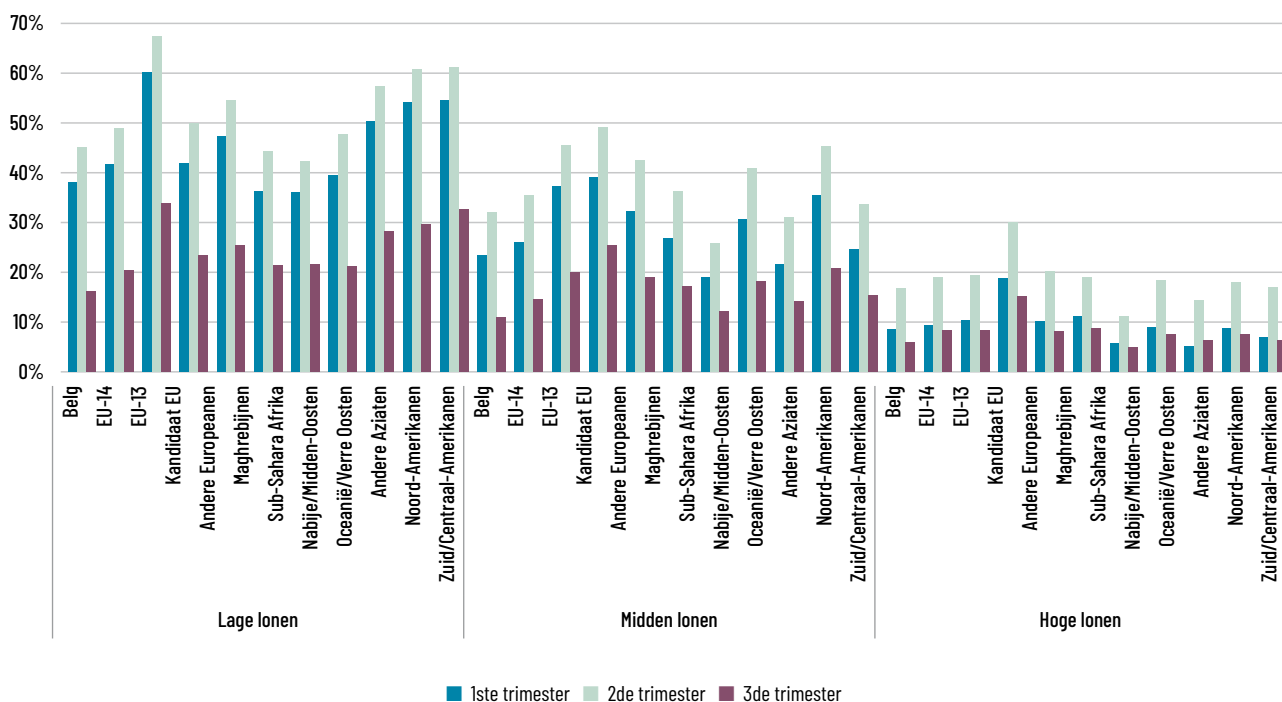
<sup>15</sup> Op basis van de bruto maandlonen. Zie hoofdstuk Arbeidsmarktevoluties voor meer toelichting.

<sup>16</sup> Voor de recentste aandelen in de RVA-cijfers, zie 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

<sup>17</sup> Cijfers voor 2019. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/lonen-en-arbeidskosten/gemiddelde-bruto-maandlonen#documents> <https://statbel>.



GRAFIEK 54: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en salarisniveau<sup>18</sup> (1<sup>ste</sup> tot 3<sup>de</sup> trimester 2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

We kennen tot slot ook de verdeling van de tijdelijk werklozen over de **sectoren**.<sup>19</sup> Het percentage werknemers in tijdelijke werkloosheid (maandelijkse betaalgegevens RVA) was in de hele periode maart 2020 tot september 2021 het hoogst in de horeca (met hoogtepunten boven 70% van de werknemers tijdens de lockdowns). Ook in de bouw, de kunst- en evenementensector, de handel, de 'administratieve en ondersteunende diensten' (waaronder schoonmaakdiensten) en de industrie zien we tot najaar 2021 hardnekkig hoge aandelen tijdelijke werkloosheid (zie tabel 1). Uit hoofdstuk 2 weten we dat personen van niet-EU-origine oververtegenwoordigd zijn in de bouw, de horeca, de detailhandel en de ondersteunende diensten. Dit zijn dus net sectoren

die hun activiteiten het sterkst en het langst hebben moeten beperken of stilleggen. Maar hoewel dit voor alle loontrekkenden de sectoren met de hoogste aandelen tijdelijke werkloosheid zijn, bestaan er binnen deze sectoren zelf nog grote verschillen tussen de originegroepen (zie grafiek 55). Zo zien we bijvoorbeeld in de horeca (I) dat personeel van Belgische origine in het tweede trimester 'slechts' een aandeel van 41,5% tijdelijk werklozen had, terwijl dat bij personeel van niet-EU-origine 55,6% betrof. Enkel in de sectoren 'informatie en communicatie' (J) en vastgoed (L) zijn de aandelen tijdelijke werkloosheid iets kleiner bij werknemers van buitenlandse origine.

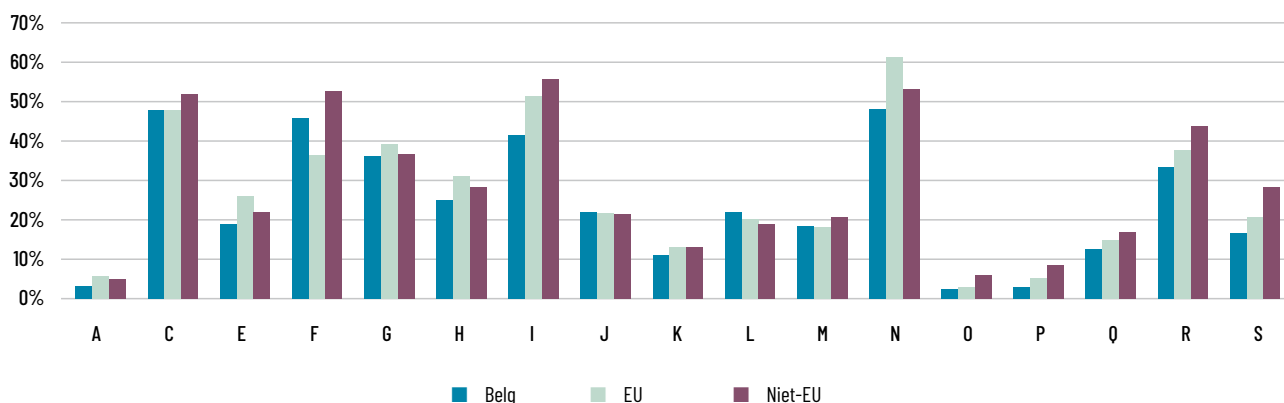
<sup>18</sup> Lage lonen: deciel 1-3, midden lonen: deciel 4-7, hoge lonen: deciel 8-10.

<sup>19</sup> We bespreken in dit hoofdstuk niet de verdeling van de tijdelijke werklozen volgens geslacht en leeftijd. Mannen zijn gedurende de hele pandemie oververtegenwoordigd in de tijdelijke werkloosheid. De leeftijdsverdeling is vrij evenwichtig. Details over de profielkenmerken van de tijdelijke werklozen zijn te vinden in 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

TABEL 19: Sectoren met de grootste aandelen tijdelijk werklozen (betalingen) in april 2020 en januari 2021

	Betalingen TW/aantal werknemers april 2020	Betalingen TW/aantal werknemers januari 2021
Administratieve en ondersteunende diensten	46,4%	17,8%
Bouwnijverheid	62,0%	32,3%
Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	47,3%	10,1%
Industrie	44,7%	14,5%
Kunst, amusement en recreatie	48,3%	36,3%
Verschaffen van accommodatie en maaltijden	71,9%	75,4%
<b>Totaal</b>	<b>29,1%</b>	<b>10,8%</b>

Bron: RVA. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

GRAFIEK 55: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en activiteitssector (2<sup>de</sup> trimester 2020)

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Samengevat blijkt dus uit alle beschikbare cijfers dat werknemers van buitenlandse origine vaker tijdelijk werkloos waren in 2020 en 2021, wat deels samenhangt met zowel de sectoren als de types jobs waarin ze oververtegenwoordigd zijn. Hoewel de tijdelijke werkloosheidsuitkering ervoor zorgde dat een groot deel van het inkomensverlies van tijdelijke werklozen werd gecompenseerd, kan voor

personen met lagere lonen de onmiddellijke daling van het maandelijks inkomen - ook al wordt deze later via de fiscaliteit uitgevlakt - toch een significante negatieve impact hebben op de mate waarin hun huishoudens konden rondkomen in de betreffende maanden, zeker bij gebrek aan een financiële buffer.<sup>20</sup> We zagen hierboven dat tijdelijke werkloosheid net vaker voorkomt in de lagere loondecilen, dus

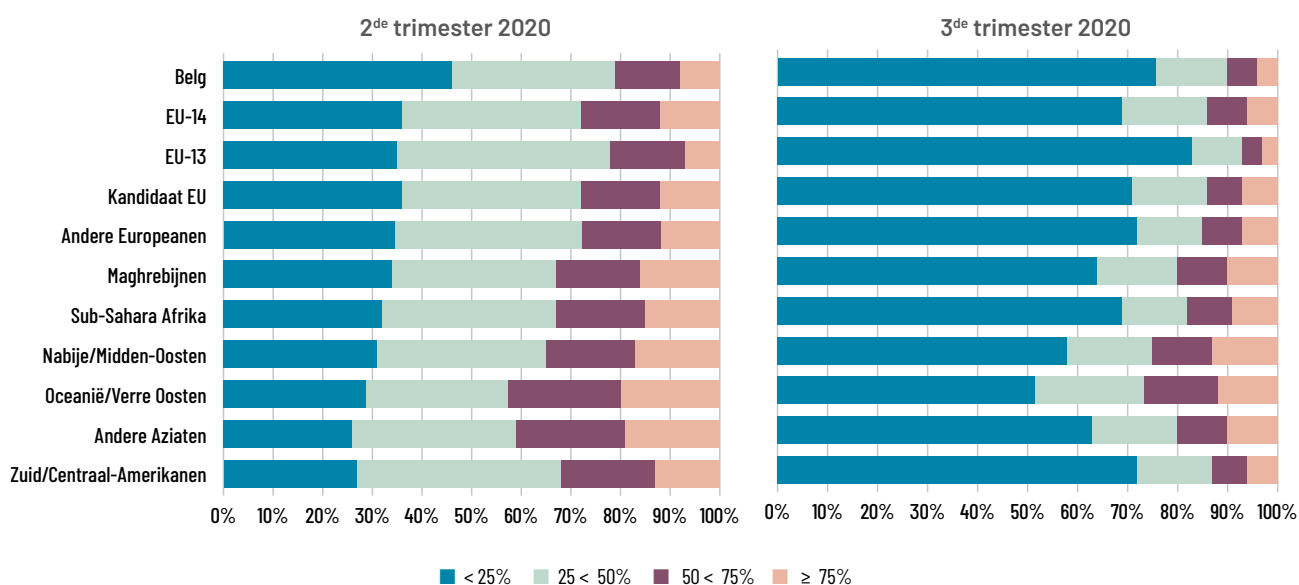
<sup>20</sup> Voor de vervangingsratio's van de tijdelijke werkloosheidsuitkering en de impact op inkomens van verschillende types werknemers en huishoudens, zie Bevers, T., Burnel, V., Coenen, A., Gilbert, V., & Jacobs, A. (2020), 'The end of the world as we know it? De impact van de COVID-19-uitbraak op de Belgische arbeidsmarkt', *BTSZ*, (2020)1, 41-65; COVIVAT (2020), *Huishoudbudgetten en sociale minima in lockdown*.

het risico dat het ook vaker personen met weinig vermogen betreft is reëel. Dat blijkt ook uit het feit dat de OCMW's in 2020 meer vragen hebben ontvangen voor een voorschot op de uitkering vanwege tijdelijk werklozen.<sup>21</sup> Bovendien bestaat het risico dat sommige van deze sectoren alsnog mensen zullen moeten ontslaan als de activiteit zich niet voldoende herstelt. Het is dus niet uitgesloten dat personen van niet-EU-origine vaker tewerkgesteld zijn in de sectoren die nu nog steeds het kwetsbaarst zijn voor faillissementen en afslankingen.

Bovendien tonen de berekeningen over de vervangingsratio van de tijdelijke werkloosheidsuitkering ook het belang aan van de **duurtijd van de tijdelijke werkloosheid** op het inkomen.<sup>22</sup> Aangezien het aandeel tijdelijke werkloosheid in de hele periode groter is bij personen van buitenlandse origine, zijn er ook relatief meer werknemers onder hen die gedurende langere tijd (deels) tijdelijk werkloos waren. Wanneer we bekijken welk aandeel van de loontrekkenden in zowel het eerste, tweede als derde

trimester van 2020 (deels) tijdelijk werkloos waren, zien we opnieuw dat dat percentage het laagst is bij de Belgische en Noord-Amerikaanse origine, en het hoogst bij de Zuid/Centraal-Amerikaanse, Andere Aziatische en EU-13-origine. Ook wanneer we kijken naar hoeveel dagen van de maand personen tijdelijk werkloos waren (omgezet naar percentage van de hypothetische werktijd, zie onderstaande grafiek) zien we verschillen tussen de origines. Werknemers van Belgische en EU-13-origine waren het minst vaak bijna volledig (meer dan 75% van de werktijd) afwezig, en personen van Andere Aziatische, Oceanië/Verre Oosterse en Nabije/Midden-Oosterse origine het vaakst. Wanneer personen van Belgische origine tijdelijk werkloos waren, gold dat zelfs in het tweede trimester van 2020 bij bijna de helft van hen slechts voor een kwart van de werktijd. Ook bij de personen van EU-13-origine – die weliswaar het op twee na hoogste aandeel tijdelijk werkloos hebben – betreft het voor een relatief groot deel slechts een beperkt stuk van de gebruikelijke werktijd.

GRAFIEK 56: Verdeling van de tijdelijke werklozen volgens origine en duur van de werkloosheid<sup>23</sup> (2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> trimester 2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>21</sup> COVIVAT (2020), *Meer vragen om hulp bij OCMW's en voedselbanken: eerste resultaten van een grootschalige bevraging*.

<sup>22</sup> Voor lage lonen blijkt uit de vervangingsratio weliswaar nog steeds dat het effect beperkt is gebleven. Zie 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

<sup>23</sup> De percentages geven weer welk aandeel van de in principe te werken dagen men tijdelijk werkloos was.

Werknemers in bepaalde statuten hadden überhaupt geen toegang tot ondersteuningsmaatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid. Wanneer deze personen het werk moesten neerleggen, verloren ze dus een groter deel van hun inkomen. Uitzendwerk is zo'n statuut. De uitzendarbeid viel na 18 maart 2020 met 25 tot 30% terug volgens de Dimona-aangiften bij de RSZ, en vertoonde pas sinds begin mei 2020 zeer voorzichtige tekenen van herstel. Ook in het uitzendwerk (en in andere statuten die minder toegang hadden tot tijdelijke werkloosheid) zijn personen van buitenlandse origine sterk oververtegenwoordigd, zoals we zagen in het hoofdstuk Arbeidsmarktrevoluties. België heeft tevens een hoger dan gemiddeld aandeel zelfstandigen met een ander geboorteland.<sup>24</sup> Het grootste aandeel van de

zelfstandigen van vreemde origine is actief in de sector van de handel. We hebben geen cijfers over de mate waarin zelfstandigen van verschillende origine beroep doen op het overbruggingsrecht, maar het is ook hier niet uitgesloten dat ze zich vaker in de sterkst getroffen sectoren bevinden. Tot slot is gebleken dat gezondheid en veiligheid op het werk in bepaalde sectoren en beroepen (nog meer dan anders) onder druk kwamen te staan door het niet naleven van (bijkomende) gezondheids- en veiligheidsregelgeving tijdens de pandemie.<sup>25</sup> Personen van buitenlandse origine werken vaker in tijdelijke contracten en hebben minder anciënniteit, dus ze stonden mogelijk minder sterk om zich tegen dat soort overtredingen te beschermen.

## 2. Impact op de arbeidsmarktpositie

Tot nu toe bekeken we in dit hoofdstuk enkel de werkenden en hun toegang tot een aantal beschermingsmaatregelen, maar hoe evolueerde de arbeidsmarktpositie van de volledige bevolking op arbeidsleeftijd sinds maart 2020? En bleef iedereen die werkte aan het werk? Om die vragen te beantwoorden kijken we ten eerste naar de arbeidsmarktindicatoren per trimester. Daarbij valt in de eerste plaats op dat zeker in 2020 de beschermingsmaatregelen er goed in geslaagd zijn om de onmiddellijke impact van de crisis op te vangen. Anders dan aanvankelijk gevreesd, bleef de globale werkzaamheid en werkloosheid vrij stabiel. Weliswaar verbergen de cijfers een belangrijke vermindering van de effectief gepresteerde werkuren<sup>26</sup> (en een afname van de zoekactiviteit van werklozen), maar het betekent wel dat weinig mensen effectief hun job kwijtraakten.

Personen van buitenlandse origine bevinden zich echter vaker in een kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt als gevolg van hun over het algemeen minder stabiele arbeidsvoorwaarden en beperktere anciënniteit.<sup>27</sup> Uit internationale studies blijkt bovendien dat discriminatie toeneemt in tijden van een zwakke arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat netwerken van contacten – waarvan migranten er minder hebben – relevanter worden voor het vinden van een baan, en omdat werkgevers kieskeuriger worden.<sup>28</sup>

Uit de administratieve gegevens blijkt inderdaad weer een aantal verschillen tussen personen van verschillende origines. De personen van EU-13-origine kennen de sterkste daling van de **werkzaamheidsgraad** tussen eind 2019 en het derde trimester

<sup>24</sup> Statbel (Algemene Directie Statistiek – Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten. Zie ook: <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/ondernemerschap-en-diversiteit>.

<sup>25</sup> De Wispelaere, Frederic, en Gillis, Dirk (2020), 'De impact van de COVID-19-Pandemie op de evolutie van en de strijd tegen zwartwerk in België.' *BTSZ*, (2020)1, pp. 227–273.

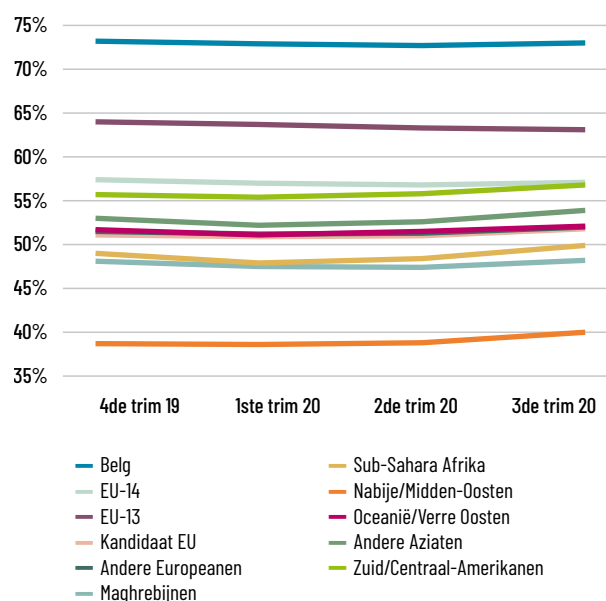
<sup>26</sup> Voor de cijfers, zie 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

<sup>27</sup> Zie hoofdstuk Arbeidsmarktrevoluties naar nationale origine.

<sup>28</sup> OESO (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', *OECD Policy brief*; OESO (2022), *Employment Outlook 2022*.

van 2020.<sup>29</sup> Deze groep is voor een zeer groot deel tewerkgesteld in de bouwsector (F) en de ondersteunende diensten (N), sectoren die de activiteit in sterke mate hebben moeten stilleggen tijdens de lockdown, maar ook nog lang daarna. Ook bij de personen van Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine was de afname van de werkzaamheidsgraad sterker tot en met het tweede trimester van 2020, maar zij kenden vervolgens een relatief sterk herstel. Buiten voor de EU-13-origine werd de kloof ten opzichte van de Belgische origine voor alle origines zelfs iets kleiner in deze periode. De gegevens betreffen slechts de eerste maanden van de crisis. We zullen hieronder ook de EAK-cijfers bespreken, die tot en met het derde kwartaal van 2021 beschikbaar zijn, maar die weliswaar niet de volledige bevolking van buitenlandse origine betreffen (enkel personen die zelf in het buitenland geboren zijn).

GRAFIEK 57: **Werkzaamheidsgraad<sup>30</sup> volgens origine (18-64 jaar, 2019-2020)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.

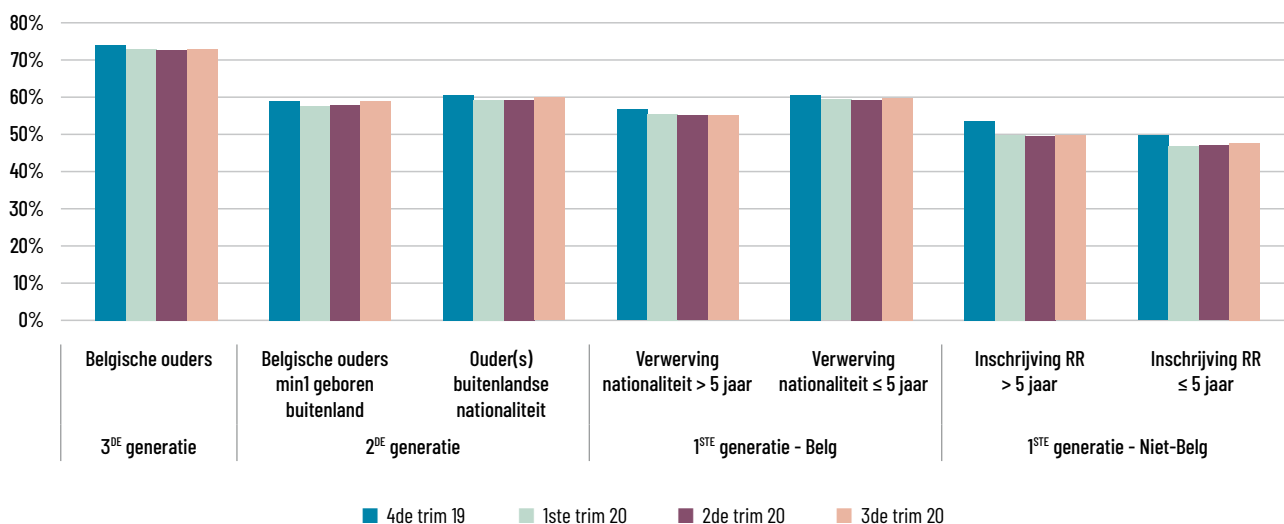
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we kijken naar **migratieachtergrond**, zien we in eerste drie trimesters van 2020 de grootste afname van de werkzaamheidsgraad bij de eerste generatie niet-Belgen (personen die de nationaliteit niet hebben verworven). Vooral bij de personen die sinds langer dan 5 jaar zijn ingeschreven in het Rijksregister is de krimp zeer groot (van 53,6% in het vierde kwartaal van 2019 naar 49,6% in het tweede trimester van 2020).

<sup>29</sup> We dienen wel rekening te houden met de mogelijkheid dat sommige personen België verlaten hebben in de loop van 2020, wat nog niet meegenomen wordt in deze cijfers. Als dat het geval is, is de werkzaamheidsgraad iets hoger dan in dit hoofdstuk.

<sup>30</sup> Het hier opgenomen cijfer voor het vierde trimester van 2019 wijkt af van dat uit hoofdstuk 2 aangezien we daar de populatie van 20-64-jarigen bekijken. Voor de beschikbare kwartalen van 2020 beschikken we enkel over de leeftijdscategorie 18-64 jaar, en is er niet gecorrigeerd voor grensarbeid. Dat betekent dat in het bijzonder de werkzaamheidsgraad van de EU-14-origine een sterke onderschatting is (van ongeveer 3,5 procentpunten voor grensarbeiders, en nog een beperkte onderschatting voor de werknemers in internationale instellingen die geen Belgische sociale zekerheid betalen).

GRAFIEK 58: Werkzaamheidsgraad volgens migratieachtergrond (18-64 jaar, 2019-2020)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

We kunnen net als in de andere hoofdstukken nog meer variabelen bekijken, in het bijzonder gezinssituatie en opleidingsniveau.<sup>31</sup> Er blijken echter niet zo'n grote verschillen tussen de trends te bestaan wanneer we de data voor 2020 verder uitsplitsen. De werkzaamheidsgraden van vrouwen en mannen kennen een gelijkaardige evolutie, maar de werkzaamheidskloof krimpt wel lichtjes ten opzichte van 2019, en dat bij alle origines behalve het Nabije/Midden-Oosten en Sub-Sahara Afrika (waar de kloof stabiel blijft).<sup>32</sup> De werkzaamheidsgraad daalt het sterkst bij personen in een koppel zonder kinderen, maar quasi uitsluitend bij die van Belgische origine. Ook bij personen met maximaal een getuigschrift van het lager secundair onderwijs is er een sterkere daling van de werkzaamheid in de loop van 2020 dan bij gediplomeerden hoger secundair en hoger onderwijs, en opnieuw vooral bij de kortgeschoolden van Belgische origine. Dat heeft, zoals we hieronder zullen zien, zeker ook te maken met de sectoren waar de verschillende onderwijsniveaus oververtegenwoordigd zijn. Daarnaast zien we weliswaar ook bij langgeschoolden van EU-13-origine een relatief sterke afname van de werkzaamheidsgraad. Tot slot is de daling van de werkzaamheidsgraad wat

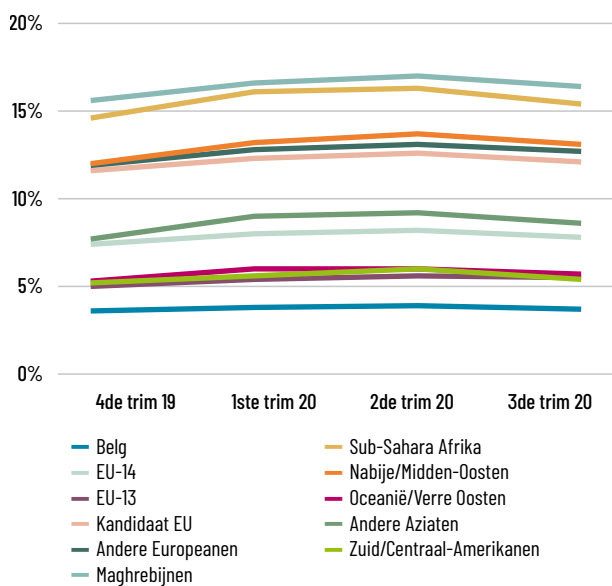
sterker bij personen met diploma's in het studiedomein 'dienstverlening' dan bij de andere studiedomeinen, en dan vooral opnieuw voor de personen van Belgische en ook EU-origine.

Ook de **werkloosheidsgraad** bleef zoals gezegd stabiel, en werd gevreesd in de vroegste prognoses van onder meer de Europese Commissie: een toename van 0,5 procentpunt tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2020 (van 5,5% naar 6,0%), en vervolgens weer een lichte afname naar 5,8%. De toename was het sterkst bij de personen van EU-13- en vooral Andere Aziatische origine. Origines die zoals gezegd oververtegenwoordigd zijn in de bouw (F), de ondersteunende diensten (N) en voor de laatste groep de horeca (I). Bij de derde generatie Belgen was de toename van de werkloosheidsgraad in de loop van 2020 het kleinst, gevolgd door de Belgen van de eerste generatie (verwerving van de nationaliteit langer dan 5 jaar geleden). De toename van de werkloosheidsgraad was relatief iets groter bij personen met een diploma hoger onderwijs, dan bij de andere opleidingsniveaus, maar hun werkloosheidsgraad blijft veel lager.

<sup>31</sup> De cijfers zijn te vinden in de statistische bijlagen.

<sup>32</sup> We gaan in dit hoofdstuk niet dieper in op de impact voor vrouwen. Uit de beschikbare data blijkt dat de arbeidsmarktimpact op de vrouwen in België niet negatiever was dan voor mannen. Details zijn te vinden in 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

GRAFIEK 59: **Werkloosheidsgraad volgens origine (18-64 jaar, 2019-2020)**

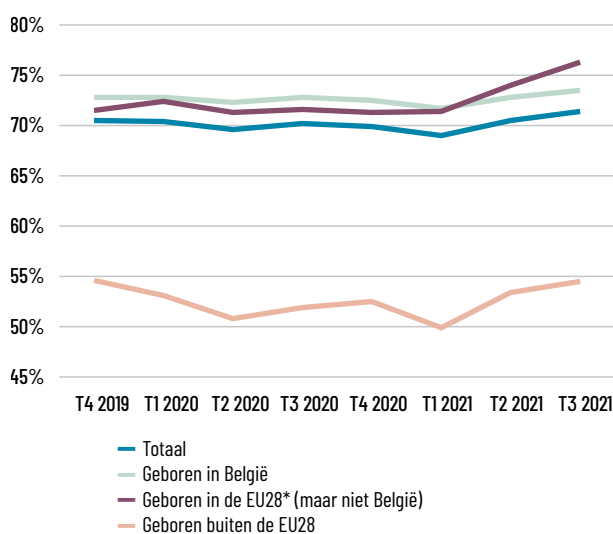


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Vanaf het vierde kwartaal van 2020 tot en met het derde kwartaal van 2021 beschikken we over kwartaalgegevens op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten<sup>33</sup>. Het gaat hier weliswaar om survey-data op basis van een steekproef en om een beperktere groep personen van buitenlandse origine (enkel de personen die zelf in het buitenland geboren zijn), maar het geeft alleszins een goed benaderend idee van de crisis-impact op iets langere termijn. De cijfers kunnen uitgesplitst worden in drie groepen naar geboorteland (België, EU, buiten de EU). In de EAK-data is de daling van de werkzaamheidsgraad van personen die buiten de EU werden geboren in de eerste drie trimesters van 2020 wat sterker dan wat we in de administratieve data zagen voor de volledige groep personen van niet-EU-origine, maar deze evolutie ligt in lijn met de vaststelling voor de eerste generatie (zie grafiek 58). In het eerste trimester van 2021 bereikte de werkzaamheidsgraad (20-64-jarigen) het laagste niveau (69,0%) sinds 2018, om vervolgens weer sterk te gaan stijgen. De werkzaamheidsgraad van personen die geboren werden buiten de EU nam tussen 2019 en het eerste trimester van 2021 sterker af dan die van personen

die in België of de EU geboren zijn, en in tegenstelling tot de twee laatste groepen is hun werkzaamheidsgraad in het derde trimester van 2021 ook nog steeds iets lager dan in 2019. Op iets langere termijn is de kloof qua werkzaamheidsgraad dus toegenomen, aangezien het herstel (net zoals na de financiële crisis van 2008) langzamer lijkt te verlopen bij personen geboren buiten de EU.

GRAFIEK 60: **EAK-Werkzaamheidsgraad volgens geboorteland (20-64 jaar, 2019-2021)**



\*EU28: EU-lidstaten inclusief het Verenigd Koninkrijk

Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium),  
Enquête naar de arbeidskrachten.

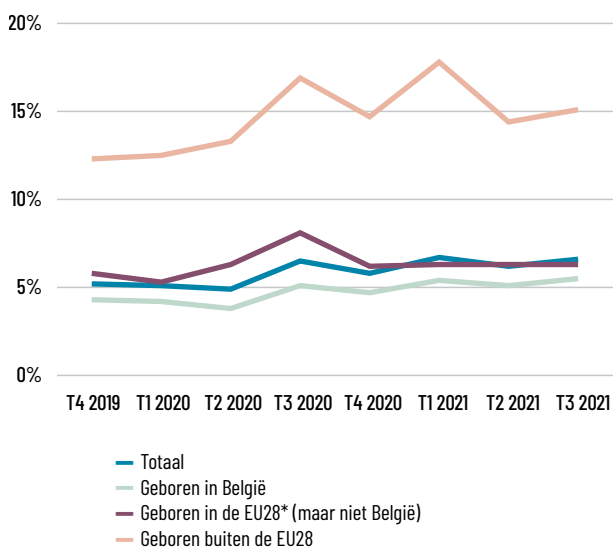
De IAB-werkloosheidsgraad<sup>34</sup> van personen die geboren zijn buiten de EU nam tot het eerste trimester van 2021 sterker toe dan gemiddeld, maar daalde vervolgens ook weer sterker. De stijging over de hele periode (eind 2019-derde kwartaal 2021) is uiteindelijk zelfs procentueel iets groter bij de personen die in België geboren zijn, maar hun werkloosheidsgraad blijft desondanks nog steeds op een veel lager niveau dan die van de personen uit niet-EU-landen. In de meeste OESO-landen groeit de kloof tussen personen van lokale en buitenlandse origine sterk bij aanvang van de crisis, om daarna vrij snel te evolueren naar een (onvolledig) herstel.<sup>35</sup> In België lijkt de kloof in internationaal opzicht vrij weinig toe te nemen, maar lijkt de impact hardnekkiger te zijn.

<sup>33</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>.

<sup>34</sup> IAB-werklozen zijn alle personen die geen werk hebben, maar wel actief op zoek zijn naar werk én beschikbaar zijn om binnen de twee weken te beginnen werken.

<sup>35</sup> OESO (2022), *Employment Outlook 2022*.

GRAFIEK 61: IAB-Werkloosheidsgraad 15-64-jarigen volgens geboorteland (2019-2021)



\*EU28: EU-lidstaten inclusief het Verenigd Koninkrijk

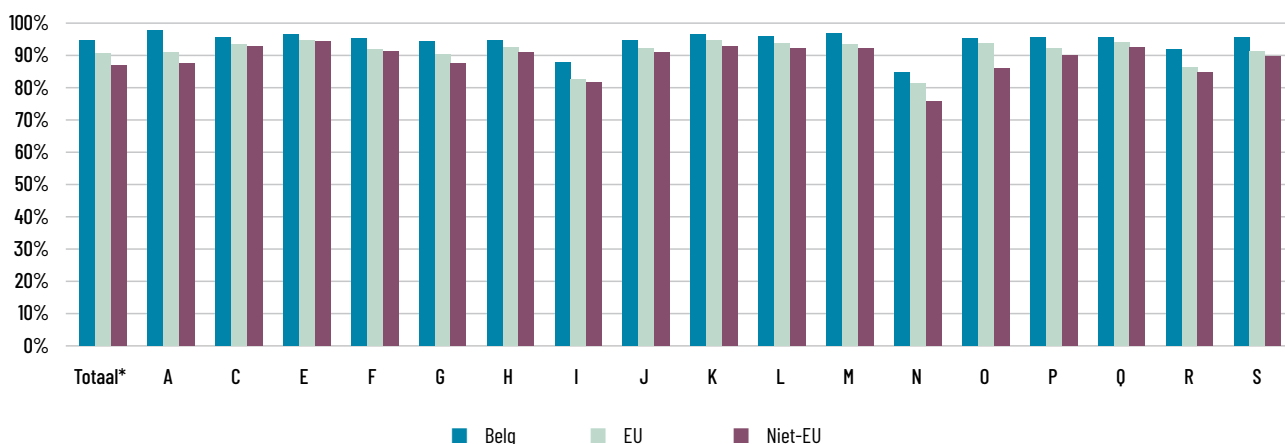
Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium),  
Enquête naar de arbeidskrachten.

Tot nu toe betrof dit hoofdstuk enkel de arbeidsmarktsituatie op een aantal ogenblikken, maar de administratieve data laten ook toe om te kijken hoe

de situatie van personen evolueerde in de loop van 2020. Bleven ze aan het werk? Werden ze werkloos, en gingen ze al dan niet vervolgens weer aan het werk? En had een periode van tijdelijke werkloosheid een effect op die transitie? En zijn er ook hier – naast origine – verschillen naargelang opleidingsniveau, salaris en/of sector?

We beginnen met de samenstelling van de groep personen die in de drie eerste trimesters van de pandemie (eerste tot derde trimester van 2020) aan het werk waren<sup>36</sup>, volgens hun nationale origine. Wanneer we bekijken welk aandeel van de personen die eind 2019 werkten ook in de drie trimesters daarop aan het werk waren, bedraagt dat aandeel 94,6% bij de personen van Belgische origine, 90,5% bij de EU-origine en slechts 87,0% bij de niet-EU-origine.<sup>37</sup> Een vrij grote kloof dus, die in een aantal specifieke sectoren nog veel groter is. In de ondersteunende diensten (N), openbaar bestuur (O) en in landbouw, bosbouw en visserij (A) is de kloof tussen de Belgische en de niet-EU-origine het grootst. Die eerste sector heeft bovendien ook in totaal het kleinste aandeel personen die de hele periode aan het werk blijven (81,7%).<sup>38</sup>

GRAFIEK 62: Aandeel 18-64-jarigen die in het 1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> trimester van 2020 aan het werk waren bij de werkenden in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019, volgens origine en activiteitssector



\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>36</sup> Daarbij is het mogelijk dat ze deels in tijdelijke werkloosheid waren of minder uren konden werken, of dat hun werk onderbroken werd door korte periodes van werkloosheid.

<sup>37</sup> De origines zijn gegroepeerd in drie categorieën omdat de aantallen anders te klein zijn.

<sup>38</sup> Behoudens eventuele korte periodes van inactiviteit of werkloosheid die verborgen blijven in de cijfers.



Loontrekkenden uit de hoogste drie salarisdecielen bleven bovendien vaker in de drie trimesters aan het werk dan die uit lagere loonklassen (zie tabel hieronder). Wanneer men de variabelen loon en origine combineert is het verschil zeer aanzienlijk: van 79,9% die in de drie trimesters blijven werken bij werkenden van niet-EU-origine in de laagste loondecielen tot 96,7% bij personen van Belgische origine in de hoogste decielen. Daarnaast bleven werkenden met een diploma hoger onderwijs vaker aan het werk in de drie trimesters dan de andere opleidingsniveaus. En ook werkenden die in het vierde trimester van 2019 voltijds werkten, bleven iets vaker aan het werk dan deeltijds werkenden, en veel vaker dan personen met speciaal werkregime.<sup>39</sup> Werknemers van buitenlandse origine werken vaker in speciale prestatietypes, in het bijzonder de werknemers van Sub-Sahara Afrikaanse en Nabije/Midden-Oosterse origine.

TABEL 20: Aandeel 18-64-jarigen die in het 1<sup>ste</sup>, 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> trimester van 2020 aan het werk waren t.o.v. de werkenden in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019, volgens origine en salarisdecielklasse

	Belg	EU	Niet-EU
Lage lonen	88,4%	84,0%	79,9%
Midden lonen	95,3%	92,5%	91,2%
Hoge lonen	96,7%	95,2%	94,8%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Vervolgens bekijken we de **uitstroom van werk naar werkloosheid**, in het bijzonder van de personen die werkten aan het einde van 2019 en die werkloos zijn in het tweede trimester van 2020. Ook hier zien we dat personen van Belgische origine minder vaak werkloos worden dan personen van EU- en niet-EU-origine. Slechts 0,8% van de werkenden van Belgische origine in het vierde trimester van 2019 waren werkloos in het tweede trimester van 2020, tegenover 1,7% bij de EU- en 3,1% bij de niet-EU-origine. Afgestudeerden van het hoger onderwijs stroomden minder vaak uit naar werkloosheid dan korter geschoolden, en personen uit de drie hoogste loondecielen nog minder vaak (zie

onderstaande tabellen). Bovendien zijn er van de werkenden in het vierde trimester van 2019 meer personen van niet-EU-origine die zowel in het eerste, tweede als derde trimester van 2020 werkloos zijn. Wanneer ze werkloos worden, is de werkloosheid dus ook hardnekkiger. Iets wat overigens ook voor de pandemie al het geval was.

TABEL 21: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en opleidingsniveau

	Belg	EU	Niet-EU
Kort	1,4%	2,9%	4,3%
Midden	1,1%	2,3%	3,5%
Lang	0,5%	1,1%	2,0%
Totaal*	0,8%	1,7%	3,1%

\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

TABEL 22: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en salarisdecielklasse

	Belg	EU	Niet-EU
Lage lonen	2,5%	3,5%	5,0%
Midden lonen	0,7%	1,5%	2,3%
Hoge lonen	0,2%	0,5%	0,8%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

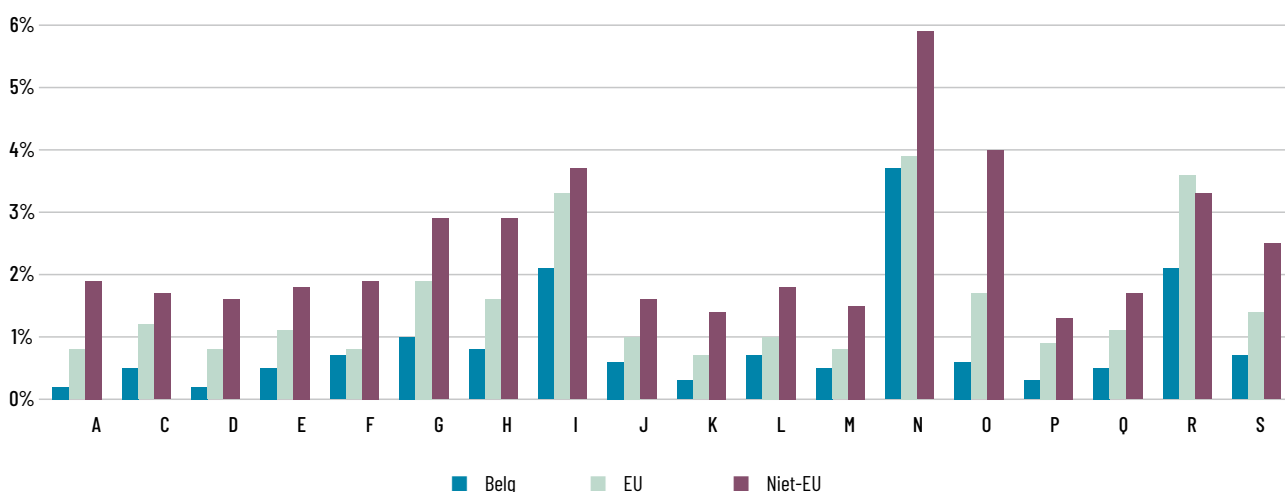
Daarnaast zijn er ook weer verschillen in de mate waarin werkenden uit de verschillende sectoren getroffen werden door jobverlies. Uit volgende grafiek blijkt opnieuw dat er in de ondersteunende diensten (N) meer werkenden werkloos zijn geworden dan uit de andere sectoren (we weten overigens niet of dat door het niet verlengen van een contract, ontslag of vrijwillig vertrek gebeurde). Ook in de horeca (I) en in 'kunst, amusement en recreatie' (R) werden er relatief veel werkenden werkloos. Die laatste zijn net de twee sectoren die ook het hoogste aandeel

<sup>39</sup> De klasse 'speciaal' bij de variabele 'prestatietype' is voorbehouden voor de werknemers met zeer korte/onregelmatige contracten (interim, seizoensarbeid, gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw en gelegenheidsarbeid in horeca).

tijdelijke werkloosheid hadden, en die gedurende lange tijd volledig de deuren moesten sluiten. Het gaat dus mogelijk voor een groot deel om tijdelijke contracten die niet werden verlengd tijdens de gedwongen sluitingsperiode. 'Kunst, amusement en recreatie' is ook de enige sector waar er een groter aandeel werkenden van EU-origine werkloos werd, dan van niet-EU-origine. Ook in de sector openbaar bestuur (O) werden er vrij veel werkenden werkloos,

en daar is dat veruit het vaakst het geval bij personen van niet-EU-origine. De verklaring ligt waarschijnlijk onder meer in het feit dat personen van Belgische origine die in de openbare sector werken veel vaker (statutair) ambtenaar zijn, terwijl personen van buitenlandse origine vooral arbeider of bediende zijn.<sup>40</sup> Bovendien zijn de laatsten oververtegenwoordigd bij de lokale besturen (de gemeenten), waar jobs mogelijk conjunctuurgevoeliger zijn.

GRAFIEK 63: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en sector



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De **uitstroom uit werk naar inactiviteit** in 2020 kunnen we op het moment van schrijven helaas nog niet gedetailleerd in kaart brengen. We beschikken immers nog niet over cijfers voor alle categorieën binnen de inactiviteit. Onder meer het aantal leefloonbegunstigden in 2020 is nog onvolledig. Voor het totaal van de inactiviteit zien we dat ook de uitstroom naar inactiviteit tussen eind 2019 en medio 2020 hoger was bij personen van niet-EU-origine (en hoger bij kortgeschoolden dan bij gediplomeerden van het hoger onderwijs). Ook uit de data over arbeidsmarkttransities op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten blijkt dat werkzoekenden van buitenlandse nationaliteit tijdens de crisis vaker werkloos bleven of in de inactiviteit belandden dan werkzoekenden van Belgische nationaliteit.<sup>41</sup> En waar het aandeel werkenden dat uitstroomt naar werkloosheid of inactiviteit relatief stabiel bleef in

2020 in vergelijking met voorgaande jaren voor personen geboren in België of in andere EU-landen, verdubbelde dit aandeel bij personen geboren buiten de EU. Niet-Belgen blijven ook langer werkloos dan Belgen (64,0% vs. 48,9% van de werklozen in het derde kwartaal was ook werkloos in het tweede kwartaal 2020); ze maken minder vaak de transitie naar werk én naar inactiviteit. Zowel op vlak van inactiviteit als werkloosheid namen bestaande ongelijkheden dus toe tijdens het tweede trimester van 2020. In de loop van 2021 verbetert de situatie weliswaar. Ook mensen zonder Belgische nationaliteit maken opnieuw iets vlotter de transitie naar werk: slechts 73,0% blijft inactief (tegenover 87,4% bij de mensen met Belgische nationaliteit).

Hierboven vermeldden we al dat tijdelijke werkloosheid in theorie bescherming geeft tegen ontslag,

<sup>40</sup> Zie statistische bijlagen voor de exacte percentages.

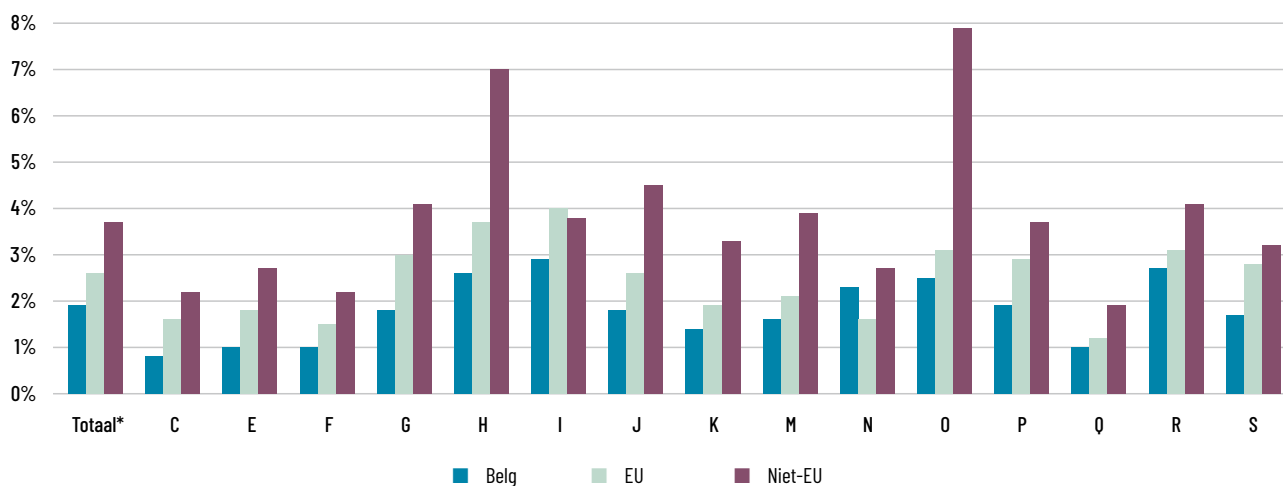
<sup>41</sup> <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/transities-op-de-arbeidsmarkt>. Voor meer details over de EAK-evoluties in het eerste en tweede trimester van 2020, zie COVIVAT, *Beleidsnota nr.6* (december 2020).

aangezien een werkgever de activiteit kan verminderen zonder personeel te ontslaan. Helaas kan een intensief gebruik van het stelsel van tijdelijke werkloosheid er ook op wijzen dat een onderneming langere tijd of zelfs structureel minder personeel nodig heeft. Uit de administratieve data blijkt echter dat het aandeel van de (deels) tijdelijke werklozen in het eerste trimester van 2020 dat werkloos was in het tweede of derde trimester van 2020 niet veel groter is dan dat bij de totale groep werkenden in het eerste trimester van 2020. Vooral bij de personen van niet-EU-origine is er weinig verschil. De tijdelijke werkloosheid heeft haar rol als buffer dus wel degelijk gespeeld. Wanneer we naar absolute waarden kijken is de **uitstroom uit tijdelijke werkloosheid naar volledige werkloosheid** vanaf maart 2020 weliswaar veel hoger dan voor de pandemie<sup>42</sup>, maar verhoudingsgewijs is de overgang naar volledige werkloosheid beperkt gebleven. 1,7% van de tijdelijk werklozen in maart 2020 was 1 maand later volledig werkloos, en 2,7% was 3 maanden later volledig werkloos. Tot juni 2020 bleven de aandelen van personen die 1 maand en 3 maanden later volledig

werkloos werden hoger dan in 2019, maar vanaf juli 2020 nemen deze aandelen af en zijn ze lager dan degenen die 1 jaar eerder werden waargenomen. Ze zijn bovendien lager dan tijdens de financiële crisis van 2008-2009.<sup>43</sup>

Dat gezegd zijnde, is het geen verrassing meer dat we ook hier zien dat de grootteorde van het effect verschilt naargelang de origine van de betrokkenen (en naar sector, opleidingsniveau en salarisklasse). Werkenden van niet-EU-origine die (deels) tijdelijk werkloos waren in het eerste trimester van 2020 zijn zoals gezegd niet veel vaker werkloos in het tweede of derde trimester van dat jaar dan hun collega's die niet op tijdelijke werkloosheid werden gezet, maar wel vaker dan hun tegenhangers van Belgische of EU-origine (uitgezonderd in de horeca (I) waar het aandeel bij de EU-origine iets groter is). En het verschil is opnieuw het grootst in de openbare sector (O), gevolgd door vervoer en opslag (H). Wanneer er dus ondanks het gebruik van tijdelijke werkloosheid toch werknemers moesten vertrekken, blijken dat opnieuw vaker die van buitenlandse origine te zijn.<sup>44</sup>

GRAFIEK 64: **Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 1<sup>ste</sup> trimester van 2020 tijdelijk werkloos waren en die in het 2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en sector**



\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>42</sup> Aangezien er veel meer tijdelijke werklozen zijn. De maandelijkse cijfers over de doorstroom uit tijdelijke werkloosheid naar werkloosheid zijn te vinden in FOD WASO et al, 'Monitoring van de sociale impact van de COVID-19-crisis in België': <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

<sup>43</sup> Loÿen, Nuyts en Segaert (2020), 'De impact van de COVID-19-pandemie op de werkloosheid: eerste resultaten', *BTSZ*, 2020(1); Bevers, T., Burnel, V., Coenen, A., Gilbert, V., & Jacobs, A. (2020), 'The end of the world as we know it? De impact van de COVID-19-uitbraak op de Belgische arbeidsmarkt', *BTSZ*, 2020(1), 41-65.

<sup>44</sup> En vaker mannen dan vrouwen, maar dat heeft vooral te maken met de sectoren die het zwaarst getroffen werden.

Vervolgens bekijken we nog de groep werkenden die werkloos werden tijdens de eerste helft van 2020, maar die in het derde trimester van 2020 **opnieuw aan het werk** zijn.<sup>45</sup> Voor het totaal van de 18-64-jarigen bedraagt het percentage dat het werk weer snel heeft hervat na een periode van werkloosheid 50,4%. Dat percentage is opnieuw hoger bij personen van Belgische origine (57,8%) dan bij die van EU- (45,8%) of niet-EU-origine (42,4%). Personen van buitenlandse origine verloren dus iets vaker onder invloed van de crisissituatie hun job, en leden vervolgens ook langer inkomensverlies. De aandelen 'werkhervatters' zijn verrassender wanneer we de loon- en opleidingsniveaus bekijken. Bij alle origines zijn het de personen met een diploma van het hoger secundair onderwijs die het hoogste aandeel personen hebben die in het derde trimester opnieuw aan het werk zijn na een periode van werkloosheid. Personen met een diploma hoger onderwijs hebben weliswaar - zoals we hierboven zagen - een kleiner aandeel werkenden dat werkloos werd, maar ze lijken wat moeilijker dan de middengeschoolden weer aan het werk te gaan. In het geval van personen van zowel EU- als niet-EU-origine doen ze het zelfs het slechtst van de drie opleidingsniveaus op dat vlak. Hetzelfde geldt voor de loonniveaus<sup>46</sup>, ook daar gaan de personen uit de middelste decielen vaker terug aan het werk dan die uit de drie hoogste. De lage lonen doen het wel nog steeds het slechtst. De verklaring ligt vermoedelijk in de sectoren waar personen van buitenlandse origine, maar ook middengeschoolde Belgen, die in de eerste helft van het jaar hun job verloren, werkten. We vinden deze uitstromers vaker in de handel, de horeca en de onderhoudsdiensten. Dat zijn, zoals we hieronder zullen zien, relatief dynamische sectoren<sup>47</sup>. Daarnaast zien we in de EAK-data van Statbel dat in het tweede en vooral het derde kwartaal van 2020 de tijdelijke banen vrij sterk toenemen, terwijl de vaste banen afnemen. Misschien staan de langgeschoolden en personen die een hoog loon hadden in hun vorige job niet te springen om in dergelijke jobs aan de slag te gaan en hebben ze de financiële reserves (en de

opzegtermijn) om te wachten op betere conjunctuur of om bijvoorbeeld een opleiding te volgen.

TABEL 23: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019 werkten, in het 1<sup>ste</sup> en/of 2<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, en in het 3<sup>de</sup> trimester van 2020 werkten, naar origine en opleidingsniveau

	Belg	EU	Niet-EU
Kort	50,5%	43,9%	42,0%
Midden	62,5%	51,5%	45,5%
Lang	55,1%	41,4%	38,0%
Totaal*	57,8%	45,8%	42,4%

\*Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.  
Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wat de sectoren betreft, zien we opnieuw dat personen van Belgische origine overall het grootste percentage 'werkhervatting' hebben. Maar we doen ook nog een opvallendere vaststelling. De sector waar het grootste aandeel van de werkenden werkloos werd, de ondersteunende diensten (N), heeft ook het hoogste aandeel van die werklozen dat weer aan het werk is in het derde trimester van 2020. Dat heeft er waarschijnlijk mee te maken dat ook de uitzendsector en de dienstencheque-bedrijven hieronder vallen, sectoren die over het algemeen het snelst reageren op wijzigende conjunctuur en omstandigheden. Het zijn echter vooral personen van niet-EU-origine die uitstroomden, en vooral personen van Belgische origine die weer aan het werk gaan. Let wel: het betreft in deze analyse de sector waar ze werkten in het vierde trimester van 2019<sup>48</sup>. We weten niet of deze personen ook in diezelfde sector opnieuw aan het werk gaan in het derde trimester van 2020. Maar het lijkt er alleszins op dat er vooral sprake is van een grote dynamiek doorheen 2020. In de openbare besturen (O) zagen we daarentegen hierboven een grote uitstroom, en slechts een klein aandeel van die uitstromers

45 Het gaat dus om personen die eind T4 2019 werken, die eind T1 en/of T2 2020 werkloos zijn, en eind T3 2020 weer werken. We weten niet of ze in een gelijkaardige job (met eenzelfde contracttype en identieke voorwaarden aan de slag gaan) of elders.

46 Cijfers te vinden in bijlage.

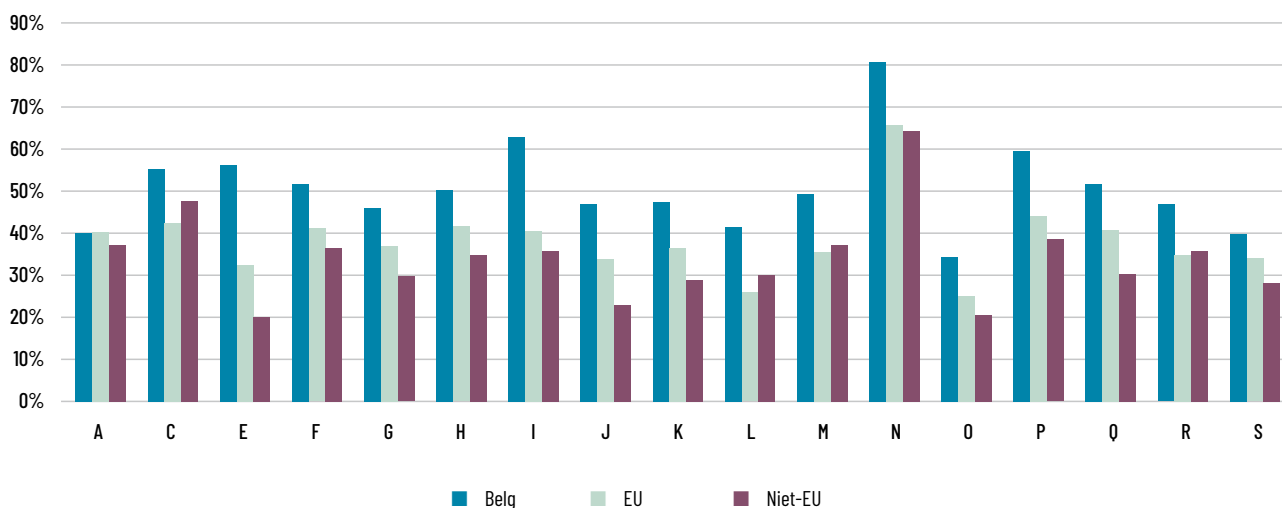
47 Sectoren met relatief veel jobdestructie en -creatie.

48 Recentere cijfers zijn te vinden op: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/transities-op-de-arbeidsmarkt>.

blijkt in het derde trimester opnieuw aan het werk. In het bijzonder bij de grote groep uitstromers van niet-EU-origine blijken er maar weinig terug aan het werk te zijn gegaan. De krimp van de openbare sector die we al vaststelden in hoofdstuk 2 van deze

monitoring lijkt zich dus door te zetten in 2020 (al is het mogelijk dat er andere personen ingestroomd zijn, maar dat zal pas duidelijk worden wanneer we de tewerkstellingscijfers voor heel 2020 hebben).

GRAFIEK 65: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4<sup>de</sup> trimester van 2019 werkten, in het 1<sup>ste</sup> en/of 2<sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, en in het 3<sup>de</sup> trimester van 2020 werkten, naar origine en sector



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we dit hoofdstuk in vogelvlucht overlopen, zien we dat de crisis aanvankelijk iedereen lijkt te treffen, waardoor de kloof tussen veel van de originegroepen zelfs kleiner werd (de werkzaamheids- en werkloosheidskloof krimpt tot het derde trimester van 2020). Bovendien hebben de regelingen voor het behoud van jobs (de tijdelijke werkloosheid) de onmiddellijke gevolgen van de lockdowns kunnen opvangen voor de werkenden, en beperkte het bevroren van de degressiviteit de impact op werklozen. Maar hoewel de grote arbeidsmarktindicatoren dus verrassend stabiel bleven, zien we onderliggende verschillen in de impact. Zo zijn personen van buitenlandse origine gedurende de hele crisis oververtegenwoordigd in de tijdelijke werkloosheid, maar ondervertegenwoordigd in telewerk. Met het vorderen van de crisis groeit het verschil bovendien opnieuw, doordat personen van Belgische origine minder vaak hun werk verliezen en makkelijker weer instromen. Uit de uit- en instroomgegevens blijkt dat er in bijna alle sectoren een – minstens tij-

delijke – vervanging plaatsvond van werkenden van buitenlandse origine door werkenden van Belgische origine. Daarnaast was ook het inkomensverlies kleiner bij personen van Belgische origine, gezien ze gemiddeld voor kortere periodes en een beperkter deel van hun werktijd tijdelijk werkloos waren. Het herstel is dus moeizamer voor personen van buitenlandse origine, in het bijzonder die van niet-EU-origine, kortgeschoolden en personen in minder goed betaalde jobs. Dat beeld is gelijkaardig aan de evoluties na de kredietcrisis van 2008-2009.

Het negatieve effect van de COVID-19-pandemie op de arbeidsmarkresultaten van personen van buitenlandse origine wordt versterkt door het feit dat zij net sterk oververtegenwoordigd zijn in de sectoren die het zwaarst door de pandemie zijn getroffen. Dat geldt in heel de EU overigens. In de bijzonder zwaar getroffen horeca bijvoorbeeld is een kwart van de werknemers in de EU in het buitenland geboren, twee keer hun aandeel in de totale werkgelegenheid.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> OESO (2020), 'What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?', OECD Policy brief.

Hoewel de personen van niet-EU-origine een heterogene groep zijn, en er binnen deze groep nog grote verschillen zijn naargelang onder andere opleidingsniveau, loon en gezinssituatie, zagen we in dit hoofdstuk dat ze globaal gezien minder vaak konden telewerken, een groter dan gemiddelde kans hadden om tijdelijk werkloos te zijn (en dus een tijdelijk inkomensverlies te lijden), en om volledig werkloos (of inactief) te worden én te blijven. Hoewel de impact voorlopig al bij al kleiner was dan

gevreesd, maakt de arbeidsmarktkloof die er al bestond voor deze crisis, hen vermoedelijk ook gevoeliger voor andere arbeidsmarktgerelateerde elementen van een economische recessie. Er zal dus bij de relance bijzondere aandacht moeten worden besteed aan de meest kwetsbare groepen, én actief ingezet worden op anti-discriminatie-maatregelen.









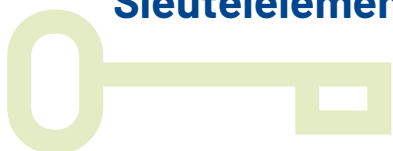


04

## **Studentenarbeid en diversiteit**

## 04

## Sleutelementen



## Studentenarbeid en diversiteit

Op de **totale populatie jongeren** van 15 tot 24 jaar in 2019 hadden er 508.131 een studentenjob, of 38,9%. Jobstudenten van Belgische origine zijn verhoudingsgewijs het talrijkst, gevolgd door die van Sub-Saharaanse en Maghrebijnse origine. Personen van Nabije/Midden-Oosterse, EU-13- en Noord-Amerikaanse origine hebben de laagste aandelen studentenarbeid.

Personen die wonen in Vlaanderen, vrouwen, 18-19-jarigen, en personen die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben doen het **vaakst studentenwerk**.



In **Vlaanderen** hebben personen van Belgische origine het grootste aandeel jobstudenten. In **Wallonië en Brussel** zijn het jongeren van Sub-Sahara Afrikaanse origine.

**De verschillen** tussen 18-19-jarigen en 20-24-jarigen zijn minder uitgesproken in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen, en de verschillen tussen de drie gewesten in studentenarbeid door 20-24-jarigen zijn kleiner dan die voor de andere twee leeftijdsgroepen. Dat zou kunnen verklaard worden door een meer precare situatie van studenten.



De 20-24-jarigen van **Sub-Sahara Afrikaanse origine** hebben het vaakst een studentenjob, gevolgd door die van Maghrebijnse origine. Bij de afgestudeerden van het hoger onderwijs zijn het vooral die van Sub-Sahara Afrikaanse en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine (meer dan 50%). Studenten met een bachelordiploma hebben vaker een studentenjob dan die met een masterdiploma.

De twee grootste **studiedomeinen** voor studenten in de leeftijdsgroep 20-24 jaar met een diploma hoger onderwijs zijn, in aantallen, 'sociale wetenschappen, handel en rechten' en 'gezondheid en sociale bescherming' en, in verhouding, 'kunst en letteren' en 'sociale wetenschappen, handel en rechten'. Voor personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine is dat 'sociale wetenschappen, handel en rechten'. Voor die van Zuid/Centraal-Amerikaanse origine is dat 'ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie' (59,1%).

De **sector** die de **voorkeur** van de studenten geniet, is die van 'terbeschikkingstelling van personeel' (met inbegrip van uitzendkantoren), vooral voor personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Sub-Sahara Afrikaanse, Maghrebijnse of Nabije/Midden-Oosterse origine. Daarna volgen de horeca en de detailhandel. Personen van Sub-Sahara Afrikaanse en Belgische origine zijn oververtegenwoordigd in het openbaar bestuur, en die uit de Kandidaat-EU-lidstaten en de Maghreb zijn oververtegenwoordigd in de landschapsverzorging, vooral in Brussel.



Jongeren van Maghrebijnse, Kandidaat-EU- of Andere Europese origine zijn **oververtegenwoordigd onder studenten** die over drie jaar meer dan 500 uur hebben gewerkt, vooral vrouwen en jongeren tussen 20 en 24 jaar (meer dan 50% voor de laatstgenoemden). Bij gediplomeerden van het hoger onderwijs diploma ligt dit cijfer, net als bij de Sub-Saharaanse origine, rond de 60%.

Werken tijdens de studie lijkt over het algemeen een licht voordeel op te leveren wat de **toegang tot de arbeidsmarkt** betreft (+1,8 procentpunten), vooral voor personen van buitenlandse origine (vooral in EU-13 en Andere Europese landen en in mindere mate Nabije/Midden-Oosten, Sub-Sahara Afrika en EU-14, hoewel hun werkzaamheidsgraad laag blijft).



De werkzaamheidsgraad van **vrouwen** van Nabije/Midden-Oosterse origine verbetert aanzienlijk meer dan die van mannen, maar bereikt toch niet die van de mannelijke niet-jobstudenten, en ze hebben nog steeds de laagste werkzaamheidsgraad van alle origines. De werkzaamheid van vrouwen van Kandidaat-EU-origine verbetert ook sterk, maar blijft ver achter op die van mannen, en bij die van vrouwen van Belgische origine.

In Brussel **verbeteren** personen van Andere Europese origine hun **werkzaamheidsgraad** zo sterk (+22,4 procentpunten) dat ze van een van de laagste naar een van de hoogste graden gaan, dicht bij die van Belgische origine. Dit is ook het geval in Wallonië (+12,3 punten). In Vlaanderen is de verbetering het grootst bij personen van EU-13-origine, van 65,6% naar 80,6%, maar dat blijft ver onder de 91,9% van de Belgische origine.



In dit hoofdstuk richten we ons op een jongere doelgroep, die van studenten, in het bijzonder zij die naast hun studie een studentenjob uitoefenen. Dergelijk werk is gereguleerd<sup>1</sup> en is bedoeld voor mensen voor wie studeren de hoofdactiviteit is en werken als een nevenactiviteit wordt beschouwd. Werknemers of werkzoekenden die een opleiding of studies volgen worden uitgesloten van deze definitie, omdat ze niet in de eerste plaats student zijn. Een overeenkomst voor studentenarbeid kan ten vroegste worden gesloten door een student die de leeftijd van 15 jaar heeft bereikt (op voorwaarde dat hij niet meer onderworpen is aan de voltijdse leerplicht) of die de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt (in alle gevallen).

Vroeger werkten jongeren voor hun familie, soms in het zwart. Om deze situaties te regulariseren is er een wetgeving in het leven geroepen waardoor studenten tijdens de zomervakantie kunnen werken met verlaagde sociale bijdragen en vrijstelling van bedrijfsvoorheffing. Deze wetgeving is geleidelijk uitgebreid om studenten de kans te geven om tijdens verschillende en langere periodes te werken. In 2005 mochten studenten 23 dagen werken tijdens de zomervakantie en 23 dagen tijdens het schooljaar. In 2012 steeg het totaal aantal dagen dat was toegestaan tot 50, ongeacht de periode. In 2017 tenslotte is het aantal dagen toegenomen tot 475 uren per jaar. Die nieuwste ontwikkeling maakte het mogelijk om studenten die geen volledige dagen werkten, niet meer te benadelen<sup>2</sup>. Er zijn ook regels om fiscaal ten laste van de ouders<sup>3</sup> te blijven en om kinderbijslag<sup>4</sup> te blijven ontvangen, afhankelijk van verschillende factoren zoals de duur van de overeenkomst, de ontvangen bedragen, het fiscale statuut van de ouders, het aantal gewerkte uren en de regio waar men gedomicilieerd is.

De drijfveren van studenten om te werken kunnen diverse vormen aannemen, maar zijn in de eerste plaats financieel, vóór de inhoud van de baan zelf,

en hangen sterk samen met de mate van afhankelijkheid van de student ten opzichte van zijn ouders<sup>5</sup>. Het geldt dat op die manier verdiend wordt, kan essentieel zijn voor het voortzetten van de studies, wat vooral het geval is voor studenten met een bescheiden sociale achtergrond (het percentage studenten dat een beurs of een lening ontvangt is in België bovendien laag in vergelijking met de buurlanden<sup>6</sup>), of kan eenvoudig worden beschouwd als zakgeld voor de relatief bevoorrechte studenten. Toch kan de beroepservaring die eruit voortvloeit op het einde van de studies een springplank zijn naar de traditionele arbeidsmarkt. Daarom is het interessant om na te gaan of dezelfde mechanismen gelden als voor de traditionele arbeidsmarkt, en of een eerste beroepsactiviteit als student een gelijkwaardig voordeel betekent voor alle nationale originegroepen.

Eerst gaan we na wie deze jobstudenten zijn en of de toegang tot studentenjobs identiek is ongeacht origine, migratieachtergrond, geslacht, regio, leeftijd, opleidingsniveau of studiedomein.

Vervolgens richten we ons op de kenmerken van de studentenarbeid zelf: de sector waarin die arbeid wordt gepresteerd alsook de intensiteit ervan. Werken de studenten eerder occasioneel, bijvoorbeeld met de bedoeling om wat zakgeld opzij te zetten voor uitstapjes, regelmatig voor grotere noden, of zelfs heel intensief, eventueel omdat het een inkomen is dat bedoeld is om de studies en het dagelijks leven te financieren? In welke sectoren werken ze en is er een link met hun studiedomein? Deze kenmerken zullen ook zoveel mogelijk worden vergeleken met demografische variabelen.

Ten slotte zullen we in het derde deel een korte analyse maken van de trajecten op de arbeidsmarkt van voormalige jobstudenten om te bepalen of het feit dat ze als student hebben gewerkt een troef vormt wanneer ze de arbeidsmarkt betreden.

1 <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/overeenkomst-voortewerkstelling-van>.

2 <https://www.ufapec.be/nos-analyses/2718-jobs-etudiants.html#:~:text=Par%20la%20suite%20en%202012,que%203%20heures%20par%20exemple>.

3 [https://financien.belgium.be/nl/particulieren/gezin/student/ten\\_laste](https://financien.belgium.be/nl/particulieren/gezin/student/ten_laste).

4 <https://www.studentatwork.be/nl/kinderbijslag/blijft-de-kinderbijslag-behouden.html>.

5 Zie Cabinet du Ministre de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et des Médias (Avril 2019), « Etude sur les conditions de vie des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles - Rapport final », blz. 51.

6 *Ibid.*, blz. 175-176.

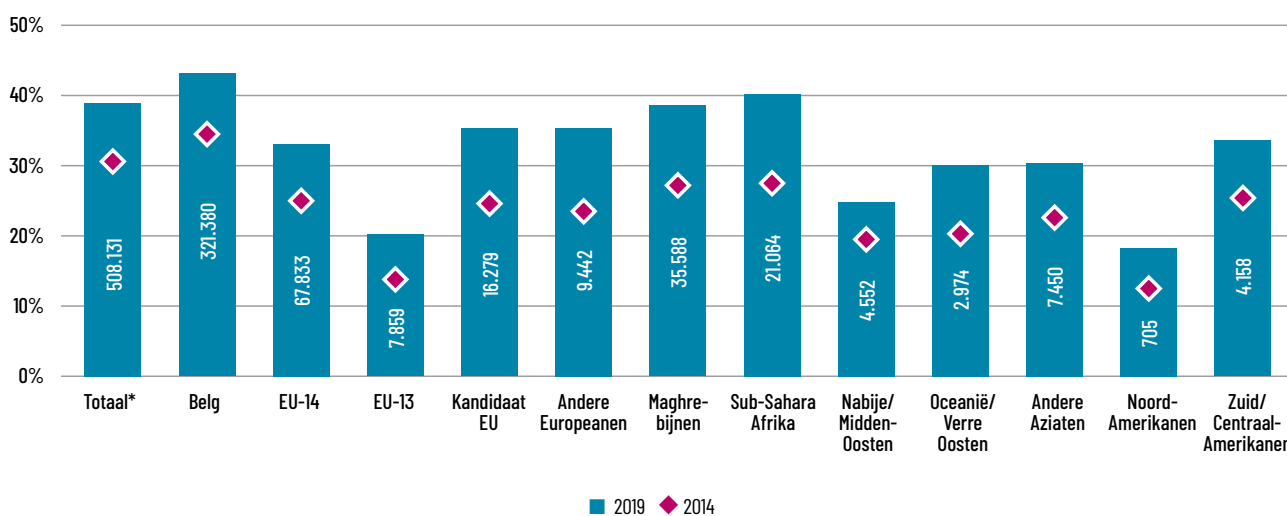
## 1. Demografische kenmerken

Omdat we op basis van de beschikbare gegevens niet konden achterhalen welke mensen effectief als student waren ingeschreven, hebben we onze analyse toegespitst op de doelgroep van de 15-24-jarigen. Voor al deze jongeren hebben we in de vier kwartalen van het analysejaar nagegaan of ze een studentenjob hadden uitgeoefend. Vervolgens vergelijken we voor elke beschikbare variabele het aantal jobstudenten met de totale bevolking om de demografische effecten weg te werken.

We stellen vast dat in 2019 508.131 jongeren van 15 tot 24 jaar aan deze definitie voldoen, wat overeenstemt met 38,9% van de totale populatie in deze

leeftijdsgroep. De grootste groep jobstudenten is van Belgische origine; dit is ook de origine met het hoogste percentage jobstudenten ten opzichte van de totale bevolking van dezelfde origine (43,1%). De overige origines schommelen tussen de 30 en 40%, met personen met Sub-Sahara Afrikaanse (40,2%) en Maghrebijnse origine (38,6%) voorop. Enkel personen van Nabije/Midden-Oosterse (24,8%), EU-13 (20,2%) en Noord-Amerikaanse (18,3%) origine zitten onder 30%. De lage participatie van laatstgenoemden kan bijvoorbeeld worden verklaard door een geringere financiële motivatie, maar ook door een mogelijk frequenter gebruik van zwartwerk, dat in onze gegevens onzichtbaar is.

GRAFIEK 66: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens origine (15-24 jaar, 2014-2019)



\* Inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Sinds 2014 zijn alle aandelen toegenomen (+8,3 procentpunten), iets sterker voor de meeste personen van buitenlandse origine, in het bijzonder voor mensen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine (verhogingen van meer dan 10 procentpunten). Dit is echter minder het geval voor mensen met origine in het Nabije/Midden-Oosten (+5,3 punten), Noord-Amerika (+5,8 punten) en EU-13 (+6,4 punten), die

proportioneel al minder jobstudenten in hun gelederen hadden. De kloof met personen van Belgische origine is voor deze groepen dus groter geworden. Voor mensen van Nabije/Midden-Oosterse origine verschilt die tendens echter, omdat tussen 2014 (19,5%) en 2015 (15,3%) een opmerkelijke daling van hun aandeel jobstudenten merkbaar is<sup>7</sup>, een daling die in feite het resultaat is van een sterke toename van hun totale bevolkingsaantal zonder dat het

<sup>7</sup> Alle in dit hoofdstuk vermelde gegevens zijn beschikbaar in de bijlagen.

aantal jobstudenten is gevolgd. Tussen 2015 en 2019 suggereert een versnelde groei van het aantal jobstudenten en het aandeel dat eruit voortvloeit (+9,5 punten in 4 jaar) dat, als deze zich doorzet, een inhaalbeweging zal volgen.

Wanneer we deze gegevens **per gewest** opsplitsen in de volgende tabel, stellen we vast dat personen die in Vlaanderen wonen vaker studentenarbeid verrichten dan mensen die in de twee andere gewesten wonen. Deze vaststelling geldt voor alle origines, maar het verschil met Vlaanderen is in Wallonië minder uitgesproken voor mensen met origine EU-13 en Oceanië/Verre Oosten. Op enkele uitzonderingen na zijn in Wallonië de verschillen tussen personen van

buitenlandse en Belgische origine het kleinst van de drie gewesten.

In Vlaanderen is het aandeel personen van Belgische origine het grootst. In Wallonië en Brussel daarentegen oefenen jongeren van sub-Sahara Afrikaanse origine in verhouding vaker een studentenjob uit dan personen van Belgische origine. Dezelfde drie origines als voor België in zijn geheel, d.w.z. EU-13, Nabije/Midden-Oosten en Noord-Amerika, zijn ondervertegenwoordigd in de drie gewesten, maar het percentage jobstudenten is in Brussel bijzonder laag voor mensen van EU-13- en Noord-Amerikaanse origine, amper iets meer dan één op de tien jongeren verricht daar een studentenjob.

TABEL 24: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en gewest (15-24 jaar, 2019)

	Brussel		Wallonië		Vlaanderen	
	Aandeel	Evolutie	Aandeel	Evolutie	Aandeel	Evolutie
Totaal*	27,9%	7,3	32,1%	7,9	45,3%	8,8
Belg	34,1%	6,6	34,0%	8,1	<b>48,2%</b>	9,2
EU-14	22,6%	5,1	30,7%	7,6	40,8%	9,6
EU-13	<b>11,9%</b>	4,7	<b>22,8%</b>	5,3	23,7%	7,1
Kandidaat EU	31,4%	9,2	25,8%	8,7	40,3%	11,7
Andere Europeanen	24,7%	9,3	26,7%	9,1	42,4%	13,1
Maghrebijnen	33,4%	9,8	33,3%	10,4	47,2%	13,1
Sub-Sahara Afrika	<b>35,3%</b>	11,7	<b>36,3%</b>	11,9	46,6%	12,8
Nabije/Midden-Oosten	16,3%	<b>2,5</b>	18,1%	<b>1,4</b>	30,9%	7,3
Oceanië/Verre Oosten	20,9%	8,4	<b>29,4%</b>	10,3	33,2%	9,9
Andere Aziaten	21,3%	7,5	21,6%	<b>1,9</b>	35,1%	8,8
Noord-Amerikanen	<b>10,8%</b>	5,7	17,3%	4,6	22,7%	5,5
Zuid/Centraal-Amerikanen	27,9%	8,9	26,4%	4,8	40,2%	8,3

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Sinds 2014 is het aandeel jobstudenten in alle gewesten en voor alle origines gestegen, maar deze toenames zijn over het algemeen het sterkst in Vlaanderen. De kleinste stijgingen zijn merkbaar voor mensen van Nabije/Midden-Oosterse origine in Brussel en Wallonië, en voor mensen van Andere Aziatische origine in Wallonië. Voor de eerste groep zien we tussen 2014 en 2015 overal dezelfde breuk als hierboven werd vermeld – die het gevolg is van

de plotselinge toename van de totale bevolking van 15-24-jarigen van deze origine – maar de versnelling van de groei van het aantal jobstudenten is zichtbaarder in Vlaanderen (+152,6%) dan in de twee andere gewesten (+103,4% in Wallonië en +86,4% in Brussel). Voor de tweede groep valt tussen 2014 en 2016 een plotselinge toename van de bevolking van deze origine waar te nemen in Wallonië en Vlaanderen, maar de toename van het aantal jobstu-



denten is niet zo snel in Wallonië als in Vlaanderen, wat het onevenwicht verklaart.

Ook het uitsplitsen van de gegevens **volgens geslacht** leert ons veel. Hoewel ze minder talrijk zijn in de totale bevolking, zijn er meer vrouwen die tijdens hun studies als jobstudent werken. Daardoor ligt het aandeel van de vrouwelijke jobstudenten 7,5 procentpunten hoger dan dat van de mannen. Deze vaststelling geldt voor alle origines ook al is het verschil veel minder uitgesproken voor personen

met origine in het Nabije/Midden-Oosten (1,1 procentpunt) en de Maghreb (2,7 procentpunten). Voor deze twee origines bevindt het verschil zich bij de 18-19-jarigen, een leeftijdsgroep waarin de mannen in verhouding vaker een studentenjob hebben, en ook op het niveau van de 15-17-jarigen voor mensen van Nabije Midden-Oosterse origine. Sinds 2014 zijn de ontwikkelingen meestal ook in het voordeel van vrouwen, met uitzondering van de Nabije/Midden-Oosterse en Oceanië/Verre Oosterse origine.

TABEL 25: **Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en geslacht (15-24 jaar, 2019)**

	Mannen		Vrouwen	
	Aandeel	Evolutie	Aandeel	Evolutie
Totaal*	35,3%	7,7	42,7%	8,9
Belg	38,8%	8,1	47,6%	9,2
EU-14	29,8%	7,6	36,4%	8,7
EU-13	17,7%	5,6	22,7%	7,3
Kandidaat EU	32,5%	9,7	38,2%	11,7
Andere Europeanen	33,5%	11,4	37,3%	12,4
Maghrebijnen	<b>37,2%</b>	10,2	<b>40,0%</b>	12,6
Sub-Sahara Afrika	36,8%	11,8	43,6%	13,6
Nabije/Midden-Oosten	<b>24,3%</b>	5,9	<b>25,4%</b>	4,6
Oceanië/Verre Oosten	27,2%	10,1	32,4%	9,4
Andere Aziaten	26,5%	7,1	36,4%	9,4
Noord-Amerikanen	15,3%	3,8	21,1%	7,7
Zuid/Centraal-Amerikanen	31,4%	7,9	35,7%	8,5

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Voorgaande vaststellingen moeten evenwel genuanceerd worden in functie van het gewest. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn immers quasi systematisch minder uitgesproken in Brussel. In totaal bedraagt het verschil tussen mannen en vrouwen wat betreft het aandeel jobstudenten in deze regio slechts 3,4 procentpunten. Het is zelfs quasi nul voor personen met origine Nabije/Midden-Oosten (0,8 punt), Oceanië/Verre Oosten (0,1 punt) en zelfs zeer licht omgekeerd voor de Maghrebijnse origine (-0,3 punt). In Vlaanderen bedraagt het bijna nul voor personen uit het Nabije/Midden-Oosten (0,3 punt).

Er lijkt een voorkeursleeftijd te zijn om als student te werken. Als we de gegevens in de onderstaande tabel uitsplitsen **per leeftijdsgroep**, is het opvallend dat de 18-19-jarigen meer geneigd lijken om tijdens de studies deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De uitleg voor die hoge percentages is eigenlijk iets complexer. Voor de 15-17-jarigen moeten we rekening houden met bepaalde beschermende maatregelen die de toegang tot werk voor personen onder de 18 kunnen belemmeren, met name strikte beperkingen of zelfs verbodsbepalingen op nachtwerk- of werk op zon- en feestdagen<sup>8</sup>. Dit kan ertoe leiden

8 <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers>.

dat werkgevers, met name in sectoren waarin deze vormen van werk vaker voorkomen (zoals bijvoorbeeld de horeca, een sector die erg populair is bij studenten, zoals we hieronder zullen zien), de voorkeur geven aan een volwassen student die daardoor flexibeler is. Voor 20-24-jarigen ligt de verklaring eerder in het feit dat meer jongeren in deze leeftijdsgroep hun studies hebben afgerond, dus zijn ze geen student meer en is het voor hen niet toegelaten om nog met dit type overeenkomst werken.

Die vaststelling moet genuanceerd worden naar gelang het gewest. De verschillen tussen de leeftijdsgroepen (vooral tussen 18-19-jarigen en 20-24-jarigen) zijn immers minder groot in Brussel (8,6 procentpunten) en in Wallonië (13,6 punten) dan in Vlaanderen (28,7 punten), en de verschillen tussen de drie gewesten wat betreft de deelname aan studentenarbeid van 20-24-jarigen zijn kleiner

dan die voor de andere twee leeftijdsgroepen. Een plausibele verklaring zou erin kunnen schuilen dat het fenomeen van de preciaire financiële situatie van studenten Brussel en Wallonië meer treft dan Vlaanderen, en dat dat studenten uit deze gewesten meer zou aanzetten om te werken om hun studies te financieren. Volgens de cijfers van januari 2019 van de barometer voor maatschappelijke integratie<sup>9</sup>, waren 10.496 studenten gebonden aan een GPMI (Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie<sup>10</sup>) studentencontract met een Brussels OCMW, d.w.z. 8,68 per duizend Brusselaars. Dat is bijna het dubbele van de 4,66 GPMI studenten per duizend Walen en achtmaal meer dan de 1,08 GPMI student voor elke duizend Vlamingen. En dit zijn slechts de OCMW-cijfers, die maar een fractie van de werkelijkheid belopen.

TABEL 26: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en leeftijdsklasse (2019)

	15-17 jaar		18-19 jaar		20-24 jaar	
	Aandeel	Evolutie	Aandeel	Evolutie	Aandeel	Evolutie
Totaal*	30,7%	7,0	57,7%	10,0	36,4%	8,2
Belg	36,3%	8,2	62,8%	10,1	39,3%	8,1
EU-14	24,6%	6,3	49,7%	10,2	31,4%	8,1
EU-13	17,9%	5,9	36,0%	9,1	16,3%	<b>5,4</b>
Kandidaat EU	<b>26,8%</b>	9,2	<b>56,7%</b>	14,1	31,8%	10,1
Andere Europeanen	<b>26,6%</b>	8,6	53,1%	13,5	33,7%	12,7
Maghrebijnen	23,8%	7,8	<b>59,5%</b>	14,3	<b>40,5%</b>	13,3
Sub-Sahara Afrika	22,6%	9,2	55,3%	16,6	<b>45,2%</b>	13,7
Nabije/Midden-Oosten	17,9%	6,2	38,2%	9,2	23,7%	<b>3,6</b>
Oceanië/Verre Oosten	22,5%	8,0	46,1%	13,2	29,2%	9,8
Andere Aziaten	22,6%	6,6	48,1%	14,1	28,2%	6,8
Noord-Amerikanen	12,6%	2,9	23,8%	5,1	19,1%	7,6
Zuid/Centraal-Amerikanen	21,1%	4,6	47,7%	11,6	35,1%	8,9

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

<sup>9</sup> [https://stat.mi-is.be/nl/dashboard/gpmi\\_students?menu=drilldown](https://stat.mi-is.be/nl/dashboard/gpmi_students?menu=drilldown).

<sup>10</sup> Het Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI) is een contract tussen een OCMW en een begunstigde van het Recht op Maatschappelijke Integratie (RMI). Het bepaalt de middelen die door de diverse partijen (begunstigde, OCMW's, eventuele partner) moeten worden ingezet om de doelstellingen met betrekking tot de sociale en/of professionele integratie van de begunstigde te bereiken. Het kan de vorm aannemen van een studieproject (voor jongeren onder de 25 jaar die hun studies willen starten, hervatten of voortzetten).



Naast de algemene beschouwingen, zijn de andere vaststellingen over deze leeftijdsverdeling vergelijkbaar met die voor de 15-24-jarigen als geheel. We zien echter dat voor de leeftijdsgroep 20-24 jaar personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine het meest geneigd zijn om een studentenjob uit te oefenen, gevolgd door die van Maghrebijnse origine (hun aandelen zijn zelfs hoger dan die van Belgen). Maar dat voor de 18-19-jarigen het in de eerste plaats, na de Belgische origine, gaat om personen van Maghrebijnse origine, gevolgd door Kandidaat-EU-origine; en dat deze laatste het voortouw nemen bij de 15-17-jarigen, op de voet gevolgd door de Andere Europese (weliswaar steeds na de Belgische origine).

Gezien de tendens van langer wordende hogere studies zou men een grotere toename van de studentenarbeid voor 20-24-jarigen kunnen verwachten. Welnu, sinds 2014 zijn de aandelen sterker toegenomen bij 18-19-jarigen. Soms zijn ze zelfs sterker toegenomen voor de 15-17-jarigen dan voor de 20-24-jarigen. Dit is het geval voor personen van Nabije/Midden-Oosterse en EU-13-origine, die de kleinste stijging hebben bij 20-24-jarigen.

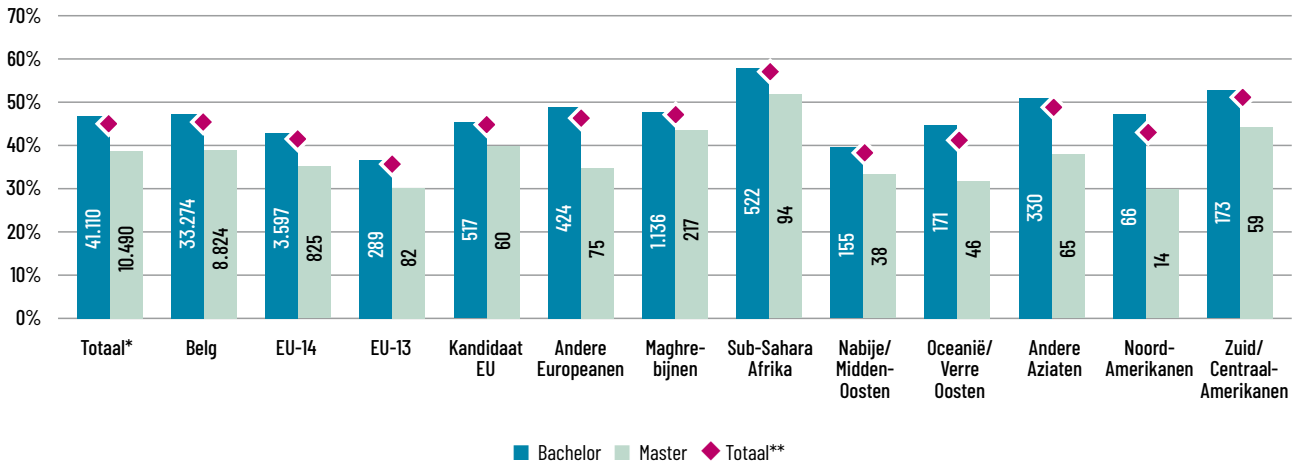
Het uitsplitsen van de aandelen jobstudenten **volgens opleidingsniveau** blijkt voor dit hoofdstuk een moeilijke oefening. Ten eerste hangt deze variabele zeer sterk samen met de leeftijd. Studenten van 15 tot 17 jaar die al een diploma hoger secundair of een diploma van het hoger onderwijs hebben, behoren tot de uitzonderingen, dus de overgrote meerderheid van hen zal waarschijnlijk hoogstens een diploma lager secundair hebben, en de analyse zal zich bijgevolg beperken tot het onderzoeken van deze leeftijdsgroep in zijn geheel, wat we hierboven al hebben gedaan. Voor de 18-19-jarigen en de 20-24-jarigen geeft de methode die we hebben ontwikkeld om het opleidingsniveau<sup>11</sup> in kaart te brengen een aanzienlijke vertekening door verkeerde classificatie of een gebrek aan gegevens. De gegevens die voor de Franse Gemeenschap beschikbaar zijn, omvatten enkel de diploma's hoger onderwijs, de Census 2011 is te lang geleden om er

jongeren van 24 jaar of jonger in te vinden (wie daarin is opgenomen, is dan meestal geklasseerd als ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs, terwijl ze intussen waarschijnlijk hun opleidingsniveau hebben kunnen verbeteren). En de gegevens van de diensten voor arbeidsbemiddeling bevatten alleen de fractie studenten die hun studie hebben afgerond of afgebroken. Bijgevolg worden personen met hoogstens een diploma van het secundair onderwijs (lager of hoger) in het Waalse gewest en in het Brusselse gewest overwegend geclassificeerd als opleidingsniveau "onbekend" (in Brussel heeft 38,4% van de 15-24-jarigen het niveau "onbekend", in het Waals Gewest 34,8% en in het Vlaams Gewest slechts 4,3%). En het is nog erger voor studenten die naast hun studie een baan hebben (50,6% wordt geclassificeerd als "onbekend" in Brussel, 54,1% in Wallonië en 2,2% in Vlaanderen). De analyse die we op deze onvolledige en vervormde basis zouden kunnen maken, zou bijgevolg volledig vertekend zijn.

Om de invloed van het opleidingsniveau toch enigszins in kaart te brengen, spitsen we ons toe op de 20-24-jarigen met een diploma van het hoger onderwijs, die allemaal terug te vinden zouden moeten zijn in de administratieve databanken, tenminste als ze in België hebben gestudeerd. Dit diploma kan reeds behaald zijn (bijvoorbeeld wanneer een student zijn bachelor behaalt en zijn masterstudie voortzet tijdens de uitoefening van een activiteit als student, of nog als student werkt tijdens de zomervakantie volgend op het behalen van zijn diploma) of op het punt staan behaald te worden (wanneer een student in de eerste helft van het jaar een studentenjob heeft uitgeoefend en kort daarna afstudeert). We mogen niet vergeten dat in deze analyse helaas de bachelorstudenten ontbreken die in de eerste jaren van hun studie zitten, en dus hun diploma hoger secundair hebben behaald maar nog geen diploma hoger onderwijs hebben behaald. Omdat de gegevens voor 2019 nog onvolledig zijn op het tijdstip waarop we dit hoofdstuk opstellen, zullen we hier de gegevens van 2018 analyseren. Met de huidige methode kunnen we ook de ontwikkelingen sinds 2014 niet analyseren.

11 Zie FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2019".

GRAFIEK 67: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens opleidingsniveau hoger onderwijs (20-24 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald

\*\* inclusief doctoraat en onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De overgrote meerderheid van de afgestudeerden van het hoger onderwijs is van Belgische origine, en dat geldt ook voor degenen onder hen die naast hun studie werken. De hoger onderwijsstudenten die in vergelijking met hun totale populatie het vaakst een studentenjob uitoefenen, zijn echter van Sub-Sahara Afrikaanse en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine, met aandelen boven de 50% (respectievelijk 57,0% en 51,1%).

Ongeacht hun origine, zijn studenten met een bachelordiploma, al dan niet werkzaam als jobstudent, talrijker dan studenten met een masterdiploma, en het aandeel studenten met een bachelordiploma dat werkt is groter dan dat van de masters. We stellen vast dat het verschil bijzonder groot is voor personen van Noord-Amerikaanse origine (met zeer

lage aantallen), Andere Europese, Oceanië/Verre Oosterse en Andere Aziatische origine, en dat het klein is voor die van Maghrebijnse en Kandidaat-EU-origine.

We kunnen ook het **studiedomein** bepalen bij het in 2018 behaalde of nog te behalen diploma hoger onderwijs. De twee domeinen waarin we de grootste aantallen jobstudenten (bij 20-24-jarigen met een diploma hoger onderwijs) vinden, zijn "sociale wetenschappen, handel en rechten" (22.253 personen) en "gezondheid en sociale bescherming" (14.570). Maar het domein dat qua aandeel de overhand heeft, is "kunst en letteren", met meer dan de helft werkzaam als jobstudent (53,6%). Daarna volgt het domein "sociale wetenschappen, handel en rechten" (51,7%). De verdeling varieert evenwel naar origine.

TABEL 27: Aandeel jobstudenten met een diploma hoger onderwijs in de totale bevolking volgens origine en studiedomein (20-24 jaar, 2018)

	Onderwijs	Kunst en letterkunde	Sociale wetenschappen, handel en rechten	Wetenschappen	Ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie	Landbouw en diergeneeskunde	Gezondheid en sociale bescherming	Dienstverlening	Onbekend
Totaal*	33,5%	53,6%	51,7%	37,3%	40,6%	34,9%	44,3%	46,9%	33,7%
Belg	33,7%	54,7%	52,2%	37,5%	40,9%	34,7%	45,3%	48,3%	34,9%
EU-14	31,5%	50,3%	48,8%	35,0%	35,6%	33,1%	37,7%	38,6%	39,4%
EU-13	27,9%	39,7%	39,1%	30,8%	35,9%	:	36,3%	:	:
Kandidaat EU	39,2%	57,3%	48,9%	41,0%	40,0%	:	40,7%	:	:
Andere Europeanen	33,3%	57,0%	53,3%	30,3%	40,7%	:	41,4%	:	:
Maghrebijnen	34,2%	48,5%	52,3%	40,5%	50,5%	51,6%	44,4%	52,2%	34,0%
Sub-Sahara Afrika	39,5%	51,3%	64,6%	53,5%	49,5%	:	53,5%	45,9%	26,8%
Nabije/Midden-Oosten	:	52,2%	43,5%	30,8%	25,0%	:	40,9%	:	:
Oceanië/Verre Oosten	38,7%	41,5%	47,4%	30,4%	30,5%	:	49,5%	:	:
Andere Aziaten	41,9%	49,5%	53,2%	40,2%	40,2%	:	55,7%	57,1%	:
Noord-Amerikanen	:	54,8%	44,4%	:	:	:	43,2%	:	:
Zuid/Centraal-Amerikanen	:	56,8%	53,8%	:	59,1%	:	54,3%	:	:

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine zijn bijzonder actief op de arbeidsmarkt als studenten wanneer ze studeren of hebben gestudeerd in de domeinen "sociale wetenschappen, handel en rechten" (64,6%), "gezondheid en sociale bescherming" (53,5%) en "wetenschappen" (ook 53,5%), terwijl mensen van Zuid/Centraal-Amerikaanse origine vaker werkzaam zijn in "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie" (59,1%). De kleine aantallen zetten ons er echter toe aan om de cijfers van deze tabel met voorzichtigheid te interpreteren.

Ook de analyse van de gegevens opgesplitst naar **migratieachtergrond** levert interessante informatie. Ten eerste zien we dat de mensen die 5 jaar of minder in het Rijksregister zijn ingeschreven, heel zelden als student werken, dit is het geval voor iets minder dan één op de vijf personen. Personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine, waarvan de aandelen het hoogst zijn in alle categorieën, vallen op met

30,3% van de studenten die 5 jaar of minder in het Rijksregister zijn ingeschreven die een studentenjob uitoefenen. De categorie met het grootste aandeel jobstudenten is die van personen die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven. Dat geldt in ieder geval voor personen van EU-14- (38,6%), EU-13- (37,3%), Andere Europese origine (42,2%), Nabije/Midden-Oosterse (41,1%) en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine (45,1%). Bij personen van Kandidaat-EU- of Maghrebijnse origine is hun aandeel groter wanneer ze behoren tot de tweede generatie met ouders die de Belgische nationaliteit hebben verworven (respectievelijk 38,9% en 41,4%). Wat betreft personen uit Oceanië/Verre Oosten, Sub-Sahara Afrika en uit Andere Aziatische landen, is het in de categorie personen die meer dan 5 jaar de Belgische nationaliteit hebben verkregen dat er een grotere tendens tot werken als student wordt vastgesteld (49,1% voor de eerste twee origines en 41,8% voor de laatste).

TABEL 28: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens origine en migratieachtergrond (15-24 jaar, 2019)

	Belgische ouder(s) geboren als buitenlander(s)	Ouder(s) met buitenlandse nationaliteit	Verwerving nationaliteit > 5 jaar	Verwerving nationaliteit ≤ 5 jaar	Inschrijving RR > 5 jaar	Inschrijving RR ≤ 5 jaar
EU-14	38,1%	35,8%	29,0%	<b>38,6%</b>	30,2%	21,9%
EU-13	36,8%	31,9%	27,5%	<b>37,3%</b>	19,7%	12,6%
Kandidaat EU	<b>38,9%</b>	33,1%	28,2%	37,2%	28,7%	18,1%
Andere Europeanen	40,9%	36,2%	33,1%	<b>42,2%</b>	29,7%	18,6%
Maghrebijnen	<b>41,4%</b>	35,4%	37,1%	36,2%	38,8%	24,6%
Sub-Sahara Afrika	44,0%	40,3%	<b>49,1%</b>	48,8%	43,2%	<b>30,3%</b>
Nabije/Midden-Oosten	34,8%	28,0%	33,0%	41,1%	32,6%	15,4%
Oceanië/Verre Oosten	40,1%	30,9%	<b>49,1%</b>	31,7%	29,5%	13,2%
Andere Aziaten	39,7%	36,0%	<b>41,8%</b>	<b>41,1%</b>	37,1%	18,6%
Noord-Amerikanen	32,3%	27,1%	:	:	19,0%	4,7%
Zuid/Centraal-Amerikanen	41,7%	35,4%	40,7%	<b>45,1%</b>	29,9%	20,1%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het aandeel studenten met een baan is sinds 2014 gestegen, voor alle origines en migratieachtergronden samen (gemiddeld met 9,8 procentpunten), maar bij personen die sinds vijf jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verworven is het het sterkst gestegen (gemiddeld 13,1 procentpunten).

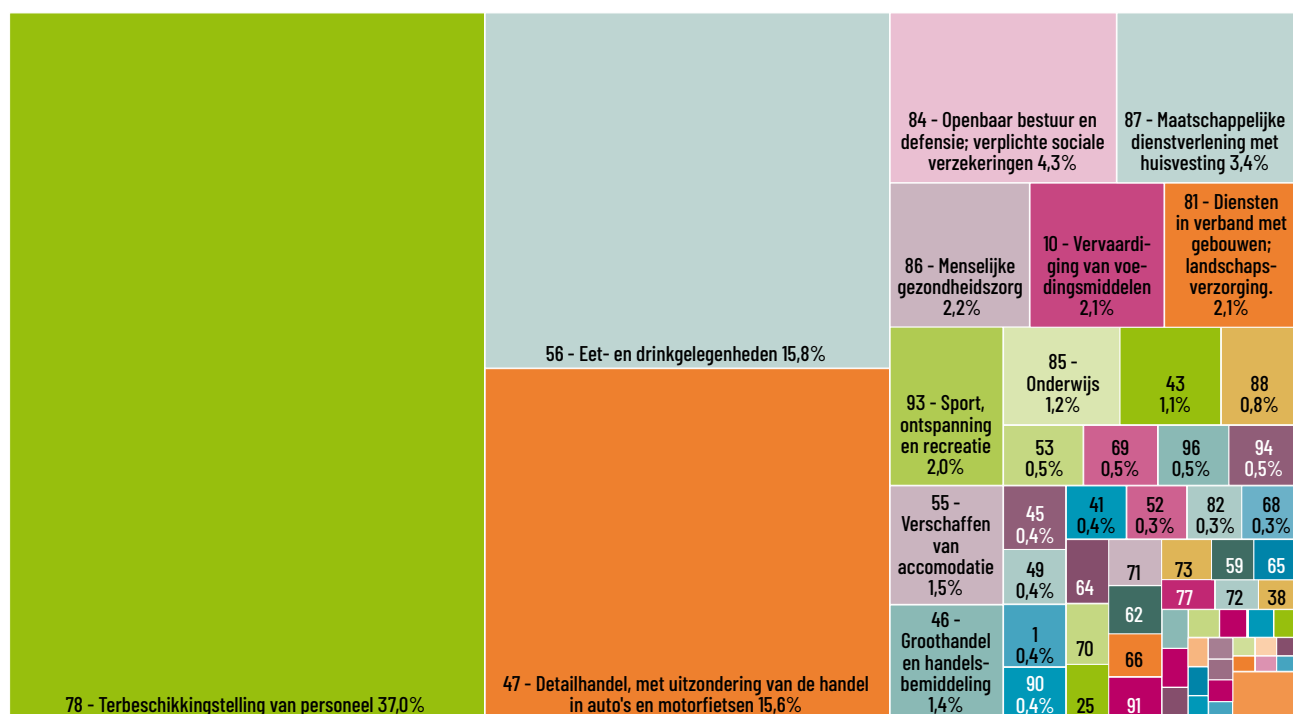
Het is deze trend die de rangorde heeft doen omslaan omdat in 2014 personen van EU-14-, EU-13-, Sub-Sahara Afrikaanse en van Zuid/Centraal-Amerikaanse origine vaker jobstudent waren wanneer zij deel uitmaken van de tweede generatie met ouders van Belgische nationaliteit.

## 2. Kenmerken van de studentenarbeid

Dit deel spitst zich toe op de studentenjobs zelf en op de intrinsieke kenmerken ervan. Hiervoor hebben we enkel de populatie studenten geselecteerd die in 2019 naast hun studie hebben gewerkt en onderzoeken we in welke sector dit werk werd uitgevoerd. Omdat een student het afgelopen jaar in meerdere sectoren kan hebben gewerkt, hebben we geopteerd voor de sector van de laatste studentenjob. Vervolgens zullen we op basis van dezelfde deelpopulatie de gewerkte uren van de studenten in het afgelopen jaar en de twee voorgaande jaren bij elkaar optellen om de studentenarbeidintensiteit te bepalen.

We gaan eerst na hoe de jobstudenten verdeeld zijn over alle **activiteitssectoren**, daarna focussen we op de tien belangrijkste sectoren om na te gaan of er verschillen zijn wat betreft de origine en andere demografische factoren.

FIGUUR 2: Verdeling jobstudenten volgens activiteitensector (15-24 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De meest populaire sector voor studenten om in te werken is de sector "78 - Terbeschikkingstelling van personeel". We vinden er 37,0% van hen. Dat is tamelijk logisch, want deze sector omvat de uitzendsector, een belangrijke toegangspoort tot studentenarbeid. Volgens de cijfers van Federgon<sup>12</sup>, hebben in het derde kwartaal van 2019 tot 196.633 studenten bij een uitzendkantoor aangeklopt om een baan te vinden. De sector uitzendarbeid is natuurlijk niet de sector waarin zij hun taak uitvoeren, maar jammer genoeg hebben wij geen informatie over de sector van de onderneming waarin het werk effectief wordt uitgevoerd.

Daarna volgen nek aan nek de horecasector en de detailhandel (respectievelijk 15,8% en 15,6%). De overige sectoren vertegenwoordigen elk minder dan 5%. Hierbij moeten we opmerken dat deze verdeling fundamenteel verschilt van die voor de totale werkende bevolking. De sector met de meeste werknemers in 2019 is bijvoorbeeld de openbare

sector, met 10,1%, wat veel hoger is dan de 4,3% van de studenten die er werken. De sector "terbeschikkingstelling van personeel" vertegenwoordigt slechts 3,5% van het totaal van de werknemers. In de sectoren van de detailhandel en de eet- en drinkgelegenheden, oefenen slechts 7,5% en 3,3% van de werknemers hun beroep uit. Dit is een eerste aanwijzing dat studenten er niet per se voor kiezen om te werken in een sector die verband houdt met hun studiedomein of met de sector waarin ze hun toekomstige loopbaan zullen uitbouwen.

Sinds 2014 is de sector van de uitzendkantoren op het vlak van studentenarbeid gegroeid<sup>13</sup>. Dat jaar stond de sector al aan de top van de voorkeurssectoren voor studenten, maar slechts met 28,9% (op 5 jaar tijd is hij dus met 8,1 procentpunten gegroeid). De detailhandel volgde met 25,4%, veel meer dan de 15,6% uit 2019. Dat betekent niet per se dat studenten zich afkeren van deze sector, maar misschien krijgen ze er nu meer toegang toe via uit-

<sup>12</sup> <https://federgon.be/kennis-centrum/cijfers>.

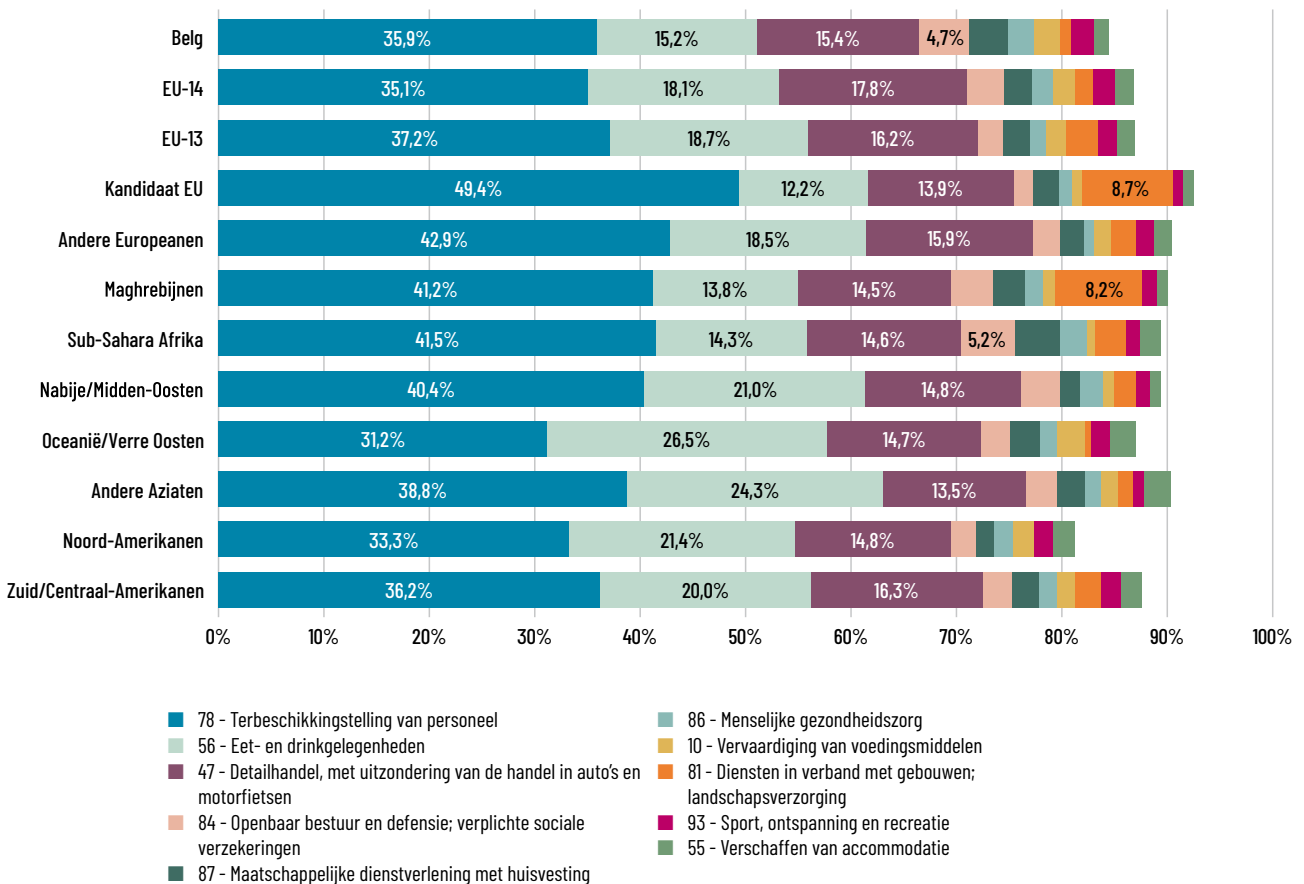
<sup>13</sup> De sector groeide ook in haar geheel aanzienlijk. Zie daarvoor het hoofdstuk Arbeidsmarktrevoluties naar nationale origine.

zendwerk. Er moet ook worden opgemerkt dat de publieke sector in 2019 eveneens populairder was bij studenten dan in 2014, met een stijging van 3,9 punten, maar deze forse groei is ongetwijfeld eerder het gevolg van de opname van de gegevens uit de RSZPPO<sup>14</sup> vanaf 2017, die vanaf dat jaar informatie toevoegt voor een extra contingent jobstudenten in

sector 84 "Openbaar bestuur en defensie", die niet in de vroegere gegevens waren opgenomen.

We zullen nu onze blik richten op de 10 belangrijkste sectoren om na te gaan of de kansen voor studenten dezelfde zijn, ongeacht de origine. Deze sectoren zijn samen goed voor 86,0% van de studentenarbeid.

GRAFIEK 68: Verdeling jobstudenten volgens origine en de 10 voornaamste sectoren (15-24 jaar, 2019)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wat betreft de sector terbeschikkingstelling van personeel, merken we meteen dat het een grotere aanbieder van studentenjobs is voor personen met Kandidaat-EU-origine (bijna 50%), en ook voor die van Andere Europese, Sub-Sahara Afrikaanse, Maghrebijnse of Nabije/ Midden-Oosterse origine (tussen 40 en 43%). De min of meer gelijkmatige

verdeling tussen detailhandel en de eet- en drinkgelegenheden geldt voor vele origines, maar we zien een duidelijk overwicht van de horeca voor jongeren met origine Oceanië/Verre Oosten (26,5%), Andere Aziatische landen (24,3%), Noord-Amerika (21,4%), het Nabije/Midden-Oosten (21,0%) en Zuid/Centraal-Amerika (20,0%). Voor de eerste twee origines is dit

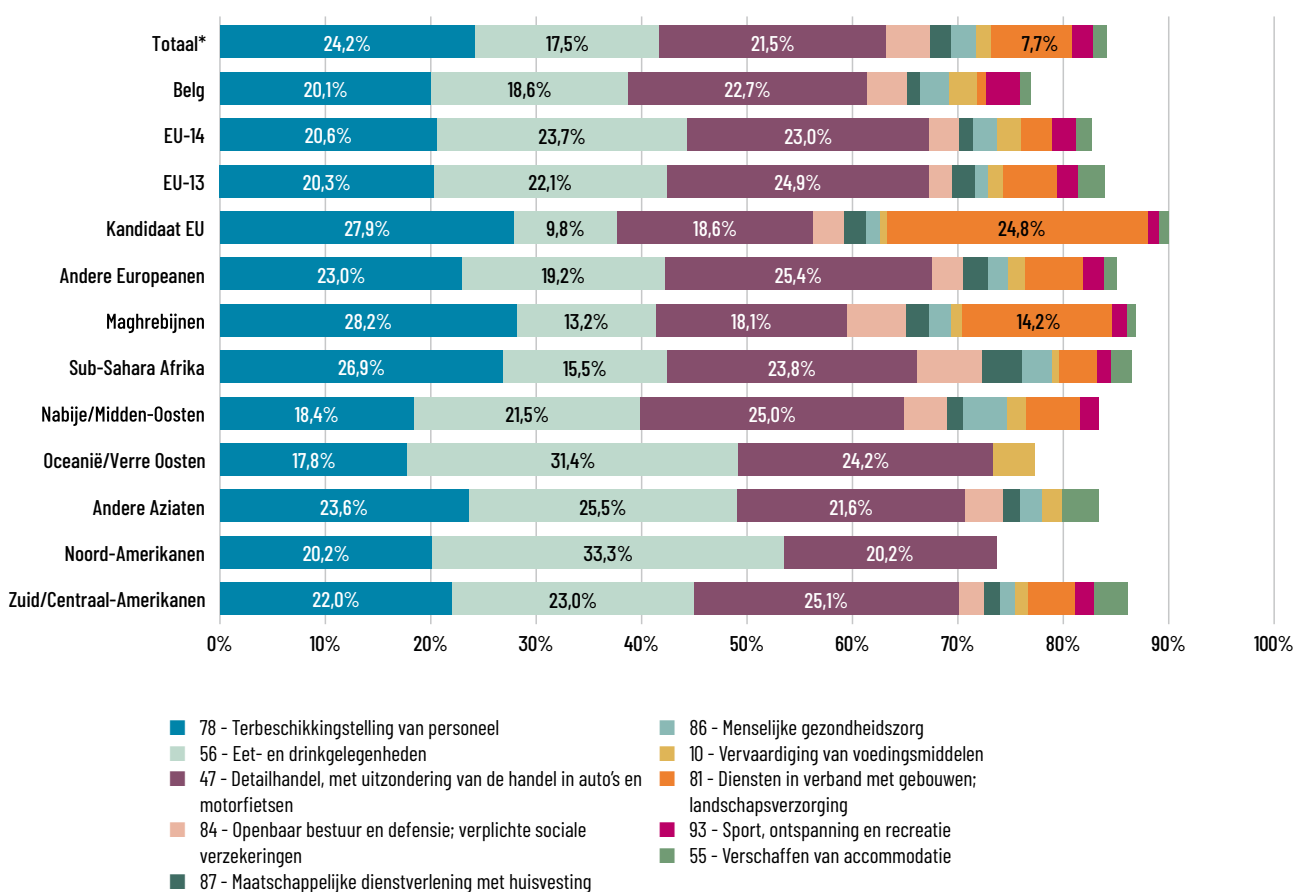
14 Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten. Vanaf 2017, heeft de RSZ de inning van de sociale zekerheidsbijdragen van werknemers bij de lokale besturen overgenomen van de RSZPPO/ ORPSS. Bijgevolg worden de werkgelegenhedengegevens van de provinciale en lokale overheidsdiensten vanaf dat ogenblik geïntegreerd in de RSZ-bestanden die worden overgemaakt aan het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming

een sector waarin ze ook sterk oververtegenwoordigd zijn voor de totale bevolking (respectievelijk 21,0% en 15,0%). Ten slotte zien we een oververtegenwoordiging van personen van Sub-Sahara Afrikaanse (5,2%) en Belgische origine (4,7%) in de publieke sector - wat ook geldt voor het totaal van de werknemers van deze origines (respectievelijk 12,9% en 11,0%) - en van Kandidaat-EU- (8,7%) en Maghrebijnse origine (8,2%) in de sector van de diensten aan gebouwen en landschapsverzorging. In de totale bevolking vinden we in deze laatste sector eerder personen van EU-13- en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine. We zien dus voor een reeks origines wel bepaalde parallellen tussen de sector van de studentenarbeid en die voor het totaal van de werkenden, maar niet systematisch.

Door het uitsplitsen van deze gegevens **naar gewest** ziet het verhaal er lichtjes anders uit. In Brussel blijft de sector die het uitzendwerk omvat

de grootste (24,2%) voor alle origines samen, maar op de voet gevolgd door de sector van de detailhandel (21,5%). Na de eet- en drinkgelegenheden (17,5%) volgt de sector van de landschapsverzorging op de vierde plaats (7,7%). Het is zelfs de tweede belangrijkste sector na uitzendarbeid voor personen van Kandidaat-EU-origine, en de derde belangrijkste voor die van Maghrebijnse origine, na de uitzendarbeid en de detailhandel. Nog steeds in Brussel is de horeca de sector die de meeste studenten werft voor de Noord-Amerikaanse (33,3%), Oceanië/Verre Oosterse (31,4%) Andere Aziatische (25,5%) en EU-14-origine (23,7%). Voor personen van Belgische, EU-13-, Andere Europese, Nabije/Midden-Oosterse en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine, is de detailhandel de favoriete sector voor studentenarbeid, terwijl de uitzendsector enkel de grootste is voor Kandidaat-EU-, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine.

GRAFIEK 69: Verdeling jobstudenten volgens origine en de 10 voornaamste sectoren in Brussel (15-24 jaar, 2019)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.



In Wallonië en Vlaanderen stemt het beeld min of meer overeen met het algemene beeld, al zien we bijvoorbeeld een groter aandeel jobstudenten van Nabije/Midden-Oosterse (9,4%) en Sub-Sahara Afrikaanse origine (7,8%) in de publieke sector in Wallonië.

Wanneer we ten slotte de aandelen bij **vrouwen** vergelijken met die bij **mannen**, zien we dat mannen, voor alle origines samen, iets vaker dan vrouwen een beroep doen op een uitzendbureau om een studentenjob te vinden. We vinden daarentegen een veel groter aandeel vrouwelijke jobstudenten dan mannelijke in de sector van de maatschappelijke dienstverlening met huisvesting (in het bijzonder van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine) en in de voedingsindustrie.

De opsplitsing naar **leeftijdsklasse** levert geen specifieke inzichten op. De sectoren waar we de meeste studentenarbeid vinden, verschillen niet en dezelfde origines zijn oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren, ongeacht de leeftijdsklasse. Ook het **opleidingsniveau** voor 20-24-jarigen lijkt de verdeling tussen origines en tussen de sectoren niet fundamenteel te wijzigen, en de kleine aantallen veroorzaakt door de veelheid aan categorieën maken elke poging tot analyse zeer onzeker.

Het zou interessant zijn geweest om te weten of er een verband is tussen de keuze van **studiedomein** voor de 20-24-jarigen en de sector waarin de student werkt. Helaas zitten ook hier de resultaten vol met kleine aantallen waardoor de interpretatie moeilijk is en de publicatie van details volgens origine vaak eenvoudigweg onmogelijk is om redenen van vertrouwelijkheid. Toch kunnen we voor 2018 hier en daar een paar kanttekeningen plaatsen. Over het algemeen, alle origines samen en ongeacht het studiedomein, zijn het altijd dezelfde drie grote sectoren die terugkomen: terbeschikkingstelling van personeel (waaronder uitzendarbeid), horeca en detailhandel. Op het eerste gezicht lijkt er dus geen link te zijn tussen het studiedomein en de sector. Enkele resultaten springen er echter uit. Voor het studiedomein van de wetenschappen is de derde sector, na terbeschikkingstelling van personeel en detailhandel, die van het onderwijs, vóór de horeca. De aantallen personen van vreemde origine zijn echter te klein om na te gaan of dit voor alle origines

geldt. Bij het studiedomein gezondheid en sociale bescherming stellen we ook een grotere aanwezigheid vast van jobstudenten in de sector van de menselijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening met huisvesting. Deze sector komt op de tweede plaats (22,8%) voor bijna alle origines, met hoge percentages voor personen van Sub-Sahara Afrikaanse (27,0%), EU-14- (25,0%), Zuid/Centraal-Amerikaanse (25,0%) en Andere Aziatische origine (24,5%).

Het laatste onderzoekscriterium is de **migratieachtergrond**, waarbij zich opnieuw het probleem van de kleine aantallen stelt, waardoor redelijkerwijs weinig conclusies kunnen worden getrokken. We stellen wel vast dat de sector "terbeschikkingstelling van personeel" een groter aandeel jobstudenten van Kandidaat-EU-origine aantrekt. Dit is het geval voor alle categorieën migratieachtergrond van deze origine, en zelfs tot 50,4% voor de tweede generatie waarvan de ouders de Belgische nationaliteit hebben. Voor personen van Andere Europese en Nabije/Midden-Oosterse origine, die daar ook oververtegenwoordigd zijn, gaat het vaker om leden van de eerste generatie. Voor alle origines samen stellen we een oververtegenwoordiging vast in de sector "terbeschikkingstelling van personeel" bij personen van niet-EU-origine die meer dan 5 jaar ingeschreven zijn in het Rijksregister (44,2%) of die sinds 5 jaar of minder de Belgische nationaliteit hebben verkregen (43,2%, EU en niet-EU), een oververtegenwoordiging in de horeca van personen van EU-origine die de Belgische nationaliteit hebben verkregen of die langer dan 5 jaar in het Rijksregister zijn ingeschreven (respectievelijk 23,8% en 22,5%), alsook de personen ingeschreven in het Rijksregister sinds 5 jaar of minder (van EU- en niet-EU-origine, respectievelijk 21,9% en 22,4%) en tot slot een oververtegenwoordiging van personen van de tweede generatie van wie de ouders ofwel de Belgische nationaliteit hebben en geboren zijn in een land buiten de EU (6,1%) of van niet-EU-nationaliteit (5,8%) in de "diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging". Het gaat hier waarschijnlijk om personen van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine die in het Brussels gewest wonen en van wie de oververtegenwoordiging al eerder werd behandeld.

We gaan nu verder met het tweede deel van deze analyse. **Arbeidsintensiteit** wordt hier als volgt ge-



definieerd: voor alle jongeren die in 2019 onder de jobstudentenregeling werkten, berekenen we het aantal gewerkte uren over de afgelopen drie jaar, dat wil zeggen sinds 1 januari 2017. Dit totaal aantal uren wordt vervolgens gegroepeerd in drie categorieën: 250 uur of minder, meer dan 250 uur tot en met 500 uur, en meer dan 500 uur. Met deze classificatie kunnen we bepalen of het studentenwerk occasioneel, regelmatig of eerder intensief werd uitgevoerd.

Voor de jaren 2016 en eerder beschikken we helaas niet over het aantal gewerkte uren, maar enkel het aantal dagen. Daarom hebben we de dagen omgezet in uren door ze te vermenigvuldigen met 7,6 (op basis van een 38-urenweek), maar het zwakke punt

van deze berekening is dat ze de resultaten vertekent. Het aantal uren dreigt immers kunstmatig te worden opgedreven, omdat veel studenten maar een paar uur per dag werken en er ten onrechte worden aangenomen dat ze een hele dag hebben gewerkt. Voor 2014 en eerder beschikken we niet eens over het aantal gewerkte dagen. Daarom publiceren we in de bijlagen enkel de gegevens voor de jaren 2017 (gecumuleerde uren/dagen van 2015-2016-2017), 2018 (gecumuleerde uren/dagen 2016-2017-2018) en 2019 (gecumuleerde uren 2017-2018-2019), en we zullen vermijden om deze jaren met elkaar te vergelijken om verkeerde interpretaties te voorkomen.

TABEL 29: **Verdeling jobstudenten volgens origine en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)**

	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Totaal*	41,6%	26,8%	31,5%
Belg	41,6%	28,1%	30,3%
EU-14	43,4%	25,3%	31,2%
EU-13	44,0%	24,7%	31,3%
Kandidaat EU	38,6%	23,7%	<b>37,6%</b>
Andere Europeanen	40,7%	23,9%	<b>35,4%</b>
Maghrebijnen	38,5%	23,3%	<b>38,1%</b>
Sub-Sahara Afrika	40,7%	25,2%	34,1%
Nabije/Midden-Oosten	<b>49,6%</b>	23,2%	27,2%
Oceanië/Verre Oosten	<b>46,7%</b>	25,6%	27,6%
Andere Aziaten	39,7%	25,6%	34,6%
Noord-Amerikanen	<b>50,6%</b>	24,1%	25,2%
Zuid/Centraal-Amerikanen	43,5%	24,1%	32,4%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

We merken meteen dat het grootste deel van de jobstudenten de afgelopen drie jaar 250 uur of minder heeft gewerkt (41,6%). Onder hen kon een groot deel van de jongeren van 15 tot 17 jaar technisch gezien niet veel uren werken (zie analyse naar leeftijd hieronder). Vervolgens stellen we vast dat het aandeel studenten dat meer dan 500 uur werkte groter is dan dat van studenten dat tussen de 250 en 500 uur werkte (31,5% tegen 26,8%). Deze verdeling naar het aantal gewerkte uren is voor alle origines

gelijk, maar bepaalde verschillen in grootteorde zijn opmerkelijk. Zo zijn de personen van Maghrebijnse (38,1%), Kandidaat-EU- (37,6%) of Andere Europese origine (35,4%) sterk oververtegenwoordigd onder de studenten die meer dan 500 uur hebben gewerkt over een periode van 3 jaar. Omgekeerd zijn die van Noord-Amerikaanse (50,6%), Nabije/Midden-Oosterse (49,6%) en Oceanië/Verre Oosterse origine (46,7%) oververtegenwoordigd bij de occasionele jobstudenten (250 uur of minder). De personen

van Belgische origine zijn licht oververtegenwoordigd onder jobstudenten die tussen de 250 en 500 uur hebben gewerkt.

Op enkele uitzonderingen na gelden deze vaststellingen ook voor de **gewesten**. Ten eerste hebben in Brussel meer jobstudenten van Kandidaat-EU-origine meer dan 500 uur gewerkt dan dat er zijn die minder dan 250 uur hebben gewerkt. Ze zijn dus nog sterker oververtegenwoordigd in deze categorie (39,4% tegen 32,0% voor alle Brusselse studenten).

Dezelfde vaststelling kan worden gedaan in Vlaanderen (39,0% voor personen van Kandidaat-EU-origine tegenover 33,2% voor alle Vlaamse studenten), maar dit geldt er ook voor studenten van Maghrebijnse (42,4%), Andere Europese (38,5%) en Sub-Sahara Afrikaanse origine (37,9%). In Wallonië werken in verhouding meer studenten weinig uren, maar de verschillen tussen de personen van buitenlandse en die van Belgische origine zijn over het algemeen veel kleiner.

TABEL 30: Verdeling jobstudenten volgens origine, gewest en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)

	Brussel			Wallonië			Vlaanderen		
	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Totaal*	42,3%	25,6%	32,0%	46,8%	25,6%	27,5%	39,3%	27,4%	33,2%
Belg	47,2%	26,7%	26,1%	46,9%	26,2%	26,9%	39,4%	28,8%	31,7%
EU-14	46,8%	25,4%	27,6%	45,8%	25,5%	28,6%	40,2%	25,1%	34,7%
EU-13	43,0%	24,5%	32,5%	46,2%	27,4%	26,2%	43,5%	23,8%	32,6%
Kandidaat EU	34,8%	25,6%	<b>39,4%</b>	46,5%	23,5%	29,9%	37,7%	23,2%	<b>39,0%</b>
Andere Europeanen	40,0%	26,4%	33,6%	50,3%	23,5%	26,0%	37,9%	23,5%	<b>38,5%</b>
Maghrebijnen	38,6%	24,8%	36,6%	46,0%	23,2%	30,7%	35,2%	22,3%	<b>42,4%</b>
Sub-Sahara Afrika	38,7%	27,3%	33,9%	46,8%	24,6%	28,5%	37,6%	24,6%	<b>37,9%</b>
Nabije/Midden-Oosten	54,2%	21,1%	24,7%	56,1%	23,8%	20,1%	47,1%	23,5%	29,3%
Oceanië/Verre Oosten	50,8%	24,2%	24,8%	51,3%	26,1%	22,4%	43,8%	25,7%	30,5%
Andere Aziaten	42,0%	29,2%	28,7%	48,6%	25,9%	25,3%	37,8%	25,0%	37,1%
Noord-Amerikanen	52,5%	29,3%	18,2%	48,1%	23,3%	28,6%	51,3%	23,3%	25,4%
Zuid/Centraal-Amerikanen	43,5%	24,7%	31,8%	50,9%	22,0%	26,9%	41,2%	24,5%	34,4%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Deze gegevens opgesplitst **naar geslacht** tonen aan dat vrouwen, die, zoals we aan het begin van dit hoofdstuk zagen, in verhouding vaker als student werkzaam zijn dan mannen, vaker ook een aanzienlijk aantal uren meer werken. 33,6% onder hen heeft meer dan 500 uur gewerkt tegenover 29,1% bij mannen. Zowel bij mannen als bij vrouwen zijn personen van Maghrebijnse origine (39,2% voor

vrouwen en 37,0% voor mannen), van Kandidaat-EU- (39,0% voor vrouwen en 35,9% voor mannen), Andere Aziatische (37,8% voor vrouwen en 31,8% voor mannen) en Andere Europese origine (37,8% voor vrouwen en 32,8% voor mannen) sterk oververtegenwoordigd in dit niveau van werkintensiteit in vergelijking met mensen van Belgische origine.

TABEL 31: Verdeling jobstudenten volgens origine, geslacht en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)

	Mannen			Vrouwen		
	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Totaal*	43,6%	27,2%	<b>29,1%</b>	39,9%	26,4%	<b>33,6%</b>
Belg	43,7%	28,7%	27,6%	39,8%	27,6%	32,6%
EU-14	45,6%	25,2%	29,0%	41,6%	25,4%	32,9%
EU-13	47,0%	25,1%	27,8%	41,6%	24,4%	34,0%
Kandidaat EU	40,2%	23,7%	<b>35,9%</b>	37,2%	23,6%	<b>39,0%</b>
Andere Europeanen	43,6%	23,5%	<b>32,8%</b>	38,0%	24,2%	<b>37,8%</b>
Maghrebijnen	39,2%	23,7%	<b>37,0%</b>	37,8%	23,0%	<b>39,2%</b>
Sub-Sahara Afrika	42,3%	25,8%	31,9%	39,4%	24,6%	36,0%
Nabije/Midden-Oosten	50,4%	23,0%	26,5%	48,6%	23,3%	28,1%
Oceanië/Verre Oosten	49,0%	25,2%	25,5%	45,1%	25,9%	29,0%
Andere Aziaten	42,1%	26,0%	<b>31,8%</b>	36,9%	25,2%	<b>37,8%</b>
Noord-Amerikanen	54,3%	21,3%	24,5%	48,2%	26,0%	25,8%
Zuid/Centraal-Amerikanen	44,7%	25,2%	30,0%	42,4%	23,1%	34,5%

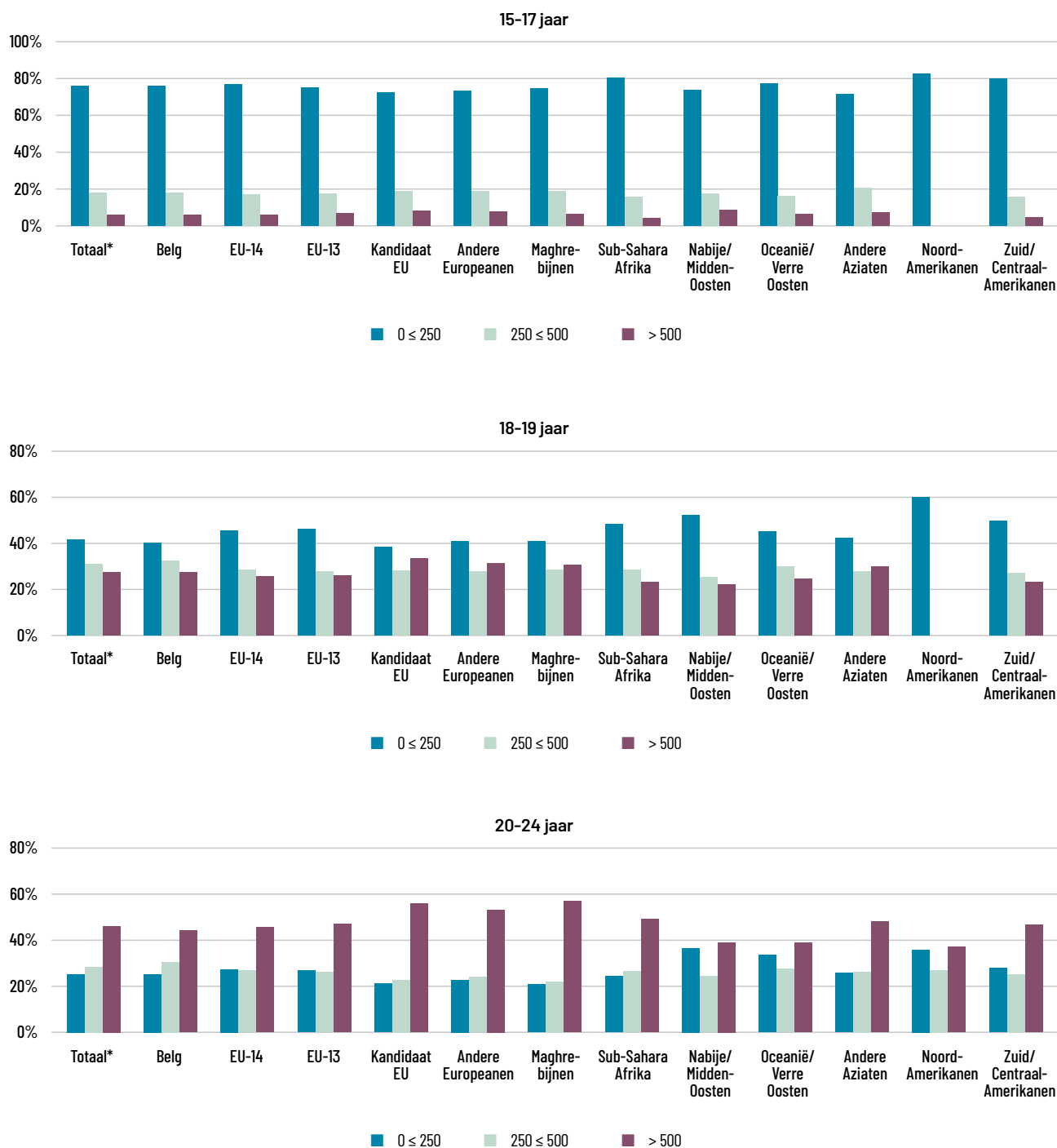
\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Zoals eerder vermeld, hebben de wettelijke beperkingen op de leeftijd waarop een student een arbeidsovereenkomst kan tekenen een impact op het aantal gewerkte uren in de voorgaande drie jaar **volgens de leeftijd**. In de volgende grafieken zien we een verschuiving van de categorieën uren van de laagste categorie in intensiteit naar de hoogste categorie naarmate de leeftijd stijgt. Niettemin is de tendens om meer uren te werken (250 uur of meer) vanaf de leeftijd van 15 tot 17 jaar al duidelijk voor de personen van Kandidaat-EU- (27,4% tegen 24,0% in totaal) en Andere Europese origine (26,5%), maar ook voor studenten van Andere Aziatische (28,0%)

en Nabije/Midden-Oosterse (26,1%) origine. Hun ondervetegenwoordiging voor het totaal van de leeftijdsgroepen situeert zich dus in de twee oudste leeftijdsgroepen. Wat de 20- tot 24-jarigen betreft, stellen we vast dat drie origines meer dan 50% vertegenwoordigen van de jobstudenten die de afgelopen drie jaar meer dan 500 uur hebben gewerkt. Dit zijn personen met origine in de Maghreb (57,0%), een Kandidaat-EU-lidstaat (55,9%) en de Andere Europese landen (53,3%).

GRAFIEK 70: Verdeling jobstudenten volgens origine, arbeidsintensiteit en leeftijdsklasse (2019)



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Als we ons focussen op de studenten van 20 tot 24 jaar die al een **diploma hoger onderwijs bezitten (2018)**, zien we dat de neiging om heel veel uren te werken zelfs nog groter is. Zes origines liggen boven 50%, waarvan vier rond de 60%. Het gaat om per-

sonen van Andere Europese (60,6%), Maghrebijnse (60,2%), Sub-Sahara Afrikaanse (59,7%) en Kandidaat-EU-origine (58,4%). De arbeidsintensiteit bij deze origines vormt een uitdaging omdat een aanzienlijk aantal uren werken en tegelijk een vol-

tijdse studie volgen, het welslagen van die studie op de helling zet<sup>15</sup> en daardoor de ongelijkheden op de arbeidsmarkt vergroot. Ook in de totale bevolking zien we dat personen van Maghrebijnse, Kandidaat-EU- en Sub-Sahara Afrikaanse origine een klein aandeel langgeschoolden hebben en als enigen een aandeel masterdiploma's hebben dat lager is dan dat van de personen van Belgische origine<sup>16</sup>. We moeten er ook rekening mee houden dat deze realiteit waarschijnlijk wordt onderschat omdat veel

studenten ook werken zonder dat dit aangegeven wordt. Volgens een studie van Randstad<sup>17</sup>, werkte 19% van de studenten in 2019 zonder arbeidsovereenkomst, en dat percentage nam toe in weerwil van de versoepeling van de regels voor studentenarbeid. Bepaalde werkgevers dwingen studenten ook om tijdens de lesuren te werken, wat niet alleen hun kansen op slagen kan beïnvloeden, maar er ook toe kan leiden dat ze hun studentenstatuut verliezen.

TABEL 32: Verdeling jobstudenten volgens origine en arbeidsintensiteit (20-24 jaar, 2018)

	0 ≤ 250	250 ≤ 500	> 500
Totaal*	22,2%	31,1%	46,6%
Belg	22,4%	32,3%	45,3%
EU-14	23,0%	28,7%	48,3%
EU-13	21,0%	27,3%	51,7%
Kandidaat EU	17,0%	24,6%	<b>58,4%</b>
Andere Europeanen	18,2%	21,0%	<b>60,6%</b>
Maghrebijnen	17,4%	22,3%	<b>60,2%</b>
Sub-Sahara Afrika	15,8%	24,4%	<b>59,7%</b>
Nabije/Midden-Oosten	<b>34,3%</b>	26,2%	39,5%
Oceanië/Verre Oosten	<b>27,1%</b>	28,7%	44,2%
Andere Aziaten	21,5%	26,1%	52,4%
Noord-Amerikanen	<b>27,2%</b>	31,5%	41,3%
Zuid/Centraal-Amerikanen	20,6%	30,6%	48,8%

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Voor alle origines samen, zijn het de studenten met **migratieachtergrond** "verwerving van de Belgische nationaliteit" en van niet-EU-origine die de meeste uren presteren (39,5% als ze sinds langer dan 5 jaar de Belgische nationaliteit hebben verworven en 42,2% als dit sinds 5 jaar of minder is). Dit geldt voor de meeste origines. We merken echter een sterke aanwezigheid van personen die langer dan 5 jaar in het Rijksregister zijn ingeschreven voor de origines Oceanië/Verre Oosten (46,3%), Andere Aziatische

landen(42,5%), Nabije/Midden-Oosten(42,1%), Zuid/Centraal-Amerika (37,2%), EU-14 (36,0%) en EU-13 (35,4%). Omgekeerd is de kans groter dat mensen die sinds 5 jaar of minder in het Rijksregister ingeschreven staan vaker occasioneel werken, wat logisch is omdat sommigen van hen minder jaren zijn ingeschreven dan de drie referentie jaren die voor de berekening van de intensiteit worden gebruikt, en dus geen groot aantal uren studentenarbeid hebben kunnen accumuleren.

15 Zie kabinet van de minister voor Hoger Onderwijs, Onderzoek en Media (april 2019), « Etude sur les conditions de vie des étudiants de l'enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles - Rapport final », p. 51 : « 27,3% des étudiants pratiquant une activité rémunérée considèrent que celle-ci a un impact négatif sur leurs études. Les étudiants qui ont déclaré travailler car « cela leur est indispensable pour vivre » sont un sur deux à estimer que cela affecte négativement leur cursus ».

16 Zie hoofdstuk "Demografie".

17 <https://www.randstad.be/nl/over-ons/nieuws/recordaantal-studenten-verdient-bij>.

### 3. Traject op de arbeidsmarkt

Nu we alle beschikbare kenmerken van de studenten die studies en werk combineren hebben onderzocht, en hebben kunnen vaststellen dat bepaalde origines meer studentenarbeid verrichten dan andere (personen van Belgische, Maghrebijnse, Andere Europese, Kandidaat-EU- en Sub-Sahara Afrikaanse origine) en dat sommige van de laatstgenoemden meer uren werkten (personen van Maghrebijnse, Kandidaat-EU- en Andere Europese origine), gaan we onderzoeken of die studentenarbeid een springplank kan vormen naar de traditionele arbeidsmarkt. Hiervoor selecteerden we studenten van 18 tot 24 jaar die in 2014 een studentenjob hadden, en observeerden we hun traject een jaar later (dus in het vierde kwartaal van 2015), en vervolgens 5 jaar later (dus in het vierde kwartaal van 2019). We vergelijken deze met de trajecten van studenten die in 2014 niet werkten. We hebben ook de socio-economische positie zoals bepaald door de KSZ verbeterd, door jongeren die ingeschreven zijn voor een inschakelingstijd die geregistreerd werden als inactief te herclassificeren als werkzoekend.

Door de trajecten slechts een jaar na de werkervaring als jobstudent te bekijken, en doordat we jongeren niet kunnen filteren naar hun statuut als regelmatig ingeschreven student of niet, lopen we het risico om uiteenlopende situaties binnen elke groep te vergelijken. Onder de jongeren die in 2014 geen studentenarbeidsovereenkomst hebben ondertekend, zijn er immers jongeren die wel studeerden maar niet hebben gewerkt, maar ook jongeren die niet langer student waren en misschien al aan het werk waren, werkloos of één van types inactiviteit. Die laatste groep heeft waarschijnlijk een kort opleidingsniveau en dus minder kansen op de arbeidsmarkt, zoals we in eerdere rapporten herhaaldelijk hebben vastgesteld<sup>18</sup>. In de groep jongeren die in 2014 als student werkten, vinden we jongeren die hun studies hebben afgerond en de arbeidsmarkt betreden en jongeren die hun studies voortzetten. Deze diversiteit aan situaties is duidelijk zichtbaar in onderstaande tabel.

TABEL 33: **Positie op de arbeidsmarkt van jongeren in 2015 volgens het al dan niet uitoefenen van een studentenjob in 2014 (18-24 jaar)**

	Werk	Werkloosheid	Inschakelings-tijd	Inactief	waarvan leefloon	waarvan kinderbijslag
Geen jobstudent in 2014	44,9%	6,2%	3,1%	45,8%	3,8%	22,8%
Jobstudent in 2014	28,8%	1,1%	4,1%	66,0%	2,2%	56,9%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De lagere werkzaamheidsgraad van jongeren die naast hun studie nochtans werkervaring hebben opgedaan, gaat hand in hand met een groter aandeel jongeren dat nog kinderbijslag ontvangt en dus waarschijnlijk nog steeds student is. We kunnen dus niet concluderen dat deze lage werkzaamheidsgraad onwenselijk is, noch dat het feit dat men als student heeft gewerkt enig oorzakelijk verband houdt met deze vaststelling. Anderzijds is het aan-

deel werklozen onder degenen die niet hebben gewerkt als jobstudent veel hoger dan het aandeel van degenen die wel hebben gewerkt, terwijl het aandeel jongeren dat een inschakelingstijd doorloopt iets lager is. Dit suggereert dat deze jongeren al verder van hun studie staan dan de anderen. Hun aandeel in de rechthebbenden op kinderbijslag blijft echter relatief hoog, wat aantoont dat er binnen deze subpopulatie verschillende situaties bestaan.

<sup>18</sup> Zie hoofdstuk 8 "Jongeren in beroepsinschakelingstijd", FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, (2020), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2019".

In verband met de trajecten met een perspectief van 5 jaar kunnen we veronderstellen dat het risico dat de geanalyseerde populatie nog studeert sterk afgenomen is. In onderstaande tabel zien we ook dat het aandeel jongeren dat nog kinderbijslag geniet, is afgenomen, al blijft het twee keer zo hoog

voor degenen die studentenarbeid hebben verricht. De werkzaamheidsgraad van de laatstgenoemde groep is hoger geworden dan die van jongeren die in 2014 niet onder deze regeling werkten, en hun aandeel werklozen en inactieven is lager.

TABEL 34: **Positie op de arbeidsmarkt van jongeren in 2019 volgens het al dan niet uitoefenen van een studentenjob in 2014 (18-24 jaar)**

	Werk	Werkloosheid	Inschakelings-tijd	Inactief	waarvan leefloon	waarvan kinderbijslag
Geen jobstudent in 2014	64,4%	5,1%	1,4%	29,2%	2,4%	4,2%
Jobstudent in 2014	74,6%	2,6%	1,3%	21,5%	1,0%	8,1%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Er bestaat helaas een grote hinderpaal voor een echte analyse van de impact van studentenarbeid op de toegang tot de arbeidsmarkt na 5 jaar: de kans dat jobstudenten hun opleidingsniveau in die tijd verbeterd hebben is mogelijk groter, omdat zij de enigen zijn van wie we zeker weten dat ze in 2014 studeerden. Het is dus misschien hun opleidingsniveau dat hun kansen op werk vergroot, en niet het feit dat ze al uren als jobstudent hebben gewerkt. Omdat we geen beeld kunnen vormen van de evolutie van het opleidingsniveau tussen 2014 en 2019, moeten we, om een zo relevant mogelijke analyse uit te voeren, de geobserveerde populatie verder terugbrengen tot degenen van wie al werd vastgesteld dat ze een hoger onderwijs diploma hebben in 2014, en die dus noodzakelijkerwijs dit opleidingsniveau behouden in 2019<sup>19</sup>, wat we niet kunnen bevestigen voor de andere opleidingsniveaus. We zullen deze twee cohorten dus vergelijken op hetzelfde opleidingsniveau.

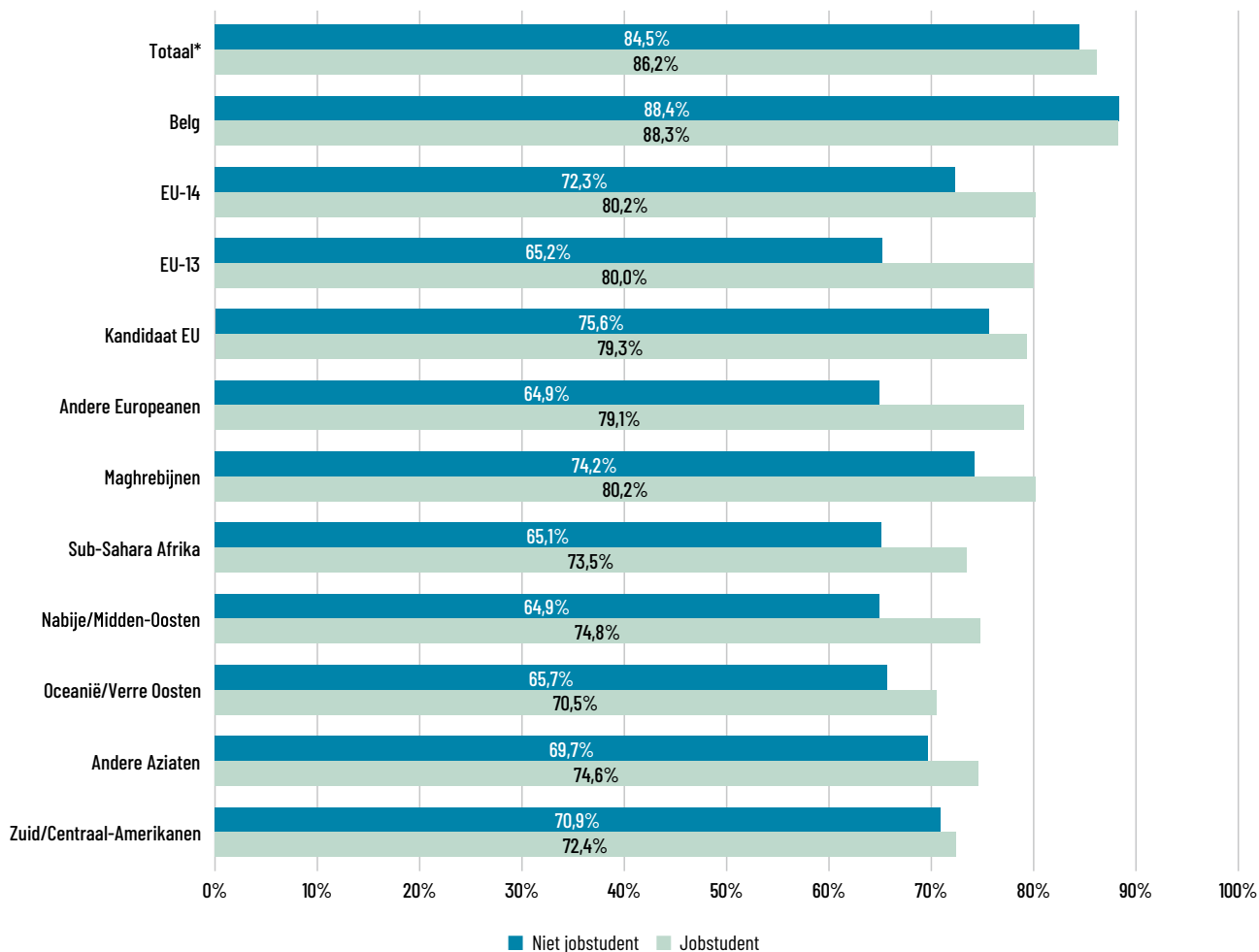
Hierdoor krijgen we een populatie van 189.982 jongeren, waaronder 80.606 studenten die werkten terwijl ze een voltijdse studie volgden. Een klein percentage van hen (0,2%) geniet in 2019 nog steeds kinderbijslag (buiten inschakelingstijd), we kunnen er bijgevolg van uitgaan dat er in deze subpopulatie nog maar heel weinig studenten zijn. Omdat de aantallen in een groot aantal statuten vrij laag zijn

(jongeren in inschakelingstijd, subtypes van inactiviteit en zelfs volledige werkloosheid), wordt het detail naar origine moeilijk of zelfs onmogelijk om te analyseren; we beperken ons dus tot de werkzaamheidsgraad. Ook zullen we, gezien de kleine aantallen, maar ook omdat de werknemers van internationale organisaties niet geïdentificeerd zijn, de trajecten van personen van Noord-Amerikaanse origine niet analyseren.

Het feit dat we werken met de populatie van 2014 dwingt ons om ons naar de context van dat jaar te verplaatsen, met een strengere wetgeving en iets andere demografische kenmerken van jobstudenten. Zo waren voor de 18-24-jarigen met een diploma hoger onderwijs de personen die het vaakst een studentenbaan uitoefenen, die van Sub-Sahara Afrikaanse (57,4%), Maghrebijnse (46,9%) en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine (45,8%). De personen met origine Nabije/Midden-Oosten (36,8%), EU-13 (36,9%) en een Ander Aziatisch land (40,3%) hebben de laagste aandelen. Ook al zijn de cijfers tussen 2014 en 2019 veranderd, toch zijn er geen fundamentele verschillen in de rangschikking van de origines. Wat betreft arbeidsintensiteit, die we voor de jaren vóór 2015 niet hebben kunnen berekenen, kunnen we niet controleren of het beeld dat we hierboven hebben geschetst verschillend was, noch dit als vergelijkingsvariabele gebruiken.

<sup>19</sup> Het is echter mogelijk dat zij hun kansen op de arbeidsmarkt hebben vergroot door over te stappen op een studiedomein dat meer gezocht wordt.

GRAFIEK 71: **Werkzaamheidsgraad volgens origine en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)**



\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

We stellen vast dat werken tijdens de studies over het algemeen een klein voordeel lijkt op te leveren in termen van toegang tot werk (+1,8 procentpunten). Maar dit voordeel lijkt eerder in het voordeel te zijn van mensen van buitenlandse origine dan van die van Belgische origine. Het moet gezegd worden dat deze laatste, zoals we zagen in het vorige rapport<sup>20</sup>, wanneer ze een diploma hoger onderwijs hebben, slechts 3 maanden nodig hebben om een eerste baan te vinden wanneer ze zich inschrijven voor een beroepsinschakelingstijd, daar waar dit voor de andere origines tussen de 6 en 9 maanden duurt. Ze hebben dus al een voordeel dat moeilijk te overtreffen is. De verbetering is overduidelijk voor perso-

nen van EU-13- (+14,7 punten) en Andere Europese origine (+14,2 punten) die hun werkzaamheidsgraad zien stijgen van slechts 65% tot (bijna) 80%. Deze verbetering is ook opvallend voor personen van Nabije/Midden-Oosterse (+9,9 punten), Sub-Sahara Afrikaanse (+8,4%) en EU-14-origine (+8,0%), ook al blijft hun verhoogde werkzaamheidsgraad nog steeds laag in vergelijking met die van de Belgen van origine (vooral voor de eerste twee origines). Er moet ook worden opgemerkt dat de personen van Zuid/Centraal-Amerikaanse origine geen echte meerwaarde lijken te halen uit een eerdere werker-ervaring als jobstudent (slechts +1,5 punt).

<sup>20</sup> Zie hoofdstuk 8 "Jongeren in beroepsinschakelingstijd", FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, (2020), "Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2019".



De aantallen voor bepaalde origines zijn vrij laag (Nabije/Midden-Oosten, Oceanië/Verre Oosten, Andere Aziatische landen, Zuid/Centraal-Amerika). Hieronder geven we een beeld van de situatie uitgesplitst naar een aantal kenmerken (geslacht, gewest en migratieachtergrond), maar we zullen voorzichtig zijn met de conclusies die zullen worden getrokken en we zullen niet altijd de resultaten voor deze origines voorleggen.

Hoewel er over het geheel genomen geen verschil **naar geslacht** lijkt te zijn, geldt dit niet voor alle origines. De vrouwen met origine in het Nabije/Midden-Oosten verbeteren bijvoorbeeld hun werkzaamheidsgraad aanzienlijk meer dan de mannen (+13,2 procentpunten tegen +6,6 procentpunten), maar hun werkzaamheidsgraad wanneer ze niet als jobstudent gewerkt hebben, is zo laag dat zelfs als ze een studentenjob hebben gehad, het percentage niet hoger is dan dat van mannen van dezelfde origine die geen jobstudent zijn geweest, en ze blij-

ven de groep met de laagste werkzaamheidsgraad van alle origines. Vrouwen met origine Oceanië/Verre Oosten zijn ook meer bevoordeeld op de arbeidsmarkt dankzij hun ervaring als jobstudent (+6,0 punten), terwijl dit niets verandert voor mannen van dezelfde origine (die een lagere werkzaamheidsgraad hadden en behouden dan die van vrouwen), maar ook hun werkzaamheidsgraad blijft veel lager dan die van vrouwen van Belgische origine. Ook de werkzaamheidsgraad van vrouwen van Kandidaat-EU-origine is sterker verbeterd dan die van mannen (+4,6 punten tegen +1,5 punt), maar hun werkzaamheidsgraad blijft veel lager dan die van mannen en die van vrouwen van Belgische origine. Mannen van Andere Europese origine doen het daarentegen iets beter dan vrouwen van dezelfde origine (+15,2 punten tegen +13,8 punten). Hierdoor is hun werkzaamheidsgraad na werkuren als student gepresteerd te hebben bijna gelijk aan die van de vrouwen die ook als student hebben gewerkt.

TABEL 35: **Werkzaamheidsgraad volgens origine, geslacht en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)**

	Mannen			Vrouwen		
	Niet jobstudent	Jobstudent	Vershil	Niet jobstudent	Jobstudent	Vershil
Totaal*	83,6%	85,3%	1,7	85,0%	86,7%	1,7
Belg	86,9%	87,2%	0,3	89,4%	88,9%	-0,5
EU-14	71,1%	78,1%	7,0	72,9%	81,3%	8,4
EU-13	67,9%	81,9%	14,0	64,1%	79,0%	14,9
Kandidaat EU	81,3%	82,8%	1,5	73,1%	77,7%	<b>4,6</b>
Andere Europeanen	63,9%	79,1%	<b>15,2</b>	65,4%	79,2%	13,8
Maghrebijnen	78,4%	83,2%	4,8	72,4%	78,5%	<b>6,1</b>
Sub-Sahara Afrika	62,7%	71,0%	8,3	66,6%	74,8%	8,2
Nabije/Midden-Oosten	72,2%	78,7%	6,6	58,9%	72,1%	<b>13,2</b>
Oceanië/Verre Oosten	62,7%	62,7%	0,0	67,2%	73,3%	<b>6,0</b>
Andere Aziaten	68,3%	72,5%	4,2	70,6%	75,5%	4,9
Zuid/Centraal-Amerikanen	64,7%	65,3%	0,6	74,9%	75,9%	1,0

\* inclusief onbepaald

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

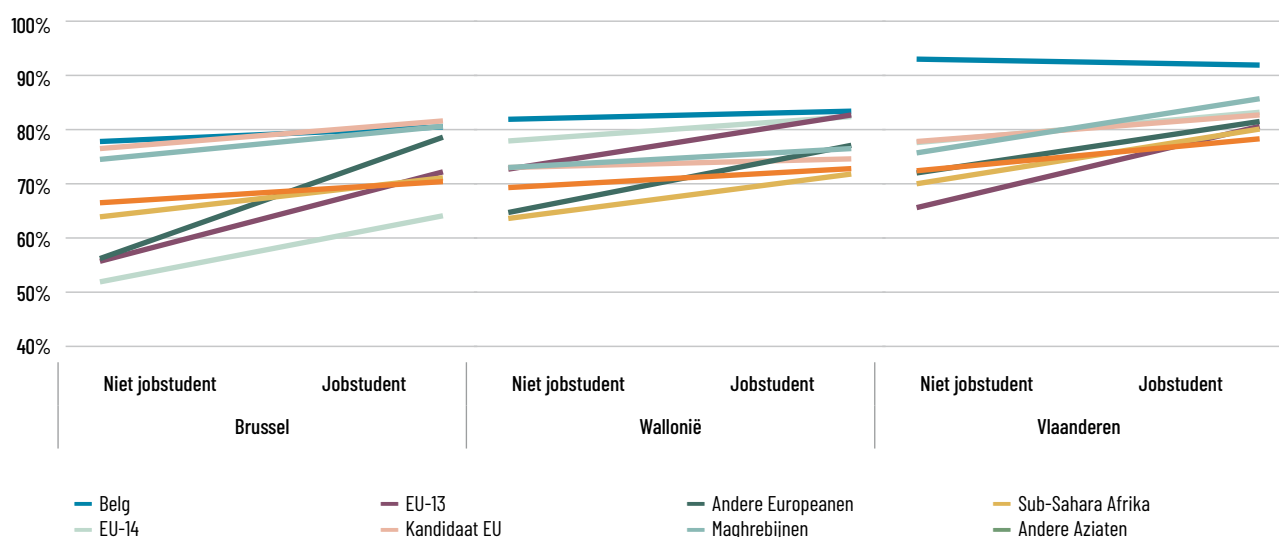
Op **regionaal niveau** lijkt de impact van beroepservaring als student meer uitgesproken in Brussel. In Vlaanderen is deze zelfs onbestaande. Maar de resultaten verschillen opnieuw in functie van de ori-

gines. In Brussel verbeteren personen van Andere Europese origine hun werkzaamheidsgraad zo sterk dankzij een studentenjob (+22,4 procentpunten) dat ze van één van de laagste percentages naar één

van de hoogste gaan, dicht bij dat van de Belgen van origine. Deze vaststelling wordt bevestigd in Wallonië (+12,3 punten), maar minder uitgesproken, en ook al is de verbetering vermeldenswaard in Vlaanderen (+9,5 punten), toch zijn er andere origines die het beter doen. In Vlaanderen zijn het de personen van EU-13-origine die de sterkste verbetering (+15,0 punten) ervaren, met een werkzaamheidsgraad die stijgt van 65,6% naar 80,6%, zij het ver achter de 91,9% van de Belgen van origine. Ook in Brussel (+16,5 punten) en Wallonië (+10,0 punten) is de stijging van de werkzaamheidsgraad bij per-

sonen van deze origine hoog. Mogelijk bestaat er in Brussel voor mensen van EU-13- en EU-14-origine (stijging van 12,2 punten voor de laatste) een vertekening die wordt veroorzaakt door het gebrek aan gegevens over Europese ambtenaren, waardoor de werkzaamheidsgraad kunstmatig verlaagd wordt. We wijzen er ten slotte op dat, vreemd genoeg, werken tijdens de studies de kansen op toegang tot de arbeidsmarkt lijkt te verkleinen voor personen van Belgische origine die in Vlaanderen wonen, zonder dat we dit verschijnsel kunnen verklaren.

GRAFIEK 72: **Werkzaamheidsgraad volgens origine en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ten slotte tonen de werkzaamheidsgraden **volgens migratieachtergrond** dat de personen met het grootste verschil tussen hun werkzaamheidsgraad zonder werkervaring als student en met werkervaring als student, de personen zijn van niet-EU-origine die 5 jaar of minder zijn ingeschreven in het Rijksregister (+13,9 procentpunten) of langer dan 5 jaar (+13,1 punten). Hierbij gaat het nogmaals voor-

namelijk om mensen van Andere Europese origine. De lage werkzaamheidsgraden van de personen van EU-origine en ingeschreven sinds 5 jaar of minder kunnen opnieuw worden verklaard, onder andere, door een groot aantal werknemers van de Europese instellingen die in de KSZ ten onrechte als inactief zijn geklasseerd, wat leidt tot een onderschatting van deze percentages.

TABEL 36: **Werkzaamheidsgraad volgens origine, migratieachtergrond en het al dan niet gewerkt hebben als student in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)**

			Niet jobstudent	Jobstudent	Vershil
<b>Belg geboren als Belg</b>	Belgische ouder(s) geboren als	EU	84,1%	84,5%	0,4
		niet-EU	75,7%	78,4%	2,7
	Nationaliteit van de ouder(s)	EU	80,4%	82,6%	2,3
		niet-EU	74,2%	79,3%	5,1
<b>Belg geworden buitenlanders</b>	Verwerving nationaliteit > 5 jaar	EU	70,6%	81,8%	11,2
		niet-EU	71,8%	75,9%	4,1
	Verwerving nationaliteit ≤ 5 jaar	EU	68,6%	75,0%	6,4
		niet-EU	68,2%	74,8%	6,6
<b>Niet-Belgen</b>	Inschrijving RR > 5 jaar	EU	66,1%	75,8%	9,7
		niet-EU	68,7%	81,8%	13,1
	Inschrijving RR ≤ 5 jaar	EU	40,8%	50,1%	9,2
		niet-EU	52,0%	65,9%	13,9

Bran: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 4. Conclusie

We hebben in dit hoofdstuk gezien dat het niet eenvoudig is om studentenarbeid en de kenmerken ervan te begrijpen, omdat talrijke problemen zoals ontbrekende gegevens, wijzigingen in de methode voor het coderen van gegevens, wijzigingen in de wetgeving of te kleine aantallen kunnen interfereren en vertekeningen kunnen veroorzaken die de interpretatie moeilijk maken. Toch zijn we erin geslaagd enkele fenomenen in kaart te brengen en enkele relevante lessen te trekken.

Allereerst hebben in 2019 in de hele onderzochte leeftijdsgroep (15 tot 24 jaar) en voor heel België de personen van Belgische origine vaker een studentenarbeidsovereenkomst dan die van andere origines, maar in Brussel en Wallonië worden ze voorbijgestoken door de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine. Bij de studenten van buitenlandse origine zijn het in alle gewesten de personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine die het vaakst studentenarbeid uitoefenen, en de personen van EU-13-, Nabije/Midden-Oosterse en

Oceanië/Verre Oosterse origine die dit het minst vaak doen. De 18-19-jarigen werken vaker als student dan de 15-17-jarigen en 20-24-jarigen, maar deze verschillen zijn kleiner in Wallonië en vooral in Brussel, wat misschien een teken is van grotere precariteit bij studenten. Bovendien overtreffen bij de 20-24-jarigen met een diploma hoger onderwijs de personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Maghrebijnse, Sub-Sahara Afrikaanse, Andere Aziatische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine in ruime mate de personen van Belgische origine.

20-24-jarigen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine met een diploma hoger onderwijs werken dus relatief vaak naast hun studies, en ze presteren ook vaker een groter aantal uren. Zelfs als we 5 jaar later geen direct verband konden leggen tussen de intensiteit van het studentenwerk en de werkzaamheidsgraad, kunnen we vaststellen dat het niet noodzakelijk de origines zijn die het meest werken die hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt het meest vergroten. Het eenvoudig gegeven van gewerkt te hebben

tijdens de studies, ongeacht de intensiteit, lijkt een echte meerwaarde te zijn in termen van toegang tot de arbeidsmarkt voor de personen van buitenlandse origine van 18 tot 24 jaar (vooral voor die van EU-13- of Andere Europese origine), ook al halen ze, ondanks een gelijkaardig opleidingsniveau, nog steeds niet de werkzaamheidsgraad van de Belgen van origine. Anderzijds lijken studenten van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine, die vaker een groot aantal uren werken, hun kansen minder te vergroten dan andere origines. Veel uren werken als student, en de mogelijkheid dat deze baan de lesuren in de weg staat, kan een probleem worden als het bijvoorbeeld het slagen voor een masteropleiding in de weg staat.

Vrouwen van alle origines werken in verhouding vaker als student en presteren vaker een groot aantal uren. Ook hier zien we dat vrouwen die hun werkzaamheidsgraad het meest verbeteren in vergelijking met mannen, niet noodzakelijk de vrouwen zijn die het vaakst werkzaam zijn als student, noch degenen die de meeste uren hebben gewerkt. Wanneer zij er het meest op vooruitgaan (wat het geval is voor vrouwen van Nabije/Midden-Oosterse en Kandidaat-EU-origine), is dat omdat hun werkzaamheidsgraad zonder deze voorafgaande ervaring zeer laag is, en ze slagen er nog steeds niet in om dezelfde werkzaamheidsgraad te bereiken als mannen van dezelfde origine of vrouwen van Belgische origine.

De analyse van de sectoren waarin de studentenjobs te vinden zijn en de studiedomeinen van de jobstudenten leert ons dat studenten niet noodzakelijk werken in een sector die gelinkt is aan

hun studiedomein, noch in de sector waarin ze hun beroep later zullen uitoefenen. De sectoren waar we de meeste jobstudenten vinden, zijn de sector van de terbeschikkingstelling van personeel, waaronder uitzendarbeid, vooral voor personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese, Sub-Sahara Afrikaanse, Maghrebijnse en Nabije/Midden-Oosterse origine, gevolgd door de horeca en de detailhandel. Ten slotte zijn personen van Kandidaat-EU- en Maghrebijnse origine ook oververtegenwoordigd in de sector van de gebouwen- en landschapsverzorging, in het bijzonder in Brussel. De enige verbanden die we hebben gevonden tussen de sector van de studentenarbeid en de tewerkstellingssector van de totale bevolking zien we er bij de horeca (personen van Oceanië/Verre Oosterse en een Andere Aziatische origine) en in de publieke sector voor die van Belgische en Sub-Sahara Afrikaanse origine. Wat de studiedomeinen betreft, vonden we uiteenlopende situaties, behalve dan de hand liggende link tussen het studiedomein gezondheid en de activiteitensector 'menselijke gezondheidszorg, maatschappelijke dienstverlening met huisvesting' voor personen van Belgische, EU-13-, Kandidaat-EU-, Andere Europese, Sub-Sahara Afrikaanse en Nabije/Midden-Oosterse origine.

Samengevat lijkt studentenarbeid een springplank naar arbeidsmarktparticipatie in het algemeen en zeker voor mensen van buitenlandse origine, maar enkel de ervaring als jobstudent op zich lijkt een impact te hebben. De bijkomende parameters (aantal uren gewerkt en de sector waarin de baan wordt uitgeoefend) lijken weinig of – in het geval van gewerkte uren – zelfs een negatieve invloed te hebben.







05

## Schoolachterstand



## 05

## Sleutelementen



## Schoolachterstand

In het kader van dit hoofdstuk meet **schoolachterstand de achterstand ten opzichte van de wettelijke scholingsleeftijd** en deze wordt gemeten bij het verkrijgen van het diploma van het hoger secundair onderwijs. Zo zal een persoon geen schoolachterstand hebben bij het verkrijgen van diens diploma van het hoger secundair onderwijs als men het heeft verkregen op de leeftijd van 18 jaar of jonger. Iemand heeft een schoolachterstand als hij ouder is dan 18 jaar wanneer hij het hoger middelbaar onderwijs afrondt.



In 2018 had 67,3% van de 20-34-jarigen geen schoolachterstand toen zij het hoger middelbaar onderwijs afronden. 32,7% had een achterstand op school, voornamelijk van één jaar (23,5%), en 9,2% had een achterstand van twee jaar of meer. Personen van Belgische en EU-14-origine hebben met respectievelijk 72,4% en 61,6% het **hoogste percentage** mensen zonder vertraging in het behalen van hun diploma hoger middelbaar onderwijs. De kleinste aandelen (minder dan 40%) zonder schoolachterstand worden waargenomen bij personen van Andere Europese (33,5%), Kandidaat-EU- (34,8%), Sub-Sahara Afrikaanse (37,0%) en Maghrebijnse origine (39,7%).

Het **aandeel mannen** met schoolachterstand is hoger dan dat van vrouwen. In 2018 heeft namelijk 38,5% van de mannen in de leeftijdsgroep 20-34 jaar een schoolachterstand bij het afronden van het hoger middelbaar onderwijs, tegenover 27,5% van de vrouwen. De kloof tussen mannen en vrouwen wat betreft het aandeel met schoolachterstand is het grootst voor mensen van Belgische (11,8 procentpunten), EU-14- (11,5 punten), Sub-Sahara (11,4 punten) en Andere Aziatische (11,2 punten) origine.





De gegevens wijzen erop dat schoolachterstand een **rem** vormt op de **toegang tot het hoger onderwijs (universiteit of hogeschool)**. Van degenen die zonder vertraging een diploma van het hoger middelbaar onderwijs hebben behaald, heeft 61,1% een diploma van het hoger onderwijs, terwijl slechts 26,7% van degenen die met vertraging een diploma van het hoger middelbaar onderwijs hebben behaald, een diploma hoger onderwijs hebben. Deze rem is het belangrijkste voor de Belgen van origine, en neemt toe met de duur van de achterstand. Ook voor mensen van Andere Aziatische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine is de rem sterk. Voor personen van Kandidaat-EU-, Andere Europese en Sub-Sahara Afrikaanse origine is de rem daarentegen kleiner. De drempel is iets hoger voor vrouwen dan voor mannen. Dit geldt met name voor personen van Kandidaat-EU-, Andere Aziatische en Belgische origine, maar het omgekeerde geldt voor die van EU-13- en Nabije/Midden-Oosterse origine.



De **werkzaamheidsgraad** van 25-34-jarigen zonder schoolachterstand bij het verlaten van het hoger middelbaar onderwijs is, ongeacht de origine, hoger dan die van degenen met een schoolachterstand. De hoogste werkzaamheidsgraad wordt vastgesteld bij personen van Belgische origine zonder schoolachterstand (91,6%) en de laagste bij die van sub-Saharaanse origine met schoolachterstand (59,5%). De werkzaamheidsgraad van Belgen van origine met een schoolachterstand is hoger dan die van andere origines zonder schoolachterstand. Het verschil in werkzaamheid tussen mensen zonder en met een schoolachterstand is groter voor die van Sub-Saharaanse, EU-14- en Maghrebijnse origine. En hoe groter de schoolachterstand, hoe lager de werkzaamheidsgraad.

Uit een **uitsplitsing naar het diploma van het hoger onderwijs** (bachelor of master) blijkt dat de werkzaamheidsgraad over het algemeen afneemt met een toenemende schoolachterstand, zowel voor bachelors als voor masters, maar lijkt nadeliger te zijn voor masters.



Volgens gegevens van de OESO<sup>1</sup> is in 2019 het percentage zittenblijvers in de eerste en tweede cyclus van het secundair onderwijs (algemene richting) in België bij de hoogste van de OESO en van de EU. In de eerste cyclus van het secundair onderwijs bedraagt het aandeel 5,8% in België tegenover gemiddeld 2,2% in de EU en 1,9% in de OESO. Dit percentage stijgt met het onderwijsniveau; zo vertegenwoordigen in de tweede cyclus van het secundair onderwijs de zittenblijvers 7,7% van de schoolgaande bevolking in België tegenover 3,3% voor het gemiddelde van de EU en 2,9% voor het gemiddelde van de OESO. In de landen van de OESO waarvoor de gegevens beschikbaar zijn, hebben jongens over het algemeen meer kans op zittenblijven dan meisjes. Overgaan van een onderwijsniveau naar het volgende maakt het voor jongeren mogelijk om hun opleidingsniveau te verbeteren en om betere kansen te hebben op de arbeidsmarkt gedurende hun hele loopbaan. Schooluitval of zittenblijven kan daarentegen een volledige stopzetting van de studies teweegbrengen en de inzetbaarheid van jongeren verminderen. Jongens en leerlingen met een migratieachtergrond hebben meer kans op zittenblijven; leerlingen die benadeeld zijn op socio-economisch gebied hebben eveneens meer kans om jaren te moeten overdoen dan bevoordeelde leerlingen, wat socio-economische ongelijkheden in stand kan houden. De slaagpercentages zijn over het algemeen lager bij leerlingen met een kansarme achtergrond (migranten van de eerste generatie en leerlingen van wie de ouders kortgeschoold zijn).

De Raad van de Europese Unie vermeldt in zijn conclusies over “terugdringen van voortijdig schoolverlaten en het bevorderen van goede schoolresultaten” dat “diegenen die het onderwijs of de opleiding voortijdig verlaten meer worden blootgesteld aan

werkloosheid, armoede en sociale uitsluiting; investeren om jongeren te helpen om te slagen op school kan dus bijdragen tot het doorbreken van de cyclus van de kansarmoede en van het doorgeven van armoede en ongelijkheid van de ene generatie aan de andere. Het schoolverlaten is over het algemeen het resultaat van een reeks factoren, die vaak nauw verbonden zijn, van persoonlijke, sociale, economische, culturele, educatieve aard, in verband met het geslacht of de familie en gaat gepaard met situaties waar de nadelen zich ophopen en vaak hun oorsprong vinden in de vroege kindertijd. De bevolkingsgroepen die achtergesteld zijn op socio-economisch gebied worden vaker getroffen en het aantal schoolverlaters is bijzonder alarmearend voor bepaalde groepen, zoals kinderen met een migratieachtergrond (met inbegrip van nieuwkomers met een migratieachtergrond en kinderen die geboren zijn in het buitenland) en diegenen die bijzondere educatieve noden hebben<sup>2</sup>. De gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat over het schoolverlaten tonen immers aan dat het percentage schoolverlaters voor personen van Belgische nationaliteit in 2021 5,9% bedraagt, tegenover 11,9% voor die van EU-27-nationaliteit en 23,5% voor die van niet-EU-nationaliteit<sup>3</sup>. De gegevens “Onderwijs” van het BISA over de schoolloopbanen<sup>4</sup> tonen aan dat, voor het schooljaar 2020–2021, 46,5% van de Brusselse leerlingen<sup>5</sup> in het gewoon secundair onderwijs een schoolachterstand had tegenover 37,8% voor de Waalse leerlingen en 23,1% voor de Vlaamse leerlingen.

Tegen de achtergrond van deze vaststellingen die aan het licht werden gebracht door de OESO en de Raad van de Europese Unie, zullen we in dit hoofdstuk de impact trachten te meten van de schoolachterstand op de arbeidsmarktpositie per origine.

1 OESO (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5077a968-fr>.

2 Conclusies van de Raad – het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en het bevorderen van goede schoolresultaten (2015/C417/05) - [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(03\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(03)&from=EN).

3 Het percentage schoolverlaters voor de personen geboren in België bedraagt, in 2021, 5,8% tegenover 10,8% voor diegenen die geboren zijn in een land van de EU-27 en 14,9% voor diegenen die geboren zijn in een niet-EU-land.

4 <https://bisa.brussels/themas/onderwijs/schoolloopbaan>.

5 Woonplaats.

## 1. Schoolachterstand

In het kader van dit hoofdstuk is schoolachterstand een beoordeling van de achterstand ten opzichte van de wettelijke scholingsleeftijd en deze wordt gemeten bij het verkrijgen van het diploma van het hoger secundair onderwijs. Zo zal een persoon geen schoolachterstand hebben bij het verkrijgen van diens diploma van het hoger secundair onderwijs als men het heeft verkregen op de leeftijd van 18 jaar of jonger dan 18 (leeftijd op 31 december). Personen zullen een schoolachterstand hebben als ze ouder dan 18 jaar zijn bij het verkrijgen van hun diploma van het hoger secundair onderwijs.

Om de schoolachterstand te benaderen worden de gegevensbanken LED, CRef en Saturn<sup>6</sup> gebruikt, meerbepaald de variabele "datum waarop het diploma van het hoger secundair onderwijs werd verkregen". Er bestaan een aantal beperkingen inzake het gebruik van deze gegevens:

- › Doordat de gegevens van het verplicht onderwijs van de Federatie Wallonië-Brussel ontbreken, zijn de gegevens over het verkrijgen van het diploma van het hoger secundair onderwijs niet beschikbaar voor de personen die onderwijs hebben gevolgd in de scholen van de Federatie Wallonië-Brussel. De ontbrekende gegevens werden gedeeltelijk aangevuld door het gebruik van de gegevens betreffende het hoger onderwijs in de Federatie Wallonië-Brussel, namelijk de gegevensbanken CRef en Saturn.

- › Gegeven de periodes die gedekt zijn door deze verschillende databanken<sup>7</sup>, zullen wij focussen op de 20-34-jarigen want dit is de groep voor dewelke de schoolachterstand het best kan worden in kaart gebracht.
- › De analyse heeft enkel betrekking op de personen die ten hoogste een diploma van het hoger secundair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs hebben aangezien de schoolachterstand wordt gemeten bij het verkrijgen van het diploma van het hoger secundair onderwijs.

In de volgende tabel zijn de gegevens opgenomen over de schoolachterstand voor drie jaren: 2011, 2013 en 2018<sup>8</sup>. In 2018 had 33,7% van de 20-34-jarigen geen schoolachterstand bij het behalen van hun diploma van het hoger secundair, 16,4% had een schoolachterstand, en voor de resterende 50,0% is de informatie niet beschikbaar. Hoewel deze gegevens, om redenen in verband met de constructie van de variabele, het niet mogelijk maken om de evolutie van de schoolachterstand te tonen, maken zij het wel mogelijk om aan te tonen dat de kwaliteit van de variabele schoolachterstand verbetert met de tijd. Terwijl voor 68,4% van de personen van 20 tot 34 jaar de schoolachterstand in 2011 niet meetbaar was op basis van de beschikbare gegevens, bedroeg dit percentage immers nog maar 50,0% in 2018. Voor de buitenlandse origines is het aandeel onbekenden weliswaar bijzonder hoog.

<sup>6</sup> Zie hoofdstuk 1 van de Monitoringrapporten 2017 en 2019 voor een volledige beschrijving van deze gegevensbanken.

<sup>7</sup> Zie hoofdstuk 1 van de Monitoringrapporten 2017 en 2019.

<sup>8</sup> Wegens de kleine omvang van hun groep, zijn de personen met origine in Noord-Amerika niet opgenomen in de analyse.

TABEL 37: Schoolachterstand bij de bevolking volgens origine (20-34 jaar, 2011-2018)

	2011			2013			2018		
	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Onbekend	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Onbekend	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Onbekend
Totaal*	20,6%	11,0%	68,4%	24,5%	13,0%	62,4%	33,7%	16,4%	50,0%
Belg	27,6%	12,1%	60,3%	33,4%	14,4%	52,2%	47,9%	18,3%	33,8%
EU-14	13,2%	8,4%	78,3%	15,0%	9,7%	75,4%	18,6%	11,6%	69,8%
EU-13	3,7%	4,8%	91,4%	3,9%	5,4%	90,8%	4,7%	6,7%	88,5%
Kandidaat EU	5,3%	10,8%	83,9%	6,9%	14,0%	79,1%	11,7%	21,9%	66,4%
Andere Europeanen	3,8%	9,0%	87,2%	4,9%	12,0%	83,1%	9,2%	18,2%	72,6%
Maghrebijnen	6,8%	11,1%	82,1%	8,1%	13,4%	78,5%	12,1%	18,3%	69,6%
Sub-Sahara Afrika	5,5%	11,6%	82,9%	6,5%	13,0%	80,5%	8,5%	14,6%	76,9%
Nabije/Midden-Oosten	8,6%	8,4%	83,0%	10,1%	10,5%	79,5%	8,5%	9,3%	82,2%
Oceanië/Verre Oosten	8,1%	7,1%	84,8%	9,0%	8,2%	82,9%	11,4%	9,4%	79,3%
Andere Aziaten	7,6%	8,3%	84,0%	8,5%	10,5%	81,0%	10,5%	14,4%	75,1%
Zuid/Centraal-Amerikanen	8,9%	10,3%	80,8%	10,0%	12,2%	77,8%	11,2%	14,6%	74,1%

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Drie hoofdredenen kunnen deze grote aandelen onbekenden verklaren, zowel voor de Belgen van origine als voor de andere origines. De eerste is, zoals reeds hoger vermeld, het ontbreken van gegevens over het verplicht onderwijs van de Federatie Wallonië-Brussel. De benadering van het opleidingsniveau hoger secundair, voor de gediplomeerde personen in de Federatie Wallonië-Brussel, kon daarom enkel worden gerealiseerd op basis van de gegevens van de CRef en van Saturn (en dus enkel voor de personen die zich vervolgens ingeschreven hebben aan een hogeschool of universiteit, door middel van de variabele "datum waarop het diploma van het hoger secundair onderwijs werd behaald"). De tweede reden is dat, voor een deel van de bevolking, het opleidingsniveau niet bekend is. Ter herinnering, het opleidingsniveau is niet bekend voornamelijk voor de buitenlandse personen die sinds 5 jaar of minder zijn ingeschreven in het Rijksregister. En de derde reden is dat een deel van de bevolking geen diploma van het hoger secundair onderwijs heeft behaald en dus is de variabele schoolachterstand niet beschikbaar voor deze groep.

De eerste van de drie redenen is verre van onbeduidend. Wanneer de gegevens per gewest worden op-

gesplitst, is het aandeel van onbekenden bijzonder hoog in Brussel en in Wallonië, met respectievelijk 73,2% en 76,7% tegenover 29,0% in Vlaanderen. Het aandeel van onbekenden is bijzonder hoog voor de gediplomeerden van het hoger secundair in Brussel en in Wallonië (respectievelijk 55,8% en 80,1% tegenover 18,4% in Vlaanderen). En hoewel dit aandeel eveneens hoog blijft, in Brussel en in Wallonië, voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs (respectievelijk 40,5 en 43,4% tegenover 6,9% in Vlaanderen), is het ondanks alles wel lager dan wat vastgesteld wordt voor de gediplomeerden van het hoger secundair. Deze verbetering in de gegevens voor het hoger onderwijs komt voort uit het gebruik van de gegevens van de CRef en Saturn. De gegevens per gewest zullen dus niet worden gebruikt in deze analyse.

De analyse die volgt heeft betrekking op de individuen waarvoor de schoolachterstand gekend is. De volgende tabel geeft aan dat, in 2018, 67,3% van de 20-34-jarigen geen enkele schoolachterstand had bij het behalen van het diploma van het hoger secundair onderwijs. 32,7% had een schoolachterstand, voornamelijk van één jaar (23,5%) en 9,2% had twee jaar schoolachterstand of meer.

TABEL 38: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine (20-34 jaar, 2018)

	Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand			
		Totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar of meer
Totaal*	67,3%	32,7%	23,5%	6,8%	2,4%
Belg	<b>72,4%</b>	27,6%	21,8%	4,8%	1,1%
EU-14	<b>61,6%</b>	38,4%	26,5%	8,7%	3,2%
EU-13	41,3%	58,7%	<b>31,9%</b>	17,5%	9,3%
Kandidaat EU	34,8%	<b>65,2%</b>	<b>38,0%</b>	<b>19,9%</b>	7,3%
Andere Europeanen	33,5%	<b>66,5%</b>	<b>32,5%</b>	<b>21,8%</b>	<b>12,2%</b>
Maghrebijnen	39,7%	<b>60,3%</b>	<b>33,3%</b>	17,9%	9,1%
Sub-Sahara Afrika	37,0%	<b>63,0%</b>	28,9%	<b>18,4%</b>	<b>15,7%</b>
Nabije/Midden-Oosten	47,9%	52,1%	25,0%	14,9%	<b>12,2%</b>
Oceanië/Verre Oosten	54,8%	45,2%	27,6%	11,5%	6,1%
Andere Aziaten	42,2%	57,8%	27,9%	17,9%	<b>12,0%</b>
Zuid/Centraal-Amerikanen	43,5%	56,5%	<b>30,1%</b>	16,6%	9,9%

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De personen van Belgische en EU-14-origine hebben de grootste aandelen personen die geen enkele vertraging hebben bij het behalen van hun diploma van het hoger secundair, met respectievelijk 72,4% en 61,6%. De laagste aandelen (minder dan 40%) van personen zonder schoolachterstand worden waargenomen voor de personen van Andere Europese (33,5%), Kandidaat-EU- (34,8%), Sub-Sahara Afrikaanse (37,0%) en Maghrebijnse origine (39,7%). Het zijn dus deze personen die de hoogste aandelen schoolachterstand kennen, meestal van één

jaar. Het is belangrijk op te merken dat de personen van Andere Europese, Sub-Sahara Afrikaanse, Nabije/Midden-Oosterse en Andere Aziatische origine grotere aandelen schoolachterstand van twee jaar of meer hebben dan van 1 jaar. De situatie van de personen met origine in Sub-Sahara Afrika en Andere Europese landen is bijzonder frappant want hun aandelen schoolachterstand van twee jaar bedragen respectievelijk 18,4% en 21,8%: en nog eens respectievelijk 15,7% en 12,2% voor de achterstanden van 3 jaar en meer.

TABEL 39: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en geslacht (20-34 jaar, 2018)

	Mannen					Vrouwen				
	Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand				Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand			
		Totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar of meer		Totaal	1 jaar	2 jaar	3 jaar of meer
<b>Totaal*</b>	61,5%	38,5%	26,9%	8,6%	3,0%	72,5%	27,5%	20,5%	5,1%	1,9%
Belg	66,3%	33,7%	25,6%	6,6%	1,5%	78,1%	21,9%	18,1%	3,1%	0,7%
EU-14	55,4%	44,6%	29,5%	11,0%	4,1%	66,9%	33,1%	24,0%	6,7%	2,4%
EU-13	38,3%	61,7%	32,1%	19,4%	10,1%	43,6%	56,4%	31,7%	16,1%	8,6%
Kandidaat EU	30,3%	69,7%	38,6%	22,6%	8,6%	38,4%	61,6%	37,6%	17,8%	6,2%
Andere Europeanen	29,2%	70,8%	32,6%	24,1%	14,2%	37,4%	62,6%	32,4%	19,8%	10,4%
Maghrebijnen	34,7%	65,3%	34,0%	20,4%	10,9%	43,7%	56,3%	32,7%	15,9%	7,7%
Sub-Sahara Afrika	30,6%	69,4%	28,8%	21,1%	19,5%	42,0%	58,0%	29,0%	16,3%	12,7%
Nabije/Midden-Oosten	43,5%	56,5%	26,0%	15,9%	14,6%	52,2%	47,8%	24,0%	13,9%	9,9%
Oceanië/Verre Oosten	48,8%	51,2%	30,4%	13,6%	7,1%	58,9%	41,1%	25,8%	10,0%	5,3%
Andere Aziaten	36,5%	63,5%	29,4%	20,2%	14,0%	47,6%	52,4%	26,5%	15,8%	10,1%
Zuid/Centraal-Amerikanen	38,6%	61,4%	30,8%	19,0%	11,6%	47,6%	52,4%	29,5%	14,5%	8,4%

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

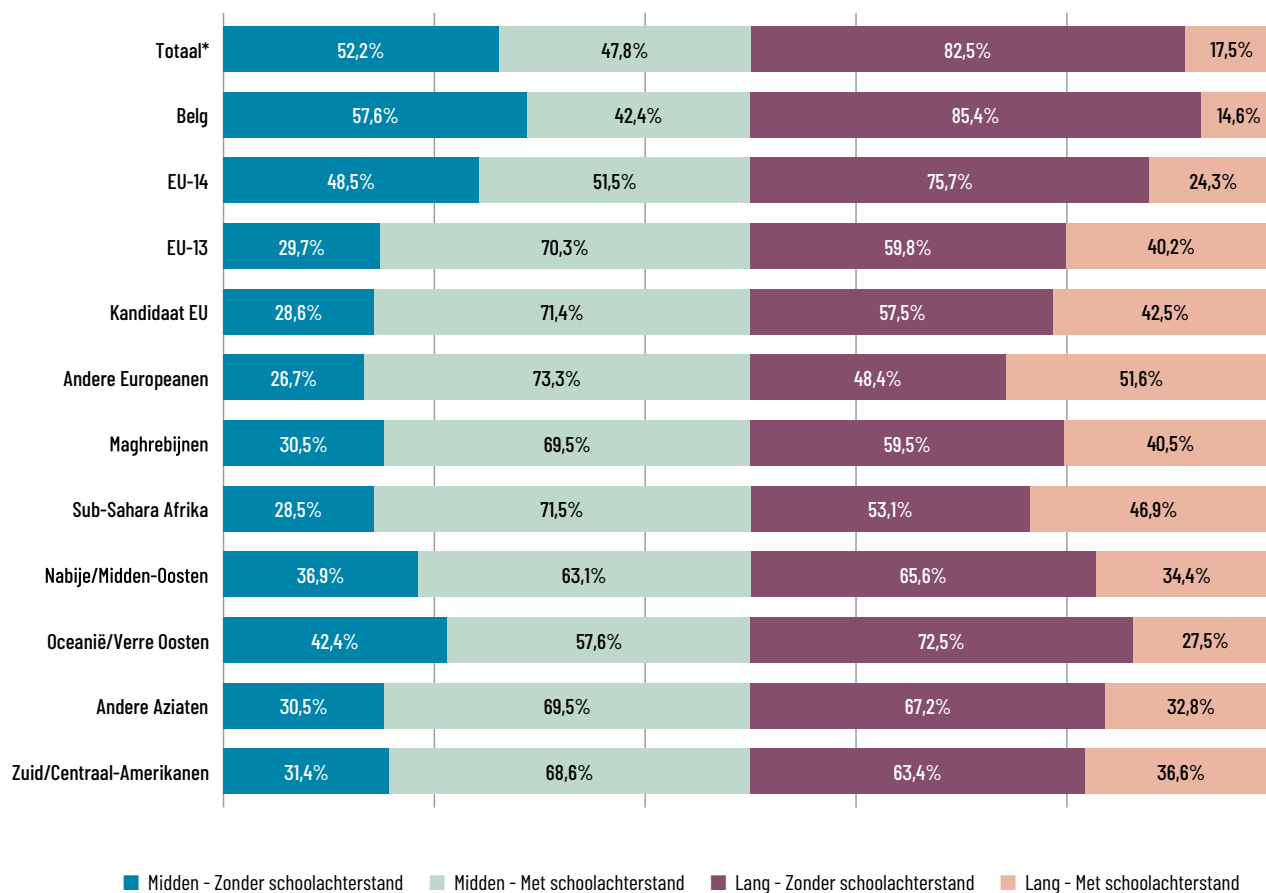
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In de bovenstaande tabel zijn de gegevens opgenomen over de schoolachterstand volgens geslacht. De gegevens bevestigen wat wordt waargenomen in de literatuur over zittenblijven, namelijk dat het aandeel jongens dat jaren dubbelt hoger is dan dat van meisjes. In 2018 heeft 38,5% van de mannen van 20 tot 34 jaar immers een schoolachterstand bij het behalen van het diploma van het hoger secundair tegenover 27,5% van de vrouwen. Het verschil tussen mannen en vrouwen in het aandeel personen met een schoolachterstand is het grootst voor de personen van Belgische origine (11,8 procentpunten), EU-14 (11,5 punten), Sub-Sahara Afrika (11,4 punten) en Andere Aziatische landen (11,2 punten). Voor de personen die hun diploma van het hoger secundair hebben behaald met één jaar vertraging, is het verschil tussen mannen en vrouwen het grootst voor de personen van Belgische origine (7,5 punten) en EU-14 (5,5 punten). Het is klein voor de personen van Kandidaat-EU- (1,1 punt) en Maghrebijnse origine (1,4 punt). Vrouwen met origine in Sub-Sahara Afrika, Andere Europese landen en de EU-13 hebben een aandeel schoolachterstand van één jaar dat vrijwel identiek is aan dat van mannen. Voor diegenen

die een achterstand van twee jaar of meer hebben, is het verschil bijzonder groot voor de personen van Sub-Sahara Afrikaanse (11,6 punten), Andere Europese (8,0 punten) en Maghrebijnse origine (7,7 punten).

Onderstaande grafiek toont aan dat de personen van 20 tot 34 jaar die beschikken over een diploma van het hoger secundair bij het behalen van dit diploma een aandeel schoolachterstand hebben van 47,8% terwijl het bij diegenen die beschikken over een diploma van het hoger onderwijs 17,5% bedraagt. Onder de personen van Belgische origine heeft 42,4% van diegenen die een diploma van het hoger secundair bezitten een schoolachterstand bij het behalen van dit diploma tegenover 14,6% van diegenen die een diploma van het hoger onderwijs bezitten. Voor de personen die een diploma van het hoger secundair hebben van Andere Europese, Sub-Saharaanse en Kandidaat-EU-origine, is het aandeel dat een schoolachterstand heeft bijzonder hoog. Dit is eveneens het geval voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs van Andere Europese en Sub-Saharaans Afrikaanse origine.

GRAFIEK 73: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (20-34 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Dit lijkt erop te wijzen dat de vertraging die tijdens het schooltraject opgelopen wordt een rem vormt voor de toetreding tot het hoger onderwijs (universiteit of hogeschool). In onderstaande tabel zien we immers dat 61,1% van de personen die geen enkele achterstand hebben bij het behalen van het diploma van het hoger secundair ook gediplomeerd zijn van het hoger onderwijs, terwijl slechts 26,7% van de personen die een achterstand hebben bij het behalen van het diploma van het hoger secundair afgestudeerden van het hoger onderwijs zijn. De gegevens suggereren dus dat de schoolachterstand een negatief verband houdt met het behalen van een diploma van het hoger onderwijs. Er dient eveneens te worden opgemerkt dat, zelfs wanneer de personen van buitenlandse origine geen schoolachterstand hebben, het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs duidelijk lager is dan wat wordt waargenomen voor de Belgen van origine. Dit is bijzonder duidelijk voor de personen met origi-

ne in een Kandidaat-EU-land, een Ander Europees land, de Maghreb en Sub-Sahara Afrika. We kunnen veronderstellen dat een deel van hen wordt geheroïent naar het technisch of beroeps-secundair onderwijs en dat, zodra zij daarvan afstuderen, ze direct worden opgenomen op de arbeidsmarkt. De gegevens wijzen er ook op dat hoe groter de schoolachterstand, hoe sterker het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs daalt.

De rem op het behalen van een diploma van het hoger onderwijs kan worden gedefinieerd als het verschil tussen het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs zonder schoolachterstand en het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs met schoolachterstand (zie onderstaande tabel). De rem is het grootst voor de Belgen van origine, en wordt nog sterker met de duur van de achterstand. Deze vaststelling moet worden genuanceerd door het feit dat de Belgen van origine een duidelijk klei-

ner aandeel personen met schoolachterstand hebben dan wat wordt waargenomen voor de andere origines. Voor de personen van Andere Aziatische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine is de rem eveneens groot. Voor personen van Kandidaat-EU-,

Andere Europese en Sub-Sahara Afrikaanse origine is de rem kleiner. Voor deze laatsten is het aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs met een schoolachterstand van 3 jaar of meer het grootste van alle origines.

TABEL 40: Aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs en rem op het behalen van een diploma van het hoger onderwijs volgens origine en schoolachterstand (20-34 jaar)

	Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand	waarvan 1 jaar	waarvan 2 jaar	waarvan 3 jaar of meer	Totale rem	Rem 1 jaar	Rem 2 jaar	Rem 3 jaar of meer
<b>Totaal*</b>	<b>61,1%</b>	<b>26,7%</b>	<b>30,4%</b>	<b>18,9%</b>	<b>13,0%</b>	<b>34,4</b>	<b>30,7</b>	<b>42,2</b>	<b>48,1</b>
Belg	62,5%	27,9%	30,7%	18,9%	11,7%	34,6	31,8	43,6	50,8
EU-14	59,4%	30,7%	34,9%	23,6%	15,1%	28,7	24,5	35,9	44,4
EU-13	56,1%	26,6%	34,9%	18,6%	13,3%	29,5	21,2	37,5	42,8
Kandidaat EU	35,2%	13,9%	16,7%	10,7%	8,0%	21,3	18,5	24,5	27,2
Andere Europeanen	45,5%	24,5%	30,3%	21,5%	14,4%	21,0	15,2	24,0	31,0
Maghrebijnen	47,3%	21,1%	25,7%	17,1%	12,3%	26,1	21,5	30,2	35,0
Sub-Sahara Afrika	49,4%	25,6%	31,9%	22,3%	18,0%	23,8	17,5	27,1	31,4
Nabije/Midden-Oosten	52,3%	25,2%	33,7%	18,9%	15,6%	27,1	18,6	33,4	36,8
Oceanië/Verre Oosten	54,7%	25,2%	29,4%	19,6%	16,7%	29,5	25,3	35,1	38,0
Andere Aziaten	50,7%	18,0%	24,2%	13,7%	10,1%	32,7	26,5	37,0	40,6
Zuid/Centraal-Amerikanen	55,1%	24,4%	30,4%	19,4%	14,6%	30,6	24,6	35,6	40,4

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

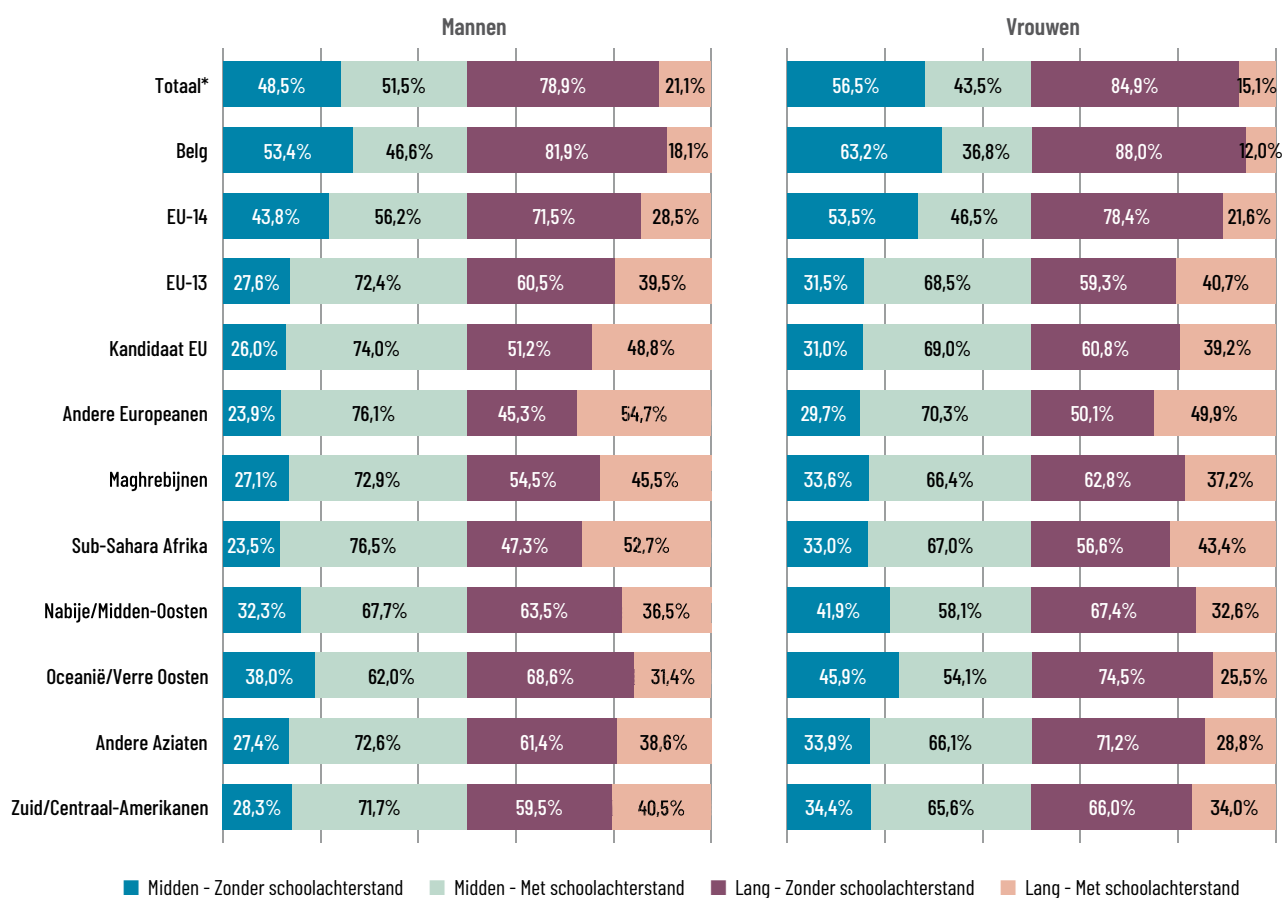
Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De analyse volgens geslacht (zie onderstaande grafiek) bevestigt dat, zowel voor mannen als voor vrouwen, de personen met een diploma van het hoger secundair een aandeel schoolachterstand hebben bij het behalen van dit diploma dat hoger is dan het aandeel bij personen met een diploma van het hoger onderwijs. Voor de personen die een schoolachterstand hebben, is het aandeel mannen met

een diploma van het hoger secundair en dat met een diploma van het hoger onderwijs groter dan dat van vrouwen. Terwijl voor de personen zonder achterstand het aandeel mannen met een diploma van het hoger secundair en dat met een diploma van het hoger onderwijs kleiner is dan dat van de vrouwen - met uitzondering van de personen van EU-13-origine met een diploma van het hoger onderwijs.



GRAFIEK 74: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (20-34 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In de volgende tabel stellen we echter vast dat het aandeel vrouwen met een diploma van het hoger onderwijs groter is dan dat van mannen en dit zowel voor diegenen zonder schoolachterstand als voor diegenen met achterstand. De schoolachterstand vormt een rem, zowel voor mannen als voor vrouwen, voor de toegang tot het hoger onderwijs. Maar

deze rem is een beetje groter voor vrouwen dan voor mannen. Dit is in het bijzonder het geval voor de personen van Kandidaat-EU-, Andere Aziatische en Belgische origine, maar het is omgekeerd voor personen van EU-13 en Nabije/Midden-Oosterse origine.

TABEL 41: Aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs en rem op het behalen van een diploma van het hoger onderwijs volgens origine, geslacht en schoolachterstand (20-34 jaar, 2018)

	Zonder schoolachterstand		Met schoolachterstand		Rem		
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Kloof V-M
Totaal*	54,9%	66,0%	23,5%	30,9%	31,4	35,0	3,6
Belg	55,9%	67,7%	24,3%	33,0%	31,6	34,7	3,2
EU-14	53,9%	63,3%	26,6%	35,4%	27,3	27,9	0,7
EU-13	51,4%	59,2%	20,9%	31,3%	30,5	27,9	-2,7
Kandidaat EU	28,4%	39,6%	11,7%	15,9%	16,7	23,6	6,9
Andere Europeanen	38,1%	50,5%	19,0%	30,0%	19,2	20,5	1,4
Maghrebijnen	43,4%	49,8%	19,2%	23,0%	24,2	26,8	2,7
Sub-Sahara Afrika	46,1%	51,3%	22,6%	28,4%	23,4	22,9	-0,6
Nabije/Midden-Oosten	52,5%	52,1%	23,2%	27,5%	29,3	24,6	-4,7
Oceanië/Verre Oosten	49,8%	57,5%	21,7%	28,2%	28,1	29,3	1,3
Andere Aziaten	44,8%	55,0%	16,1%	20,2%	28,6	34,8	6,2
Zuid/Centraal-Amerikanen	50,9%	57,9%	21,8%	27,1%	29,1	30,8	1,7

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In de onderstaande tabel ligt de focus op de gediplomeerden van het hoger onderwijs van 25 tot 34 jaar en wordt een onderscheid gemaakt tussen de gediplomeerden die een bachelor hebben en diegenen die een master hebben behaald. Door te focussen op de 25-34-jarigen sluiten we een vertekening uit die volgt uit het feit dat een groot deel van de 20-24-jarigen nog aan het studeren zijn. In de tabel zien we dat 27,8% van de 25 tot 34-jarige bachelors een schoolachterstand had bij het behalen van het diploma van het hoger secundair terwijl bij de mas-

ters dit aandeel 11,2% bedraagt. Voor de Belgen van origine had 24,0% van de bachelors een schoolachterstand bij het behalen van het diploma van het hoger secundair tegenover 8,6% voor de masters. Het aandeel schoolachterstand bij de bachelors is bijzonder hoog voor de personen van buitenlandse origine, in het bijzonder voor die van Andere Europese en Sub-Sahara Afrikaanse origine. Voor masters met origine EU-13, Andere Europese landen, Sub-Sahara Afrika en een Kandidaat-EU-land, is het aandeel met een schoolachterstand bijzonder groot.

TABEL 42: Schoolachterstand (zonder onbekenden) bij de gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine en opleidingsniveau (25-34 jaar, 2018)

	Bachelor		Master	
	Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand	Zonder schoolachterstand	Met schoolachterstand
Totaal*	72,2%	27,8%	88,8%	11,2%
Belg	76,0%	24,0%	91,4%	8,6%
EU-14	63,7%	36,3%	82,8%	17,2%
EU-13	49,6%	50,4%	60,3%	39,7%
Kandidaat EU	47,1%	52,9%	68,0%	32,0%
Andere Europeanen	33,1%	66,9%	52,6%	47,4%
Maghrebijnen	47,5%	52,5%	69,4%	30,6%
Sub-Sahara Afrika	39,0%	61,0%	61,8%	38,2%
Nabije/Midden-Oosten	45,6%	54,4%	73,6%	26,4%
Oceanië/Verre Oosten	56,6%	43,4%	77,7%	22,3%
Andere Aziaten	51,5%	48,5%	76,4%	23,6%
Zuid/Centraal-Amerikanen	47,0%	53,0%	73,6%	26,4%

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De onderstaande tabel maakt het mogelijk om deze vaststellingen gedeeltelijk te verklaren door middel van het type van het hoger onderwijs dat werd gevolgd met of zonder schoolachterstand. Zo bezitten de meeste gediplomeerden van het hoger onderwijs zonder schoolachterstand een master. Dit blijkt te kloppen voor alle origines met uitzondering van de personen met origine in een Kandidaat-EU-land en de Maghreb. De personen van Nabije/Midden-Oosterse en Zuid-/Centraal-Amerikaanse origine onderscheiden zich met aandelen masterdiploma's die veel groter zijn dan bij de andere origines. De Belgen van origine hebben een aandeel masters dat kleiner is dan wat werd waargenomen voor de andere origines. De meeste personen met een schoolachterstand, van alle origines, bezitten daarentegen een bachelor. Het aandeel personen van Kandidaat-EU-origine dat een master bezit ondanks schoolachterstand is het kleinst terwijl dat van de

personen van EU-13-origine het grootste is. De personen van Belgische en Nabije/Midden-Oosterse origine lijken het sterkst negatief beïnvloed door schoolachterstand wat het behalen van een master betreft. De personen van EU-13- en Kandidaat-EU-origine worden het minst beïnvloed. Het is eveneens interessant op te merken dat de personen van Maghrebijnse origine zonder schoolachterstand een aandeel masterdiploma's hebben dat kleiner is dan dat van de Belgen van origine, maar het aandeel is groter dan bij deze laatsten wanneer zij een schoolachterstand hebben. De gegevens wijzen er eveneens op dat hoe groter de schoolachterstand is, hoe sterker het aandeel gediplomeerden met een master daalt. De daling van dit aandeel is bijzonder groot voor de personen van EU-13-origine, uit Sub-Sahara Afrika, Oceanië/Verre-Oosten, Andere Aziatische landen en uit Zuid/Centraal-Amerika.

TABEL 43: Aandeel masters en rem op het behalen van een master volgens origine en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)

	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Rem
Totaal*	52,6%	26,7%	25,9
Belg	52,4%	24,5%	27,8
EU-14	54,5%	30,3%	24,2
EU-13	56,7%	46,0%	10,7
Kandidaat EU	41,3%	22,7%	18,6
Andere Europeanen	57,1%	37,2%	20,0
Maghrebijnen	48,6%	27,3%	21,2
Sub-Sahara Afrika	56,8%	34,1%	22,7
Nabije/Midden-Oosten	67,7%	38,6%	29,1
Oceanië/Verre Oosten	59,8%	35,8%	24,0
Andere Aziaten	57,8%	31,1%	26,7
Zuid/Centraal-Amerikanen	62,0%	34,2%	27,8

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Onderstaande tabel toont aan dat 33,9% van de mannen en 24,0% van de vrouwen met een bachelor een schoolachterstand hadden bij het behalen van het diploma van het hoger secundair terwijl bij de personen met een master, deze aandelen respectievelijk 14,1% en 9,0% bedragen. Zowel voor vrouwen als voor mannen van Belgische origine met een bachelor of een master, is het aandeel van diegenen die een schoolachterstand hadden bij het behalen van het diploma van het hoger secundair kleiner dan dat van de andere origines. Het aandeel mannen met een bachelor of een master ondanks een schoolachterstand is groter dan dat van vrouwen, met uitzondering van de vrouwen van EU-13-origine die een schoolachterstand hebben en een master bezitten.

TABEL 44: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine, opleidingsniveau en geslacht (25-34 jaar, 2018)

	Mannen				Vrouwen			
	Bachelor		Master		Bachelor		Master	
	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand	Zonder school-achterstand	Met school-achterstand
Totaal*	66,1%	33,9%	85,9%	14,1%	76,0%	24,0%	91,0%	9,0%
Belg	69,6%	30,4%	88,7%	11,3%	80,1%	19,9%	93,7%	6,3%
EU-14	57,8%	42,2%	78,5%	21,5%	67,2%	32,8%	85,9%	14,1%
EU-13	47,2%	52,8%	65,2%	34,8%	51,0%	49,0%	57,6%	42,4%
Kandidaat EU	39,6%	60,4%	62,1%	37,9%	51,0%	49,0%	71,4%	28,6%
Andere Europeanen	31,5%	68,5%	49,3%	50,7%	34,0%	66,0%	54,5%	45,5%
Maghrebijnen	42,1%	57,9%	62,5%	37,5%	50,8%	49,2%	74,9%	25,1%
Sub-Sahara Afrika	34,9%	65,1%	54,1%	45,9%	41,4%	58,6%	67,0%	33,0%
Nabije/Midden-Oosten	43,5%	56,5%	72,2%	27,8%	47,3%	52,7%	74,8%	25,2%
Oceanië/Verre Oosten	51,6%	48,4%	74,3%	25,7%	59,3%	40,7%	79,6%	20,4%
Andere Aziaten	44,2%	55,8%	68,5%	31,5%	56,5%	43,5%	82,3%	17,7%
Zuid/Centraal-Amerikanen	40,7%	59,3%	69,2%	30,8%	51,2%	48,8%	76,3%	23,7%

\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Onderstaande tabel toont aan dat zowel vrouwelijke als mannelijke gediplomeerden van het hoger onderwijs zonder schoolachterstand meestal een master bezitten. Dit blijkt te kloppen voor alle origines met uitzondering van de personen van Kandidaat-EU-origine en van vrouwen van Belgische en Maghrebijnse origine. Vrouwen en mannen van Nabije/Midden-Oosterse en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine onderscheiden zich met aandelen masters die veel groter zijn dan bij de andere origines. Vrouwen en mannen van Maghrebijnse en Kandidaat-EU-origine hebben een aandeel masters dat kleiner is dan bij de andere origines. Vrouwen en mannen met een schoolachterstand, van alle origines, bezitten meestal een bachelor. Het aandeel masters is het kleinst bij vrouwen van Belgische origine terwijl het bij vrouwen van EU-13-origine het grootst is. Het aandeel masters bij mannen van Kandidaat-EU-origine is het kleinst terwijl dat van mannen van EU-13-origine het grootst is. Met uitzondering van personen van EU-13- en Andere Europese origine, is het aandeel mannen met en zonder schoolachterstand met een master groter dan dat van vrouwen. Het omgekeerde wordt waargenomen voor de personen met een bachelor.

Mannen van Nabije/Midden-Oosterse, Belgische en Zuid/Centraal-Amerikaanse origine lijken het negatiefst beïnvloed door schoolachterstand wat het behalen van een master betreft. Voor vrouwen zijn het die van Andere Aziatische, Nabije/Midden-Oosterse en Belgische origine die het sterkst benadeeld zijn. Mannen en vooral vrouwen van EU-13-origine worden er het minst door beïnvloed. Een schoolachterstand vormt, zowel voor mannen als voor vrouwen, een rem voor het behalen van een master. Maar deze rem is een beetje groter voor mannen dan voor vrouwen, met uitzondering van de personen met origine in Sub-Sahara Afrika, Andere Aziatische landen, de Maghreb, Andere Europese landen en de EU-14. De gegevens wijzen er eveneens op dat, zowel voor vrouwen als voor mannen, hoe groter de schoolachterstand is, hoe meer het aandeel gediplomeerden met een master daalt. De daling van dit aandeel is groter voor mannen dan voor vrouwen, met uitzondering van de personen met origine EU-13, Kandidaat-EU-landen, Sub-Sahara Afrika en Oceanië/Verre-Oosten.

**TABEL 45: Aandeel masters en rem op het behalen van een master volgens origine, geslacht en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)**

	Zonder schoolachterstand		Met schoolachterstand		Rem		
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Kloof V-M
Totaal*	57,0%	49,8%	29,7%	23,7%	27,2	26,1	-1,1
Belg	56,9%	49,4%	27,9%	20,9%	29,0	28,5	-0,5
EU-14	57,8%	52,5%	33,9%	27,1%	23,9	25,4	1,6
EU-13	58,7%	55,6%	40,4%	49,0%	18,3	6,6	-11,7
Kandidaat EU	44,7%	39,8%	24,4%	21,5%	20,3	18,2	-2,0
Andere Europeanen	55,9%	57,8%	37,4%	37,1%	18,5	20,7	2,2
Maghrebijnen	53,0%	46,1%	32,9%	22,8%	20,0	23,2	3,2
Sub-Sahara Afrika	58,0%	56,2%	38,5%	30,9%	19,5	25,4	5,9
Nabije/Midden-Oosten	69,1%	66,5%	39,9%	37,5%	29,2	29,0	-0,2
Oceanië/Verre Oosten	61,8%	58,8%	37,4%	34,8%	24,5	24,0	-0,5
Andere Aziaten	60,5%	56,3%	35,7%	26,5%	24,7	29,8	5,1
Zuid/Centraal-Amerikanen	63,0%	61,4%	34,3%	34,1%	28,8	27,3	-1,4

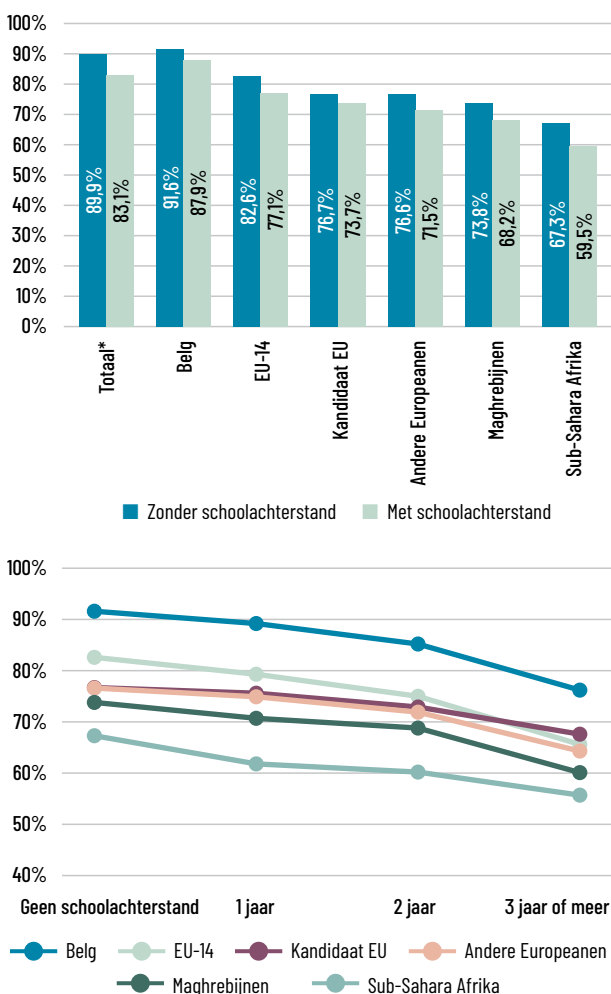
\* inclusief onbepaald en Noord-Amerikaanse origine

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 2. Schoolachterstand en arbeidsmarkt

In dit deel wordt de impact van de schoolachterstand op de integratie op de arbeidsmarkt geanalyseerd. Om vertekeningen te beperken door het feit dat een groot deel van de 20-24-jarigen nog aan het studeren is, is dit stuk beperkt tot de analyse van de 25-34-jarigen. En, gezien de kleine omvang van deze groep, worden slechts enkele originegroepen geanalyseerd (Belgen, EU-14, Kandidaat-EU, Andere Europeanen, Maghrebijnen en Sub-Sahara Afrika). Ter herinnering, het opleidingsniveau is, voor deze groep, ofwel het hoger secundair of het hoger onderwijs.

GRAFIEK 75: **Werkzaamheidsgraad volgens origine en (duur van de) schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)**



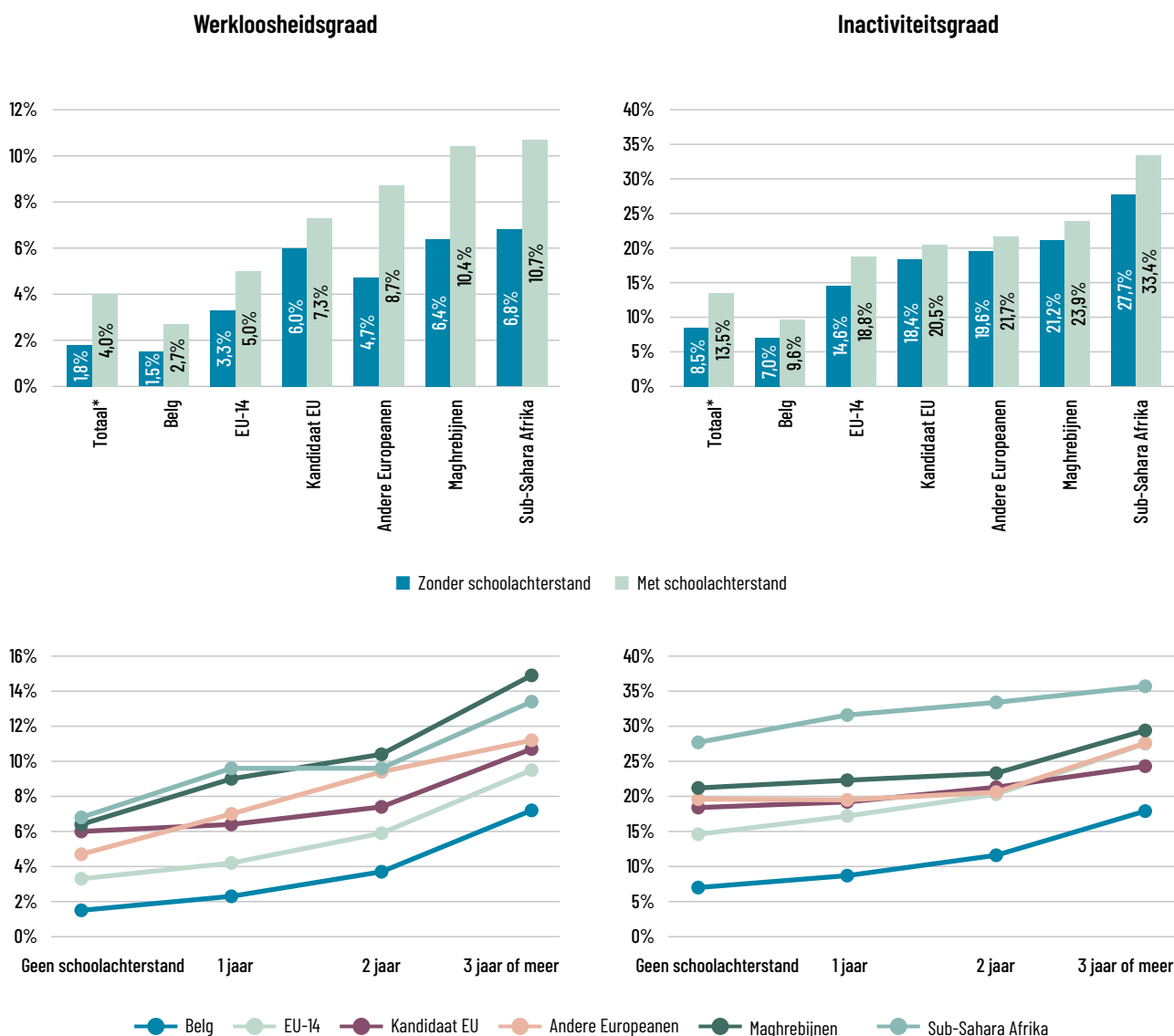
\* inclusief onbepaald en de origines die niet zijn opgenomen in deze analyse

Bran: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De werkzaamheidsgraad van 25- tot 34-jarigen die geen enkele schoolachterstand hebben bij het behalen van hun diploma van het hoger secundair is, ongeacht de origine, hoger dan dat van diegenen die een schoolachterstand hebben (zie bovenstaande grafiek). De hoogste werkzaamheidsgraad wordt waargenomen voor de personen van Belgische origine zonder schoolachterstand (91,6%) en de laagste voor de personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine met schoolachterstand (59,5%). De werkzaamheidsgraad van Belgen van origine met schoolachterstand is hoger dan de werkzaamheidsgraad van de andere origines zonder schoolachterstand. Het verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen zonder en met schoolachterstand is groter voor de personen van Sub-Sahara Afrikaanse, EU-14- en Maghrebijnse origine. En hoe groter de schoolachterstand is, hoe meer de werkzaamheidsgraad daalt.

De werkloosheids- en inactiviteitsgraad van personen van 25 tot 34 jaar die geen enkele schoolachterstand hebben bij het behalen van hun diploma van het hoger secundair zijn, ongeacht de origine, lager dan die van diegenen die een schoolachterstand hebben (zie onderstaande grafiek). De werkloosheidsgraad alsook het verschil tussen personen zonder en met schoolachterstand is hoger voor de personen van Andere Europese, Maghrebijnse en Sub-Sahara Afrikaanse origine. Het verschil in inactiviteitsgraad tussen personen zonder en met schoolachterstand is groter voor de personen van EU-14- en Sub-Sahara Afrikaanse origine. Naar analogie met de werkzaamheidsgraad: hoe groter de schoolachterstand, hoe hoger de werkloosheids- en inactiviteitsgraad.

GRAFIEK 76: Werkloosheids- en inactiviteitsgraad volgens origine en (duur van de) schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)



\* inclusief onbepaald en de origines die niet zijn opgenomen in deze analyse

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wegens de kleine omvang van de groepen werklozen en inactieven, zal in het vervolg van de analyse de nadruk worden gelegd op de werkzaamheidsgraad.

Zoals al duidelijk werd in hoofdstuk 2: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de werkzaamheidsgraad. Dit wordt waargenomen voor alle origines, of dit nu met of zonder schoolachterstand is, met uitzondering van de Belgen van origine. Hoewel, voor deze laatsten, voor de personen zonder schoolachterstand, de werkzaamheidsgraad van diegenen die een diploma van het hoger onderwijs hebben inderdaad hoger is dan die van diegenen die een

diploma van het hoger secundair hebben, zijn voor de personen met een schoolachterstand de werkzaamheidsgraden van de gediplomeerden van het hoger en van het hoger secundair daarentegen vrijwel identiek (zie onderstaande grafiek).

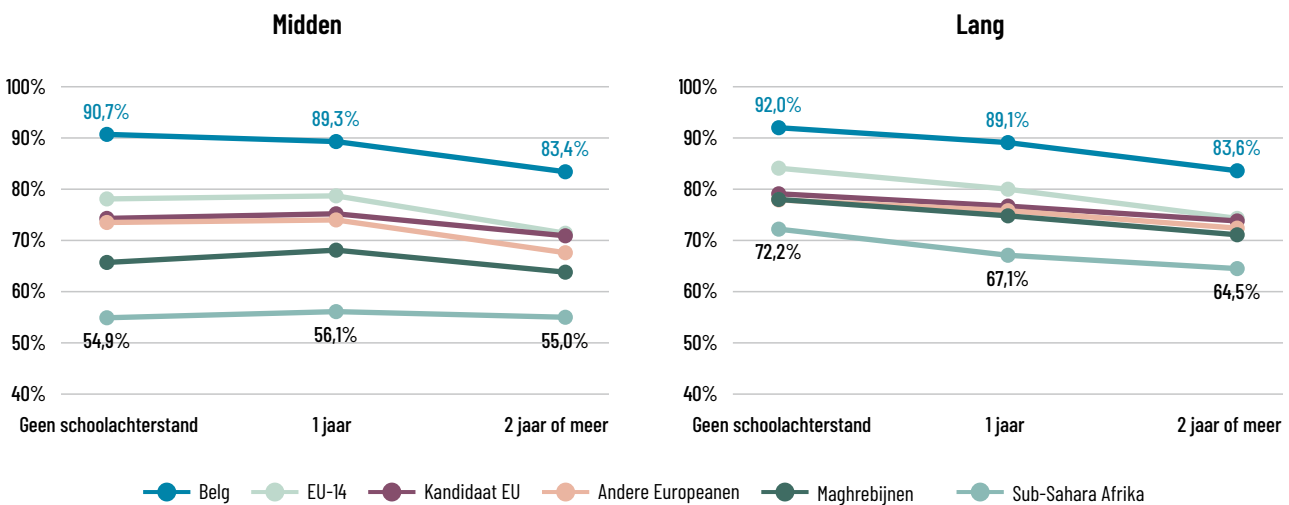
De situatie van personen met origine in de Maghreb en Sub-Sahara Afrika die over een diploma van het hoger secundair beschikken is verbazend. De werkzaamheidsgraad van diegenen onder hen die een jaar schoolachterstand hebben is hoger dan die van diegenen die geen achterstand hebben. Een hypothese kan worden gesteld over het type van secun-

dair onderwijs dat werd gevolgd voor deze laatste. Diegenen die een jaar schoolachterstand hebben kunnen geheroriënteerd zijn geweest naar het technisch en beroepsonderwijs; wat hen mogelijk meer inzetbaar maakt dan diegenen die de algemene richting hebben gevolgd. Nog steeds voor de gediplomeerden uit het hoger secundair, is de daling van de werkzaamheidsgraad wanneer iemand 2 jaar of meer schoolachterstand heeft het grootst voor de personen van Belgische en EU-14-origine.

Voor de gediplomeerden van het hoger onderwijs daalt de werkzaamheidsgraad met het toenemen van de schoolachterstand en dit voor alle origines. Het verlies van werkzaamheidsgraad voor personen die één jaar vertraging hebben is het grootst voor de personen met origine in Sub-Sahara Afrika. Het is echter interessant om op te merken dat de per-

sonen van buitenlandse origine die een diploma van het hoger onderwijs hebben behaald ondanks een schoolachterstand van één jaar allemaal werkzaamheidsgraden hebben die hoger zijn dan de werkzaamheidsgraad van de gediplomeerden van het secundair zonder achterstand, wat niet opgaat voor de Belgen van origine. Tevens hebben personen van Sub-Sahara Afrikaanse en Maghrebijnse origine die een diploma van het hoger onderwijs hebben behaald met een schoolachterstand van twee jaar of meer werkzaamheidsgraden die hoger zijn dan de werkzaamheidsgraden van de gediplomeerden van het secundair zonder achterstand. Voor personen die twee jaar achterstand hebben is het verlies van werkzaamheidsgraad het grootst voor de personen van Belgische en EU-14-origine.

GRAFIEK 77: **Werkzaamheidsgraad volgens origine, opleidingsniveau en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De opsplitsing volgens het type diploma van het hoger onderwijs dat werd behaald (bachelor versus master) maakt het mogelijk om vast te stellen dat, over het algemeen, zowel voor wie over een bachelor beschikt als voor wie over een master beschikt, de werkzaamheidsgraad daalt met het toenemen van de schoolachterstand. Dit lijkt echter nadeliger te zijn voor de gediplomeerden die een master hebben behaald. Voor de bachelors is de daling van de werkzaamheidsgraad met de schoolachterstand het grootst voor de personen van Belgische,

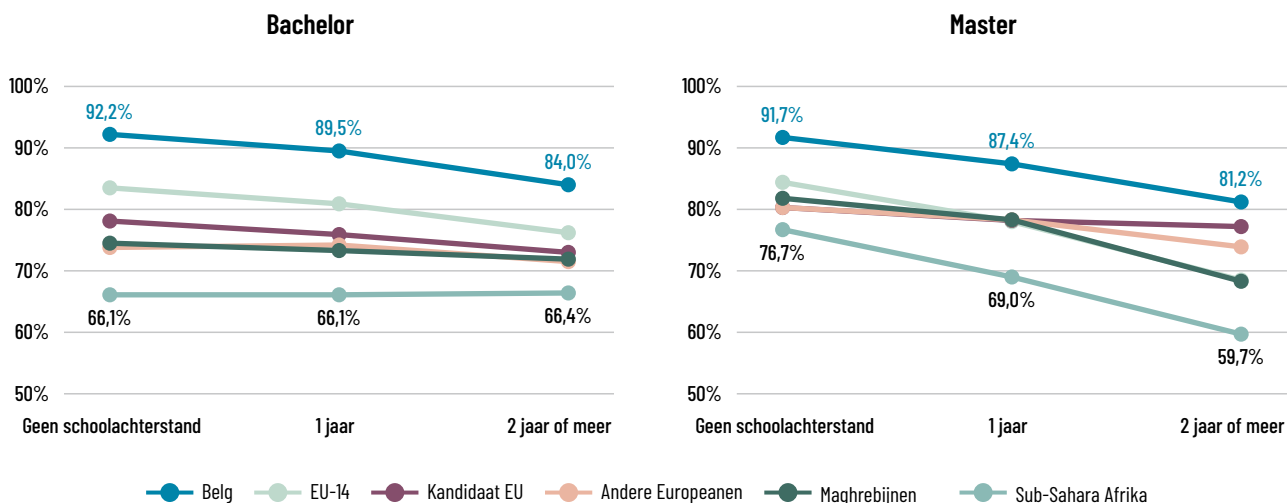
EU-14- en Kandidaat-EU-origine; terwijl de daling zeer klein is voor personen van Andere Europese en Maghrebijnse origine. Voor de personen van Sub-Saharaanse origine lijkt de schoolachterstand geen impact te hebben op hun werkzaamheidsgraad. Voor masters is de daling van de werkzaamheidsgraad met de schoolachterstand zeer klein voor de personen van Kandidaat-EU-origine en klein voor die van Andere Europese origine. De daling is veel groter voor de personen van Sub-Saharaanse, EU-14-, Maghrebijnse en Belgische origine. Voor deze



laatste origine is de werkzaamheidsgraad van de gediplomeerden met een master lager dan die van de gediplomeerden met een bachelor, zowel voor diegenen met een schoolachterstand als voor diegenen die geen achterstand hebben. Voor perso-

nen van EU-14-origine geldt dit enkel voor wie een schoolachterstand heeft, en voor personen met origine in Sub-Sahara Afrika en de Maghreb, geldt dit enkel voor wie 2 jaar of meer schoolachterstand heeft.

GRAFIEK 78: **Werkzaamheidsgraad volgens origine, opleidingsniveau van het hoger onderwijs en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)**



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Het studiedomein kan deze verschillen misschien gedeeltelijk verklaren. De onderstaande tabel toont dat personen van alle geanalyseerde origines, met of zonder schoolachterstand bij het behalen van het diploma van het hoger secundair, voornamelijk een master hebben in "sociale wetenschappen, handel en rechten", een bachelor in "sociale wetenschappen, handel en rechten" of een bachelor in

"gezondheid en sociale bescherming". De personen van Andere Europese en Kandidaat-EU-origine met schoolachterstand met een bachelor, en die van Andere Europese en Sub-Sahara Afrikaanse origine zonder schoolachterstand met een master hebben een oververtegenwoordiging in het domein van de "sociale wetenschappen, handel en rechten".

TABEL 46: Verdeling over studiedomeinen van gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine en opleidingsniveau (25-34 jaar, 2018)

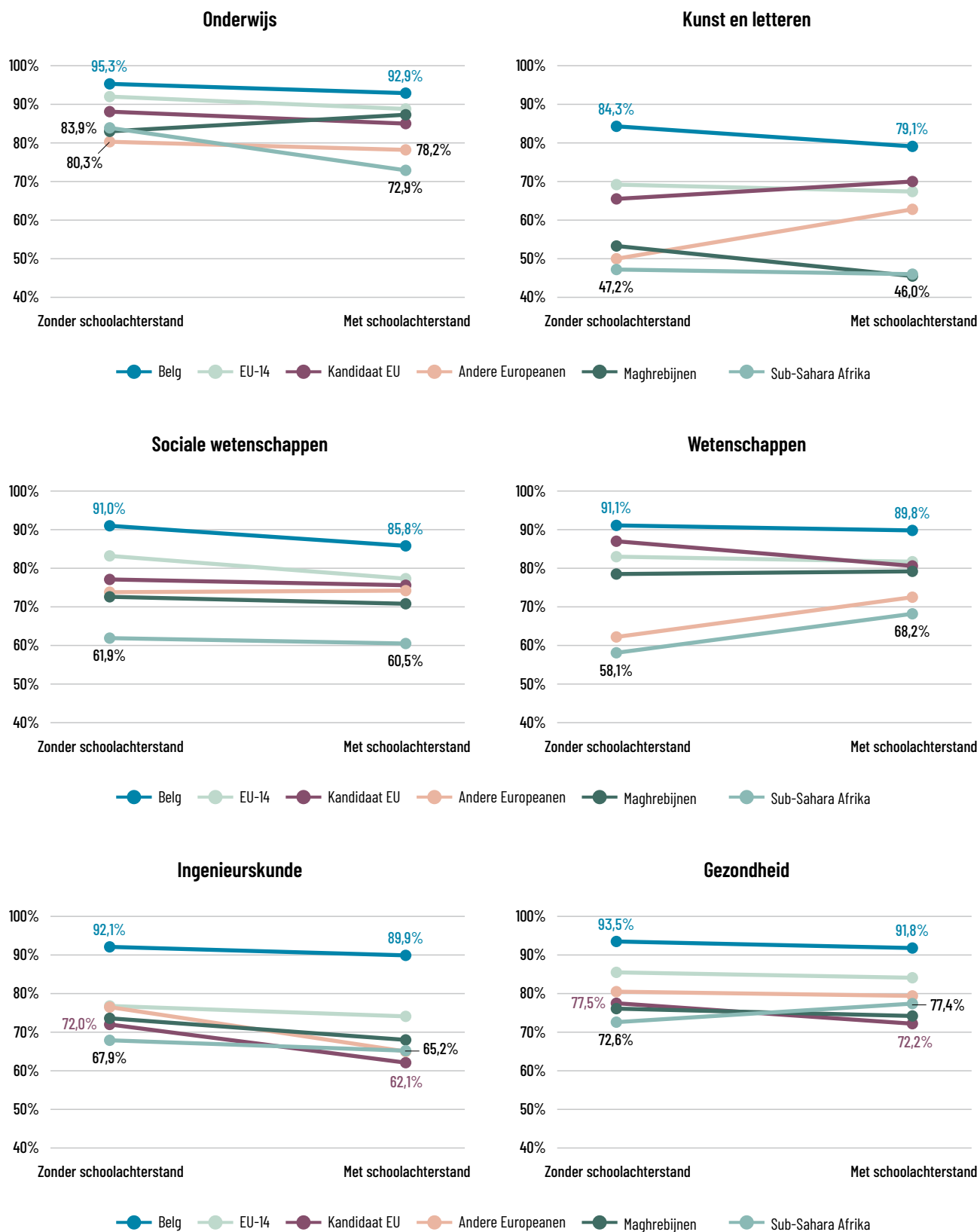
	Belg		EU-14		Kandidaat EU		Andere Europeanen		Maghrebijnen		Sub-Sahara Afrika		
	Schoolachterstand		Schoolachterstand		Schoolachterstand		Schoolachterstand		Schoolachterstand		Schoolachterstand		
	Zonder	Met	Zonder	Met	Zonder	Met	Zonder	Met	Zonder	Met	Zonder	Met	
<b>Bachelor</b>	Onderwijs	11,3%	15,5%	8,6%	11,3%	8,0%	9,8%	6,4%	3,4%	6,6%	9,9%	2,4%	1,8%
	Kunst en letteren	2,7%	5,4%	2,8%	4,7%	1,5%	2,9%	2,9%	5,7%	2,1%	3,0%	2,1%	2,4%
	Sociale wetenschappen	12,5%	20,2%	15,0%	23,7%	29,1%	37,4%	19,7%	32,9%	21,2%	27,3%	18,4%	29,7%
	Wetenschappen	2,6%	4,9%	2,9%	4,3%	3,9%	3,9%	3,8%	3,1%	3,5%	4,7%	2,9%	4,2%
	Ingenieurskunde	3,4%	6,7%	2,1%	3,7%	3,8%	5,6%	1,4%	3,7%	2,6%	4,7%	2,1%	4,3%
	Gezondheid	12,3%	17,9%	11,2%	16,9%	10,7%	15,5%	6,5%	10,7%	14,0%	20,0%	13,3%	20,0%
	Totaal	47,6%	75,5%	45,5%	69,7%	58,7%	77,3%	42,9%	62,8%	51,4%	72,7%	43,2%	65,9%
<b>Master</b>	Onderwijs	1,3%	0,5%	0,7%	0,4%	:	:	:	:	0,4%	0,3%	:	:
	Kunst en letteren	5,9%	3,8%	6,6%	3,9%	3,7%	2,1%	7,6%	4,6%	3,3%	1,9%	3,3%	1,7%
	Sociale wetenschappen	22,8%	11,4%	25,5%	15,3%	22,3%	13,4%	31,7%	21,9%	25,2%	14,9%	31,0%	20,0%
	Wetenschappen	2,9%	1,0%	3,4%	1,4%	1,5%	:	3,7%	1,6%	2,3%	1,7%	3,4%	2,3%
	Ingenieurskunde	8,3%	3,9%	6,6%	3,6%	5,5%	3,7%	5,8%	4,1%	6,5%	3,7%	5,5%	3,3%
	Gezondheid	8,0%	2,4%	8,2%	3,6%	6,4%	2,5%	5,3%	3,4%	8,5%	3,6%	10,1%	4,7%
	Totaal	52,4%	24,5%	54,5%	30,3%	41,3%	22,7%	57,1%	37,2%	48,6%	27,3%	56,8%	34,1%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De twee onderstaande grafieken geven de werkzaamheidsgraad weer volgens het opleidingsniveau van het hoger onderwijs, het studiedomein en de schoolachterstand. Voor bachelors daalt de werkzaamheidsgraad over het algemeen licht met de schoolachterstand en dit ongeacht het studiedomein. De werkzaamheidsgraad van de personen van Belgische origine is het hoogste, met of zonder schoolachterstand, ongeacht het studiedomein. Het verlies van werkzaamheidsgraad voor de personen van Belgische origine is bijzonder klein voor alle domeinen behalve "kunst en letteren" en "sociale wetenschappen, handel en rechten". De schoolachterstand heeft meer invloed op de werkzaamheidsgraad van personen van Sub-Sahara Afrikaanse origine uit het studiedomein "onderwijs" en dat van de personen van Andere Europese origine uit "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en productie". Het

is echter opmerkelijk dat, voor sommige origines, de schoolachterstand een positieve impact lijkt te hebben op de werkzaamheidsgraad. Zo hebben personen van Andere Europese origine met een schoolachterstand en met een bachelor "wetenschappen" en "kunst en letteren" alsook die van Sub-Saharaanse origine met een schoolachterstand en met een bachelor "wetenschappen" en "gezondheid en sociale bescherming" werkzaamheidsgraden die veel hoger zijn dan hun collega's die geen schoolachterstand hebben. Dit kan gedeeltelijk worden verklaard door het feit dat diegenen die een jaar schoolachterstand hebben, mogelijk geheroriënteerd zijn geweest naar het technisch en beroeps-onderwijs in hetzelfde domein als dat van de bachelors; wat hen dus beter inzetbaar maakt want zij hebben meer ervaring opgedaan dan diegenen die een algemene richting hebben gevolgd.

GRAFIEK 79: Werkzaamheidsgraad van personen die een bachelor hebben behaald volgens origine, studiedomein en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)

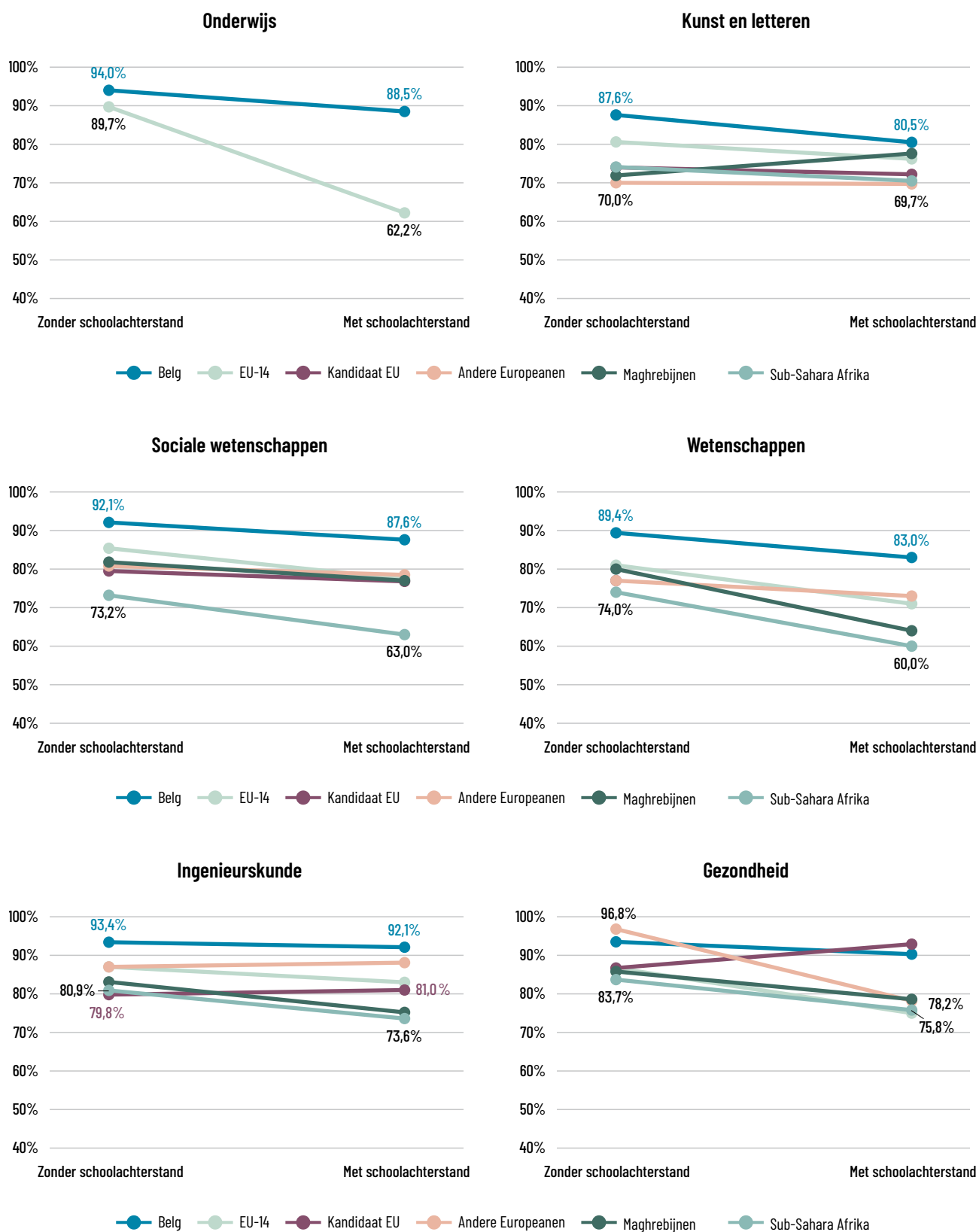


Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Over het algemeen daalt voor de gediplomeerden met een master de werkzaamheidsgraad sterker met een toenemende schoolachterstand dan wat wordt waargenomen voor bachelors (zie onderstaande grafiek). De werkzaamheidsgraad van personen van Belgische origine is het hoogst, met of zonder schoolachterstand, ongeacht het studiedomein (met uitzondering van "gezondheid en sociale bescherming"). Het verlies van werkzaamheidsgraad voor personen van Belgische origine is bijzonder klein voor alle domeinen behalve voor "kunst en letteren" en "wetenschappen". De schoolachterstand heeft meer invloed op de werkzaamheidsgraad van personen van Sub-Saharaanse en Maghrebijnse origine uit de domeinen "wetenschappen", "ingenieurskunde, veredelingsindustrie en

productie" en "gezondheid en sociale bescherming"; van masters van Sub-Saharaanse origine in "sociale wetenschappen, handel en rechten" en van masters van Andere Europese origine in "gezondheid en sociale bescherming". Het is opnieuw interessant aan te kaarten dat voor bepaalde origines een schoolachterstand een positieve impact lijkt te hebben op de werkzaamheidsgraad. Zo hebben de personen van Maghrebijnse origine met een schoolachterstand die over een master beschikken in het domein "kunst en letteren" alsook personen van Kandidaat-EU-origine met een schoolachterstand die over een master "gezondheid en sociale bescherming" beschikken werkzaamheidsgraden die veel hoger zijn dan hun collega's zonder schoolachterstand.

GRAFIEK 80: Werkzaamheidsgraad van personen die een master hebben behaald volgens origine, studiedomein en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)



Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ Berekeningen en verwerking: FOD WASO.







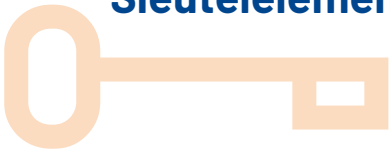
06

**Detachering**



## 06

## Sleutelementen



## Detachering

<p>Met 697.571 <b>inkomende detacheringen</b> uitgevoerd door 211.640 unieke personen in 2020, vormt detachering een belangrijk kanaal voor internationale arbeidsmobiliteit naar de Belgische arbeidsmarkt.</p>	
	<p>Bijna de helft van de gedetacheerden wordt <b>meermaals per jaar</b> gedetacheerd naar België en één op de vijf detacheringen duurt langer dan 2 maanden.</p>
<p>Inkomende detachering is een <b>divers fenomeen</b>. De EU-15 (EU-14 plus België) was en blijft de belangrijkste uitzendregio in 2020, met Nederland, Portugal, Frankrijk en Duitsland als voornaamste zendingslanden. Maar het aandeel van EU-13-zendingslanden is gestaag toegenomen in de laatste jaren, met Polen en ook Litouwen als belangrijkste zendingslanden. Er is een sterke daling zichtbaar van detacheringen uit Nederland, Frankrijk en Duitsland.</p>	
	<p>Een belangrijk element hierin is de detachering van de <b>derdelanders</b> (niet-EU onderdanen), die vanuit andere (vooral EU-13) lidstaten naar België worden gedetacheerd, en dit zonder bijkomende vergunningsvereisten. Detachering van onderdanen uit derde landen is een substantieel en sterk groeiend fenomeen: in 2020 werden 21% van de detacheringen uitgevoerd door niet-EU-burgers, komende van 8% in 2010. Het is duidelijk dat de mobiliteit van derdelanders via detachering een substantieel en groeiend fenomeen is dat de omvang en met name ook het profiel van arbeidsmigratie naar landen zoals België fundamenteel hertekent.</p>
<p>We observeren dat detachering vooral belangrijk is in <b>arbeidsintensieve</b> sectoren zoals de bouwsector, de transportsector en de metaalindustrie. Toch is detachering diverser, en heeft ook gespecialiseerde dienstverlening in sectoren met hoge toegevoegde waarde een belangrijke plaats in het detacheringslandschap.</p>	



## 1. Wat is detachering<sup>1</sup>?

Deze bijdrage bespreekt de omvang en de oorsprong van detachering naar België. Detachering omhelst het tijdelijk uitzenden van werknemers tewerkgesteld in een lidstaat van de EU, naar een andere lidstaat van de EU om een dienstencontract uit te voeren, en dit in het kader van het *vrij verkeer van diensten*. Detachering is een vorm van arbeidsmobiliteit waarbij de band met het gastland losser is. Er is geen arbeidsovereenkomst met een werkgever in België. Een detachering is tijdelijk, vaak van korte duur en er is geen perspectief van permanent verblijf voor de werknemer. De werkgever betaalt de sociale zekerheidsbijdragen voor de gedetacheerde werknemer in het land waar de werkgever is gevestigd. Detachering is ook vaak circulair: dezelfde personen komen verschillende dienstverleningen uitoefenen in het ontvangende land en keren dan terug naar het zendland. Dat verschilt van EU-burgers die in België komen werken en wonen op basis van het *vrij verkeer van personen*: zij migreren werkelijk naar België, hebben hier hun vaste verblijfplaats en werken met een lokale Belgische arbeidsovereenkomst.

In de afgelopen tien jaar is het belang van detachering als kanaal voor arbeidsmobiliteit binnen de EU enorm toegenomen. In 2019 detacheerden werkgevers twee miljoen werknemers naar andere EU-lidstaten om 5,8 miljoen detacheringen uit te voeren.<sup>2</sup> De aanzienlijke toename van detachering in het Europese mobiliteitslandschap heeft geleid tot een fel debat tussen de EU-lidstaten en belanghebbenden over de effecten van detachering op de

arbeidsmarkten en -normen. Inderdaad, gezien het feit dat de juridische situatie van gedetacheerde personen 'gesplitst' is, met lonen en sociale zekerheid betaald door de werkgever in het uitzendende land, en niet door de lokale klant, is detachering kwetsbaar voor sociale fraude en andere onregelmatigheden. Kritische literatuur toonde de risico's aan die detachering met zich meebrengt in de vorm van sociale dumping, uitbuiting van werknemers en de ontwikkeling van een duale arbeidsmarkt.<sup>3</sup> Aan de andere kant waarschuwden wetenschappers voor een te negatieve weergave van detachering, verwijzend naar de diversiteit van detachering als fenomeen, het belang van sociaaleconomische convergentie tussen de EU-lidstaten, en de voordelen die detachering biedt in vergelijking met andere vormen van arbeidsmobiliteit.<sup>4</sup>

Deze bijdrage maakt gebruik van administratieve data om de omvang en de oorsprong van detachering naar België tussen 2010 en 2020 in kaart te brengen. Belangrijk om weten is dat België zowel in relatieve als in absolute termen één van de belangrijkste ontvangende landen van detachering is in de EU.<sup>5</sup> Sectie 2 bespreekt hoe we de detachering naar België kunnen meten. Sectie 3 behandelt de (relatieve) omvang van het fenomeen. Sectie 4 kijkt naar de oorsprong van detachering via het zendingsland van de werkgever en de nationaliteit van de gedetacheerde werknemer. Sectie 5 gaat na hoe de kenmerken van detachering verschillen naar oorsprong.

1 De FOD WASO en Unia bedanken uitdrukkelijk de auteurs van dit hoofdstuk: Dries Lens (Universiteit Antwerpen - Myria), Ninke Mussche (Universiteit Antwerpen), Koen Dewulf (Myria) en Iulia Rautu (Myria).

2 De Wispelaere, F.; De Smedt, L., & Pacolet, J. (2021) Posting of workers - Collection of data from the prior notification tools - Reference year 2019. European Commission - DG EMPL.

3 Zie onder meer Cremers, J., Dølvik, J. E., & Bosch, G. (2007) Posting of workers in the single market: attempts to prevent social dumping and regime competition in the EU. *Industrial Relations Journal* 38(6): 524-541; Alsos, K., & Eldring, L. (2008) Labour mobility and wage dumping: The case of Norway. *European Journal of Industrial Relations* 14(4): 441-459; Wagner, I. (2015) Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. *British Journal of Industrial Relations* 53(4): 692-710; Arnholtz, J., & Andersen, S. K. (2018) Extra-Institutional Changes under Pressure from Posting. *British Journal of Industrial Relations* 56(2): 395-417.

4 Zie onder meer Alberti, G., & Danaj, D. (2017) Posting and agency work in British construction and hospitality: the role of regulation in differentiating the experiences of migrants. *The International Journal of Human Resource Management* 28(21): 3065-3088; Mussche, N., Corluy, V., & Marx, I. (2018) How posting shapes a hybrid single European labour market. *European Journal of Industrial Relations* 24(2): 113-127; Bjelinski, F., & Žeravčić, K. (2020) Posted workers in the EU: Lost between conflicting interests and single market objectives. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*: 16-95.

5 België is in de eerste plaats een ontvangend land. Zo was het aantal inkomende gedetacheerde personen in 2020 bijna 8 maal hoger dan het aantal uitgaande gedetacheerde personen (De Wispelaere et al. 2021). Het profiel van uitgaande detachering verschilt ook sterk van dat van inkomende detachering in België.

## 2. Hoe meten we inkomende detachering?

De belangrijkste gegevensbron voor inkomende detachering naar België is de LIMOSA-melding. De verplichting om een LIMOSA-melding te maken is sinds 1 april 2007 van toepassing op buitenlandse werkgevers en zelfstandigen die een tijdelijke opdracht in België komen uitvoeren. De voorafgaandelijke melding wordt online ingediend en verzameld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Als ontvangstbewijs van de melding wordt per gedetacheerde persoon die in België een dienst komt uitvoeren een L1-formulier afgeleverd. De buitenlandse werkgever moet via de LIMOSA-melding informatie meedelen die de bevoegde administraties in staat stelt om controles uit te voeren op de werkplek, waaronder:

- › De identiteit van de buitenlandse werkgever (naam, adres, btw-nummer);
- › De identiteit van de Belgische klant, indien van toepassing (naam, adres, kbo-nummer);
- › De identiteit van de contactpersoon voor de melding (naam, adres);
- › De identiteit van de gedetacheerde werknemer(s) verbonden aan de dienstverlening (naam, adres, geslacht, leeftijd, nationaliteit);
- › Het type detachering (arbeidsstatuut, sector van dienstverlening);
- › De verwachte duur van de detachering, met begin- en einddatum;
- › Het adres van de werkplek in België.

Om detachering naar België in kaart te brengen kent LIMOSA een aantal belangrijke beperkingen<sup>6</sup>:

- › Een melding in LIMOSA staat niet noodzakelijk gelijk aan een tewerkstelling. In LIMOSA wordt enkel de *intentie* gemeld om personen te detacheren naar België;
- › Onderschatting van de omvang van inkomende detachering doordat bepaalde categorieën (veelal detacheringen van korte duur) worden vrijge-

steld van een LIMOSA-melding;

- › Mogelijk onvolledig beeld van inkomende detachering door zelfstandigen omdat er sinds 2019 enkel een meldingsplicht bestaat voor 3 'risicosectoren' (bouw, vlees en schoonmaak).
- › De gemelde duur van detachering is niet noodzakelijk gelijk aan de werkelijke duur van detachering.
- › Zelfrapportering van de sector van tewerkstelling verschilt mogelijk van de werkelijke situatie. Ondanks de mogelijkheid om activiteiten in 17 specifieke sectoren te melden, blijkt bovendien dat een groot aandeel van de detacheringen gemeld wordt in de categorie 'andere sector'.<sup>7</sup>

Ondanks deze beperkingen is LIMOSA de beste bron voorhanden om detachering naar België te analyseren. Deze bijdrage is gebaseerd op de administratieve microgegevens van LIMOSA die recent zijn geïntegreerd in het 'Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming' van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid (KSZ).<sup>8</sup> Deze microdata verschaffen de meest nauwkeurigere cijfers over detachering naar België tussen 2010 en 2020 en maken het mogelijk om twee concepten voor de analyse te onderscheiden:

- › Een detachering: een periode waarin een buitenlandse werkgever een gedetacheerde werknemer (of zichzelf) uitzendt om tijdelijk in België te werken.
- › Een unieke gedetacheerde persoon: een persoon die geregistreerd is in LIMOSA en die ten minste één dag in het referentiejaar als gedetacheerde in België heeft gewerkt. Een persoon kan tijdens het referentiejaar (het jaar van de begindatum van de dienstverlening) meerdere keren worden gedetacheerd, maar wordt slechts één keer geteld.<sup>9</sup>

6 Zie ook De Wispelaere, F., De Smedt, L., Muñoz, M., Gillis, D., & Pacolet, J. (2022) Posted workers from and to Belgium. Facts and figures. Posting-STAT.

7 Het detail van de sectoren is bovendien niet beschikbaar tussen 2013 en 2017: voor deze periode kan enkel een onderscheid tussen 'bouw' en 'andere sector' gemaakt worden.

8 Zie <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/source/variables/bysource>.

9 Een voorbeeld: op 1 april doet een Nederlands bedrijf een LIMOSA-melding voor 4 gedetacheerde werknemers die diensten in België zullen verrichten. Op 1 oktober doet hetzelfde Nederlandse bedrijf nog een LIMOSA-melding met dezelfde 4 werknemers. Als gevolg hiervan zullen 8 detacheringen en 4 unieke gedetacheerde werknemers voor deze onderneming worden geteld in het referentiejaar.

### 3. Wat is de omvang van detachering?

Tabel 47 beschrijft de omvang van detachering naar België over de periode 2010-2020. Uit de tabel blijkt dat het belang van detachering in de Belgische arbeidsmarkt sterk is toegenomen. Daar waar LIMOSA in 2010 229.559 detacheringen (uitgevoerd door 104.621 gedetacheerde personen) registreerde, steeg dit cijfer naar 697.571 detacheringen (uitgevoerd door 211.640 gedetacheerde personen) in 2020. Het totale aantal detacheringen verdrievoudigde dus op 10 jaar tijd, terwijl het totale aantal gedetacheerde personen verdubbelde. Detachering naar België groeide vooral sterk in de periode 2010-2016, met een gemiddelde jaarlijkse stijging van het aantal detacheringen met 19% en van het aantal gedetacheerden met 12%. Vanaf 2017 vertraagde de jaarlijkse groei en lijkt het fenomeen een 'maturiteitsfase' te hebben bereikt. Tussen 2019 en 2020 daalde zowel het aantal detacheringen als het aantal gedetacheerde personen met 7% ten gevolge van de COVID-19-crisis.<sup>10</sup>

Detachering naar België, dat gebaseerd is op het vrije verkeer van *diensten*, is van die omvang dat het interessant is om deze instroom te vergelijken met de jaarlijkse instroom van EU-burgers op basis van het vrije verkeer van *personen*. Zoals bekend is in de EU-verdragen het recht van elke EU-burger om in andere lidstaten te werken en te wonen vastgelegd. Zij dragen Belgische sociale zekerheidsbijdragen bij en bouwen in België ook socialezekerheidsrechten op, gebaseerd op een coördinatiesysteem tussen de sociale zekerheidssystemen van de ver-

schillende EU-lidstaten. Let wel, niet al deze mobiele EU-burgers komen noodzakelijk naar België om professionele redenen. Uit de vergelijking blijkt dat de instroom op basis van het vrije verkeer van personen veel bescheidener is dan de instroom van gedetacheerde personen in België. In 2020 kregen 61.960 EU-burgers een eerste verblijfskaart in België (waarvan 45% om werk-redenen), in vergelijking met 211.640 personen die naar België gedetacheerd werden om diensten te leveren.<sup>11</sup>

Hoewel deze vergelijking duidelijk het belang aan toont van detachering als alternatief kanaal voor arbeidsmobiliteit naar België, moeten we rekening houden met het feit dat detachering een tijdelijke vorm van mobiliteit betreft, waarbij arbeidskrachten zich bovendien vaak circulair bewegen tussen het zendingsland en het ontvangende land. Tabel 47 toont dat iets meer dan de helft van de gedetacheerde personen in 2020 slechts één dienstverlening uitvoerde in België, terwijl één op de vijf personen meer dan driemaal gedetacheerd werd. Tegelijkertijd bedroeg 46% van de detacheringen naar België in 2020 een periode van minder dan een week, terwijl 14% van de detacheringen langer dan vier maanden duurde. De trend overheen de periode 2010-2020 geeft aan dat circulariteit (dezelfde personen komen meermaals per jaar naar België) aan belang gewonnen heeft, terwijl de gemiddelde duur van detacheringen daalde. Tabel 47 bevestigt op die manier dat detachering naar België vaak een erg tijdelijk maar tegelijk ook circulair fenomeen is.

<sup>10</sup> Het negatieve effect van de COVID-19 pandemie op de omvang van detachering naar België was van korte duur en sterk gedifferentieerd naar oorsprong en sector van detachering (Zie Lens, D., Mussche, N., & Marx, I. (2021b), De effecten van de COVID-19 pandemie op arbeidsmigratie en -mobiliteit. COVIVAT beleidsnota).

<sup>11</sup> De cijfers over het aantal eerste verblijfskaarten afgeleverd aan EU-burgers komen van de FOD Binnenlandse Zaken - Dienst Vreemdelingenzaken/Rijksregister (zie <https://dofi.ibz.be/nl/themes/chiffres/acces-et-sejour/cartes-et-documents-de-sejour/nationale-statistieken>).

TABEL 47: Detacheringen en gedetacheerde personen geregistreerd in LIMOSA

	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Aantal detacheringen	229.559	325.190	419.045	659.185	716.630	697.571
Gemiddelde duur (in dagen)	85	75	60	52	56	59
1-7 dagen	32,9%	37,1%	40,0%	42,8%	43,8%	45,7%
8-14 dagen	9,5%	9,6%	10,5%	10,6%	10,5%	9,9%
15-29 dagen	11,3%	11,2%	12,1%	12,7%	12,1%	11,6%
30-60 dagen	12,6%	12,1%	12,4%	12,4%	11,3%	10,7%
61-120 dagen	12,6%	11,5%	10,4%	9,4%	8,9%	7,8%
Meer dan 120 dagen	21,0%	18,4%	14,6%	12,1%	13,4%	14,2%
Aantal gedetacheerde personen	104.621	131.347	150.201	204.857	222.340	211.640
1 detachering	64,7%	60,6%	56,8%	52,4%	53,4%	52,5%
2 detacheringen	16,7%	17,0%	17,1%	17,5%	17,3%	18,0%
3 detacheringen	6,8%	7,5%	8,0%	8,3%	8,0%	8,1%
Meer dan 3 detacheringen	11,9%	14,9%	18,2%	21,7%	21,3%	21,4%

Noot: Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

## 4. Wat is de oorsprong van detachering?

### 4.1. Zendingerland

Om de oorsprong van detachering in kaart te brengen starten grafieken 81 en 82 met de beschrijving van de *zendinglanden van waaruit buitenlandse werkgevers hun werknemers (of zichzelf) detacheren naar België*. Het publieke debat associeert detachering meestal met arbeidsmobiliteit van 'goedkopere' Oost-Europese lidstaten naar de meer welvarende West-Europese lidstaten. Uit de LIMOSA-gegevens blijkt echter dat de EU-15<sup>12</sup> de voorbije tien jaar altijd de belangrijkste 'uitzendregio' van detachering naar België is geweest. In 2020 werden de helft van de detacheringen uitgevoerd door een werkgever die gevestigd was in één van de EU-15-lidstaten, met Nederland (26%) stevig voorop, gevolgd door

Portugal (7%), Frankrijk (5%) en Duitsland (4%). Detachering is dus ook een kwestie van solide economische integratie tussen de oude EU-lidstaten. Toch is het belang van de EU-15 als uitzendregio de afgelopen jaren sterk afgenomen, terwijl het aandeel van detachering uit nieuwe EU-lidstaten sterk is toegenomen. In 2020 werd 45% van de detacheringen uitgevoerd door een in de EU-13<sup>13</sup> gevestigde werkgever, voornamelijk uit Polen (18%) gevolgd door Litouwen (11%) en Roemenië (7%). Ter vergelijking: in 2010 bedroeg het aandeel van EU-13 zendinglanden in de totale detachering nog 'slechts' 20%. Nederland en Polen zijn de belangrijkste zendinglanden in 2020 en staan samen in voor 44% van de detacheringen naar België. Maar de meest opvallende stijger is Litouwen dat in 2018 nog niet in

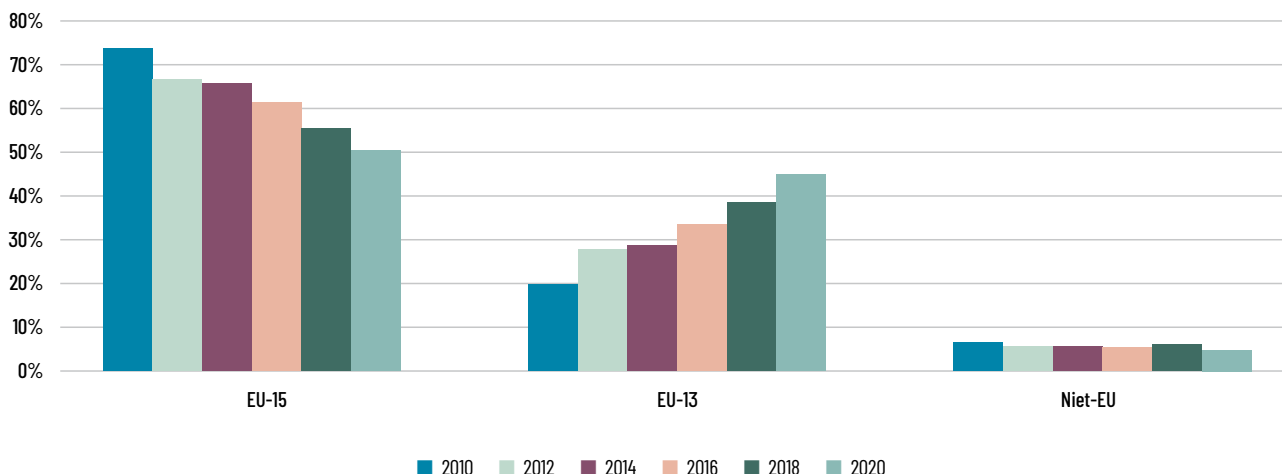
12 EU-15 capteert België, Denemarken, Duitsland, Ierland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Deze categorie komt dus overeen met de groep EU-14 uit de andere hoofdstukken, plus België.

13 EU-13 capteert Bulgarije, Tsjechië, Estland, Kroatië, Cyprus, Letland, Litouwen, Hongarije, Malta, Polen, Roemenië, Slovenië en Slowakije.

de top 10 van zendingslanden voorkwam en in 2020 al op plaats 3 stond. Tenslotte zien we dat slechts een klein aandeel van de detachering naar België komt van werkgevers die gevestigd zijn buiten de

EU (5% in 2020). Het aandeel van niet-EU werkgevers bleef ook relatief stabiel over de periode 2010-2019 (met een daling in 2020 onder invloed van de COVID-19-crisis).

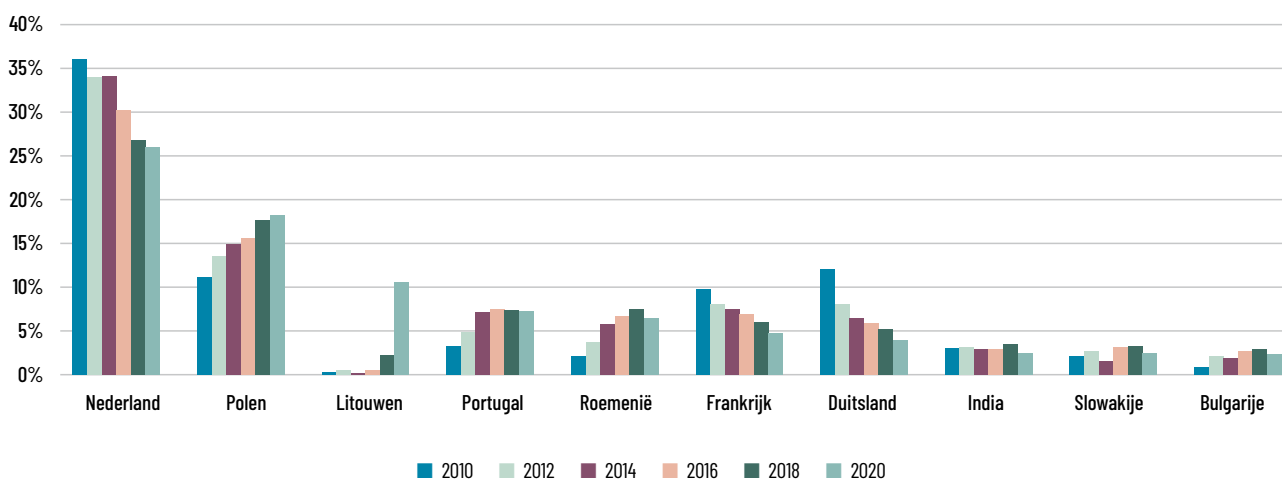
GRAFIEK 81: Detachering naar zendingsland (gegroepeerd), aandeel in totaal



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

GRAFIEK 82: Detachering naar zendingsland (top 10 in 2020), aandeel in totaal



Noot: De 10 belangrijkste zendingslanden staan samen in voor 84% van de detacheringen naar België in 2020. Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ.

## 4.2. Nationaliteit

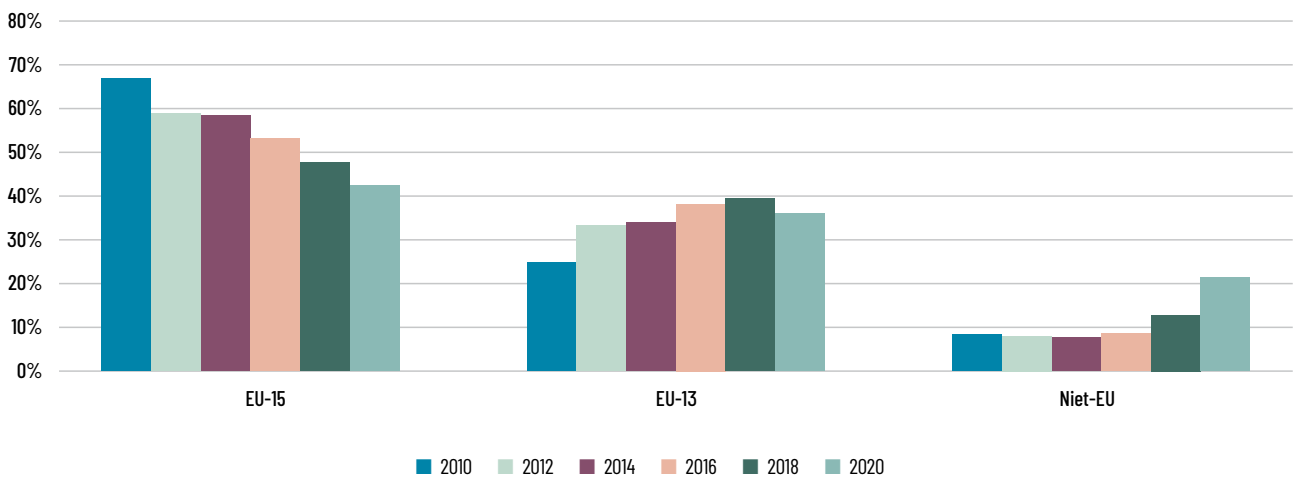
De oorsprong van detachering ziet er anders uit wanneer we focussen op de *nationaliteit van de gedetacheerde werknemers* in grafieken 83 en 84. Wat nationaliteit betreft, waren EU-15 werknemers goed

voor 44% van de totale detacheringstroom naar België toe, met als voornaamste nationaliteiten opnieuw Nederland stevig op nummer 1, gevolgd door Portugal, Frankrijk en Duitsland. Gelijkaardig aan de resultaten naar zendingsland, zien we ook hier een aanzienlijke daling van het aandeel EU-15 werkne-

mers tussen 2010 en 2020. Daartegenover steeg het aandeel van EU-13 werknemers van 26% naar 36% tussen 2010 en 2020, met als belangrijkste nationaliteiten Polen, Roemenië, Litouwen en Bulgarije. In tegenstelling tot de resultaten naar zendingland, zien we dat het aandeel van EU-13 werknemers in de detacheringstroom naar België stabiliseerde na 2016, en daalde in 2020 onder invloed van de COVID-19-crisis. Het meest opvallende verschil tussen zendingland en nationaliteit manifesteert zich ech-

ter in de groep van buiten de EU. Waar 5% van de dienstverleningen in 2020 werden uitgevoerd door werkgevers gevestigd buiten de EU (zie Grafiek 81), zien we in Grafiek 83 dat niet-EU-burgers niettemin instaan voor ongeveer één vijfde van de detacheringen naar België in datzelfde jaar. Twee nationaliteiten van buiten de EU verwierven zelfs een plek in de top 10 van nationaliteiten in 2020: Oekraïne op plaats 4 (goed voor 8% van de detacheringen naar België) en Wit-Rusland op plaats 7 (goed voor 3%).

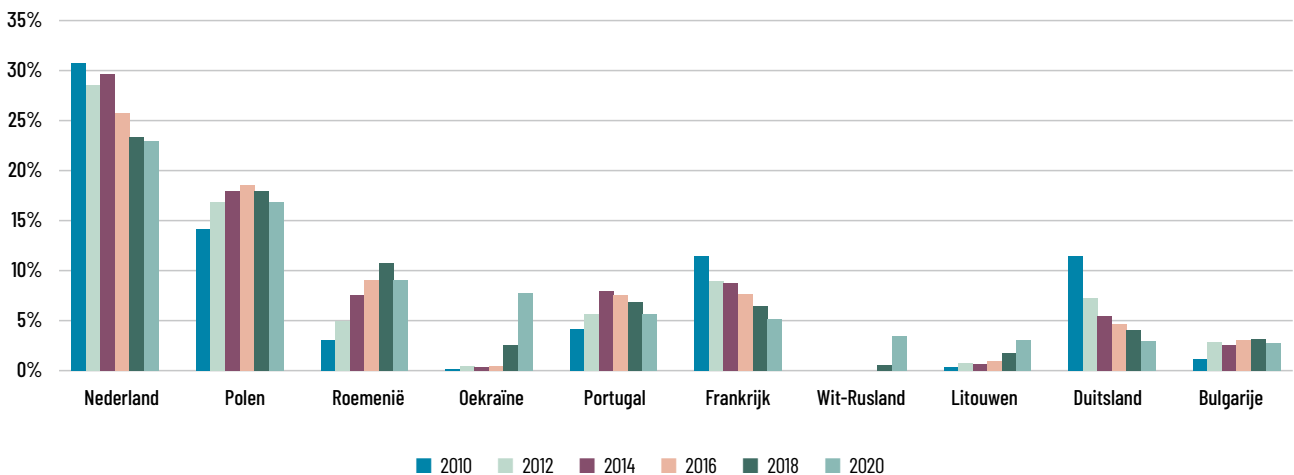
GRAFIEK 83: **Detachering naar nationaliteit (gegroepeerd), aandeel in totaal**



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

GRAFIEK 84: **Detachering naar nationaliteit (top 10 in 2020), aandeel in totaal**



Noot: De 10 belangrijkste nationaliteiten staan samen in voor 79% van de detacheringen naar België in 2020. Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

### 4.3. Link tussen zendingsland en nationaliteit

Bij de interpretatie van deze cijfers is het belangrijk om te weten dat de nationaliteit van de gedetacheerde werknemer niet noodzakelijk gelijk is aan die van het zendingsland. Zo had in 2020 29% van de gedetacheerde werknemers een nationaliteit die verschilde van het land waar hun werkgever was gevestigd. Tabel 48 geeft een overzicht van de belangrijkste zendingslanden en nationaliteiten voor detacheringen waarbij werknemers naar België gedetacheerd werden door bedrijven die niet in hun land van staatsburgerschap waren gevestigd. Nederland, Luxemburg en Duitsland waren de belangrijkste zendingslanden voor niet-burgers in de periode 2010-2018. Werkgevers uit Nederland en Duitsland detacheerden vooral werknemers met de Poolse nationaliteit naar België, terwijl in Luxemburg gevestigde werkgevers zowel Fransen, Belgen als Polen detacheerden (zie Grafiek 85). Deze EU-15 zendingslanden werden in 2020 echter ingehaald door Litouwen en Polen.<sup>14</sup> Anderzijds werden Poolse, Belgische<sup>15</sup> en Franse werknemers aanvankelijk het vaakst uitgezonden door werkgevers die niet in hun land van staatsburgerschap waren gevestigd, maar deze nationaliteiten werden in 2020 ingehaald door Oekraïners en Wit-Russen.

Beide trends gaan hand in hand en worden verklaard door het groeiende fenomeen waarbij Europese werkgevers niet-EU onderdanen naar België detacheren. Derdelanders worden doorgaans geassocieerd met de 'traditionele' vorm van arbeidsmigratie op basis van een gecombineerde vergunning.<sup>16</sup> Echter, als gevolg van de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie<sup>17</sup> kunnen derdelanders die in één lidstaat een geldige werk- en verblijfs-

vergunning hebben vrij worden gedetacheerd naar andere EU-lidstaten, zoals België.<sup>18</sup> Deze evolutie heeft geleid tot een stijgende instroom van derdelanders via het kanaal van intra-EU detachering, zoals duidelijk wordt uit tabel 48. Grafieken 85 en 86 tonen het belang van historische en culturele banden in deze derdelander-mobiliteitsstromen. Zo waren Polen en Litouwen de belangrijkste zendingslanden voor Oekraïense en Wit-Russische werknemers, terwijl Brazilianen bijna exclusief vanuit Portugal gedetacheerd werden, en Bosnische (maar ook Kosovaarse, Servische en Macedonische) werknemers voornamelijk vanuit Slovenië werden gezonden.

Deze cijfers maken duidelijk dat de mobiliteit van derdelanders via detachering een substantieel en groeiend fenomeen is. Detachering betekent een flexibel alternatief kanaal voor derdelanders om werkzaam te zijn op het Belgisch grondgebied – en dit zonder de klassiek vereiste gecombineerde vergunning. Zo reikten de regio's in 2020 14.322 arbeidskaarten/gecombineerde vergunningen uit aan derdelander-werknemers, terwijl er in datzelfde jaar 31.266 derdelanders werden uitgezonden door hun Europese werkgevers om (tijdelijk) diensten te verlenen in België.<sup>19</sup> Een belangrijke observatie hier is dat het *profiel* van gedetacheerden sterk verschilt van het profiel van werknemers die in België werken op basis van de gecombineerde vergunning. Dat geldt in het bijzonder voor derdelanders die gedetacheerd worden vanuit een EU-28 onderneming. Derdelanders die via een gecombineerde vergunning instromen hebben in grote meerderheid een diploma van het hoger onderwijs – en indien ze dit niet hebben, worden ze onderworpen aan een arbeidsmarktonderzoek, of moeten ze onder een uitzonderingscategorie vallen (bijvoorbeeld een job

<sup>14</sup> Let wel, het detacheren van niet-burgers bleef zowel in absolute alsook in relatieve zin omvangrijk in Nederland en Luxemburg.

<sup>15</sup> Werknemers met een Belgische nationaliteit werden voornamelijk uitgezonden door werkgevers gevestigd in Nederland (41%), Luxemburg (35%) en Frankrijk (9%) (cijfers voor 2020).

<sup>16</sup> Zie [https://www.international.socialsecurity.be/working\\_in\\_belgium/nl/gecombineerde-vergunning.html](https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/nl/gecombineerde-vergunning.html).

<sup>17</sup> C-43/93 Vander Elst v Office des Migrations Internationales [1994] ECR I-3803.

<sup>18</sup> Zie Mussche, N., & Lens, D. (2019) The ECJ's construction of an EU mobility regime–Judicialization and the posting of third-country Nationals. *JCMS: Journal of Common Market Studies* 57(6): 1247–1261.

<sup>19</sup> Het aantal arbeidskaarten/gecombineerde vergunningen (eerste aanvragen en hernieuwingen) is gebaseerd op cijfers van FOD WASO en de verschillende regionale overheidsdiensten (Vlaanderen: Afdeling Tewerkstelling en Competenties, Dienst Economische Migratie, Wallonië: Direction de l'Emploi et des Permis de Travail, Brussels Hoofdstedelijk Gewest: Brussel Economie en Werkgelegenheid, Directie Economische Migratie, Duitstalige gemeenschap: Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft, Abteilung Ausbildung).



opnemen die op de knelpuntberoepenlijst staat). Voor derdelanders die binnenkomen via detachering uit andere EU-landen geldt daarentegen geen verplichting tot arbeidsmarktonderzoek, inkomensvoorwaarde of diplomavereiste. Dat detachering van derdelanders zo populair is geworden dat het qua grootteorde evenwaardig of zelfs belangrijker is geworden dan 'traditionele' arbeidsmigratie is dus een cruciale dimensie in het debat rond arbeidsmigratie. De detacheringsroute voor derdelanders biedt immers nieuwe migratiemogelijkheden, met name voor 'kortgeschoolde' arbeidsmigranten, die

grotendeels buiten de controle vallen van ontvangende lidstaten zoals België. Tegelijkertijd zijn deze gedetacheerde derdelanders extra kwetsbaar omdat ze twee statuten combineren. In het zendland zijn ze immers arbeidsmigrant, en daardoor sterk afhankelijk van hun werkgever (onder meer voor hun toegang tot de Europese arbeidsmarkt). Anderzijds worden ze (vaak door diezelfde werkgever) naar andere lidstaten gedetacheerd wat zorgt voor een hoge onzekerheid wat betreft hun sociale zekerheids- en arbeidsrechten en een moeizame sociale controle.<sup>20</sup>

TABEL 48: **Decompositie van detacheringen waarbij gedetacheerde personen een andere nationaliteit hebben dan die van hun zendingsland, naar zendingsland en nationaliteit (top 10 in 2020)**

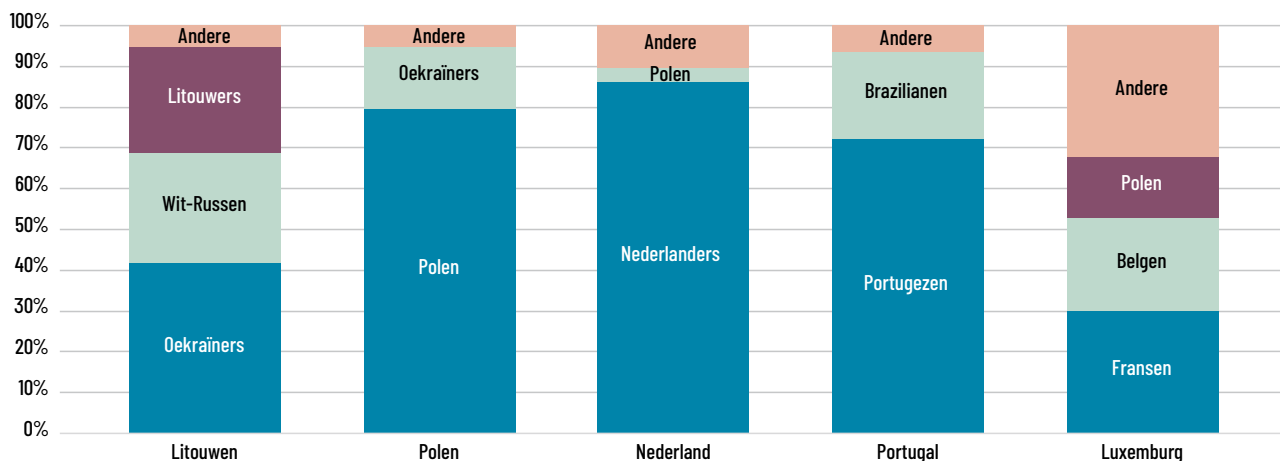
	2010	2012	2014	2016	2018	2020
<b>Belangrijkste zendingslanden</b>						
Litouwen	0,3%	0,3%	0,0%	0,1%	3,8%	27,5%
Polen	1,3%	2,8%	3,4%	4,1%	11,2%	13,0%
Nederland	30,7%	30,8%	29,3%	27,7%	19,3%	13,0%
Portugal	1,6%	2,7%	3,7%	4,6%	7,2%	8,1%
Luxemburg	21,9%	18,1%	20,5%	15,3%	11,2%	7,3%
Slovenië	1,4%	3,8%	2,8%	6,3%	6,5%	6,2%
Duitsland	12,9%	10,1%	10,7%	10,2%	8,0%	4,9%
Slowakije	1,1%	1,2%	3,1%	4,6%	6,0%	2,6%
Frankrijk	4,2%	4,6%	3,0%	3,6%	2,9%	2,1%
Italië	3,5%	1,7%	2,0%	3,7%	2,6%	1,9%
<b>Belangrijkste nationaliteiten</b>						
Oekraïne	0,6%	2,0%	1,5%	2,0%	12,5%	28,1%
Wit-Rusland	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	2,3%	12,4%
Roemenië	4,3%	6,1%	9,6%	13,3%	15,5%	8,9%
Polen	16,3%	19,2%	20,5%	19,8%	12,1%	7,5%
Brazilië	0,9%	1,7%	2,2%	2,8%	4,6%	5,7%
België	13,3%	10,0%	8,2%	7,8%	7,7%	5,0%
Bosnië-Herzegovina	0,9%	2,3%	1,6%	4,4%	4,5%	4,0%
Frankrijk	11,8%	9,0%	9,8%	7,0%	4,9%	3,2%
Bulgarije	1,8%	3,6%	4,4%	3,5%	3,2%	2,5%
Portugal	6,1%	6,1%	8,1%	4,7%	3,9%	2,1%

Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

20 Zie Lens, D., Mussche, N., & Marx, I. (2021c) A hole in the wall of fortress Europe: The trans-European posting of third-country labour migrants. *International Migration* 60(2): 160-176.

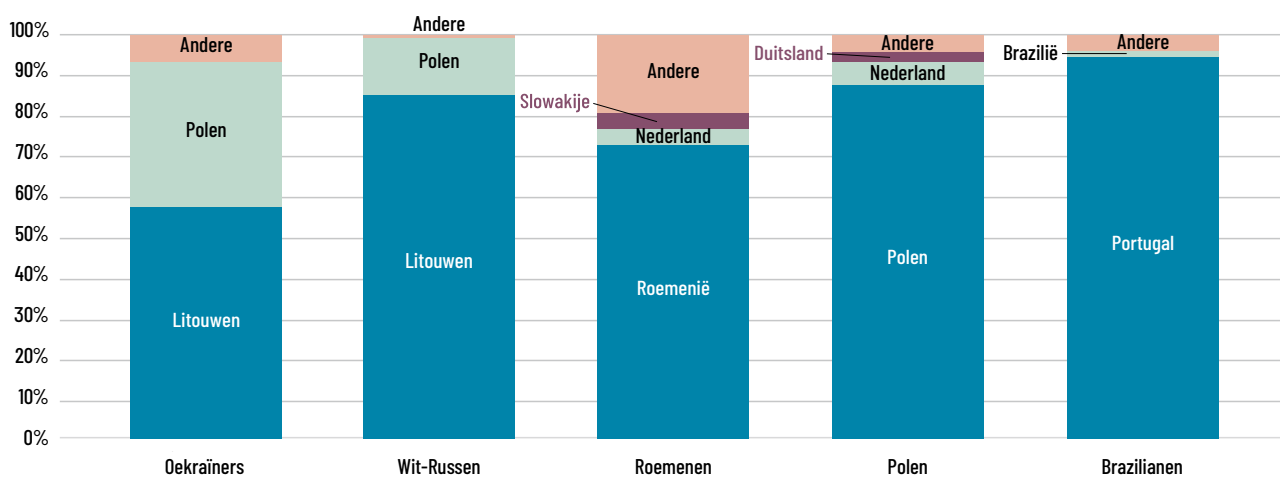
GRAFIEK 85: Decompositie nationaliteiten naar zedingsland (top 5), in 2020



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

GRAFIEK 86: Decompositie zedingslanden naar nationaliteit (top 5), in 2020



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

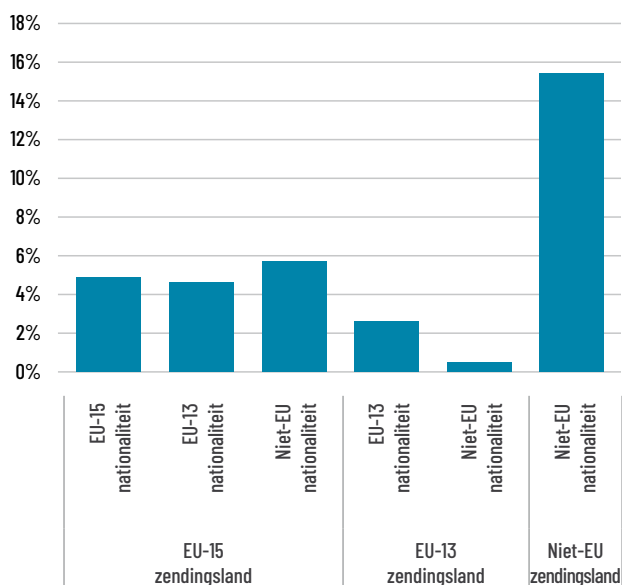
## 5. Wat zijn de kenmerken van detachering en hoe verschillen deze naar oorsprong?

In de laatste sectie focussen we op de kenmerken van detachering (zowel het profiel van de gedetacheerden als de karakteristieken van het werk dat ze doen) die we op basis van de LIMOSA-gegevens kunnen analyseren. Tabel 49 vergelijkt de verdeling naar geslacht, leeftijd, arbeidsstatuut, sector van tewerkstelling en regio van de Belgische klant voor

de gedetacheerde tewerkstelling met de verdeling van de reguliere tewerkstelling in België, voor het referentiejaar 2020. Grafieken 87-91 focussen op de verschillen in de kenmerken van detachering naar oorsprong, gebruik makend van de combinatie zedingsland en nationaliteit.

Ten eerste is detachering een mobiliteitskanaal dat bijna geheel gebruikt wordt door mannen: in 2020 werden slechts 4% van de detacheringen naar België uitgevoerd door vrouwen (ter vergelijking: vrouwen maken 47% uit van de reguliere arbeidskrachten). Toch zijn er belangrijke verschillen naar oorsprong, zoals duidelijk wordt uit Grafiek 87. Bij detacheringen uit EU-13 zendingslanden was het aandeel vrouwelijke werknemers (2%) het laagst, en ook voor detacheringen uit EU-15 zendingslanden bleef het aandeel onder 6%, terwijl het aandeel vrouwen bij detachering komende van buiten de EU 15% bedroeg. De geslachtsverdeling lijkt dan ook sterk samen te hangen met de sector van tewerkstelling (zie verder): zo richt detachering uit derde landen zich meer op kennisintensieve dienstverlening en minder op typisch mannelijke sectoren zoals de bouw, transport of de metaalindustrie.

GRAFIEK 87: Geslachtsverdeling (aandeel vrouwen) naar oorsprong van detachering, in 2020



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

TABEL 49: Kenmerken van detachering vs. reguliere tewerkstelling, in 2020

	Reguliere tewerkstelling	Detachering
<b>Geslacht</b>		
Man	53,1%	95,9%
Vrouw	46,9%	4,1%
<b>Leeftijd</b>		
18-24	5,8%	6,5%
25-34	23,5%	26,7%
35-44	24,5%	28,3%
45-54	25,0%	24,7%
55+	21,3%	13,7%
<b>Arbeidsstatuut</b>		
Werknemer	81,2%	86,5%
Zelfstandige	18,8%	13,5%
<b>Sector van tewerkstelling</b>		
Bouw	3,5%	33,4%
Transport en distributie	2,3%	26,9%
Metaal	2,8%	7,8%
Petrochemie	3,4%	3,7%
Electrische installaties	0,7%	3,4%
Vleesverwerking	1,6%	2,0%
ICT	2,3%	1,9%
Landbouw	0,7%	1,0%
Schoonmaak	1,1%	0,7%
Productie en distributie elektriciteit, gas en water	0,4%	0,6%
Hout en meubelindustrie	0,4%	0,5%
Financiële instituties en verzekeringen	2,4%	0,3%
Handel in consumptiegoederen	6,0%	0,3%
Gezondheidszorg en sociale diensten	7,1%	0,2%
Horeca	2,6%	0,2%
Security	0,5%	0,2%
Andere	/	16,6%
<b>Regio van Belgische klant (tewerkstelling)</b>		
Vlaanderen	62,1%	71,9%
Brussel	8,9%	13,6%
Wallonië	29,0%	14,5%

Noot: Gegevens met betrekking tot de verdeling van geslacht, leeftijd, arbeidsstatuut voor de reguliere tewerkstelling zijn gebaseerd op data uit de globale webtoepassing van de KSZ.<sup>21</sup> Gegevens met betrekking tot de sectorverdeling van reguliere tewerkstelling zijn gebaseerd op een gegevensaanvraag van tewerkstellingsstatistieken bij de RSZ.<sup>22</sup> Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ.

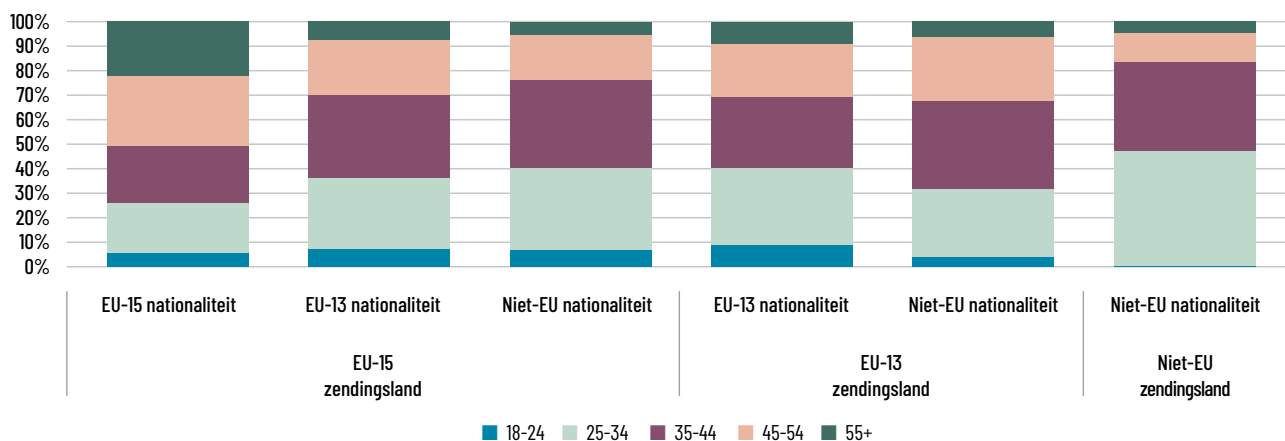
21 Zie [https://dwh-live.bcsc.fgov.be/nl/dwh/dwh\\_page/content/websites/datawarehouse/menu/webtoepassing-globale-cijfers.html](https://dwh-live.bcsc.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/webtoepassing-globale-cijfers.html).

22 Zie <https://www.rsz.be/stats/arbeidsmarktanalyse-interactieve-statistieken-en-snelle-ramingen-van-de-tewerkstelling#introduction>.

Wanneer we de leeftijdsverdeling van gedetacheerde personen vergelijken met die van reguliere tewerkstelling, zien we dat jonge werknemers oververtegenwoordigd zijn in tijdelijke dienstverlening, terwijl oudere werknemers (vooral 55-plussers) net ondervertegenwoordigd zijn. Grafiek 88 geeft aan

dat gedetacheerde EU-15 burgers gemiddeld ouder zijn dan EU-13 burgers en derdelanders, ongeacht het zendingsland. Derdelanders die gedetacheerd werden uit derde landen zijn daarentegen gemiddeld het jongst: bijna de helft is jonger dan 35 jaar.

GRAFIEK 88: **Leeftijdsverdeling naar oorsprong van detachering, in 2020**

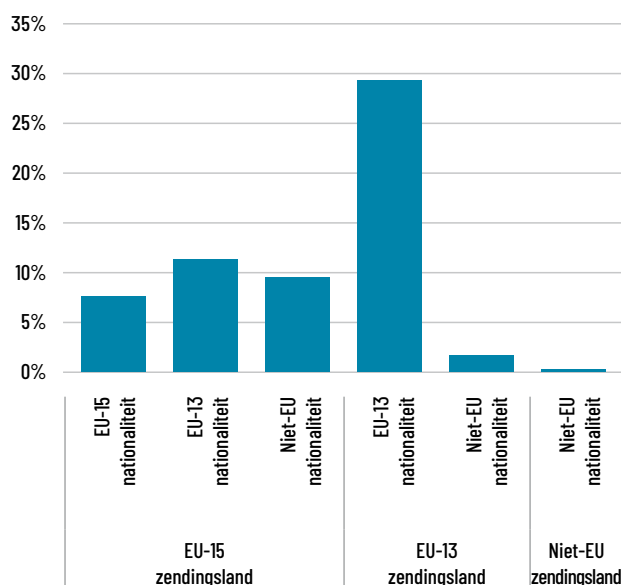


Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

Ongeveer 14% van de detachering naar België werd uitgevoerd door zelfstandigen, een aandeel dat 4 procentpunten lager ligt dan in de reguliere tewerkstelling (zie tabel 49).<sup>23</sup> Grafiek 89 toont de verschillen naar oorsprong. EU-13 burgers gezonden uit EU-13 zendingslanden waren duidelijk het vaakst aan de slag als gedetacheerde zelfstandige (30% in 2020), terwijl dat aandeel aanzienlijk lager was bij de andere groepen, en zeker bij derdelanders. Daarenboven zien we dat het aandeel zelfstandigen veel hoger was in de bouwsector (29%) en in 'andere sectoren' (13%) dan in sectoren zoals transport, metaal, petrochemie, elektrische installaties en vleesverwerking (zie verder).

GRAFIEK 89: **Aandeel zelfstandigen naar oorsprong van detachering, in 2020**



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

<sup>23</sup> Vanuit een sociaalrechtelijk perspectief, door toepassing van Artikel 12 van Verordening 883/2004, kunnen ook zelfstandigen zichzelf detacheren.

Wat sector van tewerkstelling betreft, wordt detachering in het publieke debat vaak geassocieerd met een aantal specifieke arbeidsintensieve sectoren. Tabel 49 bevestigt de bouwsector als de belangrijkste bestemming voor dienstverlening, met 33% van de detacheringen in 2020. Toch omvat detachering een breder scala aan economische activiteiten, waaronder transport en distributie (27%), metaalindustrie (8%), petrochemische industrie (4%), elektrische installaties en assemblage (3%), vleesverwerking (2%) en ICT (2%). Daarenboven werd 17% van de detacheringen geregistreerd in de categorie 'andere sector' en het is waarschijnlijk dat deze categorie heel wat 'langgeschoolde' detachering capteert bij gebrek aan een correcte sectorbeschrijving in de LIMOSA-melding (denk aan consultancy, offshore activiteiten, architecten, ingenieurs, onderwijs, media, onroerend goed, of socio-culturele diensten). Er is dus inderdaad een hoge concentratie van detachering in arbeidsintensieve dienstverlening, maar zeker ook een aanzienlijk aandeel van gespecialiseerde en kennisintensieve dienstverlening in België.<sup>24</sup> Wanneer we de sectorverdeling van detachering vergelijken met die van reguliere tewerkstelling valt op dat de bouwsec-

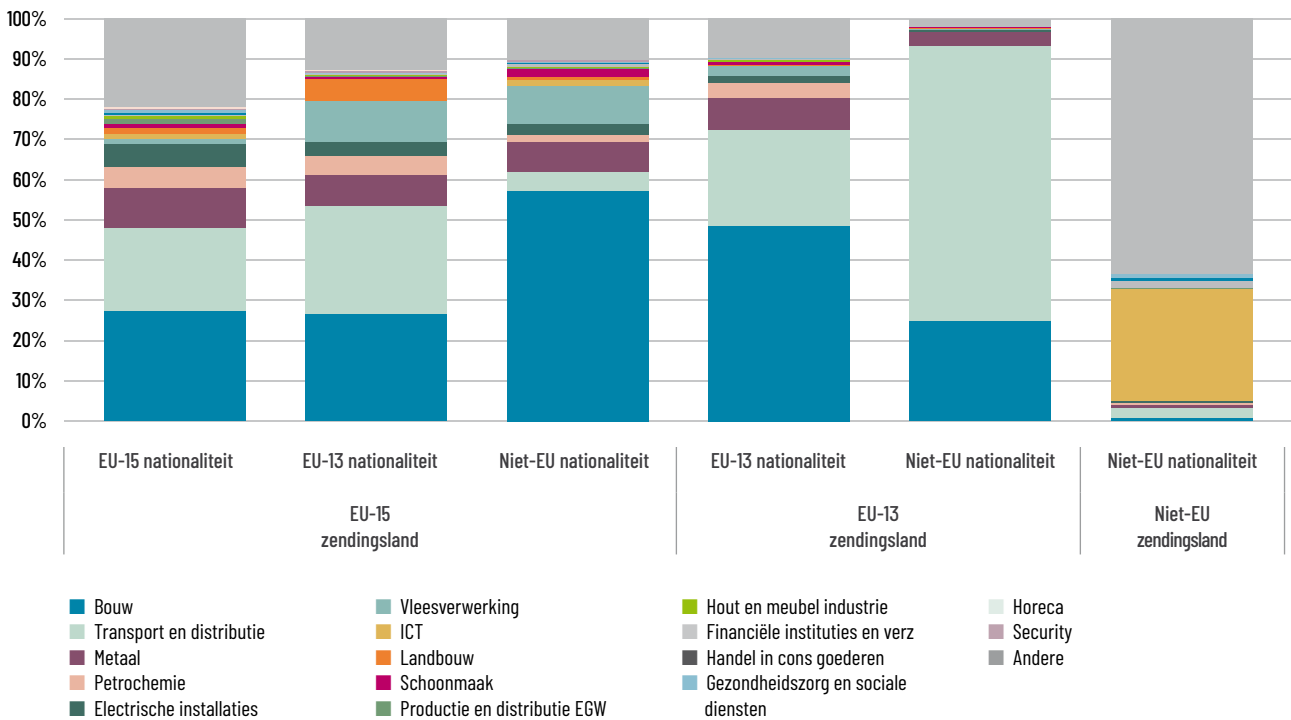
tor en de transport- en distributiesector sterk oververtegenwoordigd zijn in detachering: het verschil tussen hun aandeel in detachering en hun aandeel in de reguliere tewerkstelling bedraagt respectievelijk 30 en 25 procentpunten. Ook de metaalindustrie en elektrische installaties en assemblage hebben een relatief groter aandeel in tewerkstelling via detachering, terwijl sectoren als ICT, schoonmaak, financiële instituties en verzekeringen, handel, gezondheidszorg en sociale diensten, en horeca ondervertegenwoordigd zijn.

Grafiek 90 toont dat de sectorverdeling sterk verschilt naargelang de oorsprong van detachering. We zien een hogere concentratie van detachering in arbeidsintensieve sectoren, zoals bouw en transport, bij EU-13 burgers en bij derdelanders die uit EU-28 zendinglanden gedetacheerd werden. EU-15 burgers, en met name ook derdelanders die vanuit derde landen gedetacheerd werden, werkten dan weer relatief vaker in 'andere sectoren' (en in ICT voor derdelanders), wat erop lijkt te wijzen dat zij langer geschoold zijn en vaker voor kennisintensieve dienstverlening werden ingeschakeld.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Zie Lens, D., Mussche, N., & Marx, I. (2021a) The different faces of international posting: Why do companies use posting of workers?. *European Journal of Industrial Relations* 28(1): 7-25.

<sup>25</sup> Merk op dat derdelanders die vanuit derde landen gedetacheerd worden in principe een Belgische gecombineerde vergunning (of arbeidskaart) nodig hebben om een tijdelijke dienstverlening in België te kunnen uitvoeren. Het is daarom weinig verassend dat zij vaker een hoger scholingsniveau hebben.

GRAFIEK 90: Sectorverdeling naar oorsprong van detachering, in 2020

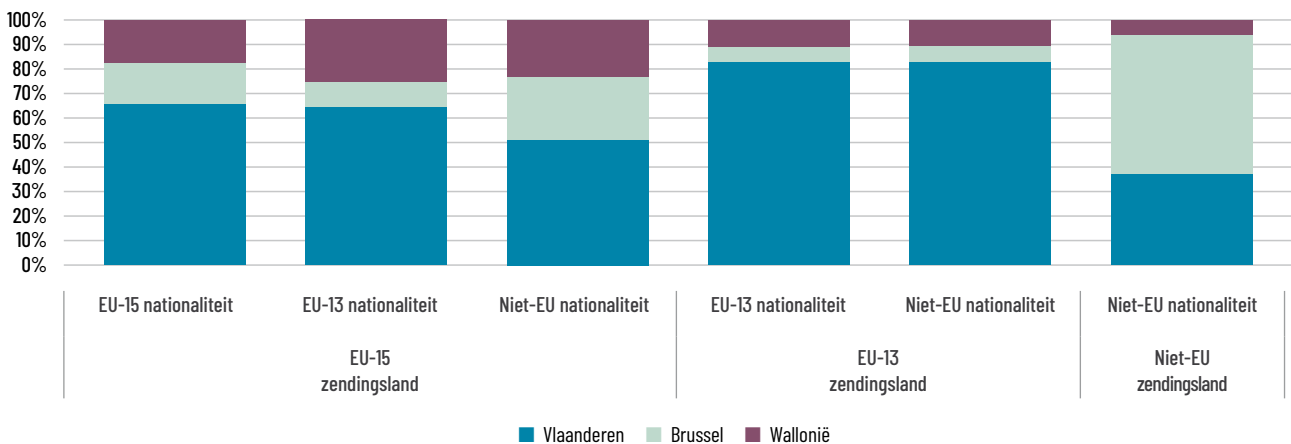


Noot: Financiële instituties en verzekeringen, handel in consumptiegoederen, gezondheidszorg en sociale diensten, horeca, en security werden niet opgenomen in de grafiek vanwege te kleine aandelen (<0,5% van het totaal). Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start. Bron: LIMOSA-KSZ

Tot slot toont tabel 49 dat Vlaanderen en Brussel, die respectievelijk instaan voor 72% en 14% van de detachering naar België, een relatief groter gewicht hebben in tewerkstelling via detachering dan in de reguliere tewerkstelling. Uit Grafiek 91 blijkt boven-

dien dat detachering van derdelanders uit derde landen sterk geconcentreerd was in Brussel, terwijl detachering uit EU-13 zendingslanden sterk geconcentreerd was in Vlaanderen.

GRAFIEK 91: Regio van de Belgische klant naar oorsprong van detachering, in 2020



Noot: Detacheringen werden gewogen op basis van hun duur. Het referentiejaar is het jaar waarin de gemelde detachering start.

Bron: LIMOSA-KSZ

## 6. Conclusie

Met 697.571 detacheringen uitgevoerd door 211.640 unieke personen in 2020, vormt detachering een belangrijk kanaal voor internationale arbeidsmobiliteit naar de Belgische arbeidsmarkt. Hoewel detachering in principe tijdelijke dienstverlening betreft, is detachering minder tijdelijk en meer 'circulair' dan vaak wordt aangenomen. Bijna de helft van de gedetacheerden wordt immers meermaals per jaar gedetacheerd naar België en één op de vijf detacheringen duurt langer dan 2 maanden.

In deze bijdrage toonden we dat inkomende detachering een divers fenomeen is, dat zowel mobiliteitsstromen uit de 'oude' EU-lidstaten omvat, als instroom uit de 'nieuwe' lidstaten. De EU-15 was en blijft de belangrijkste uitzendregio in 2020, met Nederland, Portugal, Frankrijk en Duitsland als voornaamste zendingslanden. Detachering is dus niet enkel een fenomeen dat zich afspeelt tussen 'armere' en 'rijkere' lidstaten, een indruk die wel eens gewekt wordt in het sociale dumpingdebat. Wel is het zo dat het aandeel van EU-13 zendingslanden gestaag is toegenomen in de laatste jaren. Het is dus best mogelijk dat de EU-13 in de toekomst de EU-15 zal overstijgen of toch minstens evenaren als uitzendregio, met Polen en ook Litouwen als belangrijkste zendingslanden. Er is immers een sterke daling zichtbaar van detacheringen uit Nederland, Frankrijk en Duitsland.

Een uiterst belangrijk element daarin is de *detachering van de derdelanders* (niet-EU onderdanen), die vanuit andere (vooral EU-13) lidstaten naar België worden gedetacheerd, en dit zonder bijkomende vergunningsvereisten (in tegenstelling tot derdelanders die in België komen werken op basis van klassieke arbeidsmigratie met een gecombineerde vergunning). Detachering van onderdanen uit derde landen is een substantieel en sterk groeiend fenomeen: in 2020 werden 21% van de detacheringen uitgevoerd door niet-EU-burgers, komende van 8% in 2010. Zo waren Polen en Litouwen de belangrijkste zendingslanden voor Oekraïense en Wit-Russische werknemers, terwijl Brazilianen bijna exclusief vanuit Portugal gedetacheerd werden, en Bosnische (maar ook Kosovaarse, Servische en Macedonische) werknemers voornamelijk vanuit Slovenië werden gezonden. Deze cijfers maken duidelijk dat de mobiliteit van derdelanders via detachering een substantieel en groeiend fenomeen is dat de omvang en met name ook het profiel van arbeidsmigratie naar landen zoals België fundamenteel hertekent.

We observeerden ten slotte ook dat detachering vooral belangrijk is in arbeidsintensieve sectoren zoals de bouwsector, de transportsector en de metaalindustrie. Toch is detachering diverser, en heeft ook gespecialiseerde dienstverlening in sectoren met hoge toegevoegde waarde een belangrijke plaats in het detacheringslandschap.









07

**Conclusies**

Negen jaar nadat de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia<sup>1</sup> de eerste editie van de Socio-economische monitoring publiceerden ligt vandaag de vijfde editie voor. Het is tegelijk ook een laatste editie, omdat de “Monitoring” in de toekomst in een breder rapport over de diversiteit op de arbeidsmarkt zal worden geïntegreerd, waarbij het thema van de nationale origine evenwel een centrale rol zal blijven innemen, vanzelfsprekend. Het is ook een laatste editie omdat we bij de opmaak van het rapport op moeilijkheden zijn gestoten om de gegevens waar we de voorbije 15 jaar aan werkten – aan het eerste rapport gingen testen en datawerk vooraf – plots niet meer zo toegankelijk bleken dan voordien. Het kan dus niet worden uitgesloten dat toekomstige rapporten ondanks de grotere ambities veel minder rijk zullen worden aan gegevens. Hopelijk is het echter ook op dat vlak een nieuw begin en bieden lopende besprekingen over een versterking en modernisering van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociaal Beleid, de centrale databron voor deze rapporten, een nieuw perspectief.

In de vorige vier rapporten trokken we telkens conclusies. De grote lijnen daarvan bleven het hele decennium overeind, al lieten nieuwe gegevens en nieuwe invalshoeken telkens toe om ze verder te verfijnen, waarbij met name de integratie van gegevens over het opleidingsniveau in 2017 een cruciale stap voorwaarts bleek. Bovendien bleef in die periode de arbeidsmarkt niet stilstaan. Van de nadagen

van de financiële crisis gingen we over naar wellicht de beste jaren die de Belgische arbeidsmarkt ooit heeft gekend. Dit rapport zou vooral daarvan een beschrijving zijn geworden, ware het niet dat in 2020 een nieuw en onbekend coronavirus de wereld in een nooit geziene plotse stilstand duwde, met een gigantische impact op de economie en de arbeidsmarkt, die met even onvoorstelbaar drastische ingrepen van de overheid werd aangepakt. We kunnen 2020 en 2021 niet op dezelfde manier en met dezelfde exhaustiviteit en zin voor detail in beeld brengen als de voorgaande jaren – dat houdt u (hopelijk) te goed voor de volgende edities. Maar dankzij vooral het werk dat in het kader van de Working Group Social Impact Corona<sup>2</sup> werd verzet kunnen we toch een duidelijk verhaal brengen.

Voor deze conclusies bouwen we verder op de vorige rapporten<sup>3</sup>, en we verwijzen graag naar de onderbouwing die daarin terug te vinden is. Ook in dit rapport bouwen we verder op wat internationale instellingen de voorbije jaren en tot op vandaag over ons land en zijn arbeidsmarkt vertelden<sup>4</sup>. Bovendien maken we waar het kan gebruik van de resultaten van recent academisch onderzoek, met name de onderzoeken die voortvloeiden uit het door de POD Federaal Wetenschapsbeleid gefinancierde project IMMILAB<sup>5</sup>. Tenslotte nemen we alle lessen uit de verschillende hoofdstukken van dit rapport in deze besluiten mee.

1 Toen nog het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

2 Zie <https://socialsecurity.belgium.be/nl/sociaal-beleid-mee-vorm-geven/sociale-impact-covid-19>.

3 FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2013), *Socio-economische Monitoring*; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (2015), *Socio-economische Monitoring Arbeidsmarkt en origine 2015*; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia, (2017), *Socio-economische monitoring. Arbeidsmarkt en origine - 2017*; FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Unia (2020), *Socio-economische Monitoring: Arbeidsmarkt en origine 2019*.

4 Zie met name de “Economic Surveys” van de OESO en de “Country Reports” van de Europese Commissie waarvan de edities 2022 overigens beide op dit ogenblik in voorbereiding zijn.

5 Zie <https://www.uantwerpen.be/en/projects/immilab/publications>.

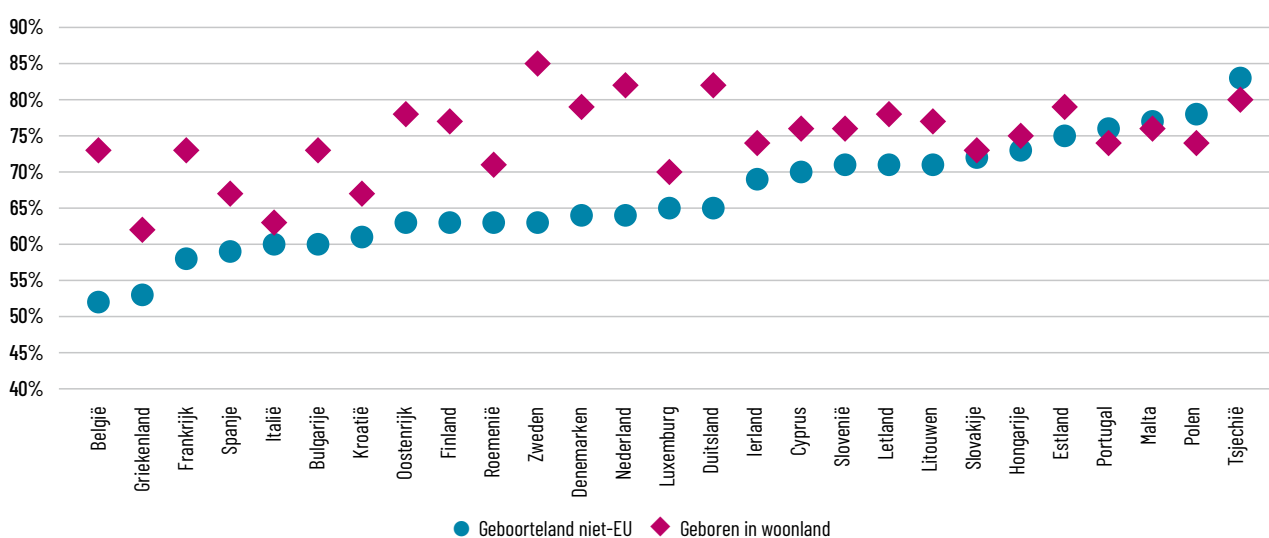
# 1. Trage en kwetsbare vooruitgang maakt ongelijke arbeidsmarktpositie niet goed

Onvermijdelijk moeten we starten zoals we dat ook in de eerste editie deden: met de vaststelling dat ons land het bijzonder slecht doet op het vlak van arbeidsmarktintegratie van personen van buitenlandse origine. Daarnaast leerden de voorbije tien jaar ons dat er weliswaar vooruitgang wordt geboekt, maar dat deze traag gaat en bovendien erg kwetsbaar blijft.

## 1.1. De slechtste leerling in de EU-klas

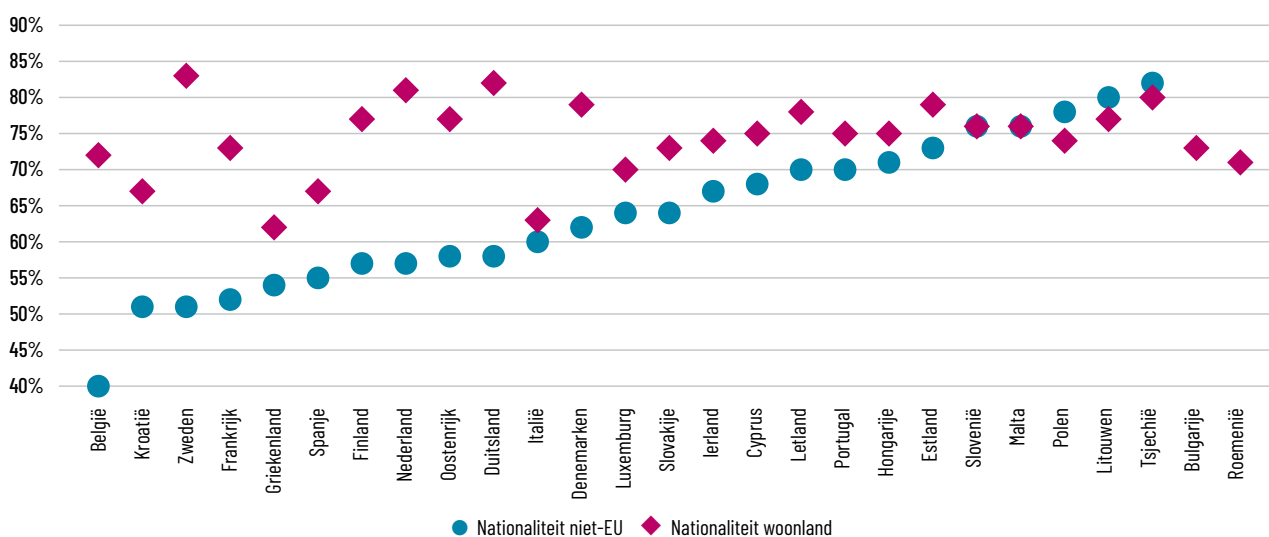
De werkgelegenheidsgraad van personen met een niet-EU-nationaliteit is de laagste in de Europese Unie, het verschil met personen van Belgische nationaliteit is groter dan in alle andere EU-landen. Op basis van het geboorteland is het verschil in werkgelegenheidsgraad enkel in Nederland groter.

GRAFIEK 92: Werkzaamheidsgraad naar geboorteland (20-64 jaar, 2020)



Bron: Eurostat, Enquête naar de Arbeidskrachten. Verwerking: FOD WASO.

GRAFIEK 93: Werkzaamheidsgraad naar nationaliteit (20-64 jaar, 2020)



Bron: Eurostat, Enquête naar de Arbeidskrachten. Verwerking: FOD WASO.

Deze gegevens zijn internationaal vergelijkbaar en dus op basis van nationaliteit en geboorteland, niet op basis van nationale origine of migratieachtergrond. Maar uit deze socio-economische monitoringrapporten weten we dat ook latere generaties een slechtere arbeidsmarktpositie hebben dan personen van Belgische origine. Daar komt bij dat lang niet alle EU-landen die het beter doen dan België het zelf ook echt goed doen: de integratie op de arbeidsmarkt van personen van buitenlandse origine blijkt ook elders zeer problematisch, ook in landen waar de arbeidsmarkt het algemeen gesproken eerder goed doet, zoals Nederland, Zweden of Duitsland. Maar met een combinatie van een lage werkzaamheidsgraad van personen met een niet-EU-nationaliteit en een groot verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen met een Belgische en een niet-EU-nationaliteit zijn we de enige dubbele uitschieter. Bovendien is de ongelijke arbeidsmarktpositie lang niet enkel kwantitatief: ook uit dit rapport blijkt opnieuw dat personen van buitenlandse origine vaker in minder goede banen en in minder goede statuten belanden, met lagere lonen en minder goed aangepast aan hun kwalificaties.

## 1.2. Geleidelijke verbetering dankzij veranderde economie

De positie van personen van buitenlandse origine op onze arbeidsmarkt is in het voorbije decennium evenwel verbeterd, zoals uit de opeenvolgende rapporten bleek<sup>6</sup>. De gehele arbeidsmarkt ging erop vooruit, met voor ons land nooit geziene hoge werkgelegenheidsgraden en een werkloosheidsgraad die in decennia niet meer zo laag was geweest. Maar ook de relatieve positie van personen van buitenlandse origine verbeterde, zoals uit hoofdstuk 2 blijkt. Op een krappere arbeidsmarkt blijkt er voor hen meer ruimte. De structurele veranderingen die de Belgische economie doormaakt, zoals de geleidelijke desindustrialisering, de afname van de overheidstewerkstelling en de verschuivingen binnen de dienstensectoren, blijken hun relatieve positie te versterken, zoals grafiek 36 illustreert. Zelfs binnen sectoren waar netto banen verloren gingen, zien we vaak toch een jobcreatie die ten goede komt aan

groepen van buitenlandse origine. Bovendien vinden deze ook langzaam de weg naar betere banen, zij het niet altijd voor alle originegroepen en ook niet altijd voor alle groepen even sterk.

Die vooruitgang blijkt evenwel kwetsbaar. Bij het begin van de financiële crisis vanaf 2008 werden personen van buitenlandse origine sterker getroffen dan personen van Belgische origine, en de heropleving liet wat langer op zich wachten – maar draaide dan uiteindelijk wel iets sterker uit. Ook COVID-19 lijkt een soortgelijk verhaal op te zullen leveren: een wat sterkere negatieve impact voor personen van buitenlandse origine bij het begin van de crisis, en een heropleving die in eerste fase vooral aan personen van Belgische origine ten goede komt. Maar omdat het erop lijkt dat ook deze crisis de sectorverschuiving opnieuw een tandje hoger doet schakelen kunnen we vermoeden dat latere fases van de heropleving aan personen van buitenlandse origine meer kansen zullen bieden, doordat de banengroei zich wellicht zal situeren in sectoren waar het in de praktijk eenvoudiger blijkt voor hen om een baan te vinden en omdat knelpunten ontstaan die de drempels wat minder hoog maken (zie grafiek 65). Een evolutie die zoals de processie van Echternach wel langzaam in de goede richting trekt, maar wel zeer sterk beroep doet op het geduld. Bovendien is er nog alle onzekerheid die de Russische invasie in Oekraïne en de gevolgen daarvan voor onze economie en arbeidsmarkt met zich meebrengt.

## 1.3. Een boomende arbeidsmarkt, maar...

We zeiden het al: 2018 en 2019 waren bij de allerbeste jaren die onze arbeidsmarkt ooit heeft gekend, en daar hadden de personen van buitenlandse origine dus relatief net iets meer baat bij. Bovendien bleef de impact van COVID-19 bij ons algemeen beperkter dan elders<sup>7</sup>. Toch kent onze arbeidsmarkt naast de zwakke positie van personen van buitenlandse origine nog uitdagingen. Zo blijft onze werkgelegenheidsgraad te laag in vergelijking met de ons omringende landen, en zeker met de best scorende landen in de EU. En niet alleen personen van buitenlandse origine doen het relatief minder goed: ook

<sup>6</sup> De verwerking van grensarbeid maakt dat de cijfers in de vorige rapporten niet volledig vergelijkbaar zijn, maar in de statistische bijlagen zijn de reeksen vanaf 2011 gecorrigeerd.

<sup>7</sup> OESO (forthcoming), *OECD Employment Outlook 2022*.



vrouwen, kortgeschoolden, oudere werknemers, personen met een handicap... doen het minder. Daarbij is het verschil op basis van opleidingsniveau groter, maar het gender- en leeftijdsverschil minder groot dan de origine. Wellicht minstens gedeeltelijk samenhangend met de afbouw van vervroegde uittredestelsels is ook de instroom in de arbeidsongeschiktheid de voorbije jaren toegenomen. Deze

fenomenen treffen niet alle originegroepen even sterk, en dus moet daar ook bij het beleid rekening mee worden gehouden. Zo kan het niet de bedoeling zijn om de factuur voor de vergrijzing die minstens gedeeltelijk door een latere uittredeleeftijd zal voldaan moeten worden af te wentelen op personen van buitenlandse origine – waar grafiek 29 nochtans voor doet vrezin.

## 2. Een gesegmenteerde arbeidsmarkt en de etnostratificatie

De langzame verbetering van de arbeidsmarktpositie van personen van buitenlandse origine speelt zich af op een gesegmenteerde, in twee gedeelde, arbeidsmarkt, waarbij de banen die verloren gaan zich in het primaire segment, bij de betere banen dus, situeren. We zien dus twee tendensen die zich naast elkaar afspelen: een relatieve verbetering van de positie van personen van buitenlandse origine (met een stijgende werkgelegenheidsgraad en een dalend verschil in werkzaamheidsgraad tussen personen met een Belgische en een niet-EU-nationaliteit) én een verlies van betere banen voor voornamelijk personen van Belgische origine.

De opeenvolgende monitoringrapporten hebben de beschrijving van die twee segmenten van de Belgische arbeidsmarkt scherp gesteld, al blijft het natuurlijk een vereenvoudigde voorstelling van de realiteit. We weten evenwel dat die voorstelling vaak het beleid bepaalt, waar de primaire arbeidsmarkt als de "norm" wordt aanzien waarop wetgeving en maatregelen worden afgestemd. Ook al lijkt er ondertussen al lange tijd eerder krimp dan groei op te zitten.

### 2.1. De primaire en secundaire arbeidsmarkt

Op de primaire arbeidsmarkt vinden we voltijdse of "grote deeltijdse" banen met een overeenkomst van onbepaalde duur, eerder in een bedienden- of ambtenarenstatuut, in de hogere looncategorieën en vaak met een loonopbouw op basis van anciënniteit, vaak ook eerder bij grote ondernemingen of

bij de overheid. Er zijn zware banen bij, maar die worden goed betaald en (zoals nacht- en ploegenarbeid) door de overheid ondersteund. Bij baanverlies bieden ze toegang tot het werkloosheidsstelsel (dat van onbepaalde duur is in ons land, al is het op het vlak van toegangsvoorwaarden of uitkeringen niet altijd gunstiger dan elders), voor oudere werknemers vaak met een werkgeverstoeslag (SWT – het voormalige brugpensioen), of tot een vervroegd pensioen. Dat ontslag zal vaker plaatsvinden in het kader van een collectieve procedure, wat uitzicht opent op outplacement of andere elementen van een "sociaal plan". Maar ook een individueel ontslag na een lange loopbaan biedt uitzicht op een gunstige opzegtermijn en/of -vergoeding, zeker in internationaal perspectief. Wie zich in het primaire segment bevindt, heeft tijdens de loopbaan mogelijkheden om tijdelijk wat minder te werken, via tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Er zijn daarnaast ook goede opleidingskansen, en een stabiele baan biedt ook gemakkelijker toegang tot kinderopvang. Zelfstandigen op de primaire arbeidsmarkten zullen we eerder terugvinden in de vrije beroepen of consultancybanen, al zijn er natuurlijk in alle sectoren succesvolle ondernemers.

De secundaire arbeidsmarkt bestaat daarentegen uit tijdelijke banen, deeltijdse jobs die niet de mogelijkheid bieden om voltijds te werken, banen in sectoren met een groot verloop en waar moeilijkere omstandigheden niet meteen worden gecompenseerd. Vaak vinden we deze jobs eerder in een arbeiders- dan in een bediendenstatuut, en nog veel

minder bij de statutaire ambtenaren. Deze banen leiden tot onderbroken en onvolledige loopbanen<sup>8</sup>, die leiden tot lagere werkloosheidsuitkeringen of zelfs niet altijd toegang geven tot de werkloosheid maar soms naar het leefloon leiden, een stelsel met minder rechten maar vaak minstens even veel plichten als de werkloosheid<sup>9</sup>. De loonevolutie – voor wie werkt – zal er eerder vlak zijn, en de pensioenopbouw moeilijk<sup>10</sup>. Vaak zal het gaan om banen bij kleinere ondernemingen, waar minder mogelijkheden zijn voor tijdskrediet, formele vorming, doorgroeikansen. Wie er zijn job verliest zal het vaker moeten stellen met een minimale opzegvergoeding en komt niet zo gemakkelijk in aanmerking voor outplacement of voor een SWT-uitkering. Ook zelfstandigen op deze arbeidsmarkt komen in een minder stabiele situatie terecht<sup>11</sup> en zullen eerder als “kleine zelfstandigen” in pakweg een handelszaak of de horeca aan de slag zijn.

## 2.2. Een onvolmaakte springplank

Daarbij zijn heel wat nuances aan te brengen. Zo is de opdeling niet eenduidig: de bouwsector hoorde traditioneel eerder bij het primaire segment, en dat is wellicht nog steeds zo voor wie (vaak met een Belgische origine) al jaren bij een gevestigd bouwbedrijf werkt, maar veel minder voor wie al dan niet via een interimkantoor bij een onderaannemer aan de slag is. De dienstencheques bieden flexibel en eerder zwaar werk met beperkte doorgroeikansen, maar in een relatief stabiel kader dat te verkiezen valt boven het zwartwerk waar een groot deel van de schoonmaak zich voor het bestaan van het stelsel in situeerde. Er zijn uiteraard ook veel kleine on-

dernemingen die uitstekende banen aanbieden, en zelfs bij de overheid is een goede job voor het leven lang niet altijd gegarandeerd. Ook de interimsector hoort eerder in de secundaire arbeidsmarkt thuis, maar niet volledig: ze biedt ook goede, flexibele banen voor wie daar bewust voor kiest. Bovendien biedt ze, wellicht meer dan de rest van het secundaire segment, een opstap naar beter werk. Waar meteen ook het schoentje wringt: die opstap blijkt beter te werken voor jongeren van Belgische origine dan voor hun leeftijdsgenoten van buitenlandse origine, die we vaak ook op latere leeftijd in de interimsector vinden, op zoek naar een tweede, derde... kans om de springplank te benutten. De behoefte aan een springplank blijkt ook uit het verhaal van de studentenarbeid: waar die voor jongeren van Belgische origine geen samenhang<sup>12</sup> heeft met de (hoge) kansen op de arbeidsmarkt, is ze voor hun leeftijdsgenoten van buitenlandse origine een welkome duw in de rug.

Dat verhaal geldt bij uitbreiding voor de hele segmentering: personen van buitenlandse origine zijn oververtegenwoordigd in de minder goede segmenten of beroepen. Er zijn natuurlijk personen van Belgische origine actief in het secundaire segment, en we vinden ook personen van buitenlandse origine als CEO van grote ondernemingen. Maar door de band genomen blijkt dat het primaire segment veel minder gemakkelijk toegankelijk is voor personen van buitenlandse origine. Dat geldt, zoals we in het vorige rapport al zagen en in hoofdstuk twee andermaal wordt bevestigd, ook bij een gelijk diploma, wat toch beschouwd wordt als dé sleutel tot onze arbeidsmarkt. De segmentering van onze

8 Zie ook Lens, D. & Oslejšová, J. (2018). Arbeidsmarkt-transities van immigranten in België. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 34/4: “Multivariate duuranalyses toonden aan dat zowel de voorraad menselijk kapitaal als verschillende baankenmerken belangrijke verklaringen bieden voor de hogere kansen op baanverlies van immigranten. Het feit dat immigranten vaker werkzaam zijn in deeltijdse, tijdelijke en laaggeschoolde banen in precaire industrieën en kleine ondernemingen, verklaarde voor een groot deel waarom zij sneller dan autochtonen instroomden in de werkloosheid”.

9 We zagen in vorige rapporten dat de doorstroming naar werk vanuit het leefloon voor personen van buitenlandse origine vaak behoorlijk hoog ligt, wat erop wijst dat hier mensen met een hogere inzetbaarheid terecht komen dan eigenlijk de bedoeling van het leefloonstelsel is.

10 OESO (2021), Pensions at a Glance 2021, p. 138.

11 Lens D. (2022), ‘Does Self-Employment Contribute to Immigrants’ Economic Integration? Examining Patterns of Self-Employment Exit in Belgium’, International Migration Review.

12 Of zelfs een negatief effect in Vlaanderen, wellicht wegens een omgekeerde relatie met de socio-economische achtergrond: hoe gunstiger die is, hoe groter de kans dat de jongere economisch geen studentenarbeid nodig heeft; een eventueel netwerk kan dan gevormd worden via bijvoorbeeld vrijwilligerswerk, of komt vanuit de achtergrond zelf tot stand. Zie ook: Baert, S., Neyt, B., Omeij, E., & Verhaest, D. (2022), ‘Student work during secondary education, educational achievement, and later employment : a dynamic approach’, EMPIRICAL ECONOMICS.



arbeidsmarkt heeft met andere woorden een sterke correlatie met nationale origine. Dit duidt op een hardnekkige etnostratificatie<sup>13</sup> van de arbeidsmarkt die zich op deze segmentering ent.

In de opeenvolgende rapporten van de Monitoring werden telkens nieuwe factoren – zoals opleidingsniveau en studiedomein – toegevoegd en geanalyseerd waardoor we een steeds beter beeld kregen van de etnostratificatie van de arbeidsmarkt en hoe die in zijn werk gaat. Zo blijkt een diploma vooral voor mensen van Belgische origine een sleutel tot de arbeidsmarkt te zijn. Mensen van vreemde origine met eenzelfde diploma in hetzelfde studiedomein hebben minder kans op werk dan mensen met een Belgische origine. Bovendien zien we, net als in het vorige rapport, dat mensen van Belgische origine met eender welk diploma aan een goed betaalde job kunnen raken. Voor mensen van niet-EU-origine is dat iets moeilijker. Zij vinden vooral in de sector waarvoor ze het gespecialiseerde diploma hebben een goed betaalde job. Dit duidt op structurele discriminatie die de jobkansen verkleint voor mensen van vreemde origine en bijdraagt aan de etnostratificatie.

### 2.3. COVID-19 bevestigt segmentering

Hoewel de COVID-19-pandemie het typevoorbeeld is van een externe schok, een gebeurtenis die niet uit de arbeidsmarkt voortkomt maar er wel een grote impact op heeft, blijkt die impact sterk de lijnen van de segmentering te volgen. In een eerste fase trof de sluiting van grote delen van de economie nochtans alle groepen in gelijke mate, zodanig zelfs dat in de eerste trimesters van 2020 de arbeidsmarktkloof tussen originegroepen afnam. Na die eerste fase bleek de meer duurzame sluiting van

sectoren vooral banen uit de secundaire arbeidsmarkt te treffen, zoals de horeca, omdat ze niet naar telewerk konden overschakelen. Het vangnet van de tijdelijke werkloosheid bleef gelukkig zeer veel van deze gevolgen opvangen, het inzetten ervan in het kader van de pandemie bleek wellicht met voorsprong de meest effectieve arbeidsmarktmaatregel van de laatste decennia. Dat is meteen een groot verschil met de financiële crisis, toen de tijdelijke werkloosheid vooral bescherming bood op de primaire arbeidsmarkt.

Toch vielen ook hier mensen uit de boot, bijvoorbeeld omwille van aflopende contracten van bepaalde duur. Daarnaast bleken ook de “frontline workers”, de werknemers die absoluut noodzakelijk waren om de economie en de gezondheidssector draaiende te houden, zich vaker te situeren aan de minder gunstige kant van onze arbeidsmarkt<sup>14</sup>. De kans op een COVID-19-infectie was daardoor wellicht ook groter, al beschikken we daarvoor niet over Belgische cijfers<sup>15</sup>. We beschikken wel over een analyse van de oversterfte en daaruit blijkt inderdaad dat ook in België personen met een migratieachtergrond zwaarder getroffen werden<sup>16</sup>.

Zoals al aangehaald komt hierbij bovendien de vaststelling dat de heropleving, net zoals na de financiële crisis, in eerste instantie ten goede kwam van personen van Belgische origine: deze blijken niet alleen minder vaak hun baan te verliezen, maar stromen ook gemakkelijker opnieuw in. Waardoor we moeten besluiten dat de kans groot is dat het inkomensverlies dat door COVID-19 werd opgelopen groter is geweest bij personen van vreemde dan van Belgische origine, waarmee het segmentatieverhaal andermaal wordt bevestigd. Hopelijk gaat het hier evenwel om een tijdelijk fenomeen.

<sup>13</sup> Etnostratificatie betekent dat mensen van vreemde origine meer risico lopen om terecht te komen in een specifiek segment van de arbeidsmarkt dat gekenmerkt wordt door slechtere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Zie onder meer: Centrum voor Gelijheid van Kansen en voor Racismebestrijding (2012) Diversiteitsbarometer Werk; Martens, A., Ouali, N., Van de Maele, M., Vertommen, S., Dryon, Ph., Verhoeven, H. (2005) Etnische discriminatie op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onderzoek in het kader van het Sociaal Pact voor de Werkgelegenheid van de Brusselaars. Syntheserapport. Brussel: BGDA, Brussels Observatorium van de arbeidsmarkt en de kwalificaties, ULB, KULeuven (27-36).

<sup>14</sup> Zie ook OECD Employment Outlook 2022, forthcoming.

<sup>15</sup> Liebig, T. en Dumont, J.C. (2020), ‘What is the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants and their children?’, OECD.

<sup>16</sup> Katrien Vanthomme, Sylvie Gadeyne, Patrick Lusyne, Hadewijch Vandenneede (2021), ‘A population-based study on mortality among Belgian immigrants during the first COVID-19 wave in Belgium. Can demographic and socioeconomic indicators explain differential mortality?’, *SSM - Population Health*, Volume 14.

## 2.4. Knelpunten bieden kansen

Zoals het hoofdstuk over de impact van COVID-19 in dit rapport aantoont, heeft de COVID-19 pandemie een negatievere impact op de arbeidsmarktpositie van personen van buitenlandse origine in vergelijking met de personen van Belgische origine. Net zoals na de financiële crisis het geval was, zou de heropleving evenwel relatief gunstig kunnen uitvallen voor personen van niet-Belgische of niet-EU-origine<sup>17</sup>. Sectoren die geconfronteerd worden met knelpunten blijken immers niet geheel verrassend gemakkelijker toegankelijk te zijn voor mensen van vreemde origine, ook op de primaire arbeidsmarkt. De kieskeurigheid bij aanwervingen wordt blijkbaar enigszins opzijgezet: daar waar in veel sectoren personen met een buitenlandse origine enkel met het juiste diploma een kans maken, in tegenstelling tot hoger opgeleide personen van Belgische origine die met een diploma hoger onderwijs “overall” een kans maken<sup>18</sup>, blijkt dat in knelpuntsectoren veel minder

het geval<sup>19</sup>. Dat geldt nog sterker op de secundaire arbeidsmarkt. Daarbij moet zelfs de vaststelling worden gemaakt dat knelpunten tot het aantrekken van migratie leiden, via de detachering (detachering is sterk geconcentreerd in knelpuntsectoren), maar ook via bijvoorbeeld het dienstenchequestelsel.

In de mate dat de personen van buitenlandse origine naar de knelpunten kunnen worden toegeleid biedt de krappe arbeidsmarkt dus zeker perspectieven. Sommige groepen lijken daar evenwel beter op voorbereid dan andere. Zowat alle arbeidsmarktobservatoren gaan ervan uit dat de vergroening en digitalisering van de economie om meer “STEM” skills vragen<sup>20</sup>. Zoals we in het hoofdstuk over demografie gezien hebben, blijkt de belangstelling daarvoor niet gelijk verdeeld tussen originegroepen, en blijken jongeren van Aziatische en Maghrebijnse origine er oververtegenwoordigd, en die van Sub-Sahara en Kandidaat-EU-origine, net zoals deze van Belgische origine, ondervertegenwoordigd.

## 3. Een arbeidsmarkt met hoge drempels en een lage mobiliteit

De arbeidsmarkt in ons land is minder gemakkelijk toegankelijk dan deze in de buurlanden. De doorstroming van werkloosheid en inactiviteit naar werk blijkt hier inderdaad beperkter dan elders. Dat heeft te maken met drempels die zich situeren langs zowel de kant van de vraag als het aanbod, en met een beperkte mobiliteit<sup>21</sup>. Waar er weinig beweegt, wordt er immers weinig plaats voor nieuwkomers gecreëerd. Dat vormt overigens ook een bedreiging voor onze (nog steeds relatief hoge) productiviteit:

als de juiste persoon niet op de juiste plaats terecht komt, is dat zowel voor de betrokkene als voor de maatschappij een suboptimale situatie<sup>22</sup>.

### 3.1. Werkloosheids- en andere vallen

Wie werkloos is of inactief, al dan niet met een leefloon of een andere uitkering, en werk wil zoeken zal daarbij met allerlei factoren rekening houden. Zo zijn het loon, de sociale contacten en de maatschap-

<sup>17</sup> Zie OECD (forthcoming), Employment Outlook 2022.

<sup>18</sup> Een fenomeen dat we in het vorige rapport als “omgekeerde skills mismatch” omschreven.

<sup>19</sup> Mogelijk kan de afname van de loonkloof tussen de originegroepen aan deze krapte op de arbeidsmarkt worden gerelateerd. Zie ook Fays, V., Mahy, B., Rycx, F. and Volral, M.; (2021), “Wage discrimination based on the country of birth: Do tenure and product market competition matter?”, Applied Economics, 53(13): 1551-1571: “Wage discrimination against migrants vanishes as their firm-specific labour market experience increases and tends to disappear in highly competitive product market situations”.

<sup>20</sup> ETUC (2021), European Social Partners’ Project on Circular Economy - Final Report; Cedefop (2021), The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario; ILO (2019), Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies.

<sup>21</sup> FOD WASO (2022), Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België.

<sup>22</sup> OECD (2019), In-Depth Productivity Review of Belgium.

pelijke integratie die een baan bieden ongetwijfeld goede motivatoren, zeker ook op langere termijn (een baan is veruit de beste opstap naar een andere of betere baan). Maar die moeten worden afgewogen tegen andere factoren. Zo gaat een eventuele uitkering verloren, eventueel na een overgangperiode. In ons land worden aan uitkeringen ook vaak allerlei andere voordelen gekoppeld, die zich ook op lokaal niveau of buiten de overheid situeren (korting op het zwembad, een verminderd lidgeld voor bepaalde verenigingen...). Ook het systeem van het huwelijksquotiënt kan het voor de tweede verdienster in een huishouden minder aantrekkelijk maken om een baan te zoeken<sup>23</sup>. Gaan werken brengt ook kosten mee, bijvoorbeeld voor het transport en voor kinderopvang. Daarnaast kost het tijd, die niet kan worden besteed aan bijvoorbeeld huishoudelijke taken.

De afweging is om allerlei redenen niet altijd eenvoudig. Zo is ons werkloosheidsstelsel zo ingewikkeld dat we ervan uit moeten gaan dat financiële prikkels maar een beperkte impact hebben<sup>24</sup>. De reeds aangehaalde voordelen die aan bepaalde statuten worden gekoppeld zijn (zeker ook voor beleidsmakers) ondoorzichtig. Kinderopvang blijft, ondanks de personeelsuitdagingen, nog vrij goed toegankelijk voor wie stabiel werk heeft, maar minder voor wie werk zoekt of meer flexibel aan de slag is<sup>25</sup>. De beschikbaarheid ervan mag dan in principe relatief groot zijn, zeker buiten de steden, in de praktijk kan die soms toch problematisch zijn aangezien de sector met een personeelstekort kampt. Ook hier is een sterk netwerk nodig om de weg in het systeem te vinden. En ook langs de kant van de arbeidsmarkt is de informatie niet altijd eenvoudig te vinden. In vacatures wordt niet steeds een loonniveau gegeven, en weten op welk loon men netto recht heeft

is voor de leek quasi onmogelijk om terug te vinden in het woud van cao-lonen, premies, socialezekerheidsbijdragen en fiscaliteit.

Uiteraard gelden deze factoren voor iedereen op onze arbeidsmarkt. Vele ervan gelden echter in het bijzonder voor personen van buitenlandse origine, omdat deze nu eenmaal oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid en de inactiviteit. Gemiddeld zijn ze ook vaker kort- en middengediplomeerd, waardoor hun potentieel loon lager ligt, en de relatieve kost van werken dus hoger. Wat ook kan meespelen, is een beperktere kennis over ons systeem, omdat ze hier minder lang verblijven, een minder sterk netwerk hebben of de taal minder goed beheersen. Daarnaast kunnen hun normen over bijvoorbeeld koopkracht of de taakverdeling binnen het gezin ook beïnvloed zijn door de het land van origine of hun omgeving hier (zie ook verder)<sup>26</sup>.

### 3.2. De loonkost en de kieskeurige werkgever

Dat de gemiddelde loonkost in ons land zeer hoog ligt, vooral omwille van de grote loonwag (het verschil tussen het nettoloon en de uiteindelijke kost voor de werkgever) die wordt gevormd door de fiscaliteit en de sociale zekerheidsbijdragen, is welbekend. Zoals in vorige rapporten werd uiteengezet, leidt deze er mee toe dat werkgevers zich wellicht eerder "kieskeurig" zullen opstellen en dus in bepaalde gevallen mogelijk ook zullen discrimineren, en pas tot een aanwerving zullen overgaan wanneer ze ervan overtuigd zijn dat de betrokkene productiever zal zijn dan de kost die ervoor betaald moet worden. Maar net zoals de werknemer vaak onvolledige informatie over de baan zal hebben, kan ook de werkgever natuurlijk onmogelijk perfect de kwa-

<sup>23</sup> Zie onder meer OECD (forthcoming), *Economic Survey 2022*.

<sup>24</sup> Salvatori, A. (2022), *The effect of declining unemployment benefits on transitions to employment: evidence from Belgium* (forthcoming).

<sup>25</sup> Biegel, N., Wood, J., & Neels, K. (2021), *Migrant-native differentials in the uptake of (in)formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability*. *Journal of Family Research*, 33(2), 467-508. <https://doi.org/10.20377/jfr-463> : "Like parental leave, formal childcare was more accessible to parents with stable employment. This seems to indicate that there were strong Matthew effects, as parents with stable employment benefited disproportionately from having access to subsidised childcare (which was also tax-deductible). It also implies that the benefits of subsidised family policies were unequally distributed across the population."

<sup>26</sup> Blau, Francine (2015), 'Immigrants and gender roles: assimilation vs. culture', *IZA Journal of Migration and Development*, vol. 4(1), 1-21 (<https://www.nber.org/papers/w21756>); Khoudja, Y. en Fleischmann, F. (2014), 'Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation', *European Sociological Review*, 31(1), 91-102.

liteiten van de kandidaat-werknemers inschatten. We zien een omgekeerd effect van dezelfde problematiek in het hoofdstuk Detachering. Detachering is vaak goedkoper dan reguliere tewerkstelling en dat is één van de redenen voor de populariteit van het fenomeen in België.

Zeker op een minder krappe arbeidsmarkt<sup>27</sup> zullen sommige werkgevers dan op “veilig” proberen te spelen door de eisen onnodig hoog te stellen (diplomavereisten, taalkennis, flexibiliteit) of zelfs (vaak wellicht onbewust) over te gaan tot statistische discriminatie<sup>28</sup>, wat betekent dat ze de voorkeur geven aan werknemers uit een groep (leeftijdsklasse, geslacht, nationale origine...) waarvan een hogere productiviteit vermoed wordt. Daarbij speelt ook de ontslagwetgeving en het ontbreken van een proefperiode een rol, want uiteraard wordt het risico iemand te moeten ontslaan verrekend bij de aanwerving – wat mee verklaart waarom de interimsector vaak als aanwervingskanaal wordt gebruikt en dus ook als springplank kan functioneren.

Het mag niet verbazen dat ook deze factoren vaak zwaarder wegen voor personen van buitenlandse origine. De loonkost speelt in de eerste plaats voor personen met een lager verdienpotentieel een rol: banen die in andere landen wel worden gecreëerd komen hier niet tot stand. Het opleidingsniveau speelt daarbij opnieuw een sleutelrol, en dat geldt ook voor eventueel onnodige vereisten in vacatures – waarbij ook de moeilijke erkenning van in het buitenland behaalde diploma’s in rekening moet worden gebracht. Ook statistische discriminatie of andere vooroordelen zullen soms expliciet de nationale origine als basis hebben, maar ook wie pakweg kortgeschoolden of personen met een minder

stabele loopbaan minder kansen geeft benadeelt daarmee relatief sterker de personen van buitenlandse origine.

### 3.3. De hardnekkige discriminatie

Het steeds gedetailleerder beeld van de etnostratificatie op de arbeidsmarkt dat in de opeenvolgende edities van de Monitoring werd geschetst, duidt ook op het bestaan van structurele en institutionele discriminatie als een verklarende factor voor de ongelijkheden tussen mensen van buitenlandse en van Belgische origine.

De structurele discriminatie zien we o.a. terugkomen in vormen van directe discriminatie op de arbeidsmarkt. De statistische discriminatie bij aanwervingen die hierboven reeds werd aangehaald, is niet de enige vorm van directe discriminatie op onze arbeidsmarkt. Er wordt soms ook op basis van “smaak” gediscrimineerd<sup>29</sup>: werkgevers, collega’s of klanten die geen medewerkers met een bepaalde huidskleur of nationale origine willen. Statistische en smaakgebaseerde discriminatie verklaren directe discriminatie bij aanwerving op een andere manier, maar het resultaat is hetzelfde: iemand wordt benadeeld vanwege de origine. Wetenschappelijk onderzoek aan de hand van gedragstesten heeft deze vormen van directe discriminatie bij de aanwerving op de arbeidsmarkt aangetoond: bij verder gelijke cv’s wordt de voorkeur gegeven aan personen waarvan de naam doet vermoeden dat ze een Belgische origine hebben<sup>30</sup>. Personen van vreemde origine worden significant minder vaak uitgenodigd. Bovendien is het ook reeds aan de hand van praktijktesten door vzw Mycadis vastgesteld dat in sommige dienstensectoren klanten vragen om mede-

<sup>27</sup> Of in een situatie van monopsonie. Zie OECD Employment Outlook 2022 (forthcoming).

<sup>28</sup> Statistische discriminatie is een vorm van discriminatie waarbij op basis van stereotypen en vooroordelen over een bepaalde groep kenmerken worden toegeschreven aan een persoon louter op basis van het feit dat deze tot die groep behoort.

<sup>29</sup> Empirisch onderzoek levert meer evidentie voor smaakgebaseerde discriminatie bij aanwerving dan statistische discriminatie. Zie onder meer: Lippens, L., Baert, S., Ghekiere, A., Verhaeghe, P.-P., Derous, E. (2020): Is labour market discrimination against ethnic minorities better explained by taste or statistics? A systematic review of the empirical evidence. IZA Discussion Paper Series, 13523.

<sup>30</sup> Zie onder meer Diversiteitsbarometer Werk (Unia, 2012); Baert, Stijn (2014), “Etnische aanwervingsdiscriminatie in Vlaanderen: evidentie, mechanismen en aanpak”; Itinera Institute (2014), Klokslag twaalf: tijd voor een ander migratie- en integratiebeleid.; Baert, Stijn (2018) “Hiring discrimination: An overview of (almost) all correspondence experiments since 2005”. Audit studies: Behind the scenes with theory, method, and nuance, 63-77; Baert, S., Dalle, A., Lippens, L. & Malfait, L. (2021). *Discriminatie op de Gentse arbeidsmarkt anno 2021: rapport*.

werkers van een bepaalde achtergrond te weren<sup>31</sup>.

Naast deze directe vormen van discriminatie zijn er ook indirecte vormen: op het eerste zicht gelijke vereisten die sterk in het nadeel spelen van een bepaalde groep en dus discriminerende gevolgen heeft. Een typevoorbeeld is de lengtevereiste voor politiewerk die zal leiden tot minder vrouwen dan mannen bij de politie. De reeds aangehaalde diploma- of taalvoorwaarden kunnen zo uitpakken als een nadeel voor personen van buitenlandse origine. De vereiste van de nationaliteit zoals die in de publieke sector tot voor enige tijd algemeen gebruikelijk was ook. Hoewel de restricties voor personen met een vreemde nationaliteit in de meeste overheidsjobs op papier niet meer gelden, spelen die mogelijk nog een rol in de oververtegenwoordiging van personen van Belgische origine in de openbare sector. Als er geen specifieke maatregelen genomen worden, kan het immers lang duren vooraleer de bestaande kloof gedicht wordt. De grens tussen wat een redelijke vereiste is en wanneer iets discriminatie wordt is daarbij overigens niet altijd eenduidig. Ook de overheid moet immers vaststellen dat op objectieve criteria gebaseerde maatregelen (toegang tot SWT, tot tijdskrediet, tot kinderopvang...) soms zo verschillend uitpakken voor verschillende originegroepen dat ze ook een vorm van indirecte discriminatie lijken te zijn.

Discriminatie kunnen we echter niet verengen tot het gedeelte ervan dat ook aantoonbaar is bij aanwervingen. De "mystery calls" of het gebruik van fictieve cv's kunnen discriminatie bij aanwerving aantonen, maar discriminatie op de werkvloer zelf is veel moeilijker te bewijzen, zoals decennia strijd voor het gelijk loon voor vrouwen heeft aangetoond. Dat discriminatie bij aanwervingen slechts een deel van de discriminatie op de arbeidsmarkt vat, blijkt ook uit de geopende dossiers over discriminatie bij Unia<sup>32</sup>. Van de werkgerelateerde dossiers in 2020 over alle discriminatiecriteria heen, had ongeveer

een vierde betrekking op de aanwervingen. De overige dossiers gingen over ontslagen, organisatie van het werk, arbeidsrelaties en pesterijen en toegang tot promoties en opleidingen.

Het is vervolgens belangrijk om verder te kijken dan de individuele gevallen en meldingen en ook naar het structurele en institutionele niveau te kijken, om zo structurele discriminatie in beeld te brengen. Het kan bijvoorbeeld inhouden dat organisaties er niet in slagen dezelfde uitkomsten te behalen voor mensen van vreemde origine als voor de algemene bevolking, vanwege de aard van de processen, attitudes en gedragingen<sup>33</sup>. Dat hoeft geen kwestie van kwaad opzet te zijn, maar is ingebed in de cultuur en systemen van organisaties en wordt pas zichtbaar in de nadelige uitkomsten die eruit voortvloeien voor mensen van vreemde origine, zoals de ongelijke arbeidsmarktparticipatie op basis van origine die we in dit rapport opnieuw vaststellen. In een bedrijf waar niemand van buitenlandse origine werkt, zal bijvoorbeeld per definitie ook geen discriminatie tussen de werknemers op basis van nationale origine plaatsvinden. En waar voor een aanwerving gewoon geen procedure wordt gebruikt, maar enkel informeel naar kandidaten wordt gezocht, kan een eventuele discriminatie al evenmin worden aangetoond via discriminatietesten.

Voor het bestrijden van discriminatie en het in kaart brengen van dergelijke vormen van institutionele en structurele discriminatie is het belangrijk om in te zetten op onderzoek en data die de verschillende vormen van discriminatie en ongelijkheid in kaart kunnen brengen. Een vertrekpunt kan daarbij het monitoren van de diversiteit van de personeelssamenstelling van een onderneming zijn. Unia bracht een tool uit die hen daarbij kan helpen: de nota 'Monitoring van de diversiteit: doe het zelf!'.<sup>34</sup> Op sectorniveau komt dit monitoringrapport voor het eerst met fiches per paritair comité, die ook aan de vertegenwoordigers van werknemers en werkge-

<sup>31</sup> Voor het rapport en de factsheet, zie: <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1470605> en <https://www.minderhedenforum.be/wat-zeggen-wij/tewerkstelling>.

<sup>32</sup> "Ongeveer 24,8% van de werkgerelateerde dossiers gaat over problemen in verband met de aanwerving, 22,2% over ontslagen, 21,8% over de organisatie van het werk, 13,9% over arbeidsrelaties en pesterijen en 2,3% over de toegang tot promoties of opleidingen. Deze indeling volgens problematiek blijft vrij stabiel in vergelijking met 2019". Bron: Unia (2021), Cijfersverslag 2020, p. 33.

<sup>33</sup> Definitie van Equinet (2021) in "Tackling institutional racism: realising the potential of equality bodies".

<sup>34</sup> Unia (2022), Nota "Monitoring van de diversiteit: doe het zelf!".

vers in dat comité zullen worden voorgelegd<sup>35</sup>. De sociale partners zijn immers best geplaatst om met maatregelen op maat van hun sector de diversiteit te bevorderen en het structurele aspect van discriminatie op termijn te doorbreken.

De data in dit rapport tonen ook opnieuw het belang van een intersectioneel perspectief aan, zowel in data als in beleid. ‘Intersectionaliteit’<sup>36</sup> of ‘kruispuntdenken’ is een denkkader waarbij gesteld wordt dat de sociale posities van personen bepaald worden door meerdere persoonskenmerken. Intersectionaliteit<sup>37</sup> biedt daarmee een analytisch perspectief dat de verbanden tussen verschillende persoonskenmerken en de unieke vormen van discriminatie die daarmee gepaard gaan, verheldert. Het laat toe om onzichtbare discriminatie bloot te leggen en sluit nauwer aan bij de geleefde ervaringen van specifieke groepen. Zoals we ook verder in deze conclusie zullen benadrukken, blijkt bijvoorbeeld in hoofdstuk 2 dat de positie van vrouwen van vreemde origine erg verschilt van die van mannen van vreemde origine maar dat ook binnen deze groepen nog erg veel verschillen zijn, o.a. naar opleidingsniveau en originegroep.

### 3.4. Als er niets beweegt wordt er ook geen plaats gemaakt

Het is moeilijk om op onze arbeidsmarkt te raken, maar wie erop raakt maakt wel een grote kans om er niet zomaar meteen uit te vallen. Dat geldt des te meer voor banen in het primaire segment: wie een goede baan heeft, maakt een grote kans om deze te behouden. Doorgroeien kan, maar gaat zelden met een verandering van werkgever gepaard. De mobiliteit op onze arbeidsmarkt is met andere woorden klein: dat geldt tussen arbeidsmarktposities (werkend, werkloos, inactief), tussen ondernemingen en ook geografisch<sup>38</sup>. Dat heeft nadelen: zoals al aangehaald raakt de juiste persoon zo moeilijk op

de juiste plaats, en het vermindert op zich ook de toegankelijkheid. In dit en vorige rapporten werd al aangetoond dat waar er een grotere dynamiek is op de arbeidsmarkt meer kansen zijn voor personen van buitenlandse origine. Daarbij is het niet de bedoeling dat er enkel instapjobs ontstaan in het secundaire segment, met een risico dat ze vooral de deur openen naar een opeenvolging van kortdurende jobs, afgewisseld met perioden van werkloosheid. We moeten inzetten op het doorgroeien naar kwalitatieve banen, wat net vereist dat ook bij die betere banen de mobiliteit toeneemt.

### 3.5. De gelijkmakende langdurige werkloosheid

Het feit dat mensen in ons land gemakkelijk “vast” komen te zitten in een arbeidsmarktpositie leidt in de werkloosheid tot een relatief hoge langdurige werkloosheid. De kans om werkloos te worden is sterk afhankelijk van de nationale origine, maar de kans om vervolgens ook langdurig werkloos te worden is dat veel minder. Ook het opleidingsniveau blijkt daarop slechts een beperkte impact te hebben. De uitstroomkansen uit werkloosheid naar werk nemen voor alle groepen af naarmate de werkloosheid langer duurt<sup>39</sup>. Dat doet vermoeden dat enerzijds het risico om in de langdurige werkloosheid te belanden niet alleen met arbeidsmarktfactoren samenhangt, en dat anderzijds het verlies aan inzetbaarheid een doorslaggevende factor is bij het opnieuw zoeken van werk. De cijfers over de uitstroom uit het leefloon<sup>40</sup> en met name de relatief lage uitstroomkansen voor personen van Belgische origine uit dit stelsel – dat vanwege de band met de vereiste gewerkte periodes om toegang te krijgen tot de werkloosheid voor hen meer dan voor anderen als “laatste vangnet” fungeert – laten ook uitschijnen dat personen die in de langdurige werkloosheid belanden vaak nog een andere niet-arbeidsgerela-

35 Zie: <https://werk.belgie.be/nl/statistieken#accordion7-collapse8>.

36 Rosa vzw (website), *Intersectionaliteit*.

37 Ella vzw (2014), *INTERSECTIONEEL DENKEN. Handleiding voor professionelen die intersectionaliteit of kruispuntdenken in de eigen organisatie willen toepassen*, p. 4.

38 Zie voor een uitgebreide analyse van de mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2022), *Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België*.

39 Data RVA: *Uitstroom naar werk van de werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen naar werkloosheidsduur*.

40 Zie bijvoorbeeld tabel 11-39 van de bijlagen bij de Socio-Economische Monitoring 2019.



teerde problematiek kennen, los van hun origine<sup>41</sup>. Dat we er niet alleen twee verschillende uitkeringsstelsels maar ook twee verschillende begeleidingsstelsels (de openbare werkgelegenheidsdiensten

enerzijds en de OCMW's anderzijds) op nahouden is in dat licht een historisch verklaarbare en sterk geïnstitutionaliseerde, maar mogelijk minder goed aan de realiteit aangepaste keuze.

## 4. Een ongelijk onderwijs en de moeilijke positie van de kortgeschoolden

Dat de schoolloopbaan sterk de kansen op de arbeidsmarkt bepaalt, hoeft geen betoog. Schoolloopbanen krijgen vorm in het sterk gesegeerde onderwijs dat ons land kenmerkt. De verschillen op de arbeidsmarkt enten zich grotendeels op de uitkomst van de segregatie in het onderwijs. Bovendien zien we in ons land een verdere polarisering, waarbij verschillen op de arbeidsmarkt op basis van scholing sterker worden, en banen die nu nog door middengeschoolden worden ingevuld langzaam worden ingenomen door langgeschoolden. De vraag naar de toekomst op de arbeidsmarkt voor kortgeschoolden werd dan ook al herhaaldelijk gesteld<sup>42</sup>. Het verschil tussen kort- en langgeschoolden op onze arbeidsmarkt is nog groter dan de verschillen op basis van nationale origine, en ook op dit vlak doen we het uitzonderlijk slecht in internationaal perspectief<sup>43</sup>. Bovendien wordt onze arbeidsmarkt gekenmerkt door een grote "skills mismatch": voor heel wat knelpunten wordt de oorzaak gezocht in het ontbreken van kandidaten die over

de geschikte opleiding of vorming beschikken. Een puzzel die niet alleen onze werkgelegenheid terugdringt, maar zoals andere factoren die al werden aangehaald ook op onze productiviteit weegt.

### 4.1. Minder kinderopvang en minder onderwijskansen

Wie in een moeilijke arbeidsmarktpositie zit, wat vaak het geval is voor personen van buitenlandse origine, doet vaak minder beroep op kinderopvang. Dat vermindert niet alleen mee hun eigen kans op werk, het leidt er ook toe dat hun kinderen minder tijd in de opvang doorbrengen dan leeftijdsgenootjes. Daardoor starten ze hun schoolloopbaan met een nadeel<sup>44</sup>. Dat nadeel is bijzonder problematisch in een onderwijssysteem dat ongelijkheid eerder versterkt dan wegwerkt<sup>45</sup> en daardoor tot grote ongelijke uitkomsten leidt, zoals onder meer uit de opeenvolgende PISA-studies van de OESO blijkt<sup>46</sup>.

41 De Cuyper, N., Philippaers, K., Vanhercke, D., De Witte, H. (2019), 'The Reciprocal Relationship Between Resources and Psychological Distress Among Unemployed Job Seekers', *Journal of Career Development*, 46 (1), 17-30.

42 Zie OECD (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*; en Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2021), *Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?*

43 OECD (2020), *The Future for Low-Educated Workers in Belgium*, OECD Publishing, Paris.

44 Biegel, N., Wood, J., & Neels, K. (2021). Migrant-native differentials in the uptake of (in)formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability. *Journal of Family Research*, 33(2), 467-508. <https://doi.org/10.20377/jfr-463>: "The lower uptake of formal childcare among non-native parents with lower socio-economic status is problematic because the use of formal childcare has been shown to improve the development of children".

45 OECD Economic Survey 2022 (forthcoming): "The education systems in Belgium feature high intergenerational persistence in attainment and strong links between students' academic performance and socio-economic status. For example, the correlation between children's and parents' years of schooling is one of the strongest in the OECD, as an additional year of parental schooling is associated with more than half a year of additional schooling for their offspring. [...] Social mobility at school, as measured by the average ratio of students' position in the distribution of socio-economic status to their position in the distribution of academic performance, is also low. By this measure, Belgian schools offer the fifth lowest level of social mobility at school among the 27 OECD countries that have participated in the Programme for International Student Assessment (PISA) since 2003 (Figure 2.5, Panel B). High persistence and low mobility at school point to the existence of strong intergenerational education transmission mechanisms in Belgium".

46 Zie ook European Commission (forthcoming), *Belgium 2022 Country Report*: "The gap in educational outcomes is highly linked to students' socio-economic and migrant background and among the highest in the EU".



## 4.2. Zittenblijven versterkt het nadeel

Het fenomeen van het zittenblijven, gelinkt aan het watervalstelsel waarbij veel leerlingen hun secundair onderwijs aanvatten in een algemene studierichting om later naar een technische of beroepsrichting (vaak in een andere school) over te stappen is daaraan niet vreemd. Van de 15-jarigen in alle OESO-landen had 11,4% (minstens) een jaar overgedaan. In België bedraagt dat aandeel 30,3%, waarmee we binnen de OESO enkel Colombia (40,8%) en Luxemburg (32,2%) achter ons laten<sup>47</sup>. Nochtans blijken de nadelen van een jaar overdoen vaak groter dan de voordelen<sup>48</sup>, wat ook in het hieraan gewijde hoofdstuk 5 wordt bevestigd: tabel 40 toont aan dat de kans op een hoger diploma door zittenblijven afneemt. De (voor zover we weten vrij unieke) analyse in datzelfde hoofdstuk toont aan dat zittenblijvers een werkgelegenheidsgraad hebben die 6,8 procentpunten lager ligt dan de niet-zittenblijvers. Dat geldt zelfs met een diploma en zonder origineonderscheid: personen van Belgische origine die ondanks een jaar of meer zittenblijven een masterdiploma behaalden, hebben toch een 4,3 procentpunten lagere werkzaamheidsgraad.

Onze cijfers bevestigen ook de ongelijke verdeling van zittenblijven. Zo blijkt dat het vaker jongens dan meisjes overkomt. Aangezien socio-economische achtergrond of netwerkfenomenen (zie verder) bij het genderverschil nauwelijks een rol kunnen spelen (de verdeling jongens/meisjes is relatief homogeen binnen elke origine, socio-economische groep...) wijst dit erop dat niet alleen puur opleidingsgerelateerde

redenen, maar ook andere factoren een rol spelen bij de beslissing om een leerling het jaar te laten overdoen<sup>49</sup>. We kunnen er dus vanuit gaan dat ook de grote verschillen naar nationale origine erop wijzen dat met name kinderen van niet-EU-origine een onevenredig groot nadeel van het overmatig gebruik van zittenblijven in ons onderwijssysteem ondervinden.

Dit doet de vraag rijzen naar het verband tussen origine en oriëntering in het secundair onderwijs<sup>50</sup>. De ongelijke effecten van het oriënteringsbeleid en de oriënteringspraktijken werden onderzocht in de Diversiteitsbarometer Onderwijs<sup>51</sup>. Op basis van administratieve data analyseerden de onderzoekers welke attesten leerlingen krijgen (A/B/C), hoe dit attest zich vertaalt in de praktijk (studierichting/onderwijsvorm/zittenblijven) en welke rol individuele leerlingkenmerken (zoals geslacht, etnische herkomst, schoolse vertraging en socio-economische status) daarbij spelen. Zowel socio-economische status als vreemde herkomst speelden een rol: die leerlingen moesten vaker van studierichting veranderen of hun jaar overdoen. Verder onderzoek naar de motivering van de oriënteringsadviezen van leerkrachten legde bloot dat stereotiepe beeldvorming over geslacht, herkomst en socio-economische status een rol speelt en voor een sociale bias zorgt.

In een onderzoek in opdracht van de Vlaamse overheid gaven personen van buitenlandse origine overigens ook vaker dan personen van Belgische origine aan dat ze (of hun kinderen) het advies kregen om een "lagere" studierichting te volgen dan zij (of hun kinderen) aankonden<sup>52</sup>.

<sup>47</sup> OECD (2020), *PISA 2018 Results: Effective policies, successful schools*, Volume V.

<sup>48</sup> Idem: "The intended purpose of grade repetition is to give students a "second chance" to master the knowledge and skills appropriate for their grade level. However, evidence of the benefits of grade repetition is mixed. Short-term gains in test scores tend to disappear a few years after repetition. Students who had repeated a grade tend to perform less well in school and hold more negative attitudes towards school at age 15 than students who had not repeated a grade in primary or in secondary education. In addition, students who had repeated a grade are more likely to drop out of high school".

<sup>49</sup> Idem: "On average across OECD countries, a disadvantaged student was more than twice as likely as an advantaged student to have repeated a grade at least once, even if the students scored similarly in the PISA reading test. This suggests that factors other than academic performance (e.g. student well-being, misbehaviour, illness, attendance, etc.) are considered when teachers assign marks or when schools make decisions about whether a student should repeat a grade".

<sup>50</sup> Een koppeling van gegevens over in het verleden verstrekte studieadviezen met uitkomstgegevens uit het onderwijs en de arbeidsmarkt, naar analogie met wat we in dit rapport met zittenblijven deden, zou in dat kader uiterst interessant zijn.

<sup>51</sup> Unia (2018). *Diversiteitsbarometer Onderwijs*. p. 114 voor het onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap, en p. 287 voor het onderwijs in de Franse Gemeenschap.

<sup>52</sup> Statistiek Vlaanderen (2018). *Survey Samenleven in diversiteit 2017*, p. 47-58. <https://samenleven-in-diversiteit.vlaanderen.be/rapport>.

## 5. De rol van sociocultureel kapitaal en netwerkvorming

Niemand vormt een eiland in onze samenleving. Sociale relaties, sociocultureel kapitaal en netwerken bepalen mee de kansen die mensen krijgen, ook in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Dat maakt het soms extra moeilijk voor personen van buitenlandse origine, maar biedt mogelijk ook kansen op een positieve dynamiek.

### 5.1. Een beperkte sociale mobiliteit

Wie in een minder gunstige socio-economische omgeving geboren wordt, raakt daar niet zo eenvoudig uit weg, ook al is de algemene socio-economische mobiliteit, in tegenstelling tot die op de arbeidsmarkt, vergelijkbaar met die in andere landen. Maar we weten dat die mobiliteit niet voor alle groepen even sterk is, en dat ze met name minder goed werkt voor personen van buitenlandse origine<sup>53</sup>.

Toch blijkt uit onze rapporten dat geduld wel degelijk loont. Wie langer hier verblijft, de nationaliteit verwerft, ervaring opbouwt op de arbeidsmarkt, een beter diploma haalt... maakt meer kans op de arbeidsmarkt. Al blijft de nationale origine een remmende factor: ook bij een gelijk diploma in hetzelfde studiedomein blijven de kansen van personen van buitenlandse origine kleiner<sup>54</sup>. Dat wordt wellicht voor een belangrijk deel mee verklaard door de socio-economische achtergrond, en dat is een factor die we niet volledig in beeld kunnen brengen. Maar het is alleszins geen exogene factor, want zoals reeds aangehaald zal ook die socio-economische achtergrond met de nationale origine samenhangen –

wat niet noodzakelijk samenvallen betekent.

### 5.2. De eerste, tweede, derde... generatie

Het feit dat de origine door afstamming tot stand komt en het feit dat mensen nu eenmaal vaak relaties onderhouden met hun ouders, familieleden en vervolgens de kennissenkring van die familie betekent dat het netwerk waarin men zich ophoudt vaak door de nationale origine zal worden beïnvloed. Dit is ook het geval voor wie door de bredere maatschappij op geen enkele manier tot een "buitenlandse origine" worden gerekend (behalve dus in dit rapport), zoals wie geen uitgesproken fysieke kenmerken of een naam heeft die op een bepaalde nationale origine kunnen wijzen, en wie Nederlands of Frans spreekt zonder – of met pakweg een West-Vlaams of Henegouws – accent.

Dat heeft verschillende gevolgen. In de eerste plaats zal dat netwerk de kansen op de arbeidsmarkt mee bepalen: wie werk zoekt zal vaak niet enkel beroep doen op de openbare werkgelegenheidsdiensten<sup>55</sup>, maar ook in het eigen netwerk rondkijken. En ook werkgevers zullen informeel of formeel op zoek gaan via het netwerk dat ze kennen, ook al loert het gevaar voor indirecte of structurele discriminatie om de hoek, bijvoorbeeld wanneer studentenjobs worden voorbehouden voor familieleden van het eigen personeel<sup>56</sup>.

Dat dit netwerk belangrijk is, blijkt ook uit dit rapport, met name in het hoofdstuk over studenten-

<sup>53</sup> OECD Economic Survey (2022): "However, the policies that deliver low inequality and good intergenerational mobility fail to ensure equality of opportunities, i.e., access to the same life chances irrespective of initial life conditions. Indeed, Belgium's good overall performance regarding income distribution and intergenerational mobility hides a very uneven distribution of economic opportunities. Considerable disparities exist across groups according to, notably, parental background and the country of origin. For example, the offspring of non-EU citizens, low-educated or unemployed parents, and tenants are significantly more at risk of poverty or social exclusion".

<sup>54</sup> Zo blijft voor masters in 'gezondheidszorg en sociale bescherming' van Belgische origine de werkzaamheidsgraad nog steeds 12,2 procentpunten hoger dan die van niet-EU-origine (94,4% tegenover 82,2%), hoewel zij de hoogste werkzaamheidsgraad hebben.

<sup>55</sup> In ons land VDAB, Forem, Actiris en het Arbeitsamt.

<sup>56</sup> Om iedereen gelijke kansen te geven, adviseert Unia daarom om slechts een deel van de beschikbare vakantiejobs open te stellen voor familie van het personeel. Zie: Unia (2017), "Mag je vakantiejobs voorbehouden aan familieleden van eigen personeel?" Unia schreef hierover een uitgebreid advies: [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/NL-AVIS\\_190\\_du\\_26\\_juin\\_2017\\_\(2\).pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/NL-AVIS_190_du_26_juin_2017_(2).pdf).

arbeid waar we vaststellen dat studenten wat gemakkelijker een baan vinden in sectoren waar ook niet-studenten van hun nationale origine oververtegenwoordigd zijn. In de eerdere rapporten stelden we vast dat de doelgroepkorting<sup>57</sup> voor eerste aanwervingen vaker ten goede kwamen aan personen uit nationale origines waaruit meer zelfstandigen voortkomen, wat suggereert dat een zelfstandige die voor het eerst iemand aanwerft eerder geneigd zal zijn om binnen het eigen netwerk op zoek te gaan. Dat leidt tot een mes dat aan twee kanten snijdt: het kan de kans op integratie op de arbeidsmarkt vergroten maar ook maken dat men in dezelfde minder goede baan belandt als de vorige generatie of dat net zoals voor een vorige generatie de kans op werk beperkt blijft. De positie van bepaalde originegroepen in de grote steden in het vorige rapport<sup>58</sup> lijkt daarvan alvast een illustratie. In steden waar er al lang een grote groep van een bepaalde nationale origine aanwezig is, vinden de jonge generaties van die groepen vaak gemakkelijker hun weg naar de arbeidsmarkt.

### 5.3. Netwerk en rolmodellen

Naast dergelijke tewerkstellingskansen kan de origine ook bepaalde normen of verwachtingen voeden (zonder ze noodzakelijk te determineren). Wat is een goed diploma, wat een goede baan? Wie wordt geacht te werken, en tot op welke leeftijd? Waar moet de maatschappij voor zorgen, en waarvoor moet ik zelf instaan? Wat is het belang van ondernemerschap? Hoe (on)aanvaardbaar is zwartwerk? Onvermijdelijk gaan we daar onderscheiden op de arbeidsmarkt aan toeschrijven waar we niet meteen een andere verklaring voor vinden. Waarom kiezen jongeren van bepaalde origines veel meer voor een bepaalde studierichting dan andere, waarom zijn ze in bepaalde sectoren oververtegenwoordigd en in andere niet...? Of om binnen de Belgische origine te blijven: waarom wordt in Vlaanderen veel meer studentenarbeid verricht dan in Wallonië? Al blijft het ingewikkeld: wordt een grotere aanwezigheid van een bepaalde groep in de arbeidsongeschiktheid

verklaard door moeilijkere werkomstandigheden in de sectoren waar ze (op basis van hun netwerk...) terecht kwamen, door hun leeftijdsprofiel, of speelt de sociale aanvaardbaarheid van dat uitkeringsstelsel in hun groep ook een rol? En wat overigens met het aanbod van studentenbanen in de verschillende gewesten?

In eerdere rapporten wezen we ook op het belang van sterke rolmodellen. Wie in het eigen netwerk mensen ziet die dankzij succesvolle studies een goede baan hebben gevonden, wie ouders ziet die een baan met een gezin combineren... zal daardoor gemotiveerd worden. Wie daarentegen vaststelt dat studeren niet helpt en toch tot werkloosheid, afgewisseld met kleine precaire jobs, leidt, zal daardoor ontmoedigd raken. Vaak is het dus zaak om deze vicieuze cirkel te doorbreken. Ook de positieve rol die netwerken kunnen spelen, de dynamiek die op gang kan komen, bleek in het vorige rapport in het hoofdstuk over de grote steden, maar ook bijvoorbeeld in de oververtegenwoordiging van sommige nationale origines in (ook beter betaalde sectoren) of in pakweg STEM-studies<sup>59</sup>. Daarnaast komt hij duidelijk naar voren in het hoofdstuk over studentenarbeid: voor jongeren van buitenlandse origine blijkt het gemakkelijker een studentenbaan te vinden in de sector waar hun origine sterker vertegenwoordigd is. Dat studentenarbeid hen ook vaker een duwtje in de rug geeft op de arbeidsmarkt wordt mogelijk ook door een netwerkeffect verklaard.

### 5.4. Het genderperspectief

De positie van vrouwen op onze arbeidsmarkt, ongeacht de nationale origine, is minder gunstig dan die van mannen. De genderloonkloof mag in ons land dan wel relatief klein zijn, vrouwen werken vaker deeltijds, onderbreken hun loopbaan frequenter en hun werkgelegenheidsgraad ligt ook nog steeds lager dan die van mannen.

De genderloonkloof is voor vrouwen van veel buitenlandse originegroepen evenwel een stuk groter dan

<sup>57</sup> Gerechtigden op verminderingen van sociale bijdragen. Zie: FOD WASO en Unia (2020), Socio-economische monitoring 2019, hoofdstuk 2, p.77-79.

<sup>58</sup> FOD WASO en Unia (2020), Socio-economische monitoring 2019, hoofdstuk 3: Steden.

<sup>59</sup> Over de rol van netwerk en omgeving zie ook Schüller, S., Chakraborty, T. (2022), Ethnic enclaves and immigrant economic integration. IZA World of Labor: 287 doi: 10.15185/izawol.287.v2.

gemiddeld en overstijgt de som van het origine- en gendernadeel, wat duidt op een vorm van intersectionele discriminatie<sup>60</sup>. Daar blijkt de gezinstoestand een belangrijke rol in te spelen. We haalden al eerder de verschillen in het gebruik van kinderopvang aan, en in een studie in het kader van IMMILAB<sup>61</sup> wordt ook vastgesteld dat genderongelijkheid in de verdeling van betaald werk na de geboorte van een kind in met name niet-EU-originegroepen sterker

toeneemt dat in het gemiddelde Belgische gezin, en dat met name moeders met een Marokkaanse en Turkse origine ook wanneer ze wel in aanmerking komen voor ouderschapsverlof er toch minder gebruik van maken. Wanneer ernaar gevraagd wordt, relateren de vrouwen die deelnamen aan een VIONA-onderzoek<sup>62</sup> overigens ook zelf hun kansen op de arbeidsmarkt aan hun onderwijsniveau, hun taalkennis en hun sociaal netwerk.

## 6. De rol van migratie

In de vorige rapporten werd de arbeidsmarktparticipatie van recente migranten geanalyseerd volgens hun verblijfsreden. In dit rapport konden we voor het eerst ook kijken naar een - in dit kader - vaak onderbelichte vorm van internationale mobiliteit: de detachering<sup>63</sup>.

### 6.1. Effect arbeidsmigratie neemt snel af

Wie naar hier komt om te werken, vindt gemakkelijker meteen werk dan wie naar ons land komt met een andere reden<sup>64</sup>. Onderzoek in het kader van IMMILAB<sup>65</sup> toont ook aan dat arbeidsmigranten die migreerden naar België met het concrete voor-

uitzicht op een job hogere arbeidskansen hebben dan arbeidsmigranten die migreerden naar België omwille van economische motieven maar zonder concrete jobaanbieding, minstens op korte termijn. In het vorige rapport zagen we dat het effect evenwel snel afzwakt, wat nogmaals op de moeilijke toegankelijkheid van onze arbeidsmarkt wijst. Wat we daarbij niet konden bekijken, is de rol van werkervaring in het land van herkomst; dat zou in onze aanpak om het gebruik van en de koppeling met buitenlandse administratieve gegevens vergen, en dat valt wellicht vooralsnog buiten de grenzen van de praktische en administratieve haalbaarheid.

60 Piton C. en Rycx F. (2020), The Heterogeneous Employment Outcomes of First- and Second-Generation Immigrants in Belgium.

61 Maes, J., Wood, J., Marynissen, L., Neels, K. (in review), The gender division of paid work over family formation: variation by couples' migration background. *Advances in Life Course Research*.

62 Departement Werk en Sociale Economie / Departement Binnenlands Bestuur Wegwijs naar werk, Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016. Eindrapport van de VIONA Leerstoel 'Migratie, Integratie & Arbeidsmarkt': "Vrouwen van de eerste generatie blijken hun arbeidsmarkttuitkomsten en een gebrek aan motivatie te relateren aan hun beperkt onderwijsniveau, taalkennis en sociaal netwerk. Daarnaast suggereren de kwalitatieve analyses ook dat beperkte informatie met betrekking tot de arbeidsmarkt en opvangmogelijkheden struikelblokken vormen voor deze generatie. Als gevolg opteren deze vrouwen om hun tijd vaker te besteden aan de opvoeding van hun kinderen. Hoewel tweede generatie vrouwen van bij het begin onderwijs hebben gelopen in België, zien we dat zij in eerste instantie door moeilijkheden in hun schoolloopbaan sneller worden geconfronteerd met preciaire arbeidsmarktposities in vergelijking met autochtone vrouwen. Factoren die door deze vrouwen zelf aangehaald worden zijn enerzijds een gebrek aan opvolging van hun eerste generatie ouders (omwille van beperkte institutionele kennis en menselijk kapitaal) en anderzijds advies dat ze krijgen vanuit het onderwijs zelf. Ook geven vrouwen aan de schoolloopbaan vroegtijdig te verlaten omwille van een preciaire financiële situatie. Tot slot bleek de zoektocht naar werk ook bemoeilijkt te worden door een gebrek aan een sociaal netwerk en rolmodellen".

63 Detachering behelst het tijdelijk uitsturen van werknemers tewerkgesteld in een lidstaat van de EU, naar een andere lidstaat van de EU om een dienstencontract uit te voeren, en dit in het kader van het vrij verkeer van diensten.

64 Zie ook Lens, D., Marx, I. & Vujić, S. (2018), Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes?

65 Idem: "Our results also show the importance of differentiating between labour migrants with and without a job prior to migration. The former have employment levels slightly higher than those of the native-born, whereas the latter lag somewhat behind natives, especially among males".

## 6.2. Detachering

Een tot nu toe onderbelichte discussie betreft die over detachering. Detachering naar België is een divers fenomeen, dat zowel mobiliteitsstromen uit de Lidstaten die vóór 2004 toetraden (EU-14 en België) als degene die nadien toetraden (EU-13). Detachering is een noodzakelijke tegenhanger van het vrij verkeer van diensten in de Europese Unie, waar overigens ook door Belgische ondernemingen die werknemers uitsenden naar andere landen veel gebruik van wordt gemaakt. Het gaat om een in EU-verband zeer strikt omkaderd en gereguleerd fenomeen, waarbij de voorbije jaren verschillende aanpassingen aan de reglementering werden aangebracht en waarbij de controlemogelijkheden werden verscherpt. Vanuit de aard van het fenomeen en de complexiteit die er eigen aan is, blijft het evenwel moeilijk om het volledig en genuanceerd in beeld te brengen.

Detachering is erg belangrijk in arbeidsintensieve sectoren zoals de bouwsector, de transportsector en de metaalindustrie, maar daarnaast heeft ook gespecialiseerde dienstverlening in sectoren met hoge toegevoegde waarde een belangrijke plaats in het detacheringslandschap. Detachering is dus niet enkel een fenomeen dat zich afspeelt tussen 'arme' en 'rijke' EU-lidstaten, een indruk die wel eens gewekt wordt in het sociale dumpingdebat. Wel is het zo dat het aandeel van EU-13-zendingslanden gestaag is toegenomen in de laatste jaren.

Een belangrijk element daarin is de detachering van de derdelanders (niet-EU onderdanen), die vanuit EU-Lidstaten naar België worden gedetacheerd, en dit zonder bijkomende vergunningsvereisten. Detachering van onderdanen uit derde landen is een substantieel en sterk groeiend fenomeen: in 2020 werden 21% van de detacheringen uitgevoerd door niet-EU-burgers, komende van 8% in 2010.

Dit hertekent de omvang en ook het profiel van arbeidsmigratie naar landen zoals België fundamenteel. In het zendland zijn ze immers arbeidsmigrant, en daardoor sterk afhankelijk van hun werkgever (onder meer voor hun toegang tot de Europese arbeidsmarkt). Anderzijds worden ze (vaak door diezelfde werkgever) naar andere lidstaten gedetacheerd wat zorgt voor een hoge onzekerheid wat betreft hun sociale zekerheids- en arbeidsrechten en een moeizame sociale controle.

Met het hoofdstuk brengen we de detachering uitgebreider in beeld dan tot nog toe mogelijk bleek. Een zwak punt blijft evenwel het traject-aspect: belanden personen na hun detachering soms via een ander statuut in ons land? Ook het volledig in kaart brengen van de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van die in het land van waaruit men gedetacheerd werd, blijkt vooralsnog niet volledig mogelijk en vergt wellicht (zeer uitdagende) internationale koppelingen van data.

# Aanbevelingen

Zoals in de vorige edities koppelen we aan dit rapport opnieuw een reeks beleidsaanbevelingen, gericht aan de verschillende overheden en de sociale partners. We leiden deze af uit onze eigen conclusies, maar baseren ze ook op wat internationale instellingen (met name de Europese Commissie, de

OESO en het IMF) en nationale instanties (zoals de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid) in de voorbije jaren aan ons land hebben aanbevolen. Ze weerspiegelen uiteraard niet noodzakelijk het beleid van de huidige of toekomstige regeringen in ons land.

## 1. Een brede, mobiele en productieve arbeidsmarkt

De Belgische federale overheid en de gemeenschappen en gewesten<sup>66</sup> stellen zich tot doel om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad (20-64) van 80% te halen<sup>67</sup>, vanuit de overtuiging dat dit van essentieel belang is in het kader van zowel het macro-economisch en budgettair beleid als met het oog op de werking van de arbeidsmarkt en de sociale samenhang in onze samenleving. De doelstelling werd in het kader van de Europese Pijler voor Sociale Rechten ook aan de Europese Commissie

meegedeeld. Ze kan enkel worden bereikt wanneer voor de groepen met een slechte arbeidsmarktpositie een forse inhaalbeweging wordt ingezet. Daarom werden ook subdoelstellingen vastgelegd. Zo engageert België zich om de werkzaamheidsgraad voor kortgeschoolden op te trekken van 46,3% in 2019 tot minstens 58,4% in 2030, en deze voor personen die niet in de EU zijn geboren van 44,2% in 2019 tot 58,3% in 2030. Het volledige overzicht staat in de tabel op de volgende pagina.

<sup>66</sup> Beslissing Interministeriële Conferentie 14 december 2021.

<sup>67</sup> Dezelfde doelstelling staat ook in het federale en in het Vlaamse regeerakkoord.

TABEL 50: Doelstellingen in het kader van de Europese Pijler van Sociale Rechten

Hoofddoelstellingen werkgelegenheid		
	Niveau 2019	Doelstelling 2030
Werkgelegenheidsgraad 20-64	70,5%	> 80,0%
Werkgelegenheidskloof mannen-vrouwen	8 pp	< 4 pp
Aanvullende doelstellingen werkgelegenheid		
	Niveau 2019	Doelstelling 2030
Werkgelegenheidsgraad kortgeschoolden	46,3%	> 58,4%
Werkgelegenheidsgraad personen geboren buiten de EU	44,2%	> 58,3%
Werkgelegenheidsgraad 55-64	52,1%	> 68,8%
Werkgelegenheidskloof personen met een handicap	33,1 pp	< 24,5 pp
Percentage NEET 15-29	13,0%	< 8,6%
Vrouwen in een managementpositie	36,0%	> 43,1%
Aandeel kinderen <3 jaar in formele kinderopvang	55,5%	> 61,0%
Loonverschil mannen-vrouwen (GPG)	5,8%	< 2,9%
Aandeel werkenden met een risico van armoede of sociale uitsluiting	6,2%	< 4,9%
Transities van tijdelijke contracten naar contracten van onbepaalde duur (driejaarlijks gemiddelde)	38,5%	> 40,7%
Onvrijwillige deeltijdse werkgelegenheid	5,8%	< 5,6%
Hoofddoelstelling onderwijs en vorming		
	Niveau 2016	Doelstelling 2030
Deelname aan onderwijs en vorming 25-64 jaar	39,4%	> 60,9%
Aanvullende doelstellingen onderwijs en vorming		
	Niveau 2019	Doelstelling 2030
Deelname aan onderwijs en vorming 55-64 jaar	24,6%*	> 49,8%
Deelname aan onderwijs en vorming kortgeschoolden	16,3%*	> 32,6%
Vroegtijdig schoolverlaters 18-24 jaar	8,4%	< 7,4%
Hooggeschoolden 30-34 jaar	47,5%	> 50,1%
Aandeel met tenminste basis digitale competenties	61,0%	> 70,4%**

\*2016

\*\*Indicatieve doelstelling

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid rekende uit dat dit in absolute aantallen een totaal van 636.000 extra banen vergt tegen 2030, waarvan 88.000 voor kortgeschoolden en 36.000 voor personen geboren buiten de EU<sup>68</sup>. Daarbij werd vertrokken van de

gegevens uit de Arbeidskrachtenenquête en werd geen gebruik gemaakt van de originegroepen zoals we die in dit rapport gebruiken. In de volgende tabel hebben we de doelstellingen daarnaar omgezet.

68 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2022), Europese pijler van sociale rechten: Advies over nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België.



TABEL 51: Doelstellingen werkgelegenheidsgraad naar nationale origine<sup>69</sup>

	Niveau 2019	Doelstelling 2030
EU-14	63,0%	72,3%
EU-13	65,9%	73,7%
Kandidaat EU	53,7%	66,8%
Andere Europeanen	54,1%	67,1%
Maghrebijnen	50,5%	65,2%
Sub-Sahara Afrika	52,0%	66,0%
Nabije/Midden-Oosten	40,6%	60,3%
Oceanië/Verre Oosten	53,6%	66,8%
Andere Aziaten	55,6%	67,8%
Noord-Amerikanen	40,1%	60,0%
Zuid/Centraal-Amerikanen	58,3%	69,2%

Bron: Datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming, KSZ.

Berekeningen: FOD WASO op basis van HRW 2022.

Uit de tabel blijkt de omvang van de uitdaging. Het is duidelijk dat een verschuiving van banen van de ene originegroep naar de andere, om zo te komen tot een evenredige verdeling van het huidige jobaanbod, alleszins geen soelaas biedt: de grotere evenredigheid dient via de creatie van bijkomende banen tot stand te komen. Anderzijds blijkt ook dat de doelstelling onmogelijk kan worden gehaald zonder de positie van personen van buitenlandse origine te versterken, wat meteen inhoudt dat elk beleid om de 80% te halen bijna per definitie ten goede zal komen aan personen van buitenlandse origine. Naast de aangroei van het aantal banen is ook een sterkere productiviteitsgroei noodzakelijk<sup>70</sup>. Eén van de sleutels daarbij is een grotere mobiliteit op onze arbeidsmarkt.

- › Geef prioriteit aan investeringen, maatregelen en hervormingen die de arbeidsmarkt zoveel mogelijk verbreden en zoveel mogelijk bijkomende kwalitatieve banen creëren.
- › Verminder de belasting verder via een verschui-

ving van de belastingdruk weg van arbeid, met aandacht voor de sociale gevolgen daarvan.

- › Concentreer het doelgroepenbeleid op de lage lonen en overweeg de invoering van “in-work benefits” om de loonwag verder te verminderen.
- › Versterk de mobiliteit op de arbeidsmarkt<sup>71</sup>. Dit kan onder meer door de aantrekkelijkheid en kwaliteit van de banen te versterken.
- › Zet niet enkel werklozen, maar ook niet-actieven (thuisblijvende ouders, migranten die om niet-arbeidsmarktredenen naar hier kwamen...) in de mate van het mogelijke aan om aan de slag te gaan, en begeleid hen naar duurzame en stabiele banen.
- › Stop de toegenomen uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en invaliditeit en keer deze om, via een sterker preventief beleid, meer werkbaar werk en een grotere nadruk op inzetbaarheid.
- › Moedig ondernemingscreatie en ondernemerschap aan, met ook een adequate begeleiding van startende ondernemers.
- › Benut zoveel mogelijk de jobcreatie in de groene en digitale economie, de mogelijkheden om banen te creëren via telewerk<sup>72</sup> en andere flexibele oplossingen zoals die tijdens de COVID-19-crisis opgang hebben gemaakt, met respect voor de rechten van de werknemers.
- › Werk de knelpunten op de arbeidsmarkt weg, via een aangepast vormingsbeleid en via een betere afstemming van vacatures op de werkelijke noden van de ondernemingen. Werkgevers moeten nagaan of de hoge eisen die in vacatures gesteld worden echt nodig zijn voor het uitvoeren van de job. De invoering van bepaalde maximale normen voor diploma's, taalkennis... voor bepaalde functieniveaus kan daarbij worden overwogen.
- › Schuif de aanpak van de vergrijzing via langer werken en een hogere werkgelegenheidsgraad in de groep 55 tot 64 jaar niet onevenredig af op personen van buitenlandse origine.

<sup>69</sup> We ontwikkelden hiervoor een methodologie in lijn met die van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. Er moest daarbij weliswaar gebruik gemaakt worden van minder gedetailleerde data, aangezien we voor de buurlanden niet beschikken over even gedetailleerde originegroepen.

<sup>70</sup> Zie ook OECD (2019), In-Depth Productivity Review of Belgium.

<sup>71</sup> Zie hiervoor de aanbevelingen in FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2022), Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België.

<sup>72</sup> Werken via telewerk kan mogelijkheden bieden voor mensen die anders moeilijk aan de slag kunnen, bijvoorbeeld personen met een handicap. Anderzijds botsen personen met een handicap soms op meer hindernissen in geval van telewerk (aangepast bureau, aangepaste software & hardware, brailletoetsenbord,... is thuis niet altijd voorhanden), dus werkgever en werknemers moeten hierin extra ondersteund worden.

- › Richt het HR-management in de ondernemingen zoveel mogelijk op het duurzaam inzetbaar houden van elke werknemer, binnen of buiten de eigen onderneming.
- › Ons land geeft veel geld uit aan actief arbeidsmarktbeleid, maar niet altijd met het gewenste resultaat. Verhoog de efficiëntie via een cultuur van evaluatie, bijsturing en sociaal overleg.
- › Zet de inspanningen om detachering zo gedetail-

leerd mogelijk in beeld te brengen verder, en bestrijd alle misbruiken van het stelsel. Werk verder aan internationale samenwerking in dit verband, onder meer via de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) en integreer de problematiek van de “derdelanders” hier sterker in, onder meer via samenwerking tussen ELA en de betrokken derde landen.

## 2. De segmentering afbouwen

Naast de kwantiteit dient er ook aandacht te zijn voor de kwaliteit van het werk. Daarbij dient het grote verschil tussen de primaire en de secundaire arbeidsmarkt te worden afgebouwd. Dat zal overigens de doorstroming tussen beide, de mobiliteit en daarmee de werkgelegenheid ten goede komen.

- › Vermijd onnodig onderscheid in de arbeidswetgeving op basis van het type contract, de aard van de werkgever... Daarbij moet rekening gehouden worden met de mogelijkheden van kleine en middelgrote ondernemingen, maar zonder dat hun werknemers daar het nadeel van ondervinden.
- › Trek rechten op ouderschapsverlof, tijdskrediet/loopbaanonderbreking en de toegang tot vor-

ming zoveel mogelijk gelijk tussen alle statuten.

- › Verhoog de transparantie van de arbeidsmarkt (loon, arbeidsvoorwaarden...) en van uitkeringsstelsels. Voor verschillende uitkeringen kan een “one stop shop” worden ingevoerd. Integreer de werkloosheid en het leefloon best in één stelsel, waarbij de begeleiding niet wordt afgestemd op de aard van de uitkering maar op de kansen op de arbeidsmarkt.
- › Zorg dat er voor elk kind een betaalbare en kwalitatieve kinderopvangplaats beschikbaar is, met een eenvoudige toegang en de nodige flexibiliteit. Faciliteer zoveel mogelijk de combinatie met de arbeidsmarkt, ook bij het vormgeven van beleid in de ouderenzorg, de thuishulp, de mantelzorg....

## 3. Meer gelijke kansen en meer diversiteit op de arbeidsmarkt

Hoe meer verschillende factoren die inspelen op de ongelijkheid op de arbeidsmarkt in beeld worden gebracht, hoe duidelijker ook het aandeel van discriminatie wordt. Zoals aangehaald kan discriminatie veel verschillende vormen aannemen. De indicatoren die we in dit rapport presenteren, brengen vooral de structurele aard ervan in beeld. Daarom moet een doortastend antidiscriminatiebeleid ook aangevuld worden met een diversiteitsbeleid. Dit rapport toont immers opnieuw aan dat personen van buitenlandse origine niet overal dezelfde kansen krijgen en dat de diversiteit in sommige sectoren of

types van banen te klein is. Diversiteit is nochtans ook een economische troef.

- › Richt de arbeidsmarkt sterker op competenties en minder op diploma's. De sectoren kunnen daarbij een centrale rol spelen, door in discussies over functieclassificaties ook te bespreken welke vereisten (taalkennis, diploma...) voor bepaalde functies wel en niet redelijk zijn.
- › Quota en streefcijfers kunnen helpen, maar mogen in geen geval stigmatiserend werken. De overheden en de sociale partners moeten daar-

om instrumenten zoals positieve actieplannen actief promoten<sup>73</sup>.

- › Breng de bestaande diversiteit binnen ondernemingen en sectoren beter in beeld, om zo voor rolmodellen te zorgen.
- › Ondernemingen kunnen met een doordacht diversiteitsbeleid de diversiteit binnen de onderneming op inclusieve wijze managen. Een vertrekpunt is de situatie van de onderneming goed in kaart brengen om zo uitdagingen te objectiveren, doelstellingen te definiëren en het beleid te evalueren. Een belangrijk onderdeel daarvan is het monitoren van de diversiteit van het personeelsbestand. Dit kan zowel aan de hand van geaggregeerde administratieve data op ondernemingsniveau (waarbij het respecteren van de privacyregels dient te worden gewaarborgd) of aan de hand van een enquête bij hun personeel<sup>74</sup>. Dit rapport bevat voldoende cijfers die als ijkpunt kunnen dienen.
- › Knelpuntsectoren - maar eigenlijk alle sectoren - moeten actief proberen mikken op grotere diver-

siteit (naar het voorbeeld van bijvoorbeeld campagnes om meisjes aan te zetten STEM-studies te volgen) via outreach-maatregelen.

- › Waak er bij alle arbeidsmarkt- en vormingsmaatregelen over dat groepen met een achterstand (waaronder personen van buitenlandse origine) oververtegenwoordigd worden, zodat de achterstand wordt ingehaald.
- › Zorg dat in het buitenland behaalde diploma's, gevolgde opleidingen en verworven competenties zo eenvoudig mogelijk gevaloriseerd kunnen worden, ook in het kader van de individuele leerrekeningen waar verschillende overheden aan werken.
- › Promoot positieve acties in ondernemingen en sectoren.
- › De overheidssector moet een voorbeeldrol spelen. Elimineer overblijvende wettelijke beperkingen en pak ook feitelijke beperkingen (moeilijke valorisatie elders opgedane ervaring, lange aanwervingsprocedures, diplomagerichtheid...) aan.

## 4. Discriminatie adequaat bestrijden

In de voorbije jaren werden stappen vooruitgezet in de bestrijding van discriminatie, via praktijktesten zoals de "mystery calls". Er moet op de ingeslagen weg worden verdergegaan, met bovendien extra aandacht voor moeilijker op te sporen discriminatie.

- › Breng discriminatie bij aanwerving verder in beeld en bestrijd ze. Praktijktesten kunnen daarbij helpen.
- › Zet technieken van datamining<sup>75</sup> ("big data") en artificiële intelligentie in om mogelijke gevallen van discriminatie op te sporen, zodat inspectie-

diensten gerichte controles kunnen uitvoeren<sup>76</sup>. Daartoe moeten de nodige koppeling tussen databanken worden mogelijk gemaakt, zodat de inspectiediensten kunnen beschikken over geaggregeerde en bewerkte data uit diverse overheidsdatabanken.

- › Vermijd statistische en indirecte discriminatie, via sensibiliseringscampagnes.
- › Werk aan een passend preventiebeleid tegen discriminatie in de ondernemingen, voor elke fase van de arbeidsrelatie (aanwerving, tewerkstelling, promotie en ontslag). Op basis van een

<sup>73</sup> Unia (2018) publiceerde een Standpuntnota 'Positieve actie op de arbeidsmarkt', zie: [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Standpuntnota\\_positieve\\_acties.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Standpuntnota_positieve_acties.pdf).

<sup>74</sup> Meer toelichting hierover vind je in de nota 'Monitoring van diversiteit: doe het zelf!' op [www.ediv.be](http://www.ediv.be). De online tool van Unia voor een diverse en inclusieve werkomgeving.

<sup>75</sup> Unia werkte in een nota een aantal pistes uit om datamining in te zetten zodat ze als knipperlichten een aanwijzing van discriminatie kunnen vormen, zie [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2020-11-18\\_Aanbeveling\\_Unia\\_Datamining\\_NL.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/2020-11-18_Aanbeveling_Unia_Datamining_NL.pdf).

<sup>76</sup> Unia heeft een aantal aanbevelingen geformuleerd over de 'Opsporing en toezicht inzake discriminatie in arbeidsbetrekkingen door de federale arbeidsinspectie', zie: [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/FED\\_-\\_165\\_-\\_Opsporing\\_en\\_toezicht\\_door\\_de\\_arbeidsinspectie.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/FED_-_165_-_Opsporing_en_toezicht_door_de_arbeidsinspectie.pdf).

risicoanalyse kunnen werkgevers bepalen waar in hun onderneming de belangrijkste gevaren zitten inzake discriminatie en welke preventiemaatregelen nodig zijn om discriminatie te voorkomen. Zij kunnen een beroep doen op ondersteuning van de bestaande preventiediensten voor wel-

zijn op het werk. Concrete maatregelen kunnen er dan voor zorgen dat discriminatie vermeden wordt.

- › Versterk de gerichte controles op de arbeids- en leefomstandigheden van “derdelanders” die via de detachering in ons land terechtkomen.

## 5. Een sterk onderwijs dat iedereen kansen geeft

Het onderwijs bepaalt zeer sterk iemands arbeidsmarktkansen. Een sterker onderwijssysteem - beginnend bij de kinderopvang - dat bovendien veel meer dan vandaag aan iedereen een gelijke kans geeft, is een absolute noodzaak om de toekomst van ons land veilig te stellen.

- › Verhoog de kwaliteit en de toegankelijkheid van kinderopvang en moedig het gebruik ervan aan.
- › Maak het onderwijs inclusiever<sup>77</sup>. Dat vergt een totaalaanpak om de segregatie op basis van socio-economische status en origine die het onderwijs in ons land sterk kenmerken, tegen te gaan<sup>78</sup>.
- › Maak het beroep van leerkracht aantrekkelijker en zorg voor betere ondersteuning, en zet de sterkste leerkrachten in de moeilijkste scholen in. Dring het waternetstelsel en de daarbij horende praktijk van het zittenblijven en de rol van stereotypen in de oriëntering terug.
- › Herwaardeer het technisch en beroepsonderwijs. Alle onderwijstypes worden best binnen dezelfde school aangeboden, en overgangen tussen alle richtingen (ook van het technisch naar het algemeen onderwijs) moeten vergemakkelijkt worden.
- › Scholen moeten vertrekken vanuit een brede ba-

sis voor iedereen en stereotypering en vroegtijdige oriëntatie moeten worden vermeden.

- › Versterk de leerkrachtenopleiding: ze moet leerkrachten voorbereiden op diverse klassen en moet van hen actoren maken voor inclusiever onderwijs vanaf de kleuterklas.
- › Mainstream de combinatie leren en werken (duaal leren) zoveel mogelijk in alle onderwijsvormen en op alle onderwijsniveaus vanaf het secundair onderwijs. Meer in het algemeen moet de overgang school-werk vergemakkelijkt worden.
- › Herbekijk de rol van studentenarbeid in studiefinanciering, opleiding en opdoen van arbeidsmarktervaring.
- › Versnel de erkenning van buitenlandse diploma's en maak ze kosteloos voor iedereen, en zet waar nodig “brugopleidingen” op om snel een tekort in een buitenlandse opleiding te remediëren.
- › Zet in het vormingsbeleid van de openbare werkgelegenheidsdiensten en in het levenslang leren zoveel mogelijk in op de combinatie werk/opleiding.
- › Maak bij het informeren over studiekeuzes meer gebruik van arbeidsmarktinformatie en beoordeel hogescholen en universiteiten meer op de arbeidsmarktkansen die hun studies bieden.

<sup>77</sup> OECD Economic Survey 2022 (forthcoming): “To prevent the transmission of disadvantages across generations, social segregation in compulsory education should be addressed, in particular through better-designed school choice policies, higher mobility between general and vocational tracks, and stronger incentives and training for teachers”.

<sup>78</sup> Unia (2018). *Diversiteitsbarometer Onderwijs*, p. 28.

## 6. Een aangepast migratie- en integratiebeleid

Uiteraard kan de integratie op de arbeidsmarkt van personen van buitenlandse origine niet los worden gezien van een breder migratie- en integratiebeleid. Daarbij moet de aandacht voor arbeidsmarktkansen en voor een positieve dynamiek vooropstaan.

- › Werkgerichte immigratie kan een meerwaarde zijn voor zowel de migrant als voor onze samenleving, maar de arbeidsmarktintegratie van volgmigranten (familieleden) moet daarbij vanaf het begin zo maximaal mogelijk worden versterkt. Dat is ook van belang bij het aantrekken van langgeschoolde migranten, die immers rekening zullen houden met de kansen die hun partner, kinderen... hier zullen krijgen.
- › Ook wie er initieel voor kiest om niet-actief te zijn moet een arbeidsmarktbegeleiding aangeboden krijgen, en ook wie (initieel) tijdelijk naar hier komt kan best op de arbeidsmarkt worden ingezet.
- › Een beleid t.a.v. nieuwkomers is belangrijk, maar zoals dit rapport andermaal aantoonst is het hoogstens een eerste stap en dient werk gemaakt van een duurzame opvolging.
- › Een sterk integratiebeleid en een sterk lokaal beleid kunnen een positieve dynamiek op gang brengen. Steden en gemeenten kunnen daarbij door de gewestoverheden worden aangemoedigd, en een uitwisseling van goede praktijken tussen lokale besturen kan worden opgezet.
- › Creëer zeker op lokaal niveau ruimte voor pilootmaatregelen en experimenten, waarbij alle actoren betrokken worden.

## 7. Een versterkt statistisch apparaat

Zoals we al aangaven zijn we in dit vijfde monitoringrapport op de limieten van het systeem gestoten: data uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming die we vroeger ontvingen om ze binnen onze instellingen te analyseren moesten nu ter plaatse bij de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid worden geconsulteerd, een tijdrovende en weinig flexibele procedure die weegt op onze analysecapaciteit. Ondertussen wordt met de Kruispuntbank en verschillende onderzoeksinstellingen naar oplossingen gezocht; deze zijn alvast absoluut noodzakelijk om dit en soortgelijke rapporten, en academisch onderzoek naar diversiteit, ook in de toekomst nog mogelijk te maken.

- › Verhoog de capaciteit van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, zowel op het vlak van verwerking van data-aanvragen als op het vlak van de ondersteuning van de aanvragers, zodat tijdrovende heraanvragen worden vermeden.
- › Maak toegang tot data voor verwerking binnen de eigen instelling (bijvoorbeeld via "remote access") opnieuw mogelijk.
- › Maak de regels voor de bescherming en vertrouwelijkheid van gegevens voldoende duidelijk en voorspelbaar, en blijf de toegang tot gegevens voor wetenschappelijke analyse en beleidsvoorbereiding mogelijk maken.
- › Reduceer de verwerkingstijd van de gegevensbronnen door het Datawarehouse zoveel mogelijk.
- › Vraag in de RSZ-aangifte informatie over de functiecategorie in de functieclassificatie en de ISCO-beroepscode op.
- › Maak nacht- en ploegenarbeid, en zaterdag- en zondagsarbeid identificeerbaar in het Datawarehouse.
- › Rond de integratie van gegevens van internationale instellingen (met name de Europese instellingen) af.
- › Koppel de ontbrekende gegevens over onderwijs en opleiding aan het Datawarehouse.



## Bijlagen

Alle bijlagen kunnen geraadpleegd worden op:  
<https://werk.belgie.be/nl/statistieken>.

## Lijst van de paritaire comités

100	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden
101	Nationale Gemengde Mijncommissie
102	Paritair Comité voor het groefbedrijf
104	Paritair Comité voor de ijzernijverheid
105	Paritair Comité voor de non-ferro metalen
106	Paritair Comité voor het cementbedrijf
107	Paritair Comité voor de meester-kleermakers, de kleermaaksters en naaisters
109	Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf
110	Paritair Comité voor de textielverzorging
111	Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw
112	Paritair Comité voor het garagebedrijf
113	Paritair Comité voor het ceramiekbedrijf
114	Paritair Comité voor de steenbakkerij
115	Paritair Comité voor het glasbedrijf
116	Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid
117	Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel
118	Paritair Comité voor de voedingsnijverheid
119	Paritair Comité voor de handel in voedingswaren
120	Paritair Comité voor de textielnijverheid
121	Paritair Comité voor de schoonmaak
124	Paritair Comité voor het bouwbedrijf
125	Paritair Comité voor de houtnijverheid
126	Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking
127	Paritair Comité voor de handel in brandstoffen
128	Paritair Comité voor het huiden- en lederbedrijf en vervangingsproducten
129	Paritair Comité voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton
130	Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf
132	Paritair Comité voor de ondernemingen van technische land- en tuinbouwwerken
133	Paritair Comité voor het tabaksbedrijf
136	Paritair Comité voor de papier- en kartonbewerking
139	Paritair Comité voor de binnenscheepvaart
140	Paritair Comité voor het vervoer en de logistiek
142	Paritair Comité voor de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht
143	Paritair Comité voor de zeevisserij
144	Paritair Comité voor de landbouw
145	Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf
146	Paritair Comité voor het bosbouwbedrijf
148	Paritair Comité voor het bont en kleinvel
149	Paritair Comité voor de sectoren die aan de metaal-, machine- en elektrische bouw verwant zijn
152	Paritair Comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs
200	Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden
201	Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel
202	Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren
203	Paritair Comité voor de bedienden uit de hardsteengroeven



205	Paritair Comité voor de bedienden van de steenkolenmijnen
207	Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid
209	Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid
210	Paritair Comité voor de bedienden van de ijzernijverheid
211	Paritair Comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel
214	Paritair Comité voor de bedienden van de textielnijverheid
215	Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf
216	Paritair Comité voor de notarisbedienden
217	Paritair Comité voor de casinobedienden
219	Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing
220	Paritair Comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid
221	Paritair Comité voor de bedienden uit de papierenijverheid
222	Paritair Comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking
223	Nationaal Paritair Comité voor de sport
224	Paritair Comité voor de bedienden van de non-ferro metalen
225	Paritair Comité voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs
226	Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek
227	Paritair Comité voor de audiovisuele sector
300	Nationale arbeidsraad
301	Paritair Comité voor het havenbedrijf
302	Paritair Comité voor het hotelbedrijf
303	Paritair Comité voor het filmbedrijf
304	Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf
306	Paritair Comité voor het verzekeringswezen
307	Paritair Comité voor de makelij en verzekeringsagentschappen
309	Paritair Comité voor de beursvennootschappen
310	Paritair Comité voor de banken
311	Paritair Comité voor de grote kleinhandelszaken
312	Paritair Comité voor de warenhuizen
313	Paritair Comité voor de apotheken en tarificatiediensten
314	Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen
315	Paritair Comité voor de handelsluchtvaart
316	Paritair Comité voor de koopvaardij
317	Paritair Comité voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten
318	Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp
319	Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten
320	Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen
321	Paritair Comité voor de groothandelaars-verdelers in geneesmiddelen
322	Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren
323	Paritair Comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden
324	Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel
325	Paritair Comité voor de openbare kredietinstellingen
326	Paritair Comité voor het gas- en elektriciteitsbedrijf
327	Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven
328	Paritair Comité voor het stads- en streekvervoer
329	Paritair Comité voor de socio-culturele sector
330	Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten

---

331	Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector
332	Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector
333	Paritair Comité voor toeristische attracties
334	Paritair Comité voor de openbare loterijen
335	Paritair Comité voor de dienstverlening aan en de ondersteuning van het bedrijfsleven en de zelfstandigen
336	Paritair Comité voor de vrije beroepen
337	Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector
339	Paritair Comité voor de erkende maatschappijen voor sociale huisvesting
340	Paritair Comité voor de orthopedische technologieën
341	Paritair Comité voor de bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

---

# STATISTISCHE NOMENCLATUUR VAN DE ECONOMISCHE ACTIVITEITEN IN DE EUROPESE GEMEENSCHAP – NACE-BEL 2008\*

## A. Landbouw, bosbouw en visserij

- |    |  |
|----|--|
| 01 | Teelt van gewassen, veeteelt, jacht en diensten in verband met deze activiteiten |
| 02 | Bosbouw en de exploitatie van bossen   |
| 03 | Visserij en aquacultuur  |

## B. Wining van delfstoffen

- |    |  |
|----|--|
| 05 | Wining van steenkool en bruinkool                      |
| 06 | Wining van aardolie en aardgas                         |
| 07 | Wining van metaalertsen                                |
| 08 | Overige wining van delfstoffen                         |
| 09 | Ondersteunende activiteiten in verband met de mijnbouw |

## C. Industrie

- |    |   |
|----|---|
| 10 | Vervaardiging van voedingsmiddelen  |
| 11 | Vervaardiging van dranken   |
| 12 | Vervaardiging van tabaksproducten   |
| 13 | Vervaardiging van textiel   |
| 14 | Vervaardiging van kleding   |
| 15 | Vervaardiging van leer en van producten van leer  |
| 16 | Houtindustrie en vervaardiging van artikelen van hout en van kurk, exclusief meubelen; vervaardiging van artikelen van riet en van vlechtwerk |
| 17 | Vervaardiging van papier en papierwaren   |
| 18 | Drukkerijen, reproductie van opgenomen media  |
| 19 | Vervaardiging van cokes en van geraffineerde aardolieproducten  |
| 20 | Vervaardiging van chemische producten   |
| 21 | Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten  |
| 22 | Vervaardiging van producten van rubber of kunststof   |
| 23 | Vervaardiging van andere niet-metaalhoudende minerale producten   |
| 24 | Vervaardiging van metalen in primaire vorm  |
| 25 | Vervaardiging van producten van metaal, exclusief machines en apparaten   |
| 26 | Vervaardiging van informaticaproducten en van elektronische en optische producten   |
| 27 | Vervaardiging van elektrische apparatuur  |
| 28 | Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.   |
| 29 | Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen, aanhangwagens en opleggers   |
| 30 | Vervaardiging van andere transportmiddelen  |
| 31 | Vervaardiging van meubelen  |
| 32 | Overige industrie   |
| 33 | Reparatie en installatie van machines en apparaten  |

## D. Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht

- |    |  |
|----|--|
| 35 | Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht |
|----|--|

**E. Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering**

- |    |  |
|----|--|
| 36 | Winning, behandeling en distributie van water                  |
| 37 | Afvalwaterafvoer   |
| 38 | Inzameling, verwerking en verwijdering van afval; terugwinning |
| 39 | Sanering en ander afvalbeheer                                  |

**F. Bouwnijverheid**

- |    |   |
|----|---|
| 41 | Bouw van gebouwen; ontwikkeling van bouwprojecten |
| 42 | Weg- en waterbouw                                 |
| 43 | Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden                |

**G. Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen**

- |    |  |
|----|--|
| 45 | Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen              |
| 46 | Groothandel en handelsbemiddeling, met uitzondering van de handel in motorvoertuigen en motorfietsen |
| 47 | Detailhandel, met uitzondering van de handel in auto's en motorfietsen                               |

**H. Vervoer en opslag**

- |    |  |
|----|--|
| 49 | Vervoer te land en vervoer via pijpleidingen |
| 50 | Vervoer over water                           |
| 51 | Luchtvaart                                   |
| 52 | Opslag en vervoerondersteunende activiteiten |
| 53 | Posterijen en koeriers                       |

**I. Verschaffen van accommodatie en maaltijden**

- |    |                              |
|----|------------------------------|
| 55 | Verschaffen van accommodatie |
| 56 | Eet- en drinkgelegenheden    |

**J. Informatie en communicatie**

- |    |   |
|----|---|
| 58 | Uitgeverijen  |
| 59 | Productie van films en video- en televisieprogramma's, maken van geluidsopnamen en uitgeverijen van muziekopnamen |
| 60 | Programmeren en uitzenden van radio- en televisieprogramma's  |
| 61 | Telecommunicatie  |
| 62 | Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancyactiviteiten en aanverwante activiteiten    |
| 63 | Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie  |

**K. Financiële activiteiten en verzekeringen**

- |    |  |
|----|--|
| 64 | Financiële dienstverlening, exclusief verzekeringen en pensioenfondsen                         |
| 65 | Verzekeringen, herverzekeringen en pensioenfondsen, exclusief verplichte sociale verzekeringen |
| 66 | Ondersteunende activiteiten voor verzekeringen en pensioenfondsen                              |

**L. Exploitatie van en handel in onroerend goed**

- |    |   |
|----|---|
| 68 | Exploitatie van en handel in onroerend goed |
|----|---|

**M. Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten**

- |    |  |
|----|--|
| 69 | Rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening                               |
| 70 | Activiteiten van hoofdkantoren; adviesbureaus op het gebied van bedrijfsbeheer |
| 71 | Architecten en ingenieurs; technische testen en toetsen                        |
| 72 | Speur- en ontwikkelingswerk op wetenschappelijk gebied                         |
| 73 | Reclamewezen en marktonderzoek   |
| 74 | Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten          |
| 75 | Veterinaire diensten   |

**N. Administratieve en ondersteunende diensten**

- |    |   |
|----|---|
| 77 | Verhuur en lease  |
| 78 | Terbeschikkingstelling van personeel  |
| 79 | Reisbureaus, reisorganisatoren, reserveringsbureaus en aanverwante activiteiten                           |
| 80 | Beveiligings- en opsporingsdiensten   |
| 81 | Diensten in verband met gebouwen; landschapsverzorging  |
| 82 | Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten |

**O. Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen**

- |    |  |
|----|--|
| 84 | Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen |
|----|--|

**P. Onderwijs**

- |    |           |
|----|-----------|
| 85 | Onderwijs |
|----|-----------|

**Q. Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening**

- |    |   |
|----|---|
| 86 | Menselijke gezondheidszorg                          |
| 87 | Maatschappelijke dienstverlening met huisvesting    |
| 88 | Maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting |

**R. Kunst, amusement en recreatie**

- |    |  |
|----|--|
| 90 | Creatieve activiteiten, kunst en amusement                       |
| 91 | Bibliotheken, archieven, musea en overige culturele activiteiten |
| 92 | Loterijen en kansspelen  |
| 93 | Sport, ontspanning en recreatie                                  |

**S. Overige diensten**

- |    |   |
|----|---|
| 94 | Verenigingen                                    |
| 95 | Reparatie van computers en consumentenartikelen |
| 96 | Overige persoonlijke diensten                   |

**T. Huishoudens als werkgever; niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik**

- |    |  |
|----|--|
| 97 | Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel  |
| 98 | Niet-gedifferentieerde productie van goederen en diensten door particuliere huishoudens voor eigen gebruik |

**U. Extraterritoriale organisaties en lichamen**

- |    |  |
|----|--|
| 99 | Extraterritoriale organisaties en lichamen |
|----|--|

\* *Federale Overheidsdienst Economie, K.M.O., Middenstand en Energie, Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium (Januari 2011): "NACE-BEL 2008 - Economische activiteiten nomenclatuur met toelichtingen".*

## Lijst van grafieken

• GRAFIEK 1: Verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine (18-64 jaar, 2008-2019)	16
• GRAFIEK 2: Verdeling van de bevolking van buitenlandse origine volgens origine en entiteit (18-64 jaar, 2008-2019)	17
• GRAFIEK 3: Verdeling van de derde generatie (18-64 jaar, 2008-2019)	19
• GRAFIEK 4: Verdeling van de bevolking volgens origine en migratieachtergrond (18-64 jaar, 2019)	20
• GRAFIEK 5: Opleidingsniveau van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)	24
• GRAFIEK 6: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)	25
• GRAFIEK 7: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine en migratieachtergrond (20-64 jaar, 2018)	27
• GRAFIEK 8: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau en entiteit (20-64 jaar, 2018)	31
• GRAFIEK 9: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine (20-64 jaar, 2018)	32
• GRAFIEK 10: Opleidingsniveau van het hoger onderwijs van de bevolking volgens origine (25-64 jaar, 2018)	35
• GRAFIEK 11: Kloof t.o.v. personen van Belgische origine voor werkzaamheidsgraad (20-64) en werkloosheidsgraad (18-64) volgens origine, in procentpunten (2016/2019)	45
• GRAFIEK 12: Inactiviteitsgraad naar origine (25-64 jaar, 2017-2019)	46
• GRAFIEK 13: Verdeling van de inactieven naar type inactiviteit, volgens origine (25-64 jaar, 2019)	47
• GRAFIEK 14: Werkzaamheidsgraad naar origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	48
• GRAFIEK 15: Werkloosheidsgraad naar origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	49
• GRAFIEK 16: Inactiviteitsgraad naar origine en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)	50
• GRAFIEK 17: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)	51
• GRAFIEK 18: Werkloosheidsgraad bij gediplomeerden hoger onderwijs volgens type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)	52
• GRAFIEK 19: Werkzaamheidsgraad van gediplomeerden hoger onderwijs naar type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)	53
• GRAFIEK 20: Inactiviteitsgraad van gediplomeerden hoger onderwijs naar type diploma en origine (25-64 jaar, 2018)	53
• GRAFIEK 21: Werkzaamheidsgraad naar origine en geslacht (20-64 jaar, 2019) en kloof tussen vrouwen en mannen in procentpunten (2017/2019)	54
• GRAFIEK 22: Werkloosheidsgraad naar origine en geslacht (18-64 jaar, 2019)	54
• GRAFIEK 23: Werkzaamheidsgraad naar origine, opleidingsniveau en geslacht (20-64 jaar, 2018)	55
• GRAFIEK 24: Werkloosheids- (18-64 jaar) en werkzaamheidsgraden (20-64 jaar) naar origine en gewest (2017-2019)	57
• GRAFIEK 25: Werkzaamheidsgraad naar origine, opleidingsniveau en gewest (20-64 jaar, 2018)	58
• GRAFIEK 26: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine en gewest (25-64 jaar, 2019)	59
• GRAFIEK 27: Werkzaamheidsgraad naar migratieachtergrond en origine (20-64 jaar, 2019)	60
• GRAFIEK 28: Werkloosheidsgraad naar migratieachtergrond en opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)	61
• GRAFIEK 29: Aandelen arbeidsongeschiktheid, pensioen en SWT binnen de vergoede types inactiviteit volgens origine (55-64 jaar, 2019)	62
• GRAFIEK 30: Genderkloof in werkzaamheidsgraad naar gezinstype en origine, in procentpunten (20-64 jaar, 2019)	64
• GRAFIEK 31: Verdeling van de inactieven naar soort inactiviteit volgens origine, geslacht en gezinssituatie (25-64 jaar, 2019)	65
• GRAFIEK 32: Werkzaamheidsgraad naar origine, studiedomein en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	66
• GRAFIEK 33: Werkzaamheidsgraad bij personen met een masterdiploma naar origine en studiedomein (25-64 jaar, 2018)	67
• GRAFIEK 34: Inactiviteitsgraad volgens origine, opleidingsniveau en studiedomein (20-64 jaar, 2018)	68
• GRAFIEK 35: Aandeel van de drie laagste en de drie hoogste loondecielen per opleidingsniveau en origine (18-64 jaar, 2018)	71
• GRAFIEK 36: Netto-evolutie van de werkgelegenheid volgens sector en origine (20-64 jaar, 2011-2018)	81

• GRAFIEK 37: Netto-evolutie van de werkgelegenheid volgens sector en origine, per opleidingsniveau (20-64 jaar, 2011-2018)	83
• GRAFIEK 38: Aandeel van de personen die niet loontrekkend waren in 2014 en het wel zijn in 2019 in de drie laagste loondecielen (18-64 jaar)	86
• GRAFIEK 39: Aandeel van de personen die loontrekkend waren in 2014 en die het niet meer zijn in 2019 in de drie hoogste loondecielen (20-69 jaar)	86
• GRAFIEK 40: Aandeel niet-werkenden (werkzoekend en inactief) en aandeel langdurige werkloosheid bij werklozen naar origine (20-64 jaar, 2019)	87
• GRAFIEK 41: Het aandeel langdurig werklozen in het totaal aantal werklozen per origine, volgens opleidingsniveau (25-64 jaar, 2018)	88
• GRAFIEK 42: Aandeel personen die over een periode van 10 jaar niet hebben gewerkt en meer dan 8 jaar hebben gewerkt, naar origine (30-64 jaar, 2016/2019)	90
• GRAFIEK 43: Aandeel van de werkenden dat deeltijds werkt, naar origine en geslacht (18-64 jaar, 2019)	91
• GRAFIEK 44: Aandeel van de werkenden dat deeltijds werkt, naar origine, geslacht en gezinstype (18-64 jaar, 2019)	92
• GRAFIEK 45: Aandeel van de werkende mannen en vrouwen dat deeltijds werkt, per origine en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)	93
• GRAFIEK 46: (links) Aandeel van de loontrekkenden tewerkgesteld in de uitzendsector naar origine (3 <sup>de</sup> trimester van 2011/2019); (rechts) Verdeling van de uitzendkrachten volgens origine (2011/2019)	94
• GRAFIEK 47: Aandeel van de tewerkgestelde loontrekkenden naar type van overeenkomst, origine en opleidingsniveau (2018)	95
• GRAFIEK 48: Aandeel werkenden in het systeem van de dienstencheques ten opzichte van het totale aantal loontrekkenden naar origine en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)	96
• GRAFIEK 49: Vrouwelijke werknemers in het systeem van de dienstencheques volgens migratie-achtergrond, per origine (18-64 jaar, 2019)	96
• GRAFIEK 50: Percentage van de werkende bevolking dat soms of gewoonlijk thuis werkt volgens geboorteland (1 <sup>ste</sup> trimester 2018 – 3 <sup>de</sup> trimester 2021)	104
• GRAFIEK 51: Oververtegenwoordiging van personen met buitenlandse nationaliteit in de tijdelijke werkloosheid, in procentpunten (maart 2020-november 2021)	104
• GRAFIEK 52: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine (1ste tot 3 <sup>de</sup> trimester 2020)	105
• GRAFIEK 53: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en opleidingsniveau (1ste tot 3 <sup>de</sup> trimester 2020)	106
• GRAFIEK 54: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en salarisniveau (1ste tot 3 <sup>de</sup> trimester 2020)	107
• GRAFIEK 55: Aandeel tijdelijke werklozen bij de werkenden volgens origine en activiteitensector (2 <sup>de</sup> trimester 2020)	108
• GRAFIEK 56: Verdeling van de tijdelijke werklozen volgens origine en duur van de werkloosheid (2 <sup>de</sup> en 3 <sup>de</sup> trimester 2020)	109
• GRAFIEK 57: Werkzaamheidsgraad volgens origine (18-64 jaar, 2019-2020)	111
• GRAFIEK 58: Werkzaamheidsgraad volgens migratieachtergrond (18-64 jaar, 2019-2020)	112
• GRAFIEK 59: Werkloosheidsgraad volgens origine (18-64 jaar, 2019-2020)	113
• GRAFIEK 60: EAK-Werkzaamheidsgraad volgens geboorteland (20-64 jaar, 2019-2021)	113
• GRAFIEK 61: IAB-Werkloosheidsgraad 15-64-jarigen volgens geboorteland (2019-2021)	114
• GRAFIEK 62: Aandeel 18-64-jarigen die in het 1ste, 2 <sup>de</sup> en 3 <sup>de</sup> trimester van 2020 aan het werk waren bij de werkenden in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019, volgens origine en activiteitensector	114
• GRAFIEK 63: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en sector	116
• GRAFIEK 64: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 1ste trimester van 2020 tijdelijk werkloos waren en die in het 2 <sup>de</sup> of 3 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en sector	117
• GRAFIEK 65: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019 werkten, in het 1ste en/of 2 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, en in het 3 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkten, naar origine en sector	119
• GRAFIEK 66: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens origine (15-24 jaar, 2014-2019)	127
• GRAFIEK 67: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens opleidingsniveau hoger onderwijs (20-24 jaar, 2018)	132
• GRAFIEK 68: Verdeling jobstudenten volgens origine en de 10 voornaamste sectoren (15-24 jaar, 2019)	136



• GRAFIEK 69: Verdeling jobstudenten volgens origine en de 10 voornaamste sectoren in Brussel (15-24 jaar, 2019)	137
• GRAFIEK 70: Verdeling jobstudenten volgens origine, arbeidsintensiteit en leeftijdsklasse (2019)	142
• GRAFIEK 71: Werkzaamheidsgraad volgens origine en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)	146
• GRAFIEK 72: Werkzaamheidsgraad volgens origine en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)	148
• GRAFIEK 73: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (20-34 jaar, 2018)	161
• GRAFIEK 74: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (20-34 jaar, 2018)	163
• GRAFIEK 75: Werkzaamheidsgraad volgens origine en (duur van de) schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	168
• GRAFIEK 76: Werkloosheids- en inactiviteitsgraad volgens origine en (duur van de) schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	169
• GRAFIEK 77: Werkzaamheidsgraad volgens origine, opleidingsniveau en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	170
• GRAFIEK 78: Werkzaamheidsgraad volgens origine, opleidingsniveau van het hoger onderwijs en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	171
• GRAFIEK 79: Werkzaamheidsgraad van personen die een bachelor hebben behaald volgens origine, studiedomein en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	173
• GRAFIEK 80: Werkzaamheidsgraad van personen die een master hebben behaald volgens origine, studiedomein en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	175
• GRAFIEK 81: Detachering naar zendingland (gegroepeerd), aandeel in totaal	183
• GRAFIEK 82: Detachering naar zendingland (top 10 in 2020), aandeel in totaal	183
• GRAFIEK 83: Detachering naar nationaliteit (gegroepeerd), aandeel in totaal	184
• GRAFIEK 84: Detachering naar nationaliteit (top 10 in 2020), aandeel in totaal	184
• GRAFIEK 85: Decompositie nationaliteiten naar zendingland (top 5), in 2020	187
• GRAFIEK 86: Decompositie zendinglanden naar nationaliteit (top 5), in 2020	187
• GRAFIEK 87: Geslachtsverdeling (aandeel vrou-wen) naar oorsprong van detachering, in 2020	188
• GRAFIEK 88: Leeftijdsverdeling naar oorsprong van detachering, in 2020	189
• GRAFIEK 89: Aandeel zelfstandigen naar oorsprong van detachering, in 2020	189
• GRAFIEK 90: Sectorverdeling naar oorsprong van detachering, in 2020	191
• GRAFIEK 91: Regio van de Belgische klant naar oorsprong van detachering, in 2020	191
• GRAFIEK 92: Werkzaamheidsgraad naar geboorteland (20-64 jaar, 2020)	197
• GRAFIEK 93: Werkzaamheidsgraad naar nationaliteit (20-64 jaar, 2020)	197

## Lijst van tabellen

• TABEL 1: Opleidingsniveau (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau, origine en entiteit (20-64 jaar, 2018)	26
• TABEL 2: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	29
• TABEL 3: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens geslacht en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	30
• TABEL 4: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens opleidingsniveau en origine (20-64 jaar, 2018)	33
• TABEL 5: Opleidingsniveau hoger onderwijs van de bevolking volgens origine en gewest (25-64 jaar, 2018)	37
• TABEL 6: Grote studiedomeinen (uitgezonderd ongekend) van de bevolking volgens origine en opleidingsniveau (bachelor of master)(25-64 jaar, 2018)	38
• TABEL 7: Top 5 van origines die het sterkst vertegenwoordigd zijn in de drie laagste salarisdecielen en het zwakst in de drie hoogste (18-64 jaar, 2008-2019)	69
• TABEL 8: Verdeling naar origine volgens het type transitie (20-64 jaar, 2014-2019)	70
• TABEL 9: Mediaan salarisdeciel van werkenden naar origine, studiedomein en opleidingsniveau (18-64 jaar, 2018)	73
• TABEL 10: Verdeling van de studiedomeinen bij werknemers volgens origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	74
• TABEL 11: Verdeling van de studiedomeinen bij werknemers in 6 sectoren volgens origine en opleidingsniveau (20-64 jaar, 2018)	76
• TABEL 12: De sectoren met het hoogste aantal werkenden in België (20-64 jaar, 2019)	78
• TABEL 13: De sterkst vertegenwoordigde sectoren per geslacht en origine (20-64 jaar, 2019)	79
• TABEL 14: De sterkst vertegenwoordigde sectoren bij loontrekkenden naar opleidingsniveau en origine (20-64 jaar, 2018)	80
• TABEL 15: Verdeling van de personen die een baan hadden in 2017 naar hun activiteitsstatus in 2019, naar origine (18-64 jaar)	84
• TABEL 16: Verdeling van de personen die werkloos waren in het vierde trimester van 2017 naar hun activiteitsstatus in het vierde trimester van 2019, naar origine (18-64 jaar)	85
• TABEL 17: Verdeling van de personen die inactief waren in het vierde trimester van 2017 naar hun activiteitsstatus in het vierde trimester van 2019, naar origine (18-64 jaar)	85
• TABEL 18: Mediane duur van de zoektocht naar een eerste baan sinds de inschrijving, en het percentage langdurig zonder werk bij jongeren die zijn ingeschreven voor een inschakelingstijd naar origine en opleidingsniveau (18-24 jaar, 3 <sup>de</sup> trimester 2018)	89
• TABEL 19: Sectoren met de grootste aandelen tijdelijk werklozen (betalingen) in april 2020 en januari 2021	108
• TABEL 20: Aandeel 18-64-jarigen die in het 1 <sup>ste</sup> , 2 <sup>de</sup> en 3 <sup>de</sup> trimester van 2020 aan het werk waren t.o.v. de werkenden in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019, volgens origine en salarisdecielklasse	115
• TABEL 21: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en opleidingsniveau	115
• TABEL 22: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019 werkten en in het 2 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, naar origine en salarisdecielklasse	115
• TABEL 23: Aandeel van de 18-64-jarigen die in het 4 <sup>de</sup> trimester van 2019 werkten, in het 1 <sup>ste</sup> en/of 2 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkloos waren, en in het 3 <sup>de</sup> trimester van 2020 werkten, naar origine en opleidingsniveau	118
• TABEL 24: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en gewest (15-24 jaar, 2019)	128
• TABEL 25: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en geslacht (15-24 jaar, 2019)	129
• TABEL 26: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking en evolutie sinds 2014 volgens origine en leeftijdsklasse (2019)	130
• TABEL 27: Aandeel jobstudenten met een diploma hoger onderwijs in de totale bevolking volgens origine en studiedomein (20-24 jaar, 2018)	133
• TABEL 28: Aandeel jobstudenten in de totale bevolking volgens origine en migratieachtergrond (15-24 jaar, 2019)	134

• TABEL 29: Verdeling jobstudenten volgens origine en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)	139
• TABEL 30: Verdeling jobstudenten volgens origine, gewest en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)	140
• TABEL 31: Verdeling jobstudenten volgens origine, geslacht en arbeidsintensiteit (15-24 jaar, 2019)	141
• TABEL 32: Verdeling jobstudenten volgens origine en arbeidsintensiteit (20-24 jaar, 2018)	143
• TABEL 33: Positie op de arbeidsmarkt van jongeren in 2015 volgens het al dan niet uitoefenen van een studentenjob in 2014 (18-24 jaar)	144
• TABEL 34: Positie op de arbeidsmarkt van jongeren in 2019 volgens het al dan niet uitoefenen van een studentenjob in 2014 (18-24 jaar)	145
• TABEL 35: Werkzaamheidsgraad volgens origine, geslacht en het al dan niet gewerkt hebben als jobstudent in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)	147
• TABEL 36: Werkzaamheidsgraad volgens origine, migratieachtergrond en het al dan niet gewerkt hebben als student in 2014 (18-24 jaar gediplomeerden van het hoger onderwijs, 2019)	149
• TABEL 37: Schoolachterstand bij de bevolking volgens origine (20-34 jaar, 2011-2018)	158
• TABEL 38: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine (20-34 jaar, 2018)	159
• TABEL 39: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de bevolking volgens origine en geslacht (20-34 jaar, 2018)	160
• TABEL 40: Aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs en rem op het behalen van een diploma van het hoger onderwijs volgens origine en schoolachterstand (20-34 jaar)	162
• TABEL 41: Aandeel gediplomeerden van het hoger onderwijs en rem op het behalen van een diploma van het hoger onderwijs volgens origine, geslacht en schoolachterstand (20-34 jaar, 2018)	164
• TABEL 42: Schoolachterstand (zonder onbekenden) bij de gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine en opleidingsniveau (25-34 jaar, 2018)	165
• TABEL 43: Aandeel masters en rem op het behalen van een master volgens origine en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	166
• TABEL 44: Schoolachterstand (zonder onbekenden) van de gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine, opleidingsniveau en geslacht (25-34 jaar, 2018)	166
• TABEL 45: Aandeel masters en rem op het behalen van een master volgens origine, geslacht en schoolachterstand (25-34 jaar, 2018)	167
• TABEL 46: Verdeling over studiedomeinen van gediplomeerden van het hoger onderwijs volgens origine en opleidingsniveau (25-34 jaar, 2018)	172
• TABEL 47: Detacheringen en gedetacheerde personen geregistreerd in LIMOSA	182
• TABEL 48: Decompositie van detacheringen waarbij gedetacheerde personen een andere nationaliteit hebben dan die van hun zedingsland, naar zedingsland en nationaliteit (top 10 in 2020)	186
• TABEL 49: Kenmerken van detachering vs. reguliere tewerkstelling, in 2020	188
• TABEL 50: Doelstellingen in het kader van de Europese Pijler van Sociale Rechten	214
• TABEL 51: Doelstellingen werkgelegenheidsgraad naar nationale origine	215

## Lijst van figuren

• FIGUUR 1: Verdeling van de bevolking volgens origine (18-64 jaar, 2019)	15
• FIGUUR 2: Verdeling jobstudenten volgens activiteitensector (15-24 jaar, 2019)	135



# Colofon

*Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022*  
Brussel, oktober 2022

## **Uitgevers en auteurs**

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel  
T: 02 233 41 11  
fod@werk.belgie.be

Unia, Interfederaal Gelijkekansencentrum  
Victor Hortaplein 40, 1060 Sint-Gillis  
T: 02 212 30 00  
info@unia.be

Hoofdstuk 6. Detachering:  
Dries Lens (OESO), Ninke Mussche (Universiteit Antwerpen), Koen Dewulf (Myria) en Iulia Rautu (Myria)

**Vertaling:** Directie van de vertalingen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).

**Grafisch concept en opmaak:** StudiOrama

**Foto's:** Shutterstock, Alarmy, Unsplash

**Druk:** Drukkerij Bulckens

## **Verantwoordelijke uitgevers**

Geert De Poorter, voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Els Keytsman, directeur van Unia

Cette publication est aussi disponible en français.

U kan dit rapport en de bijlagen ook downloaden:  
op de website van Unia onder de rubriek 'Publicaties': [www.unia.be](http://www.unia.be).  
op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, module 'Publicaties':  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

Wilt u deze publicatie bestellen? Dat kan door een e-mail te sturen naar [info@unia.be](mailto:info@unia.be) of door te bellen naar 02 212 30 00. Vermeld duidelijk de titel 'Socio-economische Monitoring. Arbeidsmarkt en origine 2022' en uw naam en adres. Deze publicatie wordt u gratis aangeboden; alleen voor grote hoeveelheden of een exprezending kunnen portokosten worden aangerekend.

Tenzij we het anders hebben vermeld, is de informatie uit dit rapport vrij van rechten. U mag deze informatie kosteloos gebruiken, mits bron- en auteursvermelding.



