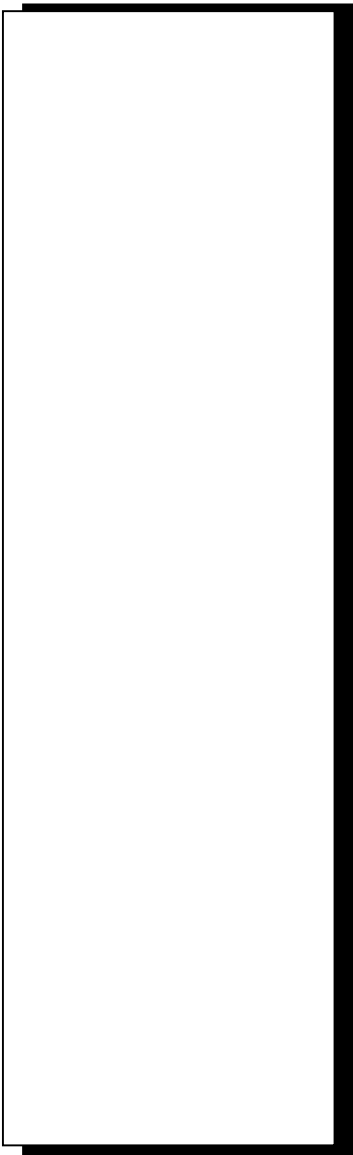
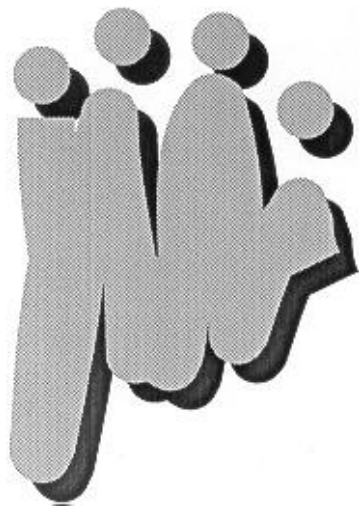




Hoge Raad voor de  
Werkgelegenheid



# VERSLAG 2007



**ALGEMENE INHOUDSTAFEL:**

Samenstelling van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid ..... 5

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN ..... 9

DEEL I: RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT ..... 27

DEEL II: GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT ..... 61



## SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

VANVELTHOVEN Peter  
Voorzitter

Minister van Werk en Informatisering

### Federale leden:

SMETS Jan (N)	Directeur van de Nationale Bank van België
Ondervoorzitter	
BAECK Karel (N)	Administrateur-generaal van de RVA
BOGAERT Henri (F)	Commissaris bij het Plan
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSSEN Maria (F)	Université Libre de Bruxelles
KONINGS Jozef (N)	Katholieke Universiteit Leuven
LUX Bernard (F)	Université de Mons - Hainaut
MERTENS DE WILMARS Sybille (F)	Université de Liège
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent

### Gewestelijke leden:

Vlaanderen:

DE LATHOUWER Lieve	CSB, Universiteit Antwerpen
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonië:

DENIL Frédérique	SPF Finances
JADOT Francis	Université de Liège
MÉAN Jean-Pierre	Administrateur général du FOREM

Brussel:

COURTHÉOUX Eddy (F)	Directeur-generaal van de BGDA
du BLED Sophie (F)	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
MICHIELS Peter (N)	Directie Werkgelegenheidsbeleid en Meerwaardeneconomie

### Secretaris:

MAETER Pierre-Paul	Voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
--------------------	--

**CONTACTPERSONEN:**

SECRETARIAAT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

***FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:***

Valérie GILBERT  
tel. 02 233 44 99  
fax 02 233 47 38  
e-mail: valerie.gilbert@meta.fgov.be

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

***Nationale Bank van België:***

Jan DE MULDER  
tel. 02 221 21 91  
e-mail: jan.demulder@nbb.be

Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE,  
Pierrette HEUSE, Yves SAKS en Hélène ZIMMER

Met dank aan Anja Termote (FOD Economie) en Jonny Johansson (Eurostat) voor het ter beschikking stellen van de gegevens van de arbeidskrachtentelling.

**LIJST VAN DE AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS**

-	Het gegeven bestaat niet of heeft geen zin
ADSEI	Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie
ATB	Arbeidstrajectbegeleiding
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BS	Belgisch Staatsblad
BW	Beschutte werkplaats
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBO	Centra voor beroepsopleiding
CGVB	Centra voor gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze
COCOF	Commission communautaire française
CREF	Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique
CRI	Gewestelijke centra voor de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst
DAP	Disability Action Plan
DPB	Dienststelle für Personen mit Behinderung
EAK	Arbeidskrachtentelling
EC	Europese Commissie
EU	Europese Unie
EU15	Europese Unie van 15 landen, voor de uitbreiding in 2004
EU25	Europese Unie van 25 landen, na de uitbreiding in 2004
EU27	Europese Unie van 27 landen, na de uitbreiding in 2007
EVA	Analytische evaluatie van functieclassificatiesysteem
EWS	Europese Werkgelegenheidsstrategie
Federgon	Federatie van uitzendbedrijven
FOD Economie	Federale Overheidsdienst Economie, KMO, Middenstand en Energie
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
HIVA	Hoger instituut voor arbeid
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
INR	Instituut voor de nationale rekeningen
ISCED	International standard classification of education
IVT	Inkomensvervangende tegemoetkoming
KCMB	Koninklijk commissariaat voor het migrantenbeleid
KMO	Kleine en middelgrote onderneming
MIRE	Mission régionale pour l'emploi
n.b.	niet beschikbaar
n.r.	niet representatief
NACE	Statistische nomenclatuur van de economische activiteiten van de Europese Gemeenschap
NBB	Nationale Bank van België
NGO's	Niet-gouvernementele organisaties
NUTS	Nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OECD	Organisation for Economic co-operation and development
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.m.	pro memorie
PBO	Plan voor de begeleiding en actieve opvolging van de werkzoekenden
pct.	procent
PDOS	Pensioendienst voor de overheidssector
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RSVZ	Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
RVP	Rijksdienst voor Pensioenen
s.d.	sine datum
SBFPH	Service bruxellois francophone des personnes handicapées
SBO	Startbaanovereenkomst
SES	Structural Earnings Survey
UCL	Université Catholique de Louvain
VAPH	Vlaams agentschap voor personen met een handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VIP	Vlaamse inschakelingspremie

**LANDENLIJST (EU15, EU25 en EU27)**

	<u>Nationaliteitsletters</u>	<u>LANDEN</u>		
<b>EU27</b>	<b>EU25</b>	<b>EU15</b>	AT	OOSTENRIJK
			BE	BELGIË
			DE	DUITSLAND
			DK	DENEMARKEN
			ES	SPANJE
			FI	FINLAND
			FR	FRANKRIJK
			GB	VERENIGD KONINKRIJK
			GR	GRIEKENLAND
			IE	IERLAND
			IT	ITALIË
			LU	LUXEMBURG
			NL	NEDERLAND
			PT	PORTUGAL
			SE	ZWEDEN
	CY	CYPRUS		
	CZ	TSJECHIË		
	EE	ESTLAND		
	HU	HONGARIJE		
	LT	LITOUWEN		
	LV	LETLAND		
	MT	MALTA		
	PL	POLEN		
	SI	SLOVENIË		
	SK	SLOVAKIJE		
	BG	BULGARIJE		
	RO	ROEMENIË		



## ***SYNTHESE EN AANBEVELINGEN***

---



## I. RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT

Nadat de werkgelegenheid in 2005 en 2006 telkens met zowat 40.000 personen toenam, zullen er in 2007 naar verwachting 60.000 arbeidsplaatsen bijkomen in België. Het gaat, in samenhang met de gunstige conjuncturele situatie, vooral om additionele jobs in de particuliere sector, voornamelijk in de diensten. Als gevolg hiervan zou de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,5 procentpunt toenemen tot 61,5 pct. Het aantal werklozen zal naar raming met 39.000 verminderen, waardoor de geharmoniseerde werkloosheidsgraad met 0,7 procentpunt zou afnemen tot 7,6 pct. **De Raad verheugt zich over de recente goede prestaties**, aangezien aldus een groter aantal werkzame personen deelneemt aan de welvaartscreatie en bijdraagt tot een grotere sociale cohesie en gezondere overheidsfinanciën. **Niettemin mag niet uit het oog verloren worden dat de Belgische arbeidsmarkt nog steeds met belangrijke structurele problemen kampt, en dat verdere vooruitgang noodzakelijk is. Dat is in het bijzonder het geval voor de laaggeschoolden, voor wie de toegang tot de arbeidsmarkt en het behoud van werk steeds moeilijker worden, zelfs bij een gunstige conjunctuursituatie.**

**De Belgische werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen ligt, met 61 pct. in 2006** (het laatste jaar waarvoor een internationale vergelijking mogelijk is), **immers nog steeds beduidend onder het EU-gemiddelde** (64,3 pct. in de EU27 en 66 pct. in de EU15), en ver beneden de gemiddeld voor de EU als geheel tegen 2010 te behalen doelstelling van 70 pct. In 2006 nam België slechts de negentiende plaats in in de rangschikking van de 27 lidstaten. **Dit vloeit vooral voort uit de slechte werkgelegenheidssituatie van de verschillende zogenaamde kansengroepen** - te weten de vrouwen, de jongeren, de ouderen, de personen van niet-EU-origine en de gehandicapten, **en meer algemeen de laaggeschoolden** -, waaraan het thematische deel van dit verslag is gewijd.

Ook voor de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen en van de 55-plussers werd een tegen 2010 te bereiken EU-doelstelling vastgelegd. In 2006 werkte 54 pct. van de Belgische vrouwen op arbeidsleeftijd, dit is zowat 3 procentpunten onder het EU-gemiddelde en 6 procentpunten onder de beoogde 60 pct. De situatie is heel wat minder gunstig voor de ouderen: van de 55-64-jarigen was in 2006, ondanks een stijging met zowat 6 procentpunten sinds 2000, slechts 32 pct. aan het werk, dit is ongeveer 11 en 18 procentpunten onder respectievelijk het EU-gemiddelde en de tegen 2010 beoogde doelstelling. **De Raad is dan ook van oordeel dat de tijdens de jongste jaren geboekte vooruitgang inzake de werkgelegenheid van ouderen versterkt moet worden.** In dat verband moeten alle in het generatiepact getroffen maatregelen worden toegepast, en is het geboden reeds na te denken over aanvullende acties om ons land voor te bereiden op de demografische uitdaging.

**Binnen België blijven grote verschillen bestaan tussen de gewesten.** Volgens de meest recente gegevens van de regionale rekeningen is de werkgelegenheid tussen 1995 en 2005 het sterkst gestegen in Vlaanderen en was de arbeidsintensiteit van de groei er het hoogst. Sinds 2002 ligt de jaarlijkse groei van het aantal arbeidsplaatsen in Wallonië echter hoger, of in de buurt van die in

Vlaanderen. Alhoewel in alle gewesten over die periode de meeste banen werden gecreëerd in de branche "vastgoed en diensten aan bedrijven", blijven enkele regionale specialisaties bestaan. De werkgelegenheid in Brussel is sterker geconcentreerd in de financiële diensten en de overheidsadministratie, terwijl in Vlaanderen en Wallonië het aandeel van de industrie en de bouw-nijverheid veel hoger ligt.

Indien niet zozeer de arbeidsplaatsen worden beschouwd, maar wel de werkenden zelf, die een baan kunnen hebben in het gewest waar ze wonen of in een ander gewest, blijkt eveneens een duidelijk verschil in het voordeel van Vlaanderen. In 2006 had 65 pct. van de 15-64-jarigen er een baan, tegenover respectievelijk 56,1 en 53,4 pct. in Wallonië en Brussel. In Brussel is de werkgelegenheidsgraad in 2006 met ongeveer een half procentpunt teruggelopen, doordat de bevolking op arbeidsleeftijd er sneller toenam dan de werkgelegenheid. In de beide andere gewesten werden geen grote ontwikkelingen opgetekend; in Wallonië bleef de werkgelegenheidsgraad ongewijzigd en in Vlaanderen steeg hij met 0,1 procentpunt. Volgens de voor 2005 - het laatste jaar waarvoor voor alle EU-lidstaten regionale gegevens beschikbaar zijn - opgemaakte rangschikking, zaten Wallonië en Brussel in de staart van het peloton van de uitgebreide EU. Maar ook de goede prestatie van Vlaanderen wordt door deze vergelijking gerelativeerd, aangezien het op 93 regio's slechts de eenenveertigste plaats bekleedde.

Inzake werkloosheid, waarvoor recentere gegevens voorhanden zijn, was er in de drie gewesten een terugval van het aantal niet-werkende werkzoekenden tijdens de eerste vijf maanden van 2007 ten opzichte van de overeenstemmende periode van 2006. De afname was, met 17 pct., vooral uitgesproken in Vlaanderen. In Brussel en Wallonië beliep de daling respectievelijk 6 en 2 pct.

Gezien de aanzienlijke regionale verschillen binnen België zou een **grotere mobiliteit tussen de gewesten kunnen bijdragen tot het verkleinen van de geografische mismatch**. De Raad, die dit thema bestudeerde in zijn verslag 2006, onderstreept het belang van de uitwisseling van vacatures tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, waardoor openstaande betrekkingen kenbaar gemaakt worden aan werklozen uit de overige gewesten. Hij verwelkomt ook de financiële - waaronder fiscale - stimuli die bijdragen tot een lagere kostprijs van verplaatsingen met het openbaar vervoer.

**Om de mobiliteit te stimuleren, is echter meer nodig. De uitwisseling van vacatures dient gepaard te gaan met een versterking van de samenwerking tussen de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten inzake opleiding en arbeidsbemiddeling.** Er werden reeds een aantal overeenkomsten gesloten, en er moet in die richting verder worden gewerkt. **Taalopleidingen**, aangezien de kennis van de taal van het betreffende gebied een belangrijke troef is om er aan de slag te kunnen, **stages en opleiding in het algemeen zijn een conditio sine qua non om de kwalificatiemismatch**, die betrekking heeft op de verschillen tussen de door de werkgevers gevraagde vaardigheden en het profiel van de werkzoekenden, **terug te dringen**, waardoor ook de structurele werkloosheid zal afnemen. Het feit dat de in 2006 opgetekende werkgelegenheids-

stijging vooral hogeschoolden betrof, wijst op het belang van opleiding als determinant van de toegang tot werk. In dit verband kan de Raad niet voldoende het fundamentele belang benadrukken van opleiding en vorming om uitsluiting uit de arbeidsmarkt te bestrijden en hertewerking te bevorderen. Het is essentieel dat de ondernemingen hun inspanningen inzake beroepsopleiding verder zetten en intensifiëren.

**Opleidingen maken volwaardig deel uit van het begeleidingsprogramma voor werklozen, in het kader van het in 2004 gestarte programma tot activering van het zoekgedrag naar werk.** Hierbij wordt op individuele basis nagegaan welke problemen de werklozen ondervinden om een baan te vinden, en worden initiatieven genomen om deze te verhelpen. Aan de andere kant worden ook de inspanningen bij het zoeken naar werk geëvalueerd; indien deze als onvoldoende worden beoordeeld, kunnen na verloop van tijd sancties worden opgelegd. Onafhankelijke evaluaties zijn essentieel om de doeltreffendheid van genomen maatregelen te kunnen beoordelen en ze, eventueel, te kunnen bijsturen. Een eerste, weliswaar nog zeer partiële, evaluatie van dit programma lijkt over het algemeen positief. **Voor de Raad vormt dit een aanmoediging om het activeringsprogramma verder te zetten en te versterken.**

Ondanks de recente aanzienlijke daling van het aantal werkzoekenden, ligt de Belgische werkloosheidsgraad in 2007 nog steeds hoger dan het EU-gemiddelde. Bij de afname, die vooral in Vlaanderen te situeren valt, blijken vooral de ouderen en de langdurig werklozen uit de boot te vallen. **Derhalve beveelt de Raad aan dat het activeringsprogramma, rekening houdend met hun specifieke situatie, zou worden uitgebreid naar de groep van 50-plussers, om hun kansen op de arbeidsmarkt te verhogen.** Het succes van een dergelijk initiatief vereist echter tevens een grotere openheid van de ondernemingen, bij aanwervingen, ten aanzien van oudere kandidaten. **Tevens lijkt het aangewezen om de begeleidingsprocedure voor sommige kansengroepen, zoals laaggeschoolde jongeren, al vanaf de inschrijving als werkzoekende op te starten, om de kans op langdurige werkloosheid te verkleinen. De procedure moet niet alleen geïntensifiëerd worden, ook de inhoud ervan dient te worden geüpgraded.** Overigens blijken sommige gerechtigden van werkloosheidsuitkeringen om diverse met hun medische of sociale situatie verbonden redenen niet beschouwd te kunnen worden als arbeidsgeschikt of beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In een periode waarin de mobilisatie van alle krachten vereist is, zouden de nodige instrumenten moeten worden uitgewerkt om deze groep in kaart te kunnen brengen, teneinde voor hen een specifieke strategie te kunnen ontwikkelen.

Om de arbeidsmarktsituatie precies te kunnen inschatten, is een globaal beeld van zowel arbeidsaanbod als arbeidsvraag noodzakelijk. Het arbeidsaanbod kan worden gelijkgesteld aan de beroepsbevolking, dit is de som van de werkenden en de werklozen, waarover administratieve en enquêtegegevens beschikbaar zijn. De omvang van de arbeidsvraag, daarentegen, is in België onvoldoende gekend. Naast de werkgelegenheid zijn er immers de openstaande betrekkingen, dit is de (nog) niet-beantwoorde arbeidsvraag. De momenteel beschikbare statistieken inzake het aantal vacatures in de gewesten en in België geven echter, omwille van dubbeltellingen en de opname van betrekkingen in andere gewesten en in het buitenland, geen correct beeld en zijn

derhalve niet geschikt voor economische analyses. De Raad wenst dat de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten en de particuliere actoren inzake beroepsinschakeling het nodige overleg zouden plegen om te komen tot een gezamenlijke methodologie, om in de nabije toekomst voor elk gewest, en voor het land als geheel, over correcte statistische gegevens inzake het werkelijke aantal vacatures te kunnen beschikken. Het voor ons land opstarten van een vacature-enquête, die geïnspireerd is op de aanbevelingen van Eurostat ter zake, zou eveneens overwogen kunnen worden. Een dergelijke formule zou een nauwkeuriger analyse op basis van - zowel nationaal als internationaal - vergelijkbare gegevens mogelijk maken.

De jongste decennia ruimt de traditionele loopbaan van voltijds werken zonder onderbreken steeds meer baan voor alternatieven. Zo steeg het aandeel van vrijwillig deeltijdwerk van zowat 6 pct. in 1983 tot ongeveer 20 pct. in 2006, en uitzendarbeid is aanzienlijk gestegen. Ook het aantal personen dat de carrière onderbreekt, kent een sterke groei: in 2006 pasten in totaal 212.000 werknemers met de financiële steun van de RVA hun arbeidstijd aan, dit is een verviervoudiging ten opzichte van 1995. In een grote meerderheid van de gevallen gaat het om vrouwen, die deze keuze maakten om het grootste deel van de huishoudelijke taken en de kinderopvang op zich te nemen. Over het algemeen houdt deze ongelijke verdeling binnen de gezinnen een hinderpaal in voor vrouwen om (meer) te werken en verkleint hun kansen op de arbeidsmarkt. De problematiek van de gelijkheid van kansen op de arbeidsmarkt, voor vrouwen en voor andere groepen, wordt behandeld in het volgende deel.

## II. GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT

In het kader van het Europese initiatief "2007, jaar van de gelijke kansen" heeft de Raad ervoor geopteerd om deze problematiek te bestuderen vanuit het oogpunt van de arbeidsmarkt in België. De Raad wil zich niet in de plaats stellen van de terzake bevoegde organen, maar een specifieke bijdrage leveren tot het inzicht in een maatschappelijk thema dat vaak tot uiting komt op het vlak van de toegang tot werkgelegenheid. Het is de taak van de overheid de best mogelijke incentivestructuur uit te werken om de structurele problemen van de arbeidsmarkt te verhelpen, in het bijzonder de inschakelingsproblemen die bepaalde groepen, en inzonderheid laaggeschoolden, ondervinden.

Voor de Raad is diversiteit een troef, een realiteit die geen vrees hoeft in te boezemen maar moet worden benut. Het doel van dit verslag is niet de eventuele discriminaties op te sporen, die overigens moeilijk meetbaar zijn met behulp van de klassieke statistische instrumenten, maar wel de vertegenwoordiging van een reeks bevolkingsgroepen te meten in de werkgelegenheid, de werkloosheid, de inactiviteit en de toegang tot opleiding, er de redenen van te onderzoeken, en aanbevelingen te formuleren om deze te verhelpen. Hiertoe worden de verschillende bevolkingsgroepen gedefinieerd volgens geslacht, leeftijd, nationaliteit en scholingsniveau; de laatste dimensie is in theorie overigens de enige die een verschil in behandeling tussen individuen zou kunnen rechtvaardigen.

De aldus gedefinieerde indicatoren leveren een sterk uiteenlopend beeld op van de arbeidsmarktsituatie van de verschillende groepen. De vrouwen, de jongeren en de ouderen vormen immers duidelijk geen homogene populaties die in hun geheel als risicovol kunnen worden beschouwd. Daarentegen **blijkt dat het scholingsniveau de belangrijkste determinant is voor de inschakeling op de arbeidsmarkt**. De groepen van personen met een diploma hoger onderwijs voeren de rangschikking aan, de lagergeschoolden bevinden zich achteraan. Deze laatsten zijn oververtegenwoordigd in de verschillende inactiviteitsstatuten, evenals, in mindere mate, in de werkzoekende bevolking. Daarnaast blijkt uit de indicatoren inzake toegang tot opleiding dat de hooggeschoolden hun hele beroepsleven lang een ruimere toegang hebben tot voortgezette opleiding, hetgeen hun inzetbaarheid verder verhoogt. Gezien opleidingstekorten een belangrijke oorzaak zijn van de ondervertegenwoordiging van verschillende groepen, berust een efficiënt gelijkemansbeleid noodzakelijkerwijs op een verhoging van het scholingsniveau van een zo groot mogelijk aantal personen.

Er dient evenwel op gewezen dat **vrouwen** zich duidelijk in een minder gunstige situatie bevinden dan mannen: ze zijn verhoudingsgewijs minder aan het werk, en talrijker in de inactiviteitsstatuten. Bovendien hebben werkende vrouwen vaker een deeltijdse baan of een tijdelijke arbeidsovereenkomst dan mannen met een identiek profiel. Hooggeschoolde **jongeren** van minder dan 30 jaar ondervinden geen specifiek probleem om zich te integreren op de arbeidsmarkt. Er dient echter opgemerkt dat het aantal jongeren dat met een tijdelijk contract werkt ruim boven het gemiddelde ligt en dat het, hoewel hun aandeel deeltijdwerk slechts in geringe mate afwijkt van het nationale gemiddelde, in meer dan een derde van de gevallen een niet vrij gekozen deeltijdse baan betreft. De jongeren vertegenwoordigen 40 pct. van de werkzoekenden, maar blijven gemiddeld minder lang werkloos dan de ouderen, aangezien ze slechts een vierde uitmaken van de personen die sinds minstens één jaar op zoek zijn naar een baan. De **50-plussers** zijn ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid. In totaal is minder dan een op twee nog aan het werk, en bij de overigen zijn slechts weinigen actief op zoek naar een job, omdat de meesten zich hebben teruggetrokken uit de arbeidsmarkt. Er zijn evenwel verschillen naargelang van het scholingsniveau en het geslacht, waarbij hooggeschoolde oudere mannen nog in ruime mate actief blijven, in tegenstelling tot de overige groepen. Uit de analyse is tevens gebleken dat de groepen van **personen met buitenlandse nationaliteit**, waarvoor bij het kruisen van de selectiecriteria in de resultaten van de arbeidskrachtentelling echter een probleem van statistische niet-representativiteit opduikt, zich meestal in een veel minder gunstige situatie bevinden dan de Belgen. De niet-Europese buitenlanders zijn bijna systematisch minder goed vertegenwoordigd op de arbeidsmarkt dan de Belgen met hetzelfde profiel, hetgeen wijst op specifieke inschakelingsproblemen. Tot slot is de Raad van mening dat de problematiek van de inschakeling van **gehandicapten**, hoewel verschillend van die van de overige kansengroepen, toch in zijn denkoefening moest worden opgenomen.

In het licht van deze bevindingen meent de Raad dat een **voluntaristisch beleid gericht op het bevorderen van de inschakeling van de groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, noodzakelijk is**, temeer omdat de demografische ontwikkelingen doen

vermoeden dat de arbeidsmarkt onder zware druk zal komen te staan. Ceteris paribus zal de bevolking op arbeidsleeftijd in de nabije toekomst afnemen, zowel in verhouding tot de totale bevolking als in absolute cijfers, en zal haar gemiddelde leeftijd stijgen. Hierdoor kan een zeer gevoelige daling van het potentiële arbeidsaanbod worden verwacht, rekening houdend met de lagere activiteitsgraad boven de leeftijd van 55 jaar. Het komt er bijgevolg op aan onverwijld **alle krachten in te zetten; dit betreft niet enkel diegenen die al aan de arbeidsmarkt participeren, maar ook het veel te grote aantal inactieven.**

De ondervertegenwoordiging van sommige groepen kan, tot op zekere hoogte, worden toegeschreven aan een ongelijke behandeling inzake toegang tot werkgelegenheid. De Raad meent dat onwetendheid en de angst voor de andere die daaruit voortvloeit, vaak ten grondslag liggen aan min of meer bewuste vooroordelen die de basis vormen voor dergelijke gedragingen. Om hieraan tegemoet te komen, vindt de Raad het noodzakelijk dat **een pedagogie van wederzijdse kennis zou worden ontwikkeld**, in het bijzonder aan de hand van een sensibilisering inzake intercultureel management voor bedrijfsleiders en personeelsmanagers.

Dit is een hoofdopdracht voor de overheidsdiensten, die zich niet uitsluitend mogen beperken tot informatiecampagnes, maar die ook een voorbeeldfunctie moeten vervullen. **De autoriteiten dienen het nodige te doen opdat het personeel van de overheidsdiensten een weerspiegeling zou zijn van de diversiteit van de burgers.** De school is in wezen een plaats om te leren: de aanvaarding van de verschillen en van de pluraliteit van onze maatschappij moet er zijn plaats vinden, niet alleen via de leerprogramma's, maar ook via de diversiteit van het onderwijzend personeel en van de leerlingen. De overheidsmedia, de administraties, de gezondheids- en veiligheidsdiensten en de persoonlijke hulpverleningsdiensten zijn evenzoveel hefboven waarvan de overheidsinstanties gebruik moeten maken om de wederzijdse aanvaarding te bevorderen. Het is in die geest dat de overheid actieplannen ter bevordering van de diversiteit heeft opgezet, en de Raad hoopt dat deze instelling na evaluatie het human resourcesbeleid binnen de overheidsdiensten zal blijven inspireren.

Daarenboven is het de verantwoordelijkheid van de overheid om elke vorm van discriminatie te bestrijden; de Belgische wetgeving ter zake werd overigens recentelijk nog aangepast om elkeen gelijke rechten te garanderen. De Raad roept alle actoren van het bedrijfsleven, en in de eerste plaats de werkgevers, op om toe te zien op een strikte gelijkheid van behandeling tussen hun medewerkers, en dit zowel voor nieuwe banen als voor bevorderingen, alsook bij ontslagen. Het Verbond van Belgische Ondernemingen engageerde zich op dit vlak duidelijk door zijn leden op te roepen diversiteit te bevoordelen en elke vorm van discriminatie te bestrijden. De **diversiteitsplannen** die oorspronkelijk op initiatief van de Vlaamse overheid werden goedgekeurd, vormen een belangrijke stap in die richting. Andere instanties hebben zich hierop geïnspireerd, met bijvoorbeeld het diversiteitscharter in het Brussels Gewest. De Raad beveelt aan deze initiatieven uit te diepen. De evaluaties die momenteel binnen de Vlaamse gemeenschap lopen, zullen in dit verband zeker leerrijk zijn.



De ondernemingen hebben als taak waarde te creëren en **hebben daartoe behoefte aan bekwaam en productief personeel**. Het is door aan de gehele bevolking, met inbegrip van de personen die tot de kansengroepen behoren, een erkende kwalificatie te bieden en hun competenties te certificeren, dat een duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt zal worden bewerkstelligd. Tewerkstelling is immers het voornaamste instrument van sociale integratie.

Deze **dubbele benadering van "informatie - opleiding"** is van fundamenteel belang, maar vraagt wel tijd. Daarom moet **een meer proactief beleid, geïnspireerd op de diversiteitsplannen, worden overwogen** om het proces te versnellen. Zo zouden bijvoorbeeld met de sociale partners op het sectorale niveau inschakelingsdoelstellingen kunnen worden onderhandeld, waarbij moet worden vermeden deze te baseren op kenmerken die losstaan van de vaardigheden, omdat dit twijfel zou kunnen doen ontstaan over de rechtsgeldigheid van de selecties, en groepen tegen elkaar zou kunnen opzetten.

In de volgende hoofdstukken worden de uitdagingen ten aanzien van de verschillende kansengroepen nader toegelicht.

### ***De jongeren***

De Raad heeft de leeftijdscategorie van de jongeren vrijwillig uitgebreid tot de groep van 15 tot 29 jaar. Dit maakt het mogelijk om een beter inzicht te verwerven in de inschakelingsdynamiek die zich over deze levensperiode uitstrekt. Zo zijn de studenten goed voor nagenoeg 90 pct. van de bevolking van 15 tot 19 jaar en voor een derde van die van 20 tot 24 jaar, terwijl de 25- tot 29-jarigen voornamelijk aan het werk zijn.

**De obstakels die het vaakst worden aangehaald in verband met de arbeidsmarktinschakeling van de jongeren, zijn de ontoereikendheid van het scholingsniveau of de gebrekkige overeenstemming tussen deze opleiding en de behoeften van de ondernemingen, en het gebrek aan beroepservaring.** De ondernemingen verkiezen in dit verband ervaring en competenties verworven in een werkomgeving boven sommige basisopleidingen die ze als onaangepast beschouwen. Nochtans is het scholingsniveau van de jongeren, volgens de internationale standaarden, globaal genomen bevredigend. Uit de PISA-studies die werden uitgevoerd bij jongeren van 15 jaar, blijkt dat de resultaten boven het gemiddelde van de OESO liggen voor wat betreft wiskunde, het vak dat in 2003 voornamelijk werd onderzocht. Toch bestaan er grote verschillen tussen de gemeenschappen: de Franse gemeenschap behaalt een score in de buurt van het gemiddelde, terwijl de Duitstalige en Vlaamse gemeenschappen beter scoren; deze laatste bevindt zich zelfs in de top drie van het OESO-klassement. In elk van de drie gemeenschappen blijven de verschillen tussen de leerlingen evenwel zeer uitgesproken, naargelang van de socio-professionele kenmerken van hun familie, hun graad van schoolachterstand (zeer belangrijk in de Franse gemeenschap), hun studierichting en hun nationaliteit of die van hun ouders. De spreiding van de resultaten toont aan dat er nog

voortgang geboekt moet worden inzake billijkheid en gelijkheid van kansen. Een dergelijk engagement is essentieel, aangezien de op dit vlak vastgestelde ongelijkheden nadien de ongelijkheid op de arbeidsmarkt vergroten.

De Franse gemeenschap hield rekening met de uitdagingen en zette, via de "Commission de pilotage du système éducatif", een aantal netoverstijgende evaluaties op welke betrekking hebben op diverse vakken en verricht worden op verschillende momenten van het verplicht onderwijs. Zo legden de leerlingen van het 2de en 5de leerjaar van het lager onderwijs en van het 5de jaar secundair onderwijs in januari 2007 een test inzake lees- en schrijfvaardigheid af. Naast het aspect evaluatie voorziet de regeling in de verspreiding van didactische mogelijkheden om de scholen te helpen te voorzien in de aangetoonde leemten.

**De moeilijkheden die de jongeren ondervinden om zich te integreren in de arbeidsmarkt zijn niet specifiek voor België.** Dat de werkloosheidsgraad van jongeren in alle landen uitkomt boven die van volwassenen **rechtvaardigt een specifiek optreden van de overheid** om hun toegang tot werken te bevorderen. Die steun, welke aan jongeren (**via stages of aanvullende opleidingen**) of aan ondernemingen (**via lastenverminderingen of gerichte premies**) wordt verstrekt, beoogt een compensatie te bieden voor de gebreken van het onderwijssysteem en/of voor regelgeving die tot werkgelegenheidsvallen leidt. Voorts treffen de conjuncturele werkgelegenheidsschommelingen veeleer de personen van minder dan 30 jaar dan 30-plussers. Dat komt met name doordat een groter aantal van hen aangeworven wordt met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. **De Raad constateert ook dat de controle van het zoekgedrag naar werk geen specifieke onvolkomenheden voor de groep van de jongeren heeft aangetoond.**

Ongeacht de conjunctuursituatie, **ervaren de laagstgeschoolden de meeste problemen om zich in te schakelen en te handhaven op de arbeidsmarkt.** Het gevaar dat ze verstrikt raken in de werkloosheid is zeer groot, en dit vooral in bepaalde steden of subregio's. De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten ten aanzien van hen snel en gericht optreden; de VDAB heeft ten aanzien van deze kwetsbare groep een specifieke benadering uitgewerkt in 13 Vlaamse centrumsteden. De in de verschillende gemeenschappen bestaande onderwijscircuits voor volwassenen moeten eveneens gevaloriseerd worden, en aangewend om aan personen die hun initiële vorming willen verhogen een tweede kans te verschaffen. Tevens dient opgemerkt dat ook een niet onaanzienlijk gedeelte van de hooggeschoolde jongeren werkloos is. Dat weerspiegelt de heterogeniteit van de betrokken bevolkingscategorie, aangezien niet alle hogere opleidingen op dezelfde manier gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt. **De keuze tussen een algemene of een beroepsrichting, ook op het niveau van het hoger onderwijs, is de facto bepalend voor de inschakeling van de toekomstige gediplomeerden op de arbeidsmarkt.**

Nog steeds verlaat een te groot deel van de jongeren (13 pct.) het onderwijssysteem zonder een diploma van hoger secundair onderwijs, wat hun toetreding tot de arbeidsmarkt bemoeilijkt. **De bestrijding van de voortijdige schoolverlating vergt regelmatige beoordelingen van de bekwaamheden en een systematisch verhelpend beleid.** Het zittenblijven, dat vaak werd

aangewend om het achterop raken te bestraffen, is immers grotendeels contraproductief gebleken en leidt vaak tot ontmoediging en herhaaldelijk niet-slagen. **De uitwerking van een gemeenschappelijk curriculum, vanaf het lager tot de eerste graad van het secundair onderwijs, zou ervoor moeten zorgen dat jongeren een groot aantal basisvaardigheden verwerven, evenals de bekwaamheden die nodig zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling en om hen te helpen bij de oriëntatie naar de algemene, de technische, de kunst- of de beroepsrichting. Hierbij moeten de stereotypes over de sociale rol van elkeen worden vermeden, ongeacht het geslacht, de nationaliteit of de gezondheidstoestand.** Een dergelijke nieuwe organisatie vereist waarschijnlijk een versterking van de omkadering om de in moeilijkheden verkerende leerlingen tot het einde van het parcours te begeleiden. De bewustmakingscampagne die sinds 2005 in de Franse gemeenschap gevoerd wordt ten behoeve van de onderwijswereld en de leerlingen van 12 tot 15 jaar geeft blijk van een besef dat het onderwijssysteem ook tot ongelijkheden kan leiden.

**Het is echter niet voldoende aan die jongeren "een diploma te geven"; dat bewijsstuk moet beantwoorden aan een reële bagage inzake kennis en bekwaamheden.** Het in de Vlaamse gemeenschap opgestarte portfoliosysteem beoogt de verworven competenties beter zichtbaar te maken, zowel in de school als later tijdens de loopbaan. Net als de bepalingen van het decreet tot hervorming van de financiering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, kan het in aanmerking nemen van de eigenschappen van de studenten bij de financieringscriteria de pedagogische middelen vergroten van de onderwijsinstellingen die het meest openstaan voor diversiteit en de andere ertoe aanzetten meer studenten van de kansgroepen op te nemen.

De **stages in ondernemingen** die steeds vaker opgenomen worden in de onderwijsprogramma's, inclusief van het hoger onderwijs, zijn gelegenheden om vertrouwd te raken met het beroepsleven. De betrokkenheid van de sociale partners bij het aanbieden van een voldoende aantal stages is een essentiële stap; de onlangs in Vlaanderen tussen de overheid en de sociale partners gesloten overeenkomsten, in het kader van de Competentieagenda, zijn een voorbeeld daarvan. Deze agenda is echter ruimer: hij betreft zowel de verwerving, de erkenning als de ontwikkeling van competenties om méér mensen aan het werk te krijgen en de inzetbaarheid van de arbeidskrachten in een constant evoluerende arbeidsmarkt te vrijwaren. De overheid moet er in het bijzonder voor zorgen dat de jongeren **voldoende worden begeleid en dat de stage een reële opleidingsinhoud heeft.** Alternierend leren lijkt in dat opzicht een te bevoorrecht piste, daar het theoretische kennis en ervaring in werksituaties combineert. In de Franse gemeenschap kunnen de "conventions d'insertion socioprofessionnelle", een methode die gericht is op leerlingen uit het onderwijs met beperkt leerplan en een aanvulling is van het klassieke leercontract, op heel wat belangstelling rekenen vanwege de ondernemingen.

## ***De vrouwen***

De Raad stelt met genoeg vast dat de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt sterk toegenomen is, en dat die ontwikkeling niet tot uiting is gekomen in een aanzienlijke stijging van de werkloosheid maar wel van de werkgelegenheidsgraad. Ze ging samen met een stijging van het niveau van de basisopleiding van vrouwen, van wie het aantal jaren onderwijs thans licht uitkomt boven dat van mannen.

De stijgende tendens van de vrouwelijke activiteit moet worden ondersteund door te zorgen voor een strikte gelijke behandeling ten opzichte van mannen, vanaf de studiekeuze tot het einde van de loopbaan. Het optrekken van de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad moet niet enkel worden gezien volgens een strikt economische logica, maar ook als een antwoord op de emancipatieverzoeken van de vrouwen. De gender mainstreaming die ten grondslag lag aan de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) was daarvan een goede illustratie. De Raad betreurt dat met die dimensie geen rekening meer werd gehouden bij de herziening van de EWS en verzoekt de Belgische autoriteiten er des te meer aandacht aan te besteden bij het uitstippelen van hun eigen beleid. Zo geeft de aandacht die België bij het roterende EU-voorzitterschap in 2001 gevestigd heeft op de kwaliteit van de arbeid uitdrukking aan die bekommernis. **De stijging van de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad mag immers niet gepaard gaan met een gemiddelde vermindering van de kwaliteit van de door vrouwen vervulde banen.**

De Raad stelt vast dat werken en kinderen opvoeden voor een vrouw in zekere zin in concurrentie staan met elkaar, met name omdat de verdeling van huishoudelijke en gezinstaken nog sterk ongelijk is.

**Een gezinsbeleid dat de kinderopvang subsidieert** draagt er zodoende toe bij talrijke moeders aan het werk te houden. Vanuit het oogpunt van de regeling van de kinderopvang, komt België weliswaar in de buurt van de Europese doelstellingen, maar een ruimer en voldoende over het grondgebied verspreid aanbod, vooral inzake crèches en voor- en naschoolse opvang, zou een betere combinatie tussen werken en gezinsleven mogelijk maken voor de ouders, terwijl het ook werkgelegenheid creëert. Ondanks de bestaande regelingen inzake subsidies en belastingaftrek, is de Raad er zich van bewust dat gezinnen met een laag inkomen niet altijd in staat zijn dergelijke diensten te betalen. Dan zijn het vaak de moeders die de arbeidsmarkt verlaten om zelf te zorgen voor de opvang van de kinderen. De bijdrage van de ouders koppelen aan hun inkomensniveau lijkt het meest aangewezen middel te zijn, eventueel met een minimum forfaitair bedrag. Op de langere termijn zou het optrekken van het gemiddelde scholingsniveau van de vrouwen de situatie moeten doen evolueren. De beleidsmaatregelen moeten er ook toe **aanzetten de huishoudelijke en ouderschapsverplichtingen billijker te verdelen**, bijvoorbeeld door middel van de toegangsvoorwaarden tot de diverse vormen van ouderschapsverlof, met inbegrip van het moederschaps- en vaderschapsverlof en de eraan verbonden uitkeringen.

**Deeltijdarbeid kan een manier zijn om het beroeps- en gezinsleven met elkaar te verzoenen.** Vanuit het oogpunt van gelijke kansen en bij de huidige man-vrouwrelaties en mentaliteit stelt de Raad echter vast dat de keuze voor die arbeidsvorm **de ongelijkheid in stand houdt of zelfs versterkt**. In de overgrote meerderheid van de gevallen is het immers de vrouw die de arbeidsduur vermindert of de activiteit onderbreekt, met als gevolg een tragere loopbaanontwikkeling, een moeilijke herinschakeling na de periode van onderbreking, een geringere gecumuleerde beroepservaring en een negatieve invloed op het rustpensioen.

Hoewel de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in België beperkt uitvallen, en de jongste jaren overigens verkleind zijn, moeten de bronnen van persistentie, waaronder de beroepssegregatie, worden bestreden door onder meer de functieclassificaties neutraler te maken. Inzake baremaverhogingen wijst de Raad de sociale partners op de mogelijks hoge kost voor de vrouwen indien de op anciënniteit gebaseerde systemen veralgemeend zouden worden: op dezelfde leeftijd ligt hun anciënniteit immers gemiddeld lager dan die van de mannen, en dit als gevolg van frequentere en langduriger loopbaanonderbrekingen.

**De situatie van geïmmigreerde vrouwen verdient bijzondere aandacht.** De druk van traditie en gewoontes komt bovenop die van hun scholingsniveau, dat doorgaans lager is dan voor de mannen van dezelfde herkomst, wat de inschakeling van die vrouwen op de arbeidsmarkt nog moeilijker maakt. Voorts moet er nog rekening mee worden gehouden dat de eerste generatie van immigranten de taal van het gewest waar ze gaat wonen niet of slecht beheerst, of zelfs analfabeet is.

### ***De personen van buitenlandse herkomst***

De immigratie in België verliep in meerdere opeenvolgende golven, vanuit verschillende regio's en om redenen die in de loop der tijd evolueerden. Ingezetenen van de EU15 maken twee derde van de buitenlandse bevolking uit; de Marokkanen en de Turken vormen de voornaamste niet-Europese groepen. De mate van integratie op de arbeidsmarkt loopt aanzienlijk uiteen voor ingezetenen en niet-ingezetenen van de Europese Unie. Voor beide groepen is de werkgelegenheidsgraad lager dan die van de Belgen, maar het ecart bedraagt zowat 3 procentpunten voor de ingezetenen van de EU en meer dan 27 procentpunten voor personen afkomstig uit niet-Europese landen. De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen van buiten de EU is bijzonder laag, namelijk 21 pct., tegen 55 pct. voor de Belgische vrouwen. Deze verschillen zijn des te belangrijker, aangezien ze bij de hoogste liggen van de EU-lidstaten. De Raad roept de verschillende in ons land verantwoordelijke autoriteiten op van de mobilisatie van buitenlanders en van hun inschakeling op de arbeidsmarkt een prioriteit te maken; tevens wil hij hiertoe bijdragen door in dit verslag aanbevelingen te formuleren.

De Raad merkt tevens op dat de bevolking van buitenlandse oorsprong niet op uniforme wijze verdeeld is over het grondgebied: terwijl 5 pct. van de totale bevolking in Vlaanderen in 2001 een buitenlandse nationaliteit bezat, bedroeg dat percentage 9 pct. in Wallonië en bijna 27 pct. in Brussel. Deze ongelijke verdeling kan de inschakelingsproblemen van buitenlanders in de gewesten waar ze verhoudingsgewijs talrijker zijn, nog vergroten. De gegevens waarover de Raad beschikt, brengen tevens afwijkende structuren qua leeftijd en scholingsniveau aan het licht. De verschillen zijn vooral markant voor de niet-Europese bevolking, die jonger en doorgaans lager geschoold is dan de Belgen.

Sinds het midden van de jaren tachtig werd het makkelijker **de Belgische nationaliteit te verkrijgen**. Die toegenomen liberalisering ging uit van de gedachte dat het verwerven van de Belgische nationaliteit bijdraagt tot een betere integratie. Het hoge aantal personen dat sindsdien van de naturalisatieprocedure gebruik maakte, toont de belangstelling ervoor aan. De Raad merkt echter op dat de Belgische nationaliteit weliswaar een troef is, maar dat ze voor die nieuwe Belgen niet dezelfde toegangsvoorwaarden tot de arbeidsmarkt lijkt te garanderen als voor de autochtonen. Mochten er **arbeidsmarktstatistieken met informatie over de herkomst van de personen** bestaan, en niet enkel over hun nationaliteit, zou dit betere metingen daarvan mogelijk moeten maken. De Raad vindt het nodig om, samen met alle betrokken partijen, de ter zake lopende projecten te coördineren, met respect voor de regels inzake de bescherming van het privéleven.

**De kennis van een van de landstalen is een vereiste voor de inschakeling van personen van buitenlandse herkomst via arbeid.** De Raad moedigt de initiatieven aan die de gemeenschappen en de gewesten nemen om migranten aangepaste opleidingen, bijvoorbeeld op de werkvloer, aan te bieden, om een snelle beroepsinschakeling te bevorderen. Taalopleidingen moeten gericht zijn op het hele gezin, met inbegrip van de inactieve personen, vaak vrouwen. Kennis van de taal van het gastland is immers doorslaggevend voor henzelf, maar ook om hun studerende kinderen te kunnen helpen. Voorts moet de ouders worden meegedeeld dat er opvangstructuren bestaan voor jonge kinderen van voorschoolse leeftijd, aangezien het voor hen belangrijk is zo spoedig mogelijk in contact te komen met de landstaal en enige voorkennis te verwerven die hen voorbereidt en hun vertrouwen geeft om de schoolplicht aan te vatten.

Culturele en financiële factoren kunnen dat soort projecten afremmen. Enerzijds houden vrouwen van buitenlandse herkomst zich in veel ruimere mate zelf bezig met hun zeer jonge kinderen. Anderzijds hebben de betrokken vrouwen, omdat ze vaak laaggeschoold zijn, minder integratiekansen op de arbeidsmarkt en zijn de inkomsten die ze van een baan mogen verwachten, relatief gering. **De overheid dient dus de werkgelegenheidsvallen af te sluiten om arbeid lonend te maken en kinderopvang betaalbaar te houden voor de meest bescheiden gezinnen.**

Een diploma blijft vaak belangrijk om werk te vinden, al is het maar omdat het door de werkgevers wordt gebruikt als selectie criterium tussen kandidaten of omdat het toelaat

bepaalde beroepen uit te oefenen. De erkenning van de in het land van herkomst voltooide opleidingen is dus essentieel voor de migranten, maar ook voor de ondernemingen die op zoek zijn naar gekwalificeerde arbeidskrachten. Hiertoe bestaan verschillende procedures en er is ongetwijfeld reden deze tussen de gemeenschappen te coördineren om zo gebruik te kunnen maken van de lessen die deze ervaringen opleverden. De procedures die de jongste jaren in de gemeenschappen werden uitgewerkt om ervaring en vaardigheden te certificeren, kunnen het migranten intussen nu al mogelijk maken hun kwalificaties officieel te laten erkennen.

In dit verband **werd de aandacht van de Raad getrokken door het feit dat het voordeel van scholing minder groot is voor personen met een buitenlandse nationaliteit.** Zo is het verschil tussen hun werkgelegenheidsgraad en die van de Belgische bevolking groter voor de hogeschoolden dan voor de lagergeschoolden. Daarenboven **lijken de tweede en derde generaties**, dat wil zeggen de in België geboren personen van wie de ouders of grootouders immigranten waren, **meer moeilijkheden te ondervinden om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen dan hun ouders of de eerste generatie.** De grote meerderheid ervan bezit nochtans de Belgische nationaliteit, wat doet vermoeden dat het probleem niet daaraan ligt, maar wel aan de scholing of de etnische oorsprong. In het eerstgenoemde geval **zou het door de Raad aanbevolen beroepsopleidings- en diversiteitsbeleid hierin geleidelijk verandering moeten brengen.** In het tweede geval moet aan de mentaliteit worden gewerkt en dat zal tijd vergen. Men moet eventueel ook de bestaande anti-discriminatieregels strikt toepassen. **Meer dan voor de autochtone bevolking vervullen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling een cruciale rol. Ze moeten immers het gebrek aan informele netwerken opvangen, die een van de voornaamste middelen blijven om een baan te vinden.** De talrijke overeenkomsten die in Vlaanderen worden gesloten in het kader van diversiteitsplannen, die evenwel niet beperkt blijven tot de bevolking van buitenlandse herkomst, wijzen op een reëel engagement vanuit het bedrijfsleven.

De Raad heeft eveneens vastgesteld dat naar verhouding een groter deel van de personen van buitenlandse herkomst een **activiteit als zelfstandige** uitoefent. Ondernemerszin is een universele menselijke waarde, maar die situatie weerspiegelt deels ook de moeilijkheden die buitenlanders ondervinden om zich te integreren in het circuit van loontrekkende arbeid. Dat zij daarom als zelfstandige aan de slag gaan, **kan als voorbeeld dienen voor sommige andere groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt**, met name de jongeren en de ouderen. De eerstgenoemden beschikken over een groot aanpassingsvermogen, de tweede over ervaring.

### ***De 50-plussers***

De helft van de bevolking van 50 tot 64 jaar is inactief. Ook hier heeft de Raad de doorgaans in aanmerking genomen leeftijdscategorie verruimd om een beter beeld te krijgen van de snelle daling van de werkgelegenheidsgraad binnen die populatie. Deze ratio neemt immers af van

69 pct. voor de 50- tot 54-jarigen, naar 44 pct. voor de 55- tot 59-jarigen en slechts 16 pct. voor de 60- tot 64-jarigen. De Raad meent dat er voor die laatste twee leeftijdsgroepen een duidelijke progressiemarge bestaat. Deze verhoging is reeds aan de gang, onder meer dankzij de verlenging van de loopbaan van de vrouwen en verschillende maatregelen die de vervroegde-uittreedingsmogelijkheden hebben ingeperkt, en moet verder worden ondersteund.

De Raad heeft de eindloopbaanproblematiek uitvoerig bestudeerd in zijn verslag 2004. Een deel van de toen geformuleerde aanbevelingen vond weerklank in het sindsdien gevoerde beleid, onder meer in het kader van het generatiepact. De sociale partners onderhandelen op dit ogenblik nog over de bepalingen betreffende de concrete tenuitvoerlegging ervan. De Raad wenst vooral de aandacht te vestigen op de in ons land bestaande loonvormingsprocessen. Voor de bedienden gelden in de meeste gevallen barema's die loonsverhogingen toekennen op basis van de leeftijd; het loonverloop kan voor hen aldus immers los komen te staan van de ontwikkeling van hun productiviteit. Omdat ze hierdoor "duurder" worden dan hun jongere collega's, worden ze als eerste in het vizier genomen wanneer herstructureringsmaatregelen nodig zijn. Het komende verbod op dergelijke baremaverhogingen wordt door de Raad dan ook met instemming begroet. Hij roept de sociale partners op de loonvormingsprocessen in ons land in een ruimer perspectief te beschouwen, door rekening te houden met criteria als scholing, opleiding, ervaring of de productiviteit van de werknemers, in samenhang met de reeds lang verwachte herziening van de functieclassificaties.

**De hervorming van de de loonschalen en de uitbreiding van de toegang tot beroepsopleiding,** waartoe de sociale partners zich hebben verbonden, zullen de arbeidsinzetbaarheid van 50-plussers helpen versterken en zullen hun mobiliteit bevorderen, die op dit ogenblik nog te vaak enkel bestaat uit de uittreding uit het beroepsleven. Ook de **aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsduur** zou oudere werknemers in staat moeten stellen hun loopbaan te verlengen, wat de ondernemingen zou verzekeren van geschoolde arbeidskrachten, waaraan nu reeds een tekort bestaat in sommige branches of regio's. Deze verschillende aspecten dienen te passen in een human resourcesbeleid dat, op bedrijfsniveau, op een positieve en vernieuwende wijze de leeftijdsdimensie van de medewerkers integreert.

Ter aanvulling moeten de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling investeren in aan oudere werkzoekenden aangepaste begeleiding, door bij de ondernemingen ook hun ervaring en vaardigheden, evenals hun beschikbaarheid, te laten renderen. In overeenstemming met de geldende reglementering dient ook hun zoekgedrag naar werk gecontroleerd te worden, waarbij de regionale arbeidsmarktsituatie echter kan rechtvaardigen dat tijdelijk verschillende accenten worden gelegd. De Raad meent dat een dergelijk beleid noodzakelijk is om het land voor te bereiden op de verwachte afname van het arbeidsaanbod.

Tegen deze achtergrond meent de Raad, ten slotte, dat **de maatregelen om de vervroegde uittreding van oudere werknemers te voorkomen verder moeten worden verstrengd, door de toegang tot brugpensioen strikt te beperken, met uitzonderingen die bijvoorbeeld gebaseerd**



**zijn op de zwaarte van het beroep.** Evenzeer moet worden nagegaan of die maatregelen niet omzeild worden door gebruik te maken van andere regelingen, zoals voltijds tijdskrediet of arbeidsongeschiktheid.

### ***Gehandicapten***

Volgens de gegevens van een ad-hocmodule van de arbeidskrachtentelling had in België 17 pct. van de bevolking van 15 tot 64 jaar, of ongeveer 1.131.000 personen, in 2002 een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem. Het gaat dus om een verre van marginale kwestie, ook al omvat die telling personen met een zeer uiteenlopend ziektebeeld, waarvan de arbeidsongeschiktheid ook sterk verschilt. **In dat verband zou het wenselijk zijn een exhaustieve statistiek op te maken volgens een tussen de gemeenschappen gecoördineerde, gemeenschappelijke methodologie, teneinde de situatie van de gehandicapten in ons land nauwkeuriger te kunnen vatten.** Ook dient de mogelijkheid te worden overwogen de dimensie van een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem op te nemen in de gewone vragenlijst van de arbeidskrachtentelling, in plaats van in een ad hoc-module.

Op basis van de beschikbare informatie stelt de Raad vast dat de werkgelegenheidsgraad van gehandicapten veel lager lag dan die van de validen, namelijk respectievelijk 42 en 64 pct. Verscheidene specifiek voor gehandicapten geldende factoren kunnen hun inschakeling op de arbeidsmarkt afremmen. De eerste factor is uiteraard hun gezondheidstoestand en de aard van hun handicap. De tweede is hun gemiddeld lage opleidingsniveau: meer dan de helft van hen is laaggeschoold; de ten behoeve van jongeren geformuleerde aanbevelingen blijven bij uitstek relevant voor de mindervalide jongeren. De derde factor houdt verband met de onaangepastheid van het werkvolume of de arbeidsomstandigheden; dit is trouwens een van de belangrijkste beweegredenen voor personen met een arbeidshandicap om voor een deeltijdbaan te kiezen.

Studies beklemtonen dat **een onaangepaste werkomgeving een rem zet op de integratie van gehandicapten via de uitoefening van een baan.** Daartoe kunnen aanpassingen worden aangebracht in de infrastructuur, maar ook in de werktijd, de verdeling van de taken, enz. Aangezien tal van handicaps de verplaatsingsmogelijkheden inperken, kan ook de technologische vooruitgang, bijvoorbeeld op het vlak van telewerken, te baat worden genomen. **De Raad is van oordeel dat redelijke aanpassingen het mogelijk moeten maken de belangen van alle partijen in overeenstemming te brengen. Financiële tegemoetkomingen van de overheid moeten de extra lasten die daaruit voortvloeien voor de ondernemingen, helpen verlichten;** men moet immers beseffen dat sommige lichamelijke of mentale handicaps een passende structuur en begeleiding vergen. De sterk toegenomen vraag naar die premies getuigt van het realisme van dat beleid.

De Raad erkent bovendien de inspanningen van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de Agentschappen voor de integratie van gehandicapte personen om deze laatste specifiek te

begeleiden bij het zoeken naar werk. **Meer nog dan bij de validen is het niet alleen zaak een baan te vinden, maar een passende baan.** Daartoe is het nodig een aangepast beroepsproject uit te werken en de gehandicapte werkzoekenden uitvoerig in kennis te stellen van de werklust en de arbeidsvoorwaarden die een potentiële baan met zich brengt, teneinde die in het licht van hun handicap niet te onderschatten. Dit past in een beleid van begeleid werken, dat ruimere mogelijkheden tracht te scheppen om werk te vinden in het gewone circuit. **Bovendien is het wenselijk de werkgevers op de hoogte te brengen van de potentiële capaciteiten van mindervalide kandidaten, alsook van de financiële maatregelen waarvoor ze bij aanwerving in aanmerking komen.** De communicatie met de werkgevers is van essentieel belang: de ondernemingen aarzelen immers vaak om mindervaliden in dienst te nemen omdat ze de handicap niet kennen.

Indien sommige gehandicapten wegens hun gezondheidstoestand niet in staat zijn te werken, is het normaal dat de maatschappij hun de nodige financiële middelen verstrekt. Anderen, daarentegen, wensen en kunnen betaalde arbeid verrichten. Ze mogen daarvan niet worden afgehouden door het verlies van hun rechten. De Raad verheugt zich erover dat de in 2006 aangenomen hervorming het mogelijk maakt uitkeringen en beroepsinkomens ruimer te cumuleren en roept de overheid ertoe op waakzaam te blijven voor die dimensie, waaraan de Raad trouwens reeds een uitvoerige analyse had gewijd in zijn verslag 2005.

## DEEL I

### RECENTE ONTWIKKELING VAN DE ARBEIDSMARKT

---

## **Inhoudstafel**

1. Algemene situatie op de arbeidsmarkt .....	29
2. Werkgelegenheid .....	34
2.1. Opsplitsing van het recente werkgelegenheidsverloop .....	34
2.2. Werkgelegenheidsgraden in België en in de EU27.....	37
2.3. Anders werken.....	41
2.4. Arbeidsintensiteit van de groei in de gewesten .....	44
3. Werkloosheid.....	47
3.1. Opsplitsing van het recente werkloosheidsverloop .....	48
3.2. Het begeleidingsprogramma voor werklozen .....	49
4. Synthese .....	58

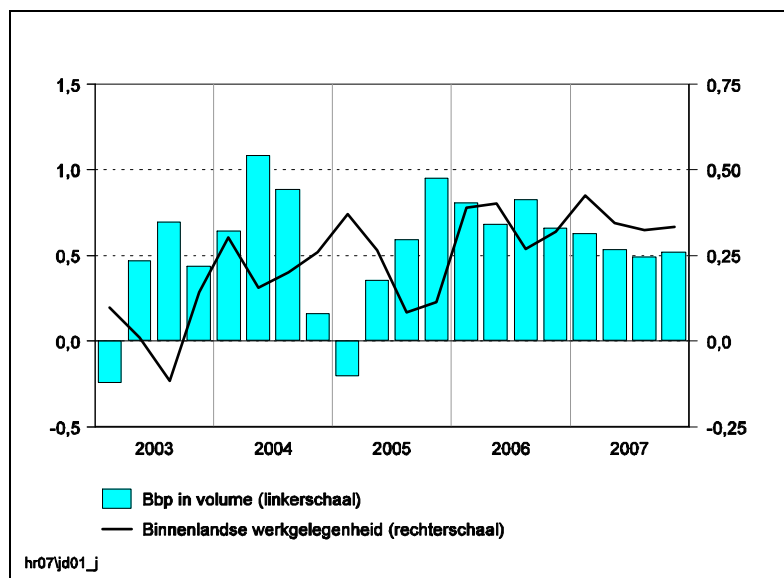
## 1. ALGEMENE SITUATIE OP DE ARBEIDSMARKT

In 2007 zullen er naar verwachting 60.000 arbeidsplaatsen bijkomen in België, dit is een stijging met 1,4 pct. ten opzichte van 2006. Hiermee valt de werkgelegenheidscreatie nog groter uit dan in 2005 en 2006, toen er telkens al meer dan 40.000 jobs bijkwamen. De toename van het aantal werkenden in 2007 is hiermee vergelijkbaar met die van 2001, toen er 58.000 jobs werden gecreëerd, en de grootste sinds 2000, dat ongeveer 80.000 extra banen opleverde. De geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen zou hierdoor met een half procentpunt stijgen tot 61,5 pct.

De sterke werkgelegenheidsaanwas in 2007 hangt samen met de recente forse activiteitsgroei. Vorig jaar groeide het bbp elk kwartaal met 0,7 à 0,8 pct. op kwartaalbasis; gemiddeld ten opzichte van 2005 beliep de economische groei 3 pct. In 2007 zou de kwartaalgroei wel vertragen tot zowat 0,5 pct. Gegeven de gebruikelijke vertraging van 2 à 3 kwartalen zou ook de toename van het aantal werkenden in de loop van dit jaar enigszins verzwakken, maar zich niettemin handhaven op zowat 0,3 pct. per kwartaal.

### Grafiek 1 Werkgelegenheid en activiteit

(voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande kwartaal)



Bronnen: INR, NBB.

De overheidstewerkstelling zou zich stabiliseren in 2007, na een beperkte stijging het voorgaande jaar. In 2005 was het aantal banen in de overheidssector zelfs enigszins terugvallen, na tijdens de periode 1998-2004 jaar na jaar te zijn gestegen. Aldus is het aantal werknemers bij de overheid gestegen van 719.000 in 1997 tot naar raming 790.000 in 2007.

De grote werkgelegenheidscreatie in 2007 vindt, in samenhang met de gunstige conjuncturele situatie, zijn oorsprong dan ook voornamelijk bij een toename van het aantal arbeidsplaatsen in de particuliere sector<sup>1</sup>. Het gaat voor het overgrote deel om werknemers: ten opzichte van 2006 zou hun aantal met 52.000 stijgen, dit is de sterkste toename sinds 2001. Het aantal zelfstandigen zou, net als in 2006, met zowat 8.000 in de hoogte gaan. Verwacht wordt dat deze stijging minder dan in het recente verleden onderdanen van de nieuwe Oost-Europese EU-lidstaten zou

<sup>1</sup> In 2002 en 2003, een periode van laagconjunctuur, was er een duidelijk verlies aan arbeidsplaatsen in de particuliere sector, dat voor het grootste deel of helemaal werd gecompenseerd door een stijging van de overheidstewerkstelling. In 2004 was deze laatste van dezelfde orde van grootte als de toename van de werkgelegenheid in de particuliere sector. Zoals vermeld, viel de toename van het aantal banen bij de overheid vanaf 2005 terug, wat, onder invloed van de aantrekkelijke conjunctuur, meer dan gecompenseerd werd door de grotere jobcreatie in de particuliere sector.

betreffen. De aantrekkelijkheid van het zelfstandigenstatuut om een legale toegang te krijgen tot de Belgische arbeidsmarkt, is voor hen immers enigszins afgenomen na de versoepeling, in februari 2006, van de beperkingen om als werknemer aan de slag te kunnen voor zogenaamde knelpuntberoepen<sup>2</sup>. Van deze beroepen zijn, per gewest en in overeenstemming met de sociale partners, lijsten opgesteld. Overigens werd in april 2007 het LIMOSA-systeem in werking gesteld, dat beoogt alle in België werkzame buitenlandse arbeidskrachten op te tekenen. Een Limosa-melding moet gebeuren voor alle werknemers, zelfstandigen en (zelfstandige) stagiairs die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken en in principe niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid, en dit voor de opdracht in België begint<sup>3</sup>. De door te geven gegevens betreffen onder andere wanneer, waar en bij/voor wie gewerkt zal worden, evenals de te verrichten activiteit. Voor werknemers komen daar ook de gegevens van de werkgever bij, de wekelijkse arbeidsduur en het te presteren uurrooster.

**Tabel 1 Arbeidsvraag en -aanbod**

(veranderingen in duizenden personen t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld; jaargemiddelden)

	2003	2004	2005	2006	2007r	p.m. 2006, niveau <sup>1</sup>
Bevolking op arbeidsleeftijd	30	30	44	49	43	6.928
Beroepsbevolking	48	66	61	38	22	4.898
p.m. Geharmoniseerde activiteitsgraad <sup>2,3</sup>	64,9	65,9	66,7	66,5	66,4	
Nationale werkgelegenheid	1	27	41	46	60	4.310
p.m. Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad <sup>2,3</sup>	59,6	60,4	61,1	61,0	61,5	
Grensarbeiders (saldo)	1	1	0	0	0	51
Binnenlandse werkgelegenheid	1	27	41	46	60	4.259
Zelfstandigen	-5	-1	7	8	8	693
Werknemers	5	27	34	38	52	3.566
Particuliere sector	-5	15	36	35	52	2.776
Overheidssector	10	12	-2	4	0	789
Niet-werkende werkzoekenden	47	38	20	-8	-39	588
p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad <sup>2,4</sup>	8,2	8,4	8,5	8,3	7,6	

Bronnen: EC, INR, RVA, NBB.

<sup>1</sup> Duizenden personen.

<sup>2</sup> Gemiddelde van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling (EAK).

<sup>3</sup> Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd, dit zijn de personen van 15 tot 64 jaar.

<sup>4</sup> Procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd, dit zijn de werkenden en werklozen van 15 tot 64 jaar.

De sterke toename van de tewerkstelling in de particuliere sector in 2007 komt, onder invloed van de gunstige economische situatie, vooral voor rekening van de conjunctuurgevoelige branches. In de NACE-sectoren A tot K, die onder andere de industrie, de bouwnijverheid en de marktdiensten als handel, horeca, communicatie en financiële instellingen omvatten, zal de tewerkstelling naar raming met 2 pct. stijgen. In de overige diensten (NACE-bedrijfstakken N tot P, met onder andere de gezondheidszorg en de gemeenschapsvoorzieningen), die minder marktgericht zijn en vaak in aanzienlijke mate door de overheid gesubsidieerd worden, zou de toename, met 1,1 pct., beperkter uitvallen.

Toch is ook een deel van het toegenomen aantal banen in de conjunctuurgevoelige branches gesubsidieerd: het gaat dan meer bepaald om de werknemers aangeworven in het kader van de dienstenchequesregeling. Aangezien de werkgevers ervan veelal particuliere dienstverlenende of uitzendbedrijven betreffen, wordt deze tewerkstelling in de nationale rekeningen opgetekend

<sup>2</sup> Dit onderwerp werd uitgebreid behandeld in NBB (2007).

<sup>3</sup> Uitzonderingen zijn bv. internationale chauffeurs, diplomaten, sportlui, artiesten, personen die voor internationale organisaties werken en deelnemers aan wetenschappelijke congressen.

bij de marktdiensten. De ramingsmethode van de netto-impact van het systeem op het werkgelegenheidsverloop veranderde recentelijk; in het najaar zal ze opnieuw worden aangepast. Volgens de huidige methodologische behandeling zou het stelsel tussen 2006 en 2007 aanleiding geven tot de creatie van ongeveer 4.000 additionele banen.

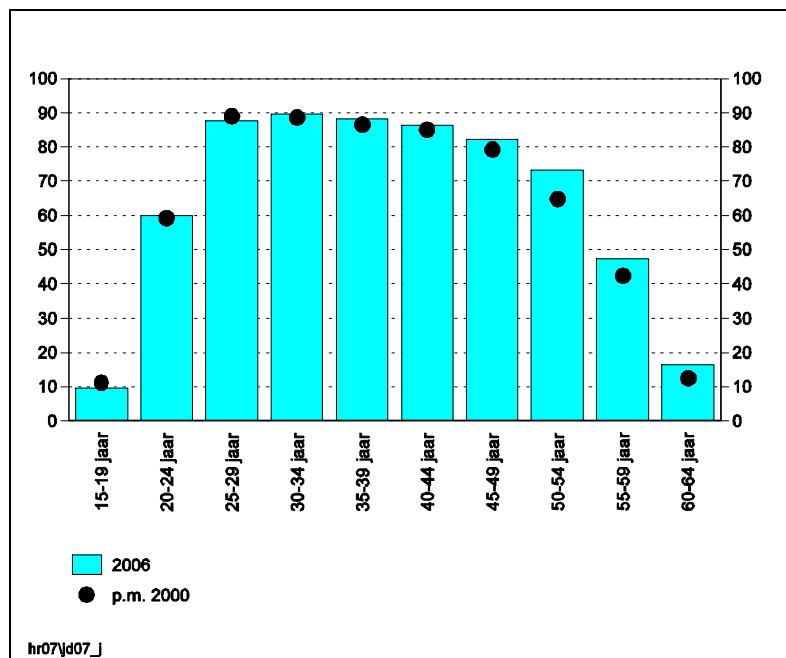
De grote mate van banencreatie in de Belgische economie in 2007 zal aanleiding geven tot een forse daling van het aantal werklozen. Naar verwachting zullen in de administratieve statistieken in 2007 gemiddeld ongeveer 39.000 niet-werkende werkzoekenden minder opgetekend worden dan in 2006, toen de afname nog beperkt bleef tot zowat 8.000 personen. Om een vergelijkbare daling terug te vinden moet teruggekeerd worden naar 1988 en 1989. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen zou hierdoor sterk afnemen, van 8,3 pct. in 2006 tot 7,6 pct. van de beroepsbevolking.

De toename van de beroepsbevolking, dit is de som van werkenden en werklozen en derhalve het arbeidsaanbod, zou in 2007 beperkt blijven tot 22.000 personen. Niet alleen zou de bevolking op arbeidsleeftijd minder sterk stijgen dan in voorgaande jaren het geval was, ook de activiteitsgraad, die de mate weergeeft waarin die 15-64-jarigen deel uitmaken van de beroepsbevolking, zou in weerwil van de gunstige conjunctuur, licht terugvallen. Ook in het verleden werd een dergelijke - tijdelijke - terugval van de activiteitsgraad al vastgesteld in periodes van sterk afnemende werkloosheid. De terugval van de geharmoniseerde activiteitsgraad van 15-64-jarigen zal naar raming gemiddeld echter beperkt blijven tot 0,1 procentpunt, waardoor deze ratio in 2007 zou uitkomen op 66,4 pct.

Opgesplitst volgens leeftijd, blijkt de groep van de 30-34-jarigen het sterkst beroepsactief te zijn: in 2006 was 90 pct. van hen aan het werk of werkzoekend. Ook van de 25-29-jarigen en 34-44-jarigen maakt meer dan 85 pct. deel uit van de beroepsbevolking.

Grafiek 2 Activiteitsgraden volgens leeftijd in 2006

(procenten van de bevolking van de overeenstemmende leeftijdscategorie)



Bron: EC (EAK).

Van de jongere leeftijdscategorieën studeert nog een aanzienlijk deel: bij de 15-19-jarigen was slechts ongeveer 10 pct. beroepsactief; bij de 20-24-jarigen was dat al 60 pct. Een dergelijke geringe participatie omwille van studieredenen vormt niet echt een probleem: er bestaat immers

een duidelijk positief verband tussen het scholingsniveau en de activiteitsgraad, zodat (verder) studeren om de vaardigheden te verhogen na verloop van tijd gunstig is voor de arbeidsmarkt-participatie.

Bij de oudere leeftijdsgroepen valt de activiteitsgraad scherp terug: van de 55-59- en 60-64-jarigen is respectievelijk slechts zowat 47 en 16 pct. beroepsactief. Dergelijke lage activiteitsgraden zijn met het oog op de demografische ontwikkelingen onhoudbaar. Vanaf 2010 zal de bevolking op arbeidsleeftijd namelijk afnemen, zowel in absoluut aantal als in verhouding tot de totale bevolking. Bovendien zal ook die groep van 15- tot 64-jarigen vergrijzen. Wel is de activiteitsgraad van de ouderen de jongste jaren al enigszins toegenomen: over de periode 2000-2006 nam het aandeel van beroepsactieve 50-54-, 55-59- en 60-64-jarigen in de overeenstemmende bevolking toe met respectievelijk 8, 5 en 4 procentpunten.

De geringe mate van participatie van jongeren en ouderen, gecombineerd met hoge tot zeer hoge activiteitsgraden voor de tussenliggende leeftijdsgroepen, impliceert dat de loopbaan in België samengeperst zit in een relatief beperkt aantal jaren, gedurende dewelke een hoge productiviteit vereist wordt om de welvaart verder te kunnen verhogen. Dit impliceert een hoge werkdruk, die mede kan verklaren waarom ouderen ervoor kiezen de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten.

#### **Kader 1: De niet-beantwoorde arbeidsvraag**

Het beeld van de Belgische arbeidsmarkt is niet volledig door het beschrijven van werkgelegenheid en werkloosheid. Het aantal werkenden stemt immers overeen met de mate waarin arbeidsvraag en -aanbod met elkaar overeenstemmen; het aantal werkzoekenden betreft het arbeidsaanbod waar geen vraag tegenover staat. Daarnaast is er ook nog de niet-beantwoorde arbeidsvraag, waarmee geen aanbod correspondeert. Het gaat dus om de beschikbare arbeidsplaatsen die niet ingevuld worden.

Informatie over deze vacatures is zeer relevant voor de analyse van de arbeidsmarkt. Niet alleen vormt het verloop ervan een indicator voor de conjunctuurcycli (stijging van het aantal vacatures in opgaande fasen, en vice versa), ook het niveau op zich, al dan niet in vergelijking met het aantal werklozen, is interessant. Een groot aantal niet-ingevoelde banen, in combinatie met een hoge werkloosheid, wijst immers op het voorkomen van mismatches op de arbeidsmarkt, bv. doordat het scholingsniveau van de werklozen niet overeenstemt met de op de arbeidsmarkt gevraagde vaardigheden, of door een gebrek aan geografische mobiliteit.

De in België beschikbare gegevens over het aantal vacatures zijn, aangezien arbeidsbemiddeling een regionale materie vormt, afkomstig van de gewestelijke diensten (BGDA, FOREM, VDAB). Helaas hanteren deze hierbij elk een eigen methodologie. Zo nam de VDAB vanaf april 2003 buitenlandse vacatures op uit de Eures-databank, wat ten eerste een reeksbreuk in de vacaturestatistiek meebracht, maar er ten tweede ook voor zorgt dat de reeks geen precieze informatie mee bevat over het aantal vacatures en het verloop ervan op de Vlaamse arbeidsmarkt. Ook kunnen werkaanbiedingen binnen een bepaald gewest via verschillende kanalen worden verspreid (b.v. via kranten en particuliere actoren als de uitzendkantoren), en vervolgens aanleiding geven tot dubbeltellingen. Tevens wisselen de gewestelijke diensten onderling vacatures uit, wat dan wel bijdraagt tot het verkleinen van de mismatches op de Belgische arbeidsmarkt, maar in de op Belgisch niveau geaggregeerde statistieken aanleiding geeft tot dubbeltellingen indien de beide diensten de betreffende vacature opnemen. De door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling afzonderlijk opgestelde gegevens verschaffen derhalve niet alleen geen precies beeld van de arbeidsmarktsituatie per gewest, maar kunnen bovendien ook niet geaggregeerd worden tot op Belgisch niveau. De vacaturestatistieken zijn derhalve niet geschikt voor economische analyses.

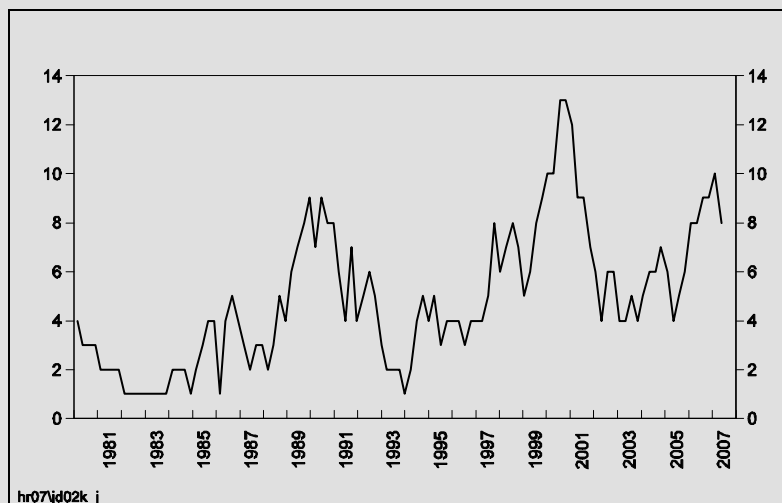
Wel stellen de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten lijsten op van zogenaamde knelpuntbe-



roepen, dit zijn de beroepen waarvoor de vacatures moeilijk ingevuld raken<sup>(1)</sup>. Zo publiceren de BGDA, de VDAB en de FOREM hierover regelmatig een verslag, waarin per knelpuntberoep het aantal vacatures is opgenomen en tevens de oorzaak van het knelpuntkarakter wordt aangegeven<sup>(2)</sup>. Deze kan van kwantitatieve (onvoldoende personen met het betreffende profiel) of kwalitatieve (discrepantie tussen de vereisten van de werkgever en het profiel van de werkzoekenden) aard zijn, of te wijten aan de arbeidsomstandigheden (bv. een laag loon of ongezonde werkomstandigheden) waardoor werkzoekenden de voorkeur geven aan een ander beroep of een andere bedrijfstak. Aan de hand van deze informatie kunnen de betreffende diensten dan, bv. door het organiseren van opleidingen, pogen het probleem te verhelpen.

Aangezien deze lijsten worden opgesteld met het oog op de identificatie van de "moeilijke" beroepen, en per definitie dus niet alle vacatures betreffen, zijn ze derhalve niet geschikt voor het onderzoek van de niet-ingevulde arbeidsvraag.

#### Productiebelemmeringen als gevolg van onvoldoende geschoolde arbeidskrachten<sup>1</sup>



Bron: NBB.

<sup>1</sup> Vraag uit de kwartaalenquête naar de bezetting van het productievermogen in de verwerkende nijverheid. Saldo van positieve en negatieve antwoorden.

Ten slotte kan de mate waarin vacatures niet ingevuld raken beoordeeld worden aan de hand van enquêtegegevens. Zo bevat de door de Nationale Bank georganiseerde kwartaalenquête naar de bezetting van het productievermogen in de verwerkende nijverheid een vraag waarin gepeild wordt naar productiebelemmeringen als gevolg van een tekort aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Een stijging van het aantal ondernemingen dat een dergelijk probleem signaleert, wijst op een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Ook dergelijke enquêtegegevens kunnen echter, wegens hun te partieel karakter, geen volledig beeld geven van de niet-ingevulde arbeidsvraag.

Een enquête die wel een algemeen beeld zou kunnen verschaffen is de zogenaamde "*job vacancy survey*" van Eurostat, waarin bij een representatief staal van ondernemingen gepeild wordt naar vacatures, waarvoor de werkgever actief stappen onderneemt om een kandidaat van buiten de onderneming te vinden om deze in te vullen. In België wordt deze enquête echter niet georganiseerd.

<sup>(1)</sup> Overigens verschillen deze lijsten nog van deze die, in overleg met de sociale partners, werden opgesteld met het oog op de tewerkstelling van onderdanen van de Oost-Europese EU-lidstaten.

<sup>(2)</sup> Het meest recente verslag betreft de situatie in 2005 (BGDA (2006) en VDAB (2006)) en 2005-2006 (FOREM (2007)).

In de volgende hoofdstukken zullen respectievelijk de werkgelegenheid en de werkloosheid in een ruimer perspectief behandeld worden.

## 2. WERKGELEGENHEID

### 2.1. OPSPLITSING VAN HET RECENTE WERKGELEGENHEIDSVERLOOP

De vroegste publicaties van de nationale rekeningen bevatten, naast een summiere sectorale opsplitsing<sup>4</sup>, weinig details over de samenstelling van het werkgelegenheidsverloop. De arbeidskrachtentelling (EAK), daarentegen, verschaft wel veel details. Zoals in kaderstuk 2 wordt uiteengezet, kunnen de beide bronnen echter niet zomaar door elkaar worden gebruikt, aangezien hun ontwikkelingen niet altijd vergelijkbaar zijn. In 2006, het laatste volledig beschikbare jaar, werd zowel in de EAK als in de nationale rekeningen echter een duidelijke werkgelegenheidsstijging van vergelijkbare orde van grootte opgetekend, waardoor de beschikbare uitsplitsingen, zeker indien ze worden uitgedrukt in procentuele groeibijdragen, toch betrouwbare informatie kunnen verschaffen.

#### **Kader 2: Werkgelegenheidsverloop volgens het INR en de EAK**

Gegevens inzake de nationale werkgelegenheid, dit is het totale aantal werkende Belgische ingezetenen, zijn zowel beschikbaar in de nationale rekeningen (bron: INR) als in de arbeidskrachtentelling (EAK, bron: ADSEI of EC). In de beide gevallen gaat het om kwartaalcijfers, waarvan jaargemiddelden kunnen worden berekend. Daartegenover staat dat de INR-gegevens zowel in brutovorm als seizoengezuiverd voorhanden zijn, en dit vanaf 1980, terwijl er enkel bruto EAK-cijfers worden gepubliceerd. Deze laatste zijn voor de periode 1983-1998 telkens voor het tweede kwartaal beschikbaar, en vanaf 1999 voor de vier kwartalen.

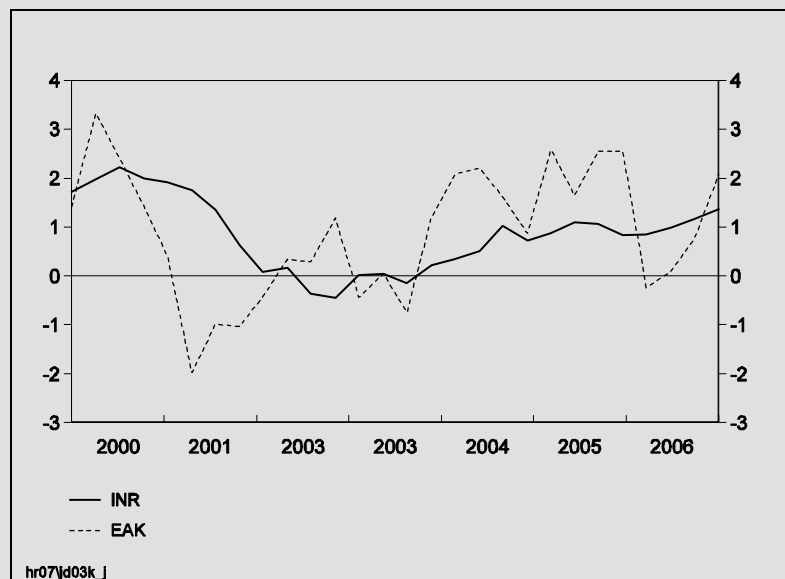
Het grote verschil tussen de beide bronnen is echter het feit dat de INR-gegevens, die gebaseerd zijn op allerlei administratieve bronnen, in principe exhaustief zijn. De EAK-cijfers, daarentegen, worden bekomen op basis van een enquête, en betreffen in feite extrapolaties van de bekomen enquêteresultaten bij een als representatief beschouwd aantal personen. Daartegenover staat dat de wijze van gegevensverzameling bij de EAK, door middel van vragenlijsten, het voordeel biedt van een grote mate van detail, onder andere inzake het geslacht, de leeftijd, het scholingsniveau, de nationaliteit en de regio van woonplaats, die inzake de INR-gegevens niet beschikbaar zijn.

De beide bronnen hebben derhalve hun voor- en nadelen. De nationale rekeningen zijn exhaustief, en leveren dus per definitie het beste beeld inzake het niveau en de ontwikkelingen van de werkgelegenheid, maar zijn weinig gedetailleerd inzake de karakteristieken van de werkgelegenheid. De EAK-gegevens, daarentegen, verschaffen veel details, maar zijn omwille van de aan enquêtes inherente onzekerheid (wat bv. blijkt uit het feit dat de resultaten steeds omgeven zijn door een betrouwbaarheidsinterval) minder geschikt om het precieze aantal werkenden en het verloop ervan weer te geven.

<sup>4</sup> Een sterk gedetailleerde opsplitsing van de werkgelegenheid volgens (sub)branches is pas beschikbaar in de INR-publicatie "Nationale rekeningen Deel 2: Gedetailleerde rekeningen en tabellen", die telkens in september van het daaropvolgende jaar wordt uitgebracht. Sectorale details met betrekking tot het werkgelegenheidsverloop tussen 2005 en 2006 zullen dus pas voorhanden zijn in september 2007.

### Werkgelegenheid volgens het INR en de EAK

(brutogegevens, veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)



Bronnen: EC (EAK), INR.

Deze elementen blijken ook, zowel voor de kwartaal- als voor de jaarcijfers, indien de werkgelegenheid volgens de beide bronnen naast elkaar gezet wordt. De kwartaalgegevens, uitgedrukt in jaar-op-jaarveranderingen om de in de brutocijfers aanwezige seizoeninvloeden weg te werken, vertonen een duidelijk volatieler verloop bij de EAK. De door deze bron aangegeven veranderingen verschillen ook duidelijk van het - zoals vermeld exhaustieve - kwartaalverloop uit de nationale rekeningen. De EAK is dan ook niet aangewezen om de kwartaalontwikkelingen van de werkgelegenheid te bestuderen. Dit is nog meer het geval voor de gegevens in niveau, aangezien de resultaten niet gecorrigeerd worden voor seizoenschommelingen, die voor wat de werkgelegenheid betreft nochtans sterk uitgesproken zijn.

### Werkgelegenheid volgens het INR en de EAK

(jaargemiddelden, duizenden personen)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Niveau</b>							
INR	4.142	4.200	4.194	4.195	4.223	4.263	4.310
EAK	4.093	4.056	4.070	4.070	4.139	4.235	4.264
<b>Veranderingen t.o.v. het voorgaande jaar</b>							
INR	81	58	-6	1	27	41	46
EAK	86	-37	14	1	69	96	29

Bronnen: EC (EAK), INR.

Maar ook de gemiddelde jaarcijfers geven duidelijke verschillen aan: zo ligt het aantal werkenden volgens de nationale rekeningen systematisch hoger dan volgens de EAK, en ook de ontwikkelingen zijn vaak uiteenlopend. Zo stelt het INR voor 2001 een duidelijke toename vast van de werkgelegenheid, terwijl de EAK een aanzienlijk daling optekende (+58.000 versus -37.000). Voor 2002 geldt het omgekeerde: volgens het INR was er een afname (-6.000), volgens de EAK een stijging (+14.000). De daar-

opvolgende jaren gingen de veranderingen in dezelfde richting, maar in 2004 en 2005 waren de toenames veel meer uitgesproken in de EAK.

Over de periode 2000-2006 is de gecumuleerde stijging van de werkgelegenheid, omdat de verschillen elkaar uitvlakken, volgens de beide bronnen gelijkaardig (ongeveer 170.000 extra jobs). Voor de subperiode 2003-2006 bv. is dat echter absoluut niet het geval: volgens de nationale rekeningen kwamen er over die periode in België 115.000 arbeidsplaatsen bij, terwijl dat er volgens de arbeidskrachtentelling bijna 200.000 waren.

Gezien hun uiteenlopende manier van opstelling en de verschillen qua gebruikte concepten, is het echter onmogelijk de vastgestelde verschillen te gaan verklaren en kwantificeren.

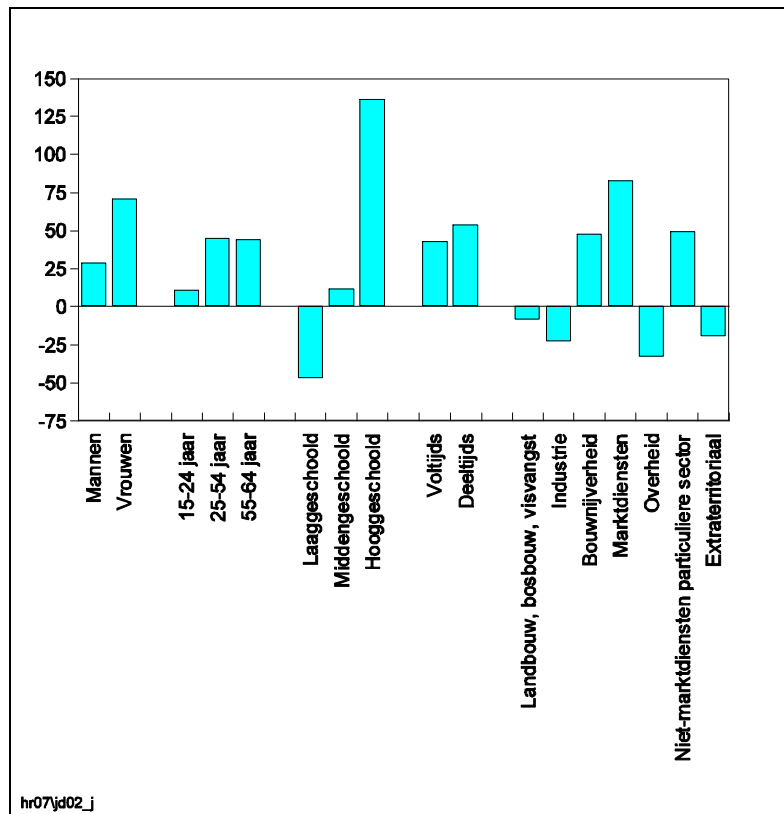
De EAK-resultaten lenen zich derhalve vooral voor structurele analyses, doch ze zijn - omwille van de vastgestelde grote fluctuaties, die hun oorsprong vinden in het gebruik van steekproeven - minder dan de - exhaustieve - INR-gegevens aangewezen voor het opvolgen van het niveau en van het verloop van de werkgelegenheid.

Ten slotte dient nog vermeld dat de EAK een veel ruimer domein bestrijkt dan louter de werkgelegenheid, en ook informatie bevat over werklozen en inactieven. Aan de hand van een veelheid aan vragen worden een aantal socio-economische karakteristieken afgeleid, die toelaten de respondenten, en dus door extrapolatie de bevolking als geheel, in verschillende groepen op te delen, die het voorwerp kunnen uitmaken van analyses. De enquête is overigens geharmoniseerd op Europees niveau, waardoor de resultaten internationaal vergelijkbaar zijn, en bv. als indicator gebruikt worden in het kader van de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS).

Volgens de gegevens van de arbeidskrachtentelling reflecteert de werkgelegenheidsaanwas de groeiende participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt: van de in 2006 netto gecreëerde banen werden immers ongeveer 70 pct. ingevuld door vrouwen. De bijdrage van de jongeren bleef dan weer beperkt: telkens ongeveer 45 pct. van de nieuwe jobs gingen naar 25-54- en 55-64-jarigen. De moderne arbeidsmarkt heeft vooral behoefte aan geschoolde arbeidskrachten: in 2006 nam het aantal hooggeschoolde werkenden, met een diploma van het hoger onderwijs, sterker toe dan de totale jobcreatie, omdat het aantal laaggeschoolde werkenden, ondanks de sterke werkgelegenheids groei, afnam.

Grafiek 3 Werkgelegenheidsverloop in België in 2006

(bijdrage, in procenten, tot de totale werkgelegenheidstoename van 15-64-jarigen tussen 2005 en 2006)



Bron: EC (EAK).

De netto extra gecreëerde arbeidsplaatsen betroffen in iets sterkere mate deeltijdbanen, maar ook het aantal voltijds werkenden steeg aanzienlijk. De opgetekende werkgelegenheidsstijging betreft dus niet enkel (eventueel gesubsidieerde) kleine jobs, maar ook een aanzienlijk aantal voltijdse banen.

De opsplitsing volgens branche geeft aan dat de werkgelegenheid in de landbouw en de industrie verder is afgenomen, waardoor de algemene tendens van een afnemend belang van de beide bedrijfstakken zich verder zette. Volgens de EAK daalde ook de werkgelegenheid in de overheidssector; dit illustreert de noodzaak voorzichtig te zijn bij de interpretatie van deze gegevens, aangezien de overheidstewerkstelling volgens de nationale rekeningen net is toegenomen in 2006. De globaal vastgestelde stijging van het aantal arbeidsplaatsen is, daarentegen, toe te schrijven aan een duidelijke verhoging van de werkgelegenheid in de bouwnijverheid, de niet-marktdiensten en, vooral, de marktdiensten.

## 2.2. WERKGELEGENHEIDSGRADEN IN BELGIË EN IN DE EU27

Op 1 mei 2004 werd de toenmalige EU15 uitgebreid met 10 nieuwe lidstaten; het ging om 8 Oost-Europese landen, Cyprus en Malta. Op 1 januari 2007 kwamen er nogmaals 2 nieuwe landen bij, met name Roemenië en Bulgarije, wat het aantal EU-lidstaten op 27 brengt (de EU27).

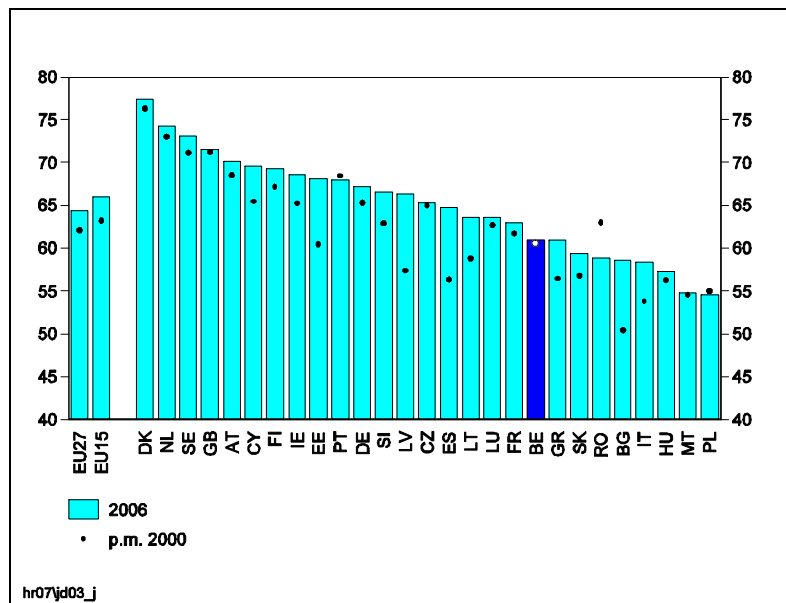
Traditioneel worden de Belgische arbeidsmarktprestaties vergeleken met die van de overige landen van de EU15, omwille van de grote verschillen met de economische activiteit in de vroegere Oostbloklanden. Het is echter ook interessant die prestatie na te gaan in het kader van de verruimde EU. Dit gebeurt het best aan de hand van de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraden, die berekend worden op basis van de resultaten van de op Europees niveau geharmoniseerde en

us internationaal vergelijkbare EAK. In dit deel wordt dan ook nagegaan hoe België en de 3 gewesten zich qua werkgelegenheidsgraad verhouden tot de overige landen en regio's in de EU27.

In 2006 beliep de werkgelegenheidsgraad van 15-64-jarigen in ons land 61 pct., dit was ruim onder de gemiddelden voor zowel de EU15 als de EU27 (respectievelijk 66 en 64,3 pct.). Deze benedengemiddelde prestatie wordt ook weerspiegeld in de rangschikking van de 27 landen: België neemt slechts de 19e plaats in, en wordt enkel nog gevolgd door landen uit het zuiden en oosten van Europa (met name Griekenland, Slovakije, Roemenië, Bulgarije, Italië, Hongarije, Malta en Polen). Uiteraard ligt de Belgische werkgelegenheidsgraad ver van die van de Europese koplopers Denemarken, Nederland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk, waar meer dan 70 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk is.

**Grafiek 4 Werkgelegenheidsgraden in de EU27 in 2006**

(aantal werkende 15-64-jarigen in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC (EAK).

Sinds 2000 is de werkgelegenheidsgraad in België nauwelijks toegenomen<sup>5</sup>. In de overgrote meerderheid van de EU-lidstaten, ongeacht het in 2000 bereikte peil, werd over dezelfde tijdspanne een vaak duidelijke stijging opgetekend. Het minder gunstige verloop van de werkgelegenheidsgraad in België kan worden toegeschreven aan de vrij sterke toename van de bevolking op arbeidsleeftijd: over de periode 2000-2006 groeide deze aan met 3,3 pct.; dit is de 9e hoogste stijging in de EU27; gemiddeld in de EU ging het aantal 15-64-jarigen minder snel in de hoogte (2,9 en 2,5 pct. in respectievelijk de EU15 en de EU27). De werkgelegenheid, van haar kant, nam over diezelfde periode in België met 4,1 pct. toe, waarmee ons land net als voor de werkgelegenheidsgraad in 2006 op plaats 19 van het EU27-klassement uitkomt. Het EU-gemiddelde lag, met 7,4 pct. en 6,1 pct. in respectievelijk de EU15 en de EU27, heel wat hoger. Al bij al ging de werkgelegenheidsgraad gemiddeld in de EU15 en de EU27 met respectievelijk 2,7 en 2,1 procentpunten in de hoogte.

Ondanks deze stijging lijkt het halen van de in 2000 en 2001 in Lissabon en Stockholm vastgelegde doelstellingen voor de EU als geheel bijzonder moeilijk te worden. Tegen 2010 zouden de werkgelegenheidsgraden voor de totale bevolking op arbeidsleeftijd, de vrouwen en de 55-64-jarigen in de EU27 respectievelijk 70, 60 en 50 pct. moeten belopen. In 2006 bedroegen die

<sup>5</sup> Wel dient hierbij vermeld dat 2000 voor de Belgische economie een jaar van hoogconjunctuur was, waardoor ook de werkgelegenheidsgraad toen relatief hoog uitviel.

ratio's respectievelijk ongeveer 64, 57 en 44 pct. Het nog te overbruggen verschil is derhalve het kleinst voor de vrouwen, en het grootst voor de ouderen en voor het totaal.

**Tabel 2 Werkgelegenheidsgraden in de EU27, België en de drie gewesten in 2006**

(werkenden in procenten van de overeenstemmende bevolking)

	Totaal 15-64-jarigen	Vrouwen van 15 tot 64 jaar	Ouderen van 55 tot 64 jaar
EU27	64,3	57,1	43,5
<i>p.m. doelstellingen tegen 2010</i>	70,0	60,0	50,0
EU15	66,0	58,4	45,3
België	61,0	54,0	32,0
Brussel	53,4	46,6	36,9
Vlaanderen	65,0	58,3	31,4
Wallonië	56,1	48,6	31,9

Bron: EC (EAK).

Voor elk van de 3 groepen waarvoor doelstellingen werden vastgelegd, presteert België minder goed dan het EU-gemiddelde. Terwijl het verschil met het EU27-gemiddelde voor het totaal en voor de vrouwelijke 15-64-jarigen in 2006 nog beperkt bleef tot ongeveer 3 procentpunten, beliep de kloof voor de ouderen meer dan 11 procentpunten.

Voor deze laatste groep is de situatie binnen België relatief het gunstigst in Brussel, waar ongeveer 37 pct. van de aldaar woonachtige 55-64-jarigen aan het werk was. In Vlaanderen en Wallonië bleef dit beperkt tot 31 à 32 pct.

Voor de totale werkgelegenheidsgraad en die van de vrouwen doet Vlaanderen dan weer heel wat beter dan de beide andere gewesten. In de beide gevallen liggen de Waalse ratio's zowat 10 procentpunten onder de Vlaamse; de Brusselse cijfers vallen dan nog eens 2 à 3 procentpunten lager uit dan de Waalse. De globale Vlaamse arbeidsmarktsituatie, voor alle 15-64-jarigen en voor het vrouwelijke deel ervan, is overigens vergelijkbaar met het EU-gemiddelde.

De relatief gunstiger situatie van Vlaanderen binnen België blijkt uiteraard ook wanneer de werkgelegenheidsgraden van de EU-lidstaten worden vergeleken op het niveau van de regio's<sup>6</sup>. Ook al kunnen de resultaten vertekend zijn door de vaak sterke verschillende situatie van die NUTS 1-regio's, onder andere inzake oppervlakte en bevolkingsaantal, toch verschaffen zij een idee van de relatieve positie van de Belgische gewesten binnen de uitgebreide EU, en tonen zij aan welke andere regio's binnen Europa een gelijkaardige arbeidsmarktsituatie kennen.

<sup>6</sup> Het betreft dan meer bepaald de zogenaamde NUTS 1-regio's (NUTS = Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques, of Nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek), die betrekking hebben op een eerste regionaal niveau binnen de diverse lidstaten. Voor Tsjechië, Denemarken, Estland, Ierland, Cyprus, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Slovenië, Slowakije en Zweden betreft het NUTS 1-niveau nog steeds het volledige land.

**Tabel 3 Werkgelegenheidsgraden in de regio's van de EU27<sup>1</sup> in 2005**

(werkende 15-64-jarigen in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd)

Rangorde	Regio	Werkgelegenheidsgraad	
		2005	p.m. 2000
	EU27	63,3	62,1
	EU15	65,1	63,3
1	Åland (FI)	77,2	80,4
2	Denemarken (DK)	75,9	76,3
3	South East (GB)	75,8	77,2
4	South West (GB)	75,5	75,6
5	Eastern (GB)	75,2	75,4
...			
39	Ouest (FR)	65,0	63,4
40	Centre-Est (FR)	65,0	62,9
41	<b>Vlaanderen (BE)</b>	<b>64,9</b>	<b>63,9</b>
42	Tsjechië (CZ)	64,8	65,0
43	Sud-Ouest (FR)	64,7	61,8
...			
79	Sur (ES)	56,4	47,7
80	Centralny (PL)	56,3	58,5
81	<b>Wallonië (BE)</b>	<b>56,1</b>	<b>56,0</b>
82	Macroregiunea unu (RO)	55,0	61,3
83	<b>Brussel (BE)</b>	<b>54,8</b>	<b>55,0</b>
84	Wschodni (PL)	54,1	56,8
85	Malta (MT)	53,9	54,5
...			
89	Polnocny (PL)	50,6	52,1
90	Poludniowo-Zachodni (PL)	50,1	52,7
91	Isole (IT)	46,0	41,1
92	Sud (IT)	45,9	42,6
93	Départements d'outre-mer (FR)	43,6	n.b.

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Geen gegevens voor de regio's van Bulgarije.

De gegevens met betrekking tot 2005, het meest recente jaar waarvoor cijfers beschikbaar zijn voor de regio's van de overige EU-lidstaten, geven aan dat de voorsprong van Vlaanderen binnen België in de Europese context gerelativeerd moet worden. Van de 93 regio's waarvoor gegevens beschikbaar waren, uit 26 lidstaten<sup>7</sup>, blijkt dat Vlaanderen zich, met een werkgelegenheidsgraad van 64,9 pct., slechts als 41e positioneerde, in de buurt van Tsjechië en de Franse regio's Ouest, Centre-Est en Sud-Ouest; dit is dus net boven het midden van de rangschikking.

Wallonië en Brussel situeren zich binnen de uitgebreide EU onderaan het klassement. Met een werkgelegenheidsgraad van 56,1 en 54,8 pct. nemen de beide gewesten respectievelijk de 81e en 83e positie in. Daar verkeren ze in het gezelschap van het zuiden van Spanje, enkele Poolse regio's en een deel van Roemenië.

Helemaal onderaan de rangschikking komen nog 2 andere Poolse regio's, de eilanden en het zuiden van Italië en de Franse overzeese departementen. Daartegenover zijn het de Finse regio Åland, Denemarken en drie regio's van het Verenigd Koninkrijk (South East, South West en Eastern) die, met werkgelegenheidsgraden van 75 pct. en meer, de koppositie innemen. Ook de 4 Nederlandse regio's klasseerden zich in 2005 in de top twaalf.

Over de periode 2000-2005 ging de werkgelegenheidsgraad er in Vlaanderen met 1 procentpunt op vooruit, dit is een stijging die vergelijkbaar is met die in de EU27. Gemiddeld in de EU15 was de toename echter bijna dubbel zo groot. In Wallonië en Brussel, daarentegen, stabiliseerde de werkgelegenheidsgraad over die periode.

<sup>7</sup> Voor de 2 Bulgaarse NUTS 1-regio's zijn geen gegevens beschikbaar.



### 2.3. ANDERS WERKEN

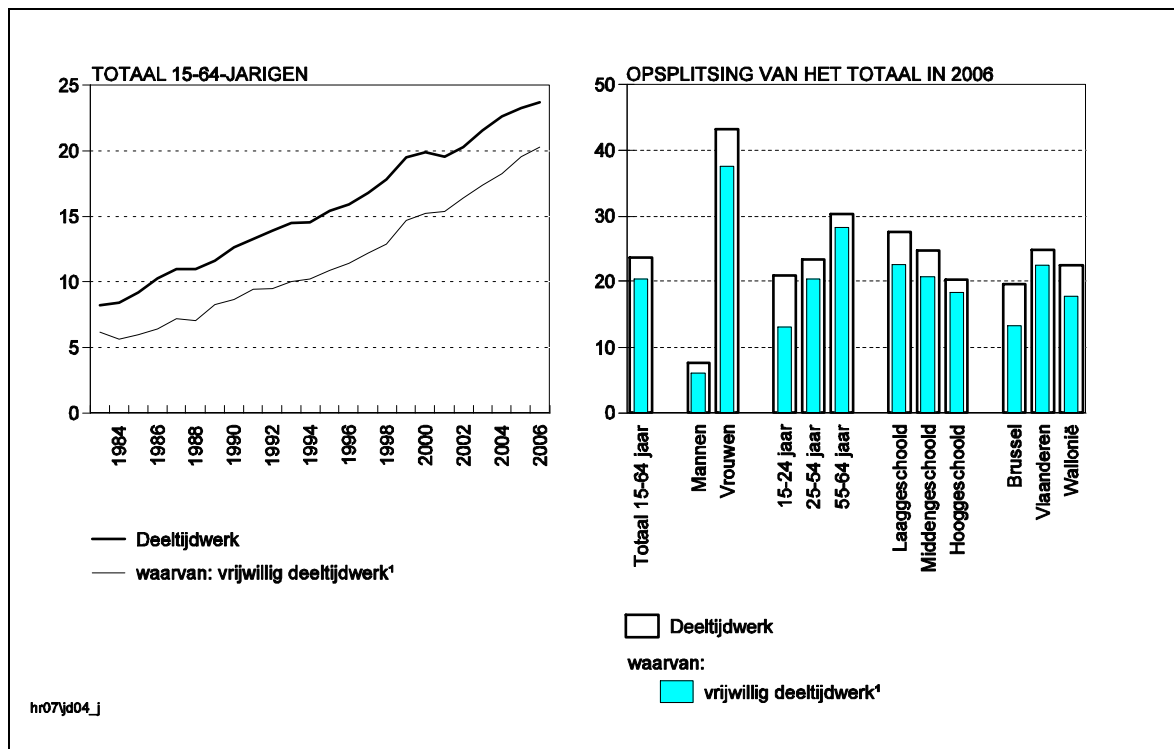
Vroeger was de typische werknemer een man, die na het verlaten van de schoolbanken voltijds ging werken, vaak bij dezelfde werkgever, en dit tot aan het pensioen. De jongste decennia is dat stereotiepe beeld geleidelijk aan doorbroken: de vrouwen participeren meer en meer aan de arbeidsmarkt, en ook de loopbaan is aan veranderingen onderhevig. Als gevolg van de vervrouwelijking van de arbeidsmarkt, maar ook meer algemeen ten gevolge van zich wijzigende opvattingen over de carrière en de combinatie van werken en privéleven, is de traditionele loopbaan -voltijdwerk zonder onderbreking - minder overheersend geworden. Ook doen ondernemingen steeds vaker beroep op uitzendarbeid.

#### 2.3.1. Deeltijdwerk

Gegevens van de EAK over de ontwikkeling van deeltijdwerk geven aan dat het aandeel ervan sinds het begin van de jaren 1980 vrijwel continu gestegen is: in 1983 ging het om ongeveer 8 pct. van de werknemers; in 2006 was dat bijna 24 pct. Deze stijging komt vrijwel volledig voor rekening van het vrijwillige deeltijdwerk, dat hier wordt gedefinieerd als het totaal ongerekend de deeltijdwerkers die eigenlijk liever voltijds zouden werken, maar geen voltijdse baan vinden<sup>8</sup>. Tussen 1983 en 2006 steeg het aandeel van vrijwillig deeltijdse werknemers van zowat 6 naar ongeveer 20 pct. De toename van het aandeel van onvrijwillige deeltijdarbeid bleef daarentegen beperkt tot circa 1 procentpunt.

Grafiek 5 (Vrijwillig) deeltijdwerk

(aantal (vrijwillig) deeltijdse werknemers in procenten van het overeenstemmende aantal werknemers)



Bron: ADSEI (EAK).

<sup>1</sup> Totaal deeltijdwerk exclusief de personen die verklaren geen voltijdse baan te vinden.

<sup>8</sup> Er zij echter op gewezen dat de aldus gedefinieerde "vrijwillige" deeltijdarbeid ook beïnvloed wordt door de noodzakelijke verzoening tussen werk en privéleven, waarbij vrouwen vaak - al dan niet "vrijwillig" - het gros van de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen op zich nemen. Dit is dikwijls hoogstens combineerbaar met een deeltijdse baan. Een dergelijke, enigszins gedwongen, keuze zal - aangezien de persoon geen voltijdse job zoekt - in de gebruikte definiëring beschouwd worden als vrijwillig; de gegevens laten echter niet toe dergelijke fijnere opsplitsingen te maken.

Deeltijdarbeid is vooral een vrouwelijke aangelegenheid: in 2006 was 38 pct. van de vrouwelijke werknemers vrijwillig deeltijds aan de slag, terwijl dit aandeel bij de mannen slechts 6 pct. beliep. Een deel van de stijging van het algemene aandeel van deeltijdwerk heeft dan ook te maken met de groeiende arbeidsdeelname van vrouwen.

Het aandeel van vrijwillig deeltijdwerk blijkt toe te nemen met de leeftijd en te dalen met het scholingsniveau. Zo was in 2006 13 pct. van de 15-24-jarige werknemers deeltijds aan de slag; dat aandeel liep op tot 28 pct. bij de 55-plussers. Bijna 23 pct. van de laaggeschoolde werknemers werkte in dat jaar vrijwillig deeltijds; bij de hooggeschoolden was dat ongeveer 18 pct.

In Vlaanderen wordt er vaker (vrijwillig) deeltijds gewerkt dan in Wallonië; Brussel sluit de rij: in 2006 ging het respectievelijk om zowat 23, 18 en 13 pct. van de werknemers op arbeidsleeftijd.

Binnen de gehanteerde opsplitsingen volgens geslacht, leeftijd, scholingsniveau en gewest lag het aandeel van onvrijwillige deeltijdarbeid, in procenten van het overeenstemmende totale aantal werknemers, het hoogst bij de vrouwen (6 pct.), bij de jongeren (8 pct.), bij de laaggeschoolden (5 pct.) en in Brussel (6 pct.).

### 2.3.2. Onderbrekingen van de loopbaan

Niet alleen wordt steeds vaker deeltijds gewerkt; de carrière wordt ook in steeds meer gevallen onderbroken. De EAK-gegevens inzake deeltijdwerk kunnen daartoe worden aangevuld met de cijfers met betrekking tot het aantal werknemers dat een RVA-uitkering ontvangt voor het aanpassen van de arbeidstijd. In 2006 ging het gemiddeld om 212.000 personen, waarvan telkens ongeveer de helft de werktijd verminderde door gebruik te maken van loopbaanonderbreking of van tijdskrediet. Dit aantal personen is het jongste decennium om de vijf jaar zowat verdubbeld: in 2000 ging het in totaal om 98.000, in 1995 om 50.000 werknemers.

**Tabel 4 RVA-uitkeringen aan werknemers die hun arbeidstijd aanpassen in 2006**

(duizenden personen; jaargemiddelden)

	Totaal	Opsplitsing volgens geslacht			Opsplitsing volgens gewest	
		Mannen	Vrouwen	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Totaal	212	64	148	10	148	54
<i>p.m. Totaal in 2000</i>	<i>98</i>	<i>16</i>	<i>82</i>	<i>4</i>	<i>69</i>	<i>25</i>
<i>p.m. Totaal in 1995</i>	<i>50</i>	<i>6</i>	<i>44</i>	<i>2</i>	<i>32</i>	<i>16</i>
Halftijds brugpensioen	1	1	0	0	1	0
Loopbaanonderbreking	109	26	83	5	74	30
Volledige onderbreking	17	3	13	1	11	4
Vermindering van prestaties	92	22	70	4	63	26
Tijdskrediet	102	38	64	5	73	23
Volledige onderbreking	12	3	9	1	8	3
Vermindering van prestaties	90	34	56	4	65	20

Bron: RVA.

Zowel bij de loopbaanonderbreking als bij het tijdskrediet gaat het in 80 à 90 pct. van de gevallen om een vermindering van de arbeidsprestaties; slechts een minderheid onderbreekt de prestaties dus volledig.

De vrouwen vormen het leeuwendeel van de uitkeringsbegunstigden: van alle loopbaanonderbrekers is 76 pct. vrouw; bij de gebruikers van het tijdskredietstelsel is dat 63 pct. Opvallend is tevens dat het veelal om Vlamingen gaat: van alle werknemers die dergelijke RVA-uitkeringen ontvingen was in 2006 zowat 70 pct. woonachtig in Vlaanderen; 25 pct. woonde in Wallonië.

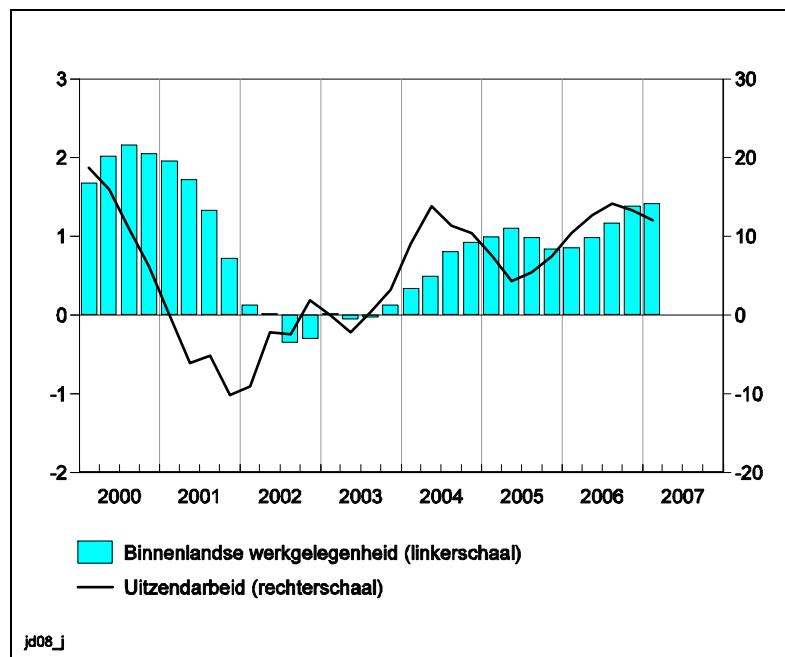
### 2.3.3. Uitzendarbeid

Ook de ondernemingen hebben er baat bij te kunnen beschikken over instrumenten die het mogelijk maken het personeelsbestand soepel te kunnen aanpassen aan de behoeften van de productie of van het cliënteel. Hiertoe doen ze niet alleen beroep op deeltijdarbeid en contracten van bepaalde duur, maar ook, en dit meer en meer, op uitzendkrachten.

Nationale gegevens inzake uitzendarbeid zijn beschikbaar bij Federgon, de federatie die de uitzendkantoren overkoepelt. De activiteit van de uitzendsector is, na in 2001 en 2002 in samenhang met de ongunstige conjunctuur te zijn gekrompen, sinds midden 2003 aanhoudend gestegen. In de loop van 2005 en 2006 versnelde de gemiddelde groei van de uitzendactiviteit, tot 14 pct. op jaarbasis in het derde kwartaal van 2006, waarna het groeitempo enigszins verzwakte. Deze beweging zette zich verder in het begin van 2007; niettemin beliep de jaar-op-jaargroei van de uitzendactiviteit in het eerste kwartaal nog 12 pct., waarmee hij nog steeds veel hoger uitviel dan de groei van de totale werkgelegenheid in de economie.

Grafiek 6 Uitzendarbeid en totale werkgelegenheid

(voor seizoen- en kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het overeenstemmende kwartaal van het voorgaande jaar)



Bronnen: Federgon, INR, NBB.

De jaar-op-jaargroei van de uitzendactiviteit blijkt overigens enigszins vooruit te lopen op het verloop van de totale binnenlandse werkgelegenheid, met grosso modo twee à drie kwartalen. Zoals vermeld is uitzendarbeid immers een heel soepel instrument om het aantal arbeidskrachten aan te passen aan de schommelingen van de activiteit, en veel flexibeler dan aanpassingen aan het vast personeelsbestand. Hierdoor komen conjuncturele ontwikkelingen veel sneller tot uiting in het verloop van de uitzendactiviteit dan in dat van de totale werkgelegenheid. In overeenstemming met dit verband geeft de in het derde kwartaal van 2006 vastgestelde piek inzake de groei van de uitzendactiviteit dan ook aan dat de banengroei in ons land in 2007 naar raming niet verder zal versnellen.

Overigens blijkt uit gegevens van Ciett, de internationale confederatie van uitzendkantoren uit de particuliere sector, dat België inzake het in voltijdequivalenten omgerekende aantal uitzendkrachten, in verhouding tot de totale werkgelegenheid, met 2,3 pct. in 2005 de derde plaats inneemt in de rangschikking van 21 Europese landen. Enkel het Verenigd Koninkrijk en Nederland, met respectievelijk 5 en 2,6 pct. gingen ons land vooraf.

#### **2.4. ARBEIDSINTENSITEIT VAN DE GROEI IN DE GEWESTEN**

Aan de hand van de regionale rekeningen van het INR kan de structuur van de werkgelegenheid naar bedrijfstak in de gewesten worden gekarakteriseerd. In de nationale rekeningen worden de banen toegewezen aan de plaats waar de productie-eenheid gevestigd is, in de arbeidskrachten-telling aan de woonplaats van de werknemer. Derhalve stemt de werkgelegenheidsontwikkeling volgens het INR overeen met de ontwikkeling inzake arbeidsplaatsen. Het verschil tussen beide concepten weerspiegelt het pendelverkeer, dat naargelang het gewest in belang verschilt. In Vlaanderen is de werkgelegenheid nog voor het leeuwendeel geconcentreerd in de industrie, maar het aandeel van die bedrijfstak loopt er voortdurend terug: tussen 1995 en 2005 daalde het met 4 procentpunten. Vervolgens worden de meeste banen aangetroffen in de sectoren "handel en reparaties" en "vastgoed en diensten aan ondernemingen"; het aandeel van de laatstgenoemde bedrijfstak is de voorbije tien jaar voortdurend toegenomen. In Wallonië worden het grootste aantal arbeidsplaatsen aangetroffen bij handel en reparaties, waarvan het aandeel sinds tien jaar stabiel is. De industrie tekent voor nagenoeg 13 pct. van de banen, maar, zoals in Vlaanderen, is dat aandeel de afgelopen tien jaar gestaag afgenomen, in totaal met zowat 2 procentpunten. Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening vertegenwoordigen eveneens 13 pct. van de werkgelegenheid in Wallonië; dat aandeel is daarentegen geleidelijk gestegen sinds 1995, toen het nog maar 11 pct. bedroeg. De structuur van de werkgelegenheid in Brussel staat in contrast met de twee andere gewesten. De werkgelegenheidsstructuur van dat gewest, welk het statuut van federale hoofdstad van het land, administratieve hoofdstad van de Europese Unie en Europees zakencentrum combineert, wordt gedomineerd door de diensten. Uit de specialisatie-index met betrekking tot België blijkt dat een aantal sectoren met een middelmatige tot hoge specialisatie deel uitmaken van de Brusselse economie. Naast een oververtegenwoordiging van de financiële activiteiten, laat Brussel met name een specialisatie optekenen in de sectoren openbaar bestuur en collectieve en sociale diensten (die twee categorieën vormen het grootste gedeelte van de non-profitsector). De bedrijfstakken industrie en bouwnijverheid zijn er daarentegen ondervertegenwoordigd.

Tabel 5 Verdeling van de totale werkgelegenheid naar bedrijfstak, 2005

(procenten)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
Landbouw, jacht en bosbouw; visserij en aquacultuur	0,1	2,4	2,2	2,0
Industrie	5,8	17,4	12,8	14,4
Elektriciteit, gas en water	0,8	0,5	0,7	0,6
Bouwnijverheid	2,6	6,1	6,5	5,7
Handel en reparaties	11,5	15,0	14,4	14,3
Horeca	3,9	3,6	3,2	3,5
Vervoer en communicatie	8,4	6,7	6,6	6,9
Financiële activiteiten	10,0	2,1	1,8	3,3
Vastgoed en diensten aan ondernemingen	17,2	16,4	12,6	15,5
Openbaar bestuur	17,2	6,9	11,3	9,8
Onderwijs	7,0	7,5	9,4	7,9
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,5	11,1	12,9	11,2
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten <sup>1</sup>	6,9	4,3	5,5	5,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: INR.

<sup>1</sup> Inclusief huishoudelijke diensten.

Het aandeel zelfstandigen in de totale werkgelegenheid in Vlaanderen en Wallonië ligt dicht bij elkaar in de buurt, nl. respectievelijk 17 en 18 pct. Wegens de grotere gemiddelde omvang van de ondernemingen en gezien het grote aantal naar Brussel pendelende werknemers, wordt in Brussel een beduidend kleiner aandeel zelfstandigen in de totale werkgelegenheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest opgetekend dan in de andere gewesten; in 2005 bedroeg dat 9 pct.

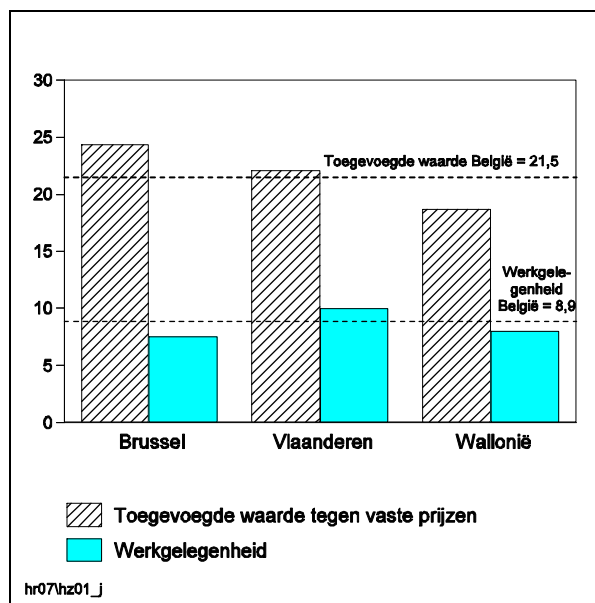
Van 1995 tot 2005 is de werkgelegenheid in België met 8,9 pct. gestegen. Op gewestelijk niveau was de toename het grootst in Vlaanderen, namelijk 10 pct., en in Brussel het kleinst, namelijk 7,6 pct. Wallonië ligt tussen beide in; de gecumuleerde groei van de werkgelegenheid bedroeg er 8 pct. tijdens de beschouwde periode. In de drie gewesten creëerden vastgoed en diensten aan ondernemingen de meeste banen. Die bedrijfstak wordt in Vlaanderen en Wallonië gevolgd door gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening die de voorbije tien jaar 3 procentpunten bijdroegen aan de groei van de werkgelegenheid. De primaire en secundaire sector leverden in de twee gewesten een negatieve bijdrage aan de groei van de werkgelegenheid en de financiële activiteiten bevorderden de werkgelegenheid evenmin. In Brussel was het openbaar bestuur de tweede voornaamste banencreërende activiteit. In Brussel leverden de industrie, de bouwnijverheid maar ook de handel daarentegen een negatieve bijdrage aan de werkgelegenheid.

De arbeidsintensiteit van de groei, waarmee het vermogen van een economie om banen te creëren kan worden gemeten, kan worden gedefinieerd als de verhouding tussen de stijging van de werkgelegenheid en de groei van de activiteit. Aangezien werkgelegenheid en groei van gewest tot gewest een ander verloop hebben vertoond, verschilt de arbeidsintensiteit tussen de gewesten en het gewest dat de sterkste activiteitsgroei laat optekenen is niet noodzakelijk dat waar de werkgelegenheid het snelst gestegen is.

De gecumuleerde groei van de toegevoegde waarde tussen 1995 en 2005 was het grootst in Brussel. Het groeiprofiel verschilt van dat van België en kan deels worden verklaard door het tertiaire karakter van de Brusselse economie. De diensten reageren bijvoorbeeld trager op de conjunctuurveranderingen en de werkgelegenheid in de overheidsdiensten en het onderwijs is er weinig gevoelig voor. Zo groeide de activiteit er in 2001 en 2002 in een krachtiger tempo dan in de rest van België maar de stijging van de Brusselse toegevoegde waarde viel abrupt terug in 2003 en

herstelde zich niet even goed in 2004. Zoals eerder aangestipt, was de stijging van de werkgelegenheid het geringst in Brussel en de arbeidsintensiteit was er derhalve het kleinst van de drie gewesten, namelijk 31 pct.; de groei in Brussel heeft dus weinig banen gecreëerd. Aan het andere uiterste vindt men Vlaanderen, waar de arbeidsintensiteit gelijk is aan 45 pct. Hoewel de groei van de activiteit er kleiner was dan in Brussel, leverde die meer banen op. In Wallonië was de groei van de toegevoegde waarde geringer dan in de beide andere gewesten, maar de gecumuleerde stijging van de werkgelegenheid oversteeg die van Brussel, wat wijst op een grotere arbeidsintensiteit van de groei, namelijk 43 pct., een resultaat dat in de buurt ligt van dat van Vlaanderen.

**Grafiek 7** Gecumuleerde groei van de toegevoegde waarde tegen vaste prijzen en van de werkgelegenheid, 1995-2005 (procenten)



Bron: INR.

In Brussel is de toegevoegde waarde (tegen lopende prijzen<sup>9</sup>) de voorbije tien jaar het sterkst gestegen in de bedrijfstakken vervoer en communicatie, openbaar bestuur, gezondheidszorg en in minder mate de horeca en de productie van energie. Die ontwikkelingen zijn deels een afspiegeling van verschillende prijsbewegingen, maar het is bij benadering mogelijk zich te baseren op de beschikbare informatie naar volume voor het land als geheel. De bedrijfstak vervoer en communicatie liet de afgelopen jaren belangrijk productiviteitswinsten optekenen in combinatie met een relatief geringe stijging van de werkgelegenheid. Energie en water is een van de meest productieve bedrijfstakken in België, maar liet een daling van de werkgelegenheid optekenen. Die ontwikkelingen zouden deels de relatief zwakke arbeidsintensiteit in Brussel kunnen verklaren. Openbaar bestuur, gezondheidszorg en de horeca, bedrijfstakken waar de gemiddelde productiviteit per persoon relatief geringer is, vertoonden daarentegen belangrijke stijgingen van de werkgelegenheid in Brussel. De interpretatie van de arbeidsintensiteit van de Brusselse groei is niet eenvoudig, aangezien de groei van de activiteit sterk was zowel in sectoren die grote productiviteitswinsten lieten optekenen als in relatief weinig productieve bedrijfstakken.

In Vlaanderen was de gecumuleerde groei van de toegevoegde waarde tussen 1995 en 2006 duidelijk hoger dan het gemiddelde in vastgoed en diensten aan ondernemingen en in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening. Die twee bedrijfstakken zijn degene welke het meest hebben bijgedragen aan de jobcreatie. Dat kan worden gerelateerd aan de daling van

<sup>9</sup> De regionale rekeningen van het INR verstrekken geen indicatie over de verdeling per bedrijfstak van de toegevoegde waarde naar volume.

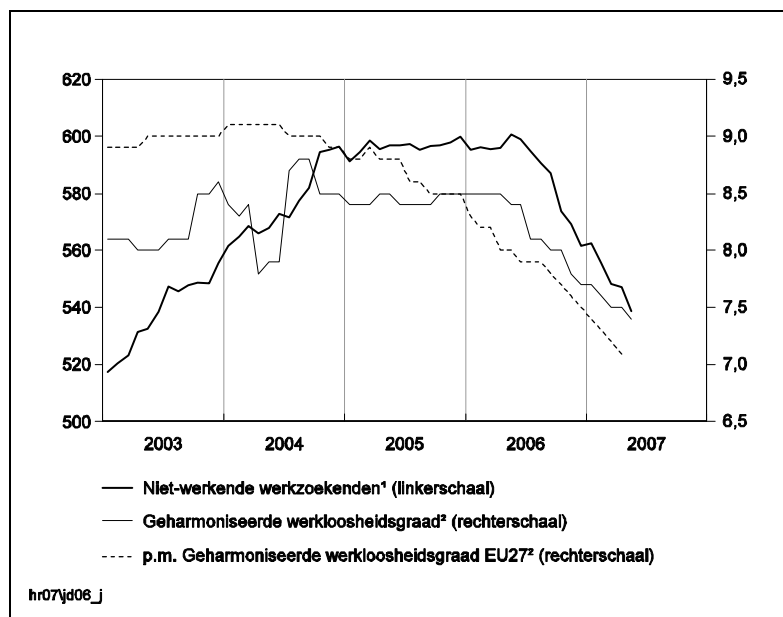
de productiviteit die het jongste decennium op nationaal niveau wordt opgetekend in die diensten. De activiteit is eveneens aanzienlijk toegenomen in de collectieve diensten en de horeca, zonder dat er evenwel veel banen werden gecreëerd. De arbeidsintensiteit van de groei in Vlaanderen, die uitkomt boven het Belgisch gemiddelde, wordt derhalve beïnvloed door de geleidelijke overgang naar een diensteneconomie.

De ontwikkelingen in Wallonië zijn in sommige opzichten te vergelijken met die in Vlaanderen. De meest dynamische bedrijfstakken omvatten ook vastgoed en diensten aan ondernemingen, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening en de handel. Daar komt nog bij het openbaar bestuur waarvan de toegevoegde waarde sinds 1995 snel gestegen is. Wallonië telt dus vooral bedrijfstakken waar de gemiddelde productiviteit per persoon relatief gering is. Zoals in Vlaanderen, is de werkgelegenheid het snelst toegenomen in vastgoed en diensten aan ondernemingen en in de gezondheidszorg, maar tevens in het openbaar bestuur. De werkgelegenheids-groei in de handel was veel geringer dan in de andere snel groeiende sectoren.

### 3. WERKLOOSHEID

Nadat het voor seizoeninvloeden gezuiverde aantal niet-werkende werkzoekenden in België tot eind 2004 stelselmatig was gestegen, stabiliseerde het zich tot midden 2006 op om en nabij 600.000 personen. Tijdens die periode beliep de geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-plussers ongeveer 8,5 pct. van de beroepsbevolking. Vanaf juli 2006 begon een duidelijke neerwaartse beweging: in mei 2007 waren er, eveneens seizoengezuiverd, nog 539.000 werklozen en kwam de werkloosheidsgraad uit op 7,4 pct.

Grafiek 8 Werkloosheid en werkloosheidsgraad



Bronnen: EC, RVA.

<sup>1</sup> Duizenden personen.

<sup>2</sup> Procenten van de beroepsbevolking; personen van 15 jaar en ouder. Door Eurostat aangepaste reeks.

De daling van de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in België ving heel wat later aan dat gemiddeld in de EU27. Na zich gedurende de periode 2003-2004 op ongeveer 9 pct. te hebben gehandhaafd, begon deze ratio er vanaf begin 2005 een gestage neerwaartse beweging, die twee jaar later nog steeds aanhield. Terwijl de gemiddelde werkloosheid in de EU in 2005 nog ruim hoger lag dan in ons land, was dit vanaf begin 2006 niet meer het geval. In maart 2007 lag de geharmoniseerde werkloosheidsgraad in de EU27 0,3 procentpunt lager dan in België.

### 3.1. OPSPLITSING VAN HET RECENTE WERKLOOSHEIDSVEROLOOP

Tijdens de eerste vijf maanden van 2007 waren er in België 46.000 niet-werkende werkzoekenden minder dan tijdens de overeenstemmende periode van 2006, dit is voor de werkloosheidsdaling zich inzette. Deze afname valt voor het grootste deel, ten belope van 36.000 personen, te situeren in Vlaanderen, waar de geharmoniseerde werkloosheidsgraad al duidelijk lager lag dan in Brussel en Wallonië (5 pct. in 2006, tegenover respectievelijk bijna 18 en 12 pct.). Daar beperkte de daling zich tot respectievelijk 6.000 en 5.000 werklozen. Ook verhoudingsgewijs was de terugval het grootst in Vlaanderen: over de vermelde periode nam het aantal niet-werkende werkzoekenden er met 17 pct. af, tegenover met 6 pct. in Brussel; in Wallonië beliep de daling slechts 2 pct.

Over het algemeen was de afname iets groter bij de vrouwen - die de grootste groep werklozen vormen - dan bij de mannen; in Wallonië bleef het aantal werkloze mannen stabiel. De procentuele veranderingen per geslacht zijn echter sterk gelijkaardig.

De opsplitsing volgens leeftijd levert grotere verschillen op. Terwijl het aantal werkloze 55-plussers overal nog toenam, was er een duidelijke afname van de jongere leeftijdscategorieën. Alhoewel de daling van het aantal 25-54-jarigen in absolute termen groter uitvalt, zijn het, althans in Brussel en Vlaanderen, de werklozen van jonger dan 25 jaar wier aantal relatief het sterkst daalde<sup>10</sup>. In Wallonië, daarentegen, was er nog een lichte stijging van de jongerenwerkloosheid.

Tabel 6 Werkloosheidsverloop in België tussen 2006 en 2007

(eerste vijf maanden van 2007 t.o.v. de eerste vijf maanden van 2006, veranderingen in duizenden personen; tussen haakjes, totaal aantal werklozen, in duizenden personen, tijdens de eerste vijf maanden van 2007)

	België		Brussel		Vlaanderen		Wallonië	
<b>Totaal</b>	<b>-46</b>	<b>(536)</b>	<b>-6</b>	<b>(92)</b>	<b>-36</b>	<b>(180)</b>	<b>-5</b>	<b>(264)</b>
<i>p.m. Geharmoniseerde werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen in 2006<sup>1</sup></i>	8,3		17,7		5,0		11,8	
<b>Opsplitsing volgens geslacht</b>								
Mannen	-20	(258)	-3	(47)	-17	(84)	0	(126)
Vrouwen	-27	(278)	-3	(45)	-18	(96)	-5	(137)
<b>Opsplitsing volgens leeftijd</b>								
Jonger dan 25 jaar	-12	(106)	-2	(15)	-11	(32)	1	(59)
Van 25 tot 54 jaar	-38	(396)	-4	(73)	-26	(132)	-8	(192)
55 jaar en ouder	4	(33)	1	(4)	1	(16)	2	(13)
<b>Opsplitsing volgens werkloosheidsduur</b>								
Minder dan zes maanden	-21	(135)	-5	(18)	-10	(61)	-5	(56)
Zes maanden tot twee jaar	-26	(177)	-1	(31)	-27	(58)	3	(89)
Meer dan twee jaar	0	(223)	1	(43)	2	(61)	-2	(119)
<b>Opsplitsing volgens scholingsniveau</b>								
Lager en eerste graad secundair onderwijs	-14	(136)	-1	(14)	-10	(54)	-2	(69)
Hogere graden secundair onderwijs <sup>2</sup>	-27	(306)	-2	(38)	-21	(102)	-3	(166)
Hoger onderwijs	-3	(64)	0	(11)	-4	(24)	1	(28)
Overige <sup>3</sup>	-3	(29)	-2	(29)	0	(0)	-1	(0)

Bron: RVA.

<sup>1</sup> Procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd. Gemiddelde van de kwartaalresultaten van de arbeidskrachtentelling (EAK).

<sup>2</sup> Met inbegrip van leercontracten.

<sup>3</sup> Niet in België erkende diploma's, of scholingsniveau niet bekend.

<sup>10</sup> Aangezien het aantal jonge werklozen veel lager ligt dan het aantal werklozen van 25 tot 54 jaar, is het niettemin toch deze laatste groep die de grootste procentuele bijdrage levert tot de totale werkloosheidsdaling. De vastgestelde afname van de jongerenwerkloosheid is derhalve niet in tegenspraak met de in sectie 2.1 opgetekende kleinere bijdrage van jongeren tot de werkgelegenheids groei in 2006.



Langdurig werklozen, hier gedefinieerd als de personen die meer dan 2 jaar werkloos zijn, maken in alle gewesten het gros uit van de werklozenpopulatie. Uit de gegevens blijkt echter dat zij bij de recente werkloosheidsdaling uit de boot vallen, met uitzondering van Wallonië, waar hun aantal licht afnam. Gemiddeld in België is de relatieve terugval even groot voor kortstondig werklozen (minder dan 6 maanden werkloos) als voor de personen die tussen 6 maanden en 2 jaar werkloos zijn. Dit gemiddelde verbergt enkele opvallende verschillen tussen de gewesten. In Brussel en Wallonië betreft de terugval vooral de kortstondig werklozen, terwijl de afname in Vlaanderen nog groter uitvalt voor de tweede groep. Deze laatste ontwikkeling is mogelijks een - vertraagd - gevolg van de aanhoudende hoogconjunctuur: in eerste instantie komen er immers minder nieuwe (kortstondig) werklozen bij, wat na verloop van 6 maanden leidt tot een geringer aantal personen in de groep die meer dan een halfjaar werkzoekend is.

Over het algemeen zijn er weinig uitgesproken verschillen bij de opsplitsing volgens scholingsniveau: verhoudingsgewijs verdwenen ongeveer evenveel lager-, midden- en hogergeschoolde werklozen uit de statistieken. Wel onderscheidde opnieuw Wallonië zich, doordat het aantal hooggeschoolde werklozen er met 3 pct. toenam.

### **3.2. HET BEGELEIDINGSPROGRAMMA VOOR WERKLOZEN**

Sinds juli 2006 geldt het in juli 2004 ten uitvoer gelegde programma tot activering van het zoekgedrag naar werk, waarin begeleiding bij het zoeken naar werk wordt gekoppeld aan controle op de naleving van de criteria voor de werkloosheidsuitkering, voor alle uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van minder dan vijftig jaar, met uitzondering van arbeidsongeschikten. Het programma beoogt de werkzoekenden individueel te volgen om hen te helpen bij hun zoekinspanningen, of te starten met een beroepsopleidingsproject dat uitzicht geeft op een bevredigende herinschakeling op de arbeidsmarkt. Hoe dan ook wordt rekening gehouden met de specifieke situaties, dat wil zeggen de leeftijd, het opleidingsniveau, de vaardigheden, de sociale en familiale toestand, de verplaatsingsmogelijkheden en eventuele elementen van discriminatie waarvan de werkzoekenden het slachtoffer zouden kunnen zijn. De situatie op de arbeidsmarkt van de subregio waar de werkloze woont, wordt eveneens in aanmerking genomen. Ter aanvulling van de van de regionale werkgelegenheidsdiensten afkomstige informatie over de deelname aan de in het kader van hun opdracht georganiseerde acties, ontbiedt de RVA de werkzoekenden op één of meerdere persoonlijke gesprekken, teneinde hun inspanningen bij het zoeken naar werk te beoordelen.

Het RVA-programma tot activering van het zoekgedrag naar werk verloopt in verschillende stappen. De personen jonger dan 25 jaar, die de 7de maand als werkloze ingaan en de personen van 25 jaar en ouder, die de 13de maand als werkloze ingaan, ontvangen een schriftelijke verwittiging die hen herinnert aan hun verplichtingen inzake het zoeken naar werk en beschikbaarheid. Ongeveer 8 maanden later wordt de werkzoekende opgeroepen voor een eerste gesprek. Indien de door de werkzoekende geleverde inspanningen voldoende worden geacht, wordt hij slechts 16 maanden later opnieuw opgeroepen. In het tegenovergestelde geval wordt een actieplan opgelegd en na 4 maanden vindt een tweede gesprek plaats. Indien de inspanningen nog steeds ontoereikend worden bevonden, wordt een eerste sanctie<sup>11</sup> opgelegd, een nieuw en intensiever actieplan wordt ondertekend<sup>12</sup> en na 4 maanden volgt een derde en laatste gesprek. Indien de geleverde inspanningen opnieuw negatief worden beoordeeld, verliest de betrokkene zijn recht op uitkeringen. Bij een positieve beoordeling na het tweede en eventueel derde gesprek, vindt in principe een nieuwe eerste gesprek plaats na een jaar.

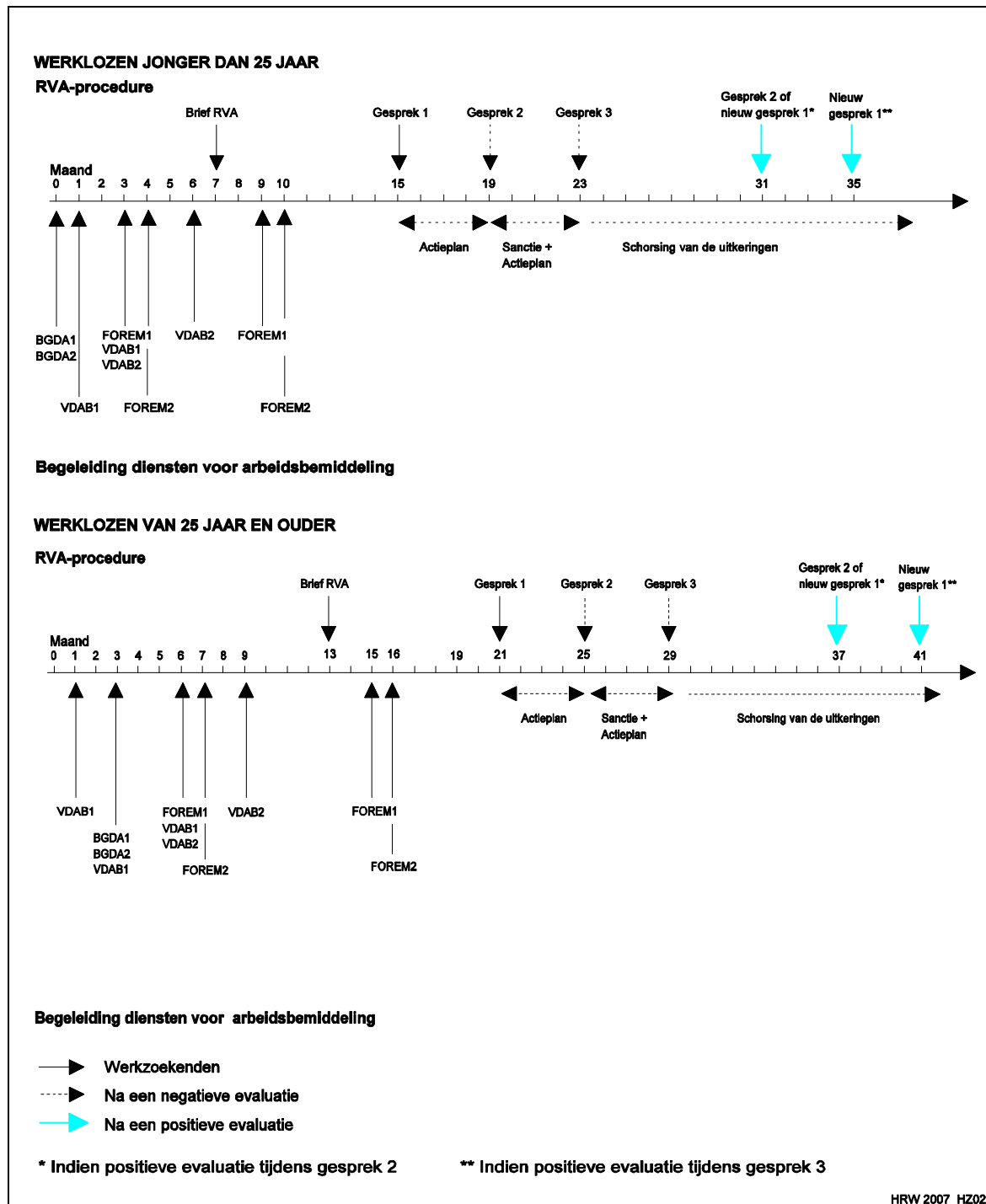
Gelijktijdig worden de werkzoekenden individueel begeleid door de diensten voor arbeidsbemiddeling, meer bepaald inzake het heroriënteren van de inspanningen, deelname aan inschakelingsprogramma's en het voltooien van een opleiding. De nieuw ingeschreven laaggeschoolden

<sup>11</sup> De sanctie kan de vorm aannemen van een schorsing of een vermindering van de uitkeringen gedurende enkele maanden.

<sup>12</sup> De weigering om te ondertekenen leidt meteen tot een definitieve schorsing van de uitkeringen.

genieten bovendien een speciale behandeling. Deze begeleiding start - zeker voor de jonge werklozen beneden de 25 jaar - reeds voor de verwittiging van de RVA. Het eerste gesprek bij de RVA -eventueel gevolgd door een actieplan - vindt voor de minder dan 25-jarigen inderdaad meer dan een jaar later plaats, voor de groep van 25-jarigen en ouder is dit na ongeveer twee jaar.

Grafiek 9 Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen<sup>1</sup>



Bronnen: BGDA, FOREM, RVA, VDAB.

<sup>1</sup> De uitleg over de stappen inzake begeleiding door de diensten voor arbeidsbemiddeling is terug te vinden in de volgende tabel.

**CHRONOLOGISCHE VOLGORDE VAN DE BEGELEIDING VAN WERKLOZEN DOOR DE DIENSTEN VOOR ARBEIDSBEMIDDELING<sup>13</sup>**

	1. Begin van de begeleiding		2. Follow-up		3. Doorgeven van werkaanbiedingen
	Jonger dan 25	25 jaar en ouder	Alle werkzoekenden		
<b>FOREM<sup>14</sup></b>	De nieuw ingeschreven werkzoekenden ontvangen een oproepingsbrief van FOREM na 3 maanden en ten laatste in de 4de maand. De andere werkzoekenden ontvangen deze oproep binnen de 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke verwittiging van de RVA.	Nieuw ingeschreven werkzoekenden ontvangen een oproepingsbrief van de FOREM na 6 maanden en ten laatste in de 7de maand. De anderen krijgen deze oproep binnen de 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke verwittiging van de RVA.	Tijdens de maand volgend op het versturen van de schriftelijke verwittiging van de RVA, neemt de werkzoekende deel aan een gemeenschappelijke informatievergadering gevolgd door een gesprek met het oog op het opstellen van professionele balans en een actieplan. Indien nodig, wordt de werkzoekende een opleiding aangeboden. Indien een overeenkomst afgesloten wordt, gebeurt de follow-up 3 maanden later. Indien de interventie van meerdere interne of externe personen vereist is, wordt een bijzondere overeenkomst voorgesteld. Deze voorziet in een maandelijks begeleiding gedurende maximum 2 jaar.		Het doorgeven van werkaanbiedingen gebeurt tijdens de verschillende contacten tussen de consultants en de betrokkenen, alsook per post, op basis van het matchen van aanbod en vraag.
<b>BGDA</b>	Aan nieuw ingeschreven jonge werkzoekenden wordt onmiddellijk en systematisch een Contract voor beroepsproject voorgelegd, dat voorziet in een persoonlijke begeleiding.	Het Contract voor beroepsproject wordt ook voorgesteld aan de andere werkzoekenden, in de derde maand van hun (her)inschrijving.	Jonger dan 25	25 jaar en ouder	De werkaanbiedingen worden niet systematisch noch automatisch doorgegeven. De werkzoekende moet zelf de stap zetten.

<sup>13</sup> In de grafiek verwijzen de cijfers 1,2 en 3 naast de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling naar de stap in de begeleiding. Bijvoorbeeld: "FOREM1" is het begin van de begeleiding door FOREM.

<sup>14</sup> In het kader van het Jobtonic programma, dat op 1 juli 2007 in werking treedt, worden nieuwe toetreders van jonger dan 25 jaar meteen na de inschrijving opgeroepen om een persoonlijke balans op te stellen. De laaggeschoolde jongeren genieten een vroegtijdige opvolging (onmiddellijk een individueel gesprek met een tweewekelijkse opvolging en een nieuw gesprek in de 4de maand). Aan de geschoolde jongeren wordt een individueel gesprek voorgesteld tijdens de maand van inschrijving en een opvolgingsgesprek in de 3de maand. Zij die jonger zijn dan 25 jaar maar geen nieuwe toetreders, volgen de momenteel in het kader van het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen van toepassing zijnde procedure voor werkzoekenden (oproep binnen de 2 maand na het ontvangen van de schriftelijke verwittiging van de RVA).

		Alle werkzoekenden			
<b>VDAB</b>	Vanaf zijn inschrijving bij de VDAB stapt de werkzoekende in een begeleidingstraject, totdat hij werk gevonden heeft. Wanneer hij binnen de maand na zijn inschrijving geen enkele werkaanbieding in overeenstemming met zijn profiel heeft ontvangen, wordt het dossier van de werkzoekende een eerste maal geëvalueerd.				
	Jonger dan 25	25 jaar en ouder	Jonger dan 25	25 jaar en ouder	
<b>VDAB<sup>15</sup></b>	3 maanden na de inschrijving wordt contact opgenomen met de jongere om zijn dossier te doorlopen en de zoektocht naar werk te begeleiden (deze stap geldt niet meer voor <b>laaggeschoolde</b> jonge intreders).	De VDAB maakt een onderscheid tussen <b>laaggeschoolden</b> , die in de 3de maand werkloosheid worden opgeroepen en <b>hooggeschoolden</b> , met wie na 6 maanden contact wordt opgenomen.	Voor <b>laaggeschoolde</b> <b>nieuwe</b> intreders wordt aan het einde van de derde maand werkloosheid samen met de consulent een competentiebalans opgesteld, eventueel gevolgd door een begeleidingstraject. De <b>andere</b> jongeren van minder dan 25 jaar worden na 6 maanden werkloosheid (dat wil zeggen 3 maanden na het telefonisch contact) uitgenodigd voor een diepgaand gesprek met de consulent. Tijdens dit gesprek wordt een jobtraject bepaald.	De VDAB maakt een onderscheid tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden: voor <b>laaggeschoolden</b> begint de follow-up op hetzelfde ogenblik als voor de jongeren van minder dan 25 jaar (behalve de laaggeschoolde nieuwe intreders): na 6 maanden werkloosheid worden ze opgeroepen voor een gesprek. Voor <b>hooggeschoolden</b> vindt het gesprek plaats na 9 maanden werkloosheid.	Na de inschrijving van de werkzoekende worden werkaanbiedingen systematisch doorgegeven, dit gebeurt op automatische wijze op basis van het matchen van de omschreven criteria.

<sup>15</sup> Het Actieplan jeugdwerkloosheid dat in september 2007 in werking treedt, richt zich tot alle laag- en middengeschoolde jonge werkzoekenden van 25 jaar en jonger die instromen in de werkloosheid. Vanaf het moment van inschrijving ontvangen zij een intensief bemiddelingstraject naar werk waarbij gebruik wordt gemaakt van e-government-tools (bv. automatische vacaturematching) en collectieve en individuele bemiddeling.

Het programma tot activering van het zoekgedrag naar werk geldt pas vanaf juli 2006 voor werkzoekenden van 40 tot 49 jaar. Het aantal personen met wie een eerste gesprek wordt gevoerd, stijgt dus van kwartaal tot kwartaal. Volgens de op 31 maart 2007 beschikbare statistieken over de bijna 110.000 personen waarmee een eerste gesprek werd gevoerd, leverde de helft voldoende inspanningen om een baan te vinden. De pogingen van de anderen werden als ontoereikend beschouwd, zodat een persoonlijk actieplan met hen werd afgesproken. Het aandeel van de personen die meteen aan de RVA-criteria voldoen, neemt overigens geleidelijk af: in het derde kwartaal van 2005 bedroeg het 66 pct.; in het eerste kwartaal van 2007 was dat slechts 28 pct. Die daling is deels toe te schrijven aan het feit dat dat percentage voor de pas sinds juli 2006 begeleide 40-49-jarigen duidelijk lager ligt dan voor de jongere leeftijdsgroepen. Het aandeel van jonge werklozen dat voldoende inspanningen levert is echter ook afgenomen: mogelijks worden de voor de procedure geldende regels, na de inlooffase en verbonden met de sindsdien sterk verbeterde conjunctuursituatie, intussen wat strikter toegepast.

Sinds de invoering van het systeem, in juli 2004, tot eind maart 2007, werden in totaal 6.571 personen gestraft door hen gedeeltelijk hun recht op uitkeringen te ontnemen, waarvan 940 in Brussel, 2.033 in Vlaanderen en 3.598 in Wallonië. Van 5.269 andere werkzoekenden - naar rata van respectievelijk 1.107, 1.774 en 2.388 volgens het gewest - werd de uitkering geschorst, in de meeste gevallen wegens ongewettigd afwezig blijven van de gesprekken. Deze sanctie kan worden opgeheven indien de werkloze zich voor een onderhoud aanmeldt bij de RVA. Van 1.643 personen, namelijk 185 in Brussel, 468 in Vlaanderen en 990 in Wallonië, werden de uitkeringen volledig geschorst, wat betekent dat ze uit de werkloosheidsverzekering werden uitgesloten; het gaat gemiddeld om 1,5 pct. van diegenen met wie een eerste gesprek werd gevoerd. In samenhang met de afname van het aandeel van de werklozen die meteen aan de criteria voldoen, stijgt dit percentage geleidelijk: in het vierde kwartaal van 2005 beliep het nauwelijks 0,5 pct.<sup>16</sup>, om in het eerste kwartaal van 2007 te zijn opgelopen tot 4,5 pct.

Van bij de uitwerking van het programma werd bepaald dat er in 2007 een evaluatie zou plaatsvinden. In dat kader werd de UCL ermee belast een eerste evaluatie door te voeren van de efficiëntie van het programma (Cockx et al. (2007b)). Zij concludeerden dat de in het kader van de procedure gestuurde waarschuwingsbrief, die de evaluatiegesprekken aankondigt, gemiddeld genomen een positieve invloed uitoefent op de uitstroom van werkloosheid naar werk. Deze evaluatie wordt uitgebreider besproken in kaderstuk 3.

### **Kader 3: Evaluatie van het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen**

De invoering van het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen in juli 2004 getuigt van belangrijke wijzigingen in het stelsel van de werkloosheidsverzekering en in de begeleiding van de werklozen. De hervorming houdt onder meer een betere coördinatie in tussen de RVA en de diensten voor arbeidsbemiddeling van de gewesten en de gemeenschappen. Enerzijds mag de RVA, die van de voornoemde diensten informatie ontvangt over de beschikbaarheid van de werklozen, via individuele gesprekken zelf nagaan hoe intensief de uitkeringsgerechtigde werkloze zich inspant om een baan te zoeken (de zogenoemde "procedure voor de activering van het zoekgedrag naar werk"). Indien die zoekinspanningen onvoldoende worden geacht, loopt de werkloze het gevaar dat zijn werkloosheidsuitkering wordt verlaagd of al dan niet tijdelijk wordt opgeschort. Een eerste onderhoud met de RVA volgt ongeveer 8 maanden na een schriftelijke verwittiging. Anderzijds versterken de diensten voor arbeidsbemiddeling de begeleiding van alle werklozen via een reeks activeringsmaatregelen.

In het kader van de evaluatie van de resultaten van het plan, die reeds vanaf de invoering ervan gepland was, kreeg het Instituut voor Economisch en Sociaal Onderzoek (IRES) van de UCL van

<sup>16</sup> Het vierde kwartaal van 2005 is het eerste waarin gegevens beschikbaar zijn voor de gehele procedure, dit is inclusief (de schorsingen na) het derde gesprek.

de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de opdracht een wetenschappelijke en onafhankelijke analyse te verrichten. Cockx et al. (2007a) brachten in januari jongstleden de resultaten van de eerste fase van dat project uit. Het betreft een tussentijdse evaluatie die niet alle door de RVA ondernomen acties omvat. Zij hebben inderdaad de startfase van het plan beoordeeld en hebben getracht te meten welke impact het uitoefent op de beroepsinschakeling van de werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van 25 tot 29 jaar die tussen juli en oktober 2004 van de RVA een schriftelijke verwittiging ontvingen omdat ze hun 13e maand als werkloze gingen. Dit waren met andere woorden de eerste personen op wie het activeringsprogramma werd toegepast<sup>1</sup>. De evaluatie bestaat erin het traject op de arbeidsmarkt van de deelnemers aan het programma te vergelijken met wat zou zijn gebeurd indien ze daaraan niet waren onderworpen. In een latere fase zouden de RVA-gegevens worden gekoppeld aan die van de diensten voor arbeidsbemiddeling om het begeleidingseffect beter te controleren.

De controlegroep is samengesteld uit werklozen die niet door de RVA werden verwittigd omdat ze iets ouder waren dan 30 jaar, maar die vrij nauw bij de doelgroep aansluitende kenmerken zouden vertonen. Die benadering veronderstelt dat de leeftijd slechts geleidelijk (of continu) kan inwerken op de beschouwde resultaatindicatoren. Een eventuele breuk in deze indicatoren wanneer wordt overgegaan van de ene leeftijdsklasse (jonger dan 30 jaar) naar een andere (ouder dan 30 jaar), zou het eigen effect van het plan<sup>2</sup> aan het licht kunnen brengen. De analyseperiode loopt uiterlijk tot 10 maanden na de verwittiging. Na die termijn kunnen personen uit de controlegroep immers op hun beurt een verwittiging ontvangen (voor werklozen ouder dan 30 jaar geldt de activeringsprocedure vanaf juli 2005).

Aangezien de werklozen van 25 tot 29 jaar nog geen eerste gesprek hadden gevoerd, behalve aan het einde van de analyseperiode, was de enige reeds te evalueren component van het activeringsprogramma de verzending van de schriftelijke verwittiging. Die component wordt soms aangevuld met de begeleidingsmaatregelen ten behoeve van de door de RVA verwittigde werklozen. Dat is het geval in Wallonië, waar de FOREM relatief vroeg, namelijk binnen de twee maanden na de verwittiging van de RVA, een specifieke begeleiding aanbiedt (met onder meer een individueel evaluatiegesprek). Als reactie op het onderzoek van IRES, heeft de VDAB er evenwel op aangedrongen dat voor beide beschouwde groepen een begeleiding voorzien wordt. De door IRES gebruikte methodologie laat dus niet toe om het effect van de begeleidingsmaatregelen te bepalen en, voor wat Vlaanderen betreft, kan het gemeten werkgelegenheidseffect enkel toegerekend worden aan de schriftelijke verwittiging.

Uit de studie<sup>3</sup> blijkt dat het plan jonge uitkeringsgerechtigde werklozen die in Vlaanderen en Wallonië wonen, sneller het werk doet hervatten. Vijf maanden na de verwittiging door de RVA hadden de in Wallonië en Vlaanderen wonende uitkeringsgerechtigde werkzoekenden van jonger dan 30 jaar respectievelijk 27 pct. en 35 pct. kans een baan te hebben gevonden, tegen respectievelijk 22 pct. en 30 pct. zonder het plan. In beide gevallen is er dus een verschil van ongeveer 5 procentpunten. Hoewel het betrouwbaarheidsinterval zowel licht negatieve waarden omvat als veel andere positieve en de resultaten derhalve niet significant zijn, bestaat er veel minder kans op een effect dat nihil is dan op een sterke invloed. Het uitblijven van effecten op de overgang van werkloosheid naar werk in Brussel kan toe te schrijven zijn aan een statistisch probleem dat samenhangt met de kleine Brusselse steekproef.

Aldus oefent de eerste fase van het activeringsprogramma in Vlaanderen en Wallonië gemiddeld wel degelijk een positieve invloed uit op de overgang van werkloosheid naar een baan. De werkloze ervaart het evaluatiegesprek inderdaad als een last, wat hem ertoe aanzet intensiever een baan te zoeken. Het gemiddelde effect in Wallonië omvat tevens de maatregelen ter begeleiding van de werkloze, die ongetwijfeld een belangrijke rol spelen in het verhogen van de kans op werkhervatting.

Gelet op de heterogeniteit van de doelgroep heeft het plan echter niet voor iedereen hetzelfde effect. De invloed ervan op de werkhervatting komt veeleer ten goede aan werklozen die beschikken over gunstige eigenschappen voor een aanwerving: de werklozen met het hoogste scho-

lingsniveau, personen met een recente werkervaring of anderen die wonen in een subregio waar de werkloosheid lager is. Positieve en statistisch significante effecten worden ook opgetekend voor de werklozen die geen gezinshoofd zijn en voor de vrouwen, die wellicht het best in staat zijn intensiever werk te zoeken: omdat ze zich doorgaans meer bezighouden met de huishoudelijke taken en de opvang van de kinderen, zou de geleverde zoekinspanning van sommigen van hen vóór het plan als geringer kunnen zijn beschouwd dan voor de mannen. Voor de andere groepen werklozen zijn de gevolgen van het plan vaak beperkt of vrijwel nihil. Dit betekent niet dat de verwittiging voor die personen inefficiënt is, maar veeleer dat de aankondiging van een controle de herinschakeling op de arbeidsmarkt enkel bevordert indien ze gepaard gaat met andere acties (bijvoorbeeld begeleidingsmaatregelen).

De invloed van het plan op de kans om een opleiding te volgen of de studie te hervatten, is duidelijk positief voor de jonge werklozen in Wallonië. Vijf maanden na de verwittiging heeft 7 pct. van de uitkeringsgerechte werkzoekenden van 25 tot 29 jaar de gelegenheid een opleiding te volgen, tegen 3 pct. indien diezelfde werklozen niet waren verwittigd. Het verschil neemt van maand tot maand toe. Die positieve resultaten zijn te danken aan de maatregelen die de FOREM heeft genomen om de jonge werkloze te begeleiden vanaf de eerste fase van het activeringsprogramma. De verwittiging van de RVA stimuleert het volgen van opleiding enkel voor sommige groepen van werklozen in Brussel en Vlaanderen, maar gemiddeld leidt het plan niet tot grotere opleidingskansen.

Zoals de auteurs van de studie hadden verwacht, mondt het plan in geen van de drie gewesten uit in een hoger aantal vrijstellingen, om sociale en gezinsredenen, van de verplichting om werk te zoeken, enerzijds, noch in het opleggen van een sanctie of een schorsing anderzijds. Aangezien dergelijke vrijstellingen of sancties slechts kunnen worden toegepast na het eerste evaluatiegesprek, hebben werklozen die - zelfs gedeeltelijk - hun werkloosheidsuitkering<sup>4</sup> zullen verliezen, er geen belang bij tijdens de evaluatieperiode inactief of niet-uitkeringsgerechtigd werkloos te worden.

De auteurs roepen evenwel op tot voorzichtigheid bij het interpreteren van hun resultaten. Deze zouden overschat kunnen zijn als gevolg van een eventueel substitutie-effect: het plan zou de inschakelingskansen van de uitkeringsgerechtigde werkzoekenden jonger dan 30 jaar verhogen ten nadele van de anderen, omdat zij sneller de beschikbare banen of opleidingen innemen. Het is dus bijgevolg mogelijk dat vanuit een macro-economisch standpunt het effect op de werkgelegenheid klein lijkt. Bovendien beklemtonen de auteurs dat de evaluatie enkel betrekking heeft op de startfase van het plan en dat de perceptie van de werklozen inzake het restrictieve karakter van de maatregel kan veranderen in latere fasen van de activeringsprocedure. Het spreekt vanzelf dat het systeem vervroegde uittredingen uit de werkloosheid alleen kan stimuleren indien het als geloofwaardig wordt beschouwd.

Zoals reeds uiteengezet, konden de effecten van de gesprekken en de sancties niet worden beoordeeld. Niettemin moeten twee methodologische opmerkingen worden gemaakt: enerzijds is het waarschijnlijk dat de effecten op de kansen om het werk te hervatten, afnemen naarmate de opvolgingsprocedure verder gevorderd is. Een groot deel van de verwittigde werklozen heeft immers een andere status aangenomen tussen de eerste verwittiging en de eerste oproeping (ze kunnen bijvoorbeeld een baan gevonden hebben of een opleiding volgen). Anderzijds is het moeilijk de evaluatie, aan de hand van een referentiegroep, na het eerste gesprek voort te zetten, aangezien het activeringsprogramma geleidelijk op alle werklozen van toepassing wordt.

Uit de empirische literatuur kunnen echter enkele lessen worden getrokken. Blijkbaar leiden gesprekken gericht op het controleren van de pogingen om werk te zoeken, tot een daling van het aantal uitkeringsgerechtigde werklozen via een overgang naar inactiviteit (al dan niet met een uitkering), maar zijn ze weinig efficiënt voor de integratie op de arbeidsmarkt. Op dat vlak zou een intensieve begeleiding van werkzoekenden veel efficiënter uitvallen, maar dit is een bevoegdheid van de gewesten. Niettemin kan het vooruitzicht op sancties, voor zover het geloofwaardig is, een belangrijke invloed uitoefenen op het totale aantal werkzoekenden en kan

het interessant zijn op begrotingsvlak.

Gemiddeld effect, 5 maanden na de schriftelijke verwittiging van de RVA, per resultaatindicator en per gewest waar de werkloze woont (procenten)

	Gemiddeld effect (procentpunten)	Kans zonder de beleidsmaatregel	Kans met de beleidsmaatregel
<b>Brussel</b>			
Werkhervatting	2,2 [-5,0;9,4]	19,7	21,9
Opleiding	2,2 [-1,0;5,4]	2,7	4,9
<b>Vlaanderen</b>			
Werkhervatting	4,7 [-1,0;10,5]	29,9	34,6
Opleiding	2,2 [-0,1;4,6]	4,0	6,2
<b>Wallonië</b>			
Werkhervatting	5,1 [-0,3;10,6]	22,0	27,1
Opleiding	4,1 [1,3;6,8]	3,1	7,2

Toelichting: tussen haakjes het betrouwbaarheidsinterval bij 90 pct. van het effect.  
Bron: Cockx, B. et al. (2007a).

- <sup>1</sup> De procedure tot activering van het zoekgedrag naar werk werd geleidelijk ingevoerd: vanaf juli 2004 voor werklozen jonger dan 30 jaar; vanaf juli 2005 voor die jonger dan 40 jaar en vanaf juli 2006 voor die jonger dan 50 jaar.
- <sup>2</sup> Voor nadere informatie over de evaluatiemethode, zie Cockx, B. et al. (2007a).
- <sup>3</sup> De effecten van het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen worden geraamd aan de hand van de "discontinuïteit van de regressie" in een econometrisch model.
- <sup>4</sup> De uitkering voor een "vrijgestelde" is lager dan die voor een werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze.

De efficiëntie van het nieuwe begeleidingsprogramma kan ook worden afgeleid uit de gegevens inzake de preventieve aanpak van werklozen ter voorkoming van langdurige werkloosheid. Hierbij wordt aangegeven welk deel van de werklozen na 6 (voor jongeren) of 12 (voor volwassenen) maanden nog werkloos is en van de betreffende gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling geen hulp kreeg bij het zoeken naar werk en geen nieuwe start (o.a. opleiding, herscholing, werkervaring, een baan) werd aangeboden.

Tabel 7 Preventieve aanpak om de instroom in de langdurige werkloosheid terug te dringen<sup>1</sup>

(procenten)

	Jongeren		Volwassenen	
	Juli 2003 tot juni 2004	Juli 2004 tot juni 2005	2003	2005
België	10,1	16,2	28,6	24,5
Brussel	16,1	14,0	17,5	12,7
Vlaanderen	8,3	7,0	15,6	18,4
Wallonië	10,6	27,0	41,6	34,4
Duitstalige gemeenschap	19,3	6,1	19,1	19,0

Bronnen: EC, FOD WASO.

- <sup>1</sup> Aandeel van jonge, resp. volwassen werkzoekenden die werkloos worden in maand X, nog steeds werkloos zijn in maand X+6, resp. X+12, en die niet hebben genoten van intensieve begeleiding en hulp bij het zoeken naar werk en die geen nieuwe start is aangeboden in de vorm van opleiding, herscholing, werkervaring, een baan of een andere inzetbaarheidsmaatregel.



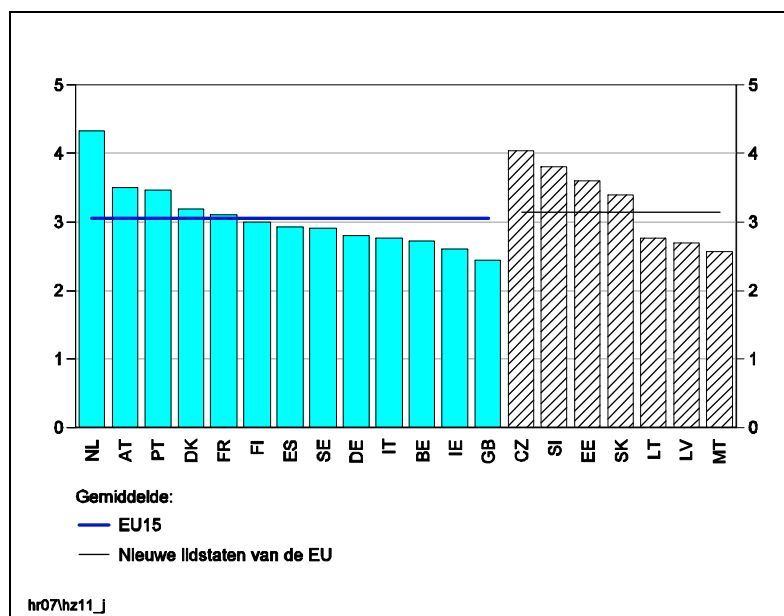
De meest recente gegevens voor de jongeren, met betrekking tot de periode juli 2004 tot juni 2005, hebben betrekking op de periode waarin zij de doelgroep vormden van het activeringsprogramma. In vergelijking van de gegevens van voor het programma aanving (juli 2003 tot juni 2004) blijkt de preventieve aanpak te zijn afgenomen. De stijging van het aandeel van niet-geholpen jongeren is echter volledig toe te schrijven aan de sterke toename ervan in Wallonië; zowel in Brussel, Vlaanderen als in de Duitstalige gemeenschap is de preventieve aanpak versterkt.

Eenzelfde vergelijking is momenteel niet mogelijk voor de volwassenen. In 2005, het jaar waarop de meest recente beschikbare cijfers betrekking hebben, werden immers nog niet alle volwassenen met het programma bereikt. Toch is de preventieve aanpak over de periode 2003-2005 versterkt: de afname van het aandeel van niet-geholpen werklozen in Brussel en Wallonië woog immers zwaarder door dan de stijging ervan in Vlaanderen.

Dat het verloop in Wallonië zowel voor de jongeren als voor de volwassenen de algemene ontwikkeling voor België bepaalt, heeft te maken met het grote aantal werklozen in dat gewest: in 2006 telde Wallonië, met ongeveer 32 pct. van de Belgische bevolking op arbeidsleeftijd, bijna 47 pct. van de Belgische werklozen.

Aan de hand van een indicator die verschillende aspecten verenigt inzake beschikbaarheid en mogelijke sancties in geval van het niet respecteren van de werkloosheidsverzekeringsregels, kan de strengheid van de beschikbaarheidscriteria van de werkloze worden gemeten<sup>17</sup>. De voor 2004 berekende indicator verschilt sterk van land tot land. Hij wijst op zeer strikte beschikbaarheidsregels in Nederland, Oostenrijk en Portugal, alsook in bepaalde nieuwe lidstaten. De voorwaarden zijn daarentegen minder streng in het Verenigd Koninkrijk en in Ierland. België bevindt zich onderaan in de EU-15-rangschikking, wat het belang aantoont van het Plan voor de begeleiding en opvolging van werklozen in het activeren van het zoekgedrag naar werk.

Grafiek 10 Indicator betreffende de strengheid van de beschikbaarheidscriteria, 2004



Bron: EC.

<sup>17</sup> De indicator is gebaseerd op een studie van de OESO-landen, uitgevoerd door het Deense ministerie van financiën. Hij wordt berekend op basis van het gewogen gemiddelde van verschillende categorieën, zoals de beschikbaarheid tijdens het zoeken naar een baan, de deelname aan het actieve arbeidsmarktbeleid, vereisten inzake geografische en professionele mobiliteit, sancties in geval van het weigeren van een aangeboden job zonder geldige reden, enz.

#### 4. SYNTHESE

In 2007 zullen er, in samenhang met de gunstige conjuncturele situatie, naar verwachting 60.000 arbeidsplaatsen bijkomen in België, waardoor de geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad met 0,5 procentpunt zou toenemen tot 61,5 pct. Het aantal werklozen zou met 39.000 verminderen; als gevolg hiervan zal de geharmoniseerde werkloosheidsgraad naar raming met 0,7 procentpunt afnemen tot 7,6 pct.

De gegevens van de EAK geven aan dat de in 2006 gecreëerde arbeidsplaatsen voor een groot deel door vrouwen en door hooggeschoolden werden ingevuld, en slechts voor een klein deel betrekking hadden op jongeren. De vastgestelde banengroei viel vooral in de bouwnijverheid en de (markt- en niet-markt-)diensten te situeren.

Binnen de EU27 liet België in dat jaar de 19e plaats optekenen in de rangschikking van de lidstaten volgens werkgelegenheidsgraad. Vlaanderen klasseerde zich als 41e op 93 regio's; Wallonië en Brussel respectievelijk pas als 81e en 83e.

De jongste decennia moet de traditionele loopbaan van voltijds werken zonder onderbreken steeds meer baan ruimen voor alternatieven. Zo steeg het aandeel van vrijwillig deeltijdwerk bij werknemers van zowat 6 pct. in 1983 tot ongeveer 20 pct. in 2006. Ook het aantal personen dat de carrière onderbreekt, kent een sterke groei: in 2006 pasten in totaal 212.000 werknemers met de steun van de RVA hun arbeidstijd aan, dit is een verviervoudiging ten opzichte van 1995. Voor de ondernemingen vormt uitzendarbeid een van de instrumenten om het personeelsbestand soepel te kunnen aanpassen. Sinds midden 2003 is de uitzendactiviteit in België aanhoudend sterk gestegen; begin 2007 beliep de jaar-op-jaargroei ervan 12 pct.

Volgens de gegevens van de regionale rekeningen is de werkgelegenheid in Brussel meer dan in de beide andere gewesten geconcentreerd in de financiële diensten en de overheidsadministratie. In Vlaanderen en Wallonië, daarentegen, ligt het aandeel van onder meer de industrie en de bouwnijverheid veel hoger dan in Brussel. Tussen 1995 en 2005 is de werkgelegenheid het sterkst gestegen in Vlaanderen; ook de arbeidsintensiteit van de groei was er het hoogst. In alle gewesten werden de meeste banen gecreëerd in de branche "vastgoed en diensten aan bedrijven".

De recente daling van de werkloosheid valt voor het grootste deel in Vlaanderen te situeren, en betreft vooral de jongere leeftijdscategorieën. Langdurig werklozen vallen hierbij uit de boot.

Samen met de RVA-procedure tot activering van het zoekgedrag naar werk, die in functie van de leeftijd in werking treedt na een bepaalde periode van werkloosheid, hebben de diensten voor arbeidsbemiddeling een vroegtijdige begeleiding van werklozen ingevoerd. Deze begeleiding neemt diverse vormen aan en verschilt naargelang de werkloze jonger of ouder is dan 25 jaar. Bij eerstgenoemde groep werklozen start de begeleiding vroeger en is de opvolging regelmatiger.

Het in 2004 gestarte programma tot activering van het zoekgedrag naar werk lijkt, volgens de eerste evaluatie, enig succes te kennen. Zo blijkt de in het kader van de procedure gestuurde waarschuwingsbrief een positieve invloed uit te oefenen op de uitstroom naar werk.

**Bibliografie**

- BGDA (2006), *Analyse van de knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2005*, Brussel.
- Cockx, B., Defourny, A., Dejemepe, M. et Van der Linden, B. (2007a), *Le nouveau système de suivi des chômeurs: une évaluation*, rapport final, janvier.
- Cockx B., M. Dejemepe et B. Van der Linden (2007b), "Le Plan d'Accompagnement et de Suivi des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi?", *Regards économiques*, 49.
- European Commission (2005), *Recent reforms of the tax and benefit systems with a view to making work pay*, Note to the EPC.
- FOREM (2007), *Fonctions critiques en Wallonie 2005/2006*.
- NBB (2007), *Verslag 2006*, Brussel.
- VDAB (2006), *Analyse vacatures 2005 - Knelpuntberoepen*, Brussel.



## DEEL II

### *GELIJKE KANSEN OP DE ARBEIDSMARKT*

---

## Inhoudstafel

1. Het bepalen van de groepen met een beperkte kans op inschakeling op de arbeidsmarkt .....	65
1.1. Werkmethode.....	65
1.2. Resultaten van de (on)gelijkheidsindexen voor het jaar 2005 .....	68
1.3. Multivariate analyse van de resultaten van de arbeidskrachtentelling.....	97
1.4. Synthese .....	100
2. De vrouwen.....	105
2.1. De toenemende participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt .....	107
2.2. Toegang tot de arbeidsmarkt .....	111
2.3. Gelijkheid van kansen tijdens de loopbaan .....	115
2.4. Synthese .....	132
3. De jongeren van 15 tot 29 jaar .....	135
3.1. Algemene situatie.....	135
3.2. Jongeren op school .....	138
3.3. Jongeren en de arbeidsmarkt.....	143
3.4. Factoren die de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen en specifieke maatregelen gericht op deze inschakeling.....	150
3.5. Synthese .....	159
4. De ouderen .....	163
4.1. Arbeidsmarktsituatie .....	163
4.2. Specifieke factoren die hun inschakelingskansen beïnvloeden .....	168
4.3. Synthese .....	176
5. De personen van buitenlandse oorsprong.....	179
5.1. De buitenlanders en de personen van buitenlandse oorsprong in België .....	179
5.2. Integratiebeleid in België.....	196
5.3. Synthese .....	201
6. De personen met een handicap.....	205
6.1. Bestaan van een chronisch gezondheidsprobleem of een handicap en impact op het beroepsleven.....	205
6.2. Specifieke factoren.....	212
6.3. Maatregelen voor de inschakeling op de arbeidsmarkt van personen met een handicap .....	215
6.4. Synthese .....	225

## INLEIDING

Voor het thematische gedeelte van zijn verslag 2007 koos de Raad ervoor om de gelijkheid van kansen op de Belgische arbeidsmarkt te bestuderen. Deze keuze past meer bepaald in het kader van het Europese initiatief “2007, jaar van de gelijke kansen”.

Iedere maatschappij wordt gekenmerkt door de verscheidenheid van de personen waaruit ze is samengesteld. Gelijkheid van kansen duidt op het geheel van voorwaarden dat iedereen dezelfde kansen op succes waarborgt, zodat de diversiteit van de bevolking weerspiegeld wordt in alle geledingen van het maatschappelijk leven, met inbegrip van toegang tot onderwijs, werkgelegenheid of opleiding.

Ideologisch gezien is de mens voorstander van gelijke kansen. Toch wordt hij er vaak, al dan niet bewust, toe gebracht om in zijn persoonlijke keuzes de voorkeur te geven aan gelijkent in plaats van de verscheidenheid te bevorderen. De gevolgen van die individuele keuzes manifesteren zich op maatschappelijk vlak, door het optrekken van onzichtbare maar reële barrières, die leiden tot de scheiding van minderheidsgroepen.

Er moet bijgevolg gezorgd worden voor een wettelijk kader, waardoor iedereen, ongeacht zijn eigenschappen, wordt behandeld op voet van gelijkheid. In 1981 kwam er een eerste wet die tot doel had racistische of xenofobe daden te bestraffen. In 1999 werd die wet aangevuld door de wet tot invoering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. In 2003 werd een meer algemene wet goedgekeurd ter bestrijding van discriminatie<sup>1</sup> (BS 17/03/2003). Deze heeft tot doel de gelijke behandeling van alle burgers te bevorderen en zich te schikken naar de twee Europese richtlijnen die daaromtrent in 2000 werden goedgekeurd (2000/43/EC en 2000/78/EC). Sinds juni 2007 zijn vier wetten met betrekking tot het bestrijden van discriminatie, racisme en xenofobie van kracht<sup>2</sup>. Het ter zake geldende wettelijk instrumentarium wordt hierdoor herroepen, vervangen of aangepast. De hervorming was vooral bedoeld om de Belgische wetgeving in overeenstemming te brengen met de laatste Europese voorschriften ter zake, om de definities en het toepassingsveld van de verschillende wetten te harmoniseren en om de toepassing te vergemakkelijken.

Het doel van dit verslag is niet de discriminaties te identificeren waarvan een deel van de bevolking het slachtoffer kan zijn; dit is overigens meetbaar aan de hand van de klassieke statistische methoden. Wel wordt nagegaan in hoeverre de verschillende populaties gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt. Daartoe werd aan de hand van de resultaten van de arbeidskrachtentelling van 2005 een vergelijking gemaakt tussen het aandeel van een reeks groepen in de werkgelegenheid, de werkloosheid, de inactiviteit en de toegang tot opleiding ten opzichte van hun relatieve aandeel in de totale bevolking. Aanzienlijke verschillen tussen die verhoudingen wijzen op een over- of ondervertegenwoordiging in een bepaalde situatie of een bepaald statuut. Aldus kunnen de groepen met de grootste inschakelingsproblemen worden geïdentificeerd.

In deze optiek werden bevolkingsgroepen onderscheiden naar geslacht, leeftijd, nationaliteit en scholingsniveau. Van die vier kenmerken kan theoretisch gezien enkel het laatste een verschillende behandeling tussen individuen rechtvaardigen, aangezien op het vlak van tewerkstelling de eisen van de werkgevers afhankelijk zijn van de in te vullen functies. Toch dient men er rekening mee te houden dat er tal van andere verklarende variabelen zijn die niet in dit verslag konden worden gemeten, zoals de verschillen in productiviteit, in beroepservaring of in specialisatie tussen beroepen of bedrijfstakken. Overigens komen in dit verslag evenmin filosofische of religieuze aspecten, politieke en syndicale overtuiging of seksuele geaardheid aan bod.

<sup>1</sup> Onder discriminatie verstaat men de vermindering van de integratiekansen van een individu in de maatschappij vanwege kenmerken die a priori niet relevant zijn. In het geval van werk, bijvoorbeeld, gaat het om kenmerken die geen verband houden met het reële productievermogen van het individu.

<sup>2</sup> Belgisch Staatsblad van 30 mei 2007: wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Het eerste hoofdstuk onderzoekt voor elk van de onderzochte aspecten de groepen met de laagste inschakelingskansen. De resultaten zijn uiteraard niet eenduidig, omdat sommige groepen zwak scoren voor een bepaalde dimensie, maar niet voor andere. Een multivariate analyse die, volgens die verschillende kenmerken, de transitiemogelijkheden bestudeert tussen werkloosheid en werkgelegenheid vervolledigt de bivariate analyses van het begin van het hoofdstuk. De synthese vat de verschillende resultaten samen aan de hand van een synthetische indicator.

De volgende hoofdstukken bevatten een diepgaandere analyse van de verschillende geïdentificeerde groepen met een risico op beperkte inschakeling: de vrouwen, de jongeren, de ouderen en de vreemdelingen. Binnen elk van die bevolkingsgroepen ondervinden de laaggeschoolden grotere inschakelingsproblemen dan de anderen. Het scholingsniveau blijkt dus een transversale variabele te zijn. Voor zover mogelijk, wordt hiermee in ieder hoofdstuk rekening gehouden. De situatie van de gehandicapten op de arbeidsmarkt wordt eveneens in een apart hoofdstuk besproken, vanwege hun bevoorrechte plaats in het beleid ten gunste van kansengroepen in België.

Hoofdstuk 2 belicht de situatie van de vrouw. Na een bespreking van hun activiteitsgraad in de afgelopen 25 jaar, komen achtereenvolgens de toegang van jonge vrouwen tot de arbeidsmarkt (met bijzondere nadruk op hun studiekeuze) en de gelijke kansen tijdens de loopbaan aan bod. In dat laatste deel wordt de deeltijdarbeid bestudeerd, naast de andere mechanismen om het gezins- en beroepsleven te combineren, alsook de verschillen die nog steeds bestaan tussen het loon van vrouwen en van mannen.

Hoofdstuk 3 is gewijd aan de jongeren. Het begint met een historische blik op hun deelname aan de arbeidsmarkt in termen van werkgelegenheid, enerzijds, en werkloosheid, anderzijds. Dan volgt een onderzoek van de schoolprestaties van jongeren en hun integratie op de arbeidsmarkt. In dat verband worden de problemen belicht die jongeren ondervinden bij de overgang van de school naar de arbeidsmarkt. Ook de arbeidsperspectieven volgens het scholingsniveau komen aan bod, zowel wat de werkgelegenheidsgraad als de kwaliteit van de betrekking betreft. Ten slotte worden verschillende factoren besproken die hun integratie op de arbeidsmarkt kunnen belemmeren, evenals de maatregelen om dit te verhelpen.

Hoofdstuk 4 betreft de 50-plussers. Na een onderzoek van hun situatie op het vlak van werkgelegenheids-, werkloosheids en inactiviteitsgraad worden de factoren belicht die van invloed kunnen zijn op de beslissing om het beroepsleven al dan niet stop te zetten, zoals de arbeidsomstandigheden, of zij al dan niet toegang hebben tot voortgezette opleiding, hun arbeidsmobiliteit, de loonkosten voor oudere werknemers en de voorwaarden in de verschillende stelsels van vervroegde uittreding.

De problematiek van personen van vreemde nationaliteit of oorsprong komt aan bod in hoofdstuk 5. In het eerste gedeelte wordt het profiel geschetst van de immigratie in België, zowel in termen van stromen als van nationaliteiten die op het grondgebied vertegenwoordigd zijn. Daarin komen ook de leeftijdsopbouw en het scholingsniveau van de buitenlandse populaties aan bod, alsook de schoolresultaten van de jonge immigranten. Het tweede deel behandelt de inschakeling van vreemdelingen op de arbeidsmarkt, aan de hand van een klassieke analyse van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad. Het derde deel schetst het integratiebeleid in België en beschrijft de recente maatregelen die de verschillende gewesten en gemeenschappen op dat vlak hebben getroffen.

Het 6e en laatste hoofdstuk van dit verslag, ten slotte, belicht de plaats van gehandicapten op de arbeidsmarkt. Het eerste deel tracht na te gaan hoeveel personen inschakelingsmoeilijkheden ondervinden vanwege een handicap of een langdurige ziekte. Deel twee schetst het profiel van gehandicapte werkenden, volgens hun scholingsniveau, arbeidsstelsel en arbeidsvoorwaarden. Tot slot beschrijft het derde deel het institutionele kader en de bestaande specifieke steunmaatregelen inzake werkgelegenheid op federaal, gewestelijk en/of communautair vlak.



## 1. HET BEPALEN VAN DE GROEPEN MET EEN BEPERKTE KANS OP INSCHAKELING OP DE ARBEIDSMARKT

### 1.1. WERKMETHODE

Op grond van hun profiel hebben niet alle personen dezelfde inschakelingskansen op de arbeidsmarkt. Aan de hand van de arbeidskrachtentelling (EAK) kunnen, in zekere mate, de groepen van personen worden bepaald die kenmerken vertonen die van aard zijn om hun arbeidsmarktparticipatie te beperken. De EAK bevat immers talrijke inlichtingen over het profiel van de respondenten, evenals bijzonderheden over hun situatie ten aanzien van de arbeidsmarkt.

Om het profiel van de respondenten te bepalen, werden de volgende individuele kenmerken in aanmerking genomen:

- het geslacht: mannelijk (M), vrouwelijk (F);
- de leeftijd: 15-29 jaar (Yo), 30-49 jaar (Mid), 50-64 jaar (Old)<sup>3</sup>;
- het scholingsniveau: laag (Lo, hetgeen overeenstemt met ISCED-niveau 1-2), gemiddeld (Me, d.i. ISCED 3-4) en hoog (Hi, d.i. ISCED 5-6)<sup>4</sup>;
- de nationaliteit: Belg (Nat), van een ander land van de EU25 (EU in de grafieken), van buiten de EU (nEU in de grafieken).

Op basis van de arbeidskrachtentelling kunnen geen andere, in de Belgische en Europese regelgevingen vermelde risicofactoren worden opgespoord, zoals een handicap, de huidskleur, de seksuele geaardheid of het geloof, enz. Met deze factoren kan in deze analyse bijgevolg geen rekening worden gehouden, zonder dat evenwel afbreuk wordt gedaan aan hun eventuele invloed op de arbeidsmarktinschakeling.

Van alle in ogenschouw genomen karakteristieken is het scholingsniveau het meest objectieve discriminerende kenmerk met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt: voor het uitoefenen van een bepaalde baan is het niveau van de basisopleiding van de kandidaat een objectiever gegeven dan zijn geslacht, zijn leeftijd of zijn nationaliteit. Daarom worden de resultaten van deze analyse meestal gepresenteerd volgens scholingsniveau. In sommige gevallen werd het evenwel relevanter geacht een andere opsplitsing te hanteren, die beter geschikt was om de belangrijkste inlichtingen tot uiting te brengen.

Het geheel van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) werd opgesplitst in 54 groepen (2x3x3x3) van variabele omvang, waarbij elke groep verschillende, statistisch meetbare kenmerken vertoont. Op vier na telt elk van de aldus beschouwde groepen meer dan 4.500 personen. Dit is de representativiteitsdrempel, rekening houdend met de aan enquêtes verbonden statistische fout. De vier niet-representatieve groepen betreffen vrouwen en mannen ouder dan 50 jaar, met een gemiddeld of hoog scholingsniveau en afkomstig van een niet-Europees land. Deze vier groepen zijn niet opgenomen in de tabellen en grafieken van dit hoofdstuk. In totaal zijn er bijgevolg 50 representatieve groepen binnen de bevolking op arbeidsleeftijd. Deze groepen zijn uiteraard verschillend in omvang. De 18 groepen van personen met de Belgische nationaliteit zijn het omvangrijkst: ze vertegenwoordigen 2,3 (de hooggeschoolde jonge mannen) tot 7,9 pct. (de middengeschoolde mannen van 30 tot 49 jaar) van de totale bevolking op arbeidsleeftijd. De overige groepen vertegenwoordigen er 0,1 tot 0,6 pct. van.

In dit hoofdstuk werd een nationale benadering verkozen boven een regionale. Een verdere opdeling van de hierboven gedefinieerde 50 groepen op basis van het gewest van de woonplaats zou immers hebben geleid tot een vermenigvuldiging van het aantal groepen met drie, en tot

<sup>3</sup> De leeftijdscategorieën werden gekozen om groepen van min of meer homogene omvang te verkrijgen.

<sup>4</sup> ISCED = International Standard Classification of Education (internationale standaardclassificatie van onderwijs). De niveaus 1 en 2 stemmen respectievelijk overeen met het lager en het lager secundair onderwijs. De niveaus 3 en 4 betreffen het hoger secundair en het niet-hoger post-secondair onderwijs. De niveaus 5 en 6 omvatten het universitair en het niet-universitair hoger onderwijs, en de post-universitaire studies.

een toename van het aantal categorieën van personen waarvan de populatie minder dan 4.500 personen zou bedragen, waardoor de mogelijkheid om een kansengroep te identificeren zou worden beperkt.

Men dient echter voor ogen te houden dat de samenstelling van de bevolking volgens groep niet dezelfde is in de drie gewesten.

Wat het scholingsniveau betreft, ligt het aandeel van laaggeschoolden in Wallonië 4 procentpunten hoger dan in Vlaanderen. In Brussel is het aandeel van de laaggeschoolden gelijk aan het nationale gemiddelde. Daarentegen ligt het aandeel van de personen met ten hoogste een diploma hoger secundair onderwijs er 8 procentpunten onder het gemiddelde, terwijl dat van de personen met een diploma van het hoger onderwijs er 35 pct. bedraagt, tegen 27 pct. in Vlaanderen en 25 pct. in Wallonië.

**Tabel 1** Bevolking op arbeidsleeftijd in België en in de gewesten in 2005: opsplitsing naar nationaliteit, leeftijd en scholingsniveau

(procenten van het totaal, tenzij anders vermeld)

	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	België
<b>Totaal</b> (duizenden personen)	<b>671</b>	<b>3984</b>	<b>2220</b>	<b>6876</b>
Opsplitsing naar geslacht				
Mannen	49,5	50,6	50,0	50,3
Vrouwen	50,5	49,4	50,0	49,7
Opsplitsing naar scholingsniveau				
Laag	36,3	34,7	39,3	36,3
Gemiddeld	28,1	38,2	36,0	36,5
Hoog	35,5	27,2	24,7	27,2
Opsplitsing naar leeftijd				
15-29 jaar	31,4	27,2	28,4	28,0
30-49 jaar	45,5	44,9	44,1	44,7
50-64 jaar	23,1	27,8	27,5	27,3
Opsplitsing naar nationaliteit				
Belgen	71,8	95,1	90,6	91,4
Overige EU-onderdanen	16,4	3,0	7,5	5,8
Niet-EU-onderdanen	11,8	1,9	1,9	2,8

Bron: EC (EAK).

Ook voor de leeftijdsvariabele, kan een vrij uitgesproken verschil tussen Brussel en de twee andere gewesten worden vastgesteld: de bevolking van 15 tot 29 jaar is relatief belangrijker in de hoofdstad (31 pct.) dan in de twee andere gewesten (27 à 28 pct.). Aangezien de bevolking van 30 tot 49 jaar een vergelijkbare omvang heeft in de drie gewesten (van 44 tot 46 pct.), komt het verschil tot uiting bij de bevolking van 50 tot 64 jaar, die 27 tot 28 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd vertegenwoordigt in Vlaanderen en Wallonië, maar slechts 23 pct. in Brussel. Deze verschillen in leeftijdsstructuur weerspiegelen ten dele de invloed van de niet-Europese bevolking, die gemiddeld genomen jonger is dan de rest van de bevolking.

Wat de nationaliteitsvariabele betreft, ten slotte, wordt het Brusselse gewest bijvoorbeeld gekenmerkt door een hoog percentage niet-Belgen, namelijk 28 pct., terwijl dat in Vlaanderen slechts 5 pct. is en 9 pct. in Wallonië. Bovendien is ook de herkomst van deze buitenlanders zeer

uiteenlopend, aangezien 12 pct. van de Brusselse inwoners afkomstig is van een land buiten de EU, terwijl dit aandeel in de beide andere gewesten slechts 2 pct. belooft.

De bevolkingsgroepen die voor het land als geheel als kansengroepen worden beschouwd, hebben in de drie gewesten van het land ongetwijfeld met dezelfde moeilijkheden te kampen. Deze lopen evenwel het gevaar acuter te worden in de gewesten waar deze categorieën van personen verhoudingsgewijs sterker vertegenwoordigd zijn (zie de structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd per gewest, in bijlage 1 van dit hoofdstuk).

Om de groepen te identificeren die de grootste moeilijkheden ondervinden om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen, werden een aantal onderzoeksdomeinen gedefinieerd. De keuze ervan werd beperkt door de variabelen die beschikbaar zijn in de arbeidskrachtentelling en door de omvang van de betrokken populaties. In het kader van dit verslag werd aandacht besteed aan het socio-professionele statuut van de personen (aan het werk, werkzoekend, diverse inactiviteitsstatuten), evenals aan de kwaliteit van de werkgelegenheid van de personen met een baan, aan de werkloosheidsduur van de werkzoekenden en aan de toegang tot voortgezette opleiding.

Voor elk van deze domeinen werd het aandeel van elke vooraf bepaalde groep in de onderzochte populatie vergeleken met zijn aandeel in de referentiepopulatie. De verhouding tussen deze relatieve waarden, vermenigvuldigd met 100, vormt een (on)gelijkheidsindex. Een index gelijk aan 100 geeft aan dat het aandeel van de groep in de onderzochte populatie gelijk is aan zijn aandeel in de referentiepopulatie. Een index die respectievelijk hoger/lager is dan 100, duidt aan dat de groep respectievelijk over- of ondervertegenwoordigd is in het onderzochte domein.

Een andere manier om deze verhouding uit te drukken, bestaat erin de waarde van de voor elke groep berekende indicator te relateren aan de gemiddeld verkregen waarde voor het geheel van de bevolking, en deze verhouding te vermenigvuldigen met 100. Een index gelijk aan 100 betekent dat de voor de betrokken groep berekende indicator gelijk is aan de gemiddeld waargenomen waarde voor het geheel van de bevolking. Een index die respectievelijk hoger/lager is dan 100, geeft aan dat de resultaten van de groep respectievelijk boven/onder het nationale gemiddelde liggen.

De resultaten van de verschillende groepen kunnen uiteraard verschillen naargelang van de beschouwde criteria, zodat sommige groepen in één domein als risicogroep kunnen worden beschouwd, zonder dat evenwel te zijn voor het geheel van de indicatoren. Deze specifieke situaties zullen worden behandeld in de volgende hoofdstukken.

De berekeningen werden uitgevoerd op basis van de gegevens van de arbeidskrachtentelling met betrekking tot het jaar 2005; bij de aanvang van de werkzaamheden waren de resultaten immers nog niet beschikbaar voor heel het jaar 2006<sup>5</sup>. Aangezien het een structurele analyse betreft, heeft het feit of men zich baseert op 2005 in plaats van op 2006 weinig gevolgen. Het dient evenwel benadrukt dat de fase van de conjunctuurcyclus gevolgen heeft voor de resultaten van de groepen, onder meer inzake de werkloosheid en de preciaire werkgelegenheidstoestand van de jongeren. Daarnaast dient ook opgemerkt dat de specifieke situatie van de 50-plussers de afgelopen jaren aanzienlijk is veranderd, zodat de voor hen verkregen resultaten voor 2005 waarschijnlijk minder gunstig uitvallen dan voor de volgende jaren.

---

<sup>5</sup> Het beleid van Eurostat bestaat erin uitsluitend gedetailleerde gegevens te verspreiden (zoals de gegevens die voor deze studie werden gebruikt) op basis van jaargemiddelden. De kwartaalresultaten zijn slechts beschikbaar op een relatief geaggregeerde basis.

## 1.2. RESULTATEN VAN DE (ON)GELIJKHEIDSINDEXEN VOOR HET JAAR 2005

De (on)gelijkheidsindexen werden berekend voor alle 50 representatieve bevolkingsgroepen. Wanneer echter beperktere bevolkingsentiteiten worden beschouwd dan de bevolking op arbeidsleeftijd (zoals de werkende of werkloze bevolking), worden sommige groepen niet-representatief. In de in dit deel voorgestelde grafieken werden de indexen met betrekking tot de representatieve groepen links geplaatst, terwijl de voor de niet-representatieve groepen berekende indexen zich rechts bevinden. Het werd immers nuttig geacht deze laatste waarden toch in de grafieken op te nemen, omdat de lessen die uit de rangschikking van de groepen kunnen worden getrokken niet te verwaarlozen zijn, ook al mag de precieze waarde van de berekende indexen niet worden gebruikt.

### 1.2.1. De werkende bevolking

#### 1.2.1.1. Ongelijkheid inzake de toegang tot werk

Wat de toegang tot werk betreft, vergelijkt de (on)gelijkheidsindex de werkgelegenheidsgraad van een bepaalde bevolkingsgroep met het gemiddelde voor de bevolking als geheel, of nog het aandeel van deze bevolkingsgroep in de werkgelegenheid met zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd. Een index kleiner dan 100 betekent dat de groep ondervertegenwoordigd is in de werkgelegenheid in verhouding tot zijn relatieve aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd.

Tabel 2 Bevolking op arbeidsleeftijd en werkende bevolking in 2005

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de werkgelegenheid	Aantal werken in procenten van de overeenstemmende bevolking	(On)gelijkheidsindex <sup>1</sup>
Totaal	100	100	61,1	100
Mannen	50,3	56,2	68,3	112
Vrouwen	49,7	43,8	53,8	88
Laaggeschoolden	36,3	24,0	40,4	66
Middengeschoolden	36,5	39,1	65,5	107
Hooggeschoolden	27,2	36,8	82,8	136
15-29 jaar	28,0	20,8	45,2	74
30-49 jaar	44,7	58,8	80,3	132
50-64 jaar	27,3	20,4	45,7	75
Belgen	91,4	92,8	62,0	102
Overige EU-onderdanen	5,8	5,6	59,4	97
Niet-EU-onderdanen	2,8	1,6	34,8	57

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index kleiner dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep ondervertegenwoordigd is in de werkgelegenheid in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

Hoewel mannen en vrouwen een nagenoeg gelijk aandeel vertegenwoordigen in de bevolking op arbeidsleeftijd, zijn vrouwen heel wat minder sterk vertegenwoordigd in de werkende bevolking dan mannen. Hun werkgelegenheidsgraad is met 53,8 pct. beduidend lager dan het nationale gemiddelde (61,1 pct.), terwijl die van mannen, met 68,3 pct., er ruim boven ligt.

Laaggeschoolden zijn verhoudingsgewijs minder goed vertegenwoordigd in de werkgelegenheid dan in de bevolking op arbeidsleeftijd. Hoewel ze meer dan een derde van de bevolking op arbeidsleeftijd uitmaken, zijn ze slechts goed voor een vierde van de werkzame personen. Hun werkgelegenheidsgraad ligt, met 40,4 pct., dan ook ruim onder het nationale gemiddelde. Daarentegen ligt de werkgelegenheidsgraad van midden- en hoggeschoolden boven het gemiddelde, namelijk respectievelijk 65,5 en 82,8 pct.

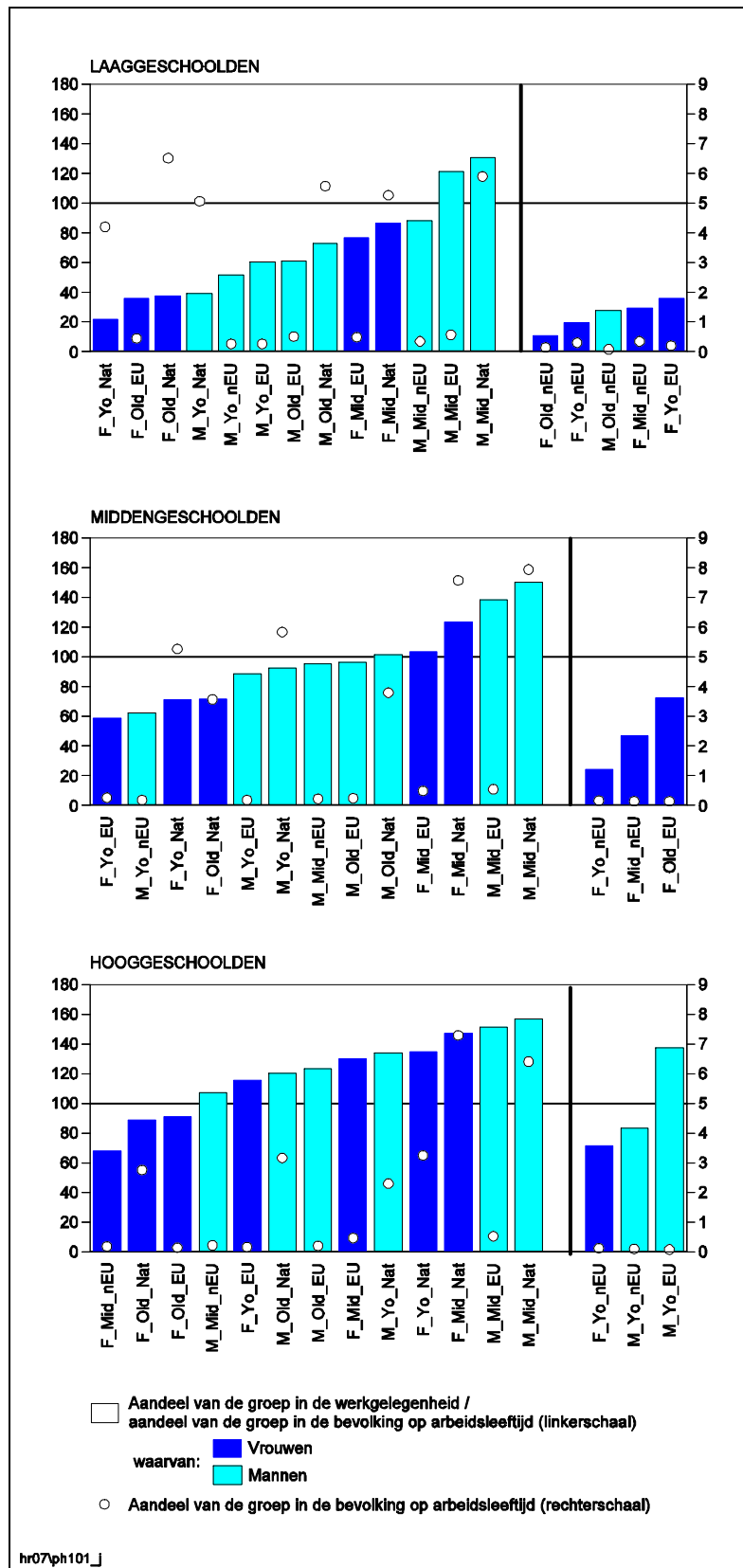
In de werkende bevolking is de leeftijdscategorie van 30-49 jaar verhoudingsgewijs het best vertegenwoordigd; hun werkgelegenheidsgraad belooft 80,3 pct. Daarentegen hebben de jongeren, waarvan sommigen nog studeren, evenals de 50-plussers, waarvan een deel reeds de arbeidsmarkt heeft verlaten, een werkgelegenheidsgraad die bijna de helft lager ligt, namelijk nagenoeg 45 pct.

De werkgelegenheidsgraad van personen met de Belgische nationaliteit en die van andere EU-onderdanen is, respectievelijk, iets hoger en iets lager dan het nationale gemiddelde. Daarentegen zijn de niet-EU-onderdanen sterk ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid: nauwelijks een derde van hen is aan het werk.

Binnen deze grote bevolkingsgroepen is de situatie van de 50 vooraf gedefinieerde bevolkingsgroepen niet homogeen, aangezien sommige personen kenmerken combineren die hun toegang tot de arbeidsmarkt in de weg staan. De (on)gelijkheidsindexen zijn zeer uiteenlopend.

Grafiek 1 (On)gelijkheidsindexen inzake de toegang tot werk, in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in stijgende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index kleiner dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep ondervetegenwoordigd is in de werkgelegenheid in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 groepen van de werkende bevolking.

Voor elk scholingsniveau is de (on)gelijkheidsindex van vrouwen meestal lager dan die van de mannen met dezelfde kenmerken.

De toegang tot werk vormt een probleem voor alle groepen laaggeschoolden. Ze hebben allemaal een index die lager is dan 100, behalve de 30- tot 49-jarige mannen met de Belgische of een andere EU-nationaliteit. Deze index is bijzonder laag voor de jongeren en voor de ouderen. Voor de jongeren vloeit deze situatie gedeeltelijk voort uit het feit dat sommigen nog studeren en bijgevolg weinig aan het werk zijn, maar zij getuigt ook van de specifieke moeilijkheden van deze groepen van personen, die meer dan de anderen geconfronteerd worden met productiviteitsvalLEN. Wat de ouderen betreft, is de problematiek waarschijnlijk verschillend voor mannen en vrouwen. De eersten maken meer dan de vrouwen gebruik van de stelsels van vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt. Bij de vrouwen zijn er heel wat die nooit hebben gewerkt of die hun loopbaan hebben onderbroken om familiale redenen, en nadien niet zijn teruggekeerd naar de arbeidsmarkt.

Het probleem van de toegang tot werk is iets minder acuut bij de middengeschoolden dan bij de laaggeschoolden. Bij de middengeschoolden zijn het de jongeren die het minst sterk vertegenwoordigd zijn in de werkgelegenheid, evenals de vrouwelijke 50-plussers. De overige groepen hebben een (on)gelijkheidsindex die in de buurt ligt van of hoger is dan 100. Bij de niet-representatieve groepen is er ook een lage index voor de niet-EU-vrouwen van middelbare leeftijd.

De hooggeschoolden ondervinden globaal genomen weinig problemen inzake toegang tot werk. Toch stelt men vast dat de index voor de niet-EU-jongeren, zowel mannen als vrouwen, ver onder de 100 ligt. De problemen houden, voor de vrouwen, aan bij de groep van middelbare leeftijd. Tot slot hebben ook de vrouwelijke 50-plussers, zowel Belgen als EU-onderdanen, een index van minder dan 100.

Personen met de Belgische nationaliteit hebben (on)gelijkheidsindexen die bijna systematisch hoger liggen dan die van buitenlanders, ongeacht of ze al dan niet een EU-nationaliteit hebben, hetgeen zou kunnen betekenen dat de buitenlandse bevolkingen te kampen hebben met specifieke problemen inzake toegang tot de werkgelegenheid. Voorzichtigheid blijft echter geboden bij het interpreteren van de situatie van de niet-Belgen: deze groepen zijn immers veel minder omvangrijk en de resultaten zijn bijgevolg onderhevig aan een grotere foutenmarge dan bij de Belgen het geval is.

#### **1.2.1.2. Ongelijkheid inzake de toegang tot een kwaliteitsvolle baan**

De kwaliteit van de werkgelegenheid kan worden gemeten aan de hand van diverse indicatoren. Men spreekt van preciaire werkgelegenheid wanneer de vastheid van betrekking niet verzekerd is (tijdelijk contract, uitzendarbeid). Deeltijdwerk kan eveneens een vorm van preciaire werkgelegenheid zijn wanneer het geen vrije keuze betreft, en wanneer het loon niet volstaat om fatsoenlijk te leven. Daarentegen maakt vrijwillig gekozen deeltijdarbeid het mogelijk om het beroeps- en gezinsleven beter met elkaar te verzoenen. Andere vormen van werkgelegenheid maken deze verzoening integendeel bijzonder moeilijk, zoals avond- of weekendwerk, vooral in het geval van eenoudergezinnen. De uitoefening van bepaalde zogenaamd lastige of gevaarlijke activiteiten, of bepaalde arbeidsomstandigheden (nachtwerk, stress, fysieke of psychische pesterijen) kunnen een invloed hebben op de gezondheid van de werknemers en het economische leven van de ondernemingen verstoren.

In het kader van dit verslag is de analyse beperkt door de in de arbeidskrachtentelling beschikbare variabelen en door de omvang van de betrokken populaties. De domeinen inzake werkgelegenheidskwaliteit die bestudeerd konden worden, betreffen respectievelijk de uitzendarbeid, het deeltijdwerk en de atypische werktijden. Wat de deeltijdse arbeid betreft, was het onmogelijk voor alle 50 bevolkingsgroepen een onderscheid te maken tussen vrijwillig gekozen deeltijdwerk en onvrijwillige deeltijdarbeid, omdat deze resultaten niet representatief zijn. Zo was het

ook voor de atypische werktijden om dezelfde reden niet mogelijk een onderscheid te maken tussen de regimes die het moeilijker maken om het beroeps- en gezinsleven met elkaar te verzoenen (avondwerk, zaterdag- en zondagwerk) en deze die een ongunstige invloed hebben op de gezondheid (nachtwerk).

#### 1.2.1.2.1. Tijdelijke arbeid

Tijdelijke arbeid had in 2005 betrekking op 8 pct. van de loontrekkenden in België. Het betreft grotendeels hoog- of middengeschoolde jongeren. Samen zijn deze bevolkingsgroepen goed voor meer dan 40 pct. van de tijdelijke betrekkingen. Laaggeschoolde jongeren, daarentegen, vertegenwoordigen slechts 12 pct.

Tijdelijke contracten worden steeds vaker gebruikt gedurende de inschakelingsfase op de arbeidsmarkt, hetgeen het overwicht van de jongeren in dit type van tewerkstelling verklaart. De 30- tot 49-jarigen vertegenwoordigen samen 37,4 pct. van de tijdelijke werknemers, in gelijke verhoudingen voor de drie scholingsniveaus. Daarentegen heeft bij de 50-plussers slechts 8,8 pct. van de werknemers een tijdelijk contract. Bij de laaggeschoolden zijn er ongeveer dubbel zoveel als bij de twee andere scholingsgroepen.

Gezien het overwicht van de jongeren bij de tijdelijke werknemers werd ervoor geopteerd om voor deze indicator de (on)gelijkheidsindexen per leeftijdscategorie voor te stellen. Niettemin werden binnen deze drie grafieken de groepen gehergroepeerd volgens scholingsniveau.

Gemiddeld genomen heeft een jongere van 15 tot 29 jaar op vijf een tijdelijke baan, dit is drie keer meer dan het nationale gemiddelde. De representatieve bevolkingsgroepen betreffen uitsluitend jongeren van Belgische nationaliteit. Bij hen is het aandeel van tijdelijke arbeid systematisch hoger (ongeveer 5 procentpunten) bij vrouwen dan bij mannen, ongeacht het scholingsniveau. Bij de niet-representatieve groepen zijn het de niet-EU-jongeren die het hoogste aandeel van tijdelijke arbeid kennen. In tegenstelling tot de situatie van de Belgen zouden de mannen van buitenlandse nationaliteit verhoudingsgewijs sterker vertegenwoordigd zijn in de tijdelijke arbeid dan de vrouwen.

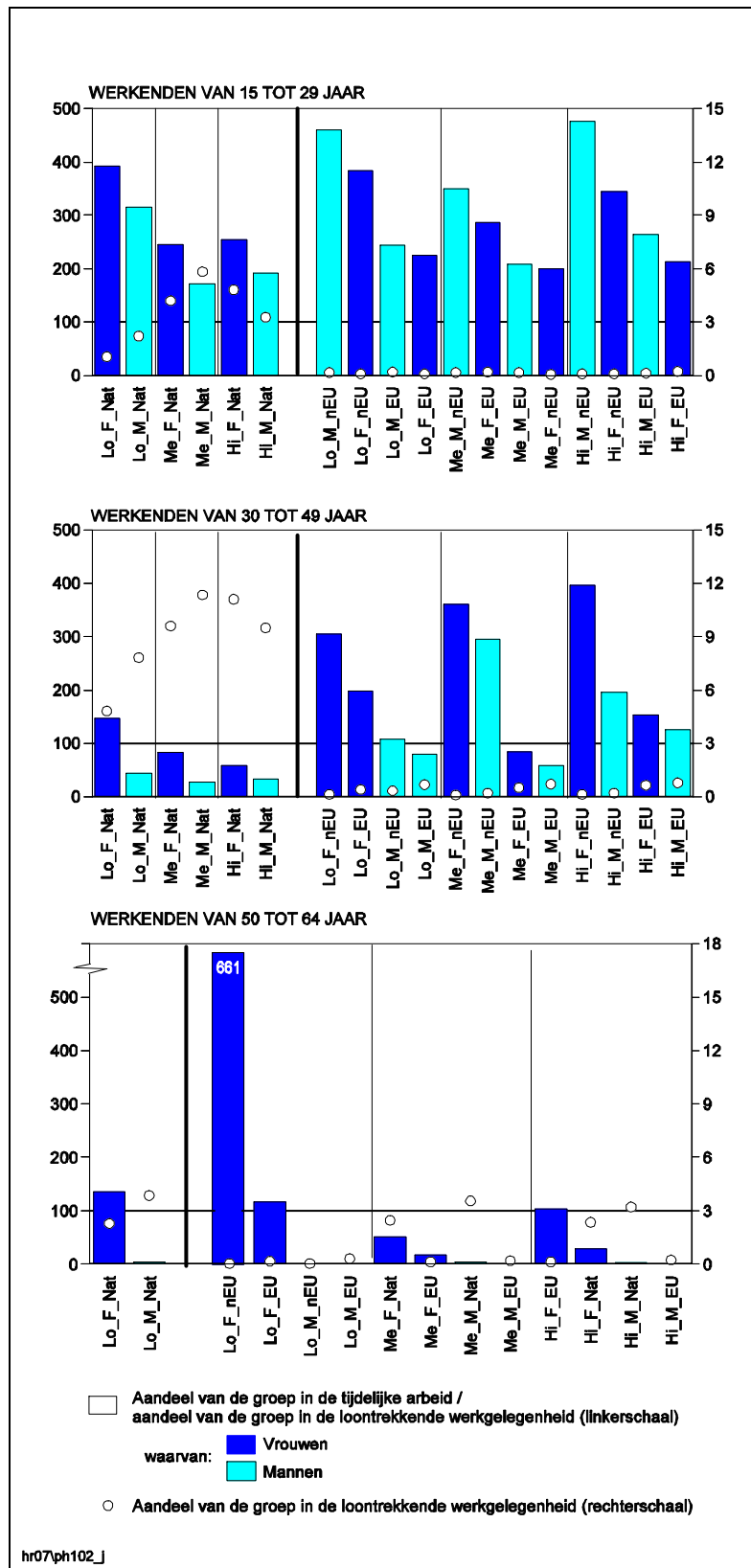
Bij de werknemers van 30 tot 49 jaar stelt men eveneens een hoger aandeel van tijdelijke arbeid vast bij vrouwen dan bij mannen, zowel voor Belgen als voor buitenlanders. Daarnaast zouden de niet-EU-onderdanen oververtegenwoordigd zijn in de tijdelijke werkgelegenheid.

Gezien het geringe belang van de tijdelijke werkgelegenheid bij de 50-64-jarigen, zijn de bevolkingsgroepen voor het merendeel niet representatief. Enkel de laaggeschoolde Belgen zijn voldoende talrijk in de tijdelijke werkgelegenheid om in aanmerking te worden genomen. Bij hen zijn 12 pct. van de vrouwen tijdelijke aan het werk, meer dan het nationale gemiddelde en drie keer hoger dan dat van mannen met dezelfde kenmerken.



Grafiek 2 (On)gelijkheidsindexen inzake kwaliteit van het werk: tijdelijke arbeid in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen volgens scholingsniveau; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de tijdelijke arbeid in verhouding tot zijn aandeel in de loontrekkende werkgelegenheid, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 groepen van de bevolking die met een tijdelijk arbeidscontract aan de slag is.

## 1.2.1.2.2. Deeltijdarbeid

Deeltijdarbeid had in 2005 in totaal betrekking op 21,7 pct. van de werkenden. Hoewel het relatieve aandeel van de deeltijds werkende mannen toeneemt, betreft het voornamelijk nog een vrouwelijk fenomeen. In 2005 waren de vrouwen goed voor meer dan 80 pct. van de deeltijdse banen. In totaal werkte 40 pct. van de vrouwelijke werkenden deeltijds, tegen slechts 7 pct. van de werkende mannen.

Bijna 21 pct. van de deeltijds werkende mannen doet dat uit noodzaak, omdat ze geen voltijdse baan hebben gevonden. Bij de vrouwen is dat 15,5 pct. Daarentegen vermelden verhoudingsgewijs meer vrouwen dan mannen (17,9 pct., tegen 3,6 pct.) dat ze kinderen helpen of volwassenen die in de onmogelijkheid verkeren om te werken. Daarnaast vermelden relatief meer mannen ziekte of arbeidsongeschiktheid (6,5 pct.) en studies (7,4 pct.) om hun mindere arbeidstijd te rechtvaardigen, terwijl het belang van deze motieven te verwaarlozen is bij vrouwen. Meer dan zes op tien werknemers, mannen en vrouwen, geven geen reden aan voor hun keuze (rubriek "andere redenen").

**Tabel 3 Deeltijds werkende bevolking: opsplitsing naar reden in 2005**

(procenten van het totaal)

	15-64 jaar			15-24 jaar			25-49 jaar			50-64 jaar		
	Totaal	Man- nen	Vrou- wen	Totaal	Man- nen	Vrou- wen	Totaal	Man- nen	Vrou- wen	Totaal	Man- nen	Vrou- wen
Geen voltijdse baan gevonden	16,5	20,8	15,5	38,5	30,8	42,5	16,1	28,5	14,3	9,2	6,6	10,2
Ziekte of arbeidsongeschiktheid	3,0	6,5	2,3	-	-	-	2,5	6,0	2,0	5,6	9,6	3,9
Hulp aan kinderen of arbeidsongeschikte volwassenen	15,3	3,6	17,9	3,3	-	4,8	20,8	6,4	22,9	3,5	-	4,4
Studeert of volgt een beroepsopleiding	2,8	7,4	1,8	25,0	37,5	18,4	0,9	4,2	0,6	-	-	-
Andere redenen	62,4	61,6	62,6	32,8	30,4	34,0	59,7	56,3	60,2	81,7	82,4	81,4

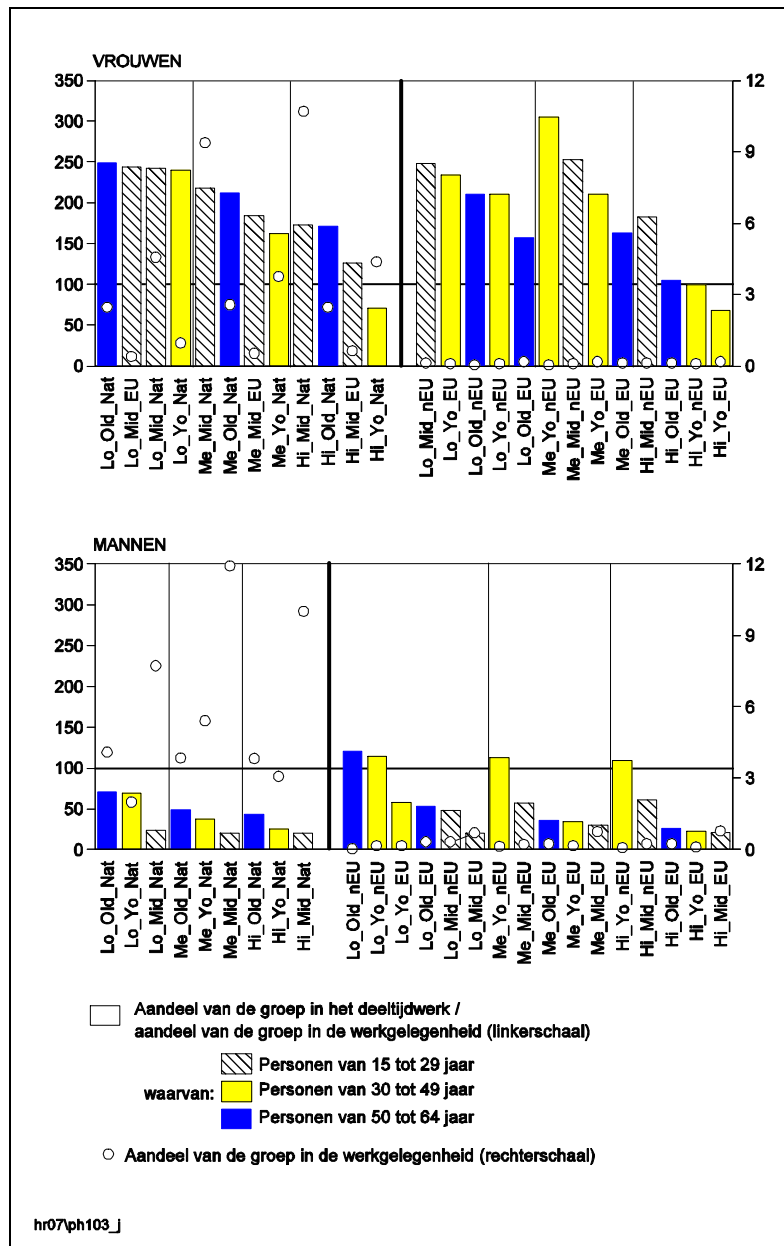
Bron: EC (EAK).

Het aandeel van deeltijdarbeid is, zowel bij mannen als bij vrouwen, hoger naarmate het scholingsniveau lager is. Iets meer dan de helft van de laaggeschoolde vrouwen werkt deeltijds. Dit aandeel zakt tot 44 pct. bij de middengeschoolden en tot slechts 31 pct. bij de hooggeschoolden. Bij mannen bedragen deze percentages respectievelijk 9,6, 6,5 en 5,8 pct.

Deeltijdwerk komt vaker voor bij 50-plussers. Nagenoeg een vierde van de werkenden in deze leeftijdscategorie werkt deeltijds. Bij de 30-49-jarigen ligt dit aandeel, met 22,1 pct., in de buurt van het gemiddelde. Daarentegen werkt slechts 17,7 pct. van de jongeren deeltijds, grotendeels omdat ze geen voltijdse baan hebben gevonden. De niet-gekozen deeltijdarbeid komt immers vooral voor bij jongeren van 15 tot 24 jaar (de in de standaardtabellen van Eurostat beschikbare opsplitsing naar leeftijd verschilt van de voor dit verslag gehanteerde opsplitsing): 42 pct. van de jonge vrouwen en 31 pct. van de jonge mannen beroept zich op dit motief. Ook deeltijdse opleiding is een belangrijke reden (18 pct. bij vrouwen, 38 pct. bij mannen). Deze twee motieven hebben een geringer relatief belang bij personen van 25 tot 49 jaar: de deeltijdse studies vertegenwoordigen nog slechts een klein percentage van de deeltijdse werkgelegenheid, en vrouwen beroepen zich vaker op de aanwezigheid van kinderen of ouderen ten laste om hun beperkte arbeidstijd te rechtvaardigen (23 pct., tegen slechts 6 pct. bij mannen).

Grafiek 3 (On)gelijkheidsindexen inzake kwaliteit van het werk: deeltijdarbeid in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen volgens scholingsniveau; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in het deeltijdwerk in verhouding tot zijn aandeel in de totale werkgelegenheid, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 groepen van de deeltijds werkende bevolking.

Gezien het overzicht van vrouwen in de deeltijdarbeid, ongeacht de beschouwde kenmerken, werd ervoor geopteerd de resultaten per geslacht voor te stellen, waarbij, voor zowel vrouwen als mannen, de groepen gehergroepeerd werden volgens scholingsniveau.

Alle vrouwelijke groepen hebben (on)gelijkheidsindexen die ruimschoots hoger zijn dan 100, behalve de hooggeschoolde jonge vrouwen, ongeacht de nationaliteit, en de hooggeschoolde EU-vrouwen ouder dan 50 jaar.

Bij de representatieve vrouwelijke bevolkingsgroepen - die voornamelijk Belgische vrouwen betreffen - hebben de laaggeschoolden de hoogste (on)gelijkheidsindexen, hetgeen betekent dat

deze groepen van personen, met 52 tot 54 pct., een aandeel van deeltijdarbeid kennen dat ruim boven het gemiddelde ligt. Bij dit lage scholingsniveau is het aandeel van deeltijdarbeid homogeen voor de verschillende leeftijdscategorieën. Bij de midden- en hogeschoolden, daarentegen, varieert het aandeel van deeltijdarbeid met de leeftijd. Er worden weinig verschillen vastgesteld tussen Belgische vrouwen van 30 tot 49 jaar en die ouder dan 50 jaar (het aandeel van deeltijdarbeid bedraagt telkens respectievelijk 47 en 37 pct. voor de midden- en hogeschoolden); jongere Belgische vrouwen, daarentegen, hebben een aandeel van deeltijdarbeid dat systematisch lager is (respectievelijk 35 en 15 pct.). Deze jonge vrouwen hebben waarschijnlijk verhoudingsgewijs minder vaak kinderen, en dan vooral die jonge vrouwen die hogere studies van het lange type hebben voltooid, en die zich in een levensfase bevinden waarin de uitbouw van de beroepsloopbaan voorrang heeft.

Bij vrouwen van buitenlandse nationaliteit is het aandeel van deeltijdarbeid niet systematisch hoger of lager dan dat van Belgen met dezelfde kenmerken. Deze resultaten dienen evenwel met de nodige omzichtigheid te worden geïnterpreteerd, gezien de lage representativiteit van de groepen van buitenlanders.

Bij de mannen zijn er nauwelijks bevolkingsgroepen waar het aandeel van deeltijdarbeid boven het gemiddelde ligt. Dit is enkel het geval bij enkele niet-representatieve groepen, namelijk de niet-EU-jongeren, ongeacht hun scholingsniveau, en de laaggeschoolde niet-EU-mannen ouder dan 50 jaar. In de representatieve groepen zijn het de laaggeschoolde jongeren en ouderen die het hoogste aandeel deeltijdarbeid laten optekenen (15 pct.); toch blijven ze nog onder het nationale gemiddelde. De midden- of hogeschoolde ouderen hebben een aandeel van deeltijdarbeid in de buurt van 10 pct. De werkenden van 30 tot 49 jaar hebben het laagste aandeel van deeltijdarbeid, namelijk 4 of 5 pct.

#### 1.2.1.2.3. Atypische arbeidsuren

Wie 's avonds, 's nachts of tijdens het weekend werkt, kan dit moeilijker combineren met een sociaal of gezinsleven dan iemand met een klassieke betrekking overdag. Overigens houden sommige arbeidsuurregelingen risico's in voor de gezondheid van de arbeidskrachten.

De vrouwen zijn in dit soort tewerkstelling iets minder sterk vertegenwoordigd dan de mannen: in totaal werkt 46 pct. regelmatig of occasioneel tijdens atypische uren, tegen 52 pct. van de mannen.

Er zijn weinig verschillen volgens scholingsniveau: 47 pct. van de laaggeschoolden werkt tijdens atypische uren, tegen 51 pct. van de midden- en 49 pct. van de hogeschoolden.

De door atypische arbeidskrachten uitgeoefende betrekkingen zijn echter niet dezelfde voor mannen als voor vrouwen, en zijn ook verschillend volgens scholingsniveau. Laag- of middengeschoolde mannen die tijdens atypische uren werken, vindt men vooral in de industrie (ongeveer 27 pct.), de handel (resp. 16 en 18 pct. voor de laag- en middengeschoolden) en vervoer en communicatie (resp. 17 en 13 pct.). Hogeschoolde werknemers die atypische uren werken, komen vaker voor in de dienstverlening aan ondernemingen (27 pct.) en het onderwijs (20 pct.). Laag- of middengeschoolde vrouwen met atypische uren treft men vooral aan in de handel (iets meer dan 30 pct.) en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (18 en 25 pct.), terwijl de hogeschoolde vrouwen vaker actief zijn in de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening (37 pct.) en het onderwijs (29 pct.)

Tabel 4 Werknemers die regelmatig of occasioneel tijdens atypische uren hebben gewerkt in 2005

(procenten van het totaal)

	Mannen				Vrouwen			
	Laagge- school- den	Midden- geschool- den	Hoogge- school- den	Totaal	Laagge- school- den	Midden- geschool- den	Hoog- geschool- den	Totaal
Landbouw	7,1	4,2	1,0	3,8	5,0	3,1	0,9	2,6
Industrie (incl. energie en water)	27,4	27,2	14,4	23,0	9,8	7,5	4,0	6,5
Bouwnijverheid	7,4	6,6	3,2	5,7	0,7	0,7	0,4	0,6
Handel	16,3	18,5	9,8	15,1	32,0	31,4	9,3	22,5
Horeca	5,6	6,7	1,3	4,7	12,5	7,1	1,8	6,0
Vervoer en communicatie	17,5	13,3	4,6	11,4	3,6	4,6	2,3	3,5
Financiële diensten, vastgoed en diensten aan ondernemingen	4,2	6,1	26,9	12,5	4,1	4,6	11,4	7,3
Overheid en onderwijs	8,9	10,7	19,8	13,3	6,8	6,3	28,8	15,6
Gezondheidszorg en maatschappe- lijke dienstverlening	1,5	2,2	14,0	5,9	18,0	25,3	37,0	28,7
Overige diensten	4,1	4,5	5,0	4,6	7,5	9,3	4,2	6,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: EC (EAK).

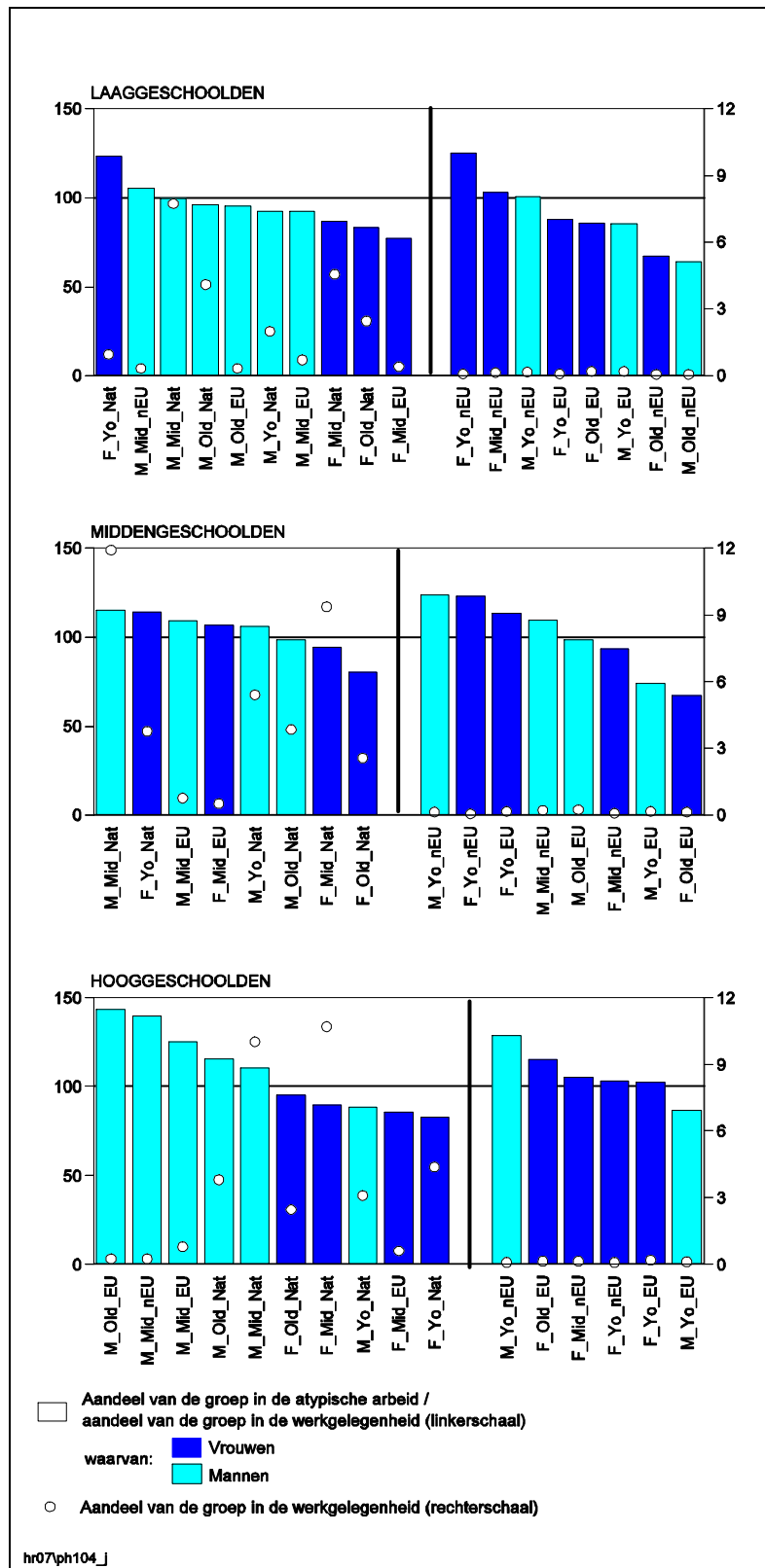
De verschillende leeftijdsgroepen werken in ongeveer dezelfde mate tijdens atypische uren. Volgens nationaliteit, daarentegen, stelt men ook hier vast dat de niet-EU-onderdanen verhoudingsgewijs talrijker (56 pct.) zijn in atypische arbeid dan de Belgen (49 pct.) en de andere EU-onderdanen (50 pct.), die dicht bij het nationale gemiddelde scoren.

Bij de laaggeschoolden scoren enkel de jonge Belgische en niet-EU-vrouwen ver boven het gemiddelde. Mannen werken in het algemeen meer dan vrouwen tijdens atypische uren, al zijn de verschillen niet zo groot. Bij de middengeschoolden komt atypische arbeid iets meer voor bij Belgen en EU-onderdanen van middelbare leeftijd. Het verschil tussen de geslachten is minder groot. Bij de vreemdelingen zouden de jongeren meer tijdens atypische uren werken.

Het verschil tussen de (on)gelijkheidsindexen is het grootst bij de hooggeschoolden. Op dit scholingsniveau zijn de mannen veel sterker vertegenwoordigd in de atypische arbeid dan de vrouwen. Bij de Belgen en de EU-onderdanen zijn er verhoudingsgewijs meer werknemers van middelbare leeftijd en 50-plussers die dergelijke banen uitoefenen dan jongeren.

Grafiek 4 (On)gelijkheidsindexen inzake kwaliteit van het werk: atypische arbeid in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

- <sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de atypische arbeid in verhouding tot zijn aandeel in de werkgelegenheid, en vice versa.
- <sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 bevolkingsgroepen die regelmatig of occasioneel 's avonds, 's nachts of tijdens het weekend werken.

## 1.2.2. De bevolking die werkzoekend is volgens de IAB-definitie

### 1.2.2.1. Ongelijkheid van het risico op werkloosheid

Behalve de werkzame personen registreert de arbeidskrachtentelling ook het aantal werkzoekenden. Volgens de definitie van het IAB zijn dat personen zonder een baan, die actief op zoek zijn naar werk (aan de hand van een reeks door het IAB aanvaarde methodes) en binnen een termijn van twee weken beschikbaar zijn om te werken. Het betreft een vrij restrictief concept, dat personen uitsluit die tijdens de referentieperiode hun zoekinspanningen hebben verminderd of meer tijd nodig hebben alvorens een betrekking te kunnen aanvaarden.

Volgens de arbeidskrachtentelling telde België in 2005 gemiddeld 390.000 werkzoekenden, dit is 5,7 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd<sup>6</sup>. De helft van de werkzoekenden waren vrouwen.

Er zijn verhoudingsgewijs meer laaggeschoolden onder de werkzoekenden (42 pct.) dan in de bevolking op arbeidsleeftijd (36 pct.). Hun werkloosheidsgraad (hier uitgedrukt in procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd), namelijk 6,6 pct., ligt dan ook boven het nationale gemiddelde. Dit is ook - zij het in mindere mate - het geval voor de middengeschoolden, met een werkloosheidsgraad van 6,1 pct.. Bij de gediplomeerden uit het hoger onderwijs, daarentegen, belooft de werkloosheidsgraad 3,8 pct., dit is ver onder het gemiddelde.

Tabel 5 Bevolking op arbeidsleeftijd en werkzoekende bevolking in 2005

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de werkzoekende bevolking	Werkzoekenden in pct. van de overeenstemmende bevolking	(On)gelijkheidsindex <sup>1</sup>
Totaal	100	100,0	5,7	100
Mannen	50,3	50,3	5,7	100
Vrouwen	49,7	49,7	5,7	100
Laageschoolden	36,3	42,3	6,6	117
Middengeschoolden	36,5	39,3	6,1	108
Hooggeschoolden	27,2	18,4	3,8	68
15-29 jaar	28,0	40,0	8,1	143
30-49 jaar	44,7	47,7	6,0	107
50-64 jaar	27,3	12,4	2,6	45
Belgen	91,4	84,1	5,2	92
Overige EU-onderdanen	5,8	7,1	6,9	122
Niet-EU-onderdanen	2,8	8,8	17,6	311

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een indexcijfer groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de werkzoekende bevolking ten opzichte van zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

De werkloosheidsgraad is, met 8,1 pct., vooral hoog bij de jongeren. Vier op de tien werkzoekenden zijn jonger dan 30 jaar. Van de 30-49-jarigen is 6 pct. op zoek naar werk, dit is iets hoger

<sup>6</sup> Meestal wordt de werkloosheidsgraad niet uitgedrukt in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd (zoals hier het geval is om coherent te zijn met de andere secties) maar in procenten van de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd, die de werkende en de werkzoekende personen van 15 tot 64 jaar omvat. Volgens deze traditionele definitie beliep de werkloosheidsgraad in 2005 gemiddeld 8,5 pct.

dan het nationale gemiddelde. De 50-plussers zijn wellicht relatief minder actief op zoek naar werk, aangezien zij minder kans hebben om (opnieuw) een baan te vinden en er weinig controle is op hun zoektocht naar werk en hun effectieve beschikbaarheid. Dit verklaart waarom ze proportioneel minder talrijk zijn onder de werkzoekenden volgens de definities van het IAB. In totaal was slechts 2,6 pct. van de 50- tot 64-jarigen op zoek naar een baan in 2005.

De personen van buitenlandse nationaliteit, ten slotte, zijn proportioneel sterker vertegenwoordigd onder de werkzoekenden dan in de bevolking op arbeidsleeftijd. In het geval van de niet-EU-onderdanen is het aandeel in de werkloosheid driemaal hoger dan dat in de bevolking op arbeidsleeftijd.

Het onderzoek van de gedetailleerde resultaten per groep wordt bemoeilijkt door de betrekkelijk beperkte omvang van de werkloze bevolking. Er zijn derhalve meer niet-representatieve groepen, waardoor de interpretatie van de resultaten onzekerder wordt.

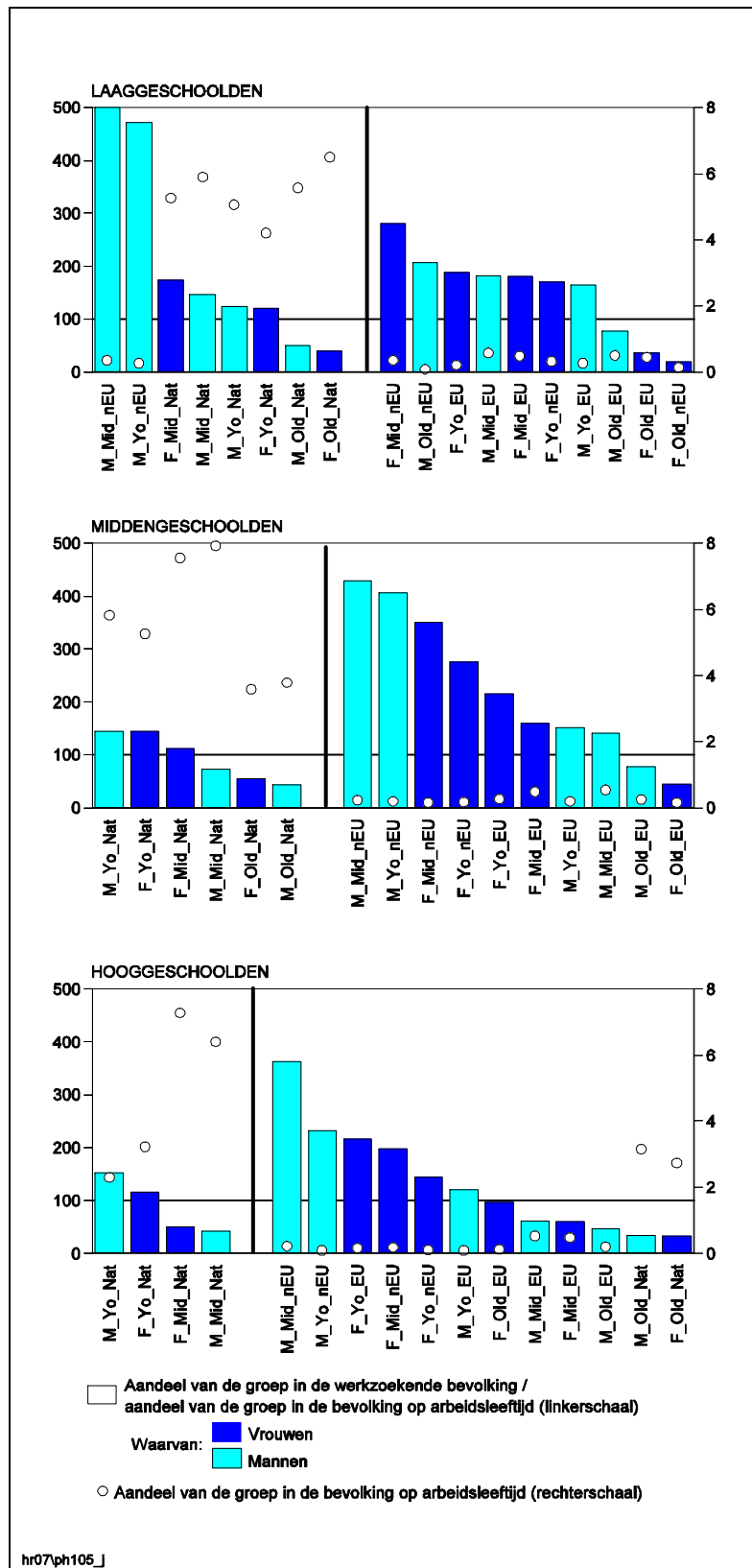
Dit is onder meer het geval voor de meeste groepen die bestaan uit personen van niet-EU-nationaliteit. Ook al kunnen niet alle resultaten voor deze groepen als representatief worden beschouwd, toch wijst het feit dat de werkloosheidsgraad in alle niet-EU-groepen boven het gemiddelde ligt erop dat deze werkzoekenden belangrijke specifieke moeilijkheden ondervinden. Zo beloopt de werkloosheidsgraad bij de laaggeschoolde jongere mannen en de mannen op middelbare leeftijd (twee groepen die groot genoeg zijn om de resultaten als representatief te beschouwen) respectievelijk 27 en 28 pct., zijnde ongeveer 5 maal hoger dan het nationale gemiddelde.

De overige representatieve groepen bestaan uitsluitend uit Belgen. In deze bevolkingsgroepen is er geen systematisch verschil in het nadeel van de vrouwen of de mannen. Men stelt daarentegen vast dat de jongeren systematisch oververtegenwoordigd zijn in de werkloosheid, ongeacht hun scholingsniveau. Bij de laaggeschoolden ligt de werkloosheidsgraad bij de personen van middelbare leeftijd, zowel mannen als vrouwen, eveneens boven het gemiddelde.



Grafiek 5 (On)gelijkheidsindexen inzake het zoeken naar werk volgens de IAB-definitie in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de werkzoekende bevolking in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 bevolkingsgroepen die, volgens de definitie van het IAB, op zoek zijn naar werk.

### **1.2.2.2. Ongelijkheid inzake het risico verstrikt te raken in de langdurige werkloosheid**

Tijdens een beroepsloopbaan zijn periodes waarin naar werk wordt gezocht niet uit te sluiten, vooral in het begin. Dergelijke periodes belemmeren de loopbaanontwikkeling niet, voor zover men niet verstrikt geraakt in de werkloosheid. Als deze lang aanhoudt, neemt het risico op verlies van kwalificaties toe en vermindert de arbeidsinzetbaarheid als er niets wordt tegen ondernomen.

Van de circa 390.000 werkzoekenden die België in 2005 telde, was ruim de helft een jaar of langer werkloos. Er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen. De laaggeschoolden en de 50-plussers, daarentegen, lopen een groter risico op verstriking in de werkloosheid.

Iets meer dan 60 pct. van de laaggeschoolde werkzoekenden is sinds een jaar of langer op zoek naar een baan. Dat aandeel ligt duidelijk lager bij de personen die hoogstens het middelbaar onderwijs hebben beëindigd en bij de hogeschoolden, namelijk respectievelijk 47 en 40 pct.

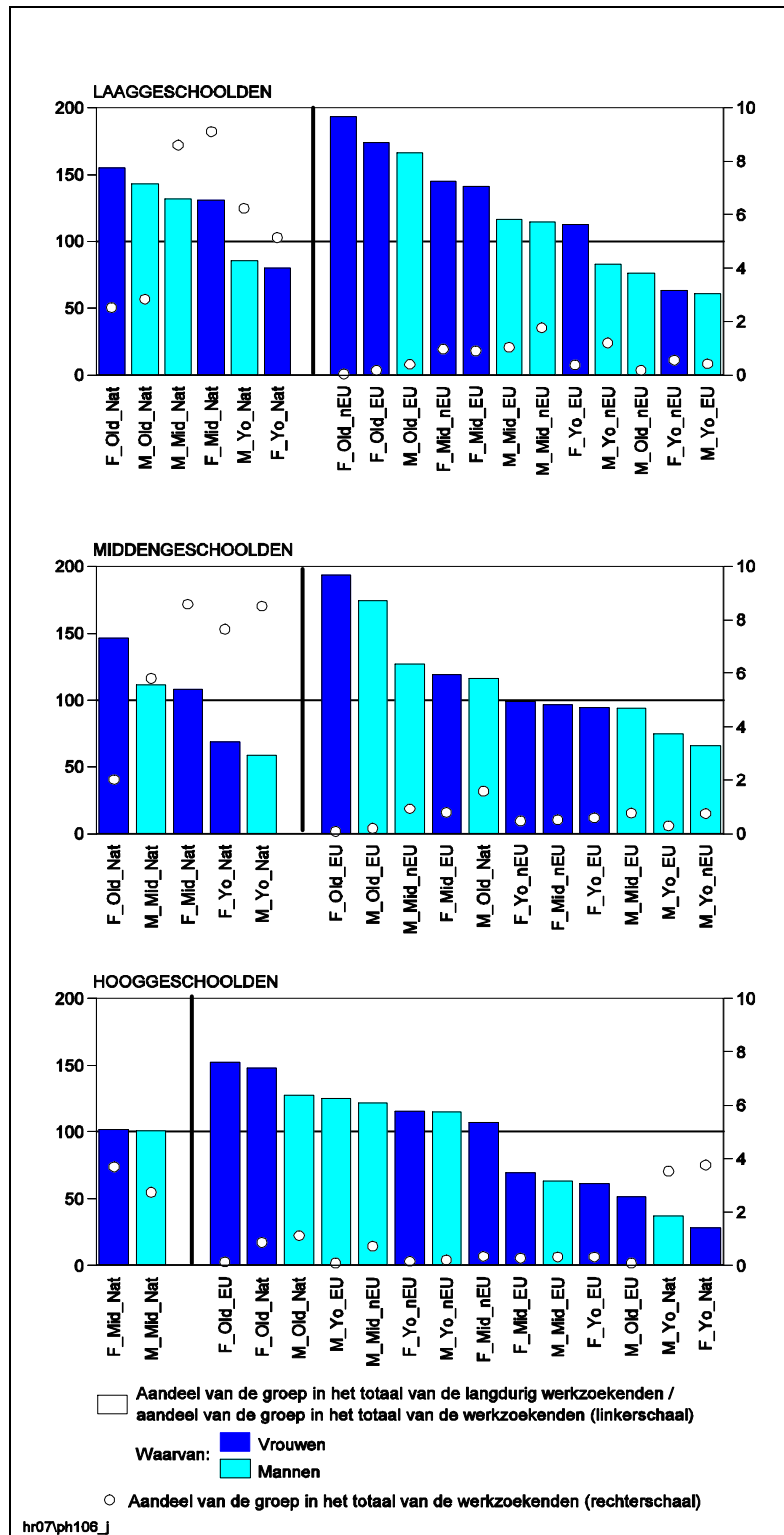
Hoewel het aandeel van de jongeren in de werkloosheid groter is dan dat in de bevolking, is de duur van deze werkloosheidsperiodes gemiddeld korter dan bij de andere leeftijdscategorieën. Slechts een derde van de werkzoekende jongeren is sinds minstens een jaar op zoek naar een baan, terwijl deze verhouding oploopt tot 61 pct. bij de personen van middelbare leeftijd en tot 73 pct. voor de 50-plussers.

De werkloze personen van buitenlandse nationaliteit, ten slotte, zijn proportioneel iets talrijker dan de Belgen in het sedert minstens een jaar zoeken naar een baan: het aandeel langdurige werkloosheid bedraagt 51 pct. bij de Belgen, 55 pct. bij de niet-EU-onderdanen en 57 pct. bij de EU-onderdanen.

De resultaten voor de gedetailleerde bevolkingsgroepen verschaffen nauwelijks extra informatie. Voor de meeste Belgen (meestal gaat het om representatieve bevolkingsgroepen) zijn de resultaten bij mannen en vrouwen met gelijkaardige kenmerken vrij gelijklopend. De langdurige werkloosheid komt vaker voor bij de oudste bevolkingsgroepen. De jonge Belgen, daarentegen, laten steeds (on)gelijkheidsindexen lager dan 100 optekenen, ook al zijn de indexen voor de laaggeschoolden aanmerkelijk hoger dan voor de midden- en hogeschoolden (de resultaten voor deze laatste groep zijn echter niet representatief).

Grafiek 6 (On)gelijkheidsindexen inzake het langdurig<sup>1</sup> zoeken naar werk volgens de IAB-definitie in 2005<sup>2</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>3</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Sinds een jaar of langer.

<sup>2</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in het totaal van de langdurig werkzoekenden in verhouding tot zijn aandeel in het totaal van de werkzoekenden, en vice versa.

<sup>3</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de 50 bevolkingsgroepen die, volgens de definitie van het IAB, sinds een jaar of langer op zoek zijn naar werk.

### 1.2.3. De inactieve bevolking

Naast de werkenden en de werkzoekenden, die samen de beroepsbevolking uitmaken, bestaat de bevolking op arbeidsleeftijd uit verschillende groepen inactieven, waarvan de belangrijkheid sterk verschilt volgens de leeftijd en het geslacht van de betrokkenen.

In 2005 waren in totaal circa 2.286.000 personen tussen 15 en 64 jaar, dit is een derde van de bevolking op arbeidsleeftijd, niet werkzaam noch werkzoekend. Deze verhouding lag hoger bij vrouwen (40,5 pct.) dan bij mannen (26,1 pct.). Zowat 430.000 vrouwen verklaren immers dat hun hoofdstatuut dat van huisvrouw is (dit is 32 pct. van de inactieve vrouwelijke bevolking), terwijl er slechts 11.000 huismannen zouden zijn (amper 1,3 pct. van de inactieve mannen). Ook bij de inactieven die verklaren hoofdzakelijk werkloos te zijn<sup>7</sup>, zijn de vrouwen talrijker dan de mannen (ongeveer 150.000 vrouwen tegenover 90.000 mannen). Hoewel het absolute belang van dit statuut sterk verschilt volgens het geslacht, is het relatieve belang ervan, uitgedrukt in procenten van de inactieve bevolking, vrijwel identiek, namelijk 10,1 pct. voor de mannen en 10,8 pct. voor de vrouwen. Voor de overige belangrijkste statuten zijn de verschillen daarentegen vrij klein in absolute cijfers, maar aanzienlijk in relatieve omvang: 43,2 pct. van de inactieve mannen studeert, tegen 29 pct. van de vrouwen; 27,5 pct. van de mannen zijn met (brug)pensioen, tegen 15,8 pct. van de vrouwen en 12,8 pct. van de mannen verklaart blijvend arbeidsongeschikt te zijn, tegen 8 pct. van de vrouwen.

Tabel 6 Inactieve bevolking in België in 2005: uitsplitsing volgens opgegeven subjectief statuut

	Mannen	Vrouwen	Totaal
<u>Duizenden personen</u>			
Bevolking op arbeidsleeftijd	3459	3417	6876
waarvan: Werkenden	2361	1838	4199
Werkzoekenden	196	194	390
<b>Inactieven</b>	<b>902</b>	<b>1384</b>	<b>2286</b>
<u>Procenten</u>			
Inactieven, in pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd	26,1	40,5	33,3
Opsplitsing van de inactieven volgens het opgegeven subjectief statuut, in pct. van het totaal			
Student	43,2	29,0	34,6
Huisman/huisvrouw	1,3	32,0	19,9
Werkloos	10,1	10,8	10,5
Arbeidsongeschikt	12,8	8,0	9,9
(Brug)gepensioneerde	27,5	15,8	20,4
Overige	5,1	4,5	4,7
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: EC (EAK).

In dit deel zal enkel aandacht worden besteed aan de karakteristieken van de inactieven die zichzelf als werkloos, huisman/huisvrouw of arbeidsongeschikt beschouwen. Het statuut van student en dat van (brug)gepensioneerde slaat immers op specifieke bevolkingsgroepen, aan het begin en aan het einde van de beroepsloopbaan.

<sup>7</sup> Zoals verder in deel 1.2.3.1 zal blijken, betreft het personen die volgens de definitie van het IAB niet kunnen worden beschouwd als werkzoekenden, hetzij omdat ze tijdens de vier weken voorafgaand aan de enquête niet actief naar werk hebben gezocht, hetzij omdat ze niet beschikbaar waren. Zij worden dus bij de inactieven gerangschikt, ook al zijn ze bij een arbeidsbureau ingeschreven als werkzoekenden en ontvangen zij derhalve een uitkering.

### 1.2.3.1. De inactieven die verklaren hoofdzakelijk "werkloos" te zijn

Volgens de internationale definitie van het IAB slaat de hoedanigheid van werkzoekende op iedere niet-werkende die actief op zoek is naar een baan en snel beschikbaar is voor de arbeidsmarkt. Het begrip inschrijving als werkzoekende bij een arbeidsbureau en het feit dat men daarvoor een werkloosheidsuitkering ontvangt, is derhalve niet van belang. De ingeschreven personen die (tijdelijk) niet meer op zoek zijn naar werk of die niet snel beschikbaar zijn, worden derhalve niet bij de werkzoekenden gerekend. Deze personen, die bij de inactieve bevolking worden opgetekend, beschouwen zich over het algemeen echter als zijnde "werkloos".

In 2005 waren er zo'n 240.000 van deze "werkloze" inactieven, dit is 3,5 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Terwijl er onder de werkzoekenden volgens de definitie van het IAB ongeveer evenveel mannen als vrouwen zijn, is 62 pct. van de "werkloze" inactieven een vrouw. De vrouwen zijn dus oververtegenwoordigd in dit statuut ten opzichte van hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, wat, in tegenstelling tot de mannen, tot uiting komt in een (on)gelijkheidsindex ver boven 100.

**Tabel 7** Bevolking op arbeidsleeftijd en inactieve bevolking die verklaart hoofdzakelijk "werkloos" te zijn in 2005

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de inactieve bevolking die zich als "werkloze" beschouwt	Aantal "werkloze" inactieven, in pct. van de overeenstemmende bevolking	(On)gelijkheidsindex <sup>1</sup>
Totaal	100	100	3,5	100
Mannen	50,3	38,0	2,6	76
Vrouwen	49,7	62,0	4,4	125
Laaggeschoolden	36,3	59,8	5,8	165
Middengeschoolden	36,5	31,3	3,0	86
Hooggeschoolden	27,2	8,9	1,1	33
15-29 jaar	28,0	17,3	2,2	62
30-49 jaar	44,7	34,0	2,7	76
50-64 jaar	27,3	48,7	6,2	179
Belgen	91,4	88,5	3,4	97
Overige EU-onderdanen	5,8	8,3	5,0	144
Niet-EU-onderdanen	2,8	3,1	3,9	111

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een indexcijfer groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de inactieve bevolking die zich als "werkloze" beschouwt ten opzichte van zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

De laaggeschoolden zijn proportioneel het sterkst vertegenwoordigd bij de "werkloze" inactieve bevolking: 60 pct. van hen heeft ten hoogste een diploma van lager middelbaar onderwijs, terwijl 31 pct. hoogstens het secundair onderwijs heeft voltooid en slechts 9 pct. hogere studies heeft beëindigd. De (on)gelijkheidsindex voor de laaggeschoolden ligt aanzienlijk hoger bij de "werkloze" inactieve bevolking (165) dan bij de werkzoekende bevolking volgens de definitie van het IAB (117).

De jongeren en de personen van middelbare leeftijd zijn verhoudingsgewijs minder talrijk onder de "werkloze" inactieven dan in de bevolking op arbeidsleeftijd. Daarentegen vertegenwoordigen

de 50-plussers ongeveer de helft van die groep inactieven, terwijl ze slechts iets meer dan een kwart van de bevolking op arbeidsleeftijd uitmaken.

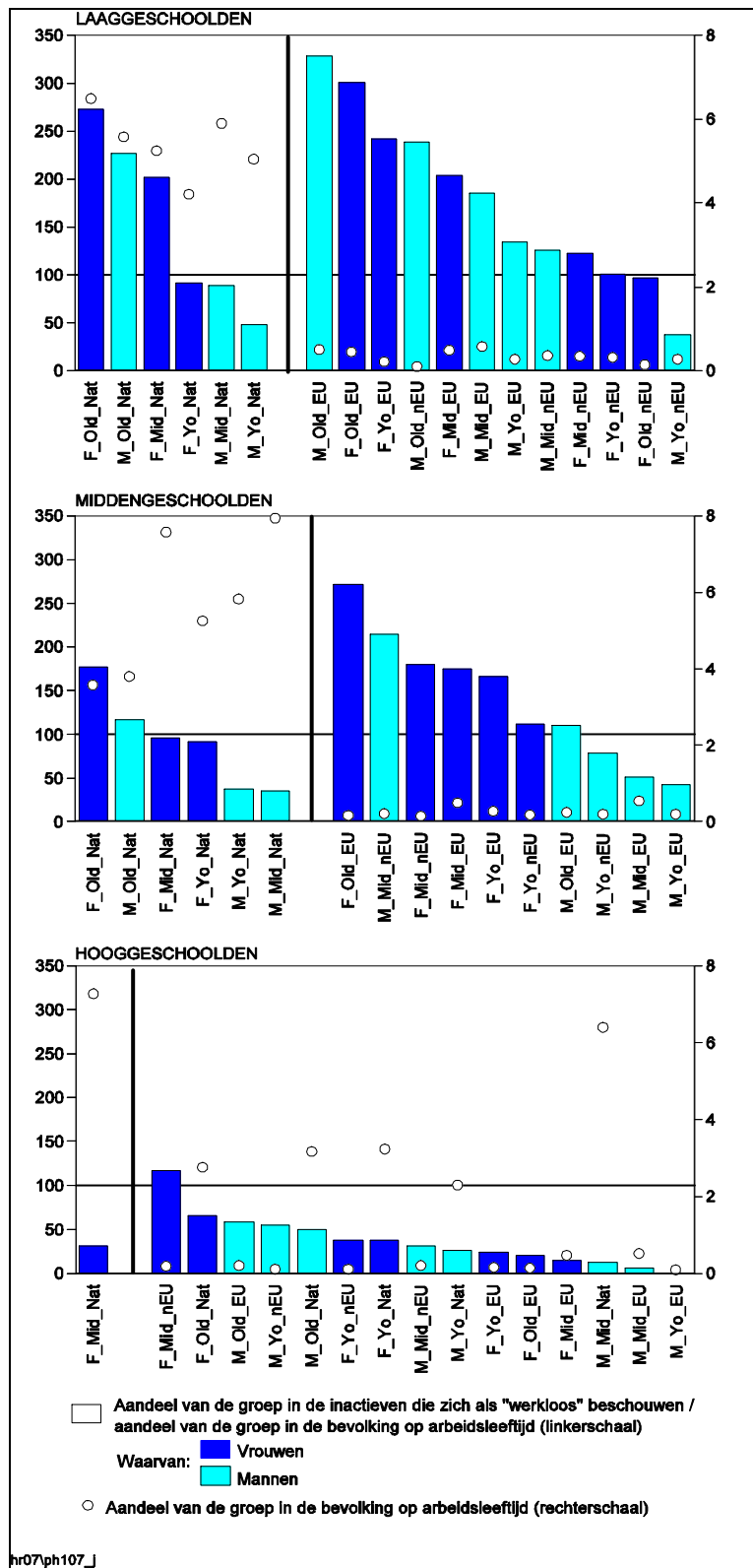
De personen van buitenlandse nationaliteit zijn eveneens sterker vertegenwoordigd in deze groep van inactieven dan in de totale bevolking op arbeidsleeftijd. Dit is voornamelijk het geval voor de onderdanen van een EU-lidstaat, die 8,3 pct. van de "werkloze" inactieven uitmaken, tegenover slechts 5,8 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Wat de Belgen betreft, liggen deze beide verhoudingen dicht bij elkaar, zodat de (on)gelijkheidsindex maar iets minder dan 100 bedraagt.

De gedetailleerde resultaten leveren een vergelijkbaar beeld op. Bij de representatieve groepen, die allemaal Belgen betreffen, stelt men vast dat de indexcijfers bij de groepen van 50-plussers groter zijn dan 100, zowel voor de laag- als de middengeschoolden, al zijn de cijfers in dit laatste geval minder hoog. Voor deze twee categorieën van scholingsniveau zijn de (on)gelijkheidsindexen overigens systematisch hoger bij de vrouwen dan bij de mannen met dezelfde kenmerken.

De groepen met betrekking tot de hogeschoolden zijn in aantal onvoldoende representatief om conclusies te kunnen trekken. Toch kan men stellen dat deze personen niet oververtegenwoordigd zijn bij de "werkloze" inactieve bevolking, aangezien de (on)gelijkheidsindexen in nagenoeg alle gevallen lager zijn dan 100.

Grafiek 7 (On)gelijkheidsindexen voor de inactieven die zich hoofdzakelijk als "werklozen" beschouwen in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links, representatieve gegevens; rechts, niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de inactieven die zich als "werkloos" beschouwen in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de inactieve bevolkingsgroepen die verklaren "werkloos" te zijn.

**1.2.3.2. De inactieven die verklaren hoofdzakelijk "huisvrouw/huisman" te zijn**

Het statuut van huisvrouw/huisman is nagenoeg uitsluitend een vrouwenaangelegenheid. In totaal vertegenwoordigen vrouwen meer dan 97 pct. van de 454.000 personen die verklaren in hoofdzaak "huisvrouw/huisman" te zijn.

Laaggeschoolden maken 60 pct. uit van de huisvrouwen, terwijl hun aandeel in de vrouwelijke bevolking op arbeidsleeftijd slechts 36 pct. belooft. Al bij al verklaart 21,6 pct. van de laaggeschoolde vrouwen huisvrouw te zijn, tegen gemiddeld 13 pct. voor het geheel van de vrouwelijke bevolking. Dat aandeel ligt duidelijk lager bij middengeschoolde (10,3 pct.) en bij hooggeschoolde vrouwen (slechts 5,4 pct.).

Het statuut van huisvrouw is ook vrij sterk verbonden met bepaalde leeftijdscategorieën. Van de min-30-jarige vrouwen beschouwt amper 3 pct. zich hoofdzakelijk als huisvrouw. Een deel van deze groep studeert echter nog. Van de vrouwen van middelbare leeftijd verklaart 11,3 pct. huisvrouw te zijn, een percentage dat nog steeds lager ligt dan het nationale gemiddelde. Bij de vrouwen vanaf 50 jaar, daarentegen, blijft een kwart thuis. Ze zijn derhalve twee keer zo talrijk in de groep van inactieve huisvrouwen dan in het geheel van vrouwen van deze leeftijdscategorie.

Ook niet-EU-vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de groep van huisvrouwen: ze zijn drie keer zo talrijk als in de bevolking op arbeidsleeftijd. In totaal beschouwt bijna 40 pct. van de niet-EU-vrouwen zich als huisvrouw. Voor EU-vrouwen is dat 18 pct. en voor Belgische vrouwen slechts 12 pct., dit is iets minder dan het nationale gemiddelde.

**Tabel 8** Bevolking op arbeidsleeftijd en inactieve bevolking die verklaart hoofdzakelijk "huisvrouw/huisman" te zijn in 2005

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de inactieve bevolking die zich als "huisvrouw/huisman" beschouwt	Aantal inactieve huisvrouwen/huismannen, in pct. van de overeenstemmende bevolking	(On)gelijkheidsindex <sup>1</sup>
Totaal	100	100	6,6	100
Mannen	50,3	2,5	0,3	5
Vrouwen	49,7	97,5	13,0	196
<i>Enkel voor de vrouwen</i>				
Laaggeschoold	35,9	59,9	21,6	167
Middengeschoold	35,4	28,1	10,3	79
Hooggeschoold	28,7	12,0	5,4	42
15-29 jaar	27,9	6,5	3,0	23
30-49 jaar	44,6	38,9	11,3	87
50-64 jaar	27,6	54,6	25,7	198
Belgen	91,6	83,7	11,8	91
Overige EU-onderdanen	5,5	7,6	17,9	138
Niet-EU-onderdanen	2,8	8,7	39,5	304

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een indexcijfer groter dan dan 100 betekent dat de groep oververtegenwoordigd is in de inactieve populatie die zich als "huisvrouw/huisman" beschouwt ten opzichte van zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.



Aangezien het statuut van huisvrouw/huisman zich nagenoeg uitsluitend beperkt tot vrouwen, zijn de (on)gelijkheidsindexen van het merendeel van de 25 vrouwelijke bevolkingsgroepen - die voor elke groep de verhouding weergeven tussen het aandeel in de inactieve "huisvrouwen/huismannen" (voornamelijk bestaande uit vrouwen) en het aandeel in de totale bevolking op arbeidsleeftijd (voor de helft bestaande uit vrouwen) - groter dan 100.

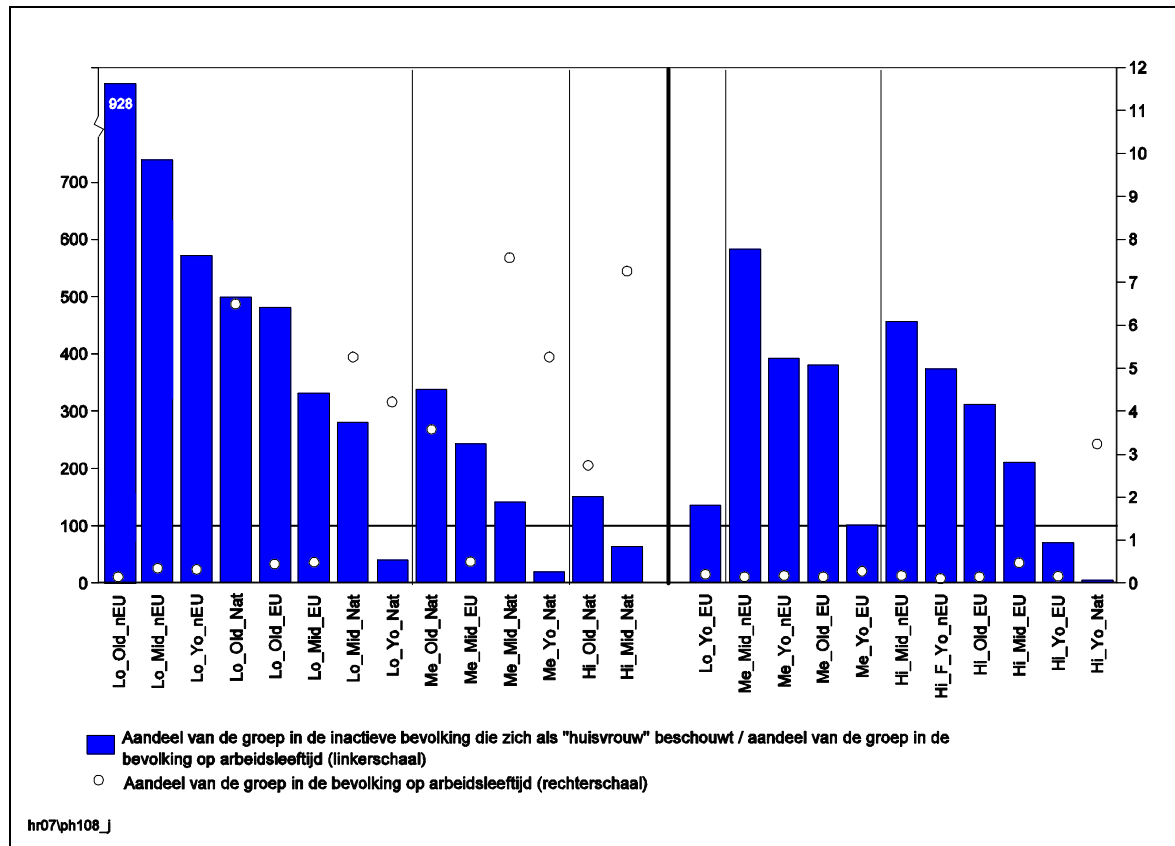
De vrouwen die het sterkst oververtegenwoordigd zijn in dit statuut zijn de laaggeschoolden. In alle groepen van laaggeschoolde vrouwen ligt het aandeel van huisvrouwen immers ruim boven het nationale en vrouwelijke gemiddelde, behalve bij de jonge Belgische (2,7 pct.) en EU-vrouwen (9 pct., niet-representatieve gegevens). Dat aandeel ligt vooral hoog bij laaggeschoolde niet-EU-vrouwen en het neemt toe met de leeftijd (respectievelijk 37,8; 48,8 en 61,3 pct. voor jonge vrouwen, vrouwen van middelbare leeftijd en vrouwen van 50 jaar en ouder).

Ook bij de Belgische vrouwen zijn er meer huisvrouwen bij de ouderen. De geleidelijke vervrouwelijking van de arbeidsmarkt is daaraan niet vreemd: 85 pct. van de Belgische vrouwen van 30 tot 49 jaar heeft een statuut dat dicht aanleunt bij de arbeidsmarkt (werkend, werkzoekend, "werkloos" inactief of gepensioneerd) en 10 pct. verklaart huisvrouw te zijn. Bij de 50-64-jarigen belopen die verhoudingen respectievelijk 67 en 25 pct. Het aandeel van mannen met een met de arbeidsmarkt verwant statuut is veel minder variabel: van 96 pct. voor de 30-49-jarigen tot 91 pct. voor de 50-64-jarigen. De "keuze" van de Belgische vrouwen voor het statuut van huisvrouw worden derhalve grotendeels bepaald door de leeftijd en het scholingsniveau.

In totaal verklaart 33 pct. van de laaggeschoolde vrouwelijke 50-plussers huisvrouw te zijn, tegen 22 pct. van de vrouwen van middelbare leeftijd. Het verschil is nog groter bij de vrouwen die hoogstens secundair onderwijs hebben voltooid: een derde van de 50-plussers is huisvrouw, terwijl dat voor de vrouwen van 30 tot 49 jaar slechts een op tien is, dit is minder dan het nationale vrouwelijke gemiddelde. Bij de hooggeschoolde vrouwen belopen die cijfers respectievelijk 10 en 4 pct.

**Grafiek 8 (On)gelijkheidsindexen voor de inactieve vrouwen die zich hoofdzakelijk als "huisvrouw" beschouwen in 2005<sup>1</sup>**

(rangschikking, in dalende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen volgens scholingsniveau; links: representatieve gegevens; rechts: niet-representatieve gegevens<sup>1</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de inactieve bevolking die zich als "huisvrouw" beschouwt in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de groepen van de inactieve bevolking die verklaart "huisvrouw" te zijn.

### 1.2.3.3. De inactieven die verklaren hoofdzakelijk "arbeidsongeschikt" te zijn

Een deel van de bevolking op arbeidleeftijd is om gezondheidsredenen niet actief op de arbeidsmarkt. In principe blijven arbeidsongeschikten opgetekend als werkende zolang ze verklaren een baan te hebben, ook als ze die job tijdens de referentieperiode om gezondheidsredenen niet hebben uitgeoefend.

Persistente gezondheidsproblemen, blijvende arbeidsongeschiktheid of een handicap kunnen het echter onmogelijk maken een job te zoeken of uit te oefenen. In dat geval worden de betrokkenen bij de inactieve bevolking gerekend. In de arbeidskrachtentelling worden deze personen gevat aan de hand van het door de respondenten vermelde hoofdstatuut (of subjectief statuut). In 2005 beliep het aantal inactieve personen dat verklaarde hoofdzakelijk "blijvend arbeidsongeschikt" te zijn zowat 240.000 eenheden, goed voor 3,3 pct. van de bevolking op arbeidleeftijd. Dit statuut valt echter niet samen met de "gehandicapten", aangezien zij, volgens de definities van het IAB, opgenomen kunnen zijn in de werkgelegenheid, in de werkloosheid of in de inactiviteit, al naargelang ze een bezoldigde activiteit uitoefenen, werkzoekend zijn, studeren, enz. In het hoofdstuk 6 over personen met een handicap zal inderdaad blijken dat er veel meer gehandicapten zijn dan inactieven die zich arbeidsongeschikt verklaren.

**Tabel 9 Bevolking op arbeidsleeftijd en inactieve bevolking die verklaart hoofdzakelijk "permanent arbeidsongeschikt" te zijn in 2005**

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de inactieve bevolking die zich als "arbeidsongeschikt" beschouwt	Aantal "arbeidsongeschikte" inactieven, in pct. van de overeenstemmende bevolking	(On)gelijkheidsindex <sup>1</sup>
Totaal	100	100	3,3	100
Mannen	50,3	51,0	3,3	101
Vrouwen	49,7	49,0	3,2	99
Laaggeschoolden	36,3	66,0	6,0	182
Middengeschoolden	36,5	26,8	2,4	73
Hooggeschoolden	27,2	7,2	0,9	26
15-29 jaar	28,0	6,5	0,8	23
30-49 jaar	44,7	40,6	3,0	91
50-64 jaar	27,3	52,8	6,4	194
Belgen	91,4	90,9	3,3	100
Andere EU-onderdanen	5,8	6,8	3,9	118
Niet-EU-onderdanen	2,8	2,3	2,6	80

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een indexcijfer groter dan 100 betekent dat de groep oververtegenwoordigd is in de inactieve bevolking die zich hoofdzakelijk als "permanent arbeidsongeschikt" beschouwt ten opzichte van zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

Blijvende arbeidsongeschiktheid komt evenveel voor bij mannen als bij vrouwen, zodat de (on)gelijkheidsindexen voor de beide geslachten rond de 100 liggen. Laaggeschoolden en 50-plussers, daarentegen, zijn nagenoeg tweemaal zo talrijk bij de blijvend arbeidsongeschikten dan in de bevolking op arbeidsleeftijd.

Het naargelang het scholingsniveau vastgestelde verschil kan door meerdere factoren worden verklaard. Bepaalde handicaps bemoeilijken het voortzetten van studies, zelfs op secundair niveau, waardoor mensen met een handicap oververtegenwoordigd zijn in de groep van laaggeschoolden. Bovendien lopen laaggeschoolden, door de beroepen die ze uitoefenen (soms zware of lastige beroepen), een groter risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, waardoor hieraan te wijten arbeidsongeschiktheid in deze groep waarschijnlijk relatief vaker voorkomt dan bij de andere scholingsniveaus. In totaal is 6 pct. van de laaggeschoolden blijvend arbeidsongeschikt, terwijl dat slechts 2,4 pct. is bij de midden- en 0,9 pct. bij de hooggeschoolden.

Blijvende arbeidsongeschiktheid komt vaker voor bij 50-plussers. Gezondheidsproblemen worden immers couranter naarmate de leeftijd toeneemt. De inschakeling van gehandicapten in het sociale leven in het algemeen en de arbeidsmarkt in het bijzonder is in de loop der jaren verbeterd, onder meer dankzij de beschutte werkplaatsen en de maatregelen om de ondernemingen ertoe aan te zetten mindervaliden in dienst te nemen. De jongste leeftijdsgroep telt dan ook aanzienlijk minder personen die verklaren hoofdzakelijk arbeidsongeschikt te zijn. Tevens zorgt de snelle opsporing van ziektes en handicaps en het opstarten van therapieën om de ontwikkeling ervan te vertragen of om bepaalde ongemakken te verlichten, er waarschijnlijk voor dat een groter deel van deze personen een actieve rol kunnen spelen op de arbeidsmarkt.

De verschillen tussen nationaliteiten zijn minder uitgesproken dan die tussen de leeftijdscategorieën of de scholingsniveaus. De Belgen zijn in gelijke mate vertegenwoordigd in de blijvend arbeidsongeschikte, inactieve bevolking en in de bevolking op arbeidsleeftijd. Niet-EU-onderdanen verklaren zich proportioneel minder vaak arbeidsongeschikt (2,6 pct.), maar EU-onderdanen beschouwen zich iets vaker dan gemiddeld (3,9 pct.) blijvend arbeidsongeschikt. Dat laatste is mogelijk te verklaren door de beroepen die de Europese migranten uitoefenden toen ze in België aankwamen. De migranten uit Zuid- en later uit Oost-Europa werden immers tewerkgesteld in de mijnen en in de zware industrie. Het betrof lastig en gevaarlijk werk en veel werknemers werden - soms lange tijd nadat ze ophielden met werken - ziek door het uitoefenen van deze beroepen.

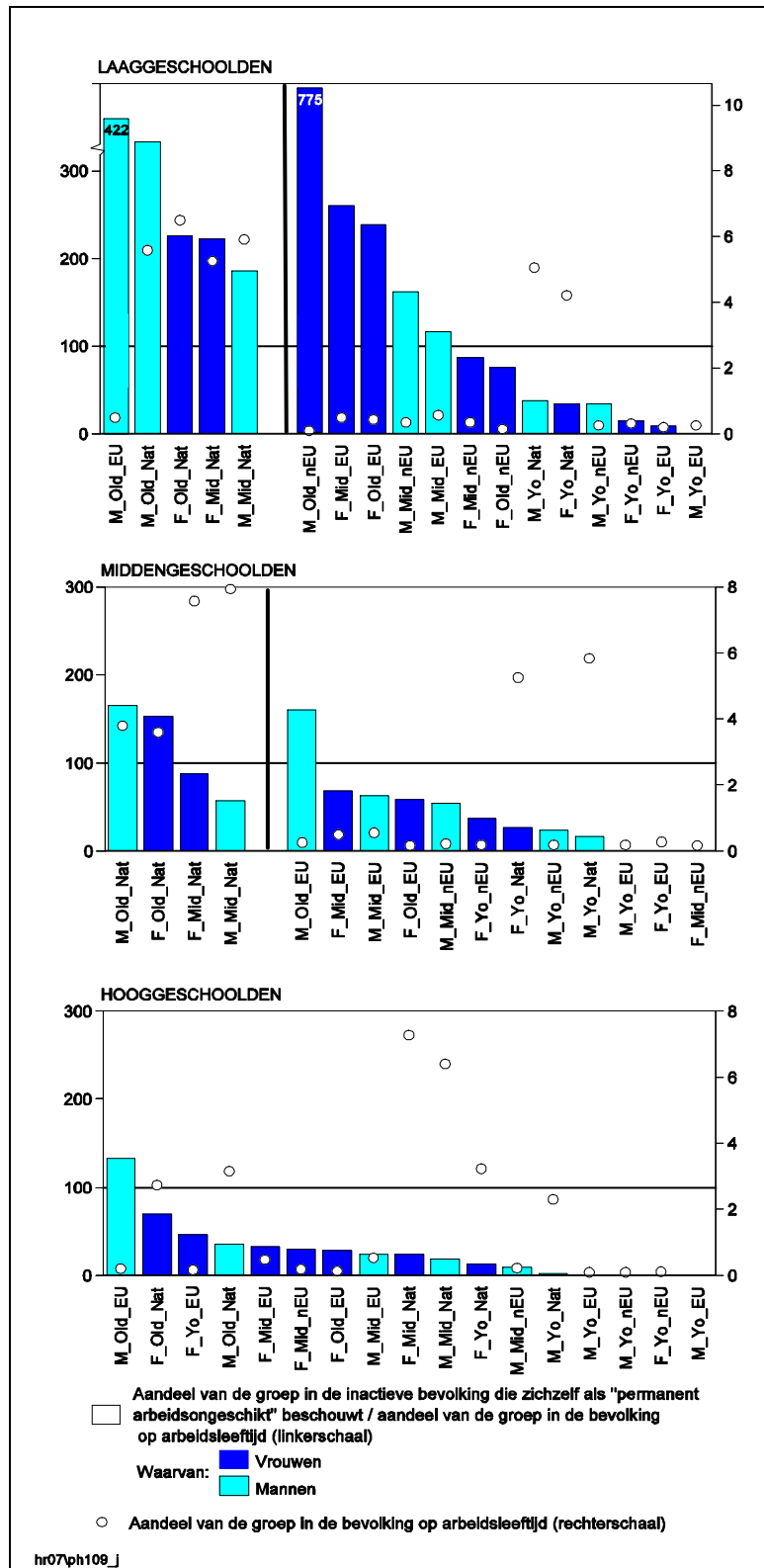
Uit de gedetailleerde resultaten blijkt dat de (on)gelijkheidsindex aanzienlijk hoger ligt voor oudere, laaggeschoolde EU-mannen (wanneer abstractie wordt gemaakt van de niet-representatieve groepen), wat deze hypothese zou kunnen bevestigen. In deze groep verklaart 14 pct. van de mannen zich arbeidsongeschikt, tegen 11 pct. van de Belgen met dezelfde kenmerken.

Door de geringe numerieke omvang van de arbeidsongeschikte inactieve populatie, is het aantal representatieve groepen beperkt. Met uitzondering van de eerder vermelde groep van oudere EU-mannen betreft het uitsluitend Belgen, mannen en vrouwen, van middelbare leeftijd of ouder dan 50 jaar, die laag- of middengeschoold zijn. In al deze groepen ligt het aandeel van blijvend arbeidsongeschikte personen hoger dan of in de buurt van het gemiddelde, behalve bij de middengeschoolde mannen van middelbare leeftijd, bij wie het 3,5 pct. belooft. Zoals verwacht zijn de cijfers voor laaggeschoolden systematisch hoger dan die voor middengeschoolden met identieke kenmerken.

Die laatste vaststelling geldt eveneens voor een groot deel van de niet-representatieve groepen. Geen enkele groep van hogeschoolden is representatief, maar de (on)gelijkheidsindexen zijn in bijna alle gevallen kleiner dan 100. Dit toont aan dat blijvende arbeidsongeschiktheid in deze groep, met inbegrip van de oudsten, aanzienlijk (en soms zeer uitgesproken) minder voorkomt dan gemiddeld in de bevolking op arbeidsleeftijd.

**Grafiek 9 (On)gelijkheidsindexen voor inactieven die zich hoofdzakelijk als "permanent arbeidsongeschikt" beschouwen in 2005<sup>1</sup>**

(rangschikking, in afnemende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links: representatieve gegevens; rechts: niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index groter dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep oververtegenwoordigd is in de inactieve bevolking die zich als "permanent arbeidsongeschikt" beschouwt in verhouding tot zijn aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de groepen inactieven die verklaren "blijvend arbeidsongeschikt" te zijn.

#### 1.2.4. Niet-studerenden die in de vier weken vóór de enquête een opleiding volgden

Het initiële scholingsniveau is, zoals reeds vermeld, een essentiële determinant voor de inschakeling op de arbeidsmarkt en de jobkwaliteit: hogergeschoolden maken een grotere kans op het vinden van een baan dan de personen die het middelbaar onderwijs niet hebben voltooid. De schoolse kennis kan worden aangevuld met voortgezette opleiding. Dergelijke opleidingen inzake op de arbeidsmarkt gevraagde competenties verhogen of handhaven de arbeidsinzetbaarheid van de betrokkenen.

In totaal had 8,4 pct. van de niet-studerende bevolking op arbeidsleeftijd in de vier weken vóór de enquête in 2005 toegang tot een opleiding; hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen werkenden, werkzoekenden of inactieven. Niet iedereen maakt evenveel kans op opleiding. De verschillen tussen de geslachten zijn vrij gering: gemiddeld volgde 8,6 pct. van de vrouwen een opleiding, tegen 8,1 pct. van de mannen. Deze indicator verschaft uiteraard slechts gedeeltelijke informatie: zo is niet geweten of het soort opleiding, de duur of de kostprijs al dan niet gelijkwaardig zijn.

**Tabel 10 Niet-studerende bevolking op arbeidsleeftijd en niet-studerende populatie die in de vier weken vóór de enquête een opleiding heeft gevolgd in 2005**

(procenten, jaargemiddelden)

	Aandeel in de niet-studerende bevolking op arbeidsleeftijd	Aandeel in de niet-studerende populatie die een opleiding heeft gevolgd	Aantal niet-studerende personen dat toegang had tot opleiding, in pct. van de overeenstemmende niet-studerende bevolking	(On)gelijkheids-index <sup>1</sup>
Totaal	100,0	100,0	8,4	100
Mannen	49,0	50,5	8,1	97
Vrouwen	51,0	49,5	8,6	103
Laaggeschoolden	15,2	33,5	3,8	45
Middengeschoolden	31,0	36,2	7,2	86
Hooggeschoolden	53,8	30,2	14,9	178
15-29 jaar	28,4	18,3	13,0	155
30-49 jaar	52,8	50,7	8,7	104
50-64 jaar	18,8	31,0	5,1	61
Belgen	90,6	91,1	8,3	99
Overige EU-onderdanen	5,6	6,1	7,7	92
Niet-EU-onderdanen	3,8	2,8	11,5	138

Bron: EC (EAK).

1 Een index kleiner dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep ondervetegenwoordigd is in de niet-studerende bevolking die een opleiding volgde in verhouding tot zijn aandeel in de niet-studerende bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

De verschillen zijn daarentegen zeer uitgesproken voor het scholingsniveau en de leeftijd. Hooggeschoolden en jongeren hebben het meest toegang tot opleiding, namelijk respectievelijk 14,9 en 13 pct., terwijl ze daar, in theorie, het minst behoefte aan hebben: de jongeren hebben net hun studies achter de rug en de hooggeschoolden hebben al een diploma op zak waarmee ze in hoge mate inzetbaar zijn. Deze bevindingen kunnen worden verklaard doordat ondernemingen veel investeren in de opleiding van hun jonge werknemers om ze de kans te bieden de

noodzakelijke vaardigheden te verwerven voor het uitoefenen van hun beroep. Voor deze groep verloopt het leerproces gemakkelijker. Daarentegen hebben de ouderen de school reeds lang achter zich gelaten en staat de school voor laaggeschoolden enigszins gelijk met mislukking, waardoor ze de stap naar opleiding moeilijker zetten, temeer daar levenslang leren in ons land nog niet is ingeburgerd.

De toegang tot opleiding voor Belgen is even groot als het gemiddelde, terwijl de overige EU-onderdanen licht onder het gemiddelde uitkomen. Van de niet-EU-vreemdelingen, daarentegen, had 11,5 pct. in 2005 toegang tot een opleiding, of 3 procentpunten meer dan de Belgen.

De gedetailleerde resultaten tonen aan dat de (on)gelijkheidsindexen van de groepen mannen en vrouwen met dezelfde kenmerken vergelijkbaar zijn, wat erop wijst dat er geen systematische discriminatie bestaat ten voordele van het ene of het andere geslacht.

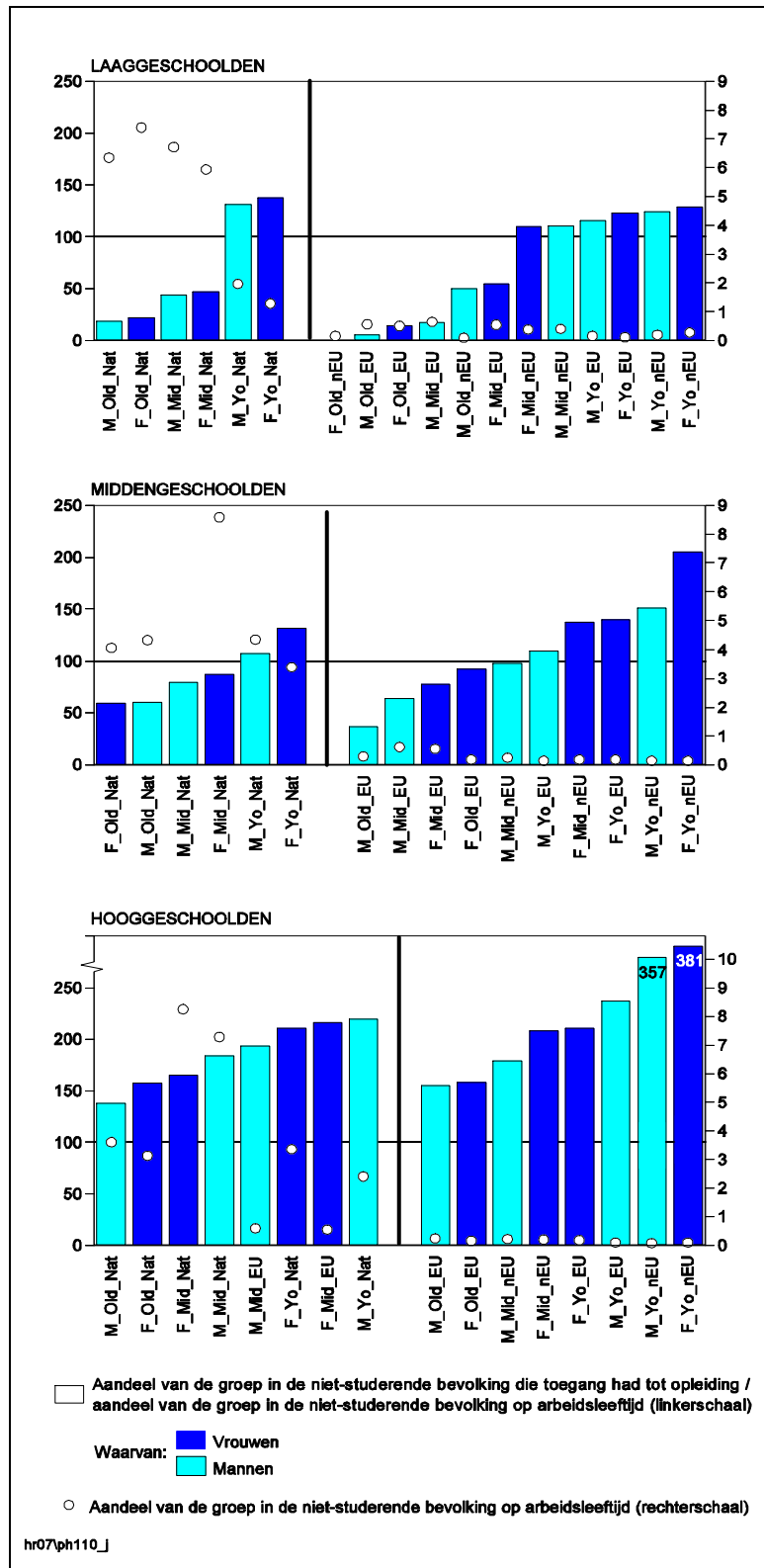
Alle groepen van hogeschoolden, met inbegrip van de oudsten, laten indexen van meer dan 100 optekenen: van de Belgische 50-plussers volgde 12 pct. van de mannen en 13 pct. van de vrouwen een opleiding, tegen zowat 5 pct. voor midden- en minder dan 2 pct. voor laaggeschoolden.

Jongeren worden duidelijk en stelselmatig bevoordeeld inzake opleiding: hun (on)gelijkheidsindexen zijn, ongeacht het scholingsniveau, altijd groter dan 100.

De meeste groepen van buitenlanders zijn statistisch niet representatief. Toch kan opgemerkt worden dat ook in deze groepen jongeren over het algemeen meer toegang krijgen tot opleiding dan ouderen (het percentage zou bijzonder hoog liggen voor jonge hogeschoolde niet-EU-onderdanen) en dat de toegang tot opleiding toeneemt met het scholingsniveau.

Grafiek 10 (On)gelijkheidsindexen inzake toegang tot opleiding voor niet-studerende personen in 2005<sup>1</sup>

(rangschikking, in stijgende volgorde, van de (on)gelijkheidsindexen; links: representatieve gegevens; rechts: niet-representatieve gegevens<sup>2</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Een index kleiner dan 100 betekent dat de bevolkingsgroep ondervetegenwoordigd is in de niet-studerende bevolking die een opleiding volgde in verhouding tot zijn aandeel in de niet-studerende bevolking op arbeidsleeftijd, en vice versa.

<sup>2</sup> De representativiteitsdrempel bedraagt 4.500 personen voor de groepen van de niet-studerende populatie die een opleiding hebben gevolgd tijdens de vier weken vóór de enquête.



### 1.3. MULTIVARIATE ANALYSE VAN DE RESULTATEN VAN DE ARBEIDSKRACHTENTELLING

In deze laatste sectie wordt de overgang van werkloosheid naar werk en omgekeerd onderzocht in een multivariabele context, d.w.z. gelijktijdig rekening houdend met de verschillende reeds geïdentificeerde risicofactoren, zoals de scholing, de leeftijd en, in mindere mate, het geslacht. De analyse is gebaseerd op de gegevens van de EAK, uitgedrukt in jaargemiddelden.

De schattingen worden uitgevoerd op basis van gegroepeerde gegevens, waarbij de personen opgesplitst worden volgens het sociaaleconomisch statuut in 2005 en 2004. Zo wordt het aandeel van personen die in 2004 werkzoekend waren en in 2005 aan het werk zijn, in de analyse beschouwd als een maatstaf voor de overgang van werkloosheid naar werk tussen 2004 en 2005. Als men deze overgangen meer gaat opsplitsen, komt men al spoedig tot groepen van een gering aantal personen. *Voor deze analyse werd ervoor gekozen de beschikbare groepen als geheel te gebruiken, ook al werd niet voldaan aan de representativiteitscriteria die in de arbeidskrachtentelling worden vastgelegd.*

Om het belang van de verschillende variabelen voor de overgangen te onderscheiden, wordt elke vastgestelde overgang gekoppeld aan een geheel van dichotome variabelen, zoals het feit dat men vrouw is, in Brussel woont, een bepaald scholingsniveau heeft enz. Daartoe wordt een model gebruikt met een kwalitatieve variabele, dat geschat wordt met behulp van de chi-kwadraatmethode, waarmee gegroepeerde gegevens kunnen worden geëxploiteerd (Amemiya, 1981).

Bij een dergelijke multivariate analyse wordt het effect van een variabele gemeten, waarbij rekening wordt gehouden met alle andere beschikbare variabelen. Zo houdt het significante effect voor vrouwen, geen verband met het gemiddelde scholingsniveau van vrouwen t.o.v. dat van mannen, of met de mogelijks verschillende spreiding mannen-vrouwen in de drie gewesten van het land, aangezien het model ook rekening houdt met deze specifieke effecten.

Aangezien in het model enkel dichotome variabelen als verklarende variabele worden gebruikt, worden de resultaten voor een referentie-individu of -groep weergegeven. In deze schattingen is het referentie-individu een man van 25 tot 54 jaar, die laaggeschoold is, in Vlaanderen woont en de Belgische nationaliteit heeft. Zo bedraagt in onderstaande tabel de kans dat het referentie-individu van werkloosheid in 2004 naar werk in 2005 transiteert 25,1 pct. Voor een vrouw met exact dezelfde kenmerken als het referentie-individu, op het geslacht na, belooft deze kans 20,7 pct., d.i. een verschil van -4,4 procentpunten.

**Tabel 11 Resultaten van de schatting voor de overgang van werkloosheid naar werk tussen 2004 en 2005**

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaardafwijking	t-ratio	Pr >  t	Kans <sup>1</sup> (werken   werkloos zijn in 2004)	Vershil t.o.v. het referentie-individu <sup>2</sup>
Referentie <sup>2</sup>	0,32478	0,04713	6,89	<,0001	25,1	-
Vrouw	0,13001	0,04030	3,23	0,0018	20,7	-4,4
Jongere (15 tot 24 jaar)	-0,49402	0,06001	-8,23	<,0001	43,0	17,9
Oudere (55 tot 64 jaar)	0,89900	0,07656	11,74	<,0001	3,3	-21,7
Middengespoold	-0,27666	0,04277	-6,47	<,0001	35,0	10,0
Hooggeschoold	-0,58317	0,06261	-9,31	<,0001	46,2	21,1
Brussel	0,33548	0,05962	5,63	<,0001	14,4	-10,6
Wallonië	0,38764	0,04402	8,81	<,0001	13,0	-12,0
Overige EU25-onderdanen	0,02761	0,07754	0,36	0,7228	24,1	-1,0
Niet-EU25-onderdanen	-0,01456	0,10404	-0,14	0,8891	25,6	0,5

Bronnen: EC (EAK), berekeningen HRW.

<sup>1</sup> De in de tabel weergegeven kansen zijn niet additief. De gebruikte voorstelling is van het *ceteris paribus*-type : men wijzigt één enkel kenmerk tegelijk ten opzichte van het referentie-individu. Zo verschilt de vrouw waarvan de kans op transitie is weergegeven in de tabel enkel door het geslacht van het referentie-individu; de overige kenmerken (zoals leeftijd, scholingsniveau, gewest waar men woont, enz.) zijn identiek met die van het referentie-individu.

<sup>2</sup> Man van Belgische nationaliteit, die 25 tot 54 jaar oud is, laaggeschoold en in Vlaanderen woont.

De leeftijdsklasse heeft de grootste invloed; 15-24-jarigen hebben ongeveer 18 procentpunten meer kans dan het referentie-individu om de overgang naar werk te maken. De werklozen van 55 tot 64 jaar, daarentegen, hebben 22 procentpunten minder kans om werk te vinden dan personen van 25 tot 54 jaar.

Ook het scholingsniveau heeft een zeer uitgesproken effect: een middengespoold die voor het overige dezelfde kenmerken vertoont als het referentie-individu, heeft 35 pct. kans om een baan te vinden, terwijl dat voor de hooggeschoolden meer dan 46 pct. is.

Ongeacht het scholingsniveau, de leeftijd en het geslacht, behoudt het gewest waar men woonachtig is een significante invloed: zowel in Wallonië als in Brussel had men in 2005 gemiddeld 11 procentpunten minder kans om over te gaan van werkloosheid naar werk dan in Vlaanderen.

Het aantal personen van buitenlandse herkomst die transiteren van werkloosheid naar werk is beperkt. Er werd geen significant effect van de nationaliteit op de overgang van werkloosheid naar werk bekomen, d.w.z. dat de gegevens dusdanig zijn dat, met de gebruikte specificatie, de schatting van de effecten van de nationaliteit zeer onzeker is.

Aan de hand van de arbeidskrachtentelling kan ook inzicht verkregen worden in de kenmerken van de personen die volgens de enquête van 2005 werkloos waren en verklaarden dat ze een jaar voordien werk hadden. Hierdoor kunnen de belangrijke criteria voor de uitstroom uit de werkgelegenheid bepaald worden.

Tabel 12 Resultaten van de schatting voor de overgang van werk naar werkloosheid tussen 2004 en 2005

Variabele	Coëfficiënt van de parameter	Standaard-afwijking	t-ratio	Pr >  t	Kans <sup>1</sup> (werkloos zijn   werken in 2004)	Vershil t.o.v. het referentie-individu <sup>2</sup>
Referentie <sup>2</sup>	1,32013	0,01992	66,28	<,0001	2,4	-
Vrouw	-0,07334	0,01830	-4,01	0,0001	3,1	0,7
Jongere (15 tot 24 jaar)	-0,41103	0,02983	-13,78	<,0001	8,4	6,0
Oudere (55 tot 64 jaar)	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
Middengediplomeerd	0,11294	0,02180	5,18	<,0001	1,5	-0,9
Hooggeschoold	0,25465	0,02391	10,65	<,0001	0,8	-1,6
Brussel	-0,24839	0,03052	-8,14	<,0001	5,4	3,0
Wallonië	-0,07103	0,02017	-3,52	0,0007	3,1	0,7
Overige EU25-onderdanen	-0,09906	0,03812	-2,6	0,0109	3,4	1,0
Niet-EU25-onderdanen	-0,53481	0,05999	-8,91	<,0001	11,2	8,8

Bronnen: EC (EAK), berekeningen HRW.

<sup>1</sup> De in de tabel weergegeven kansen zijn niet additief. De gebruikte voorstelling is van het *ceteris paribus*-type : men wijzigt één enkel kenmerk tegelijk ten opzichte van het referentie-individu. Zo verschilt de vrouw waarvan de kans op transitie is weergegeven in de tabel enkel door het geslacht van het referentie-individu; de overige kenmerken (zoals leeftijd, scholingsniveau, gewest waar men woont, enz.) zijn identiek met die van het referentie-individu.

<sup>2</sup> Man van Belgische nationaliteit die 25 tot 54 jaar oud is, laaggeschoold en in Vlaanderen woont.

<sup>3</sup> Er werd geen overgang vastgesteld in deze leeftijdscategorie, zodat het effect voor de senioren niet in het model kan worden ingevoerd.

Voor de personen van de referentiegroep die in 2004 aan het werk waren, wordt de kans op overgang naar werkloosheid geschat op 2,4 pct. Deze kans is 35 pct. kleiner voor de midden- (1,5 pct.) en 65 pct. kleiner voor de hooggeschoolden (0,8 pct.).

De overgang van werk naar werkloosheid is verhoudingsgewijs veel minder groot in Vlaanderen dan in Wallonië en vooral in Brussel. Overigens ligt die kans bij de vrouwen ongeveer 30 pct. hoger dan bij mannen met dezelfde kenmerken.

Ook al moeten deze resultaten met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, gelet op het feit dat het onderzochte personenbestand klein is en de gegevens behouden werden waarvoor niet aan de representativiteitscriteria werd voldaan, blijkt het effect van de nationaliteit op de overgang van werk naar werkloosheid significant te zijn in de gebruikte specificatie. Deze kans zou voor een niet-Belg, maar onderdaan van een land van de EU25 40 pct. hoger liggen dan voor een Belg met dezelfde kenmerken. Voor buitenlanders van buiten de EU25 zou deze kans meer dan vier keer hoger liggen dan voor de nationale onderdanen. Dit zou er kunnen op wijzen dat het soort werk dat personen van buiten de EU25 verrichten gemiddeld vrij sterk verschilt van dat van de overige groepen: uitzend- of tijdelijke contracten zouden er veel belangrijker zijn dan bij Belgen.

Ook de groep van 15- tot 24-jarigen wordt eveneens gekenmerkt door een zeer hoog kans op transitie naar werkloosheid, wat eveneens wijst op een geringere werkzekerheid, die het resultaat is van een progressieve inschakeling aan het begin van de beroepsloopbaan.

Als conclusie kan gesteld worden dat uit de multivariate analyse blijkt dat bepaalde handicaps die worden geïdentificeerd op het gebied van integratie op de arbeidsmarkt evenzeer spelen voor de transitie naar werk als voor de werkzekerheid. Zo ondervinden laaggeschoolden gemid-

deld meer moeilijkheden om werk te vinden en het te behouden. Dat geldt ook voor de vrouwen, zij het in beperktere mate. Er mag worden aangenomen dat die dubbele handicap ook geldt voor de personen van buitenlandse herkomst, maar er zijn geen significante resultaten voor de overgang van werkloosheid naar werk beschikbaar.

Een ander belangrijk resultaat van de multivariate analyse is dat zelfs als men rekening houdt met de belangrijkste dimensies, zoals het scholingsniveau en de leeftijdsgroep, de woonplaats significant blijft, wat de belangrijke regionale verschillen op het vlak van de arbeidsmarkt illustreert.

#### 1.4. SYNTHESE

In de verschillende secties van dit hoofdstuk werd getracht een licht te werpen op de bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in de werkgelegenheid, die oververtegenwoordigd zijn in een aantal specifieke statuten (zoals het statuut van werkzoekende, huisvrouw/huisman of persoon met een blijvende arbeidsongeschiktheid), of die een te beperkte toegang tot opleiding hebben.

De lessen die hieruit kunnen worden getrokken, zijn talrijk en uiteenlopend. Het blijkt bijvoorbeeld dat de probleemgroepen niet dezelfde zijn voor alle onderzochte domeinen. Niettemin blijkt vrij systematisch dat laaggeschoolden grotere problemen ondervinden dan de overige groepen, en dat de positie van vrouwen vaak minder goed is dan die van mannen met dezelfde kenmerken.

Om de synthese te vergemakkelijken, werd een rangschikking van de groepen opgesteld op basis van hun resultaten voor verschillende indicatoren. Gelet op de geringe numerieke omvang van bepaalde groepen en de beperkingen in verband met de significantiedrempel van de enquêteresultaten, konden de resultaten van de groepen met buitenlanders (zowel EU- als niet-EU-onderdanen) niet worden gebruikt. De rangschikking werd slechts opgesteld voor de achttien meest representatieve groepen, die alle bestaan uit Belgen. Voorts werd het aantal in aanmerking genomen indicatoren beperkt tot diegene die een afspiegeling vormen van het objectieve (werkend of werkzoekend volgens de definitie van het IAB) en het subjectieve ("werkloze" inactieve, "huisvrouw/huisman" of "blijvend arbeidsongeschikte" inactieve) statuut. Er is dus geen overlapping tussen de verschillende statuten, aangezien iemand niet tegelijkertijd aan het werk, werkzoekend of inactief kan zijn.

Voor elk van deze vijf indicatoren werd aan elke groep een cijfer van 1 tot 6 toegekend op basis van de waarde van de (on)gelijkheidsindex. Voor alle indicatoren werden intervallen bepaald in functie van de waaier aan opgetekende waarden. Drie intervallen omvatten de (on)gelijkheidsindexen die kleiner zijn dan 100 en drie andere de waardes groter dan 100. Voor alle indicatoren staat het cijfer 1 voor de minst gunstige positie, terwijl het cijfer 6 overeenkomt met de meest gunstige positie. De eindrangschikking werd opgesteld op basis van het gemiddelde van deze vijf cijfers. Deze werkmethode laat toe zowel de rangorde van de verschillende groepen in aanmerking te nemen als de waarde van de indicatoren. Het ontbreken van een weging van de bestudeerde groepen weerspiegelt een democratische benadering van het type "een man, een stem", om te voorkomen dat het lot van de minder talrijke groepen van de bevolking op arbeidsleeftijd zou worden onderschat.

Het scholingsniveau is duidelijk een bepalende factor voor inschakeling op de arbeidsmarkt. Vijf van de zes groepen van gediplomeerden van het hoger onderwijs bevinden zich in de eerste zes plaatsen van de rangschikking. Omgekeerd bevinden vier van de zes categorieën van laaggeschoolden zich in de laatste vijf plaatsen van de rangschikking. Zij zijn sterk oververtegenwoordigd in de verschillende inactiviteitsstatuten, net als, in mindere mate, in de werkzoekende populatie - en in het bijzonder bij hen die reeds meer dan één jaar werkloos zijn -, terwijl ze ondervertegenwoordigd zijn in de werkgelegenheid.

Bij de werkende laaggeschoolden zijn er overigens verhoudingsgewijs meer die een tijdelijke of deeltijdse baan hebben. Hun situatie is derhalve onzekerder dan die van hogergeschoolde personen. Uit de in sectie 1.3 verrichte multivariate analyse is daarnaast ook gebleken dat laaggeschoolden gemiddeld genomen meer problemen ondervinden om hun baan te behouden en om werk te vinden.

De indicatoren inzake de toegang tot opleiding tonen aan dat de personen die de studies hebben verder gezet, gedurende de rest van hun leven een grotere toegang kennen tot voortgezette opleiding, wat bijdraagt tot het verhogen van hun inzetbaarheid.

Vrouwen bevinden zich in een duidelijk minder gunstige situatie dan mannen: verhoudingsgewijs zijn er minder vrouwen aan het werk en meer in de inactiviteitsstatuten "werkloos" en "huisvrouw/huisman". Het feit dat dat laatste statuut vooral een vrouwenaangelegenheid is, vertekent de rangschikking uiteraard in het nadeel van de vrouwen. De zes groepen van laag- en middengeschoolde vrouwen nemen de laatste plaatsen van de rangschikking in. Laaggeschoolde 30-plussers krijgen voor alle indicatoren een cijfer van minder dan 3. Hooggeschoolde vrouwen zijn duidelijk beter gerangschikt, maar lopen, behalve de jongste groepen, achter ten opzichte van de groepen van mannen met dezelfde kenmerken.

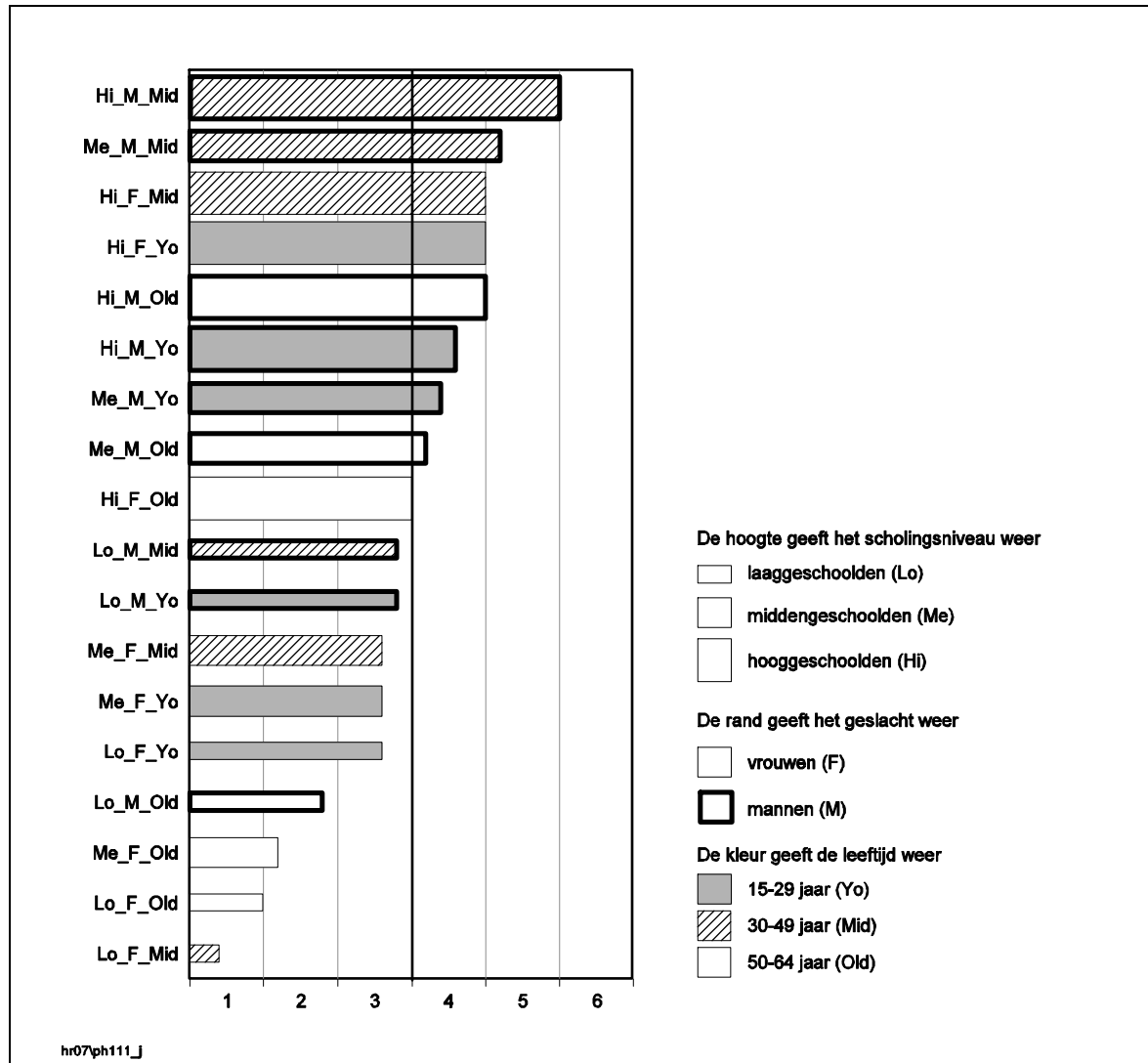
De inschakeling van vrouwen, en meer specifiek van laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt, blijft dus problematischer dan bij mannen. Vrouwen die aan het werk zijn, bevinden zich bovendien vaak in een onzekerder situatie: proportioneel zijn er veel meer vrouwen met een deeltijdbaan, ten dele om familiale redenen. Met betrekking tot tijdelijk werk, is de (on)gelijkheidsindex voor vrouwen altijd hoger dan die voor mannen met een identiek profiel.

De situatie van jongeren onder de 30 jaar is zeer uiteenlopend. De hoogst geschoolden binnen deze groep, zowel mannen als vrouwen, bevinden zich in het bovenste gedeelte van de rangschikking, wat getuigt van een geslaagde inschakeling. Midden- en laaggeschoolde mannen van minder dan 30 jaar doen het eveneens behoorlijk goed en bevinden zich in het midden van de rangschikking, terwijl vrouwen met hetzelfde profiel duidelijk achteroplopen. Daarbij moet evenwel worden opgemerkt dat de resultaten voor de laaggeschoolde en in mindere mate voor de middengeschoolde jongeren worden vertekend doordat een (groot) deel nog studeert. Het hoofdstuk over de jongeren moet derhalve bepalen in welke mate het scholingsniveau de werkgelegenheidsgraad beïnvloedt van jongeren die hun studies hebben afgerond.

De arbeidsomstandigheden voor werkende jongeren zijn onzekerder dan voor het gemiddelde van de bevolking. Het aandeel van jongeren dat werkt met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ligt ruim boven het gemiddelde en, hoewel deeltijdarbeid bij jongeren niet sterk afwijkt van het nationale gemiddelde, gaat het daarbij in meer dan een derde van de gevallen over onvrijwillige deeltijdarbeid. Voorts zijn jongeren oververtegenwoordigd bij de werkzoekenden, van wie ze 40 pct. vertegenwoordigen. Ze blijven evenwel gemiddeld minder lang werkloos dan ouderen, aangezien ze slechts een kwart uitmaken van de werkzoekenden die al minstens een jaar op zoek zijn naar een job.

Uit de resultaten blijkt dat de meeste jongeren aan het begin van hun beroepsloopbaan geconfronteerd worden met een preciaire werkgelegenheidssituatie. Nadien ebben die problemen voor het merendeel onder hen weg, maar de laaggeschoolden, vooral de vrouwen, blijven verhoudingsgewijs vaker betrokken bij deeltijdarbeid en tijdelijke arbeid.

Grafiek 11 Rangschikking van de bevolkingsgroepen volgens de resultaten van vijf (on)gelijkheidsindexen<sup>1</sup> in 2005



Bron: HRW, eigen berekeningen.

<sup>1</sup> Indicatoren met betrekking tot de werkgelegenheid, de werkzoekenden, de "werkloze" inactieven, de "huisvrouwen/huismannen" en de "blijvend arbeidsongeschikte" inactieven.

In de leeftijdsgroepen van 30 tot 49 jaar is de situatie het meest heterogeen, aangezien de mannen van middelbare leeftijd met een diploma van het hoger onderwijs de eerste plaats van de rangschikking bekleden, terwijl de laaggeschoolde vrouwen van dezelfde leeftijdscategorie op de laatste plaats uitkomen. De situatie van de vrouwen en mannen in deze groep is zeer verschillend. Het is immers de levensfase waarin de gezinslasten het meest tijdrovend zijn in gezinnen met kinderen en er dient vastgesteld dat vrouwen daar nog altijd het grootste deel van op zich nemen. Voor de laagst geschoolde vrouwen vertaalt die situatie zich in een lager dan gemiddelde werkgelegenheidsgraad en in een hoger dan gemiddeld aantal inactieven die verklaren hoofdzakelijk "werkloos" of "huisvrouw" te zijn.

Drie groepen van 50-plussers bevinden zich onderaan de rangschikking. Het betreft de laaggeschoolde mannen en vrouwen en de middengeschoolde vrouwen. Middengeschoolde mannen nemen een tussenpositie in, net als hooggeschoolde vrouwen. De hooggeschoolde oudere mannen staan daarentegen bovenin.

De vijftigplussers zijn ondervertegenwoordigd in de werkgelegenheid: minder dan een op twee is nog aan het werk. Er zijn er ook weinig die actief op zoek zijn naar een baan. Een

groot aantal heeft zich reeds teruggetrokken uit de arbeidsmarkt, onder meer via (brug)pensionering, een variabele die in de rangschikking niet in aanmerking wordt genomen. Niettemin zijn de 50-plussers ook oververtegenwoordigd in de drie onderzochte inactiviteitsstatuten: 6,2 pct. verklaart hoofdzakelijk "werkloos" te zijn, 25,7 pct. "huisvrouw/huisman" (voornamelijk laag- of middengeschoolde vrouwen) en 6,4 pct. "blijvend arbeidsongeschikt".

Tegen de achtergrond van de in dit hoofdstuk beschreven resultaten zal in het vervolg van dit verslag de situatie van bepaalde bevolkingsgroepen meer in detail worden toegelicht. Er zal worden getracht de specifieke factoren te omschrijven die hun (niet-)inschakeling op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Achtereenvolgens komen de vrouwen, de jonge intreders op de arbeidsmarkt en de 50-plussers aan bod.

Voorts werd in dit eerste hoofdstuk aangetoond dat de groepen van vreemde nationaliteit, hoewel statistisch gezien niet representatief, zich vaak in een duidelijk minder gunstige situatie bevinden dan de Belgen. De buitenlanders, vooral de niet-EU-onderdanen, zijn nagenoeg stelselmatig ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt in vergelijking met Belgen met hetzelfde profiel, wat specifieke moeilijkheden weerspiegelt. Aan deze groep wordt een specifiek hoofdstuk gewijd. Opmerkelijk is dat, net als bij de Belgen, ook in deze populatie de vrouwen, de ouderen en de laaggeschoolden de grootste inschakelingsproblemen ondervinden.

Het laatste hoofdstuk, tot slot, is gewijd aan de personen met een handicap. Zoals gezegd is het niet mogelijk deze bevolkingscategorie correct in te schatten aan de hand van de arbeidskrachtentelling. De groep van blijvend arbeidsongeschikte inactieven telt ongetwijfeld gehandicapten, maar die laatsten kunnen ook in andere statuten vertegenwoordigd zijn. Ze kunnen bijvoorbeeld aan het werk of werkzoekend zijn. In 2002 werd, als bijlage bij de gewone arbeidskrachtentelling, een ad-hocmodule gewijd aan de problemen van de gehandicapten. De belangrijkste resultaten daarvan zullen worden geanalyseerd. Daarnaast zullen ook de voornaamste beleidsmaatregelen worden toegelicht die de inschakeling van mensen met een handicap op de arbeidsmarkt moeten bevorderen.

Tabel - Relatieve omvang van de 54 populatiegroepen op nationaal niveau en op het niveau van de gewesten in 2005

(procenten)

			Totaal	Procenten van het totaal per gewest			Procenten van het nationaal totaal			
				Brussel	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Vlaanderen	Wallonië	
Mannen	Laaggeschoolden	15-29	1. Belgen	5,0	4,6	4,6	5,9	8,9	53,1	38,0
			2. Overige EU25	0,3	0,7	0,1	0,3	26,0	29,6	44,4
			3. Niet-EU25	0,3	1,0	0,2	0,1	37,5	47,4	15,1
		30-49	1. Belgen	5,9	4,6	5,9	6,2	7,6	58,4	34,0
			2. Overige EU25	0,6	1,2	0,3	0,9	20,5	26,9	52,6
			3. Niet-EU25	0,3	1,4	0,3	0,2	39,9	44,4	15,6
		50-64	1. Belgen	5,6	3,5	6,0	5,4	6,1	62,8	31,2
			2. Overige EU25	0,5	0,8	0,2	0,9	15,3	27,1	57,5
			3. Niet-EU25	0,1	0,3	0,0	0,1	37,7	34,2	28,1
	Middengeschoolden	15-29	1. Belgen	5,8	4,2	6,1	5,8	7,1	60,7	32,1
			2. Overige EU25	0,2	0,6	0,1	0,2	34,3	29,6	36,1
			3. Niet-EU25	0,2	0,9	0,1	0,1	48,6	29,4	22,0
		30-49	1. Belgen	7,9	4,4	8,7	7,6	5,5	63,7	30,8
			2. Overige EU25	0,5	1,0	0,3	0,9	17,4	30,8	51,8
			3. Niet-EU25	0,2	0,8	0,1	0,2	38,1	32,6	29,3
		50-64	1. Belgen	3,8	2,0	4,2	3,6	5,3	63,7	31,0
			2. Overige EU25	0,2	0,3	0,2	0,3	14,0	40,9	45,0
			3. Niet-EU25	0,0	0,1	0,0	0,0	30,3	54,2	15,5
Hooggeschoolden	15-29	1. Belgen	2,3	2,4	2,5	1,8	10,2	63,9	25,9	
		2. Overige EU25	0,1	0,4	0,0	0,0	57,3	22,7	20,0	
		3. Niet-EU25	0,1	0,4	0,1	0,0	49,7	37,5	12,8	
	30-49	1. Belgen	6,4	6,4	6,8	5,7	9,8	61,4	28,8	
		2. Overige EU25	0,5	2,3	0,3	0,4	44,0	33,3	22,7	
		3. Niet-EU25	0,2	1,1	0,1	0,1	51,3	29,1	19,6	
	50-64	1. Belgen	3,2	3,1	3,2	3,1	9,7	58,8	31,5	
		2. Overige EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	34,4	44,4	21,2	
		3. Niet-EU25	0,0	0,2	0,0	0,0	58,3	23,4	18,3	
Vrouwen	Laaggeschoolden	15-29	1. Belgen	4,2	4,4	3,8	4,8	10,3	52,7	37,0
			2. Overige EU25	0,2	0,6	0,1	0,2	29,3	36,7	33,9
			3. Niet-EU25	0,3	1,2	0,2	0,2	37,1	40,2	22,6
		30-49	1. Belgen	5,2	4,6	5,0	5,9	8,6	54,9	36,5
			2. Overige EU25	0,5	1,1	0,2	0,8	21,3	22,5	56,2
			3. Niet-EU25	0,3	1,3	0,2	0,2	38,7	41,3	20,0
		50-64	1. Belgen	6,5	3,7	7,1	6,2	5,5	63,5	31,0
			2. Overige EU25	0,4	0,9	0,2	0,7	20,4	25,7	53,9
			3. Niet-EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	40,7	33,2	26,1
	Middengeschoolden	15-29	1. Belgen	5,2	4,2	5,4	5,4	7,7	59,3	33,0
			2. Overige EU25	0,3	0,8	0,1	0,3	29,5	30,0	40,5
			3. Niet-EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	40,0	36,7	23,4
		30-49	1. Belgen	7,6	3,7	8,6	6,9	4,7	65,7	29,6
			2. Overige EU25	0,5	1,0	0,3	0,6	19,4	37,3	43,3
			3. Niet-EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	41,0	35,0	24,0
		50-64	1. Belgen	3,6	2,4	3,7	3,6	6,7	60,7	32,6
			2. Overige EU25	0,1	0,3	0,1	0,2	20,5	42,0	37,5
			3. Niet-EU25	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0	29,1	43,9
Hooggeschoolden	15-29	1. Belgen	3,2	3,2	3,5	2,7	9,8	62,8	27,4	
		2. Overige EU25	0,1	0,7	0,1	0,1	47,7	20,9	31,5	
		3. Niet-EU25	0,1	0,3	0,1	0,1	33,8	44,5	21,7	
	30-49	1. Belgen	7,3	6,8	7,5	7,0	9,2	59,9	30,9	
		2. Overige EU25	0,5	2,5	0,2	0,3	52,6	26,0	21,5	
		3. Niet-EU25	0,2	0,7	0,1	0,1	41,4	36,6	22,0	
	50-64	1. Belgen	2,7	3,4	2,5	3,0	12,1	52,9	35,0	
		2. Overige EU25	0,1	0,6	0,1	0,1	43,6	33,1	23,3	
		3. Niet-EU25	0,0	0,1	0,0	0,0	37,2	37,9	24,8	
TOTAAL			100,0	100,0	100,0	100,0	9,8	57,9	32,3	

Bron: EC (EAK).



## 2. DE VROUWEN

Sinds meer dan twee decennia is de vrouwelijke werkgelegenheid aanzienlijk gestegen in België. Niettemin zijn er nog altijd aanzienlijke verschillen tussen mannen en vrouwen, meestal ten nadele van deze laatste.

In 2005 bedroeg de werkgelegenheidsgraad voor vrouwen 53,8 pct., dat is 14,5 procentpunten lager dan die voor mannen. Dat negatieve verschil is merkbaar in alle onderzochte dimensies: de leeftijd, het scholingsniveau, de nationaliteit en de woonplaats.

De verschillen zijn bijzonder groot voor drie categorieën: de oudere werkneemsters, de laaggeschoolde vrouwen en de vrouwelijke niet-ingezetenen van de EU-15. Zoals in het inleidende hoofdstuk werd gesteld, stapelen de handicaps m.b.t. de inschakeling op de arbeidsmarkt zich op.

De geringe werkgelegenheidsgraad voor vrouwen van 55 tot 64 jaar valt echter ook te verklaren doordat de eindeloopbaanvoorwaarden voor mannen en vrouwen vroeger uiteenliepen. De wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen was 60 jaar tot in 2002. Die leeftijd werd geleidelijk verhoogd: hij bedraagt 64 jaar sinds één januari 2006 en wordt op één januari 2009 op 65 jaar gebracht, dat is dezelfde leeftijd als voor de mannen.

Laaggeschoolde vrouwen hebben nog minder kansen dan de mannen om werk te vinden, namelijk 30 pct., tegen 51 pct. Verder in dit hoofdstuk zal blijken dat de meisjes op school gemiddeld betere resultaten behalen dan de jongens: laaggeschoolde vrouwen zijn dan ook des te meer benadeeld. Tegen een achtergrond van ingrijpende economische veranderingen kunnen de werkgelegenheidsstructuur en de uitsplitsing naar geslacht binnen de bedrijfstakken eveneens die toestand weerspiegelen.

Net als in de andere EU-landen is de werkgelegenheidsgraad van de vrouwelijke niet-ingezetenen van de EU-15 zeer gering in vergelijking met die van de ingezetenen. Het verschil tussen de mannelijke en de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in die categorie bedroeg in 2005 25,7 procentpunten, of bijna tweemaal het gemiddelde ecart. Vrouwelijke immigranten zouden dus te kampen hebben met een specifiek probleem. Dit aspect komt aan bod in het hoofdstuk over de buitenlandse populaties.

**Tabel 13 Werkgelegenheidsgraad in 2005**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Totaal	Vrouwen	Mannen	Vershil
Totaal	61,1	53,8	68,3	-14,5
15 tot 24 jaar	27,5	25,2	29,7	-4,5
25 tot 54 jaar	78,3	70,4	86,1	-15,7
55 tot 64 jaar	31,8	22,1	41,7	-19,6
Laaggeschoolden	40,4	29,8	50,7	-20,9
Middengeschoolden	65,5	57,4	73,0	-15,6
Hooggeschoolden	82,8	79,4	86,4	-7,0
Belgen	62,0	55,0	68,9	-13,9
Niet-Belgische ingezetenen van de EU-15	59,5	50,2	67,8	-17,6
Niet afkomstig uit de EU-15	36,3	23,6	49,3	-25,7

Bron: EC (EAK).

Tussen mannen en vrouwen bestaan in de drie gewesten vrij gelijklopende verschillen in werkgelegenheidsgraad, met ongeveer 14 procentpunten in Vlaanderen en Brussel, en iets meer in Wallonië, namelijk 15,3 procentpunten. De werkgelegenheidsgraden zelf lopen daarentegen sterk uiteen, ten gevolge van de respectieve arbeidsmarktsituatie. Aldus komt Vlaanderen dicht in de buurt van de Europese doelstelling van een werkgelegenheidsgraad voor vrouwen van 60 pct. tegen 2010, met 57,9 pct. in 2005, tegen 48,4 pct. in Wallonië en 47,9 pct. in Brussel.

Tabel 14 Geharmoniseerde arbeidsmarktindicatoren naar gewest in 2005

(jaargemiddelden)

	Vrouwen	Mannen	Vershil
<b>België</b>			
Activiteitsgraad <sup>1</sup>	59,5	73,9	-14,5
Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>	53,8	68,3	-14,5
Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	9,5	7,7	1,9
<b>Brussel</b>			
Activiteitsgraad <sup>1</sup>	57,3	74,1	-16,8
Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>	47,9	61,9	-14,1
Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	16,5	16,4	0,1
<b>Vlaanderen</b>			
Activiteitsgraad <sup>1</sup>	61,7	75,4	-13,7
Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>	57,9	71,8	-13,9
Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	6,3	4,8	1,5
<b>Wallonië</b>			
Activiteitsgraad <sup>1</sup>	56,1	71,2	-15,1
Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>	48,4	63,7	-15,3
Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	13,7	10,5	3,3

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd.<sup>2</sup> Procenten van de beroepsbevolking.

In Wallonië en Vlaanderen is de werkloosheidsgraad voor vrouwen hoger dan die voor mannen, maar dat verschil is nagenoeg verdwenen in Brussel. In dit gewest komt de werkloosheidsgraad voor mannen en vrouwen boven 16 pct. van de beroepsbevolking uit, wat aanzienlijk hoger is dan in de beide andere gewesten. Vlaanderen blijft, met 6,3 pct. niet-werkende werkzoekende vrouwen, zelfs onder het nationale gemiddelde voor de mannen, zijnde 7,7 pct. in 2005. Met een mannelijke werkloosheidsgraad van 4,8 pct. wijkt Vlaanderen sterk af van Brussel en Wallonië, die nog altijd dubbele cijfers laten optekenen.

In totaal is in Vlaanderen bijna 62 pct. van de vrouwen op arbeidsleeftijd aan het werk, tegen ongeveer 56 pct. in Wallonië en 57 pct. in Brussel.

Na dit eerste overzicht van de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt, is de rest van het hoofdstuk als volgt opgebouwd. In het eerste deel wordt de ontwikkeling van de vrouwelijke activiteit tijdens de laatste twintig jaar besproken. Het tweede deel onderzoekt de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt, onder meer op grond van hun basisopleiding. In het derde deel wordt de gelijkheid van kansen gedurende de beroepsloopbaan onderzocht: achtereenvolgens komen het beroep op deeltijdarbeid, de andere manieren om het gezins- en het beroepsleven te combineren en de loonverschillen aan bod. Het laatste deel bevat de conclusie.

## 2.1. DE TOENEMENDE PARTICIPATIE VAN VROUWEN AAN DE ARBEIDSMARKT

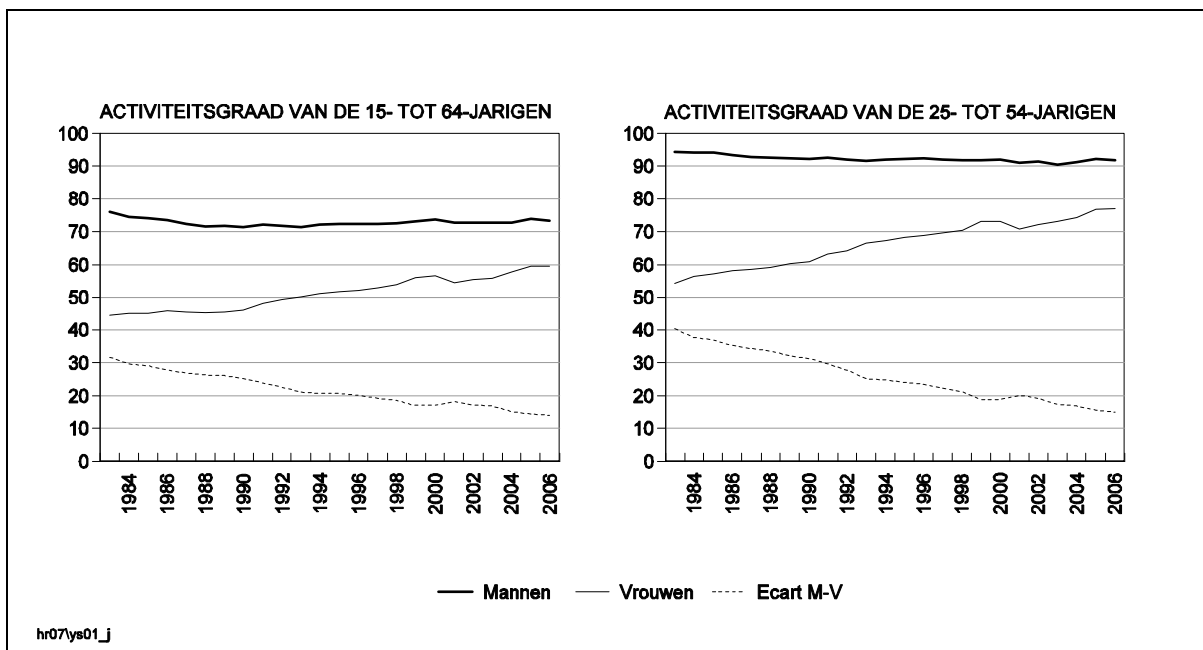
Sinds de jaren zestig nemen steeds meer vrouwen deel aan de arbeidsmarkt. Volgens de arbeidskrachtentellingen, die beschikbaar zijn vanaf 1983, is de vrouwelijke activiteitsgraad gestegen van 43,3 pct. tot 59,5 pct. in 2005, dat is een toename met een derde in iets meer dan twintig jaar. Hun activiteitsgraad blijft echter lager dan die van de mannen, zelfs al is die in hetzelfde

tijdsbestek licht gedaald, van 76,0 pct. tot 73,4 pct. Het ecart is niettemin gehalveerd, namelijk van bijna 32 procentpunten in 1983 tot 14,4 procentpunten in 2005.

Rekening houdend met het feit dat jongeren langer studeren en dat de eindeloopbaanvoorwaarden vroeger verschilden voor beide geslachten, blijkt de participatie van vrouwen nog sterker te zijn toegenomen. De activiteitsgraad van de vrouwen van 25 tot 54 jaar is aldus gestegen van 54,1 pct. in 1983 tot 76,8 pct. in 2005, terwijl die van de mannen uit de overeenstemmende leeftijdscategorie tijdens dezelfde periode licht is gedaald, van 94,4 pct. tot 92,2 pct. Het ecart tussen mannen en vrouwen is met meer dan 60 pct. verminderd, namelijk van 40,3 procentpunten in 1983 tot 15,4 procentpunten in 2005.

**Grafiek 12      Ontwikkeling van de activiteitsgraad in België**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidstijd)



Bron: EC (EAK).

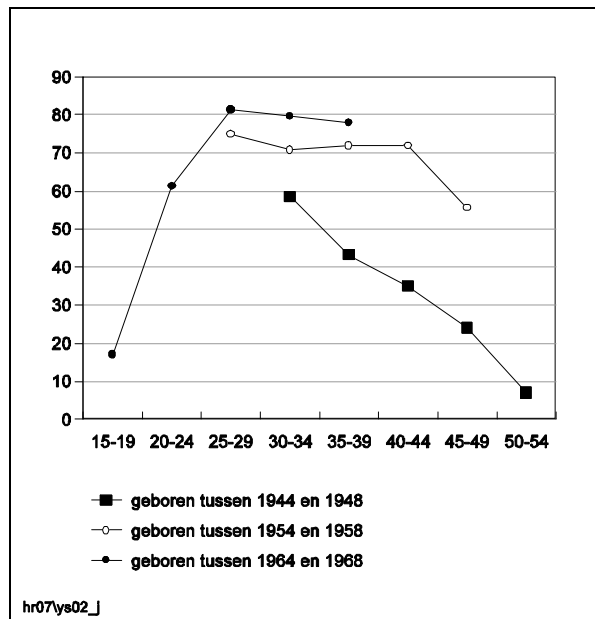
Het ecart tussen mannen en vrouwen loopt vanaf het einde van de jaren negentig in een trager tempo terug.

De groei van de activiteitsgraad is deels toe te schrijven aan een cohorde-effect: de jongste generaties, die actiever zijn dan de voorgaande, stuwden de gemiddelde activiteitsgraad op.

Dat cohorde- of generatie-effect kan worden geïllustreerd door een specifieke cohorde te volgen, bijvoorbeeld de personen die in 1956 geboren zijn. Hun activiteitsgraad is over alle leeftijdsgroepen samen minder groot dan voor de in 1966 geboren personen, maar hoger dan die van de voorgaande generatie.

Grafiek 13 Activiteitsgraad van de vrouwen naar leeftijd en generatie

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)



Bron: EC (EAK).

Volgens de Franse gegevens geldt dat cohorde-effect voor alle scholingsniveaus (Afsa en Buffeteau, 2006).

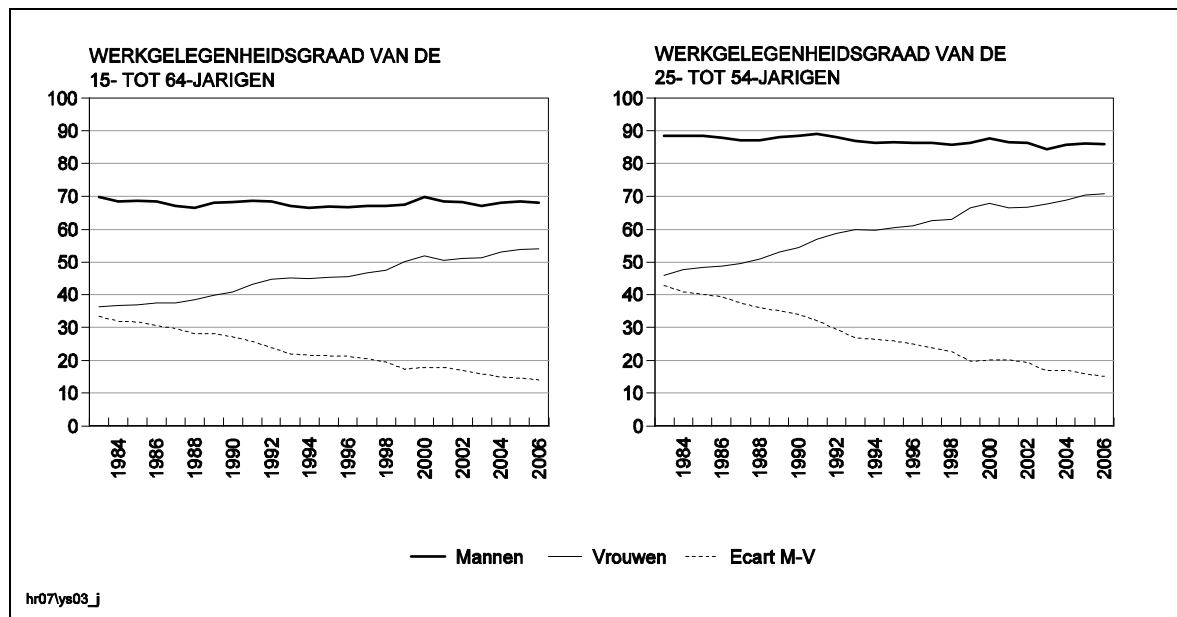
Uitgaande van een analyse van meer gedetailleerde gegevens betreffende verschillende OESO-landen schreef Jaumotte (2003) die over de generaties heen opgetekende stijging van de activiteitsgraad van de vrouwen gedurende het hele beroepsleven toe aan vijf factoren: de belangrijkste lijken de algemene voorwaarden op de arbeidsmarkt en de "culturele houding" van vrouwen tegenover werk; andere elementen zoals de (doorgaans ongunstige) fiscale behandeling van het tweede inkomen, de subsidies voor kinderopvang en de verschillende gezinstoelagen zijn kennelijk minder doorslaggevend.

De massale integratie van vrouwen in de arbeidsmarkt kwam in België tot stand via de toegang tot arbeid: het verloop van de werkgelegenheidsgraad volgt dezelfde tendensen als dat van de activiteitsgraad, maar de inkrimping van de ecarten tussen vrouwen en mannen was over de beschouwde periode omvangrijker: -17,3 procentpunten voor de activiteitsgraad en -19 procentpunten voor de werkgelegenheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen, en respectievelijk -24,9 en -27 procentpunten voor de 25- tot 54-jarigen.

Dit geeft aan dat de komst van vrouwen op de arbeidsmarkt, in tegenstelling met andere landen, niet gepaard ging met een forse stijging van de werkloosheid. De inschakeling kwam wel degelijk tot uiting in een toename van de werkgelegenheidsgraad.

Grafiek 14 Ontwikkeling van de werkgelegenheidsgraad in België

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

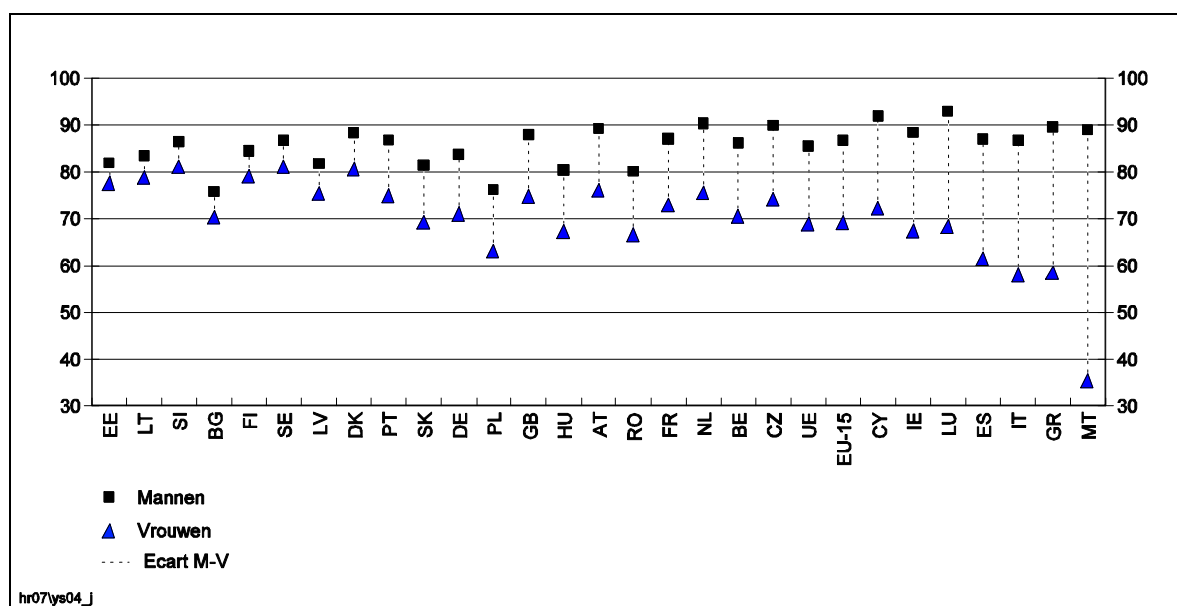


Bron: EC (EAK).

Het verschil tussen de mannelijke en de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad in België bedroeg, in 2005, 14,5 procentpunten voor de 15- tot 64-jarigen en bijna 16 procentpunten voor de 25- tot 54-jarigen. België behoort tot de groep van landen waar de ecarts tussen de werkgelegenheidsgraad voor mannen en vrouwen dichtbij het Europese gemiddelde liggen. In Finland, Zweden, Denemarken en sommige nieuwe lidstaten zijn de verschillen geringer, terwijl ze zeer groot blijven in de oudere mediterrane lidstaten als Spanje, Italië of Griekenland.

Grafiek 15 Ecart tussen de mannelijke en de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad van 25- tot 54-jarigen in de EU in 2005

(procenten, jaargemiddelden)



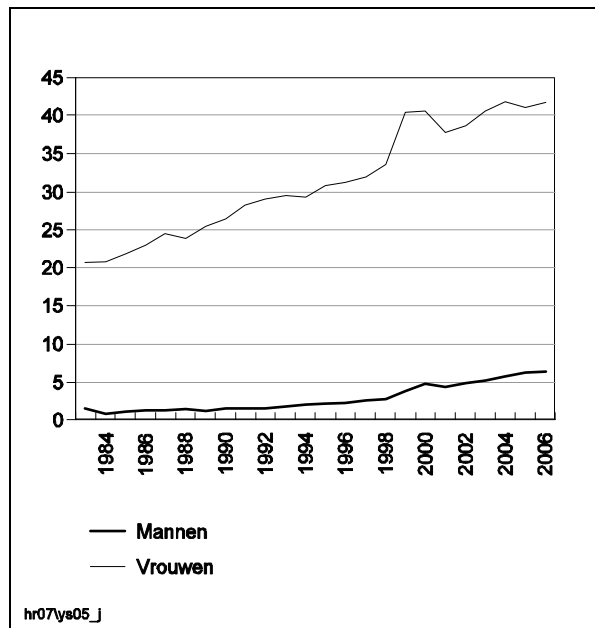
Bron: EC (EAK).

De arbeidsintegratie verliep parallel met de toename van deeltijdarbeid. Het aandeel van de deeltijdarbeid voor vrouwen, dat in 1983 ongeveer 20 pct. bedroeg, is in een periode van iets meer dan twintig jaar verdubbeld tot 41 pct. van de banen bij de vrouwen van 25 tot 59 jaar.

De deeltijdarbeid bij de mannen van overeenstemmende leeftijd is weliswaar gestegen, vooral tijdens het laatste decennium, maar is nog altijd veel minder frequent dan voor de vrouwen. Terwijl in de jaren tachtig amper één man op honderd deeltijds werkte, bereikte het aandeel van de deeltijdwerkers bij de 25- tot 59-jarigen 6 pct. in 2005.

**Grafiek 16** Deeltijdarbeid bij 25- tot 59-jarigen <sup>1</sup>

(procenten van de overeenstemmende werkgelegenheid)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> De gegevens voor 1999 en 2000 zijn volgens Eurostat weinig betrouwbaar.

Rekening houdend met de verdubbeling van het aandeel van de deeltijds werkende vrouwen tijdens de periode van 1983 tot 2005, is de toename van de werkgelegenheidsgraad in voltijdse equivalenten minder sterk en het verschil tussen de mannelijke en de vrouwelijke werkgelegenheidsgraad geringer, zij het nog steeds aanzienlijk.

## 2.2. TOEGANG TOT DE ARBEIDSMARKT

Tot het einde van de 19e eeuw was het openbaar secundair onderwijs in België niet toegankelijk voor vrouwen (de eerste meisjesschool met een volledig programma voor het lager secundair werd opgericht in Brussel door Isabelle Gatti de Gamond in 1864). Sindsdien is er duidelijk sprake van een mentaliteitswijziging en thans zelfs van een kentering in de historische trend: in de meeste landen van de EU beëindigen inmiddels meer vrouwen dan mannen hun secundaire studie (OECD, 2005). Internationale studies tonen ook aan dat meisjes op school gemiddeld betere resultaten behalen dan jongens. In België ligt het gemiddelde aantal jaren scholing in het institutionele onderwijs bij de 25- tot 34-jarigen dan ook 0,5 jaar hoger voor de vrouwen.

De keuze van de studierichting blijft echter nog vrij specifiek naargelang van het geslacht. Dit wordt hierna toegelicht voor een specifieke groep studenten, namelijk zij die het hoger universitair onderwijs bereiken.

Hoewel het aantal Belgische universitaire studenten relatief evenwichtig verdeeld is, met ongeveer 45 pct. mannen tegen 55 pct. vrouwen, zijn deze laatste veel beter vertegenwoordigd in de gezondheidswetenschappen (evenwel in mindere mate in de bewegings- en revalidatiewetenschappen, met name kinesitherapie en lichamelijke opvoeding); daarnaast worden de farmaceutische wetenschappen en dierengeneeskunde bijzonder op prijs gesteld.

Daartegenover zijn ze sterk ondervertegenwoordigd in de wetenschappen, waar ze minder dan een derde van het aantal studenten uitmaken. Met name de richting ingenieurswetenschappen telt amper 20 pct. studentes (23,6 pct. in de Vlaamse Gemeenschap en 18 pct. in de Franse Gemeenschap).

De situatie lijkt evenwichtiger in het domein menswetenschappen en sociale wetenschappen, maar er blijven aanzienlijke tegenstellingen tussen de verschillende studierichtingen: terwijl vrouwen oververtegenwoordigd zijn in het domein psychologie en pedagogische wetenschappen of in de taal- en letterkunde, waar ze meer dan 80 pct. van het totale aantal studenten uitmaken, vormen ze daarentegen een minderheid in het domein economische wetenschappen en management.



Tabel 15 Universitaire studenten van Belgische nationaliteit, per domein en naar geslacht

(academiejaar 2005-2006, totaal van de universiteiten)

Domein	Vlaamse Gemeenschap			Franse Gemeenschap		
	Totaal (niveau)	Mannen (pct.)	Vrouwen (pct.)	Totaal (niveau)	Mannen (pct.)	Vrouwen (pct.)
Wijsbegeerte	1.001	61,6	38,4	750	56,8	43,2
Godgeleerdheid	333	48,6	51,4	52	55,8	44,2
Taal- en letterkunde	3.946	27,5	72,5	3.054	22,8	77,2
Geschiedenis, kunstwetenschappen en archeologie	3.776	51,6	48,4	2.397	39,7	60,3
Informatica en communicatiewetenschappen	2.351	38,7	61,3	2.796	36,9	63,1
Politieke en sociale wetenschappen	3.430	49,9	50,1	4.915	47,4	52,6
Rechtswetenschappen	6.966	43,7	56,3	5.224	37,7	62,3
Criminologische wetenschappen	2.143	38,8	61,2	539	28,8	71,2
Economische wetenschappen en management	7.750	61,3	38,7	7.094	64,3	35,7
Psychologie en pedagogische wetenschappen	8.084	17,4	82,6	5.652	21,6	78,4
Overige <sup>1</sup>	1.852	43,8	56,2	-	-	-
<b>SUBTOTAAL MENSWETENSCHAPPEN EN SOCIALE WETENSCHAPPEN</b>	<b>41.632</b>	<b>41,5</b>	<b>58,5</b>	<b>32.473</b>	<b>41,2</b>	<b>58,8</b>
Wetenschappen	4.904	65,0	35,0	5.551	61,1	38,9
Landbouwkunde en bio-ingenieurswetenschappen	2.179	53,4	46,6	1.707	59,5	40,5
Ingenieurswetenschappen	5018	76,4	23,6	4.316	82,1	17,9
<b>SUBTOTAAL WETENSCHAPPEN</b>	<b>12.101</b>	<b>67,6</b>	<b>32,4</b>	<b>11.574</b>	<b>68,7</b>	<b>31,3</b>
Geneeskunde	4.714	37,0	63,0	5.980	36,8	63,2
Dierengeneeskunde	1.175	28,2	71,8	637	36,4	63,6
Tandheelkunde	402	34,3	65,7	437	37,1	62,9
Biomedische en farmaceutische wetenschappen	3.143	25,7	74,3	1.898	29,1	70,9
Bewegings- en revalidatiewetenschappen	2.543	46,2	53,8	992	56,9	43,1
<b>SUBTOTAAL GEZONDHEIDSWETENSCHAPPEN</b>	<b>11.977</b>	<b>35,0</b>	<b>65,0</b>	<b>9.944</b>	<b>37,3</b>	<b>62,7</b>
<b>ALGEMEEN TOTAAL</b>	<b>65.710</b>	<b>45,1</b>	<b>54,9</b>	<b>53.991</b>	<b>46,4</b>	<b>53,6</b>

Bronnen: CREF, Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

<sup>1</sup> Onder meer de gecombineerde studiegebieden en verkeerskunde.

De vermelde resultaten, die gebaseerd zijn op de laatst beschikbare gegevens, wijzen op de inertie van de determinanten in de beroepskeuze: deze laatste blijft vastgeworteld in het bestaande sociale beeld van mannen en vrouwen, en blijft eventueel toegespitst op beroepen die beter verenigbaar zouden zijn met een gezinsleven, dus uitgaande van de opvatting dat het nodig is de verantwoordelijkheden voor gezin en huishouden in het beroepsleven te verdelen.

Bij een verruiming van het onderzoeksveld tot alle scholingen in plaats van enkel het universitair onderwijs, komt men tot de paradoxale vaststelling dat de integratie van jonge vrouwen op de arbeidsmarkt, ondanks de betere uitslagen van meisjes op school, moeilijker verloopt dan die van jonge mannen.

**Tabel 16 Werkloosheidsgraad van de 15- tot 24-jarigen in 2005**

(procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking, jaargemiddelden)

	Mannen	Vrouwen
Laaggeschoolden	26,2	36,8
Middengeschoolden	18,5	21,4
Hooggeschoolden	20,1	13,7
Totaal	21,0	22,1

Bron: EC (EAK).

De werkloosheidsgraad van de 15- tot 24-jarigen is nog altijd hoger voor de vrouwen, behalve bij de hooggeschoolden. Zelfs in deze leeftijdsgroep, die gemiddeld net aan het einde van de basisopleiding valt, zijn er eveneens meer inactieve vrouwen en lopen ze een grotere kans inactief te blijven.

**Tabel 17 Toestand van de 15- tot 24-jarigen volgens hun subjectieve status een jaar voordien in 2005**

(jaargemiddelden)

<b>Mannen</b>	<i>Huidige situatie :</i>		
	Aan het werk	Werkloos	Inactief
Situatie een jaar voordien :			
Aan het werk	90,4	7,4	2,1
Inactief wegens huishoudelijke taken	32,3	18,4	49,2
Inactief om andere reden	29,4	30,9	39,8
Invalide	9,8	10,0	80,2
Student	9,1	4,9	86,0
Werkloos	42,5	43,4	14,1
Totaal	29,7	7,9	62,4
<b>Vrouwen</b>	<i>Huidige situatie:</i>		
Situatie een jaar voordien :	Aan het werk	Werkloos	Inactief
Aan het werk	87,5	8,4	4,1
Inactief wegens huishoudelijke taken	6,7	12,8	80,5
Inactief om andere reden	24,2	18,9	56,9
Invalide	19,8	5,2	75,0
Student	9,2	4,1	86,8
Werkloos	37,3	40,0	22,6
Totaal	25,2	7,1	67,7

Bron : EC (EAK).

### **2.3. GELIJKHEID VAN KANSEN TIJDENS DE LOOPBAAN**

#### **2.3.1. Deeltijdarbeid**

Zoals reeds vermeld, is de deeltijdse werkgelegenheid de afgelopen twintig jaar fors toegenomen. Die ontwikkeling ging gepaard met de tertiarisering van de economie. Nu blijkt dat de netto gecreëerde arbeidsplaatsen in de dienstensector een groot percentage deeltijdbanen omvatten.

Arbeidsplaatsen van dit type fungeerden vaak als aanpassingsvariabele ten aanzien van de activiteit of de financiële behoeften van echtparen. In perioden van conjunctuurvertraging of zwakke groei gaat de voltijdse werkgelegenheid achteruit en neemt de deeltijdse toe. In groeiperiodes daarentegen stijgt de voltijdse werkgelegenheid voor iedereen. Toch ondergaat dit klassieke schema een ontwikkeling, want de deeltijdse werkgelegenheid wint alsmaar terrein, ook bij mannen.

Vanuit het oogpunt van gelijke kansen moet arbeid de gelegenheid bieden om zich op duurzame wijze en onder bevredigende voorwaarden in de arbeidsmarkt te integreren. Arbeid mag dus niet als een aanpassingsvariabele worden beschouwd. Dit neemt evenwel niet weg dat deeltijdse arbeid, zoals we hebben aangetoond, hoofdzakelijk een vrouwelijke aangelegenheid blijft. Meer dan 40 procent van de vrouwelijke arbeidsplaatsen zijn deeltijds, tegen slechts 7 procent van de mannelijke arbeidsplaatsen.

Bovendien is het aandeel van de deeltijdse arbeid niet gelijkmatig gespreid over de verschillende bedrijfstakken. Meer dan acht op de tien vrouwen in de huishoudelijke dienstverlening werken deeltijds; dit geldt ook voor meer dan één vrouw op twee in de gezondheidssector en de maatschappelijke dienstverlening, en voor nagenoeg 44 procent in de horeca en de handel. Het gaat hier bovendien om bedrijfstakken waar de vrouwelijke tewerkstelling doorgaans zeer hoog ligt.

**Tabel 18 Aandeel van deeltijdse arbeid volgens bedrijfstak in 2005**

(werkende bevolking van 15 tot 64 jaar, jaargemiddelden)

	Aandeel van vrouwen in de werkgelegenheid	Percentages deeltijdse arbeid		Percentages 'gedwongen' deeltijdse arbeid <sup>1</sup>
		Vrouwen	Mannen	
Landbouw, jacht, bosbouw	32,2	24,6	4,4	14,2
Visserij, visteelt	5,4	100,0	13,4	30,0
Winning van delfstoffen	17,9	9,8	6,2	12,5
Verwerkende nijverheid	24,5	28,9	5,1	9,1
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	20,6	23,3	2,4	15,1
Bouw	8,4	35,5	2,9	3,9
Handel; herstelling van automobielen en huishoudapparaten	48,2	43,6	8,5	19,7
Hotels en restaurants	48,3	43,8	21,8	31,6
Transport en communicatie	24,4	29,3	7,7	11,0
Financiële dienstverlening	45,6	39,0	4,6	3,7
Vastgoed, verhuur en diensten aan ondernemingen	42,2	36,7	5,7	16,8
Openbaar bestuur	43,7	40,3	6,4	17,6
Onderwijs	67,1	33,5	11,5	22,1
Gezondheid en maatschappelijke dienstverlening	77,1	52,7	12,6	12,5
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	53,9	39,2	10,1	18,6
Huishoudelijke dienstverlening	86,1	80,9	51,9	41,1
Extraterritoriale activiteiten	47,3	8,6	2,0	25,0
Totaal	43,8	40,4	7,1	16,5

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het percentage gedwongen deeltijdse arbeid wordt voor beide geslachten samen berekend om redenen van significantie. Op basis van de beschikbare significante resultaten voor beide geslachten liggen die percentages dicht bij elkaar.

Toch mag niet te snel een causaliteitsrelatie worden gelegd: kiest een groot deel van de vrouwen voor die bedrijfstakken omdat het er makkelijk is deeltijds te werken of gaat het hier om 'gedwongen' deeltijdse arbeidsplaatsen die de vrouwen kiezen omdat ze geen voltijdse baan vinden?

Aan de hand van de arbeidskrachtentellingen kan bij benadering worden achterhaald waarom voor deeltijds werk wordt gekozen. Zo verklaarde in 2005 16,5 procent van de deeltijdwerkers dat ze voor deeltijdarbeid opteerden omdat ze geen voltijdse arbeidsplaats konden vinden, en stelde 18,7 procent van hen meer uren te willen werken dan ze op dat moment presteerden. Het percentage 'gedwongen' deeltijdwerkers, gemeten als het aantal personen die deeltijds werken omdat ze geen voltijds werk konden vinden, is het hoogst in de huishoudelijke dienstverlening, de horeca, het onderwijs en de handel. Dit zijn met name de bedrijfstakken waar de vrouwen sterk vertegenwoordigd zijn en waar het percentage deeltijdarbeid hoog is.

**Tabel 19** Percentage van personen die deeltijds werken omdat ze geen voltijdse baan vinden

(in procenten van de 15- tot 64-jarigen met een deeltijdse baan)

	1995 <sup>1</sup>		2005 <sup>2</sup>	
	Vrouwen	Mannen	Vrouwen	Mannen
Laaggeschoolden	33,9	37,3	21,5	20,1
Middengeschoolden	28,1	42,9	16,8	23,9
Hooggeschoolden	20,5	34,1	9,2	17,7
Totaal	27,9	38,3	15,5	20,8

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Tweede kwartaal.<sup>2</sup> Jaargemiddelden.

Deeltijdse arbeid is geen eenduidig gegeven. Voor sommigen is het een manier om de beroepsactiviteit en het gezinsleven met elkaar te verzoenen, voor anderen betekent het vooral een gedwongen keuze bij gebrek aan beter. Deze heterogeniteit wordt weerspiegeld in de opsplitsing van de deeltijdwerkers naar opleidingsniveau: in 2005 bedraagt het aantal vrouwen die verklaren 'gedwongen' deeltijds te werken 22 procent bij de laaggeschoolden, tegen 9 procent bij de hooggeschoolden. Het profiel van de vrouwen die 'gedwongen' deeltijds werken is overigens zeer verschillend: het betreft voornamelijk laaggeschoolde vrouwen met gedwongen of atypische werktijden. Zo zijn de werktijden in de schoonmaakdiensten vaak kort en hebben de personen dikwijls meerdere werkgevers en plaatsen van tewerkstelling. In de horeca leidt het seizoensgebonden karakter tot een grote verscheidenheid aan arbeidsovereenkomsten en werktijden. In de grote distributieondernemingen hebben de caissières onregelmatige werktijden die ze niet zelf kunnen kiezen. In de persoonsgebonden diensten, ten slotte, worden de taken vaak thuis bij de begunstigde uitgevoerd, soms met atypische werktijden. Die situaties illustreren dat deeltijdse arbeid niet eenduidig kan worden beschouwd als een manier om het beroepsleven en het gezinsleven met elkaar te verzoenen.

Uit een vergelijking in de tijd van de resultaten van de arbeidskrachtentellingen blijkt evenwel dat het aandeel 'gedwongen' deeltijdse arbeid tussen 1995 en 2005 is afgenomen, wat onder meer wijst op een mentaliteitswijziging, getuige hiervan de toename van deeltijdarbeid bij mannen, en, alhoewel dit minder zeker is, op een beter aanbod inzake kinderopvang.

Een andere aanwijzing dat er niet altijd 'gekozen' wordt voor deeltijdse arbeid, is het feit dat, vooral dan bij de mannen, de verhouding deeltijdse arbeid hoger ligt bij de contracten voor bepaalde duur en bij de andere vormen van tijdelijke werkgelegenheid dan bij de contracten voor onbepaalde duur.

**Tabel 20 Aandeel van deeltijdse arbeid bij loontrekkenden**

(in procenten van de gesalarieerde werkende bevolking tussen 15 en 64 jaar, jaargemiddelden behalve voor 1995)

	Vrouwen		Mannen	
	Contract voor onbepaalde duur	Contract voor bepaalde duur of andere tijdelijke vormen	Contract voor onbepaalde duur	Contract voor bepaalde duur of andere tijdelijke vormen
1995	32,8	40,3	2,3	20,9
2000	39,2	49,4	4,3	25,1
2005	42,5	51,4	6,7	24,1

Bron: EC (EAK).

Terwijl ook blijkt dat het percentage deeltijdwerkers weinig verschilt naar gelang van de leeftijdsgroep, behalve aan het einde van de loopbaan waar die verhouding aanzienlijk toeneemt bij mannen maar toch veel lager blijft dan bij vrouwen, is het percentage deeltijdarbeid daarentegen zeer gedifferentieerd naar gelang van de gezinssamenstelling.

**Tabel 21 Deeltijdarbeid en gezinssamenstelling in 2005**

(procenten van de werkende bevolking van 20 tot 49 jaar, jaargemiddelden)

	Vrouwen	Mannen
<b>Geen partner</b>		
geen kind	23,2	7,0
1 kind	39,5	6,2
2 kinderen	45,0	5,9
3 kinderen of meer	56,1	6,9
Totaal	29,5	6,8
<b>Partner aanwezig in het gezin</b>		
geen kind	39,0	5,1
1 kind	44,4	4,2
2 kinderen	52,3	3,8
3 kinderen of meer	56,3	3,6
Totaal	45,8	4,3

Bron: EC (EAK).

Bij koppels werkt 46 pct. van de vrouwen deeltijds, tegen 30 procent wanneer ze gezinshoofd zijn, terwijl slechts 4 pct. van de mannen bij koppels deeltijds werkt, tegen 7 procent bij de alleenstaanden. Wat echter het meest opvalt in die resultaten is de stabiliteit van de deeltijdarbeid bij de mannen. Dit staat in schril contrast met de grote gevoeligheid van de vrouwelijke deeltijdarbeid voor de gezinsverplichtingen en de bijbehorende huishoudelijke taken. Terwijl het percentage deeltijds werkende vrouwen stijgt van 39 pct. voor een echtpaar zonder kind tot 56,3 pct. voor een echtpaar met drie of meer kinderen ten laste, vertoont de verhouding deeltijdse arbeid bij de mannelijke partners de neiging om van 5,1 procent naar 3,6 pct. te dalen,

ongetwijfeld als gevolg van de zwaardere financiële druk in grote gezinnen. Hetzelfde gedifferentieerde profiel wordt ook vastgesteld bij eenoudergezinnen.

Samengevat kunnen we stellen dat deeltijdarbeid overeenstemt met een vraag naar arbeid in welbepaalde arbeidstakken, die tegemoet komt aan een overwegend vrouwelijk aanbod van arbeid. Deeltijdse arbeid voor vrouwen is geen eenduidig gegeven. Voor sommige vrouwen is deeltijdse arbeid gedwongen, en gaat deze in dat geval vaak hand in hand met laaggeschoold werk, atypische werktijden, enz. Voor andere vrouwen is deeltijdse arbeid meer een 'vrije keuze'; het betreft dan wel vooral hooggeschoolde vrouwen. Zelfs in dat geval is de deeltijdse arbeid gebaseerd op een model waarbij het vooral de vrouw is die instaat voor de gezinstaken, hetgeen kan wegen op haar loopbaanontwikkeling en op haar financiële afhankelijkheid ten opzichte van de echtgenoot. Op die manier is deeltijdse arbeid een mogelijke bron van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen: ongelijkheid in termen van huidig inkomen, en ook toekomstige ongelijkheid als gevolg van minder hoge pensioenen.

### **2.3.2. Andere middelen om het gezins- en het beroepsleven makkelijker te combineren**

Om de noodzaak te kunnen schetsen van een beleid dat de combinatie van werk en gezin vergemakkelijkt, is het nuttig te wijzen op enkele fundamentele demografische gegevens.

In het verleden streefde het door de verschillende lidstaten gevoerde gezinsbeleid doelstellingen na die tegenstrijdig konden zijn: enerzijds werd getracht de moeders te helpen om zich op de arbeidsmarkt te handhaven of om hun reïntegratie na de bevalling te vergemakkelijken, en anderzijds werden ze ertoe aangespoord hun beroepsactiviteit te onderbreken om voor de kinderen te zorgen.

Die twee keuzemogelijkheden weerspiegelden uiteenlopende denkrichtingen die door diverse sociale groepen worden belichaamd; sommige daarvan huldigden de opvatting dat de emancipatie van de vrouw noodzakelijkerwijs via arbeid moest verlopen, terwijl daartegenover een meer op het gezin gerichte stroming vond dat vrouwen de hoofdrol in de zorg en opvoeding van de kinderen vervullen. Sinds het einde van de jaren zeventig tracht het "verzoeningsbeleid" die tegenstellingen te doorbreken, onder meer door middelen aan te reiken die een vrije keuze van de gezinnen mogelijk moeten maken, rekening houdend met de beperkingen in de overheidsbegroting. Op lange termijn blijft het de bedoeling gelijke kansen tussen mannen en vrouwen te bevorderen, maar ook de potentiële groei te ondersteunen, onder meer door optimaal gebruik te maken van de middelen via een grotere participatie van alle bevolkingsgroepen (waaronder de vrouwen), en ten slotte, op een wijze die meer onderhevig is aan onzekerheid, door de voorwaarden te scheppen om de vruchtbaarheid in de EU op het huidige peil te handhaven of zelfs te verhogen.

De indicator die Eurostat hanteert om de vruchtbaarheid te meten, is het gemiddelde aantal kinderen per vrouw, gecorrigeerd voor de veranderingen in omvang en structuur van de populaties tussen landen van de Europese Unie. Volgens het laatst beschikbare cijfer, betreffende 2004, staat die indicator op 1,54 kinderen per vrouw in de EU-15, tegen nog 1,82 in 1980 en 2,59 in 1960. In België daalde de vruchtbaarheid sneller dan in de Europese Unie, maar bleef ze stabiel sinds de jaren negentig. Van 2,56 kinderen per vrouw in de jaren zestig liep ze terug tot slechts 1,68 in 1980. In 2004 waren er nog 1,64 kinderen per vrouw, wat wijst op de relatieve efficiëntie van het in ons land gevoerde gezinsbeleid en, wellicht gedeeltelijk, op de invloed van de migranten, van wie de vruchtbaarheid aanvankelijk hoger is dan van de nationale bevolking.

De maatschappelijke veranderingen, onder meer de verhoging van het scholingsniveau en van de vrouwelijke activiteitsgraad, komen eveneens tot uiting in de gemiddelde leeftijd van de vrouwen bij de geboorte van het eerste kind. Die leeftijd bedroeg in 1980 25 jaar in de EU-15 en 24,7 jaar in België, en liep nadien sterk op, tot 28,9 jaar in de EU-15 in 2004 en 27,8 jaar in België in 1997.

De Europese werkgelegenheidsstrategie volgde die veranderingen op de voet en ondersteunde de ontwikkeling van een beleid om werk en gezin beter te combineren. In die strategie werd bevestigd dat het noodzakelijk was de werkgelegenheidsgraden te verhogen, met als doelstelling een werkgelegenheidsgraad voor vrouwen in de Europese Unie van 60 pct. tegen 2010, waarbij tevens het principe van gelijke kansen tussen vrouwen en mannen werd opgenomen in haar richtsnoeren<sup>8</sup>. Koppels mogen niet geneigd zijn af te zien van kinderen uit vrees voor moeilijkheden om het gezins- en het beroepsleven te combineren (Europese Commissie, 2004).

In datzelfde opzicht omvatten de in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie in 2003 vastgelegde doelstellingen en mijlpalen onder meer het aanbod van opvangdiensten voor kinderen, waarmee het mogelijk is tegen 2010 ten minste 90 pct. van de kinderen tussen 3 jaar en de schoolplichtige leeftijd en ten minste 33 pct. van de kinderen van jonger dan 3 jaar op te vangen.

**Tabel 22 Crèches, kinderbewaarplaatsen en andere opvangdiensten voor kinderen van jonger dan drie jaar**

(procenten van de begunstigde kinderen)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BE	-	-	28,0	28,5	29,4	30,4	30,6
CZ	-	-	-	-	-	-	0,8
DK <sup>1</sup>	-	-	-	68,0	-	68,0	-
DE	-	-	-	8,5	7,0	-	-
EE	-	-	-	-	-	-	33,6
GR <sup>1</sup>	-	-	-	-	-	5,0	-
ES <sup>1</sup>	-	-	-	12,1	-	37,0	-
FR	-	-	-	32,0	29,4	40,8	-
IE	-	-	-	-	-	-	-
IT <sup>1</sup>	-	-	18,7	-	-	23,0	-
CY	-	-	-	-	12,0	-	-
LV	-	15,2	16,3	15,8	-	-	16,4
LT	-	-	14,9	16,5	17,8	-	21,3
LU	-	-	-	10,0	10,9	-	-
HU	10,3	-	10,2	10,1	-	-	-
MT	-	-	-	-	-	-	-
NL	-	-	22,5	25,0	24,0	26,0	24,0
AT <sup>1</sup>	-	-	-	8,8	11,0	8,0	12,6
PL	-	-	-	-	2,0	-	-
PT <sup>2</sup>	-	20,4	21,1	21,5	22,3	24,0	-
SI	-	-	-	-	-	-	37,4
SK	-	-	-	18,8	-	-	-
FI	-	-	26,1	28,6	19,5	27,9	-
SE	-	-	-	73,0	73,7	74,4	75,3 <sup>2</sup>
GB	-	-	-	10,8	-	35,0	-

Bron: EC (2006).

<sup>1</sup> Eurostat, gegevens SILC.

<sup>2</sup> Voor kinderen tussen 1 en 3 jaar.

<sup>8</sup> Voor een overzicht van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en van de vernieuwde Lissabonstrategie, zie HRW (2005).



Tabel 23 Opvangmogelijkheden voor kinderen tussen 3 jaar en de schoolplichtige leeftijd

(procenten van de begunstigde kinderen)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BE	-	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
CZ	-	-	-	-	-	-	76,6
DK <sup>1</sup>	-	-	-	94,0	-	92,0	-
DE	-	-	-	89,8	89,0	-	-
EE	-	-	-	-	-	-	85,8
GR	-	-	-	-	-	55,0	-
ES	-	-	-	99,0	-	95,0	-
FR	-	-	-	100,0	100,0	100,0	-
IE	-	-	-	-	-	-	-
IT	-	-	94,2	-	-	94,0	-
CY	-	-	-	-	82,0	-	-
LV	-	63,5	65,6	77,7	-	-	80,5
LT	-	-	55,9	58,5	62,1	-	69,1
LU	-	-	-	-	-	-	-
HU	87,8	-	86,4	87,8	-	-	-
MT	-	-	-	-	-	-	-
NL	-	-	82,5	-	89,0	91,0	24,0
AT	-	-	-	81,6	85,2	64,0	84,5
PL	-	-	-	-	60,0	-	-
PT	-	65,3	66,3	70,6	70,6	70,0	-
SI	-	-	-	-	-	-	76,9
SK	-	-	-	45,3	-	-	-
FI	-	-	61,3	62,1	73,0	77,3	-
SE	-	-	-	76,7	95,8	95,4	96,4 <sup>2</sup>
GB	-	-	-	29,4	-	86,0	-

Bron: EC (2006).

<sup>1</sup> Eurostat, gegevens SILC.<sup>2</sup> Voor kinderen tussen 4 en 5 jaar.

Wat betreft de kinderen van minder dan 3 jaar, worden die kwantitatieve doelstellingen nagenoeg gehaald in België, want in 2004 werden 30,6 pct. van de mogelijke begunstigten bereikt, wat toen het derde beste resultaat van de EU betekende; België hinkte echter ver achterop bij Zweden (74,4 pct.) en Denemarken (68 pct.) die overigens een sterke participatie van jonge vrouwen aan de arbeidsmarkt laten optekenen. Voor de kinderen ouder dan drie jaar werd de totale populatie bereikt, wat ook daar een uitstekend resultaat op Europees niveau betekent.

Er moeten niettemin meer gedetailleerde gegevens worden gehanteerd om de impact van de gezinslasten op de activiteit van de vrouwen of de precarisatie van hun beroepsloopbaan te onderzoeken. In dat verband baseren we ons op de resultaten van de ad-hocmodule van de tijdens het tweede kwartaal van 2005 gehouden arbeidskrachtentelling.

In de hierna volgende tabel wordt een onderscheid gemaakt tussen de activiteitsgraad van mannen en vrouwen voor de leeftijdscategorie van 20 tot 49 jaar, die overeenkomt met de periode waarin de ouderplichten het zwaarst zijn. Alle types van gezinnen samen, zijn 76 pct. van de vrouwen actief: zowat 42 pct. werkt voltijds, 27 pct. deeltijds en 7,3 pct. zijn werkloos. De totale activiteitsgraad van mannen bedraagt ruim 12 punten meer. De verdeling van de actieve mannen is eveneens erg verschillend: meer dan 77 pct. werkt voltijds, tegen maar 4 pct. deeltijds en het aantal werklozen is lichtjes lager dan dat opgetekend voor vrouwen, nl. 6,8 pct.

**Tabel 24 Activiteit, werkgelegenheid, werkloosheid volgens het type van gezin**

(procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep van 20 tot 49 jaar)

	Actief		waarvan:				werkloos	
	Mannen	Vrouwen	werkend				Mannen	Vrouwen
			voltijds		deeltijds			
			Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen		
Alleenstaande	87,7	81,3	69,8	54,3	5,4	17,2	12,5	9,9
Samenwonende met partner zonder kind	94,8	83,8	85,3	58,8	4,4	19,7	5,1	5,3
Samenwonende met partner en een kind	96,3	80,6	88,0	40,3	4,7	35,5	3,5	4,8
Samenwonende met partner en twee kinderen	96,9	82,2	90,8	36,4	3,7	41,8	2,5	3,9
Samenwonende met partner en drie of meer kinderen	95,5	64,7	86,9	25,7	3,3	34,3	5,3	4,7
Ongehuwde ouder	96,2	81,4	88,6	34,8	2,6	29,5	5,1	17,1
Inwonend bij ouders	61,6	49,0	44,4	31,1	5,2	9,4	12,0	8,6
Andere	89,0	79,6	79,0	54,1	3,9	17,9	6,2	7,5
Totaal	88,2	76,0	77,1	41,5	4,3	27,2	6,8	7,3

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2005).

Ondanks het goede resultaat dat ons land kan voorleggen inzake opvangmogelijkheden voor kinderen, blijft de impact van de gezinssituatie zeer uiteenlopend naar geslacht. Voor de samenwonenden ligt de activiteitsgraad voor mannen in de buurt van 95 pct., ongeacht het aantal kinderen. Voor samenwonende vrouwen komt de activiteitsgraad uit boven 80 pct., indien er hoogstens twee kinderen zijn, maar daalt tot 65 pct. voor grotere gezinnen.

Ook bij paren die niet kiezen voor inactiviteit om hun beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen zijn het weer de vrouwen die hun arbeidsaanbod aanpassen: bij de samenwonenden wijzigt het aantal voltijds werkende mannen weinig naar gelang van het aantal kinderen, terwijl dat bij de vrouwen gelijkmatig daalt naarmate het gezin meer kinderen telt, tot het derde kind, de drempel vanaf welke inactiviteit de voorkeur lijkt te krijgen.

Ongeacht de gezinssituatie, behalve voor alleenstaanden, worden vrouwen proportioneel meer getroffen door werkloosheid. Dat verschil is het opvallendst voor alleenstaande ouders waar het aandeel werkzoekende vrouwen ruim 17 pct. bedraagt, tegen 5 pct. bij mannen. Evenzo zou ruim 88 pct. van de alleenstaande vaders voltijds werken, terwijl dat percentage bij alleenstaande vrouwen maar 35 pct. bedraagt. Uit de arbeidskrachtentelling blijkt dat zowat 246.000 vrouwen en 92.500 mannen tussen 20 en 49 alleenstaande ouders zijn.

### 2.3.2.1. De diverse kinderopvangsystemen

Om de wijze waarop gezinnen met jonge kinderen beroeps- en gezinsleven op elkaar afstemmen te benaderen, hebben we gekozen voor de personen uit de leeftijdscategorie tussen 20 en 34 jaar die werk hebben en (zijzelf of hun partners) minstens één inwonend kind van minder dan 15 jaar.

Het voornaamste opvangsysteem voor gezinnen met een of meer kind(eren) is de crèche of de kinderbewaarplaats (nagenoeg 30 pct. van de respondenten); dan volgt de regeling via de niet-betaalde gezinsleden, burens of andere verwanten, nl. 26,5 pct. van de bevroegde personen; vervolgens komt de kleuterschool die goed is voor 20 pct. en de in het gezin wonende partner voor nagenoeg 16 pct. Aangezien de keuze viel op gezinnen met jonge kinderen, belooft het percen-

tage personen die geen opvangmogelijkheden hebben (en geen kinderen in de kleuterschool) minder dan 6 pct.

De inkomensgegevens uit de arbeidskrachtentelling worden zelden gebruikt, want het antwoord is facultatief. Voor de werkende personen is het scholingsniveau gemiddeld genomen een goede indicator van het inkomenspeil. De hierna volgende tabel toont de voornaamste opvangmogelijkheden uitgesplitst naar scholingsniveau, voor dezelfde leeftijdscategorie als hiervoor.

**Tabel 25 Voornaamste opvangmogelijkheid naar scholingsniveau**

(totaal aantal werkende personen tussen 20 en 34 jaar met ten minste een inwonend kind van 15 jaar)

	Laaggeschoold		Middengeschoold		Hooggeschoold	
	Voltijd-werk	Deeltijd-werk	Voltijd-werk	Deeltijd-werk	Voltijd-werk	Deeltijd-werk
Kleuterschool	19,2	21,1	18,8	23,4	19,7	22,2
Crèche, kinderbewaarplaats, kindertehuis	15,1	20,1	25,2	19,4	40,8	36,2
Inwonende partner	33,6	15,3	20,0	5,9	11,1	6,2
Familieleden, burens, ... (niet-betaald)	22,9	34,3	28,0	39,7	20,6	23,5
Geen opvangmogelijkheid (en geen kind in de kleuterschool)	7,4	9,2	4,5	8,1	4,1	8,1
Bijzondere situaties	1,8	0,0	3,6	3,4	3,7	3,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2005).

Het beroep op de kleuterschool of op familieleden of andere niet-betalde personen om te zorgen voor de opvang van het kind is in de drie groepen vrij vergelijkbaar, namelijk ongeveer 20 pct. wanneer de bevroegde persoon voltijds werkt. De situatie is daarentegen zeer verschillend voor de keuze van de crèche of een kinderbewaarplaats, die de voornaamste opvangmogelijkheid is voor amper 15 pct. van de werkende laaggeschoolden, tegen meer dan 40 pct. bij de hooggeschoolden. Evenzo is het overlaten van de opvang aan de inwonende partner de oplossing bij uitstek bij de voltijds werkende laaggeschoolden, terwijl bij deeltijdwerkers de zorg voor de kinderen in de eerste plaats wordt overgelaten aan niet-bezoldigde verwanten. Bij de hooggeschoolden wordt steeds de voorkeur gegeven aan de crèche of de kinderbewaarplaats.

### 2.3.2.2. Het ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof werd ingesteld door een Europese richtlijn<sup>9</sup> en wordt toegekend aan de mannelijke en vrouwelijke loontrekkenden ter gelegenheid van de geboorte of adoptie van een kind, teneinde werkende ouders in staat te stellen om gedurende minsten drie maanden voor hun kind(eren) te zorgen. Het betreft een individueel recht, geen van beide ouders kan het ouderschapsverlof van de echtgenoot cumuleren met dat van zichzelf. In België kunnen voltijds of halftijds werkende mannen of vrouwen met een anciënniteit van minstens een jaar, er aanspraak op maken voor een periode van drie maanden, eventueel gespreid in de tijd. Voltijdwerkers kunnen die drie maanden eveneens halftijds opnemen, dat wil zeggen 6 maanden halftijds of 15 maanden tegen 80 pct. van de arbeidstijd. Het ouderschapsverlof wordt opgenomen tussen de geboorte en de 4de verjaardag van het kind. In het geval van adoptie of voor een gehandicapt kind wordt die termijn verlengd tot de 8ste verjaardag van het kind.

Tijdens het ouderschapsverlof wordt door de RVA aan de werknemer een maandelijkse uitkering betaald. Het bedrag van die uitkering is forfaitair. Ze is afhankelijk van de werkregeling en de

<sup>9</sup> Richtlijn 96/34/EG.

arbeidsduurvermindering. Voor een voltijdwerker die ouderschapsverlof opneemt tegen 100 pct. van de arbeidstijd bedraagt dat maandelijks brutobedrag ongeveer 685 euro. Bovendien geniet de werknemer tijdens zijn ouderschapsverlof een bijzondere bescherming tegen ontslag. Die bescherming geldt tot 3 maanden na het einde van het verlof.

De cijfers van de ad-hocmodule tonen aan dat de personen in België die een inwonend kind van minder dan vijftien hebben en die de voorbije 12 maanden ouderschapsverlof hebben genomen ontegenzeggelijk de voorkeur geven aan de mogelijkheden van betaald ouderschapsverlof, terwijl de personen die verklaarden onbezoldigd ouderschapsverlof te hebben genomen minder dan 20 pct. vertegenwoordigden.

### **2.3.2.3. Telewerken**

Het telewerken werd grondig bestudeerd in het Verslag van de HRW 2006. Uit de beschikbare gegevens bleek dat er weinig verschillen naar geslacht optraden in het gebruik van deze werkregeling. Vooral personen met een diploma van hoger onderwijs maken er gebruik van, ongeacht hun geslacht.

### **2.3.3. De loonkloof tussen mannen en vrouwen**

De lonen van vrouwen zijn gemiddeld lager dan die van mannen; dat is inderdaad zo, maar er bestaat geen uniforme methode om die loonkloof te berekenen. Zo ook liggen verscheidene kenmerken van de werkgelegenheid voor vrouwen ten grondslag aan de loonverschillen tussen geslachten. Zoals we hebben aangetoond, is de verdeling van de deeltijdarbeid zeer uiteenlopend naar geslacht en ze verklaart het grootste gedeelte van het opgetekende verschil.

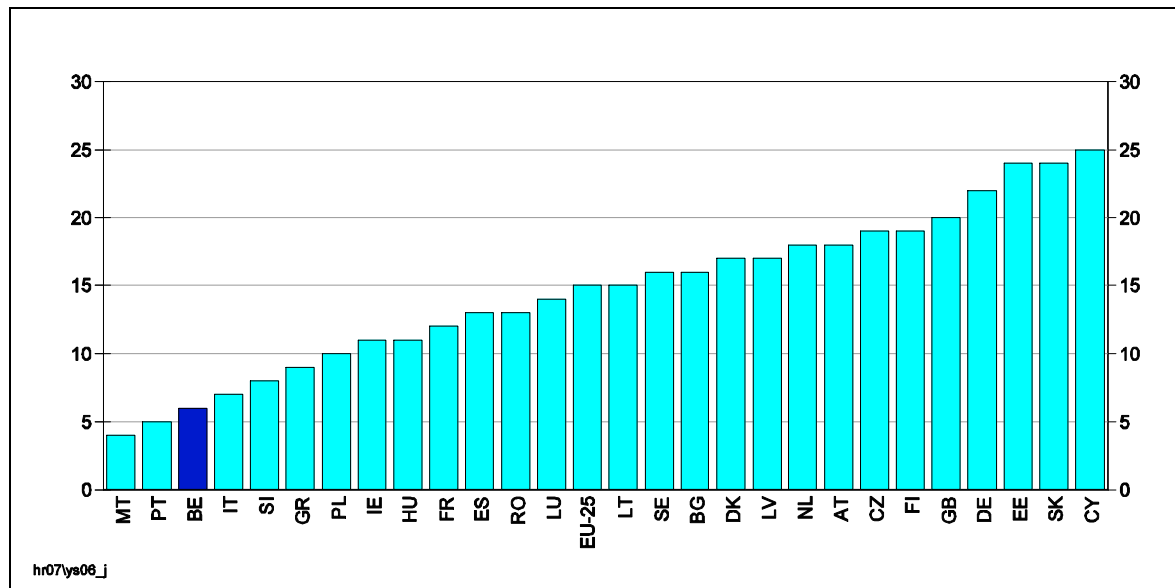
Onder de sleutelindicatoren van de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen door Eurostat berekend als het verschil tussen de gemiddelde brutolonen per uur van mannen en vrouwen uitgedrukt in procenten van het brutoloon per uur van mannen. Die indicator, berekend aan de hand van de gegevens van de EU-enquête SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), bedraagt circa 6 pct.<sup>10</sup> in België. Dat is 9 punten onder het Europese gemiddelde.

---

<sup>10</sup> Dat cijfer heeft betrekking op 2004. De SILC heeft de verdienste alle bedrijfstakken van de economie te omvatten, maar het aantal in België bevraagde personen is beperkt, zodat kan worden gevreesd dat er problemen inzake representativiteit zullen rijzen.

Grafiek 17 Loonkloof<sup>1</sup> tussen mannen en vrouwen in 2005<sup>2</sup>

(loontrekkenden tussen 16 en 64 jaar die meer dan 15 uur per week werken)



Bron: Eurostat (2007).

<sup>1</sup> Verschil tussen de gemiddelde brutolonen per uur van mannen en vrouwen uitgedrukt in procenten van het brutoloon per uur van mannen.<sup>2</sup> Het referentiejaar is 2004 voor BE, DK, EE, FI, IE, IT en PT.

Een van de aangevoerde verklaringen voor de relatief goede prestatie van België houdt verband met de loonstructuur: de loonverdeling is relatief meer geconcentreerd in België. Die concentratie komt deels doordat de loononderhandelingen in ons land in hoge mate centraal verlopen. Over het algemeen is de loondruk tussen de hoogste en de minder hoge lonen in België ook minder groot dan in andere landen. Men komt tot een gelijkaardige klassering wanneer gebruik gemaakt wordt van andere internationaal vergelijkbare loongegevens.

Zo kan de loonkloof ook worden berekend aan de hand van de enquête naar de structuur en de verdeling van de brutolonen (*Structural Earnings Survey of SES*) die in België wordt gehouden door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI) van de FOD Economie. Aan die bron werd de voorkeur gegeven in de meest recente studie (Bever T., V. Gilbert en H. Van Hove, 2007) voor België die door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd uitgevoerd in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Federale Overheidsdienst Economie.

De auteurs preciseren dat de SES betrekking heeft op een ruim staal van loontrekkenden, maar de overheidsector noch de bedrijfstakken landbouw en visserij, onderwijs, gezondheidszorg of de sectoren in verband met de sociale en culturele activiteiten zijn erin begrepen, wat de resultaten beïnvloedt. In de volgende enquêtes zullen de meeste van die bedrijfstakken worden opgenomen, met uitzondering nog altijd van de overheidsector, die nochtans een hoog percentage vrouwen (meer dan 45% van het personeel) in dienst heeft.

Beperkt men zich tot de selectieve groep van werknemers uit de particuliere sector die voltijds werken en van wie de bedrijfstakken opgenomen zijn in de SES, dan bedroeg het loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2004 zowat 15 pct.

**Tabel 26** Gemiddelde brutomaandlonen van de voltijdse werknemers

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vrouwen	1.907	1.974	2.099	2.165	2.230	2.343
Mannen	2.341	2.392	2.502	2.539	2.679	2.757
<b>Loonkloof (in pct.)</b>	<b>18,5</b>	<b>17,5</b>	<b>16,1</b>	<b>14,4</b>	<b>16,7</b>	<b>15,0</b>

Bron: ADSEI (Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen).

Zoals ook in andere Europese landen wordt waargenomen, is de kloof, na te zijn vernauwd, de afgelopen jaren stabiel gebleven. Dat verloop valt op, want de voorbije 20 jaar is de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt steeds groter geworden, kwam hun gemiddeld scholingsniveau op dezelfde hoogte als dat van mannen en overtrof het zelfs, terwijl de wettelijke bepalingen tegen discriminatie werden versterkt.

**Tabel 27** Opsplitsing van de bevolking op arbeidsleeftijd naar scholingsniveau in 2005

(jaargemiddelden)

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Laaggeschoolden	35,9	36,7	36,3
Middengeschoolden	35,4	37,5	36,5
Hooggeschoolden	28,7	25,7	27,2

Bron: ADSEI (EAK).

De aanhoudende kloof komt met name door de anciënniteitsstructuur, die ongunstig blijft voor vrouwen. De recente ontwikkelingen waardoor loonsverhogingen op basis van de leeftijd van de werknemers in de toekomst zouden worden verboden in de collectieve arbeidsovereenkomsten, met name om discriminatie op basis van leeftijd tegen te gaan, zouden derhalve onrechtstreeks nefaste gevolgen kunnen hebben voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, meer bepaald wanneer dit mechanisme voor loonsverhogingen zou worden vervangen door loonsverhogingen op basis van anciënniteit. Dat criterium is over het algemeen immers ongunstiger voor vrouwen.

Zelfs bij een vergelijking van de loongemiddelden voor voltijdwerkers met dezelfde beroepservaring blijft de kloof bestaan. Statistisch gezien bestaat de loonkloof uit diverse componenten; enerzijds de verschillen tussen de geslachten voor de beschouwde variabelen zoals het scholingsniveau, de bedrijfstak, het uitgeoefende beroep, enz., en een niet verklaarde restcomponent die eventueel kan worden toegeschreven aan een discriminatie tussen de geslachten. Het is niet eenvoudig het belang van die component weer te geven volgens de verschillende empirische studies, want, enerzijds, bestaan er verscheidene opsplitsingsmethodes, die verschillende resultaten opleveren, en anderzijds, heeft de keuze van en het aantal aangenomen variabelen eveneens een impact op de verdeling van de loonkloof tussen verklaarde component en restcomponent. In de studie van Bevers et al. (2007) kan met de opsplitsing maar ongeveer 50 pct. van de loonkloof worden verklaard.

De auteurs wijzen er trouwens op dat het feit dat verschillen objectief kunnen worden verklaard er niet op wijst dat ze gerechtvaardigd zijn. Deeltijds werken of werken in bedrijfstakken waar de lonen uitkomen onder het gemiddelde in de economie bieden een statistische verklaring voor de loonkloof, maar rechtvaardigen die niet, tenzij ter bekrachtiging van een model van een op het geslacht van de personen gebaseerde verdeling van gezinstaken en beroepsactiviteiten.

De voornaamste oorzaak van de resterende loonkloof tussen mannen en vrouwen is feitelijk de "segregatie naar geslacht" op de arbeidsmarkt. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen horizontale segregatie volgens de beroepen of de bedrijfstakken en verticale segregatie, namelijk volgens het verantwoordelijkheidsniveau in de onderneming.

Een groot aantal activiteiten en beroepen blijven immers nog erg genderspecifiek, ook al zijn ze alle theoretisch en wettelijk toegankelijk voor beide geslachten. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006) heeft de activiteiten en beroepen ingedeeld naar de feminisatiegraad van de banen in België. De graad geeft het aandeel van vrouwen in de totale werkgelegenheid van dat beroep aan; zo omvat graad 1 alle beroepen waarin 0 tot 10 pct. vrouwen werkzaam zijn, graad 2 de activiteiten met een aandeel vrouwen tussen 10 en 20 pct., enz.

**Tabel 28** Feminisatiegraad volgens beroep in 2004

(procenten van de totale werkgelegenheid)

Beroepen	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 1</b>	<b>0,8</b>	<b>21,9</b>	<b>12,8</b>
Ongeschoolde arbeiders in de landbouw, visserij en dergelijke	0,0	100,0	100,0
Ambachtslieden en vakarbeiders in de winning van delfstoffen en de bouwnijverheid	1,0	99,0	100,0
Ambachtslieden en vakarbeiders in de metaalindustrie, de machinebouw, enz.	3,1	96,9	100,0
Bestuurders van voertuigen, transport- en hefwerktuigen	3,5	96,5	100,0
Strijdkrachten	4,8	95,2	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 2</b>	<b>5,0</b>	<b>20,7</b>	<b>13,9</b>
Fabrieksarbeiders aan vaste installaties	13,0	87,0	100,0
Ondergeschikt personeel in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	15,0	85,0	100,0
Ongeschoolde arbeiders in de mijnbouw, de verwerkende industrie en het transport	15,5	84,5	100,0
Specialisten in de fysische, wiskundige en technische wetenschappen	16,7	83,3	100,0
Ambachtslieden en vakarbeiders in de precisienijverheid, het kunstambacht, de drukkerijen, enz.	18,3	81,7	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 3</b>	<b>9,3</b>	<b>18,1</b>	<b>14,3</b>
Andere ambachtslieden en ambachtelijke vakarbeiders	26,7	73,3	100,0
Voor de markt producerende landbouwers en geschoolde arbeiders in de landbouw en de visserij	27,3	72,7	100,0
Bedrijfsleiders en kaderleden bij de directie	28,0	72,0	100,0
Machine- en montagearbeiders	29,0	71,0	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 4</b>	<b>3,4</b>	<b>5,2</b>	<b>4,4</b>
Leden van de wetgevende en uitvoerende macht en hogere kaderleden van het openbaar bestuur	32,7	67,3	100,0
Directeurs en beheerders van kleine ondernemingen	33,1	66,9	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 5</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>3,5</b>
Ander ondergeschikt personeel in de intellectuele en wetenschappelijke beroepen	44,8	55,2	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 6</b>	<b>6,8</b>	<b>5,2</b>	<b>5,9</b>
Andere specialisten in intellectuele en wetenschappelijke beroepen	50,0	50,0	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 7</b>	<b>42,2</b>	<b>18,4</b>	<b>28,7</b>
Kantoorbedienden	62,0	38,0	100,0
Dienstverlenend- en veiligheidspersoneel	62,4	37,6	100,0
Specialisten in het onderwijs	67,1	32,9	100,0
Ondergeschikt personeel in het onderwijs	68,7	31,3	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 8</b>	<b>26,7</b>	<b>6,6</b>	<b>15,3</b>
Ondergeschikt personeel in de medische wetenschappen	73,4	26,6	100,0
Specialisten in de medische wetenschappen	74,3	25,7	100,0
Modellen, verkopers en demonstrateurs	75,0	25,0	100,0
Verkoopspersoneel en ongeschoold dienstverlenend personeel	77,1	22,9	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 9</b>	<b>2,0</b>	<b>0,4</b>	<b>1,1</b>
Receptionisten, kassiers, loketbedienden, enz.	81,1	18,9	100,0
<b>Totale werkgelegenheid</b>	<b>43,1</b>	<b>56,9</b>	<b>100,0</b>

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006).

Grotendeels gerelateerd aan de differentiatie naar beroep, wordt eveneens een segregatie tussen de bedrijfstakken opgetekend. Vrouwen vormen de overgrote meerderheid in de huishoudelijke diensten, de schoonmaakdiensten en de overige diensten. Zo zijn 90% van de dienstverle-



ners in het stelsel van de dienstencheques vrouwen (Idea Consult, 2006). Vrouwen vervullen eveneens meer dan 75 pct. van de banen in de gezondheidszorg of de textielnijverheid en nagenoeg 70 pct. van de betrekkingen in het onderwijs. Ze zijn daarentegen zeer weinig aanwezig in de bouwnijverheid, het vervoer of de metaalverwerkende nijverheid, maar evenmin in bedrijfstakken waar de fysieke last a priori minder belangrijk is, zoals de informatica of onderzoek en ontwikkeling.

**Tabel 29 Feminisatiegraad volgens bedrijfstak in 2004**

(procenten van de totale werkgelegenheid)

Bedrijfstak	Vrouwen	Mannen	Totaal
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 1</b>	<b>1,4</b>	<b>13,2</b>	<b>8,1</b>
Visserij, visteelt en bijkomende diensten	0,0	100,0	100,0
Winning van steenkool, bruinkool en turf	0,0	100,0	100,0
Bosbouw, bosexploitatie en aanverwante diensten	5,0	95,0	100,0
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	7,0	93,0	100,0
Bouwnijverheid	7,3	92,7	100,0
Overige winning van delfstoffen	9,0	91,0	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 2</b>	<b>5,0</b>	<b>22,2</b>	<b>14,8</b>
Inzameling en verwerking van afvalwater en afval	9,5	90,5	100,0
Vervaardiging van overige transportmiddelen	10,2	89,8	100,0
Productie van artikelen van hout, kurk, riet, vlechtwerk, inclusief meubelen	10,2	89,8	100,0
Vervoer te land, vervoer via pijpleidingen	10,3	89,7	100,0
Productie van cokes, geraffineerde aardolieproducten, splijt- en kweekstoffen	13,6	86,4	100,0
Vervaardiging, van machines, apparaten en werktuigen	14,0	86,0	100,0
Productie van overige niet-metaalhoudende minerale producten	14,5	85,5	100,0
Vervaardiging van producten van metaal	14,5	85,5	100,0
Recycling	15,7	84,3	100,0
Vervaardiging van producten van rubber en kunststof	17,0	83,0	100,0
Verkoop, onderhoud en reparatie van auto's en motoren; detailh. motoren	17,2	82,8	100,0
Winning, zuivering en distributie van water	17,5	82,5	100,0
Productie en assemblage van auto's, aanhangwagens en opleggers	18,0	82,0	100,0
Activiteiten in verband met computers	18,2	81,8	100,0
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom, warm water	18,8	81,2	100,0
Vervoer over water	19,5	80,5	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 3</b>	<b>2,5</b>	<b>5,0</b>	<b>3,9</b>
Vervaardiging van meubelen; overige industrie	20,8	79,2	100,0
Vervaardiging van pulp, papier en papierwaren	21,5	78,5	100,0
Vervaardiging van kantoormachines en computers	23,8	76,2	100,0
Winning van aardolie en aardgas, bijkomende diensten	24,8	75,2	100,0
Vervaardiging van elektrische machines en apparaten	28,8	71,2	100,0
Post en telecommunicatie	29,3	70,7	100,0
Prod. van med. appar., prec.- en optische instr. en uurwerken	29,4	70,6	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 4</b>	<b>10,3</b>	<b>16,2</b>	<b>13,7</b>
Landbouw, jacht en diensten in verband met die activiteiten	30,3	69,7	100,0
Vervaardiging van voedingsmiddelen en dranken	31,3	68,7	100,0
Verhuur machines, werktuigen zonder bedienend personeel en overige roerende goederen	31,6	68,4	100,0
Luchtvaart	31,6	68,4	100,0
Productie van audio-, video- en telecommunicatieapparatuur	31,9	68,1	100,0
Uitgeverijen, drukkerijen en reproductie van opgenomen media	32,8	67,2	100,0
Vervaardiging van chemische producten	33,0	67,0	100,0
Groothandel en handelsbemiddeling, uitgezonderd auto- en motorhandel	33,3	66,7	100,0
Vervoerondersteunende activiteiten; reisbureaus	34,7	65,3	100,0
Ondersteunende activiteiten i.v.m. financiële instellingen en verze-	35,3	64,7	100,0

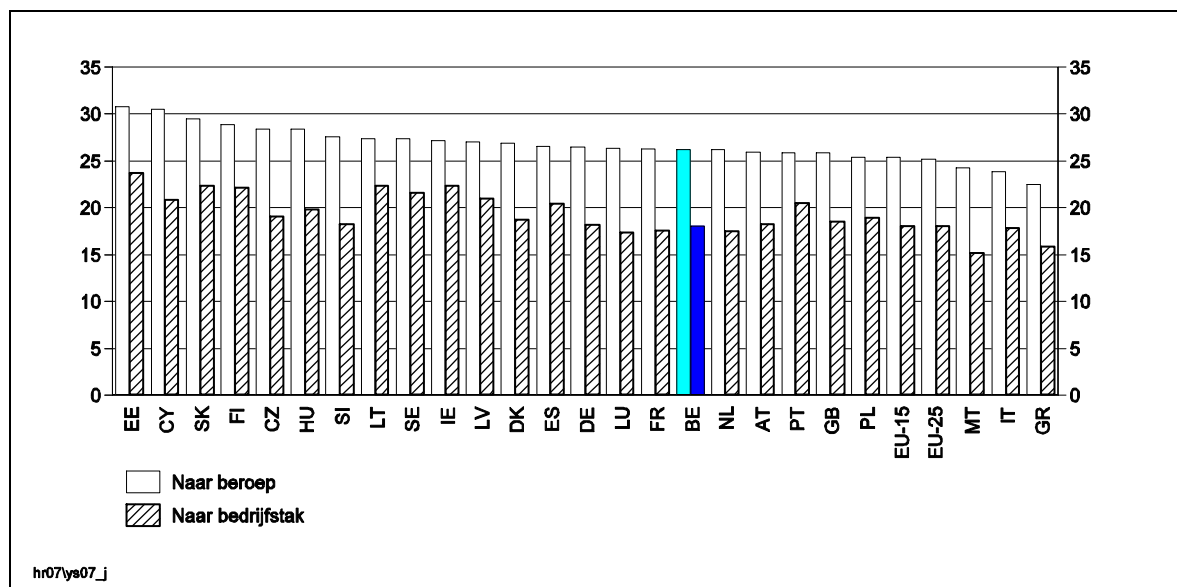
keringswezen			
Onderzoek en ontwikkeling	39,1	60,9	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 5</b>	<b>28,3</b>	<b>24,8</b>	<b>26,3</b>
Vervaardiging van tabaksproducten	41,3	58,7	100,0
Vervaardiging van textiel	43,3	56,7	100,0
Vrije tijd, cultuur en sport	44,7	55,3	100,0
Openbaar bestuur en defensie; sociale verzekeringen	45,1	54,9	100,0
Extraterritoriale organisaties en organen	45,1	54,9	100,0
Diverse verenigingen	45,8	54,2	100,0
Financiële instellingen, m.u.v. de verzekeringsmaatschappijen en de pensioenfondsen	46,6	53,4	100,0
Andere commerciële diensten	47,8	52,2	100,0
Hotels en restaurants	49,4	50,6	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 6</b>	<b>13,4</b>	<b>7,7</b>	<b>10,2</b>
Verzekeringen en pensioenfondsen, behalve verpl. soc. verz.	51,6	48,4	100,0
Leernijverheid en vervaardiging van schoeisel	52,3	47,7	100,0
Verhuur van en handel in vastgoed	54,2	45,8	100,0
Detailhandel, behalve auto's en motoren; reparatie	57,6	42,4	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 7</b>	<b>14,0</b>	<b>5,1</b>	<b>9,0</b>
Onderwijs	67,4	32,6	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 8</b>	<b>24,5</b>	<b>5,6</b>	<b>13,8</b>
Andere diensten	73,9	26,1	100,0
Vervaardiging van kleding en bontnijverheid	75,9	24,1	100,0
Gezondheidszorg en sociale diensten	77,1	22,9	100,0
<b>Totale werkgelegenheid in feminisatiegraad 9</b>	<b>0,6</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>
Huishoudelijk personeel voor de gezinnen	84,1	15,9	100,0
<b>Totaal</b>	<b>43,1</b>	<b>56,9</b>	<b>100,0</b>

Bron: Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (2006).

Horizontale segregatie komt voor in de arbeidsmarkten van alle lidstaten. Volgens de door Eurostat gehanteerde indicatoren ligt de segregatie naar beroep in België iets boven het Europese gemiddelde, terwijl de segregatie naar bedrijfstak vergelijkbaar is.

Grafiek 18 Horizontale segregatie in de EU in 2005

(procenten van de totale werkgelegenheid)

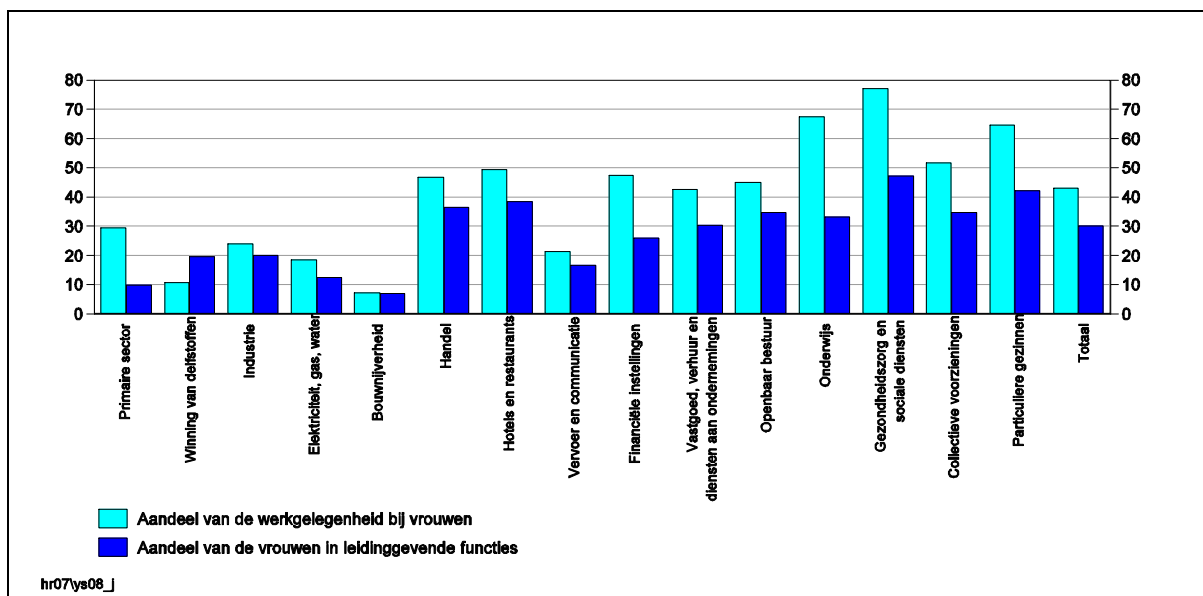


Bron: EC.

Horizontale segregatie wordt onder meer bestreden door het opstellen van seksneutrale functieclassificaties binnen de verschillende bevoegde paritaire comités.

Deze systemen moeten in elke sector of deelsector een objectieve vergelijking en rangschikking van functies mogelijk maken. Om de kwaliteit van deze functieclassificatiesystemen te verbeteren heeft de overheid, in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de sociale partners, het EVA-project opgestart (Analytische EVALuatie van functies). Het project is bedoeld om de betrokkenen te overtuigen van het belang van een goede functieclassificatie, door hun opleiding en hulpmiddelen aan te reiken voor het realiseren van een analytische evaluatie van de functies, die rekening houdt met een groot aantal criteria (zoals opleidingsniveau, vaardigheden, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, enz.) en een objectieve ordening van de aldus omschreven functies. De onderhandelaars worden er ook toe aangespoord functietitels en -omschrijvingen te hanteren die zo neutraal mogelijk zouden zijn met betrekking tot het geslacht van de werknemer.

**Grafiek 19** Aandeel van de werkgelegenheid voor vrouwen en aandeel vrouwelijke bedrijfsleiders en hogere kaderleden naar bedrijfstak in 2004



Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006).

De vrouwen blijven eveneens ondervertegenwoordigd in de hoogste functies. Terwijl het aandeel van de werkgelegenheid voor vrouwen meer dan 43 pct. bedraagt, zijn maar drie van de tien bedrijfsleiders en hogere kaderleden in België vrouwen. Zelfs in de bedrijfstakken waar de vrouwen het leeuwendeel van de personeelsleden uitmaken, zoals in de gezondheidszorg en de sociale diensten of het onderwijs, blijven de leidinggevende functies grotendeels een zaak van de mannen.

Twee hypothesen worden in verband met dat verschijnsel aangevoerd. De eerste is die van het "glazen plafond", luidens welke vrouwen minder kansen hebben dan mannen om te worden bevorderd tot een hogere functie, zelfs indien zowel de enen als de anderen banen bekleden die gelijkwaardige bevorderingsmogelijkheden bieden. Vooral vooroordelen, sociale attitudes en sommige culturele aspecten lijken ten grondslag te liggen aan deze vorm van discriminatie van vrouwen. De gedeelde verantwoordelijkheid met betrekking tot de kinderen en de huishoudelijke taken blijft nog grotendeels ongelijk. De werkgevers kunnen minder geneigd blijken te zijn om taken met verantwoordelijkheid op te dragen aan vrouwen, die geacht worden zich minder te kunnen of te willen inzetten voor hun beroepsloopbaan wegens de lasten verbonden aan het moederschap, en aan vrouwen die nog geen kinderen hebben omdat ze worden beschouwd als

potentiële moeders. De OESO (2002) citeert een studie waarin werd aangetoond dat de voorbije 5 jaar 14 pct. vrouwen een hogere omkaderingsfunctie kregen, tegen 21 pct. mannen. Wanneer die cijfers worden uitgesplitst over ouders en niet-ouders, beliep het aantal vrouwen zonder kinderen die een bevordering verkregen 18 pct., tegen 10 pct. voor vrouwen met gezinslast. Wat de mannen betreft, bedroeg dat percentage 19 pct. voor degenen zonder gezinslast en 24 pct. voor vaders. Volgens de tweede hypothese zouden vrouwen minder kans maken op promotie tot leidinggevende functies omdat ze betrekkingen bekleden die minder mogelijkheden tot bevordering bieden. Die "zijspoorhypothese" is moeilijk na te gaan, maar de segregatie van vrouwen in sommige beroepen wijst zeker in die richting.

Recente studies hebben aangetoond dat, hoewel de omvang van de loonkloof tussen vrouwen en mannen voornamelijk komt door het belang van deeltijdwerk voor vrouwen, de verdelingen van vrouwen en mannen naar activiteit, functie en bedrijfstak de voornaamste oorzaken zijn van de persistentie ervan in de tijd (Meurs en Ponthieux, 2006).

#### 2.4. SYNTHESE

De voorbije drie decennia is de participatie van de vrouwen aan de arbeidsmarkt aanzienlijk toegenomen. In België kwam die groei niet tot uiting in een aanzienlijke stijging van de werkloosheid maar wel in een toename van de werkgelegenheidsgraad. De inschakeling vond vooral plaats via deeltijdwerk: het aandeel van het deeltijdwerk in de werkgelegenheid voor vrouwen is tijdens dezelfde periode verdubbeld tot ruim 40 pct. voor de 25- tot 54-jarigen in 2005.

De ontwikkeling van dat type werkgelegenheid is nog grotendeels gebaseerd op een maatschappijmodel waarin, zelfs wanneer beide echtgenoten actief zijn, vooral de vrouw de gezinstaken op zich neemt, wat haar carrièremogelijkheden kan beperken en haar in een vorm van financiële afhankelijkheid ten opzichte van haar partner kan houden.

Dat verloop van de werkgelegenheidsgraad bij vrouwen ging gepaard met de verhoging van het niveau van de basisopleiding. Het gemiddeld aantal scholingsjaren in het institutioneel onderwijs is thans licht hoger voor vrouwen. Paradoxaal blijft de toegang tot de arbeidsmarkt nochtans moeilijker voor jonge vrouwen. Zelfs bij jongeren die niet meer studeren, is de inactiviteit groter onder vrouwen.

De Europese werkgelegenheidsstrategie ondersteunt de ontwikkeling van een beleid tot harmonisatie tussen gezinsleven en beroepsleven om bij te dragen aan een stijging van de werkgelegenheidsgraad, waarbij als doelstelling wordt gesteld om tegen 2010 voor de Europese Unie te komen tot een werkgelegenheidsgraad voor vrouwen van 60 pct., met inachtneming van het principe van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de richtlijnen. Vlaanderen komt dicht bij die doelstelling, met een werkgelegenheidsgraad van 57,9 pct. in 2005, tegen 48,4 pct. in Wallonië en 47,9 pct. in Brussel.

De Europese kwantitatieve doelstellingen in termen van opvangmogelijkheden voor kinderen worden in België nagenoeg bereikt. Ondanks die goede prestatie, blijft de impact van de gezinssituatie op het arbeidsaanbod zeer uiteenlopend naar geslacht. De gekozen opvangmogelijkheid varieert in hoge mate volgens het scholingsniveau van de gezinnen, dus eveneens naar gelang van hun inkomen.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen kan op meer dan een wijze worden gemeten. Hoewel ze in België relatief gering lijkt ten opzichte van het Europese gemiddelde, blijft ze aanhouden. Recentelijk wordt de loonkloof vooral verklaard door verschillen in arbeidsduur, uitgeoefende beroepen en activiteiten en de bedrijfstakken. Professionele segregatie wordt onder meer bestreden door het opstellen van sekseneutrale functieclassificaties binnen de verschillende bevoegde paritaire comités.

**Bibliografie**

- Afsa C. en S. Buffeteau.(2006), "L'activité féminine en France: quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?", *Économie et Statistique*, 398-399, 85-97.
- Beyers T., V. Gilbert en H. Van Hove (2007), *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België - Rapport 2007*, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel.
- Europese Commissie (2004), *Rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie*, mei.
- Europese Commissie (2007), *Verslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen - 2007*, Luxemburg.
- European Commission (2006), *Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2006 compendium*, Brussels.
- Eurostat (2005), *The continuity of indicators during the transition between ECHP and EU-SILC*, Working papers and studies, Luxemburg.
- Eurostat (2006), *Statistiques de population*, Luxemburg.
- Eurostat (2007), "Disparités hommes/femmes parmi les chefs d'entreprise", *Statistiques en bref*, 30.
- HRW (2005), *Jaarverslag*, Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006), *Vrouwen en mannen in België : genderstatistieken en genderindicatoren*, Brussel.
- Jaumotte F. (2003), "Female labour force participation: past trends and main determinants in OECD countries", *Economics Department Working Papers*, 376, OECD.
- Milewski F. et al. (2005), *Les inégalités entre femmes et hommes : les facteurs de précarité*, La documentation française, Parijs.
- OECD (2002), "Chapitre 2 : Les femmes au travail : qui sont-elles et quelle est leur situation ?" in OECD, *Perspectives de l'emploi*, Parijs.
- Theunissen G. en L. Sels (2006), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen): een kritisch essay over de sekseloonkloof*, Acco, Leuven.



### 3. DE JONGEREN VAN 15 TOT 29 JAAR

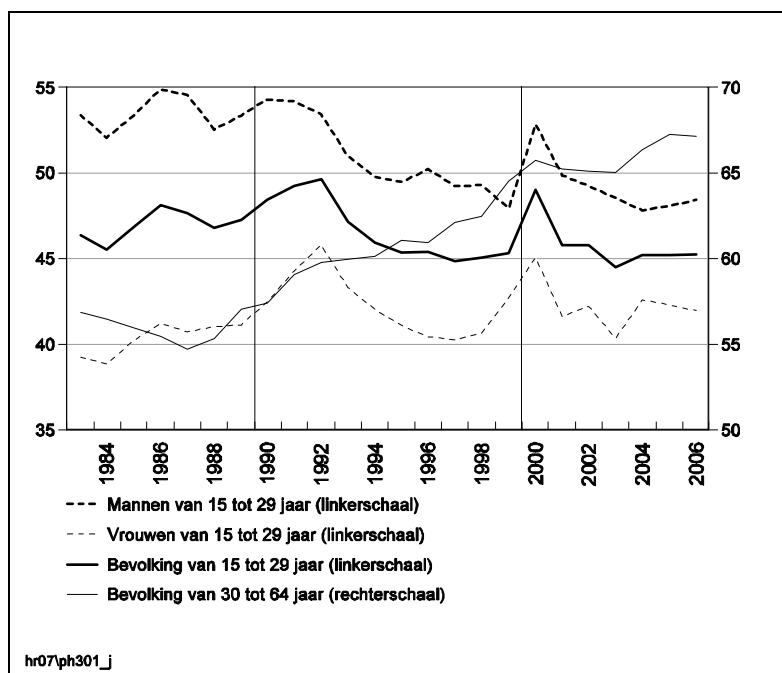
De bevolking van 15 tot 29 jaar is heterogeen van aard, aangezien een groot deel van de jongsten nog studeert en het merendeel van de oudsten aan het werk is. De onderverdeling "15-29 jaar" werd verkozen boven de traditionele onderverdeling van "15-24 jaar" in hoofdstuk 1 om de drie beschouwde leeftijdscategorieën homogeen van omvang te maken. In dit uitsluitend aan de jongeren gewijde hoofdstuk kunnen ook andere argumenten deze verlenging rechtvaardigen. Zo werden, voor zover als mogelijk, de verschillen in hoofdstatuut tussen de verschillende groepen van 5 jaar in aanmerking genomen. Om de effecten van de studentenbevolking te neutraliseren, werden een aantal arbeidsmarktindicatoren berekend die geen rekening houden met deze bevolking. Daarnaast is de overstap van school naar arbeidsmarkt delicaat voor alle jongeren, en treedt deze des te later op naarmate de studies langer zijn. Ook al zijn de problemen minder groot voor de zeer hooggeschoolde jongeren, toch houden ze ongetwijfeld in vele gevallen nog aan na de 25<sup>ste</sup> verjaardag. Tot slot voorzien talrijke werkgelegenheidsbevorderende maatregelen in steunregelingen tot de 26<sup>ste</sup> verjaardag van de jongeren, zodat de traditioneel op 25 jaar bepaalde statistische limiet wordt overschreden.

#### 3.1. ALGEMENE SITUATIE

De jongeren van 15 tot 29 jaar maakten in 2006 28 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd uit, zijnde 1.947.000 personen. Die bevolking loopt sterk terug. Sinds 1983, het jaar waarin de arbeidskrachtentellingen werden ingevoerd, is een daling merkbaar van het absolute (-351.000 personen) en relatieve (-7,9 procentpunten) aandeel ervan. De neerwaartse beweging werd onderbroken vanaf het begin van het decennium. Tegelijkertijd groeide de groep van de 30- tot 64-jarigen met 906.000 personen aan.

Grafiek 20 Werkgelegenheidsgraad van de jongeren van 15 tot 29 jaar tussen 1983 en 2006

(procenten van de overeenstemmende bevolking, gegevens voor het tweede kwartaal<sup>1</sup>)



Bron: EC (EAK).

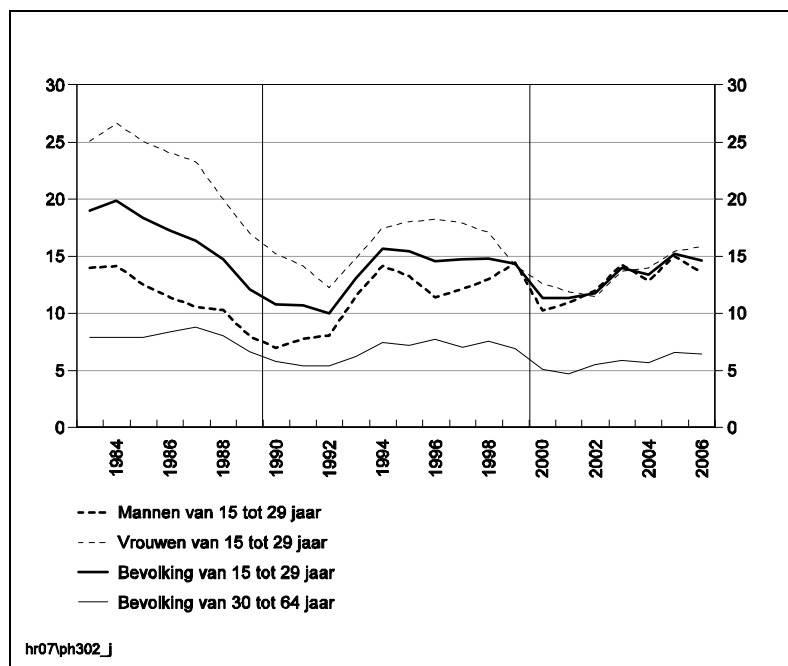
<sup>1</sup> De gegevens betreffen het tweede kwartaal voor de periode 1983-2004 en jaargemiddelden voor 2005 en 2006.

Het aantal werkende of werkzoekende jongeren is tijdens de laatste twintig jaar fors gedaald, en dit in nog sterkere mate dan de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd. De werkgelegenheidsgraad voor jongeren is dan ook licht teruggelopen, van 46 tot 45 pct. tussen 1983 en 2006. De jonge mannen liggen ten grondslag aan de daling: hun werkgelegenheidsgraad is in de beschouwde periode immers afgenomen van 53 tot 48 pct., terwijl het percentage werkende vrouwen toenam van 39 tot 42 pct. Ondanks deze stijging blijft de werkgelegenheidsgraad bij jonge vrouwen in 2006 meer dan 6 procentpunten lager dan die van de mannen.

Het verloop van de werkgelegenheidsgraad van de jongeren was tijdens de periode relatief ongelijkmatig: in de eerste tien jaar nam de werkgelegenheid bij de vrouwen toe, terwijl die van de jonge mannen slechts licht schommelde. De eerste helft van de jaren negentig werd vervolgens gekenmerkt door een aanzienlijke daling van de werkgelegenheidsgraad die, wat de vrouwen betreft, de voorheen opgetekende stijging tenietdeed. Na een piek in 2000 kwamen de vrouwelijke en de mannelijke werkgelegenheidsgraad in 2006 weer op het peil van eind jaren negentig uit. Dit zaagtandverloop staat in contrast met de gestage toename voor de 30- tot 64-jarigen, van wie de werkgelegenheidsgraad op hetzelfde moment opliep van 57 tot 67 pct.<sup>11</sup>

Grafiek 21 Werkloosheidsgraad van de jongeren van 15 tot 29 jaar tussen 1983 en 2006

(procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking, gegevens voor het tweede kwartaal<sup>1</sup>)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> De gegevens betreffen het tweede kwartaal voor de periode 1983-2004 en jaargemiddelden voor 2005 en 2006.

De werkloosheidsgraad van de jongeren, uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking, is eveneens afgenomen en zelfs sterker dan de werkgelegenheidsgraad, aangezien de werkzoekenden van 15 tot 29 jaar volgens IAO definitie in 2006 nog slechts 15 pct. van de overeenstemmende beroepsbevolking uitmaakten, tegen 19 pct. in 1983. Hoewel de werkloosheidsgraad bij jonge vrouwen in het begin van de periode veel hoger was dan die bij jonge mannen (respectievelijk 25 en 14 pct.), werd het verschil geleidelijk kleiner. Sinds de aanvang van het decennium is de werkloosheid voor beide categorieën vrijwel gelijk.

<sup>11</sup> In totaal is de werkgelegenheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen gestegen van 53,1 pct. in 1983 (gegevens voor het tweede kwartaal) tot 61 pct. in 2006 (jaargemiddelde).



De jongerenwerkloosheid, die blijkbaar conjunctuurgevoeliger is dan de werkloosheid bij personen van 30 jaar en ouder, gaf tijdens de periode relatief sterke schommelingen te zien. Van een zeer hoog peil in het begin van de periode (bijna 20 pct. in 1984) liep de jongerenwerkloosheid terug tot 10 pct. in 1992, waarna ze weer omhoogging tot zowat 15 pct. in het tweede deel van de jaren negentig; op dat niveau stond ze nog steeds in 2006, ondanks de aan het begin van het decennium opgetekende daling. De werkloosheid van de personen van 30 jaar en ouder evolueerde op dezelfde wijze, maar schommelde minder scherp.

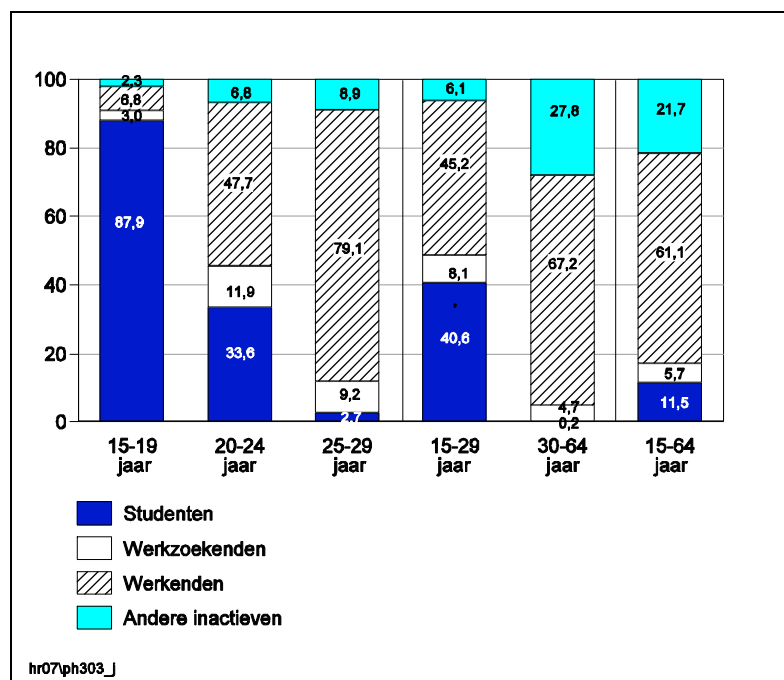
De groep van de jongeren van 15 tot 29 jaar is verre van homogeen, zoals blijkt uit een onderzoek van de gegevens voor de arbeidskrachtentelling voor 2005<sup>12</sup>, opgesplitst naar voornaamste statuut voor elk van de drie leeftijdsgroepen van vijf jaar.

De 15- tot 19-jarigen zetten in de meeste gevallen hun studie voort: 88 pct. van hen gaat naar school. Dat percentage neemt af tot 34 pct. voor de 20- tot 24-jarigen en tot minder dan 3 pct. voor de 25- tot 29-jarigen, wat erop wijst dat ze tijdens hun schooltijd geleidelijk op de arbeidsmarkt komen.

Dienovereenkomstig is in die laatste leeftijdsgroep het grootste deel van de bevolking aan het werk, namelijk 79 pct., wat nauw aansluit bij de werkgelegenheidsgraad voor de meest actieve cohorte, die van de 35- tot 39-jarigen (82 pct.) en ruim hoger is dan de gemiddelde werkgelegenheid voor de 30- tot 64-jarigen (67 pct.). Daartegenover bedraagt de werkgelegenheidsgraad van de 15- tot 19-jarigen slechts 7 pct. en die van de 20- tot 24-jarigen maar 48 pct.

**Grafiek 22** Bevolking van 15 tot 29 jaar in België, in 2005: opsplitsing naar socioprofessioneel statuut

(procenten van het totaal)



Bron: EC (EAK).

Het aantal werkzoekende jongeren van 15 tot 19 jaar is gering in verhouding tot hun overeenstemmende leeftijdsgroep (3 pct.). Die werkzoekenden maken echter bijna een derde van de beroepsbevolking van die leeftijdsklasse uit, aangezien weinigen daarvan aan het werk zijn. In de beide andere groepen van jongeren vertegenwoordigen de werkzoekenden respectievelijk 12

<sup>12</sup> Laatste jaar waarvoor bij het opstellen van dit verslag gedetailleerde gegevens beschikbaar waren.

en 9 pct. van de overeenstemmende bevolking, maar uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking is de werkloosheidsgraad van de 25- tot 29-jarigen (10 pct.) de helft kleiner dan die van de 20- tot 24-jarigen (20 pct.). Ter vergelijking bedraagt de werkloosheid van de 30- tot 64-jarigen slechts 6,6 pct.

Gemiddeld is 6 pct. van de jongeren van 15 tot 29 jaar noch aan het studeren, noch aan het werk, noch werkzoekend. Ze worden dus beschouwd als inactief en noemen zichzelf "werkloos", "thuis", of "arbeidsongeschikt", of verklaren een andere, niet nader bepaalde status te hebben. Dat aandeel neemt toe met de leeftijd van de betrokkenen (respectievelijk 2, 7 en 9 pct. voor de 15- tot 19-jarigen, de 20- tot 24-jarigen en de 25- tot 29-jarigen), maar blijft uiteindelijk vrij beperkt bij de jongeren: daartegenover behoort niet minder dan 28 pct. van de 30- tot 64-jarigen tot de andere inactieven.

### **3.2. JONGEREN OP SCHOOL**

#### **3.2.1. De schoolprestaties van de jongeren**

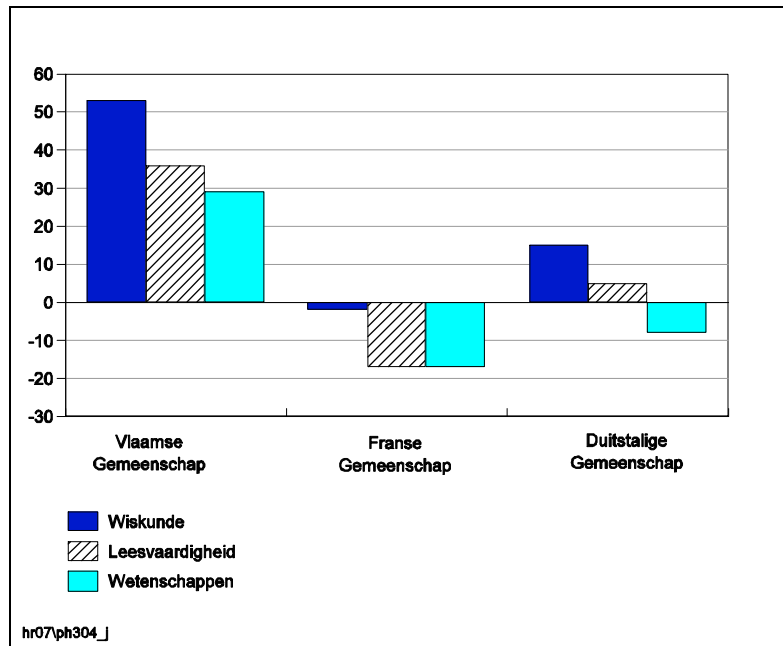
De basisopleiding is een van de sleutels tot de integratie op de arbeidsmarkt. Een hoogwaardige opleiding, die aangepast is aan de verwachtingen van de werkgevers, staat borg voor een vlottere overgang van de school naar de arbeidsmarkt. In tal van landen beginnen jongeren tijdens hun studie te werken, hetzij omdat in hun opleiding studie en werk worden gecombineerd, hetzij als werkstudent. Dit is slechts zelden het geval in België, waar de drie gemeenschappen, de entiteiten die verantwoordelijk zijn voor de basisopleiding, voorrang geven aan het voltijdse onderwijs. Tussen 15 en 18 jaar kunnen leerlingen deeltijds onderwijs volgen. In 2004 nam slechts 2,6 pct. van de leerlingen van de tweede cyclus van het secundair onderwijs deel aan alternerende opleidingen, waarin werken en deeltijds leren worden gecombineerd, tegen 15,8 pct. gemiddeld in de OESO. De status van werkstudent komt eveneens relatief weinig voor. In 2005 was 5 pct. van de studenten van 20 tot 24 jaar gedurende het schooljaar aan het werk, een percentage dat opliep tot 7 pct. tijdens de vakanties. In Denemarken en Nederland, daarentegen, combineert meer dan de helft van de studenten de opleiding met een studentenjob (OESO, 2007). Toch is studentenarbeid geen wondermiddel. Als het gaat om veel uren die niet geïntegreerd zijn in het studieprogramma, kan het schoolwerk worden verstoord. De OESO onderstreept dat studies voor Frankrijk en Zwitserland hebben aangetoond dat enkel de in het curriculum geïntegreerde activiteiten en banen binnen het studiedomein de kans op werk verhogen.

De schoolprestaties van de Belgen van 15 jaar stemmen gemiddeld overeen met die in de landen van de OESO. Voor wiskundige vorming, het voornaamste studieobject van de in 2003 gehouden PISA-enquête (Program for International Student Assessment), behaalde België 529 punten, tegen 500 gemiddeld voor de OESO.

Tussen de Gemeenschappen zijn er echter belangrijke verschillen. Voor wiskunde wijken de scores van de Franse en de Duitstalige Gemeenschap niet noemenswaardig af van het gemiddelde in de OESO (respectievelijk 498 en 515), terwijl de leerlingen van de Vlaamse Gemeenschap merkkelijk beter presteren dan het gemiddelde (553). De Vlaamse Gemeenschap scoort eveneens hoger dan het OESO-gemiddelde voor leesvaardigheid en wetenschappen, terwijl de Franse Gemeenschap gevoelig onder het gemiddelde blijft voor beide materies en de Duitstalige Gemeenschap iets beter presteert dan het gemiddelde voor leesvaardigheid en iets minder goed voor wetenschappen.

### Grafiek 23 Uit de PISA-enquête 2003 afgeleide prestatieverschillen in de Belgische Gemeenschappen

(verschillen t.o.v. het gemiddelde in de OESO)



Bron: Lafontaine D. (s.d.).

De verschillen in resultaten zijn te verklaren door verschillende factoren. Het beleid is homogener in Vlaanderen, waar het onderwijs onder één enkel ministerie valt, en waar de 1<sup>ste</sup> graad van het secundair onderwijs voorrang verleent aan een ruim gemeenschappelijk programma. In de Franse Gemeenschap zijn de bevoegdheden meer verspreid en werden de onderwijsprogramma's in de loop der jaren vaak gewijzigd. Ondanks de rationalisatie van het aanbod, blijft het gemeenschappelijke programma van de eerste graad beperkter, zodat er bij de aanvang van het secundair onderwijs belangrijke verschillen tussen de scholen bestaan<sup>13</sup>. Bovendien zijn er in de Franse en Duitstalige Gemeenschap ook meer zittenblijvers: respectievelijk 46 en 42 pct. van de jongeren van 15 jaar hebben op school een achterstand opgelopen, tegen 27 pct. in de Vlaamse Gemeenschap. De resultaten van de verschillende Gemeenschappen worden daardoor ongetwijfeld beïnvloed. Voor alle richtingen samen ligt in de Franse Gemeenschap de score van de leerlingen die "op schema" zijn, in elk van de vakrichtingen, rond de gemiddelde score van de meest performante landen (voor wiskunde, bijvoorbeeld, wordt een score van 546 behaald). De leerlingen met een achterstand scoren onder het gemiddelde van de OESO (443 voor de leerlingen met een achterstand van een jaar en 351 voor de leerlingen met een achterstand van twee jaar).

De door België bereikte resultaten lopen sterk uiteen tussen de leerlingen. Dit valt voor een deel te verklaren door de socio-economische omgeving van de leerlingen, maar ook door de specifieke prestaties van de instellingen en de verschillende toegepaste programma's. In ons land worden leerlingen met slechte schoolresultaten zeer snel naar technische en beroepsrichtingen verwezen. Er is reeds op 12 jaar een eerste oriëntatiekeuze tussen het eerste jaar algemeen secundair onderwijs (1A) en het eerste onthaaljaar (1B). Na de eerste observatiegraad hebben de leerlingen de keuze tussen vier programma's (algemeen, technisch, kunst en beroeps). Voor het beroepsonderwijs wordt vaak in laatste instantie en niet vrijwillig gekozen, zodat de instellingen die dat onderwijstype verstrekken, populaties van leerlingen aantrekken met meer problemen op school dan die bij de instellingen uit het algemeen onderwijs, dat de norm blijft om te kunnen doorstromen naar het hoger onderwijs. In OESO (2007) wordt overigens ook aangetoond dat de

<sup>13</sup> De hervorming van de eerste graad van het secundair onderwijs die bij de aanvang van het schooljaar in 2007 in voege zal treden, gaat in de richting van een bredere gemeenschappelijke basis.

resultaten voor wiskunde van de immigranten van de tweede generatie duidelijk onder het Belgische gemiddelde lagen. In de Vlaamse Gemeenschap is het verschil groot: hun score bedraagt 445 tegenover 555 gemiddeld. In de Franse Gemeenschap is dat 458, tegenover 498 gemiddeld. Het aandeel van immigranten van de tweede generatie is echter groter in de Franse Gemeenschap, wat de scores beïnvloedt.

In België wordt een leerling die de derde graad van het secundair onderwijs heeft voleindigd - hetgeen overeenstemt met zes jaar studies zowel in de algemene, technische, kunst- als beroepsrichtingen - ingedeeld bij de groep van personen met een gemiddeld opleidingsniveau. De algemene richting geeft toegang tot het hoger onderwijs. Na de technische en kunstrichtingen kan men oswel rechtstreeks intreden op de arbeidsmarkt, ofwel hogere studies aanvatten. In de beroepsrichting is de toegang tot hogere studies slechts mogelijk na voltooiing van een facultatief zevende jaar, waarna de leerling het getuigschrift secundair onderwijs ontvangt, dat in de andere studierichtingen na zes jaar wordt verkregen.

Heel wat leerlingen verlaten de school vóór het einde van de derde graad van het secundair onderwijs, zodat ze op de arbeidsmarkt terechtkomen met een laag opleidingsniveau, dat vaak onvoldoende blijkt om tegemoet te komen aan de vereisten van de arbeidsmarkt. Daarom legden de voor 2005-2008 opgestelde Europese richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten ter zake een kwantitatieve doelstelling vast : het aantal jongeren die voortijdig de school verlaten, mag in de EU niet boven 10 pct. gemiddeld uitkomen. Bovendien bepaalt een tweede doelstelling, inzake basisopleiding, dat 85 pct. van de 22-jarigen tegen 2010 het hoger secundair onderwijs moet hebben voltooid.

Gemiddeld in de EU25 waren er, in 2005, 15,2 pct. jongeren van 18 tot 24 jaar die noch studeren, noch een opleiding volgen en die ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs bezitten. In België beliep dat percentage 13 pct., dat is 2 procentpunten minder dan tien jaar eerder. In België geven, net als gemiddeld in de EU, minder meisjes dan jongens de school op vóór ze het diploma van secundair onderwijs behalen. Voor meisjes bedroeg het percentage voortijdige schoolverlaters 10,6 pct. in België (tegen 13,1 pct. in de EU25); voor de jongens beliep het 15,3 pct. (tegen 17,3 pct. in de EU25).

Tabel 30 Europese indicatoren inzake onderwijs

(procenten)

	Mannen			Vrouwen			Totaal		
	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Jongeren die voortijdig de school verlaten <sup>1</sup>									
België	16,6	14,8	15,3	13,5	10,2	10,6	15,1	12,5	13,0
EU25	n.b.	19,5	17,3	n.b.	15,2	13,1	n.b.	17,3	15,2
Scholingsniveau van de jongeren									
België <sup>2</sup>	74,6	78,0	78,4	80,7	85,6	85,3	77,6	81,7	81,8
EU25	n.b.	73,7	74,7	n.b.	79,5	80,3	n.b.	76,6	77,5
p.m. Scholingsniveau van de volwassenen <sup>3</sup>									
België	57,1	58,7	66,3	52,0	58,3	65,9	54,5	58,5	66,1
EU25	n.b.	67,1	70,9	n.b.	61,1	67,3	n.b.	64,1	69,1

Bron: EC (EAK).

n.b. = niet beschikbare gegevens.

- <sup>1</sup> Procenten van de 18- tot 24-jarigen die noch studeren noch een opleiding volgen en met een scholingsniveau van niet meer dan lager secundair onderwijs.
- <sup>2</sup> Procenten van de bevolking van 20 tot 24 jaar met ten minste een scholingsniveau van hoger secundair onderwijs.
- <sup>3</sup> Procenten van de bevolking van 25 tot 64 jaar met ten minste een scholingsniveau van hoger secundair onderwijs.

Uit de beschikbare Europese statistieken kan niet worden opgemaakt hoeveel 22-jarigen hun secundaire studie hebben voltooid. Op die leeftijd hebben jongeren immers in principe die onderwijscyclus beëindigd. Daarentegen is het in de als proxy gehanteerde bevolking van 20 tot 24 jaar mogelijk dat sommige personen nog ingeschreven zijn als leerling van een secundaire school. In de EU25 had 77,5 pct. van de jongeren van 20 tot 24 jaar het secundair onderwijs vol-eindigd. Dat percentage lag iets hoger in België, met 81,8 pct. Net als voor de eerste indicator presteren meisjes beter dan jongens: 80,3 pct. van de Europese meisjes en 85,3 pct. van ingezeten-tenen van België hadden dat diploma behaald, tegen respectievelijk 74,7 en 78,4 pct. van de jongens.

Voor die twee indicatoren is de situatie in België, hoewel ze gunstiger is dan de gemiddelde toestand in de Unie, niet verbeterd tussen 2000 en 2005<sup>14</sup>. In de EU25, daarentegen, is het aandeel van de jongeren die voortijdig de school verlaten met 2 procentpunten gedaald en is dat van de jongeren die het secundair onderwijs voltooien, met 1 procentpunt gestegen. Niettemin wordt zowel in België als in Europa een duidelijke, aan het cohorte-effect toe te schrijven stijging van het gemiddelde scholingsniveau van de volwassenen opgetekend, aangezien het aantal gediplomeerden van het secundair onderwijs toenam van 58,5 pct. van de bevolking van 25 tot 64 jaar in 2000 tot 66,1 pct. in 2005. Terzelfder tijd steeg dat percentage in de EU25 van 64,1 tot 69,1 pct.

Na de secundaire studie vangt een grote meerderheid van de gediplomeerden van het algemeen secundair onderwijs een hogere opleiding aan. In België wordt het hoger onderwijs van het korte type, dat volgens de internationale definitie competenties wil bijbrengen die eigen zijn aan de uitoefening van een bepaald beroep teneinde direct toegang te verlenen tot het beroepsleven<sup>15</sup>, in relatief hoge mate gevolgd, vooral door vrouwen. In 2004 bedroeg het percentage jongeren

<sup>14</sup> Volgens administratieve gegevens zou het aandeel vroegtijdige schoolverlaters in Vlaanderen toenemen, meer bepaald bij de immigranten.

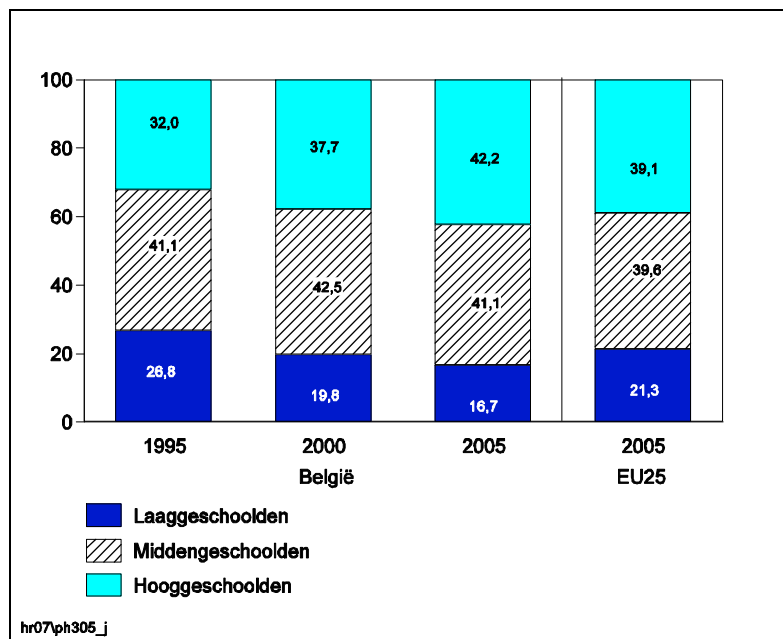
<sup>15</sup> Programma's met classificatie ISCED 1997, niveau 5B.

die een studie van het korte type aanvingen 35 pct., tegen 16 pct. gemiddeld voor de OESO. Dat percentage beliep 42 pct. voor de vrouwen en 28 pct. voor de mannen. Daartegenover vatten minder jongeren een studie van het lange type aan, die gebaseerd is op een theoretisch onderwijs om de studenten voor te bereiden op een beroep dat hoogwaardige competenties vereist of op het volgen van een onderzoeksprogramma<sup>16</sup>: slechts 34 pct. van de jongeren kiest in België voor een dergelijke studie, tegen gemiddeld 53 pct. in de landen van de OESO.

Bij de 25- tot 29-jarigen maken studenten, zoals vermeld, slechts een miniem deel van de bevolking uit (minder dan 3 pct.). Derhalve mag worden aangenomen dat de personen uit die leeftijdsklasse hun definitieve initiële scholingsniveau hebben verworven, tenzij ze de studie nadien hervatten, wat weinig gebeurt in ons land. De bevolking van 25 tot 29 jaar was gemiddeld beter geschoold dan de Europese bevolking van overeenstemmende leeftijd in 2005: 42 pct. van de jongeren van die leeftijdsklasse bezat een diploma van hoger onderwijs, dat is 3 procentpunten meer dan gemiddeld in de EU-25. Hoewel beide geografische gebieden bovendien over een vergelijkbaar aantal afgestudeerden van het secundair onderwijs beschikken, is het relatieve aandeel van de laaggeschoolden ruimschoots kleiner in België (17 pct.) dan in de Unie (21 pct.). In een tijdspanne van tien jaar is het percentage laaggeschoolden in ons land immers met ongeveer 10 procentpunten gedaald, ten bate van het aandeel van de personen die een hogere studie hebben voltooid. Het aandeel van de laaggeschoolden is eveneens aanzienlijk verminderd in de EU, maar de daling kwam er ook ten goede aan personen die het secundair onderwijs voltooiden.

**Grafiek 24 Opleidingsniveau van jongeren van 25 tot 29 jaar in België en in de EU25**

(procenten van het totaal)



Bron: EC (EAK).

Door het opleidingsniveau van de Belgische jongeren te verbeteren kan de overgang van de school naar de arbeidsmarkt worden bevorderd. Het opleidingsniveau lijkt immers bepalend te zijn voor de snelheid en de kwaliteit van de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt. Dit thema wordt besproken in het volgende gedeelte.

<sup>16</sup> Programma's met classificatie ISCED 1997, niveau 5A.

### 3.3. JONGEREN EN DE ARBEIDSMARKT

Veel jonge schoolverlaters zijn gedurende een min of meer lange periode werkzoekend vooraleer ze hun eerste job vinden. Die eerste baan is vaak onzeker, in die zin dat jongeren verplicht zijn een tijdelijke of zelfs deeltijdse job te aanvaarden vooraleer ze een zogenaamd stabiele betrekking vinden. Dit gedeelte bestudeert de overgang van de school naar de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt de aandacht gericht op de werkende jongeren en op de kenmerken van de banen die ze uitoefenen.

#### 3.3.1. De overgang

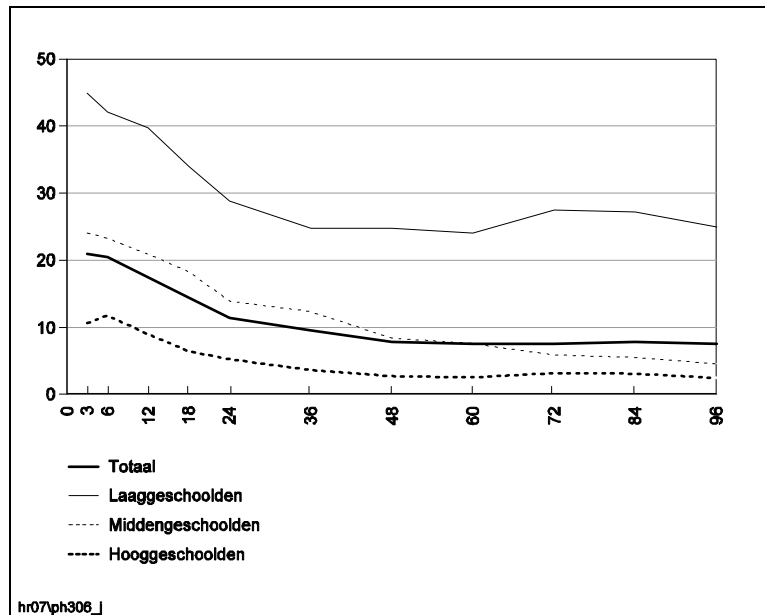
Het eerste deel van dit hoofdstuk toont aan dat naarmate de jongeren ouder worden, het aantal studenten vermindert en het aantal werkenden toeneemt. De overstap van school naar werk voltrekt zich echter niet altijd onmiddellijk en veel jongeren, vooral laaggeschoolden, maken min of meer lange periodes van werkloosheid door. Anderen worden inactief. Meer dan 18 pct. van de 20-29-jarigen studeert noch werkt. Vrouwen lopen meer risico (21 pct.) om inactief te worden dan mannen (16 pct.). Het risico voor vrouwen neemt toe met de leeftijd, als gevolg van de gezinslasten. Inactiviteit komt ook duidelijk meer voor bij laaggeschoolden (41 pct.) dan bij middengeschoolden (15 pct.) of hooggeschoolden (11 pct.).

De duur van de overgang tussen school en werk kan worden geraamd aan de hand van de mediaanleeftijd van het afstuderen en die van de toegang tot werk. Voor 2002 raamde de OESO (2007) dat de helft van de Belgische jongeren was afgestudeerd op de leeftijd van 21 jaar en zes maanden. De mediaanleeftijd voor toegang tot werk, daarentegen, was 22 jaar en 8 maanden, wat overeenstemt met een overgangsperiode van 13 maanden. De overgang duurde nog langer als rekening gehouden wordt met de mediaanleeftijd voor toegang tot een stabiele baan, die 24 jaar en 5 maanden belooft, of 35 maanden na het einde van de studies.

Ook de duur en de kwaliteit van de overgang worden op Europees niveau onderzocht. In 2000 had Eurostat in de arbeidskrachtentelling een specifieke module opgenomen voor de overgang tussen de school en de arbeidsmarkt. Deze extra vragenlijst richtte zich tot personen van 15 tot 35 jaar die het onderwijsstelsel voor het eerst hadden verlaten in de tien jaren die de enquête voorafgingen (vijf jaar voor Finland, Nederland en Zweden). Zo konden meerdere indicatoren worden opgesteld met betrekking tot de overgang. Net als in de meeste Europese landen blijken Belgische jongeren het moeilijk te hebben om een job te vinden wanneer ze de school verlaten; later verbetert hun situatie echter. In de zes maanden na het verlaten van de school bedraagt de werkloosheidsgraad bijna 20 pct. Nadien loopt het werkloosheidscijfer in een regelmatig tempo terug tot een stabiel peil van iets minder dan 8 pct. voor wie de school al minstens vier jaar achter de rug heeft. Voor laaggeschoolden is de overgang duidelijk moeilijker: meer dan 40 pct. van deze groep is werkloos gedurende de zes maanden na het verlaten van de school en drie jaar na datzelfde ogenblik stabiliseert de werkloosheidsgraad zich op een peil van ongeveer 25 pct. Voor de andere opleidingsniveaus stabiliseert de werkloosheidsgraad zich weliswaar iets later, maar op een duidelijk lager niveau, namelijk ongeveer 5 pct. voor middengeschoolden en 3 pct. voor hooggeschoolden.

**Grafiek 25** Werkloosheidsgraad van de personen die het onderwijsstelsel hebben verlaten na een bepaald aantal maanden in 2000

(procenten)



Bron: EC (EAK, ad-hocmodule 2000).

Aan de hand van de gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, waarmee geen onderscheid naar opleidingsniveau kan worden gemaakt tussen de jongeren, stelde de OESO (2007) dat de situatie van de jongeren in de maanden na het verlaten van de school bepalend is: bij de jongeren die de school in 1998 verlieten, was de kans dat ze vier jaar later aan het werk waren veel groter voor diegenen die in de eerste zes maanden een job hadden gevonden dan voor diegenen die een jaar na het verlaten van de school een werkloosheidsuitkering ontvingen. Gautié en Gurand (2005) spreken in dat verband van een "geheugeneffect": de eerste situatie op de arbeidsmarkt bepaalt in hoge mate het vervolg van het beroepstraject.

**Tabel 31** Overgang van de niet-studerende bevolking van 15 tot 29 jaar in België in 2005

(procenten, tenzij anders vermeld)

Situatie een jaar vóór de enquête	Situatie op het ogenblik van de enquête	Laaggeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Totaal
Werkend	Werkend	80,3	90,8	95,2	90,8
	Werkloos	12,6	6,2	3,0	3,0
	Inactief	7,1	3,0	1,9	6,3
	<i>Totaal (in duizenden)</i>	<i>121,2</i>	<i>361,0</i>	<i>121,2</i>	<i>770,6</i>
Werkloos	Werkend	10,0	37,1	54,1	54,1
	Werkloos	68,2	58,0	42,0	42,0
	Inactief	21,9	4,9	3,8	3,8
	<i>Totaal (in duizenden)</i>	<i>52,0</i>	<i>62,5</i>	<i>20,5</i>	<i>135,0</i>
Inactief (ongerekend studenten)	Werkend	10,0	21,0	46,0	18,0
	Werkloos	n.r.	n.r.	n.r.	6,8
	Inactief	84,6	69,8	47,7	75,2
	<i>Totaal (in duizenden)</i>	<i>47,3</i>	<i>27,8</i>	<i>10,7</i>	<i>85,8</i>

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.



Het opleidingsniveau is bepalend voor de overgang tussen de school en de arbeidsmarkt. Dat geldt ook voor de transitie tussen de sociaal-economische statuten in een tijdspanne van een jaar. Zo is, bij de niet-studerende bevolking van 15 tot 29 jaar, het aantal personen die een job vonden terwijl ze een jaar voordien werkloos of inactief waren, veel groter bij hooggeschoolden: zowat de helft van de hooggeschoolde werkzoekenden (54 pct.) en inactieven (46 pct.) in 2004 verklaarden aan het werk te zijn in 2005, terwijl dat bij de laaggeschoolden 10 pct. was. Ook de kans om aan het werk te blijven neemt toe met het opleidingsniveau: 80 pct. van de laaggeschoolden die in 2004 een job hadden waren in 2005 nog aan het werk, tegen 91 en 95 pct. voor de midden- en hooggeschoolden.

Hoewel het opleidingsniveau van de nieuwe intreders belangrijk is om de overgangperiode tussen school en werk te beperken, tonen verschillende indicatoren ook aan dat de sociale afkomst en dus het opleidingsniveau van de ouders de slaagkansen van de jongeren significant beïnvloeden. Hoewel kinderen over het algemeen langer doorstuderen dan hun ouders, spelen de context waarin het leerproces zich afspeelt en het relatienetwerk van de ouders een niet te onderschatten rol. Volgens de resultaten van de in 2000 in het kader van de arbeidskrachtentellingen in België uitgevoerde ad-hocmodule, lag het aantal vroegtijdige schoolverlaters veel hoger bij personen wiens ouders ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs hadden (26 pct.) dan voor diegenen van wie de ouders het middelbaar hadden afgemaakt (12 pct.). Bij de personen van wie de ouders hoger onderwijs hadden doorlopen beliepen de uittredingen slechts 3 pct. Jongeren van wie één van de ouders hogere studies heeft voltooid hebben eveneens meer kansen om hogere studies af te maken: hun kansen zijn respectievelijk drie (1,8) keer groter dan die van jongeren van wie de ouders laaggeschoold (middengeschoold) zijn. De periode om een eerste significante baan te vinden was ook vijf maanden korter voor jongeren van wie de ouders hogere studies hebben voltooid dan voor jongeren met laaggeschoolde ouders. Het gemiddelde beroepsstatuut van jongeren met hooggeschoolde ouders, tot slot, is tevens aanzienlijk hoger dan dat van jongeren met hetzelfde opleidingsniveau van wie de ouders laaggeschoold zijn. Het opleidingsniveau heeft dus belang op de lange termijn: nu investeren in de opleiding van jongeren leidt op termijn naar een beter geschoolde en competentere beroepsbevolking, wat garant staat voor een harmonieuzere overgang tussen school en arbeidsmarkt.

### **3.3.2. Werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad van de niet-studerende bevolking van 15 tot 29 jaar**

Terwijl de werkgelegenheidsgraad nog vrij laag ligt in de groep van de -25-jarigen, van wie velen nog studeren, benadert hij het maximum bij de 25-29-jarigen. Het peil van de werkgelegenheidsgraad van deze verschillende bevolkingsgroepen wordt dus beïnvloed door het aantal studenten in de noemer. De numerieke omvang van deze laatste groep varieert niet enkel met de leeftijd, maar ook met het opleidingsniveau. Om de invloed van deze studenten te weren, werd de werkgelegenheidsgraad van de verschillende leeftijdscategorieën herberekend na correctie voor de studerende inactieve bevolking in de noemer<sup>17</sup>. De correctie heeft vooral betrekking op de laag- en middengeschoolde jongeren van minder dan 25 jaar, aangezien het aantal studenten in deze categorieën het hoogst is. Deze correctie heeft geen gevolgen voor de werkloosheidsgraad.

<sup>17</sup> Daarbij moet worden opgemerkt dat studenten die bezoldigde arbeid verrichten in de werkgelegenheid worden opgenomen. Met studenten worden hier enkel de inactieve personen bedoeld die verklaren dat hun hoofdstatuut tijdens de referentieperiode van de enquête "studerend" is.

**Tabel 32 Werkgelegenheid en werkloosheid van de niet-studerende bevolking van 15 tot 29 jaar in 2005: uitsplitsing naar leeftijdscategorie, gewest en opleidingsniveau**

(procenten)

	Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>				Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>			
	Laaggeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Totaal	Laaggeschoolden	Middengeschoolden	Hooggeschoolden	Totaal
15-64 jaar	49,4	74,4	84,5	69,0	14,1	8,5	4,4	8,5
waarvan: 30-64 jaar	48,6	73,3	83,6	67,4	11,3	6,2	3,2	6,6
15-29 jaar	54,9	78,0	88,0	76,2	27,9	14,9	8,7	15,2
waarvan: 15-19 jaar	53,3	60,7	n..	56,4	30,6	30,9	n.r.	30,6
20-24 jaar	54,2	75,8	80,2	71,8	29,8	18,2	16,0	20,0
25-29 jaar	56,2	81,9	90,9	81,4	25,0	10,2	6,0	10,4
waarvan: Brussel	35,7	58,5	85,2	60,9	44,2	31,2	n.r.	25,5
Vlaanderen	65,3	85,9	90,7	83,8	19,3	8,8	6,7	9,7
Wallonië	49,9	68,7	83,2	67,8	33,7	22,8	12,8	22,2

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.

<sup>1</sup> Procenten van de overeenstemmende niet-studerende bevolking.<sup>2</sup> Procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking.

Deze berekeningswijze toont aan dat laaggeschoolden te kampen hebben met een specifieke handicap: de werkgelegenheidsgraad van deze jongeren neemt slechts zeer licht toe met de leeftijd, van 53 pct. voor de 15-19-jarigen tot 56 pct. voor de 25-29-jarigen. Parallel daaraan vermindert de werkloosheidsgraad van laaggeschoolde jongeren, uitgedrukt in procenten van de beroepsbevolking, met de leeftijd, zij het in beperkte mate: van 31 pct. voor de 15-19-jarigen tot 25 pct. voor de 25-29-jarigen. De situatie van laaggeschoolde jongeren evolueert dus nauwelijks, in tegenstelling tot die van de middengeschoolden. In deze laatste groep is de werkgelegenheidsgraad bij 25-29-jarigen 21 procentpunten hoger dan bij 15-19-jarigen, terwijl de werkloosheidsgraad drie keer zo laag is. Middengeschoolden ondervinden dus ook moeilijkheden bij het intreden op de arbeidsmarkt, net als hooggeschoolden trouwens, maar hun situatie verbetert snel. Hetzelfde kan niet worden gezegd van de laaggeschoolden.

Jonge werknemers werken vooral in de verwerkende nijverheid (22 pct. van het totaal), handel en reparaties (19 pct.) en bouw (15 pct.). Die drie bedrijfstakken omvatten 57 pct. van de laaggeschoolde werkenden van 15 tot 29 jaar, en 53 pct. van de middengeschoolden. Slechts 53 pct. van de hooggeschoolden werkt in die branches. De hooggeschoolden zijn meer terug te vinden in het onderwijs (20 pct.), vastgoed en diensten aan bedrijven (17 pct.) en de gezondheidszorg en sociale dienstverlening (16 pct.).

Het opleidingsniveau is niet de enige verklarende factor voor de snelheid en de kwaliteit van de inschakeling op de arbeidsmarkt. Aangezien de regionale mobiliteit gering is, speelt de economische conjunctuur van het gewest waar men woont een bepalende rol. De werking van de instellingen die toezien op de begeleiding van werkzoekenden wordt immers beïnvloed door het gewestelijke beleid. In de groep van 15-29-jarigen worden opmerkelijke verschillen opgetekend inzake de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad. In Vlaanderen is een bijzonder groot aantal laaggeschoolde jongeren van 15 tot 29 jaar aan het werk: 65 pct. van deze niet-studerende jongeren heeft een baan, tegen slechts een op twee in Wallonië en maar 36 pct. in Brussel. Die situatie komt uiteraard ook tot uiting in de werkloosheidsgraad van de laaggeschoolde jongeren: minder dan één op vijf actieve jongeren in Vlaanderen is werkzoekend, tegen een op drie in Wallonië en 44 pct. in Brussel. Ook voor de middengeschoolden lopen de resultaten, zowel voor werkgelegenheid als voor werkloosheid, sterk uiteen. Bij de hooggeschoolden, daarentegen, die

vaak mobieler zijn, zoals de Raad aantoonde in een vorig verslag (HRW, 2006), is de werkgelegenheidsgraad over de verschillende gewesten homogener. Toch blijft de werkloosheidsgraad voor hooggeschoolde Waalse jongeren twee keer zo hoog dan voor Vlaamse jongeren met hetzelfde profiel.

### **3.3.3. Kwaliteit van de niet-studerende werkende bevolking van 15 tot 29 jaar<sup>18</sup>**

Aan het begin van hun beroepsloopbaan aanvaarden jongeren vaak een tijdelijke arbeidsovereenkomst (contract van bepaalde duur of uitzendovereenkomst) om ervaring te kunnen opdoen. Bijna één op vijf werkende jongeren van 15 tot 29 jaar heeft een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Voor 30-49-jarigen is dat minder dan 6 pct. Tijdelijk werk komt nog vaker voor in het begin van de beroepsloopbaan: tijdelijke werknemers vertegenwoordigen 33 pct. van de jongeren met minder dan twee jaar anciënniteit in hun activiteit of bij hun werkgever<sup>19</sup>. Dat aantal is aanzienlijk hoger voor laaggeschoolden (39 pct.) dan voor de andere opleidingsniveaus (ongeveer 32 pct.).

Het mag duidelijk zijn dat de meeste banen beginnen met een proefperiode die, in vele gevallen, de vorm aanneemt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Na deze evaluatieperiode worden veel van die overeenkomsten omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde duur. Werkgelegenheid voor bepaalde duur moet bijgevolg niet automatisch worden gelijkgesteld met werkgelegenheid van slechte kwaliteit. Toch is het zo dat, zowel bij jongeren als bij ouderen, het aanvaarden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst gebeurt omdat men geen vast werk heeft gevonden. Bijna 70 pct. van de 15 tot 29-jarigen bevindt zich in dit geval. Dit percentage verschilt weinig naargelang van het opleidingsniveau. Het is evenwel iets lager voor de laaggeschoolden, waarvan de tijdelijke arbeidsovereenkomst verhoudingsgewijs vaker overeenstemt met een opleidingsperiode. Nagenoeg de helft van de jongeren met een tijdelijke overeenkomst heeft een contract voor een periode van minder dan zes maanden, een derde voor een periode van zeven maanden tot een jaar, en iets minder dan 20 pct. heeft een contract van meer dan een jaar.

---

<sup>18</sup> In deze sectie werd geen rekening gehouden met de werkenden die "student" als hoofdstatuut aanduiden, om vertekening door jobstudenten en alternerend werken en studeren uit te sluiten.

<sup>19</sup> Op basis van de beschikbare databank kan niet worden berekend hoeveel jongeren hun eerste baan uitoefenen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Daarom werd als benadering de anciënniteit in de activiteit gebruikt. Daarbij moet evenwel worden opgemerkt dat de beroepsmobiliteit vaak groter is in het begin van de loopbaan, aangezien jongeren bij hun intrede op de arbeidsmarkt vaak genoeg nemen met een job die niet aan hun vereisten beantwoordt (opleidingsniveau, bezoldiging, arbeidsduur en -omstandigheden), alvorens over te stappen naar een job die hen beter bevalt.

**Tabel 33 Tijdelijk werk en deeltijdwerk bij jonge werknemers<sup>1</sup> van 15 tot 29 jaar in 2005**

(procenten van het totaal)

	Laagge- schoolden	Middenge- schoolden	Hoogge- schoolden	Totaal
Tijdelijk werk				
15-29 jaar	25,0	15,9	20,1	18,9
<i>waarvan met minder dan twee jaar anciënniteit</i>	38,9	31,4	32,5	33,2
30-49 jaar	7,9	5,0	4,8	5,6
p.m. 15-64 jaar	9,9	7,5	8,0	8,3
Deeltijdwerk				
15-29 jaar	22,9	18,0	11,2	16,1
<i>waarvan met minder dan twee jaar anciënniteit</i>	27,2	21,7	13,2	19,4
30-49 jaar	22,6	23,0	20,9	22,1
p.m. 15-64 jaar	24,6	22,0	18,6	21,4

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Personen met een baan volgens de IAO die als hoofdstatuut "Student" opgegeven zijn niet meegerekend in de beroepsbevolking.

Deeltijdwerk komt dan weer minder vaak voor bij 15-29-jarigen (16 pct.) dan bij de personen van de mediaanleeftijd (22 pct.). Onder meer als gevolg van de stijgende moederschapleeftijd, zijn er verhoudingsgewijs minder -30-jarigen die problemen ondervinden om het beroeps- en gezinsleven te combineren. Deeltijdwerk door familiale omstandigheden betreft maar 10 pct. van de jongeren met dit arbeidsregime. Deeltijdwerk bij gebrek aan een voltijdse baan (40 pct. bij de personen van 15 tot 29 jaar maar 52 pct. bij die van 20 tot 24), daarentegen, komt proportioneel vaker voor. Het percentage gedwongen deeltijdse arbeid is niet fundamenteel verschillend volgens het opleidingsniveau, aangezien het schommelt tussen 36 en 41 pct. Daarentegen is het aandeel van deeltijdse arbeid globaal genomen tweemaal hoger voor de laaggeschoolden (23 pct.) dan voor de zeer hooggeschoolden (11 pct.). Dit verschil vervaagt voor de werknemers van middelbare leeftijd, waarvan iets meer dan 20 pct. deeltijds werkt, ongeacht het opleidingsniveau. Door hogere studies af te ronden is men aldus bij het begin van de loopbaan beter beschermd tegen deeltijdwerk.

Jongeren met minder dan twee jaar anciënniteit werken iets vaker deeltijds (19 pct.) dan het gemiddelde van de jongeren, maar minder vaak dan 30-49-jarigen. De situatie van pas aangevorne laaggeschoolden is in dat opzicht evenwel heel wat minder gunstig: 27 pct. werkt deeltijds, tegen 22 pct. voor middengeschoolden en 13 pct. voor hooggeschoolden.

Samengevat lijken alle jongeren bij het begin van hun beroepsloopbaan moeilijkheden te ondervinden om vast werk te vinden, ongeacht welk hun opleidingsniveau is. Laaggeschoolden zouden minder keuze hebben met betrekking tot de duur van de uitgeoefende baan: gemiddeld worden ze vaker geconfronteerd met deeltijdarbeid dan anderen.

### 3.3.4. Toegang tot opleiding voor de niet-studerende bevolking van 15 tot 29 jaar<sup>20</sup>

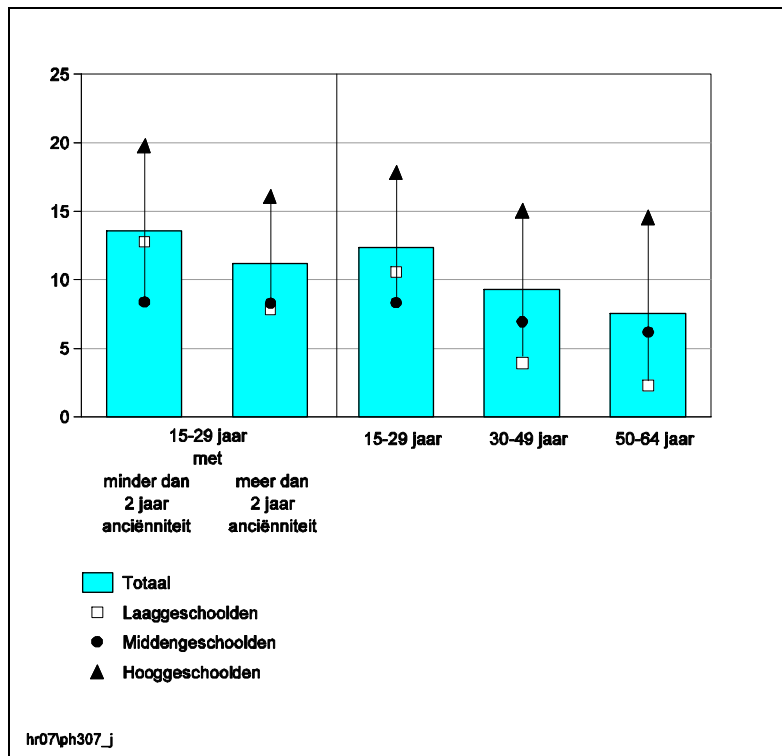
Ondanks hun geringe opleidingsniveau kunnen laaggeschoolde jongeren, die hun studies hebben beëindigd, de nodige vaardigheden voor het uitoefenen van hun functie verwerven via voorgezette beroepsopleiding. In dat verband blijkt dat ze in relatief hoge mate toegang hebben tot opleiding (11 pct.), iets meer dan middengeschoolde werknemers (8 pct.).

<sup>20</sup> In deze sectie werd geen rekening gehouden met de werkenden die "student" als hoofdstatuut aanduiden, om vertekening door jobstudenten en alternerend werken en studeren uit te sluiten.

Die bevoorrechte toegang tot beroepsopleiding komt vooral tot uiting bij het begin van de beroepsactiviteit: laaggeschoolde werknemers met minder dan twee jaar beroepservaring hebben een participatiegraad van 13 pct. en diegenen met meer dan twee jaar beroepsanciënniteit<sup>21</sup> minder dan 8 pct. De participatiegraad van laaggeschoolde jonge werknemers is bij het begin van de loopbaan dan ook hoger dan die van middengeschoolde werknemers met dezelfde anciënniteit (8 pct.), maar veel lager dan voor de hooggeschoolden (20 pct.) Deze laatsten kunnen dankzij de voortgezette opleiding hun schoolse, vaak theoretische kennis aanvullen met de voor de onderneming vereiste specifieke vaardigheden. Bovendien biedt de voortgezette opleiding de mogelijkheid de opgedane kennis bij te werken en nieuwe vaardigheden te verwerven. De toegang tot opleiding voor werknemers met een diploma van het hoger onderwijs handhaaft zich dan ook op een relatief hoog peil (15 pct.). De toegang tot opleiding voor laaggeschoolden, daarentegen, neemt aanzienlijk af met de leeftijd, van gemiddeld 11 pct. voor de 15-29-jarigen tot slechts 4 pct. voor de 30-49-jarigen en 2 pct. voor de 50-64-jarigen.

**Grafiek 26 Toegang tot opleiding van de niet-studerende werknemers van 15 tot 29 jaar<sup>1</sup>**

(werknemers die in de vier weken vóór de enquête een opleiding volgden, in procenten van de overeenstemmende werkende bevolking)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Werkende personen volgens de IAO die als hoofdstatuut "student" opgegeven zijn niet meegerekend in de beroepsbevolking.

<sup>21</sup> Het is mogelijk dat deze eigenschap kan worden verklaard door de bedrijfstakken waarin de laaggeschoolde werknemers actief zijn. De enquêtegegevens zijn echter onvoldoende representatief om deze verklaring te staven.

### **3.4. FACTOREN DIE DE INTEGRATIE VAN JONGEREN OP DE ARBEIDSMARKT KUNNEN BEVORDEREN EN SPECIFIEKE MAATREGELEN GERICHT OP DEZE INSCHAKELING**

#### **3.4.1. Kwaliteit van de basisopleiding**

In het vorige hoofdstuk werd uitgebreid aandacht besteed aan de invloed van het opleidingsniveau op de duur en de kwaliteit van de overstap van jongeren van de school naar de arbeidsmarkt. Alle jongeren ondervinden aanzienlijke integratiemoeilijkheden, maar voor de laagstgeschoolden onder hen verbetert de toestand beduidend minder (snel). Hun werkgelegenheidsgraad blijft lager en hun werkloosheidsgraad hoger. Ze zijn vaker werkloos en als ze een job hebben, zijn hun arbeidsomstandigheden vaker precair.

Het is noodzakelijk de kwaliteit van de basisopleiding te verbeteren in functie van de behoeften van werkgevers. Een groter aantal jongeren moet een eerste werkervaring kunnen opdoen om specifieke vaardigheden te kunnen verwerven, op het vlak van competenties en wellevendheid. Niet iedereen kan hogere studies aan, en de arbeidsmarkt heeft een brede waaier van competenties nodig. Het aantal niet-ingevulde werkaanbiedingen toont voldoende aan dat er banen beschikbaar zijn, ook voor laaggeschoolden. De vorming moet dus worden aangepast aan de behoeften van de markt en jongeren moeten worden gestuurd in de richting van beroepen en studies waarvoor er schaarste is of zou kunnen ontstaan.

De competenties verworven door jongeren die hun studies afbreken, worden vandaag maatschappelijk gezien weinig benut in de ondernemingen. Dit is eveneens het geval in het beroeps- onderwijs, zelfs na zes jaar studies. Er zijn heel wat leerlingen die dit type van onderwijs hebben gevolgd na een of meerdere mislukkingen, eerst in de algemene studierichting, en vervolgens in de technische en kunstrichtingen. Dit cascadefenomeen leidt ertoe dat het beroepsonderwijs wordt beschouwd als een soort verbanning. De schoolpopulatie is er specifiek: ze bestaat meestal uit jongeren met schoolachterstand - en zelfs jongeren die hun school hebben onderbroken - en meestal afkomstig zijn uit sociaal achtergestelde milieus.

Om de technische opleidingen via een positieve keuze en niet als laatste toevlucht aantrekkelijk te maken, hebben de verschillende Gemeenschappen maatregelen genomen om het technische niveau op te trekken. Er werd aanzienlijk geïnvesteerd in de uitrusting van de scholen. De Regionale Technologische Centra in Vlaanderen, de Centres de compétences in het Waalse Gewest en de Referentiecentra in het Brusselse Gewest, die gespecialiseerde opleidingen op basis van hoog- technologische uitrustingen organiseren, werden toegankelijk gemaakt voor de scholen en leerkrachten van deze studierichtingen.

Naast de technische kennis en bekwaamheden moeten de sociale en relationele vaardigheden van de jongeren worden verhoogd op basis van de vereisten van de werkgevers. Over het algemeen stelt men in België een groot verschil vast tussen het gevoel dat de jongeren hebben van de mate waarin zij op de arbeidsmarkt zijn voorbereid en hoe de werkgever daarover denkt. Volgens een studie van het ICHEC van 2005-2006 (ICHEC 2006) vindt ongeveer 80 pct. van de jongeren van het 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> en 7<sup>e</sup> jaar middelbaar onderwijs dat zij goed voorbereid zijn op het beroepsleven. Echter, 70 pct. van de ondervraagde werkgevers vindt dat niet en meent dat bepaalde vaardigheden aanzienlijk moeten worden verbeterd. Dat is zo voor talenkennis<sup>22</sup>, maar ook inzake zelfstandigheid en doorzetting. De herwaardering van het technische en beroepsonderwijs houdt bijgevolg ook rekening met de valorisatie van de "levenskunst"; dit betekent dat de tendens van het schoolverlaten moet worden doorbroken en dat de jongeren opnieuw zin moeten krijgen om een beroep aan te leren waarop ze fier kunnen zijn.

Volgens de enquête van het ICHEC vinden de werkgevers stages, ontmoetingen met de bedrijfs- wereld, vakantiejobs en deelnames aan bedrijfssimulaties nuttig om de jongeren voor te berei- den op het beroepsleven. Vele jongeren die hebben geopteerd voor alternerend leren vinden

<sup>22</sup> Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voerde in september 2006 "talenchques" in, specifiek voor de min-dertigjarigen die in het beroepsleven stappen.

echter geen geschikte stageplaatsen. In 2004-2005 raakten ongeveer de helft van de Vlaamse jongeren, een kwart van de Waalse jongeren en drie Brusselse jongeren op tien die waren ingeschreven in het deeltijds secundair beroepsonderwijs niet aan een arbeidsovereenkomst<sup>23</sup>. Door de drie gewesten werden inspanningen geleverd om die situatie te verhelpen. In Vlaanderen werd het principe van een voltijds onderwijs aangenomen: de leerlingen mogen geen deeltijds onderwijs meer volgen zonder bijkomende ervaring op de werkvloer. Aan de leerlingen die geen stageplaats kregen, moet een specifiek parcours worden voorgesteld. In de Franse Gemeenschap stelt men zich tot doel de begeleiding van de jongeren te verbeteren, stageplaatsen bij de overheid en in de grote ondernemingen te creëren en de band tussen opleiding en arbeidswereld te versterken. De Duitstalige Gemeenschap van haar kant heeft beslist het verplichte voltijdse onderwijs met een jaar te verlengen alvorens men toegang krijgt tot alternerend leren.

Om de stagemogelijkheden in de bedrijven te verhogen, wordt op federaal niveau, in het Generatiepact, vanaf het schooljaar 2006-2007, voorzien in de toekenning van een startbonus voor jongeren die vóór hun achttiende een deeltijdse opleiding volgen. Tegelijk kunnen de werkgevers die hen in dienst nemen, aanspraak maken op een stagebonus.

De startbonus is een premie die wordt toegekend aan schoolplichtige jongeren die bij een werkgever in het kader van alternerend leren een praktische opleiding aanvatten. Het opleidings- of arbeidscontract dat daartoe wordt aangegaan (leercontract, socioprofessionele inschakelingsovereenkomst of beroepsinlevingsovereenkomst) moet een periode van minstens vier maanden bestrijken. De bonus wordt voor een opleiding van maximum drie jaar toegekend in het kader van één enkele opleidingscyclus. Een jongere kan eventueel verschillende opleidings- en/of arbeidscontracten aangaan met verschillende werkgevers in het kader van eenzelfde opleiding. Deze contracten moeten elkaar niet noodzakelijk ononderbroken opvolgen. Voor ieder jaar opleiding dat de jongere met succes afsluit, heeft hij recht op een bonus die voor het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> jaar 500 euro en voor het 3<sup>e</sup> jaar 750 euro bedraagt.

De stagebonus is een premie die elke werkgever ontvangt wanneer hij een schoolplichtige jongere opleidt of tewerkstelt in het kader van een opleidings- of arbeidscontract. Net als de startbonus wordt de stagebonus toegekend voor een opleiding van maximum drie jaar in het kader van één enkele opleidingscyclus. De bedragen van de stagebonus, die aan het einde van ieder opleidingsjaar worden betaald, zijn dezelfde als die van de startbonus, maar er is geen voorwaarde aangaande het slagen van de jongere. In geval van voortijdige stopzetting van het contract wordt de bonus enkel toegekend indien het contract tijdens het opleidingsjaar gedurende minstens drie maanden werd uitgevoerd.

De deeltijdse opleiding is niet het enige kanaal om beroepservaring op te doen. De stages die tijdens de schooltijd worden gevolgd, en bij voorkeur in verband staan met de studierichting, bieden de jongeren eveneens de mogelijkheid om hun eerste stappen op het terrein zetten. In de drie gewesten wordt een databank opgericht om de potentiële stagiairs in contact te brengen met de werkgevers die bereid zijn stageplaatsen aan te bieden.

Overigens werd de reglementering inzake studentenarbeid eind 2005 versoepeld. De studenten kunnen nu aan de sociale zekerheid ontsnappen indien zij niet meer werken dan 23 werkdagen tijdens de zomervakantie en 23 dagen tijdens de rest van het schooljaar<sup>24</sup>. De verlenging van de toegelaten werktijd is gunstig voor het regelmatig beoefenen van een studentenjob. Aangezien dit soort contract echter niet kan worden gebruikt voor de stages in het kader van de studies, hebben de studentenjobs vaak weinig met hun studies te maken en brengen zij dus niet veel bij

<sup>23</sup> De lagere verhouding die in de laatste twee gewesten wordt opgetekend, is het gevolg van de invoering in 1998, van de "convention d'insertion socioprofessionnelle", een bijzonder soepel en voor de werkgever goedkoop contract dat zich richt op 15 tot 18-jarigen en alle bedrijven en opleidingen bestrijkt die in het deeltijdse onderwijs worden georganiseerd.

<sup>24</sup> Zowel de werkgevers als de studenten betalen een lagere solidariteitsbijdrage in het kader van de studentenarbeid. De werkgevers kunnen zo extra arbeidskrachten tegen relatief voordelige loonvoorwaarden in dienst nemen in vergelijking met een gewone werknemer, terwijl de studenten een nettoloon krijgen dat hoger ligt dan dat van een werknemer van dezelfde leeftijd.

inzake opgedane ervaring. Ze getuigen daarentegen wel van de zin voor initiatief en het dynamisme bij de jongere die deze jobs kon doen in combinatie met zijn studies, allemaal belangrijke waarden in termen van "levenskunst".

### **3.4.2. Hulp bij de doorstroming**

Voor de jongeren die niet meer schoolplichtig zijn, is het belangrijk dat ze zich snel en, indien mogelijk, blijvend op de arbeidsmarkt integreren. In dit kader werden bij het begin van het decennium verschillende actieplannen voorgesteld. De Startbaanovereenkomst was bedoeld om de jongeren beroepservaring te verschaffen of hen beroepsopleidingen te bieden via een verplichte aanwerving in combinatie met een vermindering van de sociale bijdragen. Het Activaplan was bestemd om langdurige werklozen opnieuw aan het werk te helpen door de werkgevers een tijdelijke vermindering van de patronale bijdragen en de werknemers een activering van de werkloosheidsuitkering te verlenen. Deze plannen zijn mettertijd sterk geëvolueerd. Tegelijk worden werkzoekenden intensiever begeleid, vooral sinds de invoering, in juli 2004, van het plan voor begeleiding en actieve opvolging van werklozen.

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van de verschillende bestaande maatregelen op federaal niveau op het gebied van de tewerkstelling van jongeren, alsook de maatregelen inzake werkloosheidsverzekering en begeleiding waarop ze een beroep kunnen doen. Gewestelijke of communautaire maatregelen (premies of begeleiding) die ter zake bestaan, worden niet systematisch behandeld.

#### **3.4.2.1. *Hulp bij een startbaan***

De startbaanovereenkomst (SBO) werd in het begin van het decennium ingevoerd teneinde de inschakeling van de jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen en ertoe bij te dragen dat zij niet in de werkloosheid verstrikt geraken door de ondernemingen en overheden te verplichten een aantal jongeren aan te werven en onder bepaalde voorwaarden vermindering van sociale bijdragen te verlenen.

De ondernemingen die minstens 50 werknemers in dienst hebben, moeten jongeren onder een SBO tewerkstellen naar rato van 3 pct. van hun personeelsbestand indien het gaat om privébedrijven, de Staat of overheidsinstellingen die ervan afhangen en 1,5 pct. van hun personeelsbestand voor de andere werkgevers uit de openbare sector. De kleinere ondernemingen mogen jongeren onder SBO tewerkstellen maar zijn niet gebonden aan quota.

Deze maatregel - die aanvankelijk was bestemd voor alle jongeren onder de 25 jaar die de school minder dan zes maanden ervoor hebben verlaten, maar trapsgewijs werd uitgebreid naar de andere werkzoekenden jonger dan 25 jaar en vervolgens naar alle werkzoekenden jonger dan 30 jaar, en waarbij de tewerkstelling van jongeren systematisch werd gekoppeld aan een verlaging van de sociale bijdragen - had onverhoopte gevolgen.

Vanaf 2004 werd daarom het toepassingsgebied beperkt: er is geen automatische verlaging van de bijdragen meer, behalve voor de jongeren die tot een doelgroep behoren, namelijk de zeer laaggeschoolden en de lager geschoolden die aan bepaalde voorwaarden voldoen (zie het stuk over "Arbeidskosten").

De SBO richt zich thans tot alle jongeren van minder dan 26 jaar op het ogenblik van hun aanwerving, die als werkzoekenden zijn ingeschreven. Zij behouden dat statuut tot aan het kwartaal volgend op hun 26<sup>e</sup> verjaardag, ook als het niet om hun eerste betrekking gaat of als ze van werkgever veranderen; de leeftijd is het enige criterium.

De SBO omvat de gewone arbeidsovereenkomsten (SBO type I), contracten met alternerend leren en werken (SBO type II) en leercontracten, stage- en inschakelingsovereenkomsten (SBO type III) die aan bepaalde formaliteiten beantwoorden, voornamelijk de afgifte van een startbaankaart.



Deze kaart is het bewijs dat de jongere voldoet aan de eisen inzake SBO en maakt het mogelijk na te gaan of hij recht heeft op bepaalde verlagingen van bijdragen (indien hij laaggeschoold of erg laaggeschoold is) en/of hij voor twee telt (buitenlandse werknemer, werknemer met een handicap) voor de berekening van het aantal jongeren die in het kader van de aanwervingsverplichting voor jongeren worden tewerkgesteld.

De SBO heeft ook een aantal specifieke kenmerken in vergelijking met gewone arbeidsovereenkomsten. In het geval van een SBO type I mag de werkgever gedurende de eerste twaalf maanden van de tewerkstelling 10 pct. van het loon van de jongere besteden aan opleiding, voor zover het aldus verminderde loon niet lager is dan het gewaarborgde minimum. Tijdens het eerste jaar van de SBO mag de jongere afwezig blijven van het werk om te solliciteren, met behoud van zijn loon of uitkering. Overigens, voor de SBO's type I en bepaalde SBO's type III wordt de opzeggingstermijn voor een jongere die een andere betrekking heeft gevonden, tijdens het eerste werkjaar teruggebracht tot zeven dagen.

#### **3.4.2.2. Werkloosheidsverzekering en begeleiding van werkzoekenden**

##### ***Wachtvergoedingen en werkloosheidsuitkeringen***

Vanaf het einde van hun schoolse opleiding worden de jongeren van minder dan 30 jaar ertoe aangezet zich als werkzoekende in te schrijven bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling waarvan ze afhangen.

Deze inschrijving geeft na een wachttijd die varieert van 155 tot 310 dagen, afhankelijk van de leeftijd van de jongere op het ogenblik van zijn aanvraag, recht op zogenoemde wacht- of overbruggingsvergoedingen indien hij in die tijd geen werk heeft gevonden<sup>25</sup>. Het bedrag van deze vergoedingen is afhankelijk van de leeftijd en de gezinssituatie van de werkzoekende. Het gaat van 216 euro per maand voor een samenwonende jonger dan 18 jaar, tot 889 euro voor samenwonenden met gezinslast. Deze lage bedragen creëren in principe geen werkloosheidsval, behalve misschien in het geval van een slechtbetaalde deeltijdse job voor werkzoekenden met gezinslast. Het bestaan van deze maatregel kan de jongere er daarentegen toe aanzetten zich bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling in te schrijven en zodoende een eerste contact te leggen met de arbeidsbemiddelingsdiensten uit zijn regio en de waaier van opleidingsmogelijkheden en diensten te ontdekken die zijn statuut van werkzoekende biedt.

De jongere die werkloos wordt na een periode te hebben gewerkt, kan op basis hiervan een uitkering ontvangen voor zover hij kan bewijzen dat hij minstens 312/468/624 dagen gedurende 18/27/36 maanden vóór zijn aanvraag heeft gewerkt. In dat geval hangt de werkloosheidsuitkering af van het laatst ontvangen loon en van de gezinstoestand. Het bedrag van de ontvangen uitkeringen is begrensd en neemt af met de duur van de werkloosheid.

De jongere staat ingeschreven als werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, ongeacht of hij een werkloosheidsuitkering ontvangt op basis van studies of van werk.

##### ***Plan voor begeleiding en opvolging van werklozen***

Het Belgische verzekeringsstelsel kent werkloosheidsuitkeringen voor onbepaalde duur toe, op voorwaarde dat de werkzoekende zijn vastberadenheid aantoont om werk te zoeken, een opleiding te volgen of een behoorlijke job te aanvaarden. Sinds juli 2004 formaliseert het plan voor begeleiding en actieve opvolging van werkzoekenden (PBO) deze controle door de invoering van een procedure in fasen. De controle gebeurt door de RVA op basis van de informatie die door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding en opleiding van werkzoekenden) wordt doorgestuurd en van periodieke individuele gesprekken

<sup>25</sup> De werkdagen worden in deze wachtperiode meegerekend indien het aantal ontoereikend is om het recht op uitkeringen op basis van werk te openen.

waarbij de inspanningen van de werkzoekenden worden geëvalueerd. De specifieke situatie van de werkzoekende (leeftijd, opleiding en bekwaamheden, sociale en familiale toestand, woonplaats en verplaatsingsmogelijkheden, discriminerende elementen waarvan hij het voorwerp zou kunnen zijn) wordt in het kader van deze evaluatie in aanmerking genomen<sup>26</sup>.

In juli 2004 waren de eerste werkzoekenden die bij dit PBO waren betrokken, de mindertigjarigen. Het jaar nadien werden ook de min-veertigjarigen hierbij betrokken. Sinds juli 2006 worden alle werklozen van minder dan 50 jaar in deze procedure opgenomen.

Volgens de RVA-statistieken hadden op 31 maart 2007, 109.697 werkzoekenden een eerste gesprek gehad, waarvan 58 pct. jonger was dan 30 jaar. De helft van deze werkzoekenden leverde voldoende inspanningen in het zoeken naar werk. Dit tevredenheidscijfer is ruwweg gelijk voor de min-dertigjarigen en voor de volledige populatie die een eerste gesprek heeft gehad. Het verschil lichtjes naargelang van de gewesten: voor de min-dertigjarigen bedroeg het 53,4 pct. in Wallonië, 48,5 pct. in Vlaanderen en 46,2 pct. in Brussel. Het tevredenheidscijfer dat voor de jongeren wordt opgetekend ligt momenteel lager dan in juni 2005, een jaar na de invoering van de maatregel, toen het om en bij 70 pct. bedroeg. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de controleprocedure strenger is geworden naarmate meer middelen voor deze begeleiding werden vrijgemaakt.

Sinds de invoering van het systeem in juli 2004 werden in totaal 6.571 personen gesanctioneerd door een gedeeltelijke opschorting van hun rechten na hun tweede onderhoud. In 80 pct. van de gevallen ging het om jongeren van minder dan 30 jaar. Vermits zij als eersten in het systeem zijn gestapt, zijn zij ook de eersten die het hele opvolgingsproces kunnen hebben doorlopen. Voorts werden bijna 5.300 werkzoekenden gesanctioneerd omdat zij zonder geldige reden niet kwamen opdagen voor de evaluatiegesprekken. Ook hier betreft het merendeels jongeren. Ten slotte werden 1.643 werkzoekenden definitief uit het stelsel van de werkloosheidsverzekering uitgesloten: 1.575 ervan waren jonger dan 30 jaar, dit is 96 pct. van het totaal. Dit cijfer vertegenwoordigt 2,5 pct. van de jongeren die een eerste evaluatiegesprek hebben gehad. Het uitsluitingscijfer ligt iets hoger in Wallonië (2,8 pct.) dan in Vlaanderen (2,4 pct.). In Brussel bedraagt het amper 1,6 pct.

De evaluatie van de invloed van deze procedure op het percentage dat uit de werkloosheid treedt, is een proces van lange adem dat wordt bemoeilijkt doordat alle werklozen jonger dan 50 jaar voortaan bij het systeem zijn betrokken en men niet beschikt over een controlegroep om de gevolgen van het PBO objectief te meten.

Onlangs evalueerden Cockx, Dejemeppe en Van der Linden (2007) het PBO in zijn lanceringsfase. Zij bestuderen het gedrag van de werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze jongeren van 25 tot 29 jaar die tussen juli en oktober 2004 een waarschuwingsbrief ontvingen na dertien maanden werkloosheid, in vergelijking met het gedrag van jongeren van iets ouder dan 30 jaar die deze brief niet hebben gekregen omdat ze toen nog niet waren betrokken bij het PBO, dat pas vanaf juli 2005 op hen van toepassing was. De onderzoeksgroep is relatief beperkt en de studie heeft enkel betrekking op de gevolgen van de waarschuwingsbrief en de eventuele begeleidingsprocedure<sup>27</sup> die door de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling werd ingevoerd, vermits de eerste gesprekken nog niet hadden plaatsgehad. De auteurs trekken niettemin een aantal lessen:

- het PBO zou de werkhervatting van jonge werkzoekenden in Wallonië en in Vlaanderen bespoedigen;
- het positieve effect van het PBO op de werkhervatting zou ten goede komen aan de werklozen die gemakkelijk inzetbaar zijn (met name inzake diploma, werkervaring en woonplaats),

<sup>26</sup> Een gedetailleerde beschrijving van de procedure staat in Deel I, sectie 3.2.

<sup>27</sup> In Vlaanderen is de begeleidingspolitiek al ingesteld vóór juli 2005, zowel voor de personen jonger dan 30 jaar als voor die ouder dan 30 jaar. Daardoor meet de studie slechts het effect van de informatiebrief.

- alsook aan de vrouwen (in Wallonië) en de werklozen die geen gezinshoofd zijn (in Vlaanderen en in Wallonië);
- in Vlaanderen blijkt het PBO de overgang naar laagbetaalde en door de RVA ondersteunde deeltijdse banen te bevorderen;
  - het PBO zou geen invloed hebben op de overgang naar werk in het Brussels Gewest, maar misschien is de steekproef ontoereikend om dit resultaat te bevestigen;
  - het PBO zou de toegang tot opleidingen en studiehervatting stimuleren in Wallonië, waar het Forem specifieke begeleidingsplannen heeft opgezet waarin dergelijke maatregelen zijn opgenomen.

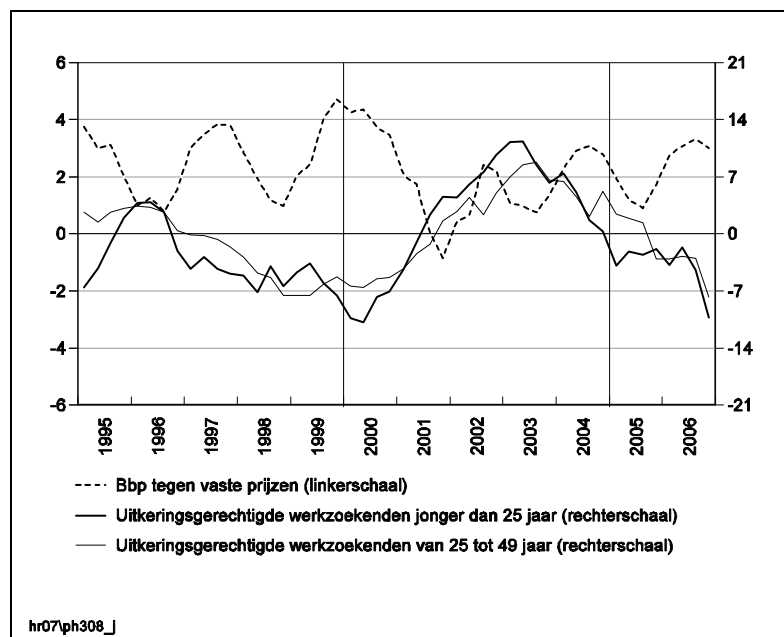
De auteurs onderstrepen dat de effecten van het PBO op de uittredingen uit de werkloosheid overschat zouden kunnen zijn omdat de procedure zich nog in de lanceringsfase bevond en het reële effect van de controles en sancties nog niet bekend was. Overigens bestaat de controlegroep uit jongeren ouder dan 30 jaar waarvan de aanwerving fiscaal minder aantrekkelijk is dan die van jongere werkzoekenden.

### 3.4.3. Het conjunctuurklimaat

De jongerenwerkloosheid is van nature volatieler dan die van oudere werkzoekenden. Het conjunctuurklimaat op het ogenblik dat de jongere de school verlaat in de streek van zijn woonplaats, kan de duur van de overstap verlengen of inkorten. Wanneer het conjunctuurklimaat ongunstig is, is de arbeidsmarkt niet in staat de massale komst van de jongeren die hun studies op hetzelfde ogenblik beëindigen, op te vangen, zodat een aanzienlijk deel van hen in de werkloosheid terechtkomt en hierin wegglijdt voor zover hun profiel niet of weinig aan de vraag van de werkgevers beantwoordt. Overigens zijn er meer ondernemingen die in deze context de overeenkomsten van bepaalde duur niet vernieuwen of ze niet in een contract van onbepaalde duur omzetten, zodat de situatie van de jongeren, die vaak onder deze contracten werken, precairder wordt. Wanneer het conjunctuurklimaat gunstig is, is de verhouding jongeren die snel een job vinden of die hun situatie kunnen bestendigen groter en komen er minder in de werkloosheid terecht.

Grafiek 27 Activiteit en werkloosheid in België tussen 1990 en 2006

(veranderingspercentages op jaarbasis)



Bron: INR, RVA.

Tussen 1995 en 2006 werd het totale aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden in hoge mate beïnvloed door het verloop van de groep werkzoekenden ouder dan 50 jaar, waarvan de reglementering voor wat betreft de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt herhaaldelijk werd gewijzigd.

Indien men enkel de groep jongeren van minder dan 25 jaar en de groep werkzoekenden van 25 tot 49 jaar bekijkt, stelt men vast dat de keerpunten zich iets eerder voordoen bij de jongeren en dat de amplitude van de bewegingen meer uitgesproken is. Zo werd in 2000 een vertraging van het dalingstempo van de jongerenwerkloosheid vastgesteld vanaf het derde kwartaal, terwijl deze ommekeer zich bij de 25 tot 49-jarigen pas twee kwartalen later voordeed. In 2003 deed de vertraging van de werkloosheidstoename zich bij de jongeren met een kwartaal voorsprong voor. De jongerenwerkloosheid begon te dalen vanaf het eerste kwartaal van 2005, terwijl de daling bij de 25 tot 49-jarigen pas tegen het einde van het jaar werd ingezet.

Het dient opgemerkt dat het verloop van de volledige jongerenpopulatie het probleem van de jongerenwerkloosheid min of meer acuut maakt. Bij een vergrijzende bevolking, zoals in Vlaanderen, waar de jonge bevolking aan relatief en absoluut belang inboet, is het aantal nieuwkomers op de arbeidsmarkt in verhouding minder moeilijk op te vangen dan in een relatief jonge bevolking zoals in Brussel, onder meer wegens de grotere aanwezigheid van de buitenlandse bevolking die een erg verschillende leeftijdsstructuur heeft van de bevolking van Belgische nationaliteit (zie Deel II, Hoofdstuk 5).

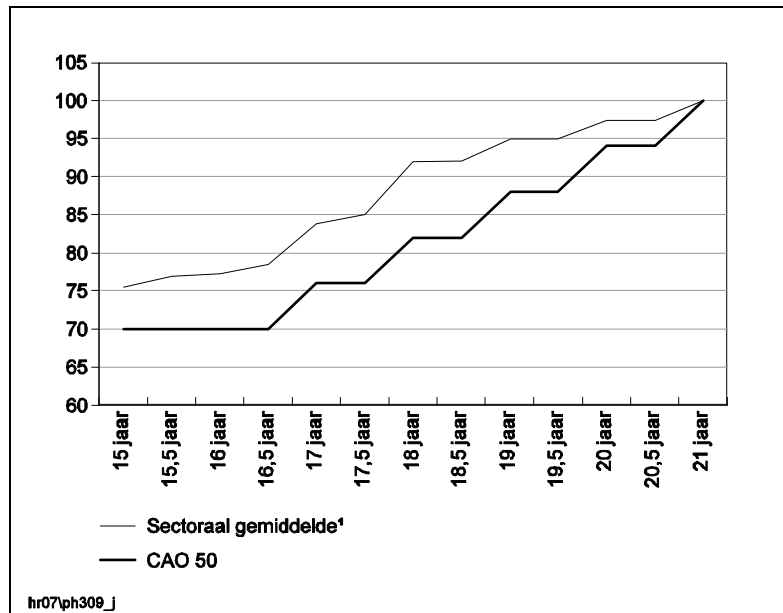
#### **3.4.4. Loonkosten**

Werkgevers hebben de neiging te denken dat jonge schoolverlaters een gebrek aan productiviteit vertonen omdat het hen aan de juiste beroepservaring ontbreekt. De aanwerving van jongeren, en vooral van minder geschoolden, zou aldus de concurrentiepositie van de ondernemingen in gevaar kunnen brengen. In die zin zijn maatregelen om de loonkosten van jongeren te verlagen te verantwoorden. Dit geldt zowel aan de kant van het arbeidsaanbod, met de bekommernis om zoveel mogelijk mensen in te schakelen, als aan de vraagzijde, om de productiviteitsvallen zoveel mogelijk te compenseren.

De cao nr. 50 voorziet in een degressiviteit van het loon van de jongeren van 15 tot 21 jaar ten opzichte van het gewaarborgd minimumloon dat op de werknemer van 21 jaar van toepassing is. Sinds 1 april 2007 bedraagt het minimumloon voor werknemers van 21 jaar met minder dan zes maanden anciënniteit 1.283,91 euro. Jongeren van 16 jaar en jonger hebben recht op 70 pct. van dit gewaarborgd minimumloon. Op 17 jaar verhoogt dit percentage tot 76 pct., vervolgens tot 82 pct. op 18 jaar, 88 pct. op 19 jaar en 94 pct. op 20 jaar. Het dient evenwel opgemerkt dat de sectorale overeenkomsten enerzijds een andere degressiviteitsschaal en anderzijds hogere minimumlonen dan het gewaarborgd minimumloon kunnen opleggen, zodat het moeilijk is inzicht te krijgen in het aantal jongeren dat effectief het minimumloon ontvangt.

Grafiek 28 Degressiviteit van het minimumloon van de jongeren van 15 tot 21 jaar in 2005

(percentage van het gewaarborgd minimumloon voor werknemers van 21 jaar met minder dan zes maanden anciënniteit)



Bron: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

<sup>1</sup> Gemiddelde degressiviteit van de minimumlonen die in de paritaire comités in 2005 van toepassing waren.

De salarisstructurenquête die in 2004 werd gehouden in de ondernemingen met meer dan tien werknemers, actief in de bedrijfstakken C tot K<sup>28</sup>, toont aan dat het gemiddelde brutomaandloon van een voltijdse werknemer aanzienlijk stijgt tussen het ogenblik waarop hij de school verlaat en de leeftijd van 30-34 jaar. Vervolgens zwakt de progressiviteit van de lonen af. Het gemiddelde brutoloon van een voltijdse werknemer van minder dan 20 jaar bedroeg aldus 1.667 euro per maand, dat is 66 pct. van het loon van een werknemer van 30 tot 34 jaar.

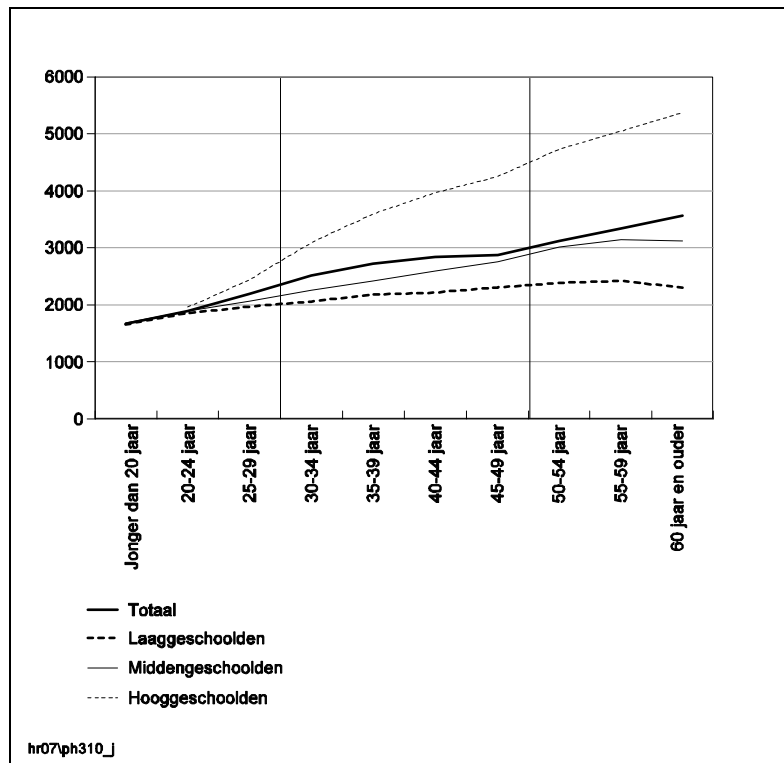
Uit de gegevens per scholingsniveau blijkt dat de progressiviteit duidelijk verschilt naar gelang van het diploma. Het gemiddelde brutostartloon daarentegen is vergelijkbaar voor de drie scholingsniveaus. Wanneer we het gemiddelde brutoloon van een werknemer met een diploma van middelbaar onderwijs van 20 tot 24 jaar als referentie nemen (index 100), krijgen we een index van 98 voor de laaggeschoolden en van 104 voor de hooggeschoolden, en zijn de verschillen dus miniem<sup>29</sup>. De verschillen tekenen zich af vanaf de volgende leeftijdsklasse en worden groter met de tijd. Voor de 25-29-jarigen bedraagt de index 105 voor de laaggeschoolden (een groei van 7 pct. ten opzichte van de vorige leeftijdscategorie), 110 voor de middengeschoolden (een toename met 10 pct.) en 129 voor de hooggeschoolden (een toename met 25 pct.). Deze gedifferentieerde stijging zet zich vervolgens door zodat, tussen 30 en 34 jaar, het loon van de hooggeschoolden bijna 60 pct. hoger ligt dan het gemiddelde loon voor de 20-24-jarigen met hetzelfde opleidingsniveau, terwijl voor de laag- en middengeschoolden de gecumuleerde stijging respectievelijk slechts 11 en 19 pct. bedraagt.

<sup>28</sup> C: mijnbouw, D: verwerkende nijverheid, E: energie en water, F: bouw, G: handel en herstellingen, H: horeca, I: vervoer en communicatie, J: financiële dienstverlening, K: vastgoed en diensten aan ondernemingen.

<sup>29</sup> De verschillen zijn ook zeer klein voor de min-20-jarigen: we noteren een index van 88 voor de laaggeschoolden en van 89 voor de middengeschoolden. Het aantal gediplomeerden van het hoger onderwijs is uiteraard niet significant voor deze leeftijdscategorie.

Grafiek 29 Gemiddeld brutomaandloon naar leeftijd en opleidingsniveau in België in 2004

(euro's)



Bron: ADSEI (Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen).

Omdat de lonen voor de jongste werknemers, ondanks degressieve loonschalen, weinig gedifferentieerd zijn volgens diploma, is het mogelijk dat laag- en middengeschoolde jongeren minder vaak worden aangeworven. De OESO (2007) benadrukt in dit verband overigens dat ook op internationaal niveau de gemiddelde lonen die voor de laag- of middengeschoolde min-20-jarigen worden opgetekend, relatief hoog zouden liggen zodat zij, voor dit opleidingsniveau, een belemmering voor de aanwerving zouden kunnen vormen.

Het tewerkstellingsbeleid dat de jongste jaren ten gunste van de doelgroepen werd uitgewerkt, vooral de inspanningen inzake de verlaging van de sociale lasten bij de aanwerving van jongeren, speelt zeer zeker een rol in de problematiek van de productiviteitsvallen.

De structurele verlaging van de sociale bijdragen, die op alle werknemers van toepassing is, kan zodoende, in het geval van de jongeren, worden gecumuleerd met andere voorzieningen die ten gunste van deze specifieke doelgroep werden ingevoerd. Om deze te kunnen genieten, moet de werkgever uiteraard voldoen aan zijn verplichtingen inzake quota voor de aanwerving van jongeren. Deze verminderingen hebben betrekking op zeer jonge werknemers, laaggeschoolde werknemers die zijn aangeworven in het kader van een SBO, en jonge werknemers met een laag loon.

De werknemers die vóór 1 januari van hun 19<sup>de</sup> verjaardag aan het werk zijn, geven recht op een vermindering van 1.000 euro per kwartaal tot 31 december van het jaar waarin ze de leeftijd van 18 jaar bereiken. Indien de werkgever de werknemer na deze datum in dienst houdt, kan hij eventueel de verlaging in verband met de SBO en/of de verlaging voor jongeren met een laag loon genieten. Volgens de statistieken van de RSZ vielen 9.939 VTE jongeren tijdens het tweede kwartaal van 2006 onder deze maatregel.

Voor elke laaggeschoolde jongere die in het kader van een SBO voltijds wordt aangeworven, geniet de werkgever een verlaging van de sociale bijdragen van het type "doelgroep". Deze verla-

ging bedraagt 1.000 euro per kwartaal tijdens de eerste twee jaar en 400 euro voor de volgende kwartalen tot de jongere de leeftijd van 26 jaar heeft bereikt. In dit verband wordt een jongere zonder diploma hoger middelbaar onderwijs als laaggeschoold beschouwd. Sinds 1 maart 2006 zijn de bijdrageverminderingen nog groter voor de erg laaggeschoolde jongeren (dit wil zeggen die jongeren die maximum het getuigschrift van de 2<sup>de</sup> cyclus van het middelbaar onderwijs of elk ander getuigschrift van het deeltijds secundair technisch of beroepsonderwijs hebben) en voor de laaggeschoolden van buitenlandse afkomst of de laaggeschoolde jongeren met een handicap: deze bedragen 1.000 euro gedurende de eerste zestien kwartalen en 400 euro tijdens de volgende kwartalen. Tijdens het tweede kwartaal van 2006 hadden ongeveer 16.743 VTE jongeren een SBO waarvan iets minder dan 1.300 nog ressorteerden onder het stelsel dat vóór 1 januari 2004 van toepassing was. De gegevens over de zeer laaggeschoolde jongeren zijn nog niet beschikbaar.

De verlaging voor de jongeren met een laag loon, die vanaf het derde kwartaal van 2006 werd ingevoerd, is van toepassing op de tewerkstelling van werknemers van 18 tot 30 jaar waarvan het loon per kwartaal lager ligt dan 5.870 euro. Deze verlaging bedraagt maximum 300 euro per kwartaal en neemt af met de leeftijd van de werknemer.

Op de tewerkstelling van erg laaggeschoolde jongeren in een SBO en laaggeschoolde jongeren van buitenlandse afkomst of laaggeschoolde jongeren met een handicap is sinds april 2006 een bijkomend voordeel van toepassing: Activa Start. Het gaat om “geactiveerde wachtvergoedingen” die aan de betrokken jongeren worden betaald in de vorm van een maandelijkse werkuitkering die gedurende maximum zes maanden 350 euro bedraagt. De betrokken werkgevers kunnen het bedrag van deze werkuitkering aftrekken van het maandloon dat ze normaal aan deze jongeren moeten uitbetalen. In maart 2007 telde de RVA 680 begunstigden van de activeringsmaatregelen ten behoeve van de jonge werklozen.

### 3.5. SYNTHESE

De groep jongeren van 15 tot 29 jaar is samengesteld uit heterogene populaties op het vlak van naar de arbeidsmarkt. Zo vertegenwoordigen de studenten ongeveer 90 pct. van de populatie van 15 tot 19-jarigen en een derde van de populatie van 20 tot 24-jarigen. De groep van de 25 tot 29-jarigen daarentegen bestaat voornamelijk uit mensen met een job, terwijl de verhouding werkzame personen bij de 20 tot 24-jarigen minder dan de helft bedraagt en bij de 15 tot 19-jarigen minder dan een persoon op tien.

Het opleidingsniveau van de jongeren is over het algemeen bevredigend. De PISA-studies die bij de jongeren van 15 jaar werden gehouden, geven resultaten die nauw aansluiten bij het gemiddelde van de OESO. Niettemin worden er tussen de Gemeenschappen en binnen deze Gemeenschappen tussen de leerlingen grote verschillen vastgesteld die wijzen op een onderwijs met verschillende snelheden. Gemiddeld haalde 82 pct. van de 20-24-jarigen zijn diploma van secundair onderwijs, wat hoger is dan het Europese gemiddelde. Nochtans verlaat 13 pct. van de 18 tot 24-jarigen vroegtijdig de school, wat hun integratie op de arbeidsmarkt bemoeilijkt.

Het niveau van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad van de niet-studerende bevolking en het verloop daarvan volgens leeftijd is immers zeer sterk afhankelijk van het opleidingsniveau. Zo stellen we vast dat de werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolden slechts zeer traag groeit en 56 pct. bedraagt bij de 25 tot 29-jarigen (tegen 90 pct. bij de zeer hooggeschoolden). Tegelijk daalt hun werkloosheidsgraad relatief weinig zodat, binnen dezelfde leeftijdsgroep, een kwart van de actieven werkzoekend is. De situatie van de personen met een diploma van middelbaar en hoger onderwijs verbetert daarentegen aanzienlijk met de leeftijd.

Alle jongeren ondervinden moeilijkheden bij de overstap van de school naar de arbeidsmarkt, die des te groter worden naarmate het conjunctuurklimaat somber is. Maar de pro-

blemen houden aan voor de laaggeschoolde jongeren. Ze ondervinden meer moeilijkheden bij de overstap van de inactiviteit of werkloosheid naar een job, maar kunnen hun job ook moeilijker houden. Wanneer ze dan al aan de slag raken, werken ze bovendien vaker deeltijds of tijdelijk. Hoewel de laaggeschoolde werknemers, bij het begin van hun beroepsloopbaan, een relatief ruime toegang tot opleiding genieten, daalt het percentage van hun opleidingsparticipatie nadien aanzienlijk tot ruim onder het gemiddelde.

De jongste jaren werden diverse voorzieningen uitgewerkt om de inzetbaarheid van de jongeren en vooral van de laaggeschoolden te verhogen. Om de kwaliteit van het arbeidsaanbod te verbeteren, heeft men bijvoorbeeld inzake alternerend leren de op school aangeleerde vaardigheden beter willen afstemmen op de vereisten van de werkgever. Tegelijk werden inspanningen geleverd om het aantal beschikbare stageplaatsen uit te breiden, onder meer via het toekennen van financiële steun. Om de productiviteitsvallen te beperken, werden aan de vraagzijde aanzienlijke fiscale kortingen toegekend aan de werkgevers die erg laag- of laaggeschoolde jongeren in dienst nemen. De werkloosheidsuitkering van de jonge laaggeschoolde werkzoekenden kan overigens worden geactiveerd.

Het plan voor de begeleiding en opvolging van de werklozen, dat prioritair werd toegepast op de min-dertigjarigen, vertaalde zich in een groter aanbod van diensten en een betere informatie aan de werkzoekenden. Een grotere controle op hun zoektocht naar werk bracht geen grootschalig onaangepast gedrag aan het licht, hetgeen wijst op de wil van de jongeren om zich op de arbeidsmarkt te integreren en niet afhankelijk te blijven van uitkeringen.



**Bibliografie**

- Cockx B., M. Dejemeppe en B. Van der Linden (2007), *Le Plan d'accompagnement des chômeurs favorise-t-il l'insertion en emploi?*, *Regards économiques*, nr. 49, januari 2007.
- Eurostat (2003), "Indicateurs généraux sur le passage de l'école à la vie active", *Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 1*, *Statistiques en bref*, 4/2003.
- Eurostat (2003), "Les jeunes Européens sortant du système éducatif et les effets de l'inadéquation des emplois sur le marché du travail", *Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 2*, *Statistiques en bref*, 5/2003.
- Eurostat (2003), "Origines sociales, niveau d'instruction et conséquence sur le marché du travail", *Le passage de l'école à la vie professionnelle chez les jeunes européens - Partie 3*, *Statistiques en bref*, 6/2003.
- Eurostat (2007), *"Les jeunes européens vus à travers les chiffres"*, Perscommuniqué van 23 maart 2007.
- HRW (2006), *Verslag 2006*, Brussel.
- ICHEC (2006), *"Les jeunes et leur avenir professionnel: vision des jeunes et des professionnels"*, Projet DREAM, Bruxelles, Belgique.
- Kanselarij van de eerste minister (2006), *Strategie van Lissabon, Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008, België, Vorderingsverslag 2006*, ([www.be2010.eu](http://www.be2010.eu)).
- Lafontaine D. (s.d.), *"Pisa 2003: quels défis pour notre système éducatif"*, Service de pédagogie expérimentale, Université de Liège, ([www.enseignement.be/@librairie/documents/EVAL/INTER/PISA2003/PISA2003\\_synthese2.pdf](http://www.enseignement.be/@librairie/documents/EVAL/INTER/PISA2003/PISA2003_synthese2.pdf)).
- OCDE (2006), *Regards sur l'éducation*, Les indicateurs de l'OCDE 2006, Paris, France, Éditions OCDE.
- OCDE (2007), *Des emplois pour les jeunes en Belgique*, Paris, France, Éditions OCDE.
- RVA (2007), *"De jonge uitkeringstrekkers ten laste van de RVA"*, ([www.rva.be/D\\_stat/Studies/2007/Jongeren\\_evolutie\\_1996\\_2005/ContentNL.pdf](http://www.rva.be/D_stat/Studies/2007/Jongeren_evolutie_1996_2005/ContentNL.pdf)).



## 4. DE OUDEREN

Net als van vrouwen en jongeren is ook de arbeidsmarktdeelname van de ouderen in België gering. Dit is geen nieuwe vaststelling; dit gegeven bracht de Raad ertoe om in 2004 het thematische deel van het jaarlijkse verslag te wijden aan de eindeloopbaanproblematiek (HRW (2004)). Aangezien het onderwerp toen uitgebreid werd behandeld, zal de bespreking van deze kansengroep in dit verslag beperkter uitvallen dan voor de overige groepen.

In dit hoofdstuk wordt de groep van de ouderen, net als in het eerste hoofdstuk, in ruime zin beschouwd, met name de personen van 50 tot 64 jaar. Na het schetsen van hun arbeidsmarktsituatie in België, zullen de voornaamste factoren die hun arbeidsdeelname beïnvloeden, summier behandeld worden. Tevens zullen enkele overheidsmaatregelen, die het verloop van het aantal oudere werkenden beoogden of beogen te verhogen, vermeld worden.

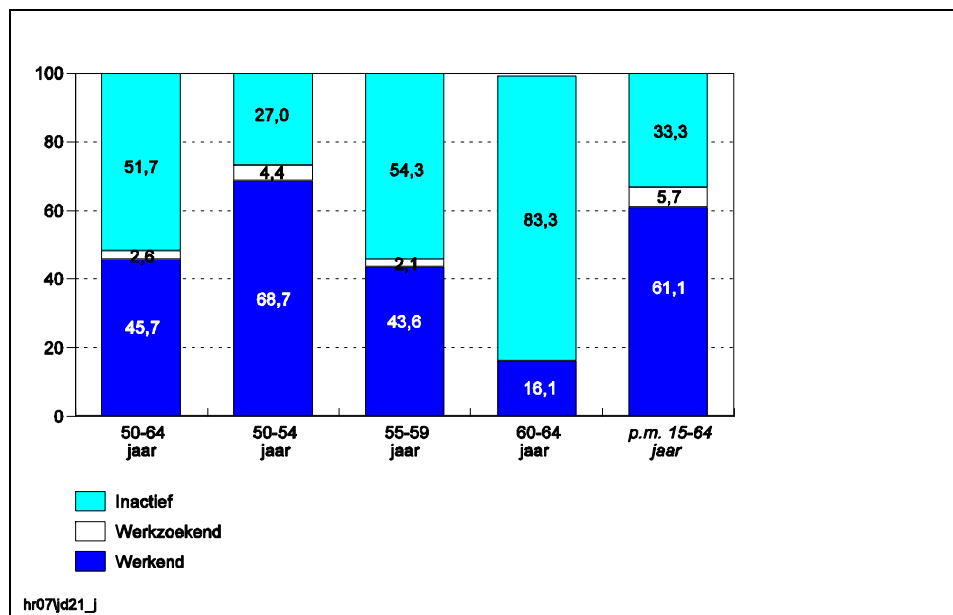
### 4.1. ARBEIDSMARKTSITUATIE

#### 4.1.1. Algemeen overzicht

Terwijl in 2005 gemiddeld ongeveer 61 pct. van de Belgische bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk was, bleef dit bij de 50-64-jarigen beperkt tot zowat 46 pct. Dit gemiddelde verbergt grote verschillen binnen die groep: van de 50-54-jarigen waren nog bijna 7 op 10 personen aan het werk; daarna valt dit aandeel sterk terug tot circa 44 pct. voor de 55-59-jarigen, en voor de 60-64-jarigen zelfs tot nauwelijks 16 pct.

Grafiek 30 Arbeidsmarktstatuut van ouderen in België in 2005 <sup>1</sup>

(procenten van de overeenstemmende bevolking)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het aantal werkzoekende 60-64-jarigen is niet-representatief, en is derhalve niet weergegeven in de grafiek.

Dat deze beide oudste leeftijdsgroepen relatief minder aan het werk zijn, valt niet toe te schrijven aan een grotere vertegenwoordiging in de werkloosheid; voor de 60-64-jarigen is het aantal werkzoekenden, gedefinieerd volgens de criteria van het IAB, immers zelfs onvoldoende om een representatief resultaat op te leveren.

Aangezien zij derhalve in overgrote meerderheid noch werken, noch werk zoeken, en dus geen deel uitmaken van het arbeidsaanbod, zijn de 55-plussers duidelijk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt: zij worden volgens de gegevens van de arbeidskrachtentelling als inactief beschouwd. Valt de inactiviteitsgraad bij de 50-54-jarigen nog lager uit dan gemiddeld voor de bevolking op arbeidsleeftijd (27 versus 33 pct.), dan is dit beeld totaal anders voor de ouderen: van de 55-59-jarigen is zowat 54 pct. inactief, van de 60-64-jarigen zelfs ongeveer 83 pct.

#### 4.1.2. Werkgelegenheid

Een meer gedetailleerd beeld van de arbeidsmarktpositie van de ouderen wordt bekomen door hun werkgelegenheidsgraad, per subleeftijdsgroep van 5 jaar, verder op te splitsen volgens gewest, geslacht, scholingsniveau en nationaliteit.

De opsplitsingen volgens geslacht, scholingsniveau en nationaliteit laten over het algemeen eenzelfde patroon optekenen als de globale gegevens voor de 15-64-jarigen. Ongeacht de beschouwde subleeftijdsgroep is het relatieve aantal werkende mannen groter dan van de vrouwen, en is er een duidelijke stijging van de werkgelegenheidsgraad naarmate het scholingsniveau toeneemt.

Ook zijn de Belgen in iets grotere mate aan het werk dan de personen met de nationaliteit van een van de overige lidstaten van de EU25, terwijl het relatieve aantal werkende personen met een andere nationaliteit ruim kleiner uitvalt. Deze laatste vaststelling kan echter niet geverifieerd worden voor de subleeftijdsgroepen, aangezien hun aantal te gering uitvalt om representatief te zijn. Het vastgestelde verschil tussen Belgen en de onderdanen van de overige EU25-lidstaten blijkt overigens volledig toe te schrijven aan de 50-54-jarigen, waar het ecart tussen de werkgelegenheidsgraden ongeveer 10 procentpunten belooft. Bij de 55-59- en de 60-64-jarigen, daarentegen, valt er geen verschil vast te stellen.

**Tabel 34 Werkgelegenheidsgraad van ouderen in 2005**

(werkenden in procenten van de overeenstemmende bevolking)

	50-64 jaar	waarvan: 50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	<i>p.m.</i> 15-64 jaar
<b>Totaal</b>	45,7	68,7	43,6	16,1	61,1
<i>p.m. in 2000</i>	39,2	61,0	37,9	12,4	60,9
<i>p.m. in 1995</i>	34,5	58,1	35,2	11,6	56,3
<b>Opsplitsing volgens gewest</b>					
Brussel	49,8	66,2	52,0	24,0	54,8
Vlaanderen	45,9	71,5	43,9	13,9	64,9
Wallonië	44,6	64,4	41,6	18,3	56,1
<b>Opsplitsing volgens geslacht</b>					
Mannen	56,5	80,5	55,4	23,0	68,3
Vrouwen	35,0	56,7	31,8	9,4	53,8
<b>Opsplitsing volgens scholingsniveau</b>					
Laaggeschoold	32,5	54,6	31,5	9,6	40,4
Middengeschoold	53,0	73,1	48,8	20,8	65,5
Hooggeschoold	64,6	86,9	63,1	28,3	82,8
<b>Opsplitsing volgens nationaliteit</b>					
Belgen	46,2	69,8	43,8	16,1	62,0
Overige EU25	42,8	59,3	43,9	16,4	59,4
Niet-EU25	22,7	n.r.	n.r.	n.r.	34,8

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.

De opsplitsing volgens gewest levert wel een opmerkelijk verschil op met de werkgelegenheidsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd als geheel. Terwijl deze beduidend hoger uitvalt in Vlaanderen dan in Wallonië en Brussel, is het relatieve aantal werkende 50-plussers groter in Brussel dan in de beide andere gewesten. Dit wordt volledig verklaard door de werkgelegenheidssituatie van de 55-plussers, waar Brussel relatief veel werkenden kent; bij de 50-54-jarigen, daarentegen, is het opnieuw Vlaanderen dat de kroon spant, gevolgd door Brussel en Wallonië.

Alhoewel nog zeer laag, is de werkgelegenheidsgraad van de ouderen tijdens de afgelopen 10 jaar beduidend in de hoogte gegaan. In 1995 beliep hij nog 34,5 pct.; 5 jaar nadien was dat opgelopen tot ongeveer 39 pct. Tussen 2000 en 2005 nam de werkgelegenheidsgraad nog iets sterker toe, ten belope van 6,5 procentpunten. Tijdens de periode 1995-2000 was de stijging vergelijkbaar met de toename van de algemene werkgelegenheidsgraad voor 15-64-jarigen (+4,6 procentpunten), maar in de tweede beschouwde subperiode was de stijging bij de ouderen heel wat meer uitgesproken, aangezien de werkgelegenheidsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd beperkt bleef tot nauwelijks 0,2 procentpunt.

De sinds 10 jaar opgetekende verhoging van de werkgelegenheidsgraad van 50-plussers valt voornamelijk toe te schrijven aan de jongste subleeftijdsgroepen; bij de 60-64-jarigen bleef zij beperkt tot minder dan 5 procentpunten. In elk van de beschouwde subleeftijdsgroepen wordt de grootste stijging vastgesteld sinds 2000.

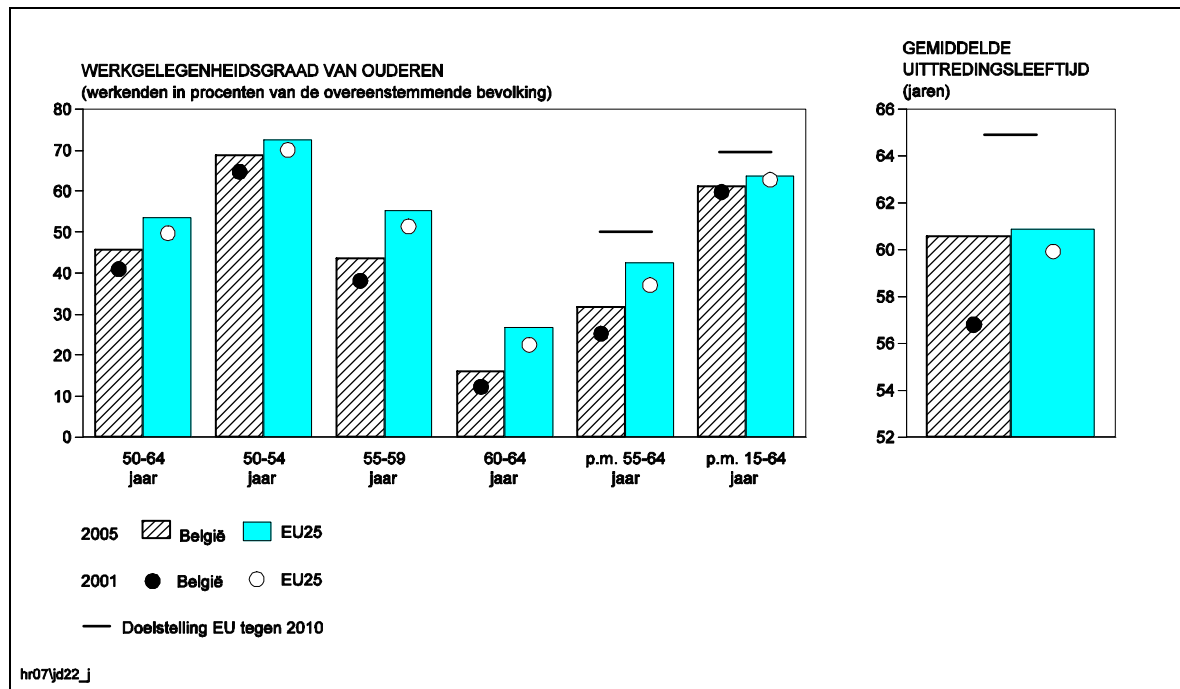
Overigens kan nog vermeld worden dat niet alleen de werkgelegenheidsgraad van de oudere leeftijdsgroepen gestegen is, maar ook hun absoluut aantal werkenden. In 1995 waren er zowat 308.000 50-plussers aan het werk. Vijf jaar later was dat aantal opgelopen tot 411.000, en in 2005 waren dat er 486.000. Die ontwikkeling weerspiegelt een cohorte-effect dat voortvloeit uit de veroudering van de naoorlogse generatie (de "baby-boomers"), maar ook het geleidelijk strenger worden van de voorwaarden om vroegtijdig de arbeidsmarkt te kunnen verlaten. De stijging van het aantal oudere werkenden geeft duidelijk aan dat er ook na de leeftijd van 50 jaar een beroepsleven bestaat. Dit is geen slogan, noch een vrome wens, maar een realiteit voor steeds meer ouderen.

Ouderen worden ook specifiek beoogd in het kader van de Lissabonstrategie van de Europese Unie. Specifieke doelstellingen voor hen betreffen met name het bereiken van een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de 55-64-jarigen (geïntegreerd richtsnoer 17) tegen 2010 voor de EU als geheel, en eveneens tegen uiterlijk 2010 moet de daadwerkelijke gemiddelde uittredingsleeftijd in de EU met 5 jaar gestegen zijn (in 2001 geschat op 59,9 jaar) (HRW (2005)).

Gemiddeld voor de 55-64-jarigen beliep de werkgelegenheidsgraad in ons land in 2005 bijna 32 pct. Maar ook het EU25-gemiddelde lag, met 42,5 pct. nog ver onder de in 2001 in Stockholm vastgelegde doelstelling van 50 pct. Over de periode 2001-2005 is deze werkgelegenheidsgraad er overigens met ongeveer 5 procentpunten gestegen; in België viel die stijging iets sterker uit (bijna 7 procentpunten). De tegen 2010 beoogde 50 pct. zijn derhalve niet onhaalbaar voor de EU als geheel. Voor België, daarentegen, waarvoor een dergelijke ambitie niet realistisch lijkt, geeft de ontwikkeling van de jongste 10 jaar en het voorbeeld in de overige Europese landen echter aan dat het mogelijk moet zijn een grotere groep van ouderen aan het werk te houden of te krijgen.

Dat lijkt zowel voor de 55-59- als voor de 60-64-jarigen het geval: het verschil tussen de Belgische en de gemiddeld in de EU opgetekende werkgelegenheidsgraden beliep er telkens ongeveer 9 procentpunten. Ondanks het relatief hogere aanvangspeil in de EU, was de over de periode 2001-2005 vastgestelde stijging in de beide leeftijdsgroepen er vrijwel even groot als in ons land.

Grafiek 31 EU-doelstellingen inzake de werkgelegenheid van ouderen



Bron: EC (EAK).

Overigens is de EU-werkgelegenheidsgraad ook bij de 50-54-jarigen nog duidelijk - zij het in aanzienlijk minder sterke mate dan voor de oudere leeftijdsgroepen - hoger dan de Belgische: in 2005 beliep het ecart er zowat 4 procentpunten.

Inzake de tweede indicator, met betrekking tot de gemiddelde uitredingsleeftijd uit de arbeidsmarkt, presteert ons land heel beter. Terwijl deze leeftijd in 2001 in België niet eens 57 jaar bedroeg, is hij volgens de berekeningen van de EC in 2005 gestegen tot meer dan 60 jaar. De in 2001 bestaande kloof van ongeveer 3 jaar werd hiermee bijna volledig weggewerkt, mede doordat gemiddeld in de EU25 nauwelijks vooruitgang werd opgetekend.

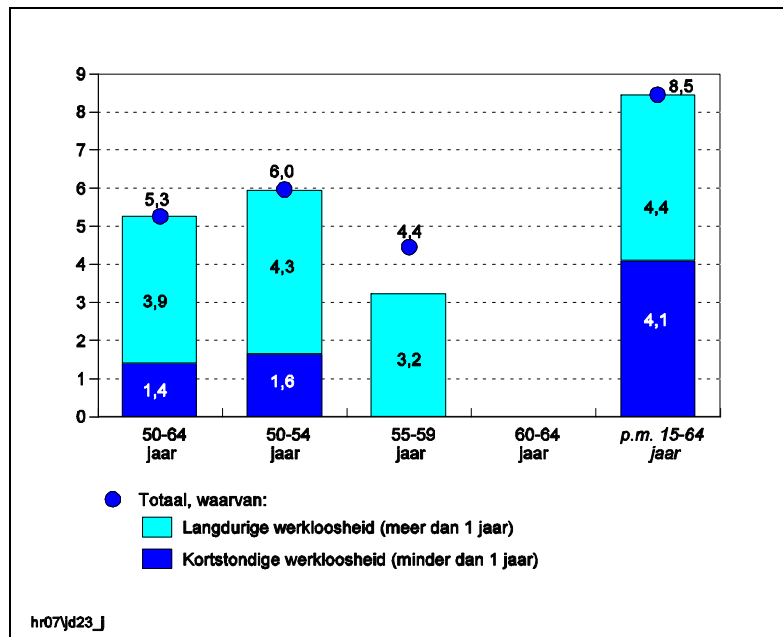
#### 4.1.3. Werkloosheid

Volgens de gegevens van de arbeidskrachtentelling<sup>30</sup> en uitgedrukt in procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking, was in 2005 gemiddeld 5,3 pct. van de Belgische 50-64-jarigen werkzoekend. Dit is duidelijk lager dan de 8,5 pct. die werd opgetekend voor de beroepsbevolking op arbeidleeftijd als geheel. Aangezien het aandeel van langdurig werklozen (personen die meer dan 1 jaar werkzoekend zijn) met respectievelijk 4,1 en 4,4 pct. vergelijkbaar is, kan het verschil quasi volledig worden toegeschreven aan de werkloosheid van korte duur. Van de 15-64-jarigen is zowat 4 pct. minder dan 1 jaar op zoek naar werk; bij de ouderen is dat nauwelijks 1 pct.

<sup>30</sup> In de arbeidskrachtentelling (EAK) wordt de werkloosheidsdefinitie van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) gebruikt: werklozen zijn personen zonder werk, die actief werk zoeken en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. De administratieve situatie van de betrokkene, bv. of hij/zij al dan niet werkloosheidsuitkeringen ontvangt, speelt hierbij geen enkele rol. Dit houdt dan ook in dat de maatregelen die getroffen worden m.b.t. de administratieve werklozen niet altijd tot uiting komen in de EAK-gegevens.

### Grafiek 32 Werkloosheidsgraad van ouderen<sup>1</sup> in 2005

(werkzoekenden in procenten van de overeenstemmende beroepsbevolking)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het aantal werkzoekende 60-64-jarigen is niet-representatief, en is derhalve niet weergegeven in de grafiek. Dat is ook het geval voor het aantal kortstondige werklozen van 55 tot 59 jaar.

Het aantal 60-plussers dat niet werkt, actief werk zoekt en beschikbaar is voor de arbeidsmarkt is in België heel erg klein: in 2005 ging het om een onvoldoende aantal personen om in de arbeidskrachtentelling als representatief te worden beschouwd. Ook een opsplitsing tussen langdurige en kortstondige werkloosheid was derhalve niet mogelijk.

Bij de 50-54-jarigen was in 2005 6 pct. van de beroepsbevolking van die leeftijdsgroep werkzoekend, bij de 55-59-jarigen 4,4 pct. Aangezien de werkloosheidsgraad bij de 60-64-jarigen nog beduidend lager moet liggen<sup>31</sup>, blijkt dat het relatieve aantal werkzoekende ouderen afneemt met de leeftijd.

De opsplitsing van de werkloosheidsgraad van de 50-54-jarigen levert een sterk vergelijkbaar beeld op met dat van de 50-64-jarigen als geheel, wat logisch is aangezien deze subleeftijdsgroep het leeuwendeel van de oudere werklozen bevat. Respectievelijk zijn 4,3 en 1,6 pct. van de 50-54-jarige actieve personen langer of korter dan 1 jaar werkzoekend. Het relatieve aantal werkloze 55-59-jarigen valt, met 3,2 pct. van de overeenstemmende beroepsbevolking, dan weer kleiner uit dan voor de eraan voorafgaande subleeftijdsgroep.

#### 4.1.4. Inactiviteit

De gegevens van de arbeidskrachtentelling geven aan dat in 2005 een nipte meerderheid van de 50-64-jarigen niet deelnam aan de arbeidsmarkt: iets meer dan de helft (52 pct.) onder hen was inactief. Ter vergelijking kan worden vermeld dat dit gemiddeld genomen gold voor een derde van de 15-64-jarigen.

Het aandeel van inactieve ouderen loopt overigens sterk op met de leeftijd: in 2005 ging het om 27 pct. van de 50-54-jarigen; bij de 55-59-jarigen was dat al 54 pct. en het ging om meer dan 80 pct. van de 60-64-jarigen.

<sup>31</sup> Het aantal werkzoekende 60-plussers was immers niet representatief, en dus heel erg klein.

**Tabel 35 Inactiviteit van ouderen in 2005: opsplitsing volgens vermeld statuut**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)

	50-64 jaar	waarvan: 50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	<i>p.m.</i> <i>15-64 jaar</i>
<b>Totaal</b>	51,7	27,0	54,3	83,3	33,3
<i>p.m. in 2000</i>	59,0	35,6	60,8	87,3	34,8
<i>p.m. in 1995</i>	63,5	37,9	63,0	88,3	37,9
Student	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	11,5
Aan de haard	13,2	11,0	15,4	13,4	6,6
Werkloos	6,2	4,5	8,8	5,4	3,5
Arbeidsongeschikt	6,4	6,0	7,2	5,8	3,3
(Brug)pensioen	23,8	3,8	20,2	57,0	6,8
Overige	2,0	1,6	2,7	1,7	1,6

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.

Indien de inactieve personen worden opgesplitst naargelang het door henzelf aangegeven statuut, blijkt dat het grootste deel van het verschil tussen de ouderen en de bevolking op arbeidsleeftijd als geheel logischerwijze in de groep van (brug)gepensioneerden terug te vinden valt (23,8 tegenover 6,8 pct. van de overeenstemmende bevolking, waarbij het aandeel van de (brug)gepensioneerden duidelijk toeneemt met de leeftijd). Ook zijn er relatief dubbel zoveel ouderen aan de haard en arbeidsongeschikt. Volgens dit zelfverklaarde statuut zijn er ook relatief meer oudere werklozen dan gemiddeld in de bevolking op arbeidsleeftijd; uit de hierboven gehanteerde IAB-criteria bleek overigens het omgekeerde<sup>32</sup>. Omgekeerd hoeft het geen verwondering te wekken dat er in de groep van de inactieve 15-64-jarigen, en dan vooral bij de jongeren, een aanzienlijk deel studeert, terwijl dit bij de 50-plussers niet meer het geval is.

Vermeld dient overigens nog te worden dat het inactiviteitsaandeel bij de ouderen de jongste tien jaar duidelijk geslonken is: in 1995 ging het gemiddeld nog om bijna tweederde van alle 50-64-jarigen. De terugval, die zich vooral voordeed sinds 2000, was overduidelijk het grootst bij de 50-54- en de 55-59-jarigen, dit zijn de leeftijdsgroepen waarvoor maatregelen werden genomen om hen langer deel te laten uitmaken van de actieve bevolking.

#### 4.2. SPECIFIEKE FACTOREN DIE HUN INSCHAKELINGSKANSEN BEÏNVLOEDEN

De redenen voor de (niet-)participatie van ouderen aan de arbeidsmarkt zijn veelvuldig en complex. Zij werden uitgebreid behandeld in het verslag 2004 van de Hoge Raad (HRW (2004)), waarvan het thematische deel specifiek de eindeloopbaanproblematiek behandelt<sup>33</sup>. In dit verslag zullen enkel de voornaamste elementen kort worden aangehaald en geïllustreerd.

De voornaamste factoren die met de arbeidsdeelname van ouderen in verband kunnen worden gebracht, betreffen de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot opleiding, de beroepsmobiliteit, de verhouding tussen de arbeidskost en de productiviteit en, tenslotte, de institutionele context. Overigens dient vermeld dat de recente Belgische antidiscriminatiewetgeving expliciet melding maakt van de leeftijd als een van de factoren op basis waarvan discriminatie verboden is (Belgisch Staatsblad (2007)).

<sup>32</sup> Deze omgekeerde conclusie wijst op het verschil tussen de IAB-criteria om te bepalen of een bepaalde persoon werkzoekend is, wat in de arbeidskrachtentelling wordt nagegaan aan de hand van een reeks vragen, en de subjectieve beoordeling van de persoon zelf, die zich werkloos kan noemen omdat hij/zij bv. werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

<sup>33</sup> Ook andere publicaties behandelen de factoren die een invloed uitoefenen op de werkgelegenheid van ouderen, zie bv. Van Woensel et al. (2006).



#### 4.2.1. De arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder voor atypische, ploegen- en tijdelijke arbeid, zijn een belangrijke determinant van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen. Zij stappen soms uit de arbeidsmarkt omdat zij de job nog moeilijk aankunnen, moeite hebben met de werkomstandigheden of gezondheidsproblemen hebben.

Moeilijke arbeidsomstandigheden kunnen te maken hebben met onzekerheid in verband met de job, wat kan blijken uit het werken met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. In 2005 beliep het aandeel van ouderen met een dergelijk contract ongeveer 4 pct., tegenover bijna 9 pct. voor de bevolking op arbeidsleeftijd als geheel. Er was nauwelijks verschil naargelang de subleeftijdsgroepen.

Moeilijke arbeidsomstandigheden kunnen ook te maken hebben met de manier of het tijdstip waarop gewerkt wordt. Iets meer dan 6 pct. van de oudere werknemers verrichtte in 2005 ploegenarbeid. Dit aandeel, dat afnam met de leeftijd, lag hiermee zowat een kwart lager dan het gemiddelde voor de 15-64-jarigen.

**Tabel 36 Arbeidsomstandigheden voor ouderen in 2005**

(procenten van het totale aantal werknemers)

	50-64 jaar	waarvan: 50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	<i>p.m.</i> 15-64 jaar
Deeltijdwerk	27,9	27,5	28,6	27,9	24,0
Tijdelijke contracten	4,1	3,9	3,8	n.r.	8,8
Ploegenarbeid	6,4	7,5	5,0	n.r.	8,8
Zaterdagarbeid <sup>1</sup>	10,6	10,5	10,3	13,2	13,8
Zondagarbeid <sup>1</sup>	6,1	6,4	5,2	n.r.	7,6
Avondarbeid <sup>1</sup>	10,8	11,2	10,1	10,8	11,7
Nachtarbeid <sup>1</sup>	3,4	3,5	3,3	n.r.	4,3

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.

<sup>1</sup> Personen die doorgaans op dergelijke atypische momenten werken.

Respectievelijk zowat 11, 6, 11 en 3 pct. van de 50-64-jarigen verrichtte in 2005 doorgaans zaterdag-, zondag-, avond- of nachtarbeid. Opnieuw lagen deze percentages lager dan gemiddeld voor de bevolking op arbeidsleeftijd. De beschikbare gegevens laten niet toe een eenduidige conclusie te trekken inzake het leeftijdsverloop: zo lag het aandeel op zaterdag werkende 60-plussers bijna even hoog als gemiddeld voor de 15-64-jarigen.

Dat oudere werknemers relatief minder terug te vinden zijn bij de vermelde atypische arbeidsvormen, houdt verband met de geringere werkgelegenheidsgraad van laaggeschoolde ouderen<sup>34</sup>. Tijdelijke contracten, ploegenarbeid en werk op atypische momenten betreffen immers vaker jobs waarvoor minder scholing vereist is.

Deeltijdwerk, daarentegen, kan een manier vormen om de arbeidsomstandigheden op latere leeftijd te verbeteren door de werkdruk ietwat te verlagen. Volgens de Europese arbeidskrachtentelling is deeltijdwerk in België iets ruimer verspreid bij ouderen: terwijl in 2005 24 pct. van

<sup>34</sup> Van de laaggeschoolde 50-64-jarigen was in 2005 32,5 pct. aan het werk, tegenover ongeveer 40 pct. van alle laaggeschoolden van 15 tot 64 jaar.

de 15-64-jarige werknemers deeltijdwerk verrichtte, was dat het geval voor zowat 28 pct. van de 50-64-jarigen. Er was overigens relatief weinig verschil tussen de verschillende subleeftijdsgroepen.

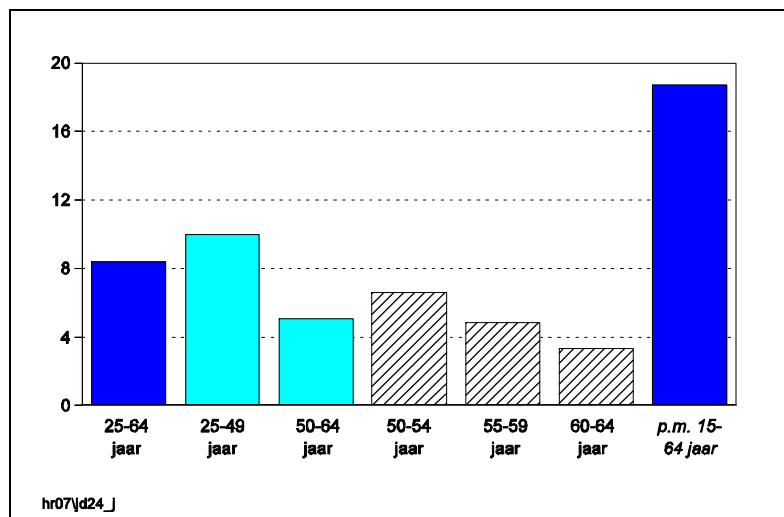
Vanaf 1 juni 2007 krijgen 55-plussers overigens het recht op een viervijfdebaan<sup>35</sup> (NAR (2007)), waardoor deeltijdwerk bij ouderen in de toekomst naar verwachting nog verder zal toenemen.

#### 4.2.2. De toegang tot opleiding

Een tweede element is de toegang tot opleiding. Het op peil houden en verhogen van de kennis - en bijgevolg van de productiviteit - is, in combinatie met de verworven ervaring, ongetwijfeld essentieel om de arbeidsinzetbaarheid van oudere werknemers te behouden en draagt tevens bij tot hun persoonlijke motivatie.

Grafiek 33 Toegang tot voortgezette opleiding in 2005

(procenten van de totale bevolking op overeenstemmende leeftijd)



Bron: EC (EAK).

De toegang tot voortgezette opleiding is sterk leeftijdsgebonden: in 2005 volgde 10 pct. van de 25-49-jarigen een opleiding; voor de 50-64-jarigen beliep dat aandeel nog slechts de helft. En ook binnen deze oudere leeftijdsgroep is er een duidelijk negatief verband met de leeftijd: de deelname aan opleidingen nam af van ongeveer 7 pct. voor de 50-54-jarigen, over bijna 5 pct. voor de 55-59-jarigen tot zowat 3 pct. voor de 60-plussers.

Ter vervollediging kan nog vermeld worden dat de toegang tot opleiding voor de bevolking op arbeidsleeftijd als geheel, waarbij ook de jongeren van 15 tot 24 jaar - die vaak nog studeren en derhalve voor deze indicator een zeer hoog aandeel laten optekenen - mee in ogenschouw worden genomen, in 2005 iets meer dan 18 pct. beliep, tegenover gemiddeld ongeveer 8 pct. voor de 25-64-jarigen.

Overigens engageerden de sociale partners er zich in het centraal akkoord 2007-2008 opnieuw toe om de opleidingsinspanningen voor de kansengroepen, waaronder de oudere werknemers, op te trekken tot 0,1 pct. van de loonmassa.

<sup>35</sup> Wel moet de betreffende persoon een loopbaan van minstens twintig jaar achter de rug hebben, en een anciënniteit van drie jaar in de betreffende onderneming. Indien de betrokkene een sleutelfunctie bekleedt in het bedrijf, kan de werkgever het deeltijdwerk uitstellen met ten hoogste één jaar.

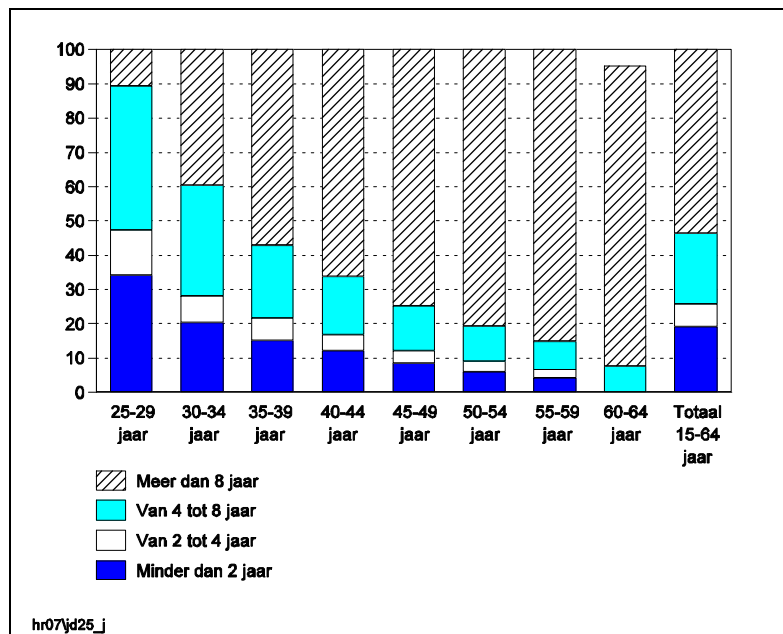
### 4.2.3. De beroepsmobiliteit

Een derde element is de beroepsmobiliteit, die als vorm van arbeidsmobiliteit specifiek werd behandeld in het HRW-verslag van 2006 (HRW (2006)). Functieveranderingen, ook binnen dezelfde onderneming, kunnen er immers toe leiden dat de werknemer zich kan omschakelen en een job gaat uitoefenen die meer in overeenstemming is met zijn leeftijd en zijn fysieke en mentale toestand.

Over functionele mobiliteit, dit is het veranderen van functie, eventueel binnen eenzelfde onderneming, zijn echter geen gegevens voorhanden. Dit is wel het geval voor de beroepsmobiliteit, die veranderingen van werkgever optekent, maar dus niet noodzakelijk veranderingen van functie-inhoud. Een indicator voor deze beroepsanciënniteit is de anciënniteit van werknemers bij de actuele werkgever, waarover gegevens beschikbaar zijn in de arbeidskrachtentelling.

Grafiek 34 - Anciënniteit van de werknemers volgens leeftijd<sup>1</sup> in 2005

(procenten van het totale aantal werknemers van de betreffende leeftijdsgroep)



Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het aantal 60-64-jarigen met een anciënniteit van minder dan 2 jaar en van 2 tot 4 jaar is niet representatief. Zij werden dan ook niet weergegeven in deze grafiek.

Net als de deelname aan opleidingen vertoont ook de beroepsanciënniteit een duidelijk leeftijdsgebonden verloop in ons land: naarmate de leeftijd toeneemt, stijgt het aandeel van werknemers met méér dan 8 jaar anciënniteit stelselmatig, terwijl dat van de werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit geleidelijk afneemt: bij de 50-plussers heeft meer dan 80 pct. van de werknemers een anciënniteit van meer dan 8 jaar. Deze gegevens wijzen er dus op dat het in België niet gebruikelijk is om op latere leeftijd nog van werkgever te veranderen.

### 4.2.4. De arbeidskosten

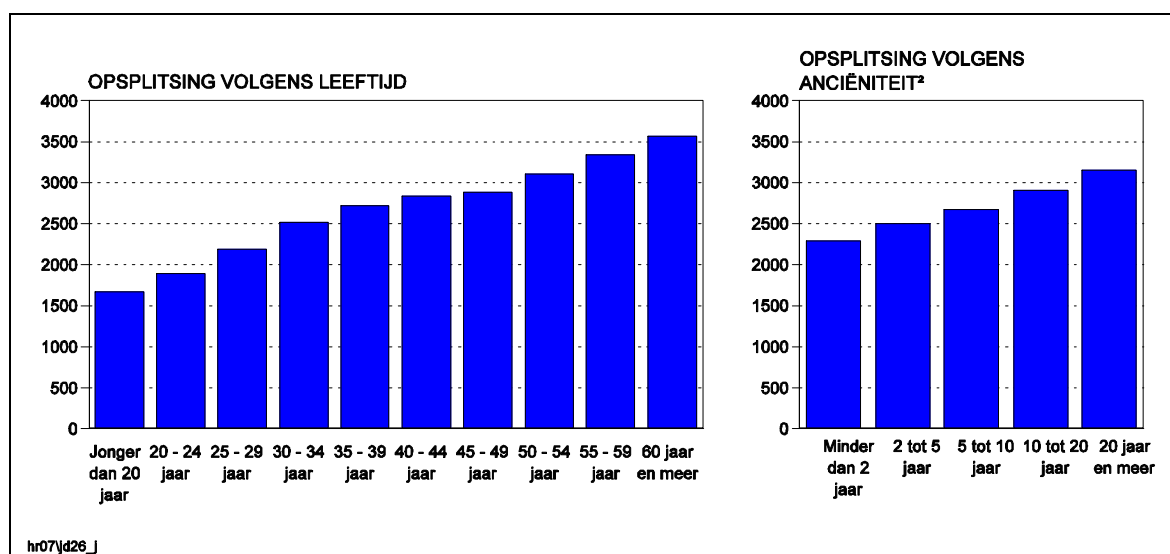
Een vierde, zeer belangrijk element betreft de arbeidskost van oudere werknemers in verhouding tot hun productiviteit, wat de vraag van bedrijven naar deze arbeidskrachten beïnvloedt. Gegevens van de FOD Economie geven aan dat de gemiddelde lonen toenemen met de leeftijd van de betrokken werknemers. Zo beliep het brutomaandloon van een 20-24-jarige in 2004 gemiddeld ongeveer 1.900 euro; dat liep geleidelijk op tot bijna 3.600 euro voor een 60-plusser.

Deze positieve correlatie kan toegeschreven worden aan het feit dat de in cao's bepaalde loon-schalen vaak gekoppeld zijn aan de leeftijd van de werknemers, of aan de anciënniteit, die uiteraard toeneemt met de leeftijd van de betrokken werknemers<sup>36</sup>. Volgens de gegevens van de FOD Economie steeg het gemiddelde brutomaandloon in 2004 van zowat 2.300 euro voor werknemers met minder dan 2 jaar anciënniteit tot bijna 3.200 euro indien de personen meer dan 20 jaar in de betreffende onderneming werkzaam zijn.

Maar ook indien de betrokkene (vaak) van werkgever verandert, kan het loon toch een positief verband blijven vertonen met de leeftijd, omdat er met de nieuwe werkgever onderhandeld kan worden over het aanvangsloon om zo de in het beroepsleven reeds opgedane ervaring en vaardigheden te valoriseren.

Grafiek 35 Gemiddelde brutomaandlonen<sup>1</sup> in 2004

(euro's)



Bron: ADSEI (Enquête naar de structuur en de verdeling van de lonen).

- <sup>1</sup> Voor voltijdse werknemers tewerkgesteld in lokale eenheden van ondernemingen met 10 of meer werknemers in de NACE-bedrijfstakken C tot en met K (mijnbouw en verwerkende nijverheid, energie, bouw, handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële diensten, vastgoed en diensten aan bedrijven).
- <sup>2</sup> De anciënniteit betreft het aantal werkjaren in de betreffende onderneming (ruimer dan de lokale eenheid).

Indien dit loonkostenverschil niet wordt goedge maakt door een hogere productiviteit, zou dit ertoe kunnen leiden dat bedrijven financiële prikkels ondervinden om oudere werknemers vroeger uit het arbeidsproces te stoten. Daarom voerde het in december 2005 door de federale regering overheid goedgekeurde generatiepact financiële prikkels in, zoals nieuwe verlagingen van de sociale lasten voor ondernemingen die ouderen in dienst houden of nemen.

Overigens is de rechtstreekse koppeling van de lonen aan de leeftijd volgens de Europese en Belgische antidiscriminatie wetgeving enkel nog geoorloofd indien het gehanteerde leeftijds onderscheid objectief en redelijk gerechtvaardigd kan worden. De Minister van Werk kondigde dan ook aan dat dergelijke cao's in de toekomst niet meer algemeen verbindend verklaard zullen worden, tenzij die rechtvaardiging voorhanden is. De sociale partners hebben er zich in het centraal akkoord 2007-2008 op vraag van de regering toe verbonden tegen uiterlijk begin 2009 afspraken

<sup>36</sup> Op basis van de loonbarema's 2006 blijkt 31 pct. van de werknemers werkzaam te zijn in sectoren waar het cao-minimumloon (onder meer) bepaald wordt aan de hand van een leeftijds criterium. Slechts 11 pct. van de bedienden is tewerkgesteld in sectoren waar noch de leeftijd, noch de anciënniteit als criterium gebruikt wordt voor de bepaling van het minimumloon.

te maken over de stapsgewijze wegwerking van de bestaande leeftijdsbarema's uit cao's die de minimumlonen vastleggen.

Het gebruik van een anciënniteitscriterium in cao's is juridisch minder controversieel, maar inzake de werking van de arbeidsmarkt stelt het echter ook problemen. Zo neemt de anciënniteit zoals vermeld toe met de leeftijd, waardoor op anciënniteit gebaseerde systemen de effecten van een leeftijdsgebonden regeling grotendeels zullen reproduceren. Bovendien remt een dergelijk criterium de mobiliteit af en is het - gezien hun frequentere en langduriger loopbaanonderbrekingen - ongunstig voor vrouwen.

#### 4.2.5. Vervroegde-uitstapregelingen

Een laatste belangrijk element dat de arbeidsdeelname van oudere werknemers beïnvloedt, is het bestaan en de aantrekkelijkheid van diverse vervroegde-uitstapregelingen. Zo kunnen zij, voor de wettelijke pensioenleeftijd, gebruik maken van het statuut van niet-werkzoekende oudere werklozen, het brugpensioen, de volledige loopbaanonderbreking of het voltijds tijdskrediet of het pensioen om de arbeidsmarkt definitief te verlaten<sup>37</sup>. Dat is ook het geval voor invaliden.

Sinds enkele jaren en recentelijk zijn een aantal maatregelen getroffen die tot doel hadden het gebruik van vroegtijdige arbeidsmarktuitredingen te beperken. Deze maatregelen bleven niet zonder gevolg, en het beroep op een aantal regelingen is de jongste jaren dan ook duidelijk teruggevallen. Ook het verloop in de andere stelsels wordt onder de loep genomen omdat het gebruikelijk is dat wanneer maatregelen worden genomen om het beroep op bepaalde vervroegde-uitstapmechanismen te ontmoedigen, er verschuivingen plaatsvinden naar andere stelsels.

Van 2002 tot 2004 werd de leeftijd om in aanmerking te komen voor het statuut van niet-werkzoekende oudere werkloze geleidelijk van 50 op 58 jaar gebracht, zodat de nieuwe werklozen uit die leeftijdscategorie beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. Het beroep op het statuut van oudere werkloze is hierdoor aanzienlijk teruggelopen: in 2006 werden in het kader van dat stelsel 116.000 personen vrijgesteld van de verplichting werk te zoeken, terwijl dat er in 2000 nog 141.000 waren. Nog ongeveer één procent van de 50- tot 54-jarigen, allemaal vroegere rechthebbenden die geleidelijk uit de statistieken verdwijnen, maakte er gebruik van, tegen zowat 8 pct. in 2000. Ook bij de 55- tot 59-jarigen werd een daling opgetekend, maar in geringere mate, aangezien de nieuwe werklozen van 58 of 59 jaar nog altijd aanspraak kunnen maken op het systeem. Bovendien hebben de personen die vóór 2002 de vrijstelling verkregen vanaf 50 jaar en die dat statuut behielden na het optrekken van de toegangsleeftijd, inmiddels vrijwel allen de leeftijdsgroep van 55 tot 59 jaar bereikt. Bij de 60-plussers, die niet door de maatregel werden getroffen, nam het aandeel van de oudere werklozen daarentegen van 2000 tot 2006 nog toe met zowat 3 procentpunten.

Ook het voltijds brugpensioen wordt minder gebruikt. In 2000 nam 6,6 pct. van de 50- tot 64-jarigen voltijds brugpensioen; in 2006 had 5,8 pct. van hen dat statuut. Die daling deed zich voor in alle leeftijdsgroepen van 55 jaar en ouder.

<sup>37</sup> Ook de zogenaamde "Canada Dry"-regelingen kunnen gebruikt worden om de arbeidsmarkt te verlaten. Over het gebruik van deze regelingen zijn echter geen gegevens voorhanden.

**Tabel 37 Uittredingen uit de arbeidsmarkt van de 50- tot 64-jarigen**

(duizenden personen, jaargemiddelden, tenzij anders vermeld; tussen haakjes, procenten van de bevolking op overeenstemmende leeftijd)

	2000				2006 <sup>1</sup>			
	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	Totaal 50-64 jaar	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	Totaal 50-64 jaar
Niet-werkzoekende oudere werklozen	55 (8,1)	58 (11,1)	28 (5,3)	141 (8,2)	7 (1,0)	64 (9,5)	45 (8,4)	116 (6,0)
Voltijds brugpensioen	9 (1,3)	38 (7,2)	68 (13,0)	114 (6,6)	5 (0,7)	42 (6,3)	64 (12,0)	111 (5,8)
Volledige loopbaanonderbreking / voltijds tijdscrediet	2 (0,3)	1 (0,3)	0 (0,0)	3 (0,2)	2 (0,3)	5 (0,7)	0 (0,1)	7 (0,4)
Pensioenen								
Particuliere sector <sup>2</sup>	1 (0,2)	4 (0,7)	201 (38,2)	206 (12,0)	3 (0,4)	3 (0,4)	138 (27,2)	144 (7,6)
waarvan: zonder gemeng- de loopbaan particulie- re / overheidssector <sup>3</sup>	n.b. (n.b.)	n.b. (n.b.)	n.b. (n.b.)	n.b. (n.b.)	3 (0,4)	3 (0,4)	111 (21,9)	117 (6,1)
Overheidssector <sup>4</sup>	7 (1,1)	16 (3,1)	54 (10,4)	78 (4,5)	8 (1,1)	20 (3,0)	62 (12,3)	89 (4,8)
Invaliditeit <sup>5</sup>	40 (5,8)	40 (7,6)	35 (6,7)	115 (6,6)	44 (6,2)	53 (7,8)	37 (7,2)	134 (7,0)

Bronnen: ADSEI, BGDA, FOREM, PDOS, RIZIV, RVA, RVP, VDAB, NBB.

- <sup>1</sup> Voor de pensioenen van de overheidssector en de invaliditeit hebben de gegevens betrekking op het jaar 2005.
- <sup>2</sup> Totaal van de personen met een rustpensioen van de particuliere sector (stelsel van de werknemers en/of stelsel van de zelfstandigen), met inbegrip van de personen die dat pensioen combineren met een pensioen van het stelsel van de overheidssector. Situatie op 1 januari.
- <sup>3</sup> Totaal van de personen met een rustpensioen van de particuliere sector (stelsel van de werknemers en/of stelsel van de zelfstandigen), met uitzondering van de personen die dat pensioen combineren met een pensioen van het stelsel van de overheidssector. Situatie op 1 januari.
- <sup>4</sup> Totaal van de personen met een rustpensioen van de overheidssector, met inbegrip van de personen die dat pensioen combineren met een pensioen van de particuliere sector. Deze laatste kunnen niet worden afgezonderd uit de beschikbare gegevens. Situatie op 1 juli.
- <sup>5</sup> Situatie op 31 december.

Deze daling is nog niet het gevolg van het generatiepact, aangezien dit slechts vanaf 2008 integraal in werking treedt. Er mag dan ook verwacht worden dat het beroep op het voltijds brugpensioen ook in de toekomst nog verder zal afnemen. In het generatiepact wordt de toegang tot het gewone brugpensioenstelsel immers beperkt. Voor het brugpensioen op 58 jaar wordt de loopbaanvoorwaarde vanaf 2008 verhoogd van 25 tot 35 jaar voor de mannen, en 30 jaar voor de vrouwen. Nadien komt er nog een verdere stijging, zodat zij tegen 2012 38 jaar zal belopen voor mannen en 35 jaar voor vrouwen. Ook de mogelijkheid van brugpensioen op 60 jaar wordt beperkt. De huidige zeer korte loopbaanvoorwaarde (10 jaar in de sector of een totale carrière van 20 jaar) wordt vanaf 2008 verhoogd tot 30 jaar voor de mannen en 26 jaar voor de vrouwen. Ook deze vereiste wordt nadien verder verstrengd: tegen 2012 zal de loopbaan voor mannen en vrouwen respectievelijk 35 en 28jaar moeten omvatten. Er blijven afwijkingen mogelijk voor bepaalde, nog vast te stellen zware beroepen, alsook in de bouwnijverheid, in het geval van nachtwerk en voor lange loopbanen. Tevens werd bij herstructureringen het gebruik van het brugpensioen op jonge leeftijd afgeremd: in de betrokken ondernemingen moet een tewerkstellingscel worden opgericht voor een duur van zes maanden, om door ontslag bedreigde werkne-

mers te begeleiden bij het zoeken naar een nieuwe baan. Tevens werd een verplichting tot outplacement ingesteld voor ontslagen werknemers van meer dan 45 jaar oud<sup>38</sup>.

Daartegenover staat dat de afgelopen jaren iets meer 50-plussers gekozen hebben voor een volledige loopbaanonderbreking of een voltijds tijdskrediet. In 2006 ging het echter nog steeds slechts om 7.000 personen, tegen 3.000 zes jaar voordien.

Sinds 1997 wordt de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen in de particuliere sector geleidelijk opgetrokken van 60 tot 65 jaar. Vanaf 2009 zal die leeftijd, zoals voor de mannen en zoals algemeen al bij de overheid het geval is, 65 jaar bedragen. Mede hierdoor is het aantal personen van minder dan 65 jaar oud met een rustpensioen van de particuliere sector de jongste jaren duidelijk verminderd<sup>39</sup>. In 2000 ging het nog om 206.000 gepensioneerden, of 12 pct. van de 50-64-jarigen. In 2006 was dat aantal teruggelopen tot 144.000, of 7,6 pct. De daling was vooral uitgesproken bij de 60-64-jarigen.

Daartegenover staat dat het aantal personen van 50 tot 64 jaar met een rustpensioen van het overheidsstelsel sinds het begin van het decennium gestegen is: in 2000 ging het om 78.000 personen, of 4,5 pct. van de desbetreffende bevolkingscategorie; in 2005 is dat aantal gestegen tot 89.000 gepensioneerden, dat is 4,8 pct. van het totale aantal 50- tot 64-jarigen. Die stijging deed zich uitsluitend voor in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar, waar het aandeel opliep van 10,4 tot 12,3 pct.

In het generatiepact werd een nieuw bonusstelsel voorzien dat een hoger pensioen toekent aan personen die blijven werken na de leeftijd van 62 jaar. Ook is er de mogelijkheid om een pensioen in ruimere mate te combineren met een arbeidsinkomen en een gunstiger fiscale behandeling van de inkomens uit de tweede pijler van het pensioenstelsel voor personen die het werk hervatten of aan het werk blijven tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Hoewel in België het beroep op het stelsel van de invaliditeit geen gebruikelijk mechanisme is om de arbeidsmarkt voortijdig te verlaten, is het de afgelopen jaren eveneens toegenomen. Eind 2000 ging het om 115.000 personen; eind 2005 ontvingen 134.000 personen een invaliditeitsrente, zijnde 7 pct. van de Belgen van 50 tot 64 jaar. Aangezien in België, in tegenstelling tot andere landen, strikt medische criteria gelden om het statuut van invalide te verkrijgen, lijkt die toename geen verband te houden met de strengere voorwaarden om via andere kanalen uit de arbeidsmarkt te stappen.

Uit de gegevens van de arbeidskrachtentelling blijkt wel dat het aantal arbeidsongeschikten grosso modo toeneemt met de leeftijd. Het werken tot op oudere leeftijd maakt dan ook dat verwacht kan worden dat hun aantal in de toekomst zal toenemen.

In totaal had in 2006 bijna een derde van de Belgische 50-64-jarigen de arbeidsmarkt definitief verlaten door beroep te doen op het statuut van oudere werkloze, voltijds brugpensioen, volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet, (vervroegd) pensioen of invaliditeit. Het ging logischerwijze vooral om 60-plussers (meer dan 60 pct. onder hen), maar ook bij de 55-59- en de 50-54-jarigen gebruikten respectievelijk ongeveer 28 en 10 pct. deze stelsels om vroegtijdig uit de arbeidsmarkt te stappen.

<sup>38</sup> Deze dubbele verplichting, tot het aanbieden van outplacement voor de werkgever en tot het aanvaarden ervan voor de werknemer, werd bevestigd in het centraal akkoord 2007-2008. De verplichting geldt echter niet indien de betrokken werknemer minder dan halftijds werkte, noch indien de betrokken werknemers op brugpensioen gaan (bouwsector en nachtarbeid) of een loopbaan hebben van 38 jaar.

<sup>39</sup> In een studie uit 2006 werd aangetoond dat de pensioenhervorming van 1997 tot gevolg had dat de arbeidsmarktsituatie van net voor het pensioen verlengd werd; veelal ging het om werkloosheid of inactiviteit. Toch kon een zeker werkgelegenheidssurplus worden vastgesteld, waarbij werkende vrouwen hun loopbaan verlengen als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd (Herremans (2006)).

### 4.3. SYNTHESE

Van alle 50-64-jarige Belgen waren er in 2005 slechts ongeveer 46 pct. aan het werk; zowat 3 pct. was werkzoekend. Meer dan de helft ervan maakt derhalve geen deel uit van het arbeidsaanbod, en is inactief.

De arbeidsmarktparticipatie binnen deze groep is sterk leeftijdsgebonden. Zo werkt nog 69 pct. van de 50-54-jarigen; bij de 55-59-jarigen daalt dit tot 44 pct. en bij de 60-64-jarigen gaat het nog om nauwelijks 16 pct.

Veelal worden hierbij de voor de bevolking op arbeidsleeftijd geldende onderlinge verhoudingen gerespecteerd: ongeacht de leeftijd werken mannen meer dan vrouwen, en stijgt de werkgelegenheidsgraad met het scholingsniveau. Veelal zijn ook bij de ouderen relatief meer Belgen aan het werk dan personen met de nationaliteit van andere EU-lidstaten (met uitzondering van de oudste leeftijdsgroepen), en zeker meer dan onderdanen van andere landen.

De voornaamste factoren die de arbeidsdeelname van ouderen beïnvloeden, zijn de arbeidsomstandigheden, de toegang tot opleiding, de beroepsmobiliteit, de verhouding tussen de arbeidskost en de productiviteit en, tenslotte, de mogelijkheden om vervroegd uit te treden en de financiële voorwaarden ervan.

Inzake de arbeidsomstandigheden, blijken ouderen iets minder dan gemiddeld in moeilijke omstandigheden (tijdelijke contracten, ploegen-, avond-, nacht- en weekendwerk) werkzaam te zijn, wat samenhangt met het relatief geringere aantal werkende laaggeschoolde ouderen. Oudere werknemers werken iets vaker deeltijds; de ermee gepaard gaande vermindering van de werklast is gunstig om langer te kunnen blijven werken.

De toegang tot opleiding en de beroepsmobiliteit vertonen een negatief verband met de leeftijd. De beschikbare gegevens wijzen er op dat ouderen derhalve minder kansen hebben om hun productiviteit op peil te houden of te verhogen, en minder kansen krijgen om in een nieuwe omgeving hun motivatie op peil te houden.

Cao's voorzien vaak in een koppeling van de loonschalen aan de anciënniteit, en dus indirect aan de leeftijd. Hierdoor worden oudere werknemers duurder dan jongere, wat niet altijd gecompenseerd kan worden door een hogere productiviteit.

De laatste jaren zijn een aantal maatregelen getroffen om vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt te beperken. Niettemin had in 2006 ongeveer 30 pct. van de 50-64-jarigen, waaronder meer dan de helft van de 60-64-jarigen, de arbeidsmarkt definitief verlaten door gebruik te maken van een of ander uittredingsstelsel.



**Bibliografie**

Belgisch Staatsblad (2007), *Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie*, 30/5/2007, 29016-29031.

Herremans W. (2006), "Pension reform and pension paths: the Belgian case", in van den Heuvel N., W. Herremans, P. van der Hallen, C. Erhel en P. Courtioux, *Active ageing - Early retirement and employability*.

HRW (2004), *Verslag 2004*, Brussel.

HRW (2005), *Verslag 2005*, Brussel.

HRW (2006), *Verslag 2006*, Brussel.

NAR (2007), *Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 quater*, Brussel.

Van Woensel A., M. Tielens, H. Thoné, E. Stevens, W. Herremans en C. Vermandere (2006), *Genderjaarboek 2006 - Ouderen en eindeloopbaan*, Leuven.



## 5. DE PERSONEN VAN BUITENLANDSE OORSPRONG

### 5.1. DE BUITENLANDERS EN DE PERSONEN VAN BUITENLANDSE OORSPRONG IN BELGIË

#### 5.1.1. De immigratie in België

De geschiedenis van de immigratie in België wordt gekenmerkt door verscheidene achtereenvolgende immigratiegolven, afkomstig uit verschillende landen van oorsprong en gedreven door wisselende motieven<sup>40</sup>. De eerste grote migratiebewegingen vóór de tweede wereldoorlog vonden plaats in de richting van Wallonië, dat met zijn zware industrieën voornamelijk immigranten uit de buurlanden aantrok. Na de tweede wereldoorlog is de behoefte aan arbeidskrachten in die industrieën nog toegenomen; het merendeel van de nieuwe immigranten kwam toen uit Italië, waarmee België in 1946 een "aanwervingsakkoord" had ondertekend. Nadien werden nieuwe verdragen afgesloten met Spanje (1956) en Griekenland (1957). Een nieuwe immigratiegolf vond plaats in de jaren zestig, nadat akkoorden waren afgesloten met Marokko, Turkije, Tunesië, Algerije en voormalig Joegoslavië. Op dat ogenblik is de immigratie zich meer gaan richten op de industriële centra van Vlaanderen, op andere industrietakken, maar ook op de bouw. Het Belgische beleid inzake gezinshereniging was in die tijd veel soepeler dan in de buurlanden, hetgeen deels de relatief lagere lonen compenseerde die de ingeweken werknemers in België konden verwachten (OESO, 2007). Bovendien werd deze soepelheid beschouwd als een middel om de toekomstige stagnatie van de bevolking op te vangen. Vanaf 1974 (na de eerste olieschok) werd de aanwerving van laag-geschoolde buitenlandse arbeidskrachten onderbroken. In deze nieuwe context zijn de gezins-hereniging en de "humanitaire" immigratie zich gaan ontwikkelen. In de jaren tachtig is België één van de belangrijkste bestemmingen voor asielzoekers geworden.

Eind 2005 waren 12 nationaliteiten goed voor 80 pct. van de in België verblijvende buitenlandse bevolking. Het zijn dezelfde nationaliteiten gebleven sinds 1990<sup>41</sup>, hoewel hun rangorde is veranderd. De ingezetenen van de EU-15 vertegenwoordigen twee derde van de buitenlandse bevolking, en de Italianen vormen nog steeds de belangrijkste buitenlandse bevolkingsgroep, ondanks een onafgebroken daling van hun aantal sinds de jaren negentig. Daarentegen nemen de Fransen en Nederlanders, die respectievelijk de tweede en derde plaats innemen, voortdurend in aantal toe. Bij de niet-Europeanen maken de Marokkanen en Turken de belangrijkste bevolkingsgroepen uit, met respectievelijk ongeveer 81.000 en 40.000 personen. Ze worden gevolgd door de Congolezen, die met ongeveer 13.000 ingezetenen in België aanwezig zijn. De vermindering van de Marokkaanse en Turkse bevolkingen sinds 1999 is voornamelijk toe te schrijven aan de inwerkingtreding in 2000 van de nieuwe naturalisatiewet (zie verder) die het verkrijgen van de Belgische nationaliteit voor buitenlanders heeft vergemakkelijkt. Het aantal in België verblijvende Polen is snel toegenomen, zeker vanaf 2001: Ze waren met 18.000 in 2005. Sinds het einde van de jaren negentig zijn er ook meer en meer Roemenen in België. In 2005 waren er 7.500, tegenover 2.000 in 1998.

De asielaanvragen hebben een recordaantal van 43.000 bereikt in 2000 en sindsdien is de toestroom van kandidaat vluchtelingen regelmatig gedaald. Toch is hun aantal gegaan van 15.000 in 2004 tot 16.000 in 2005. Het land van oorsprong van de meeste asielaanvragers is niet meer Congo maar Rusland, met 1.438 aanvragen in 2005, gevolgd door Congo met 1.272 en Servië-Montenegro met 1.203 aanvragen. Bij een ontvankelijke aanvraag heeft de kandidaat vluchteling toegang tot het Belgisch grondgebied (en kan hij er dan ook werken). In een tweede fase moet een onderzoek uitwijzen of het statuut van vluchteling kan worden verkregen. In 2004 waren 2.275 personen als vluchteling erkend.

<sup>40</sup> Voor nadere bijzonderheden, zie de studie van de OESO "Jobs for immigrants: labour market integration in Belgium" (2007).

<sup>41</sup> Met één uitzondering: Polen behoorde nog niet tot de 12 voornaamste landen in 1990; de VS waren toen het twaalfde belangrijkste land.

**Tabel 38 De 12 belangrijkste nationaliteiten in België in 1990 en 2005**

(personen, gegevens op 31 december)

	1990	2005
Italië	241.175	175.498
Frankrijk	94.266	120.600
Nederland	65.278	110.492
Marokko	141.660	80.602
Spanje	52.246	42.907
Turkije	84.935	39.664
Duitsland	27.833	37.007
Portugal	16.538	27.975
Verenigd Koninkrijk	23.345	25.697
Griekenland	4.938	18.026
Polen	20.908	16.325
Congo (RDC)	12.025	13.454
Som van de 12	785.147	708.247
Totaal buitenlanders	904.528	900.473
Totaal	9.986.975	10.511.382

Bron: FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

De bevolkingsstructuur van de verschillende gewesten naar nationaliteit geeft belangrijke verschillen te zien. Terwijl slechts 4,6 pct. van de totale bevolking in Vlaanderen van buitenlandse nationaliteit was in 2001<sup>42</sup>, had bijna 27 pct. van de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een niet-Belgische nationaliteit. Zoals voor België als geheel nemen de 12 beschouwde nationaliteiten het leeuwendeel van de in elk van de gewesten verblijvende buitenlandse bevolking voor hun rekening, en vertegenwoordigen de Europese ingezetenen het grootste percentage van de buitenlandse bevolking. De belangrijkste buitenlandse bevolkingen die in 2001 in Brussel verbleven, waren de Marokkanen, Fransen en Italianen. In Vlaanderen waren de Marokkanen, Nederlanders en Italianen het talrijkst in de buitenlandse bevolking; in Wallonië waren de belangrijkste buitenlandse bevolkingen Europees, met op kop Italië, gevolgd door Frankrijk en Duitsland.

<sup>42</sup> De meest recente gegevens van de sociaal-economische enquête, die de structuur van de gewestelijke bevolkingen naar nationaliteit weergeeft, dateren van 2001.

Tabel 39 De 12 belangrijkste nationaliteiten in de drie gewesten in 2001

	België	Brussel	Vlaanderen	Wallonië
Italië	191.700	28.543	23.926	139.231
Frankrijk	110.135	36.403	17.291	56.441
Marokko	94.264	49.778	30.578	13.908
Nederland	91.745	5.129	79.939	6.677
Turkije	47.725	14.339	22.121	11.265
Spanje	44.878	20.846	10.243	13.789
Duitsland	34.528	7.124	11.339	16.065
Verenigd Koninkrijk	26.438	8.938	12.679	4.821
Portugal	25.792	15.670	5.408	4.714
Griekenland	17.598	9.150	3.722	4.726
Congo (RDC)	12.369	6.532	2.042	3.795
Verenigde Staten	11.717	3.091	4.229	4.397
Som van de 12	708.889	205.543	223.517	279.829
Totaal buitenlanders	847.063	260.623	275.032	311.408
Totaal	10.296.350	973.565	5.968.074	3.354.711

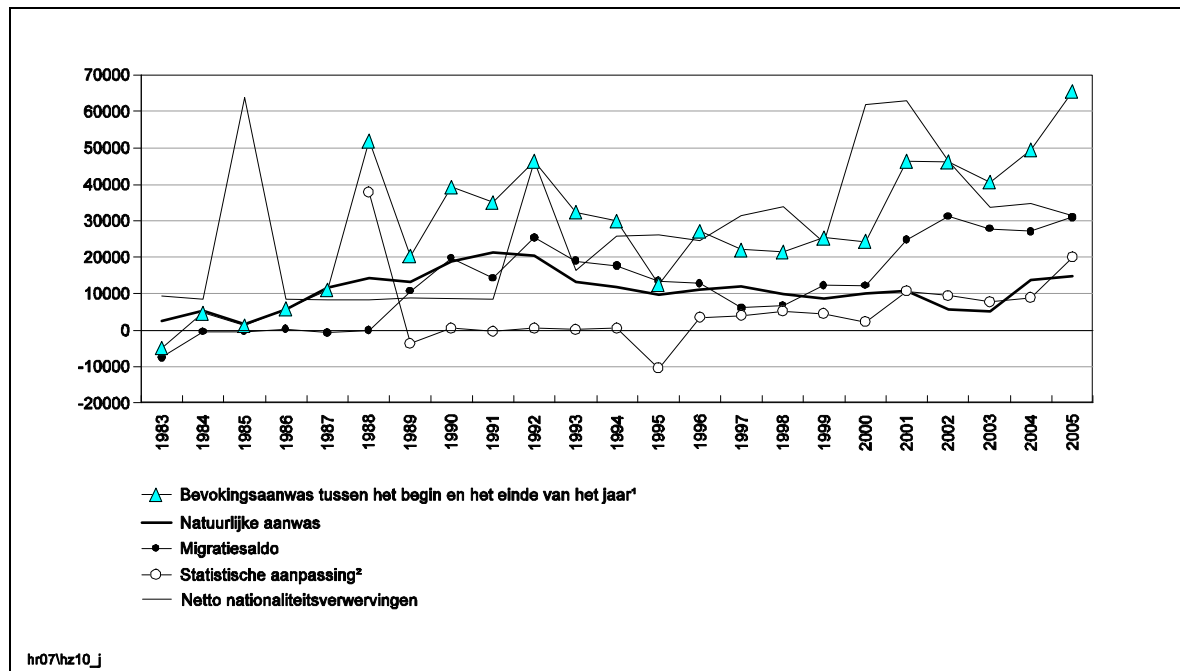
Bron: Sociaal-economische enquête, 2001.

### 5.1.2. Bijdragen tot de bevolkingstoename

De aangroei van de Belgische en buitenlandse bevolkingen is afhankelijk van drie factoren: de natuurlijke bevolkingsaanwas (die overeenstemt met het aantal geboorten min het aantal overlijdens), het migratiesaldo (dit saldo stemt overeen met het aantal immigraties min het aantal emigraties) en het aantal naturalisaties.

## Grafiek 36 Bijdragen tot de toename van de totale bevolking die in België verblijft

(aantal personen)



Bron: FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg.

<sup>1</sup> Som van de natuurlijke aanwas, het migratiesaldo en de statistische aanpassing.<sup>2</sup> Gegevens beschikbaar vanaf 1988.

De totale natuurlijke bevolkingsaanwas is aan het einde van de jaren tachtig fors toegenomen, en bereikte in 1991 een netto geboortepiek. Die aanwas is vervolgens gedaald tot in 2003, en is sindsdien opnieuw gestegen met 15.000 nettogeboorten in 2005. De natuurlijke aanwas van de Belgische bevolking heeft grotendeels dezelfde ontwikkeling doorgemaakt, en is voornamelijk toe te schrijven aan het aantal geboorten (piek in 1992, daling en vervolgens een opleving in 2004). Daarentegen is de natuurlijke bevolkingsaanwas van de buitenlanders sterk gedaald sinds de jaren tachtig, en bedroeg deze nog slechts 2.600 nettogeboorten in 2005. Deze trend kan niet alleen worden verklaard door een daling van het aantal geboorten bij de buitenlanders, maar tevens door een stijging van het aantal overlijdens. Deze ontwikkelingen weerspiegelen de veroudering van de buitenlandse bevolking in België.

Sinds 1989 is het migratiesaldo steeds positief<sup>43</sup> geweest. De sindsdien vastgestelde toename is grotendeels toe te schrijven aan een stijging van het aantal immigraties. Zo is het migratiesaldo van de buitenlanders gestegen van 16.000 personen in 1989 tot nagenoeg 39.000 personen in 2005, dat is meer dan het dubbele. De sterke stijging van de nettotoestroom van buitenlanders in de jaren negentig en in 2000 heeft de netto-uitstroom van Belgen gecompenseerd, zodat het totale migratiesaldo in België ruimschoots positief is geworden. Wat de nationaliteit van de immigranten betreft, is het aandeel van de Europese ingezetenen (EU-15) in het totaal van de immigranten tussen 2000 en 2005 gedaald, en bedroeg het 42 pct. in 2005. Frankrijk en Nederland waren de belangrijkste Europese landen van oorsprong. De Marokkanen, Turken en Amerikanen zijn de belangrijkste immigranten van buiten de Gemeenschap sinds de jaren negentig; het aantal Marokkaanse immigranten (9 pct. van de buitenlandse immigrantenbevolking) en Turken (4 pct.) is evenwel regelmatig gestegen tot in 2002, terwijl de Amerikanen minder talrijk zijn geworden. Op te merken valt dat de immigraties uit Polen de laatste jaren fors zijn toegenomen: ze zijn in vijf jaar verviervoudigd tot ongeveer 4.800 in 2005.

<sup>43</sup> Het saldo is aangepast voor de "onmiddellijke geschrapte personen" en voor de "geschrapte heringeschrevenen".

De statistische aanpassing omvat de wijzigingen die laattijdig werden geregistreerd<sup>44</sup> en vooral de veranderingen van register, dat wil zeggen de personen die zich reeds in België bevonden maar niet waren geregistreerd in het bevolkingsregister, zoals de asielzoekers die in een wachtregister worden opgenomen (en die slechts in het bevolkingsregister worden opgenomen wanneer ze als vluchteling worden erkend).

In geval van naturalisatie verandert de totale bevolking van het land niet, als gevolg van een fenomeen van communicerende vaten. De Belgische bevolking neemt echter toe met het aantal buitenlandse personen die de Belgische nationaliteit hebben verworven, terwijl de buitenlandse bevolking afneemt met hetzelfde aantal. Tot in 1984 hadden de naturalisaties, in een vrij beperkend wetgevend kader, elk jaar gemiddeld betrekking op 0,25 pct. van de buitenlandse bevolking (OESO, 2007). In 1985 is in België een nieuwe wetgeving inzake nationaliteit van kracht geworden, die sindsdien drie keer werd gewijzigd (1991, 1995, 2000). Telkens werd de toegang tot de Belgische nationaliteit versoepeld. Deze toegenomen liberalisering sloot aan bij een beleid waarbij de verwerving van de Belgische nationaliteit werd geacht bij te dragen tot een betere integratie. Elke wijziging in de wetgeving werd gevolgd door een forse stijging van het aantal naturalisaties, in het bijzonder in 2000 en 2001, toen ze meer dan 60.000 per jaar bedroegen. De naturalisaties verklaren grotendeels de daling van het aandeel van de buitenlanders in de Belgische bevolking: samen met deze afname vertoont het aandeel van de bevolking dat in het buitenland is geboren en in België verblijft een voortdurende stijging. Marokko en Turkije zijn de twee belangrijkste landen waaruit de genaturaliseerde Belgen afkomstig zijn: in 2000 waren de ingezetenen van deze landen goed voor nagenoeg twee derde van de personen die de Belgische nationaliteit hebben verworven; in 2004 beliep hun aandeel in het totaal van de naturalisaties nog 38 pct. De Europese burgers hebben minder de neiging om voor de Belgische nationaliteit te opteren.

Een interessante vaststelling is dat personen die voor de Belgische nationaliteit hebben geopteerd, de neiging vertonen om hoger opgeleid en beter betaald te zijn dan de overige immigranten; dit kan leiden tot een situatie waarbij bepaalde statistieken met betrekking tot de integratie lijken te verslechteren in de loop der tijden (OESO, 2007). In werkelijkheid is er een debat gaande over "etnische statistieken", met aan de ene kant hun voorvechters die er een middel in zien om de discriminatie te bestrijden en aan de andere kant zij die vinden dat het concept zelf van "etnische statistieken" discriminerend is. De OESO benadrukt evenwel dat meer statistieken op basis van de geboorteplaats en die van de ouders de mogelijkheid zouden bieden om de resultaten inzake de werkgelegenheid van de immigranten en hun kinderen beter te controleren, en zodoende om de integratiemaatregelen beter te ontwikkelen en te evalueren.

Er zij ten slotte op gewezen dat het per definitie onmogelijk is om het aantal illegaal in België verblijvende personen te kennen. Er werden echter een aantal schattingen naar voren geschoven. Na de regularisatiecampagne van 2000 hebben de ngo's en de UCL een onderzoek uitgevoerd bij 340 mensen zonder papieren, waarvan 57 pct. bevestigden dat ze een aanvraag tot regularisatie hadden ingediend. Op deze basis raamt de FOD werkgelegenheid in zijn verslag 2006 over de immigratie in België<sup>45</sup> het aantal illegalen op 87.700, waarbij evenwel de nadruk wordt gelegd op de geringe omvang van de steekproef (340) en op het feit dat buitenlanders die zich richten tot ngo's vaker de neiging hebben om een regularisatieaanvraag in te dienen. De statistieken in verband met de onderschepping van illegale immigranten die door de Politie worden bijgehouden, en die gewag maken van 13.771 personen in 2004, dienen eveneens met de nodige omzichtigheid te worden behandeld, omdat eenzelfde buitenlander meer dan eens kan worden onderschept.

<sup>44</sup> Wijzigingen na de maand maart van het volgende jaar.

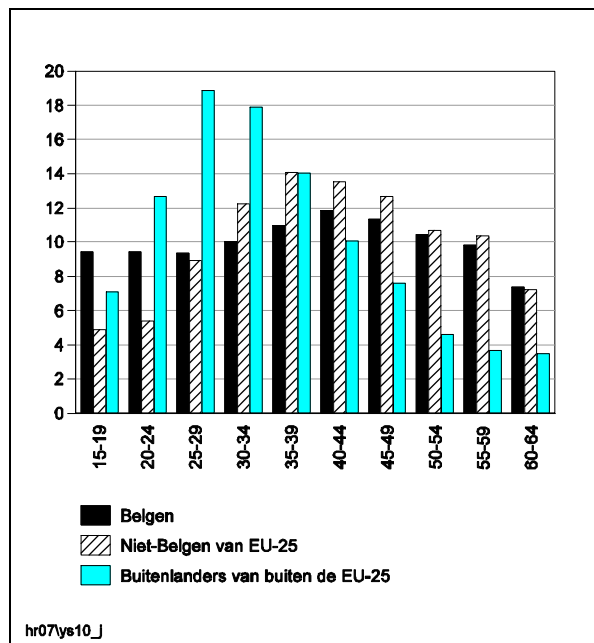
<sup>45</sup> FOD Werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg, "Immigratie in België: aantallen, stromen en arbeidsmarkt", verslag 2006.

### 5.1.3. Leeftijds- en opleidingsstructuur van de buitenlandse bevolking in vergelijking met de Belgische bevolking

De leeftijdsstructuur van de buitenlandse bevolking op arbeidsleeftijd, en in het bijzonder die van de niet-Europese bevolking, verschilt van die van de Belgen. De niet-Europese bevolking is jonger dan de Belgische bevolking: terwijl nagenoeg 40 pct. van de Belgische bevolking tussen 15 en 34 jaar oud is, bevindt de meerderheid van de niet-Europese buitenlandse personen - namelijk 3 personen op 5 - zich in die leeftijdscategorie. Bij de in België verblijvende EU-ingezetenen betreft het ongeveer 30 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd. Tegelijk zijn de in België verblijvende EU-ingezetenen ouder dan de Belgische en niet-Europese bevolkingen. In het bijzonder is 28 pct. van de in België verblijvende Europese bevolking (Belgen niet inbegrepen) ouder dan 50 jaar - een percentage dat evenwel in de buurt ligt van dat van de Belgen - terwijl slechts 12 pct. van de niet-Europese bevolking als "oud" kan worden beschouwd.

Grafiek 37 Structuur van de bevolking op arbeidsleeftijd in 2005

(procenten)



Bron: EC (EAK).

Het opleidingsniveau van de buitenlandse bevolking verschilt van dat van de Belgische bevolking, en opnieuw zijn de verschillen nog meer uitgesproken bij de niet-Europese bevolking, die gemiddeld genomen minder hoog opgeleid is. Het is bij de laaggeschoolden dat de verschillen het grootst zijn, aangezien één niet-Europese persoon op twee zich in die situatie bevindt, tegen iets meer dan een derde van de Belgische bevolking en vier op tien bij de overige EU-ingezetenen. De niet-Europese ouderen hebben de grootste achterstand, aangezien bijna 70 pct. van hen ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs heeft. Dit stemt overeen met een verschil van bijna 18 procentpunten met het Belgische gemiddelde. Een vergelijkbare kloof wordt eveneens vastgesteld bij de niet-Europese jongeren, waarvan 64 pct. laaggeschoold is, zodat ook daar het verschil met het Belgische gemiddelde 18 punten bedraagt. De Europese bevolking wordt eveneens gekenmerkt door een groter aantal laaggeschoolden in vergelijking met de Belgische bevolking. In de categorie van de midden- en hogeschoolden zijn de verschillen tussen de bevolkingen minder groot. Terwijl 10 pct. van de jonge Belgen hogere studies heeft gevolgd, is de representatiegraad niet gerespecteerd voor de jonge buitenlanders (EU en niet-EU). Deze vaststelling moet genuanceerd worden o.w.v. de onderzochte leeftijdscategorie van 15 tot 24 jaar. Het kan dat de hogere studies van deze jonge Belgen en buitenlanders nog niet zijn afgerond en beloond



met een diploma<sup>46</sup>. Het aandeel van hooggeschoolde ouderen is in het algemeen groter bij de Belgen.

**Tabel 40 Opleidingsniveau van de Belgische en buitenlandse bevolkingen in 2005**

(procenten van de overeenstemmende bevolking)

	Belgen (1)	Niet-Belgen van EU-25 (2)	Buitenlanders van buiten de EU-25 (3)	Vershil Europeanen-Belgen (2)-(1)	Vershil niet-Europeanen-Belgen (3)-(1)
Laag					
15-24	46,3	52,4	63,8	6,1	17,5
25-54	28,1	35,9	46,6	7,8	18,5
55-64	51,1	60,3	68,8	9,2	17,7
Gemiddeld					
15-24	43,4	41,4	29,8	-1,9	-13,5
25-54	38,0	33,0	26,7	-5,0	-11,3
55-64	26,8	21,0	n.r.	-5,8	-11,2
Hoog					
15-24	10,4	n.r.	n.r.	-4,2	-4,0
25-54	33,9	31,0	26,7	-2,8	-7,2
55-64	22,1	18,7	n.r.	-3,5	-6,5

Bron: EC (EAK).

n.r. = niet-representatieve gegevens.

Op basis van de structurele indeling van de buitenlandse bevolking naar leeftijd en opleidingsniveau konden niet te verwaarlozen verschillen met de Belgische bevolking worden vastgesteld. Sommige verschillen zijn vooral uitgesproken bij de niet-Europese bevolking: zij is met name jonger dan de Belgische bevolking en meestal lager geschoold.

Gezien het grote aantal jongeren bij de in België verblijvende buitenlandse bevolkingen vormt hun opleiding via het onderwijssysteem een belangrijke inzet.

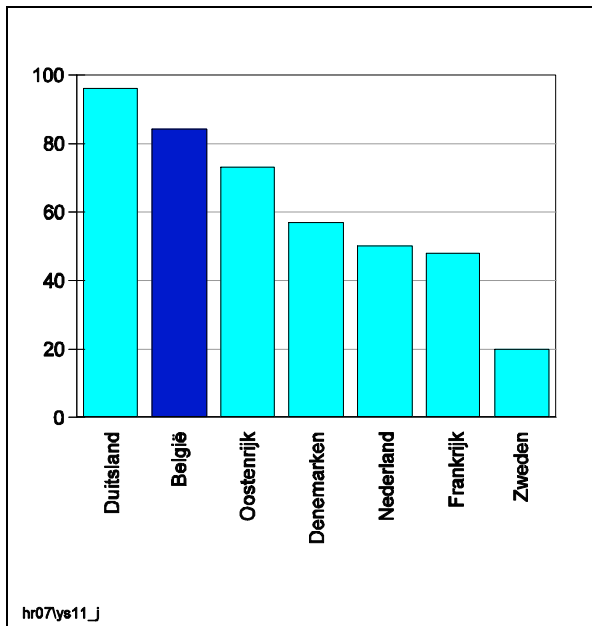
#### **5.1.4. De resultaten van de leerlingen van buitenlandse oorsprong in het Belgische onderwijsstelsel**

Uit de enquête van 2003 in het kader van het "Programme for International Student Assessment" (PISA) van de OESO blijkt dat in een aantal landen, waaronder België, een groot aantal leerlingen van immigratieoorsprong schoolresultaten behalen die onder die van de autochtone leerlingen liggen. Voor wiskunde vertoont België het grootste verschil van alle OESO-leden. De resultaten inzake leesvaardigheid zijn sterk vergelijkbaar.

<sup>46</sup> Deze opmerking geldt ook voor het aandeel van laaggeschoolde jongeren, dat aldus overschat kan zijn.

**Grafiek 38** Relatieve resultaten van de kinderen van immigranten in de PISA-enquête in 2003

(Verschillen in resultaten<sup>1</sup> tussen de leerlingen afkomstig van het land<sup>2</sup> en de kinderen van immigranten in de PISA-leesvaardigheidstests, jongeren van 15 jaar)



Bron: OESO (PISA).

<sup>1</sup> Het gemiddelde resultaat voor alle landen van de OESO werd bepaald op 500 punten, met een standaardafwijking van 100 punten.

<sup>2</sup> "Afkomstig van het land" verwijst hier naar de kinderen wiens ouders in het land zijn geboren.

Deze resultaten worden beïnvloed door de samenstelling van de immigrantenbevolking. Wanneer rekening wordt gehouden met het land van oorsprong van de ouders en met het economische, sociale en culturele statuut van het kind, verkleint het verschil in resultaten tussen de autochtone leerlingen, enerzijds, en de leerlingen van de eerste generatie en de allochtone leerlingen, anderzijds, in aanzienlijke mate, hoewel het toch beduidend blijft.

Behalve het economische, sociale en culturele statuut speelt ook de taalkundige context een belangrijke rol. In alle landen waar de enquête werd uitgevoerd, zijn verschillen in resultaten vastgesteld al naargelang de taal die thuis wordt gesproken dezelfde is als of verschillend is van de onderwijstaal. Volgens dit criterium is het in België dat de verschillen het meest uitgesproken zijn, zelfs als het sociaal-economische milieu in aanmerking wordt genomen.

In de door de OESO gepubliceerde PISA-resultaten wordt bij de buitenlandse leerlingen geen onderscheid gemaakt tussen nationaliteitsgroepen. Hirtt (2007) toont evenwel aan dat de buitenlandse leerlingen geen homogene groep vormen. Volgens zijn analyse zouden de leerlingen van Franse of Nederlandse afkomst die in België onderwijs volgen, de resultaten van de buitenlandse leerlingen negatief beïnvloeden, omdat het vaak zwakke leerlingen zou betreffen. Als rekening wordt gehouden met de sociaaleconomische factoren, zou het verschil tussen autochtone leerlingen en leerlingen van Maghrebijnse origine onbestaande zijn in de Franse Gemeenschap, terwijl de nationaliteit nog verantwoordelijk zou zijn voor 10 tot 20 pct. van de verschillen die in Vlaanderen worden vastgesteld tussen Belgische leerlingen en leerlingen van Maghrebijnse origine. Dit percentage zou zelfs nog hoger zijn voor leerlingen van Turkse afkomst. De leerlingen van Turkse afkomst in Vlaanderen zijn evenwel vooral geconcentreerd in de provincie Limburg, die een specifieke sociaaleconomische context heeft.

Aan de hand van deze conclusies van de PISA 2003-studie (OESO, 2004) kunnen verschillende verbeterpunten naar voren worden geschoven om de relatieve resultaten van de immigrantenleerlingen in ons land te verbeteren. Ten eerste wijst het belang van de impact van het sociaal-

economische milieu en onder meer van het scholingsniveau van de ouders op de resultaten van de leerlingen, op de noodzaak om de maatregelen die gericht zijn op leerlingen uit achtergestelde milieus, en meer bepaald op leerlingen uit de immigratie, te versterken. Ten tweede zijn grotere taalkundige problemen ongetwijfeld eigen aan elk meertalig land, waar de meerderheid van de immigrantenbevolking of bevolking van buitenlandse oorsprong geen contact met die talen heeft gehad in het land van oorsprong. De PISA-studie volgt tevens de stelling dat de migratieleeftijd of de leeftijd van de eerste contacten met de taal van het gastland belangrijk is, waarbij de beste resultaten worden verkregen naarmate die contacten op jongere leeftijd plaatsvinden. Een voorlichting van de bevolkingen van buitenlandse oorsprong over de onthaalmogelijkheden op zeer jonge leeftijd in ons land, via kinderdagverblijven en peuterspeelruimtes, waar de kinderen van migranten nog ondervertegenwoordigd zijn, zou een adequate respons op deze bevinding bieden.

Daarnaast dient ook een veel grotere vermenging van de bevolkingsgroepen in de verschillende onderwijsinstellingen te worden aangemoedigd, zodat de voertaal tussen de kinderen wel degelijk één van de onderwijstalen wordt.

De significante oververtegenwoordiging van buitenlandse leerlingen of leerlingen van buitenlandse oorsprong in de beroepsrichting van het secundair onderwijs is volgens de studie van de OESO 2007 problematisch, omdat deze richting vaak wordt beschouwd als een afvallersrichting, die geen goed uitzicht biedt op een duurzame en kwaliteitsvolle integratie op de arbeidsmarkt. Dit gebrek aan waardering voor het beroepsonderwijs in België is een oud zeer, dat reeds herhaaldelijk werd benadrukt, onder meer door de HRW in zijn Verslag 2003.

In het algemeen lijkt de schooluitval veel hoger bij immigrantenjongeren dan bij autochtone leerlingen. Uit een recent onderzoek (Duquet, Glorieux, Laurijssen en Van Dorsselaer, 2006) blijkt dat de kans op schooluitval de facto twee keer hoger is bij immigrantenjongeren. Het verschil blijft significant maar vermindert met 40 pct. wanneer ook rekening wordt gehouden met de sociaal-economische situatie, die in deze studie wordt bepaald door het statuut van de vader op de arbeidsmarkt en door het opleidingsniveau van de moeder.

#### **5.1.5. De integratie van personen van buitenlandse oorsprong op de arbeidsmarkt**

Voor het onderzoeken van de integratie van buitenlandse personen op de arbeidsmarkt zijn we beperkt door de omvang van de subgroepen binnen de arbeidskrachtentelling. Zelfs als we de nationaliteiten samenvoegen in, enerzijds, de niet-Belgische EU-ingezetenen en, anderzijds, de personen van buiten de EU-25, vertegenwoordigen deze groepen slechts respectievelijk 5,8 en 2,8 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd in België in 2005. Zoals we in het inleidende hoofdstuk hebben gezien, leiden verdere opsplitsingen van de buitenlandse bevolking al snel tot subgroepen die te klein van omvang zijn in verhouding tot de steekproeffout.

Aan de hand van het nationaliteitsconcept kan de bevolking van buitenlandse *oorsprong* evenmin worden afgebakend. Het naturalisatiefenomeen is immers niet te verwaarlozen in België, en in het algemeen is de verwerving van de Belgische nationaliteit, onder meer door naturalisatie, een selectief proces: niet alle in België verblijvende buitenlanders lijken dezelfde kansen te hebben om een dergelijke procedure in te zetten en tot een goed einde te brengen. Volgens de deskundigen van de OESO (OESO 2007) hebben buitenlandse personen, in het bijzonder uit niet-EU-landen, die stappen hebben ondernomen om de Belgische nationaliteit te verwerven, gemiddeld genomen betere kenmerken om zich op de arbeidsmarkt te integreren dan hun landgenoten. Een vergelijking van de geharmoniseerde indicatoren van de arbeidsmarkt tussen Belgen en buitenlanders kan bijgevolg een vertekend beeld geven van de integratie van buitenlandse personen op de arbeidsmarkt ten nadele van deze laatsten.

### De statistieken betreffende etnische afstamming in België

Er bestaan geen officiële statistieken over de etnische afstamming in België. Die feitelijke toestand heeft een juridische grondslag. Artikel 24 van de Statistiekwet van 4 juli 1962 vermeldt uitdrukkelijk : "In geen geval zullen de statistische onderzoeken en studies van het Nationaal Instituut voor de Statistiek betrekking hebben op de persoonlijke levenssfeer, de overtuiging of activiteit op politiek, levensbeschouwelijk of godsdienstig gebied, het ras of de etnische afstamming".

Hoewel de gegevens betreffende de geboorteplaats van de ouders en de grootouders systematisch worden verzameld via het register van de burgerlijke stand, heeft de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie tot nu toe het artikel 24 van de statistiekwet strikt toegepast en heeft ze bijgevolg nooit regelmatig statistieken opgemaakt noch verspreid op basis van die informatie. Specifieke verzoeken mogen evenwel worden ingewilligd. De OESO (2007) heeft bijvoorbeeld gevraagd de gegevens uit de arbeidskrachtentelling te koppelen aan de informatie uit het nationale register over de geboorteplaatsen van de ouders en de grootouders.

De samenstelling van etnische statistieken stuit in feite op **twee soorten hindernissen**. Ten eerste ligt dit thema **politiek gevoelig**. De verdedigers van een statistiek over de etnische afstamming stippen aan dat deze nuttig zou zijn om te strijden tegen discriminatie en een aangepast overheidsbeleid uit te werken, terwijl volgens de critici het begrip "statistieken gebaseerd op de etnische herkomst discriminatoir" op zich is. Ten tweede is het opmaken van etnische statistieken **technisch complex**.

In de voorbereidende studie van Hanquinet L., V. Vandezande, D. Jacobs en M. Swyngedouw (2006) werd beklemtoond dat er op Europees vlak geen gemeenschappelijke definitie bestaat van discriminatie en het begrip etniciteit. Afgezien van een theoretische definitie krijgt het begrip etniciteit op zeer uiteenlopende wijze gestalte in de diverse nationale statistische systemen.

Er bestaan verschillende methoden om een statistiek te verkrijgen die de volledige bevolking op arbeidsleeftijd bestrijkt, bijvoorbeeld de invoering in officiële enquêtes van de - onder meer in het Verenigd Koninkrijk gebruikte - zelfverklearde etnische status, of de samenstelling van een "herkomstindicator". Dit kan de familienaam, de voornaam, het geboorteland of het geboorteland van de ouders of de grootouders zijn.

De betrouwbaarheid van die methoden moet worden onderzocht. De opsporingsmethode via de voornaam is bijvoorbeeld onderhevig aan methodologische beperkingen omdat men weet dat bijna een derde van de Maghrebijnse ouders hun kinderen "Franse" of "internationale" voornamen geven, terwijl ouders die niet van Maghrebijnse afkomst zijn, Arabisch klinkende voornamen kunnen kiezen. De methode van het geboorteland, zoals ze werd toegepast door Okkerse en Termote (2004) of Van Den Cruyce (2005) is interessant, maar verschaft geen informatie over de in België geboren personen van de tweede of zelfs derde generatie. Volgens de OESO (2007) is het evenmin bekend of het criterium geboorteplaats (of nationaliteit) van de grootouders in aanmerking zou moeten worden genomen, dan wel of de geboorteplaats van de ouders volstaat.

In België heeft de regering van de Vlaamse Gemeenschap in het verleden, in verband met het onderwijs, getracht meer gegevens te verzamelen over de etnische oorsprong van de leerlingen, teneinde extra middelen toe te kennen aan de scholen met een aanzienlijke bevolking van buitenlandse herkomst. De VDAB maakt tevens statistieken op over de etnische afstamming van de werkzoekenden. In Brussel bestaat er een ontwerp van "sociaal-economische monitoring op basis van de nationale herkomst om discriminatie op de arbeidsmarkt beter te kunnen bestrijden". In andere Europese landen, zoals Frankrijk of Duitsland, is dit eveneens een actueel thema.

De buitenlandse bevolking vormt ook geen homogene groep: er is inderdaad een groot verschil in de situatie ten aanzien van de integratie op de arbeidsmarkt tussen ingezetenen van de Europese Unie en personen van buiten de EU.

Voor deze twee groepen is de werkgelegenheidsgraad steeds lager dan die van de Belgen. Alleen Brussel onderscheidt zich voor de personen afkomstig van andere lidstaten: de werkgelegenheidsgraad is er hoger dan bij de Belgen, en dit voor elk opleidingsniveau. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verschilt immers van de twee overige gewesten van het land door zijn beperkte omvang en zijn hoge specialisatiegraad. Het vertoont onder meer het bijzondere kenmerk dat het de hoofdzetel is van verschillende internationale, en met name Europese organisaties.

Terwijl het verschil in werkgelegenheidsgraad met de Belgen 3 punten bedraagt bij EU-ingezetenen (5 punten bij vrouwen), bedraagt het gemiddeld meer dan 27 punten bij personen afkomstig van buiten de Europese Unie.

**Tabel 41 Werkgelegenheidsgraad volgens nationaliteit in 2005**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd, jaargemiddelden)

	<i>Belgen</i>	<i>Niet-Belgen van EU-25</i>	<i>Buitenlanders van buiten de EU-25</i>
Totaal	62,0	59,4	34,8
Mannen	68,9	67,8	48,1
Vrouwen	55,0	50,1	21,4
Laaggeschoolden	40,8	43,7	26,4
Middengeschoolden	66,3	62,6	37,2
Hooggeschoolden	83,7	80,6	51,6
Brussel	56,1	64,5	33,4
Vlaanderen	65,4	64,0	40,5
Wallonië	57,0	52,6	27,1

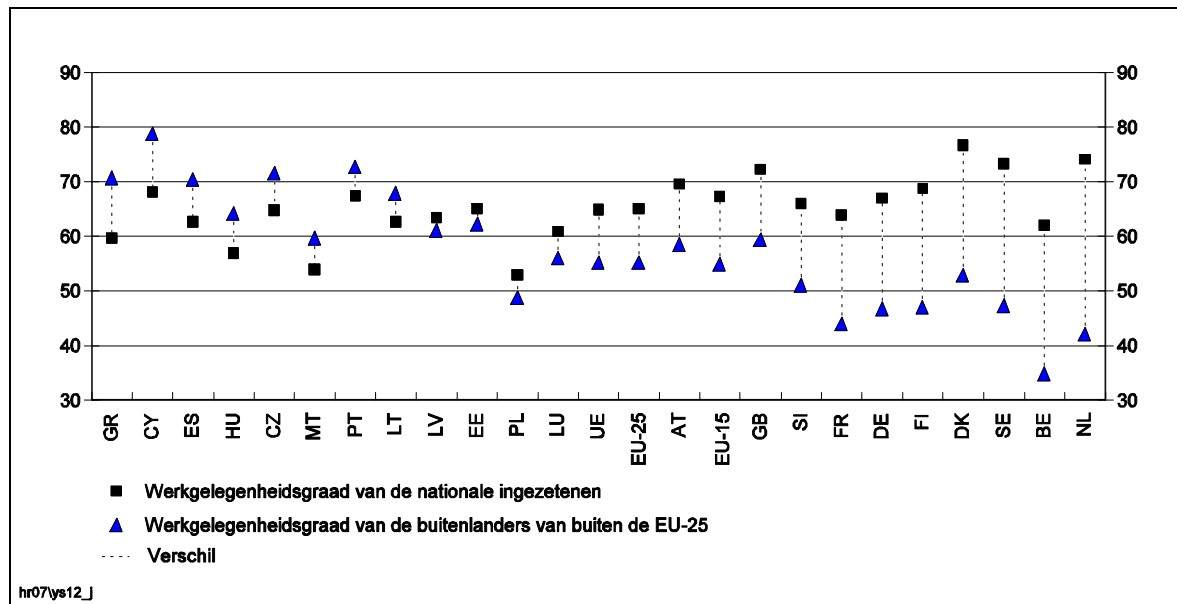
Bron: EC (EAK).

Uit de arbeidskrachtentelling die in de 27 lidstaten is uitgevoerd, blijkt in het algemeen dat de resultaten van de buitenlanders van buiten de EU in vergelijking met de Belgische ingezetenen geen gelijke tred houden met de relatieve resultaten van de overige niet-Belgische EU-ingezetenen inzake werkgelegenheidsgraad.

In België doet het verschil tussen Belgen en buitenlanders van buiten de EU zich voor in alle categorieën. Opmerkelijk genoeg is dit verschil het minst uitgesproken bij de laaggeschoolden, waar het niettemin nog 14 procentpunten bedraagt. De werkgelegenheidsgraad van de buitenlandse vrouwen van buiten de EU is bijzonder laag, met 21,4 pct., tegen 55 pct. voor de Belgische vrouwen; dit verschil is deels te verklaren door socio-culturele factoren. Indien de vrouwen niet werkten in hun land van oorsprong, is het in het algemeen weinig waarschijnlijk dat ze tot de arbeidsmarkt zullen toetreden zodra ze in België zijn, zeker indien ze laaggeschoold zijn en familielasten op zich nemen.

**Grafiek 39** Verschil in werkgelegenheidsgraad<sup>1</sup> tussen nationale ingezetenen en niet-Europeanen in de EU in 2005

(15 tot 64 jaar, jaargemiddelden)



Bron: EC (EAK)

<sup>1</sup> In procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd.

De geringe integratie van de niet-Europeanen op de arbeidsmarkt is niet eigen aan ons land. Gemiddeld genomen in de EU-15 bedraagt de werkgelegenheidsgraad van de nationale ingezetenen 67 pct., tegen 54,9 pct. bij de niet-Europeanen, dit is een verschil van meer dan 12 procentpunten. De verschillen bedragen 20 procentpunten voor Frankrijk en Duitsland, van 22 tot 26 punten voor Finland, Denemarken en Zweden, en meer dan 30 punten voor Nederland. In 2005 was de werkgelegenheidsgraad van de niet-Europeanen in België de laagste van alle lidstaten, met 34,8 pct. Zelfs wanneer rekening wordt gehouden met het feit dat de werkgelegenheidsgraad van de Belgen tot de laagste van de EU behoort, is het verschil tussen nationale ingezetenen en buitenlanders van buiten de EU-25 toch nog het op één na grootste van de EU-25, hetgeen getuigt van een duidelijk gebrek aan integratie in ons land. Een andere opmerkelijke vaststelling is dat de werkgelegenheidsgraad van de buitenlanders van buiten de Unie in een aantal nieuwe EU-lidstaten hoger is dan die van de nationale ingezetenen.

Net als bij de andere groepen neemt de werkgelegenheidsgraad van de buitenlanders toe met het scholingsniveau. Bij de niet-Europese ingezetenen neemt het verschil met de overeenstemmende werkgelegenheidsgraad van de Belgen evenwel toe met het scholingsniveau. Deze vaststelling heeft misschien te maken met het probleem van onderwaardering van de buitenlandse diploma's. Deze onderwaardering kan volgens de OESO (2007) twee oorzaken hebben: enerzijds is de erkenning van buitenlandse getuigschriften in België een relatief moeizaam proces, onder meer als gevolg van de administratieve structuur van ons land, en anderzijds is de certificering van de verworven competenties nog niet ten volle ontwikkeld.

De omvang van het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen Belgen en niet-Europeanen is mogelijk ook deels te verklaren door een discriminatie ten aanzien van deze laatsten. Een onderzoeksteam van de ULB en de KULeuven heeft getracht het belang van deze discriminerende gedragingen tijdens aanwervingsprocedures in Brussel te becijferen. Martens *et al.* (2005) hebben de door het Internationaal Arbeidsbureau uitgewerkte werkmethode van "situatietests" aangepast aan een niet-experimentele context. Hiertoe werden twee groepen van werkzoekenden in de database van de BGDA geselecteerd: een populatie P1 samengesteld uit jongeren van Marokkaanse, Turkse, Subsaharaanse en Oost-Europese nationaliteit, en een controlepopulatie P2, samen-

gesteld uit jongeren die zoveel als mogelijk een vergelijkbaar profiel vertoonden, maar de Belgische nationaliteit hadden.

Het zoekgedrag naar werk van de respondenten van populatie P1 werd voor elke persoon van deze groep opgevolgd. Daarnaast werd elke respondent van populatie P1 gekoppeld aan een respondent van populatie P2, die aan dezelfde aanwervingsprocedure deelnam. Op die manier konden de auteurs achterhalen in welke mate en in welke vorm een discriminerende behandeling kon plaatsvinden.

Gedurende de drie maanden waarin de respondenten werden opgevolgd, stelden de auteurs in 27 pct. van de 115 kandidaatstellingsprocedures een vermoedelijke of duidelijke ongelijkheid van behandeling vast. Op het beperktere aantal gekoppelde dossiers (22 gevallen) werd een vermoedelijke of duidelijke ongelijke behandeling vastgesteld in 45 pct. van de gevallen. De ongelijke behandeling kwam vooral tot uiting via onaangename gedragingen, verschillende reacties van de werkgever ten aanzien van de verschillende kandidaten, leugenachtige beweringen en de regelrechte weigering van een baan om redenen die verband hielden met religie, oorsprong en/of huidskleur.

De Europese Commissie heeft in 2006 een peiling gehouden over de houding van de Europeanen tegenover discriminatie (Europese Commissie, 2007). Er werden zes vormen van discriminatie onderzocht in de studie: discriminatie op grond van etnische afkomst wordt ervaren als de meest voorkomende vorm. Bijna één respondent op vijf vindt dat dit een zeer vaak voorkomende vorm van discriminatie in zijn land is (19 pct.) en nog eens 45 pct. vindt dat hij tamelijk veel voorkomt. Slechts 2 pct. van de ondervraagden meent dat deze discriminatie niet bestaat. De resultaten per land tonen aan dat de overgrote meerderheid van de burgers van oordeel is dat deze vorm van discriminatie frequent voorkomt: Zweden (85 pct.), Nederland (83 pct.), Frankrijk (80 pct.), Denemarken (79 pct.), België (78 pct.) en Italië (77 pct.).

Wat betreft het vinden van een baan, zijn handicap en leeftijd de twee elementen die doorgaans het vaakst worden aangehaald in de EU. Niettegenstaande de factoren huidskleur (59 pct.) en etnische afkomst (58 pct.) door de meerderheid wordt vermeld, beschouwt men ze als minder nadelig voor de integratie op de arbeidsmarkt. De personen die in België werden ondervraagd over de criteria die iemand zouden kunnen benadelen wanneer een bedrijf de keuze heeft tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties en opleidingsniveau, vermelden in de eerste plaats de huidskleur of de etnische afkomst van de kandidaat (66 pct.), het uiterlijk, de wijze waarop men is gekleed of zich aanbiedt (64 pct.), alvorens een handicap (60 pct.) of de leeftijd (52 pct.) worden aangehaald. De Belgen die werden ondervraagd zijn voorstander van maatregelen die gelijke kansen waarborgen op het vlak van de arbeidsmarkt, vooral ten aanzien van discriminatie op grond van handicap (86 pct.), leeftijd (80 pct.) of geslacht (75 pct.). Maatregelen ter bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt op grond van etnische afkomst, religieuze overtuiging of geaardheid kunnen rekenen op de steun van respectievelijk 65 en 64 pct. van de ondervraagden. Deze rangschikking stemt ongeveer overeen met de gemiddelde rangschikking in de EU.

**Tabel 42 Verloop van de werkgelegenheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen**

(procenten van de overeenkomstige bevolking op arbeidsleeftijd)

	1995	2000	2005
Belgen	57,7	62,1	62,0
Niet-Belgische EU15-onderdanen	51,7	57,9	59,5
Niet-EU15-onderdanen	26,9	33,7	36,3

Bron: EC (EAK).

Hoewel de prestatie van België betreffende de integratie van niet-Europese buitenlanders matig blijft, werd in die nationaliteitengroep van 1995 tot 2005 toch de grootste vooruitgang geboekt, nl. van 26,9 pct. tot 36,3 pct., waarbij het verschil met Belgen terugliep van 31 procentpunten in 1995 tot 26 procentpunten in 2005.

**Tabel 43 Werkloosheidsgraad naar nationaliteit in 2005**

(procenten van de overeenkomstige actieve bevolking, jaargemiddelden)

	Belgen	Niet-Belgische ingezetenen van de EU-25	Buitenlanders in de EU-25
Totaal	7,8	10,4	33,6
Mannen	6,8	8,9	32,5
Vrouwen	8,9	12,7	36,1
Laaggeschoolden	12,9	14,8	40,3
Middengeschoolden	7,9	11,4	34,9
Hooggeschoolden	4,1	5,3	21,8
Brussel	15,1	10,1	38,2
Vlaanderen	5,1	7,1	25,4
Wallonië	11,4	13,4	40,9

Bron: EC (EAK).

Een analyse van de werkloosheidsgraad in de diverse groepen van nationaliteiten leidt tot dezelfde vaststelling. De werkloosheidsgraad bedraagt gemiddeld nagenoeg 34 pct. voor de niet-Europeanen, dat is een verschil van bijna 26 procentpunten ten opzichte van de Belgen. Voor dezelfde bevolking liggen de werkloosheidsgraden voor mannen en vrouwen daarentegen dicht bij elkaar in de buurt dan de overeenkomstige werkgelegenheidsgraden: een groot aantal buitenlandse vrouwen in de EU-25 zijn niet actief op de arbeidsmarkt. Indien de vrouwen niet werkten in hun land van oorsprong, is het weinig waarschijnlijk dat ze zullen toetreden tot de arbeidsmarkt zodra ze in België zijn. Franse studies (Milewski, 2005) hebben aangetoond dat in Portugal, Oost-Europa en Zuidoost-Azië geboren vrouwen een activiteitsgraad laten optekenen die ho-



ger is dan of in de buurt ligt van die van alle actieve vrouwen. Afrikaanse en Turkse vrouwen treden daarentegen moeilijker toe tot de arbeidsmarkt. Bovendien verloopt hun toegang tot de arbeidsmarkt moeilijker, zelfs ingeval ze werkten in hun land van oorsprong. Het moge dan wel niet zo zijn voor alle sociaal-professionele categorieën, maar het ontbreken van een familienetwerk dat kan zorgen voor de opvang van de kinderen en dus de met de migratie zwaarder geworden familiale en huishoudelijke verplichtingen, enerzijds, en, anderzijds, een immigratie waartoe voornamelijk om familiale redenen werd besloten en die geen aanleiding gaf tot het zoeken naar werk, kunnen de omvang van de inactiviteit van die vrouwen verklaren.

Het aantal jaren ingezetenschap is evenmin een waarborg voor een betere inschakeling op de arbeidsmarkt. Die vaststelling, welke eveneens werd gemaakt voor andere landen dan België, kan, enerzijds, worden verklaard doordat de eigenschappen en de beweegredenen van de immigrerende personen mettertijd veranderen en, anderzijds, omdat de toegang tot de nationaliteit, waarvoor een bepaald aantal jaren ingezetenschap vaak een eerste vereiste is, een selectief proces is.

**Tabel 44** Integratie-indicatoren en aantal jaren ingezetenschap in 2005

(jaargemiddelden)

	Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>		Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	
	Niet-Belgische ingezetenen van de EU-25	Buitenlanders in de EU-25	Niet-Belgische ingezetenen van de UE-25	Buitenlanders in de EU-25
Duur van verblijf	59,4	34,8	10,4	33,6
-minder dan 2 jaar	58,2	22,2	13,8	41,9
-tussen 2 en 10 jaar	69,2	39,2	8,1	30,3
-10 jaar en meer	55,3	32,9	9,2	35,0
<i>p.m. Belgen</i>		62,0		7,8

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Procenten van de overeenkomstige bevolking op arbeidsleeftijd.

<sup>2</sup> Procenten van de overeenkomstige actieve bevolking.

### Concentratie in de bedrijfstakken en de activiteiten

Buitenlanders met een baan zijn niet gelijkmatig gespreid over alle beroeps categorieën en alle bedrijfstakken.

Zo maken de werkende buitenlanders in de EU-25 een veel grotere kans om een baan te krijgen als arbeider of ongeschoold bediende, als verkoper of ambachtsman. Hoewel hun vertegenwoordiging in de leidinggevende functies naar verhouding groter is dan hun aandeel in de werkgelegenheid, zijn ze weinig vertegenwoordigd in de intellectuele of wetenschappelijke beroepen (geneesheren, advocaten, ...) waarvoor meestal een erkend diploma vereist is, alsook in de intermediaire of administratieve beroepen. De verdeling in termen van beroeps categorie is veel uniformer voor de niet-Belgische ingezetenen van de EU-25.

Tabel 45 De werkgelegenheid van de buitenlanders naar beroep in 2005

(jaargemiddelden)

	Aandeel <sup>1</sup> van de niet- Belgische ingeze- ten van de EU-25 (pct.)	Aandeel <sup>1</sup> van de niet- ingeze- ten van de EU-25 (pct.)	Representatiegraad van de buitenlanders <sup>2</sup>	
			Niet- Belgische ingeze- nen van de EU-25	Buiten- landers in de EU- 25
Strijdkrachten	1,3	0,6	0,2	0,4
Leidinggevende functies	8,6	2,0	1,5	1,2
Intellectuele en wetenschappelijke beroepen	4,9	0,7	0,9	0,5
Intermediaire beroepen (technici, ...)	4,1	0,5	0,7	0,3
Administratieve bedienden	5,1	0,7	0,9	0,4
Verkopers	6,1	2,5	1,1	1,5
Landbouwers	1,5	1,8	0,3	1,1
Kunstenaars	7,0	2,4	1,2	1,5
Bedieners van machines en assemblagearbeiders	5,5	1,8	1,0	1,1
Ongeschoolde arbeiders en bedienden	6,0	4,5	1,1	2,8
Totaal aantal werkenden	5,6	1,6		

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het aandeel buitenlanders wordt berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking in de beschouwde bedrijfstak.

<sup>2</sup> De representatiegraad komt overeen met het aandeel van de buitenlanders in de bedrijfstak gedeeld door het aandeel van de buitenlanders in de totale werkgelegenheid. Een waarde van minder dan 1,0 geeft aan dat de buitenlanders ondervetegenwoordigd zijn in relatieve zin, een waarde van 1,0 wijst erop dat de buitenlanders oververtegenwoordigd zijn.

Die concentratie in sommige beroepsgroepen komt deels tot uiting op het niveau van de bedrijfstakken. Hoewel wordt geconstateerd dat de ingezetenen van de EU-25 en de andere buitenlanders massaal vertegenwoordigd zijn in de in België gevestigde internationale organisaties, zijn de niet-Europese mannen vooral vertegenwoordigd in de horeca, de handel en de reparatie van auto's, de bouwnijverheid en de collectieve, sociale en persoonlijke diensten, terwijl de niet-Europese vrouwen meer vertegenwoordigd zijn in huishoudelijke activiteiten, maar ook in de horeca en de diensten aan ondernemingen.

Volgens de cijfers van het RSVZ over de toestand op het einde van 2005, waren de zelfstandigen met vreemde nationaliteit vooral actief in de handel, waar 50 pct. van de niet-Belgen uit de EU-25 en 61 pct. van de zelfstandigen van buiten de EU-25 werkten. In de industrie en ambachten werkten 24 pct. van de zelfstandigen uit de EU-25 en 20 pct. van die van buiten de EU-25. Meer bepaald waren en meer dan 5.500 zelfstandigen van de EU-25 actief in de bouwsector, tegenover zowat 1.400 zelfstandigen van buiten de EU.

Die segregatie tussen beroepsgroepen en bedrijfstakken komt noodzakelijkerwijs tot uiting in een loonkloof, zoals die tussen mannen en vrouwen op het niveau van de gehele bevolking, wat recentelijk bevestigd werd in een door Vertommen et Martens aan de hand van administratieve gegevens uitgevoerde studie (2006).

Tabel 46 De werkgelegenheid van de buitenlanders naar bedrijfstak, mannen in 2005

(jaargemiddelden)

	Aandeel van de niet-Belgische ingezetenen van de EU-25 (pct.)	Aandeel <sup>1</sup> van de nie- ingezetenen van de EU-25 (pct.)	Representatiegraad van de buitenlanders <sup>2</sup>	
			Niet-Belgische ingezetenen van de EU-25	Buitenlanders in de EU-25
Landbouw, jacht, bosbouw	1,7	1,6	0,3	0,8
Visserij, visteelt	0,0	0,0	0,0	0,0
Extractieve nijverheid	6,3	1,7	1,0	0,8
Verwerkende nijverheid	6,3	1,7	1,1	0,8
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	3,9	0,6	0,6	0,3
Bouwnijverheid	7,7	2,4	1,3	1,2
Handel; reparaties van auto's en huishoudelijke apparatuur	5,7	2,7	1,0	1,4
Hotels en restaurants	13,4	7,4	2,2	3,7
Vervoer en communicatie	4,6	1,7	0,8	0,9
Financiële activiteiten	3,6	0,6	0,6	0,3
Vastgoed, verhuur en diensten aan ondernemingen	7,0	2,0	1,2	1,0
Openbaar bestuur	2,4	0,9	0,4	0,5
Onderwijs	3,2	1,5	0,5	0,8
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	5,0	1,7	0,8	0,8
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	5,5	2,4	0,9	1,2
Activiteiten van de gezinnen	9,1	0,0	1,5	0,0
Extraterritoriale diensten	63,0	3,9	10,5	2,0
Totaal aantal werkende mannen	6,0	2,0	1,0	1,0

Bron: EC (EAK).

<sup>1</sup> Het aandeel buitenlanders wordt berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking in de beschouwde bedrijfstak.

<sup>2</sup> De representatiegraad komt overeen met het aandeel van de buitenlanders in de bedrijfstak gedeeld door het aandeel van de buitenlanders in de totale werkgelegenheid. Een waarde van minder dan 1,0 duidt erop dat de buitenlanders ondervertegenwoordigd zijn in relatieve zin, een waarde van meer dan 1,0 wijst erop dat de buitenlanders oververtegenwoordigd zijn.

**Tabel 47 De werkgelegenheid van de buitenlanders naar bedrijfstak, vrouwen in 2005**

(jaargemiddelden)

	Aandeel van de niet-Belgische ingezetenen van de EU-25 (pct.)	Aandeel van de niet-ingezetenen van de EU (pct.)	Representatiegraad van de buitenlanders <sup>2</sup>	
			Niet-Belgische ingezetenen van de EU-25	Buitenlanders in de EU-25
Landbouw, jacht, bosbouw	1,4	2,0	0,3	1,8
Visvangst, visteelt	0,0	0,0	0,0	0,0
Extractieve nijverheid	11,1	0,0	2,2	0,0
Verwerkende nijverheid	5,0	1,0	1,0	0,9
Productie en distributie van elektriciteit, gas en water	4,4	1,0	0,9	0,9
Bouwnijverheid	3,1	1,0	0,6	0,9
Handel; reparaties van auto's en huishoudelijke apparatuur	5,1	1,0	1,0	0,9
Hotels en restaurants	10,4	6,0	2,0	5,3
Vervoer en communicatie	3,8	0,4	0,7	0,4
Financiële activiteiten	3,8	0,8	0,7	0,7
Vastgoed, verhuur en diensten aan ondernemingen	8,5	1,7	1,6	1,5
Openbaar bestuur	3,2	0,6	0,6	0,5
Onderwijs	3,1	0,6	0,6	0,6
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	3,4	0,7	0,7	0,6
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	6,7	0,6	1,3	0,6
Activiteiten van de gezinnen	10,2	4,3	2,0	3,8
Extraterritoriale activiteiten	61,9	6,5	12,0	5,7
Totaal aantal werkende vrouwen	5,1	1,1	1,0	1,0

Bron: EC (EAK).

Noot: Deze tabel is gebaseerd op niet-significante gegevens.

<sup>1</sup> Het aandeel buitenlanders wordt berekend ten opzichte van de totale werkende bevolking in de beschouwde bedrijfstak.<sup>2</sup> De representatiegraad komt overeen met het aandeel van de buitenlanders in de bedrijfstak gedeeld door het aandeel van de buitenlanders in de totale werkgelegenheid. Een waarde van minder dan 1,0 duidt erop dat de buitenlanders ondervetegenwoordigd zijn in relatieve zin, een waarde van meer dan 1,0 wijst erop dat de buitenlanders oververtegenwoordigd zijn.

## 5.2. INTEGRATIEBELEID IN BELGIË

### 5.2.1. Ontwikkeling van het integratiebeleid in België

Met een relatief genereus beleid inzake gezinshereniging heeft België zeer vroeg gekozen voor een langetermijnintegratie van de geïmmigreerde werknemers. Al in het begin van de jaren zestig werden er oproepen gedaan om meer aandacht te besteden aan de integratie van de kinderen van geïmmigreerde personen en in 1969 werden speciale cursussen Frans en Nederlands ingevoerd. In de jaren zeventig werden "aanpassingsklassen" georganiseerd voor leerlingen met leerproblemen, met name wegens een gebrekkige taalkennis. Destijds bestond er evenwel geen eigenlijk integratiebeleid: de maatregelen ten behoeve van buitenlanders waren opgenomen in de algemene beleidsmaatregelen.

Tegen de achtergrond van de sluiting van de laatste steenkoolmijnen in het begin van de jaren tachtig, die met name de vooral in die sector werkzame laaggeschoolde geïmmigreerde werknemers trof, werd het geringe scholingsniveau van die bevolkingsgroep en hun kinderen een politiek probleem dat aan belang won. Naast de taal- en inhaalcurssussen werden toen andere gerichte maatregelen genomen. Het betrof maatregelen van sociale integratie, die werden gerealiseerd dankzij subsidies verleend aan verenigingen welke geïmmigreerde personen in dienst namen.

Het Koninklijk Commissariaat voor het Migrantenbeleid (KCMB) werd ingesteld in 1989 in een periode toen extreem-rechts zich politiek begon te laten gelden. Het Commissariaat was ermee belast maatregelen voor te stellen tot verbetering van de integratie op de arbeidsmarkt, de huisvesting, het onderwijs en de taalkennis van geïmmigreerde personen en de door de actoren op de diverse beleidsniveaus genomen maatregelen te coördineren. Dat Commissariaat vormde de basis voor het integratiebeleid in België.

Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding werd opgericht in 1993 toen het mandaat van het Koninklijk Commissariaat eindigde. De activiteiten van het centrum zijn veeleer gericht op de strijd tegen discriminatie, een sleuteldomein van het integratiebeleid op federaal niveau. De voorbije jaren werd een geleidelijke overgang waargenomen van een hoofdzakelijk antidiscriminatoire beleid naar een algemener en proactiever beleid van diversiteit, met name in Vlaanderen.

In 2003 heeft België twee Europese richtlijnen<sup>47</sup> in het Belgische recht opgenomen die het juridisch arsenaal inzake discriminatiebestrijding<sup>48</sup> hebben versterkt. In 2004 werkte de federale regering een actieplan tegen racisme, antisemitisme en xenofobie uit. In dat plan werd met name voorzien in de versterking van de wet tegen het racisme uit 1981, in samenwerking met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen. De wettelijke instrumenten tegen discriminatie zijn verbeterd door de wet van 10 mei 2007 tegen de discriminatie, het racisme en de xenofobie.

Zoals eerder vermeld, komt het verloop van het integratiebeleid de afgelopen twintig jaar ook tot uiting in wijzigingen van de wetgeving inzake naturalisatie. België is thans een van de OESO-landen met de meest liberale bepalingen in termen van naturalisatie. De Belgische nationaliteit kan al worden verkregen na 3 jaar ingezetenschap in België; het begrip "integratiebereidheid" is geen toegangscriterium meer; en ten slotte kan elke vreemdeling die sinds zeven jaar in België verblijft en er op onbeperkte wijze mag verblijven op eenvoudige verklaring de Belgische nationaliteit verwerven.

### **5.2.2. Gewestelijke bevoegdheden en benaderingen**

Het vreemdelingenbeleid in de strikte zin (toelating, verblijf, uitwijzing)) ressorteert onder de federale overheid, terwijl verscheidene beleidsniveaus betrokken zijn bij het integratiebeleid. In eerste instantie valt dat onder de bevoegdheid van de gemeenschappen, maar het federaal niveau steunt eveneens diverse initiatieven ter zake en heeft enige invloed op de integratie door het opstellen van wetgevende teksten (bv. discriminatiebestrijding, stemrecht van de vreemdelingen). Inzake werkgelegenheid, behoren de actieve arbeidsmarktmaatregelen in principe tot het domein van de gewesten. Zo kan de aanpak van de gewesten aanzienlijk verschillen. Opnieuw kan de federale overheid optreden en een rechtstreekse invloed uitoefenen op de arbeidsmarkt via de algemene wetgeving inzake arbeid en sociale zekerheid. De sterke betrokkenheid van de sociale partners is een belangrijk kenmerk van het integratiebeleid in België.

<sup>47</sup> Richtlijn 2000/78/EC (richtlijn "werkgelegenheid") en 2000/43/EC (richtlijn houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming).

<sup>48</sup> Wet van 20 januari 2003 en van 25 februari 2003.

Sinds het eind van de jaren negentig, werden in Vlaanderen een groot aantal acties opgezet om de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst te bevorderen, volgens de door het multiculturele model van Nederland beïnvloede aanpak (Gsir, 2006). Die bestaat erin de in tegenstelling tot autochtonen *allochtonen* genoemde personen een bijzondere plaats te geven. Het integratiebeleid is gebaseerd op doelbevolkingen. Verscheidene maatregelen beogen immers rechtstreeks de groep van de buitenlandse personen, in het bijzonder het programma tot burgerlijke integratie dat rechten en verplichtingen omvat voor vreemdelingen die nieuw aankomen in een Vlaamse gemeente. Wallonië, in tegendeel, heeft geen formeel integratiebeleid ontwikkeld dat specifiek vreemdelingen beoogt; de maatregelen zijn veeleer gericht op de strijd tegen de sociale uitsluiting en de integratie van de immigranten moet gebeuren via een algemeen sociaal beleid, dat gericht is op alle sociaal-economische minder begunstigde bevolkingsgroepen. Een dergelijke aanpak sluit evenwel de invoering niet uit van een aantal maatregelen die een groter effect op een groep kunnen sorteren dan op een andere, zoals bijvoorbeeld de organisatie van taalcurssussen (OESO, 2007). De opzet van het integratiebeleid in Brussel ligt tussen de aanpak van de Vlaamse Gemeenschap en die van het Waalse Gewest in. Op het federale niveau, ten slotte, heeft het perspectief van de integratie via de nationaliteit lange tijd de opvatting van de integratie door het staatsburgerschap gedomineerd. Volgens Gsir (2006), werden die twee opvattingen recentelijk enigszins met elkaar in overeenstemming gebracht, omdat België, enerzijds, een zeer liberaal Wetboek van de Nationaliteit heeft ingevoerd en, anderzijds, aan de vreemdelingen het stemrecht bij lokale verkiezingen werd verleend (Gsir, 2006).

### **5.2.3. De recente maatregelen die de integratie van personen van buitenlandse oorsprong in de hand werken**

Afgezien van een beleid tot discriminatiebestrijding, vergt de bevordering van de integratie van de vreemde bevolking en de bevolking van buitenlandse herkomst, enerzijds, een erkenning van de in het land van herkomst verworven bekwaamheden en, anderzijds, maatregelen om het ontbreken van informele netwerken op te vangen, die het middel bij uitstek blijven om een baan te krijgen, met name dankzij een aangepaste begeleiding door de openbare werkgelegenheidsdiensten. Die twee types van maatregelen ressorteren in België onder de Gemeenschappen en de Gewesten. Ze zijn beide van toepassing.

Aangezien de persoonsgebonden materies onder de Gemeenschappen ressorteren en sommige aspecten van het arbeidsmarktbeleid gewestelijke bevoegdheden zijn, zijn er weinig maatregelen op federaal niveau die specifiek de betere integratie van personen van vreemde herkomst op de arbeidsmarkt beogen. De bestaande maatregelen hebben voornamelijk betrekking op discriminatiebestrijding en de bevordering van de verscheidenheid op de werkplek.

Dat beleid is niet uitsluitend gericht op personen van buitenlandse herkomst maar heeft betrekking op alle groepen met moeilijkheden om zich te integreren op de arbeidsmarkt. De gehanteerde definitie om die doelgroepen te bepalen kan variëren naar gelang van het actieterrain en de betrokken actoren. Ze omvat over het algemeen de personen van buitenlandse herkomst, maar eveneens de laaggeschoolden, de gehandicapten, de oudere werknemers en de vrouwen.

Het integratiebeleid wordt in feite voornamelijk geformuleerd en gerealiseerd op het niveau van de Gemeenschappen en de Gewesten. De gekozen aanpak vertoonde in het recente verleden vrij aanzienlijke verschillen.

Het wetslagen van de diversiteitsplannen in Vlaanderen heeft de regering ertoe gebracht een "gelijkheids- en diversiteitslabel" uit te werken voor de ondernemingen, dat er hen moet toe aanzetten de diversiteit en de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Om dat label te verwerven, moet de onderneming aan bepaalde voorwaarden voldoen, zoals de inachtneming van de wet betreffende de gelijkheid van kansen en de niet-discriminatie, de ontwikkeling en de totstandbrenging van een diversiteitsbeleid in de onderneming en ten slotte de evaluatie van die maatregelen door middel van indicatoren, in overleg met de werknemersvertegenwoordigers.

De deelname van de organisaties aan het labelliseringsysteem "gelijkheids- en diversiteitslabel" gebeurt op vrijwillige en kosteloze basis. Het systeem staat open voor ondernemingen met minstens een vestigingsplaats in België.

### **5.2.3.1. De maatregelen in Vlaanderen**

De voorbije tien jaar heeft Vlaanderen een algemene aanpak van de integratieproblemen gevolgd, die berust op twee pijlers: een opvangprogramma voor de eerstaangekomenen en een beleid tot bevordering van de diversiteit ten gunste van alle groepen die moeilijk kunnen worden ingeschakeld op de arbeidsmarkt, waaronder de personen van buitenlandse oorsprong en hun kinderen.

Uitgaande van een Nederlands initiatief, biedt Vlaanderen een op maat gemaakt integratieproject aan elke nieuwkomer in België. Een netwerk van "opvangkantoren" werd opgezet, dat de organisatie van programma's op maat mogelijk maakt. Elk programma omvat taallessen en algemene informatie over het gewest van bestemming. Dat integratieproject is opgenomen in een overeenkomst tussen de eerstaangekomene en het opvangkantoor, waarna een "integratiecertificaat" wordt afgegeven. Het wordt aangepast aan de capaciteiten van de personen en is doelgericht, te weten met betrekking tot, naar keuze, een baan, studies of een beroepsopleiding. Ongeveer 70 pct. van de personen kiezen voor de optie werkgelegenheid.

Wat betreft de integratie op de arbeidsmarkt van de personen van buitenlandse herkomst en hun kinderen, is het beleid van Vlaanderen eveneens geëvolueerd. Het aanvankelijk gevoerde beleid beoogde de gelijke toegang tot werkgelegenheid, zonder dat bijzondere aandacht uitging naar personen van buitenlandse herkomst. Maar als gevolg van de bewustwording van de slechte resultaten inzake integratie van die personen en eveneens van de impact van een studie van het IAB dat het bestaan van een discriminerend gedrag bij indienstnemingsprocedures aantoonde, heeft de Vlaamse regering een specifiek actieplan uitgewerkt. In dat kader werd door de Vlaamse autoriteiten, vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en de sociale partners het Pact van Vilvoorde van 2001 ondertekend om een politiek van gelijke kansen inzake werkgelegenheid te voeren voor drie types personen: de ouderen, de gehandicapten en de werknemers van buitenlandse herkomst.

Een van de voornaamste doelstellingen van het Pact van Vilvoorde is tegen 2010 ertoe te komen dat het aantal werkende personen van buitenlandse herkomst globaal in verhouding staat tot hun aandeel in de bevolking. Daartoe moeten een aantal extra arbeidsplaatsen worden gecreëerd om het verschil inzake werkgelegenheidsgraad tussen de personen van buitenlandse herkomst en de uit het gewest afkomstige personen geleidelijk te verminderen. De diversiteitsplannen zijn het voornaamste instrument om die doelstelling te bereiken.

Sinds 1999 werden geleidelijk verscheidene formules uitgewerkt waarvan de duur varieert van 6 tot 24 maand. Ze bestaan bijvoorbeeld in een reeks opleidingsmaatregelen om de horizontale en verticale mobiliteit van de achtergebleven groepen in de organisatie te bevorderen, de organisatie van taalcursussen, de opleiding tot interculturele communicatie, een inleiding tot het intercultureel management, enz. Ze beogen ook het toezicht op de stages en opleidingen van leden van de doelgroepen in de onderneming mogelijk te maken. Een eerste evaluatie had aangetoond dat de diversiteitsplannen geen significante impact hadden in termen van indienstneming van personen van buitenlandse herkomst: gemiddeld bleven de gebruikte kanalen dezelfde als vóór de tenuitvoerlegging ervan; de indienstnemingen gebeurden vooral op basis van de door de VDAB gestuurde kandidaten en dankzij de informele kanalen, waarbij de laatstgenoemde mogelijkheid vaak veel beperkter was bij personen van buitenlandse herkomst. De programma's werden dan ook sinds 2002 gewijzigd en omvatten thans verplicht cijfermatige doelstellingen betreffende de indienstneming van immigranten en de draagwijdte van de doelstelling wordt nog steeds door de onderneming of de organisatie zelf bepaald.

Naast de financiering van "diversiteitsconsulenten", worden subsidies toegekend om twee derde van de in elk programma bepaalde maatregelen te dekken, tot een bepaald plafond. De ondernemingen waarvoor een diversiteitsplan geldt, zijn eveneens verplicht een provisie aan te leggen om de financiering na de gesubsidieerde periode te kunnen blijven voortzetten. In 2006 werden zo zowat 500 nieuwe plannen gefinancierd in het Vlaamse Gewest. Volgens een enquête bij de werkgevers met een diversiteitsplan waren de maatschappelijke aansprakelijkheid en de moeilijkheden om geschoold personeel te vinden de vaakst aangevoerde beweegredenen.

Er werd eveneens een transversaal diversiteitsfonds opgericht teneinde de inspanningen beter te coördineren, zowel wat betreft de diversiteitsplannen op het niveau van de ondernemingen als met betrekking tot andere structurele projecten zoals het Jobkanaal, te weten het aanbevelen van uit de doelgroepen afkomstige kandidaten bij werkgevers door speciaal opgeleide consulenten, of het initiatief Work-Up, dat het door de verenigingen van etnische minderheden verrichte werk op het gebied van de integratie op de arbeidsmarkt steunt. Dat initiatief, welk onmiddellijk na het Pact van Vilvoorde werd opgezet, helpt de verenigingen hun aanbod te personaliseren, met name door hun reeds gebruikte methodologieën voor te stellen en door de coördinatie tussen de verschillende actoren te versterken.

Er bestaan in Vlaanderen nog andere maatregelen ten behoeve van de personen van buitenlandse herkomst, met name een specifiek programma voor taalopleiding van de VDAB, waarbij lessen en praktijkopleiding worden gecombineerd. De VDAB heeft zich trouwens ten doel gesteld in zijn gepersonaliseerde begeleidingsplannen te streven naar een oververtegenwoordiging van 40 pct. van uit de immigratie afkomstige personen. Thans wordt zowat 30 pct. gehaald. In hetzelfde kader heeft de VDAB een team van 25 "job coaches" samengesteld die speciaal werden opgeleid in de problemen waarmee personen van buitenlandse herkomst in de werkomgeving te maken kunnen krijgen.

#### **5.2.3.2. De maatregelen in Wallonië en in de Franse Gemeenschap**

Zoals door de deskundigen van de OESO wordt aangestipt, heeft Wallonië geen allesomvattend beleid dat specifiek gericht is op personen van buitenlandse herkomst. Gelijke kansen voor *allen* is de voornaamste doelstelling, zodat enkel op personen van buitenlandse origine gerichte maatregelen niet werden genomen. Door die keuze bestaan er weinig of geen afzonderlijke statistieken over de deelneming van personen van buitenlandse herkomst aan de diverse maatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt.

Toch zit de zaak niet vast. Zo werd in juli 1996 een Waals decreet betreffende de integratie van personen van buitenlandse herkomst en hun kinderen aangenomen en werden gewestelijke centra voor de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst (CRI) in het leven geroepen.

Die diensten hebben verscheidene doelstellingen: naast opleidings- en begeleidingsactiviteiten in het zoeken naar werk, zorgen ze ook voor sociale dienstverlening en informatieverstrekking. Ze streven er ook naar de dialoog tussen de gemeenschappen te bevorderen, met name door het organiseren van culturele evenementen. In het kader van de Actions prioritaires pour l'avenir wallon (het zogenoemde Marshallplan op Waalse schaal), werden de financiële middelen van die centra fors opgetrokken, terwijl sommige directe subsidies aan de verenigingen werden herzien, waardoor doelgerichter kon worden gewerkt en de integratiemaatregelen derhalve efficiënter werden.

In hetzelfde kader werden extra middelen uitgetrokken voor de actoren (OCMW's, Missions régionales pour l'emploi (MIRE), CRI) die werken aan de verbetering van de inschakeling van de risicogroepen op de arbeidsmarkt. Wallonië lijkt geleidelijk de weg in te slaan van een actiever diversiteitsbeleid. Het heeft bijvoorbeeld eveneens een "Charte de la diversité" opgesteld, dat is ondertekend door ondernemingen die bereid zijn de uitdaging van de diversiteit aan te gaan. Er wordt jaarlijks een prijs uitgereikt die de verdienstelijkste initiatieven ter zake beloont.



Inzake beroepsintegratie speelt de FOREM een centrale rol en sinds 2003 werd de toegang van vreemdelingen tot de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling uitgebreid tot de asielzoekers en zij die wachten op regularisatie.

Ten slotte stelde het Ministerie van het Waalse Gewest in december 2003 de Waalse adviesraad van vreemdelingen of van personen van buitenlandse herkomst in, die is samengesteld uit vertegenwoordigers van vakbonds- en werkgeversorganisaties, lokale verenigingen, de CRI en de Waalse Regering. De raad is er met name mee belast advies uit te brengen over de toegang van vreemde bevolkingsgroepen tot de (sociale, politieke, enz.) rechten, de acties van de CRI en het beleid van het Waalse Gewest inzake opvang en integratie.

### **5.2.3.3. De maatregelen in Brussel**

Sinds 1998 is de discriminatiebestrijding, in het kader van het "Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid", een belangrijke politieke doelstelling geworden. Een van de hoofdpijlers van het pact heeft immers betrekking op de bevordering van de gelijke kansen. Meer recent ging het beleid de richting uit van een algemenere aanpak inzake diversiteit. In 2003 opende de BGDA een informatieloket over discriminatie bij indienstneming. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft zijn eigen stelsel van diversiteitsplannen opgezet, die vooral toegespitst zijn op jongeren en personen van buitenlandse herkomst. Ten slotte ondertekenden 50 Brusselse ondernemingen in december 2005 een "Diversiteitscharter" dat ook de overheidssector beoogt.

## **5.3. SYNTHESE**

De immigratie in België werd gekenmerkt door verscheidene opeenvolgende golven met een verschillende geografische herkomst en om redenen die veranderden. Thans vertegenwoordigen de ingezetenen van de EU-15 twee derde van de buitenlandse bevolking. Van de niet-Europeaanen zijn Marokkanen en Turken de voornaamste gemeenschappen. De buitenlandse bevolking is niet gelijkmatig over de gebieden gespreid: terwijl maar 4,6 pct. van de totale bevolking in Vlaanderen van buitenlandse nationaliteit was in 2001, was nagenoeg 27 pct. van de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk gewest geen Belg.

Sinds het midden van de jaren tachtig werd de toegang tot de Belgische nationaliteit vergemakkelijkt. Die toegenomen liberalisatie strookte met een beleid volgens welk het verwerven van de Belgische nationaliteit zou bijdragen tot een betere integratie.

Uit de bepaling van de structuur van de buitenlandse bevolking in termen van leeftijd en scholingsniveau blijken niet onbelangrijke verschillen met de Belgische bevolking. Sommige verschillen zijn vooral uitgesproken voor de niet-Europese bevolking: ze is jonger dan de Belgische bevolking en over het algemeen minder geschoold.

De situatie wat betreft de integratie op de arbeidsmarkt is erg verschillend tussen de ingezetenen van de Europese Unie en personen van buiten de EU. Voor die twee groepen ligt de werkgelegenheidsgraad nog steeds onder die opgetekend voor autochtonen. Het verschil inzake werkgelegenheidsgraad met de Belgen bedraagt om en nabij 3 punten voor de ingezetenen van de EU en meer dan 27 punten voor de personen afkomstig uit landen buiten de Europese Unie. De werkloosheidsgraad van vrouwen van buiten de EU is bijzonder laag, nl. 21,4 pct., tegen 55 pct. voor Belgische vrouwen. Indien de vrouwen niet aan het werk waren in hun land van herkomst, is er over algemeen weinig kans dat ze toetreden tot de arbeidsmarkt zodra ze in België zijn. De handicaps met betrekking tot de integratie op de arbeidsmarkt zijn cumulatief.

Zoals wordt waargenomen voor de andere groepen, stijgt de werkgelegenheidsgraad van vreemdelingen naarmate het scholingsniveau hoger ligt. Voor niet-Europese ingezetenen neemt het verschil met de overeenkomstige werkloosheidsgraad voor autochtonen echter

toe met het scholingsniveau. Voor de niet-Belgische ingezetenen van de EU wordt dat effect niet waargenomen. De werkende vreemdelingen komen vooral voor in sommige bedrijfstakken en sommige beroepsgroepen en bij degenen met het statuut van zelfstandige.

Volgens een peiling over de houding van Europeanen tegenover discriminatie, wordt de discriminatie op grond van etnische afkomst ervaren als de meest voorkomende vorm. De personen die in België werden ondervraagd over de criteria die iemand zouden kunnen benadelen wanneer een bedrijf de keuze heeft tussen twee kandidaten met gelijkwaardige competenties en opleidingsniveau, vermelden in de eerste plaats de huidskleur of de etnische afkomst van de kandidaat.

Het in België ontwikkelde integratiebeleid heeft met name ten doel discriminatie te bestrijden, conform de Europese richtlijnen ter zake. Het wettelijk arsenaal in de strijd tegen discriminatie is verbeterd door de wet van 10 mei 2007 tegen de discriminatie, het racisme en de xenofobie. Afgezien van die uiteraard noodzakelijke strijd, vergt de bevordering van de vreemde bevolking en de bevolking van buitenlandse herkomst, enerzijds, de erkenning van de in het land van herkomst verworven vaardigheden en, anderzijds, maatregelen die het ontbreken van informele netwerken moeten opvangen, welke het middel bij uitstek blijven om een baan te krijgen, met name dankzij een aangepaste begeleiding door de diensten voor arbeidsbemiddeling. In een recent verleden is de aanpak van de gewesten en die op het federale niveau toegegroeid naar een algemener model van actieve bevordering van de diversiteit, in navolging van het ter zake in Vlaanderen gevoerde beleid.

**Bibliografie**

- Duquet N., I. Glorieux, I. Laurijssen en Y. Van Dorsselaer (2006), *Wit krijgt schrijft beter*, Garant, Antwerpen.
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2006), *De immigratie in België: aantallen, stromen en arbeidsmarkt*, Brussel.
- Gsir S. (2006), "Belgique: intégration et cohésion sociale", exposé dans le cadre de la journée nationale de la Commission Fédérale des Etrangers, 16 novembre.
- Hanquinet L., V. Vandezande, D. Jacobs en M. Swyngedouw (2006), *Exploratory Comparative Study on Definitions and Operationalisations of the Notion of Ethnic disadvantage and Discrimination*, Koning Boudewijnstichting, Brussel, Maart.
- Hirtt N. (2006), "Culturele handicap, slechte integratie of sociale segregatie?", *Oproep voor een democratische school*, Juni.
- Jacobs D. en Rea A. (2006), "Construction and Import of Ethnic Categorizations : "Allochtones" in the Netherlands and in Belgium", *Working Paper Fondazione Eni Enrico Mattei*, 68.
- Martens A., N. Ouali, M. Van de Maele, S. Vertommen, P. Dryon en H. Verhoeven (2005), *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la région de Bruxelles-Capitale: rapport de synthèse*, BGDA, Brussel.
- Milewski F. (2005), "Chapitre V: Femmes immigrées et issues de l'immigration", in Milewski F. et al, *Les inégalités entre femmes et homme: les facteurs de précarité*, La Documentation française, Parijs.
- OECD (2004), *Apprendre aujourd'hui, réussir demain: premiers résultats de PISA 2003*, Parijs.
- OECD (2006), "Chapitre 4: Politiques visant certaines catégories d'actifs ou certains segments du marché du travail" in OECD, *Perspectives de l'emploi*, Parijs.
- OECD (2007), *Jobs for immigrants: labour market integration in Belgium*, draft version, Parijs.
- Okkerse L. en A. Termote (2004), "Hoe vreemd is vreemd op de arbeidsmarkt? Over de allochtone arbeidskrachten in België", *Statistische studie*, 111, NIS.
- Van Den Cruyce B. (2005), "De ondergebruikte arbeidsreserve van vreemdelingen in België", *Kwartaalschrift Economie*, 2.
- Vertommen S. en A. Martens (2006), "Ethnic Minorities Rewarded: Ethnostratification on the Wage Market in Belgium", *Fondazione Eni Enrico Mattei Working Paper*, 61, Milaan.



## 6. DE PERSONEN MET EEN HANDICAP

Het thema van de inschakeling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt zal behandeld worden in verschillende stappen. In de eerste plaats zal aan de hand van de resultaten van de speciale module van de arbeidskrachtentelling van 2002 het aantal personen met een handicap op arbeidsleeftijd binnen de totale bevolking worden geraamd en hun situatie op de arbeidsmarkt worden omschreven, ook op het regionale niveau. Ten tweede zullen, hoofdzakelijk op basis van de resultaten van de enquête, enkele specifieke factoren worden vermeld die de inschakeling van personen met een handicap op de arbeidsmarkt kunnen belemmeren. Tot slot zal een laatste deel gewijd worden aan het institutionele kader en aan de diverse bestaande integratiemaatregelen bestemd voor zowel de werknemer met een handicap als de werkgevers.

### 6.1. BESTAAN VAN EEN CHRONISCH GEZONDHEIDSPROBLEEM OF EEN HANDICAP EN IMPACT OP HET BEROEPSLEVEN

Het lijkt onmogelijk om een definitie te geven van de term "handicap" waarover iedereen het eens is. Toch moet het begrip worden gedefinieerd, al was het maar om de handicap te onderkennen. Vanuit het standpunt van de werkgelegenheidsproblematiek kan het begrip "handicap" worden omschreven als "elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren"<sup>49</sup>.

Het aantal personen met een handicap onder de actieve bevolking kan op verschillende manieren worden vastgesteld, onder andere via enquêtes waarin de ondervraagde personen zichzelf omschrijven als persoon met een handicap of persoon in goede gezondheid. Aangezien er verschillende definities bestaan van het begrip "handicap" en de gebruikte formulering in de enquêtes onvermijdelijk het antwoord op de vraag beïnvloedt, leveren de verschillende enquêtes (Gezondheidsenquête, Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH), arbeidskrachtentelling) ook verschillende percentages op wat betreft de bevolking op arbeidsleeftijd die zich omschrijft als persoon met een handicap. Naast deze enquêtes zijn er ook enkele administratieve bronnen (bv. de lijst van de uitkeringen aan personen die erkend worden als gehandicapt) die inlichtingen kunnen verschaffen over het aantal personen met een handicap of een aanslepende ziekte. Het feit dat iemand beschouwd wordt als "persoon met een handicap", is dan niet langer afhankelijk van de eigen perceptie, maar van de erkenning van zijn handicap door de bevoegde instanties. Bijgevolg kan het zijn dat het aantal rechthebbenden op een uitkering voor personen met een handicap slechts een gedeelte vertegenwoordigt van het aantal personen dat zichzelf in de enquêtes omschrijft als gehandicapt (zie 6.1.2.2).

De regelmatige arbeidskrachtentellingen laten niet toe een juist beeld te verkrijgen van de situatie van de personen met een arbeidshandicap. Wel kan op basis van die enquêtes systematisch het aantal personen op arbeidsleeftijd worden vastgesteld dat zichzelf arbeidsongeschikt verklaart. Het aandeel arbeidsongeschikte personen in de bevolking op arbeidsleeftijd bedroeg in 2005 slechts 3,9 pct., een percentage dat sinds 2000 stabiel is gebleven. Van de 270.000 personen die aldus werden geïdentificeerd waren de meesten inactief in 2005 en was slechts 2 pct. werkzoekend. Bovendien blijkt dat meer dan drie vierden van de personen die in 2005 arbeidsongeschikt waren, dat ook al waren het jaar voordien. De meesten van hen zijn m.a.w. permanent of tenminste langdurig arbeidsongeschikt.

<sup>49</sup> Definitie van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.

**Tabel 48 Verdeling van de arbeidsongeschikte personen volgens sociaaleconomisch statuut in 2005**

	Aantal personen (in duizendtallen)	In procenten van de arbeidsongeschikte bevolking	In procenten van de bevolking op arbeids- leeftijd
Totaal	267	100,0	3,9
waarvan:			
Werkend	36	13,6	
Werkloos	5	1,7	
Inactief	226	84,7	

Bron: EC (EAK).

Ter gelegenheid van het Europese Jaar voor Personen met een Handicap in 2003 werd aan de arbeidskrachtentelling uit het voorjaar van 2002 een ad-hocmodule toegevoegd met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap. De bedoeling hiervan was om na te gaan welk deel van de bevolking op arbeidsleeftijd een chronisch gezondheidsprobleem of een handicap heeft, en in hoeverre dit een weerslag heeft op het beroepsleven. Daarbij werd enkel rekening gehouden met de chronische problemen, gedefinieerd als problemen die op het ogenblik van de enquête reeds minimaal 6 maanden bestonden of waarvan kon worden voorzien dat ze minstens 6 maanden zouden duren.

Samoy (2004) toont aan dat het aantal personen met een handicap onder de actieve bevolking zoals blijkt uit deze ad-hocmodule in Vlaanderen relatief nauw aansluit bij de resultaten van andere enquêtes (16 pct. tegenover bv. 14 pct. personen met een handicap volgens de PSBH van 2000), terwijl het aantal personen die enkel arbeidsongeschikt zijn, veel lager ligt, zoals eerder vermeld. Anderzijds maakt de ad-hocmodule van de arbeidskrachtentelling het mogelijk om, dankzij enkele expliciete vragen, de situatie van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt nader te analyseren.

Een internationale vergelijking van de situatie van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt is niet eenvoudig, aangezien de definities en criteria inzake "handicap" verschillen naargelang van de beleidsdoelstellingen, de wetgeving en de administratieve normen. In het kader van de arbeidskrachtentelling kunnen de antwoorden variëren naargelang van de culturele of institutionele eigenschappen van elke EU-lidstaat.

#### **6.1.1. Prevalentie van de langdurige gezondheidsproblemen of handicaps onder de bevolking**

Dankzij de ad-hocmodule van de Belgische arbeidskrachtentelling kon worden vastgesteld dat in het tweede kwartaal van 2002 gemiddeld 16,7 pct. van de bevolking in de leeftijdsgroep van 15 tot 64 jaar, hetzij ongeveer 1.131.000 personen, een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem hadden. Drie vierde van de ondervraagden verklaarden daarentegen dat ze geen chronisch gezondheidsprobleem hadden. Het verschil tussen de geslachten is klein, alleen blijken mannen iets vaker een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem te hebben.

**Tabel 49 Bestaan van een chronisch gezondheidsprobleem of een handicap, tweede kwartaal 2002**

(procenten van het totaal)

	Chronisch gezondheidsprobleem of handicap	Geen chronisch gezondheidsprobleem of handicap	Geen antwoord <sup>1</sup>	Totaal
Totaal	16,7	75,0	8,2	100,0
<b>Verdeling volgens geslacht</b>				
Man	17,3	74,7	8,0	100,0
Vrouw	16,2	75,4	8,4	100,0
<b>Verdeling volgens leeftijd</b>				
15-24 jaar	5,6	85,2	9,2	100,0
25-49 jaar	15,4	76,8	7,8	100,0
50-64 jaar	27,5	64,0	8,5	100,0
<b>Verdeling per gewest</b>				
Brussel	17,2	74,3	8,6	100,0
Vlaanderen	15,8	81,6	2,5	100,0
Wallonië	18,3	63,2	18,5	100,0

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Aangezien de ondervraagde personen niet verplicht waren te antwoorden op de vragen over hun gezondheidstoestand en de vragenlijst ook uitdrukkelijk de optie "geen antwoord" bevatte, werd besloten om ook die optie te vermelden. Zoals het NIS vermeldt, is niet duidelijk in hoeverre deze groep niet-respondenten vooral personen met een gezondheidsprobleem omvat (NIS, 2003).

Zoals te verwachten was, daalt het aantal gezonde personen met de leeftijd, vermits de begrippen "handicap" of "chronisch gezondheidsprobleem" in de enquête in ruime zin worden geïnterpreteerd. Binnen de groep van 15 tot 24-jarigen verklaart 85 pct. geen gezondheidsprobleem te hebben, terwijl dit nog slechts 64 pct. bedraagt voor de leeftijdsgroep van 50 tot 64-jarigen.

Op regionaal vlak blijkt dat in Vlaanderen meer personen op arbeidsleeftijd verklaren in goede gezondheid te verkeren (82 pct.), en het aandeel van de personen met een handicap onder de bevolking ligt er iets lager dan in het land als geheel. In Wallonië verklaart 63 pct. van de ondervraagden dat ze geen handicap hebben, maar het aantal personen dat niet heeft geantwoord op deze vraag ligt er relatief hoog, waardoor dit cijfer misschien onderschat is.

De belangrijkste handicap of het belangrijkste gezondheidsprobleem is dat wat er in de grootste mate voor zorgt dat de uitoefening van een beroepsactiviteit belemmerd wordt. De belangrijkste klacht bij personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem betreft "problemen met de rug, de wervels, het bekken of de nek" (27,6 pct.). Deze categorie van problemen wordt op grote afstand gevolgd door de restcategorie "andere handicaps of langdurige gezondheidsproblemen, inclusief afhankelijkheden" (11,1 pct. van de respondenten), en vervolgens door "problemen met benen of voeten" en "hartstoornissen" (respectievelijk 9,6 en 9,5 pct.). Twee derden van de chronisch zieken of gehandicapten hebben hun aandoening al meer dan 5 jaar.

De handicap of de ziekte is in de meeste gevallen niet te wijten aan het werk. Vaak ligt een ziekte (36,8 pct.) of een ongeval bij de geboorte (13,7 pct.) aan de oorsprong. Slechts in 11,3 pct. van de gevallen is het gezondheidsprobleem het gevolg van een beroepsziekte, terwijl een op vijf personen de oorsprong van zijn of haar ziekte niet kent.

## 6.1.2. Impact op het beroepsleven

### 6.1.2.1. *Sociaaleconomisch statuut van de personen met een handicap of een chronische ziekte*

De werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem ligt ver onder het gemiddelde. In het tweede kwartaal 2002 bedroeg de totale werkgelegenheidsgraad 59,7 pct., terwijl die bij de gehandicapten slechts 42,5 pct. beliep. Personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem zijn dus vaker werkloos of inactief dan de gemiddelde bevolking. In 2002 lag de werkloosheidsgraad bij gehandicapten ruim 4 procentpunten hoger dan de totale werkloosheidsgraad. Tot slot was een gehandicapte op twee inactief, tegen ongeveer een derde van de totale bevolking op arbeidsleeftijd.

**Tabel 50 Sociaaleconomisch statuut van de gehandicapte bevolking, van de gezonde bevolking en van de totale bevolking, tweede kwartaal 2002**

	Gehandicapte of zieke bevolking	Gezonde bevolking <sup>1</sup>	Totale bevolking <sup>2</sup>
Werkgelegenheidsgraad <sup>3</sup>	42,5	64,3	59,7
Werkloosheidsgraad <sup>4</sup>	11,4	6,2	7,0
Inactiviteitsgraad <sup>3</sup>	52,0	31,5	35,9

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.

<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.

<sup>3</sup> Procent van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd.

<sup>4</sup> Procent werklozen binnen de actieve bevolking (werkend + werkloos).

Diverse factoren kunnen aan deze verschillen ten grondslag liggen. Het feit dat iemand met een handicap inactief is, kan - net als bij een gezonde persoon - te maken hebben met een persoonlijke keuze. Het kan echter ook wijzen op bepaalde obstakels waarmee de gehandicapte specifiek geconfronteerd wordt bij het zoeken naar een baan, of op bepaalde overwegingen wanneer de persoon meent niet over de nodige capaciteiten te beschikken om rechtstreeks te solliciteren naar een job of wanneer hij denkt dat zijn handicap hem niet toelaat om in gewone omstandigheden te werken. De lage werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap kan ook wijzen op een zekere terughoudendheid bij de werkgevers die het er moeilijk mee hebben om zich in te beelden welke omstandigheden de integratie van een gehandicapte vergemakkelijken. Bovendien kan ook het bekomen van bepaalde uitkeringen door de gehandicapten een belangrijke afschrikingsfactor zijn.

De regionale uitsplitsing van de werkgelegenheidsgraad van personen met een handicap toont aan dat het verschil ten opzichte van de totale bevolking veel groter is voor Brussel dan in de andere gewesten. Het Brusselse Gewest laat immers een verschil optekenen van meer dan 20 procentpunten tussen de werkgelegenheidsgraad bij gehandicapten (31 pct.) en de gemiddelde werkgelegenheidsgraad. De werkgelegenheidsgraad bij de bevolking met een handicap in Wallonië en Vlaanderen, die dichter aanleunt bij het nationale gemiddelde, vertoont een verschil van respectievelijk 15 en 17 procentpunten tegenover de totale werkgelegenheidsgraad van het gewest.



**Tabel 51 Werkgelegenheidsgraad per gewest, tweede kwartaal 2002**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Gehandicapte of zieke bevolking (1)	Gezonde bevolking <sup>1</sup> (2)	Totale bevolking <sup>2</sup> (3)	Vershil (1)-(3) (procentpunten)
België	42,5	64,3	59,7	-17,2
Brussel	31,3	57,9	52,0	-20,7
Vlaanderen	45,7	66,8	63,1	-17,4
Wallonië	40,6	60,6	55,6	-15,1

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.

Ook de werkloosheidsgraad bij de personen met een handicap vertoont belangrijke regionale verschillen. In Vlaanderen ligt dit cijfer het laagst, gevolgd door Wallonië. In Brussel ligt de werkloosheidsgraad bij personen met een handicap bijzonder hoog, namelijk 31 pct. Het verschil tussen de werkloosheidsgraad bij gehandicapten of zieken en de werkloosheidsgraad bij de totale Brusselse bevolking - die op zich al veel hoger ligt dan in de twee andere gewesten - bedraagt aldus bijna 15 procentpunten, tegenover 4 procentpunten voor het nationale gemiddelde.

**Tabel 52 Werkloosheidsgraad per gewest, tweede kwartaal 2002**

(procenten van de overeenstemmende actieve bevolking)

	Gehandicapte of zieke bevolking (1)	Gezonde bevolking <sup>1</sup> (2)	Totale bevolking <sup>2</sup> (3)	Vershil (1)-(3) (procentpunten)
België	11,4	6,2	7,0	4,4
Brussel	31,1	13,2	16,2	14,9
Vlaanderen	8,3	4,3	4,8	3,5
Wallonië	11,3	8,2	8,6	2,7

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.

De regionale verdeling van de inactiviteitsgraad bij personen met een handicap vertoont minder duidelijke verschillen tussen de gewesten. Toch ligt dit cijfer lager in Vlaanderen. In de drie gewesten bedraagt het verschil tussen de inactiviteitsgraad van de gehandicapte bevolking en die van de totale bevolking meer dan 16 procentpunten. Dat weerspiegelt vermoedelijk het feit dat veel gehandicapten weten, of denken, dat ze zeer weinig kans maken om een job te krijgen, waardoor ze zelfs niet proberen om er een te vinden en dus ingedeeld worden bij de inactieve bevolkingsgroep (Dupré, 2003).

**Tabel 53 Inactiviteitsgraad per gewest, tweede kwartaal 2002**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Gehandicapte of zieke bevolking (1)	Gezonde bevolking <sup>1</sup> (2)	Totale bevolking <sup>2</sup> (3)	Vershil (1)-(3) (procentpunten)
België	52,1	31,5	35,9	16,2
Brussel	54,6	33,3	38,0	16,6
Vlaanderen	50,2	30,1	33,7	16,5
Wallonië	54,3	34,0	39,2	15,1

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.**6.1.2.2. Identificatie van de arbeidsgehandicapten**

Bij de personen die zich in de arbeidskrachtentelling gehandicapt verklaren, onderscheidt Samoy (2004) in Vlaanderen de "arbeidsgehandicapten": dit zijn niet-werkenden die beweren dat hun handicap of gezondheidsprobleem de uitoefening van ongeacht welk werk onmogelijk maakt of die vermelden dat ze begrensd zijn in het soort en de hoeveelheid werk die ze zouden kunnen verrichten (inclusief de verplaatsing van en naar het werk), alsook personen die wel werken, maar beweren dat hun gezondheidsprobleem beperkingen met zich meebrengt op diezelfde gebieden. Wanneer voor Vlaanderen al deze voorwaarden worden samengenomen kan 12,4 pct. van de bevolking op arbeidsleeftijd worden beschouwd als "arbeidsgehandicapten" (in absolute cijfers betreft het ongeveer 500.000 van de 623.600 personen in Vlaanderen die zich gehandicapt verklaren). Deze 500.000 mensen kunnen op een andere manier geïdentificeerd worden. Samoy splitst deze groep op in werkenden (200.000 personen) en niet-werkenden (300.000 personen). Een deel van de 300.000 niet-werkenden vinden we terug in de uitkeringsstelsels op basis van de arbeidsongeschiktheid. In eerste instantie ontvangen ongeveer 100.000 personen een invaliditeitsuitkering. Verder ontvangen 30.000 personen een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) voor personen met een handicap. Het is niet mogelijk om exact te bepalen hoeveel personen leven van een uitkering uit hoofde van een beroepsziekte of arbeidsongeval, maar volgens de auteur zou het in Vlaanderen gaan om ongeveer 50.000 personen. Telt men daar nog de 20.000 niet-werkenden met een handicap bij, die ingeschreven zijn bij de VDAB, dan bedraagt het totaal aantal niet-werkenden gehandicapten ongeveer 200.000. Dan blijven er nog 100.000 personen over die in de arbeidskrachtentelling verklaren dat ze een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem hebben en die niet werken, maar die niet terug te vinden zijn in de verschillende uitkeringsstelsels. Een groot deel daarvan zijn vermoedelijk thuiswerkende vrouwen en mannen die geen specifieke uitkering ontvangen. Van de 200.000 gehandicapten die wel werken, kan slechts een klein gedeelte geïdentificeerd worden, met name zij die tewerkgesteld zijn in een beschutte werkplaats of die actief zijn in het normale arbeidscircuit en een loonsubsidie krijgen en/of een aanpassing van hun werkpost. In 2002 ging het in totaal om ongeveer 20.000 personen. De rest is niet terug te vinden in de verschillende categorieën van het gehandicaptenbeleid.

Tabel 54 Identificatie van de arbeidsgehandicapten in 2002

(aantal personen)

	Vlaanderen (Samoy)	België (raming HRW)
Arbeidsgehandicapten	500.000	900.000
Niet-werkend	300.000	600.000
waarvan:		
Invaliditeit	100.000	200.000
IVT	30.000	60.000
Beroepsziekte of arbeidsongeval	50.000	100.000
Dienst voor arbeidsbemiddeling	20.000	n.b.
Werkend	200.000	300.000
waarvan:		
Beschutte werkplaatsen	16.000	25.000
Subsidies	4.000	6.000

Bronnen: AWIPH, DPB, FOD Sociale Zekerheid, INR, RIZIV, Samoy (2004), VAPH, eigen berekeningen.

Een dergelijke denkoefening kan voor België gemaakt worden: daarbij is het de bedoeling de gehandicapte bevolking te identificeren die beperkingen heeft om te werken en "administratief" erkend wordt. Op basis van de antwoorden op de arbeidskrachtentelling van 2002 zijn ongeveer 900.000 personen, hetzij 13 pct. van de bevolking op arbeidslleeftijd, arbeidsgehandicapt (in dezelfde betekenis als hierboven). 300.000 van hen hebben een job en ongeveer 600.000 personen werken niet (waarvan de meerderheid de uitoefening van een beroepsactiviteit onmogelijk acht). In de groep van de niet-werkenden geniet een derde een invaliditeitsuitkering, terwijl 60.000 personen een IVT krijgen<sup>50</sup>. Van de resterende 300.000 personen zou een groot gedeelte een uitkering ontvangen ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte (het is niet mogelijk het exacte aantal personen te bepalen dat deze uitkering ontvangt en niet meer werkt, maar als we de raming van Samoy vermenigvuldigen met twee, komen we uit op 100.000), terwijl anderen ingeschreven zijn bij de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling. Het door Samoy vermelde cijfer van 20.000 bij de VDAB ingeschreven personen steunt echter op verschillende kenmerken (zoals het feit dat bijzonder onderwijs werd gevolgd, het feit dat men ingeschreven is bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of het beschikken over (zeer) beperkte vaardigheden volgens de door de VDAB gebruikte rangschikking) die niet als dusdanig beschikbaar zijn via de statistieken van de regionale diensten van het land<sup>51</sup>. Tot slot zijn een aantal niet-werkende gehandicapten wellicht thuiswerkend en ontvangen ze geen uitkering.

Van de werkende arbeidsgehandicapten hebben ongeveer 6.000 personen<sup>52</sup> een job waarvan de bezoldiging gesubsidieerd wordt door diverse instellingen voor de integratie van mensen met een handicap, terwijl 25.000 personen tewerkgesteld zijn in beschutte werkplaatsen<sup>53</sup>. De overgrote

<sup>50</sup> De statistieken in het jaarverslag van het AD Personen met een Handicap (FOD Sociale Zekerheid) laten niet toe een onderscheid te maken tussen het aantal personen dat recht heeft op een IVT (waarvan de meesten niet werken) en het aantal personen dat recht heeft op een integratietegemoetkoming. In 2002 ontvingen in totaal 120.000 personen jonger dan 65 jaar een uitkering. Op basis van de studies van Samoy voor Vlaanderen ontvangt de helft van de 60.000 uitkeringsgerechtigden in Vlaanderen een IVT. Voor België schat men het aantal personen dat recht heeft op een vervangingsinkomen op 60.000.

<sup>51</sup> De niet-werkende werkzoekenden die volgens de RVA minsten 33 pct. permanent of tijdelijk werkongeschikt zijn, bedroegen in 2006 daarentegen 10.000 in Vlaanderen, 6.000 in Wallonië en 700 in Brussel.

<sup>52</sup> In 2005 waren er 10.000 gesubsidieerden.

<sup>53</sup> In 2002.

meerderheid van de werkenden die verklaren dat ze een handicap of een chronische ziekte hebben, kan niet ingedeeld worden op basis van de bestaande inschakelingsmaatregelen.

## 6.2. SPECIFIEKE FACTOREN

### 6.2.1. Opleidingsniveau van de gehandicapte bevolking

Er worden aanzienlijke verschillen vastgesteld tussen het opleidingsniveau van personen met een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem en het opleidingsniveau van de rest van de bevolking. Meer dan de helft van de handicapten zijn laaggeschoold - hoogstens een diploma van lager secundair onderwijs - en de meesten beschikken slechts over een diploma lager onderwijs. Ongeveer 28 pct. van de personen met een handicap heeft hoger secundair onderwijs voltooid, en slechts 14 pct. heeft hoger of universitair onderwijs gevolgd. Ter vergelijking: de verdeling volgens het opleidingsniveau bij gezonde personen is meer gelijk gespreid. Zo heeft 28 pct. hoger onderwijs gevolgd. Het lage opleidingsniveau van de meeste gehandicapten bemoeilijkt hun inschakeling op de arbeidsmarkt.

**Tabel 55** Verdeling van de gehandicapte bevolking, de gezonde bevolking en de totale bevolking op arbeidsleeftijd volgens opleidingsniveau, tweede kwartaal 2002

(procenten van het totaal)

	Gehandicapte of zieke bevolking	Gezonde bevolking <sup>1</sup>	Totale bevolking <sup>2</sup>
Laaggeschoold	58,5	37,2	41,2
Middengespoold	27,6	35,3	34,1
Hooggeschoold	14,0	27,5	24,7
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.

<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.

De statistieken van alle lidstaten van de EU wijzen op een correlatie tussen de prevalentie van een handicap of een langdurig gezondheidsprobleem en het opleidingsniveau. Een handicap bij de geboorte of tijdens de kinder- of tienerjaren, kan de studiemogelijkheden beperken. Het kan ook zijn dat de laaggeschoolden niet-gekwalificeerde jobs uitoefenen in gevaarlijke werkomgevingen. Het is vooralsnog onmogelijk om vast te stellen welke van deze factoren overheerst, noch of hun effecten cumulatief zijn (EC, 2005).

Zoals te verwachten is, en net als bij de totale bevolking, ligt de werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap hoger naarmate het opleidingsniveau stijgt. Zo bedraagt de werkgelegenheidsgraad bij laaggeschoolde personen met een handicap 31 pct. - wat 15 procentpunten lager is dan de werkgelegenheidsgraad bij laaggeschoolde gezonde personen -, terwijl de werkgelegenheidsgraad bij hooggeschoolde personen met een handicap 66 pct. bedraagt. Toch wordt het verschil met de gezonde bevolking, eigenaardig genoeg, duidelijk groter, want het verschil in de werkgelegenheidsgraad bij hooggeschoolden bereikt 19,1 procentpunten. Dat kan onder andere de rol weerspiegelen van de aangepaste tewerkstellingsstructuren voor de andere categorieën van de gehandicapte bevolking.

**Tabel 56 Werkgelegenheidsgraad volgens het opleidingsniveau, tweede kwartaal 2002**

(procenten van de overeenstemmende bevolking op arbeidsleeftijd)

	Gehandicapte of zieke bevolking	Gezonde bevolking <sup>1</sup>	Totale bevolking <sup>2</sup>
Laaggeschoold	30,6	45,5	40,8
Middengespoold	56,0	68,0	65,7
Hooggeschoold	65,8	84,9	82,8

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.**6.2.2. Arbeidsstelsel**

Aan de hand van de enquête konden naast de verdeling van de werkende personen (gezond en gehandicapt) volgens hun arbeidsstelsel (voltijds/deeltijds), ook de redenen worden nagegaan waarom de deeltijds werkenden voor dat stelsel hebben gekozen. Het is dus mogelijk na te gaan in welke mate de gezondheidsproblemen van een persoon een rem kunnen zijn op de uitoefening van een voltijdse betrekking. De resultaten geven aan dat 77 pct. van de gehandicapte personen voltijds werkte in het tweede kwartaal van 2002, tegenover 81 pct. van de personen die vinden dat ze geen chronisch gezondheidsprobleem hebben. Derhalve werkt een iets grotere groep van de gehandicapten deeltijds, maar het verschil blijft beperkt.

**Tabel 57 Arbeidsstelsel bij de gehandicapte bevolking, de gezonde bevolking en de totale bevolking, tweede kwartaal 2002**

(procenten van het totaal)

	Gehandicapte of zieke bevolking	Gezonde bevolking <sup>1</sup>	Totale bevolking <sup>2</sup>
Voltijds	77,4	81,0	80,7
Deeltijds	21,7	18,3	18,5
Overige	0,9	0,7	0,7
Totaal	100,0	100,0	100,0

Bron: ADSEI (EAK, ad-hocmodule 2002).

<sup>1</sup> Exclusief de personen die de vragen over hun gezondheidstoestand niet beantwoord hebben.<sup>2</sup> Inclusief de personen die niet geantwoord hebben.

De personen met een handicap richten zich vooral op deeltijdarbeid om persoonlijke of familiale redenen. De tweede belangrijke reden is de arbeidsongeschiktheid die te maken kan hebben met de handicap of het gezondheidsprobleem zelf. Dit motief kan met name problemen aan het licht brengen inzake het onaangepaste werkkader en/of de te leveren hoeveelheid werk. Op het ogenblik van de enquête vond 15 pct. van de werkende personen met een handicap geen voltijdse baan, wat erop wijst dat deze personen een voltijdse betrekking niet uitsloten. Bij de gezonde bevolking stellen we een vergelijkbaar aantal vast. De indeling van de motieven verschilt voor de gezonde personen; de meerderheid van hen werkte deeltijds om voor de kinderen te kunnen zorgen en om andere persoonlijke of familiale redenen.

**Tabel 58 Redenen om deeltijds te werken in 2002**

(procenten van het totaal)

	Chronisch gezondheidsprobleem of handicap	Geen chronisch gezondheidsprobleem of handicap	Geen antwoord	Totaal
Om andere persoonlijke of familiale redenen	29,1	26,7	31,3	27,3
Zorgt voor de kinderen	10,3	27,8	18,1	24,8
Vindt geen voltijdse betrekking	15,3	16,2	25,1	16,6
Wenst geen voltijdse betrekking	9,9	10,5	9,4	10,3
Kan niet voltijds werken omwille van arbeidsongeschiktheid	19,7	0,5	2,7	3,3
Een andere deeltijdse betrekking vult de hoofdactiviteit aan	1,7	3,1	3,0	2,9
Werkt in het kader van deeltijds werken / deeltijds leren	2,3	2,4	1,1	2,3
Brug(pensioen)	2,7	1,4	-	1,5
Andere redenen	8,9	11,5	9,3	11,0
<b>Totaal</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Bron: NIS, 2003.

**6.2.3. Arbeidsondersteuning**

Uit de enquête blijkt dat het mogelijk is om de werkgelegenheidsgraad bij de personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem te verhogen door hen bijstand te verlenen. De niet-werkenden uit deze groep die een dergelijke bijstand nuttig vinden, zijn van mening dat er vooral aanpassingen nodig zijn gericht op de aard van het uit te voeren werk: die kunnen erin bestaan dat ze minder zware lasten moeten dragen, dat ze ook thuis kunnen werken, dat ze langer mogen zitten, enz. Vervolgens vermelden de personen met een handicap de nood aan bijstand op het vlak van de hoeveelheid te verrichten werk. In dat geval hebben de aanpassingen betrekking op het aantal werkuren, de mogelijkheid tot langere pauzes of nog de mogelijkheid om verlof te nemen wanneer de ziekte in een acute fase is (NIS, 2003). Van de 296.000 werkende personen met een handicap die aangegeven hebben dat ze geconfronteerd werden met een bepaalde beperking op het vlak van de arbeid, heeft 46 pct. zijn job kunnen uitoefenen dankzij een specifieke bijstand. De hulp van de collega's wordt eveneens beschouwd als een belangrijke factor voor een geslaagde integratie.

**Tabel 59** Soort bijstand ontvangen door werkende personen met een handicap en soort bijstand ge-  
wenst door niet-werkenden met een handicap in 2002

(procenten van het totaal)

	Werkenden	Niet-werkenden	Totaal
Aanpassingen m.b.t. het soort werk	22,4	31,9	26,2
Aanpassingen m.b.t. de hoeveelheid werk	8,8	10,1	9,3
Hulp van collega's	7,6	1,9	5,3
Speciale uitrusting	3,5	1,0	2,5
Bijstand m.b.t. de woon-werkverplaatsingen	2,3	2,8	2,5
Bijstand m.b.t. mobiliteit op de arbeidsplaats	1,3	1,4	1,4
Geen enkele bijstand nodig	54,1	51,0	52,9
Totaal <i>p.m. In duizendtallen</i>	100,0 296	100,0 196	100,0 492

Bron: NIS, 2003.

In deze context is de Europese Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep zeer duidelijk: deze richtlijn voorziet immers in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap teneinde de naleving van het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen. Het begrip "redelijke aanpassingen" zal verderop in deze tekst verduidelijkt worden, in het kader van de integratiemaatregelen voor personen met een handicap.

Voor sommige personen met een chronische ziekte of een handicap volstaat bijstand echter niet. Volgens hen sluit hun handicap elke mogelijkheid uit om welke beroepsactiviteit dan ook uit te oefenen. Het feit dat ze niet kunnen werken is afhankelijk van de soort handicap die ze hebben. Zo verklaren de meeste niet-werkenden die lijden aan een progressief verlopende ziekte (kanker, multiple sclerose, Parkinson, HIV, enz.), zenuwziekte, epilepsie of spraakstoornis dat ze geen beroepsactiviteit kunnen uitoefenen.

### **6.3. MAATREGELEN VOOR DE INSCHAKELING OP DE ARBEIDSMARKT VAN PERSONEN MET EEN HANDICAP**

#### **6.3.1. Institutioneel kader**

Het integratiebeleid voor de personen met een handicap is in 1980 gecommunautariseerd, terwijl het werkgelegenheidsbeleid werd geregionaliseerd. De Gemeenschappen/Gewesten hebben elk afzonderlijk Fondsen opgericht bestemd voor de maatschappelijke en professionele integratie van de personen met een handicap, ter vervanging van het Nationaal Fonds voor de Sociale Re-classering van Gehandicapten (opgericht in 1963). Deze Fondsen zijn onder andere bevoegd voor de plaatsing, inclusief in beschutte werkplaatsen, en de opleiding van personen met een handicap. Op dit ogenblik zijn de volgende instellingen bevoegd voor het gehandicaptenbeleid:

- in de Vlaamse Gemeenschap: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)<sup>54</sup>;
- in de Duitstalige Gemeenschap: de "Dienststelle für Personen mit Behinderung" (DPB);
- in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: de "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" (SBFPH);
- in Wallonië: het "Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées" (AWIPH).

De toegang tot de werkgelegenheidsmaatregelen bestemd voor personen met een handicap en aangenomen door de Gewesten/Gemeenschappen hangt af van de inschrijving van de persoon, die minder dan 65 jaar moet zijn, bij één van de bovenvermelde Fondsen.

In Wallonië geeft het decreet van 6 april 1995 betreffende de integratie van personen met een handicap de volgende definitie van het begrip gehandicapte: "iedere minderjarige of meerderjarige persoon wiens capaciteiten inzake sociale integratie en inschakeling in het arbeidsproces aanzienlijk beperkt zijn ten gevolge van een aantasting van zijn geestelijke, zintuiglijke of lichamelijke vermogens, waardoor een tussenkomst van de maatschappij nodig is". Wat betreft de sociale en professionele integratie van personen met een handicap is het basiscriterium voor een interventie van het AWIPH, een lichamelijke handicap van minimum 30 pct. of een mentale handicap van minimum 20 pct. In de Vlaamse Gemeenschap definieert het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het Vlaams Agentschap<sup>55</sup> de term handicap erg ruim (zie 6.1). Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen beperkt het begrip handicap niet tot de personen die getroffen zijn door een motorische of zintuiglijke handicap, maar interpreteert dit in ruime zin door rekening te houden met iedere persoon die getroffen is door een ziekte of kwaal die de gebruikelijke activiteiten kan verstoren en de beroeps capaciteiten wijzigen.

De wet van 16 april 1963 voorzag op nationaal niveau een tewerkstellingsquotum voor personen met een handicap in de particuliere ondernemingen en de overheidsadministraties, maar deze verplichting zal uiteindelijk enkel van toepassing zijn in de overheidssector. Het besluit van de Waalse regering van 14 januari 1999 (opgenomen in de Ambtenarencode) bepaalt dat "de diensten van de regering en de instellingen van openbaar nut waarvan het personeel onderworpen is aan het statuut van de ambtenaren van het gewest, moeten gedurende een kalenderjaar een aantal gehandicapte personen tewerkstellen dat gelijk is aan 2,5 pct. van het personeelsbestand" en dat "5 pct. van de wervingen zijn bestemd voor gehandicapte personen zolang (het) wervingspercentage niet bereikt is". In de Vlaamse administratie is sinds 1993 een tewerkstellingsquotum voor personen met een handicap vastgelegd, met name 2 pct. van de in het kader voorziene betrekkingen in de lagere niveaus (D en E). Op 19 maart 1997 heeft het Vlaamse Parlement een resolutie goedgekeurd betreffende de optimale inschakeling van personen met een handicap in het arbeidsproces. De Vlaamse regering werd gevraagd om in de provinciale besturen en in de OCMW's een minimum quotum te laten toepassen van 2,5 pct. personen met een handicap. In het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid ("het raamstatuut") werd de reglementering op basis van de quota vervangen door streefcijfers. Het laatst bepaalde streefcijfer is een tewerkstelling van 4,5 pct. personen met een handicap in de Vlaamse administratie tegen 2010.

Op Europees niveau voert de Richtlijn 2000/78/EG het beginsel van de gelijke behandeling in arbeid en beroep in, ongeacht godsdienst of overtuiging, leeftijd, seksuele geaardheid of eventuele handicap. Deze richtlijn verplicht werkgevers onder andere dat zij redelijke aanpassingen voorzien voor personen met een handicap die geschikt zijn om de activiteit in kwestie uit te oefenen. De richtlijn is een van de belangrijkste bronnen van een nieuwe Europese wetgeving in de strijd tegen discriminatie. Ze werd omgezet in het Belgische recht op federaal niveau door de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie, recent opgeheven door de inwerking-

<sup>54</sup> De beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten behoren tot de bevoegdheid van de VDAB.

<sup>55</sup> Het Vlaams Agentschap was voorheen het "Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap" (decreet van 27 juni 1990).



trekking van nieuwe wetten tegen discriminatie, racisme en vreemdelingenhaat<sup>56</sup>. De Europese richtlijn werd van 2002 tot 2004 omgezet via decreten in de Vlaamse, de Duitstalige en de Franse Gemeenschap en in het Waalse Gewest, en via een ordonnantie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze decreten verbieden elke vorm van discriminatie, m.a.w. elk verschil in behandeling, onder andere omwille van een handicap.

### 6.3.2. Maatregelen op federaal niveau

Bepaalde domeinen die direct of indirect betrekking hebben op gehandicapten vallen onder de bevoegdheid van andere dan de hierboven genoemde instellingen. De toekenning van de uitkeringen voor personen met een handicap behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen IVT, integratietegemoetkoming (toegekend aan de gehandicapte persoon die door een vermindering van zijn autonomie extra kosten heeft) en de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (toegekend aan personen met een handicap van 65 jaar of ouder). Wat betreft de tewerkstelling van personen met een handicap is de federale overheid onder andere verantwoordelijk voor de bezoldiging, het gewaarborgd minimum maandinkomen in de beschutte werkplaatsen (BW) en de tewerkstelling van gehandicapten in de federale administratie. In plaats van quota hebben de autoriteiten de voorkeur gegeven aan financiële prikkels ter bevordering van de aanwerving van personen met een handicap in de particuliere ondernemingen, zoals verder zal worden besproken.

In 2006 werd een hervorming doorgevoerd om de werkgelegenheidsvallen in het stelsel van de tegemoetkomingen voor personen met een handicap weg te werken. Deze laat een grotere cumul toe van tegemoetkomingen en beroepsinkomsten. Het lage vrijstellingspercentage op de beroepsinkomsten van destijds (10 pct.) werd gehekelde als zijnde een werkgelegenheidsval voor de gehandicapte die een uitkering ontvangt. Zo heeft slechts 4 pct. van de personen die recht hebben op een vervangingsinkomen momenteel een beroepsinkomen. De regering heeft dan ook besloten de vrijstellingspercentages op te trekken tot 50 pct.<sup>57</sup>

Voor de werkgevers is een financiële tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten van personen met een handicap voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 betreffende het bezoldigingspeil van de personen met een handicap die tewerkgesteld zijn in een normaal arbeidsstelsel. Deze maatregel bepaalt dat een werkgever uit de particuliere sector een loonsubsidie kan krijgen ter compensatie van het verschil in rendement bij een werknemer met een handicap.

Ondanks de reglementering betreffende de quota voor werknemers met een handicap stelt de overheid nog altijd weinig gehandicapten tewerk. Zo telden alle federale overheidsdiensten samen in 2004 amper 0,8 pct. ambtenaren met een handicap (Binamé et al., 2004). Er werd een actieplan 2005-2007 over de diversiteit in het openbaar ambt opgesteld. Bovendien heeft de Ministerraad in 2006 de doelstelling m.b.t. het quotum van personen met een handicap bij de federale overheid verhoogd tot 3 pct. (binnen elke overheidsdienst), te realiseren binnen een termijn van 3 jaar. Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 daaromtrent verduidelijkt dat een commissie die paritair samengesteld is uit vertegenwoordigers van de overheid en vertegenwoordigers van de vakbondsorganisaties "als taak zal hebben aan de regering verslag uit te brengen over de situatie van de tewerkstelling van personen met een handicap in het federaal openbaar ambt en de regering te adviseren over het beleid terzake. Ze zal eveneens de inspanningen moeten evalueren die door de departementen worden geleverd om het streefcijfer van 3 pct. te halen. Hiertoe zal ze meer bepaald de kenmerken van de gezochte functies, de situatie op de arbeidsmarkt en de stand van de wervingsreserves in aanmerking moeten nemen. Slechts indien de organisatie

<sup>56</sup> Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen; wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden; wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 1981 tegen racisme.

<sup>57</sup> Koninklijk besluit van 19 mei 2006: "het inkomen verworven uit werkelijk gepresteerde arbeid door de persoon met een handicap wordt vrijgesteld: voor 50 pct. voor de schijf van 0 EUR tot 3.551,77 EUR en voor 25 pct. voor de schijf van 3.551,78 EUR tot 5.327,65 EUR".

duidelijk geen inspanningen heeft geleverd, zal de commissie aan de autoriteit die als taak heeft toe te zien op de naleving van de verplichtingen kunnen vragen het sanctioneringsmechanisme in werking te stellen." De sancties kunnen pas van kracht worden in 2010 om de verschillende administraties de tijd te geven zich te schikken naar de tewerkstellingsverplichting van het project.

In september 2006 werd een pilootproject voor het label "Gelijkheid - Diversiteit" gelanceerd. Dit label richt zich tot elke werkgever die, onder andere, een diversiteitsbeleid opstelt en invoert dat aangepast is aan zijn organisatie en een proces voor continue verbetering volgt. In maart 2007 werden de eerste labels uitgereikt aan de ondernemingen en organisaties die voldeden aan de vereisten van het pilootproject.

### **6.3.3. Maatregelen in Wallonië**

Het uitvoeren van een bezoldigde betrekking wordt beschouwd als één van de belangrijkste integratiemiddelen in de maatschappij. In die context voeren de diverse instellingen voor integratie van personen met een handicap acties ter bevordering van de opleiding en beroepsinschakeling van gehandicapten. Het AWIPH biedt verschillende diensten en steunmaatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap die een activiteit willen uitvoeren, zowel op het vlak van beroepsoriëntatie en -opleiding als steun aan de werknemers.

De beroepsopleiding in een door het AWIPH erkend en gesubsidieerd centrum biedt de mogelijkheid op een theoretische en praktische opleidingsperiode ter voorbereiding van de beroepsinschakeling van een persoon met een handicap. De "overeenkomst voor de professionele aanpassing" omvat een opleidingsperiode in een reële arbeidssituatie. Eind 2005 telde het Agentschap 404 stagiairs met een dergelijke overeenkomst. Het aanwervingspercentage na de opleiding was veeleer bemoedigend, aangezien 58,2 pct. van de overeenkomsten die beëindigd werden in een gewone onderneming hebben geleid tot tewerkstelling. De "ontdekkingsstage" in de onderneming omvat een week waarin de gehandicapte persoon het vak (en de arbeidswereld) kan leren kennen om hem in staat te stellen een beslissing te nemen over zijn professionele toekomst. Na de 115 stages die door 94 personen werden gevolgd in 2005 is 48 pct. van de stagiairs een opleiding gestart en heeft 9,4 pct. een job gevonden.

Wat betreft de steun aan de werknemers verstrekt het Waalse Agentschap onder andere een tegemoetkoming in de verplaatsingskosten voor de werknemer die vanwege zijn handicap problemen ondervindt om zich van zijn woonplaats naar het werk te verplaatsen.

De beschutte werkplaatsen trachten een maximum aan specifieke voorwaarden te vervullen om de personen met een handicap in staat te stellen een beroepsactiviteit op maat uit te oefenen. De werknemers in deze ondernemingen genieten een specifieke begeleiding. Het Agentschap subsidieert de BW's en komt onder andere tegemoet in het loon van de werknemers en in dat van het begeleidende personeel. De beschutte werkplaatsen zijn actief in verscheidene economische sectoren (verpakking, houtindustrie, assemblage, montage, tuinbouw, enz.). Eind 2005 telde Wallonië 58 door het AWIPH erkende en gesubsidieerde BW's, die op dat ogenblik 5.840 gesubsidieerde werknemers met een handicap tewerkstelden.

In februari 2006 werd tussen het Waalse Gewest, het FOREM en het AWIPH een raamovereenkomst inzake samenwerking afgesloten die tot doel heeft de deelname van gehandicapte personen aan het dienstenaanbod van het FOREM en zijn partners te bevorderen, zowel inzake opleiding als begeleiding naar en in de job. Het AWIPH en het FOREM hebben besloten gezamenlijke acties te ondernemen volgens de volgende hoofdlijnen: sensibilisering van hun personeel, identificatie van de personen die tot het doelpubliek behoren, intensievere informatieverstrekking, verbetering van de toegankelijkheid van de opleidingsplaatsen, bevordering van de toegang van het doelpubliek tot de beroepsopleiding en, ten slotte, het stimuleren van de sociaaleconomische inschakeling.

De instellingen voor maatschappelijke integratie van personen met een handicap verlenen financiële tegemoetkomingen aan ondernemingen die personen met een handicap in dienst nemen. De werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor tegemoetkoming in de lonen en de sociale lasten ter compensatie van het eventuele rendementsverlies van werknemers met een handicap, alsook voor de aanpassing van de werkpost of persoonlijke bijstand. Wij sommen hier niet alle bestaande maatregelen op.

Het AWIPH verstrekt verschillende financiële tegemoetkomingen ten gunste van de ondernemingen (particuliere of overheidsondernemingen) - waarvan sommige cumuleerbaar zijn - zoals:

- de begeleidingspremie: dit is een tegemoetkoming die verleend wordt aan een onderneming die een voogd aanstelt, belast met de begeleiding van een nieuw aangeworven werknemer met een handicap;
- de aanpassing van de werkpost: dit is een tegemoetkoming in de kosten voor de aanpassing van de werkpost aan de handicap van de werknemer;
- de compensatievergoeding<sup>58</sup>: deze financiële tegemoetkoming wordt verleend aan de werkgever ter compensatie van de kosten voor maatregelen die hij neemt om de gehandicapte werknemer in staat te stellen zijn taken zo goed mogelijk uit te voeren (extra pauzes, controle op de uitvoering van het werk, enz.);
- de integratiepremie: dit is een forfaitaire financiële tegemoetkoming ter bevordering van de aanwerving of werkhervatting van een gehandicapte werknemer die minstens zes maanden professioneel inactief is geweest.

**Tabel 60** Ontwikkeling van het aantal begunstigden van enkele financiële steunmaatregelen voor de werkgevers in Wallonië

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Begeleidingspremie	65	71	61	92	92	118
Integratiepremie	224	241	257	255	297	339
Compensatievergoeding	1.586	1.581	1.826	2.020	2.268	2.328

Bron: AWIPH.

Tussen 2001 en 2006 zijn de financiële tegemoetkomingen ten gunste van ondernemingen fors toegenomen; het aantal begunstigden voor de begeleidingspremie is bijna verdubbeld sinds 2001, het aantal begunstigden voor de integratiepremie is vooral gestegen in 2005 en 2006, en de compensatievergoeding die 70 pct. uitmaakt van de uitgaven van het AWIPH ter bevordering van de werkgelegenheid, is in 2005 uitbetaald voor 2.328 personen. Verder is ook het aantal tegemoetkomingen voor de aanpassing van werkposten van 2001 tot 2005 verdubbeld van 50 naar 98.

#### **6.3.4. Maatregelen in Brussel (Franse Gemeenschapscommissie)**

De Franse Gemeenschap heeft de gehandicaptenzorg toevertrouwd aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF). Zo werd het hele beleid inzake gehandicaptenopvang (met uitzondering van de uitkeringen en medische bijstand) overgeheveld naar het AWIPH, voor de gehandicapten die in het Waalse Gewest wonen, en naar de COCOF, voor de Franstalige gehandicapten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De COCOF heeft, bij decreet van 18 december 1998, een dienst met afzonderlijk beheer in het leven geroepen, met name de "Service bruxellois francophone des personnes handicapées" (SBFPH). De Nederlandstaligen van Brussel-Hoofdstad vallen onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en wenden zich tot het VAPH.

<sup>58</sup> In 2002 werd de mogelijkheid om een beroep te doen op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 26 afgeschaft.

Een aantal maatregelen ten gunste van personen met een handicap zoals de "overeenkomst voor de professionele aanpassing" en de "ontdekkingsstage" worden ook geboden door de SBFPH, die eveneens verantwoordelijk is voor de opvang in beschutte werkplaatsen. In 2002 waren er ongeveer 1.800 beschermde arbeidsplaatsen in Brussel.

De SBFPH verstrekt verschillende financiële tegemoetkomingen voor de ondernemingen die Franstalige werknemers met een handicap in dienst nemen, waaronder:

- de aanpassing aan de arbeidsplaats;
- begeleidingspremie;
- de integratiepremie toegekend aan de werkgever ter compensatie van de lagere productiviteit van bepaalde werknemers als gevolg van hun handicap: in 2006 genoten 150 werkgevers deze maatregel.

### **6.3.5. Maatregelen in de Vlaamse Gemeenschap**

De gehandicapte die op zoek is naar een opleiding of een betrekking kan zich inschrijven bij het VAPH dat diensten en voorzieningen op diverse vlakken subsidieert. De concrete steun inzake beroepsopleiding en tewerkstelling behoort krachtens een decreet sinds 1 april 2006 evenwel tot de bevoegdheid van de VDAB. De werkzoekende persoon met een handicap moet zich echter tot het VAPH wenden om te worden erkend als "gehandicapte" en voor bepaalde specifieke maatregelen in aanmerking te komen.

Zo kunnen de aanvragers een beroep doen op de diensten van het VDAB voor onder meer een arbeidstrajectbegeleiding (ATB) ter verbetering van de kansen van de werkzoekenden met een handicap om een betrekking te vinden of opnieuw toe te treden tot het normale arbeidscircuit: het traject houdt rekening met de individuele mogelijkheden en beperkingen van de werkzoekende en de begeleidingsdienst heeft ook een informerende en sensibiliserende taak naar de werkgevers toe. Over de periode 1998-2001 werden ongeveer 5.000 trajecten gevolgd door de ATB-diensten, en dit mondde in een derde van de gevallen uit in een baan (Samoy, 2006). Twee derde van de tijdens dezelfde periode door personen met een handicap ingevulde banen volgde op een opleiding in een gespecialiseerd centrum. In 2005 werden nagenoeg 10.000 trajecten geregistreerd (met inbegrip van zowel de nieuwe als de reeds aangevatte trajecten). Van de 4.000 trajecten die in 2005 werden afgerond, heeft een derde geleid tot een baan. Het inschakelingspercentage is derhalve niet veranderd sinds de jaren 1998-2001, maar het aantal betrokken personen is wel fors toegenomen. Een aantal kenmerken van de in het kader van dit type van traject begeleide personen kan worden vermeld: het betreft grotendeels mannen, de meesten zijn jonger dan 40 jaar, het betreft voornamelijk personen met een lichamelijke handicap, de grote meerderheid is laaggeschoold, en bijna de helft is erkend door het VAPH.

De gehandicapten kunnen tevens een werkgelegenheidsadvies krijgen via de Centra voor beroepsopleiding (CBO's) die de werkzoekenden helpen de nodige vaardigheden te verwerven om tewerkgesteld te kunnen worden in het normale arbeidscircuit en via de Centra voor gespecialiseerde voorlichting bij beroepskeuze (CGVB's) die een belangrijke rol spelen tijdens de initiële fase van het traject naar tewerkstelling door advies te geven m.b.t. de keuze van een geschikte opleiding of een beroepsrevalidatie. Het aantal voor dit soort opleiding ingeschreven personen (en erkend door de VAPH) schommelt sinds 2001 rond een gemiddelde van 870. Ongeveer een derde van de gehandicapten vindt van afloop van de CBO-opleidingen een job.

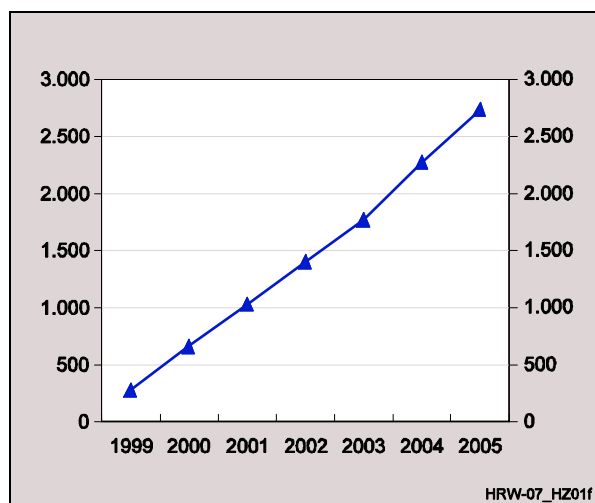
De gehandicapte werknemers die ingeschreven zijn bij het VAPH kunnen aan de VDAB een tegemoetkoming vragen in de kosten voor hun arbeidsgereedschap en arbeidskledij en voor hun woon-/werkverplaatsingen, alsook de hulp van een persoonlijke assistent op de werkplek.

In bepaalde omstandigheden kunnen personen met een handicap aan het werk in een beschutte werkplaats<sup>59</sup>. De VDAB kan de werkzoekenden doorsturen naar deze sociaal georiënteerde ondernemingen. Eind 2005 waren er 68 beschermde werkplaatsen erkend door het VAPH, die voorzagen in 13.870 voltijdse betrekkingen.

In Vlaanderen zijn er twee soorten subsidies voor werkgevers uit de particuliere sector: de financiële tegemoetkoming die sinds de jaren zeventig verleend wordt aan werkgevers in België in het kader van de arbeidsovereenkomst nr. 26 (zie 6.3.2) en de Vlaamse inschakelingspremie (VIP), een subsidie ter compensatie van de kosten die de aanwerving van een persoon met een handicap met zich meebrengt voor de onderneming. Deze kosten omvatten de eventuele uitgaven voor de aanpassing van de werknemer, zijn integratie in het arbeidsproces, zijn aanvullende beroepsbegeleiding en zijn eventueel rendementsverlies. De gehandicapte werknemer dient door de VAPH erkend te zijn om deze subsidies te kunnen krijgen. De ondernemingen kunnen eveneens een tegemoetkoming in de aanpassing van de werkpost van de gehandicapte vragen aan de VDAB.

#### Grafiek 40 Ontwikkeling van het aantal VIP-begunstigden

(per 31 december van elk jaar)



Bronnen: VAPH, Samoy (2006).

De VIP, die in 1999 werd ingevoerd, wordt verleend aan een toenemend aantal werkende personen met een handicap. Het aantal gehandicapten dat deze subsidie geniet is in 6 jaar tijd nagenoeg vertienvoudigd en bedroeg 2.738 in 2005. Als daar de begunstigden van de cao nr. 26 worden bijgeteld, werden in 2005 6.000 werknemers gesubsidieerd.

Deze loonsubsidies en de begunstigden ervan werden bestudeerd door Vos en Bollens (2005). Tot 2003 was de in het kader van de cao nr. 26 toegekende subsidie veruit de belangrijkste steunmaatregel, maar de jongste jaren zijn de financiële tegemoetkomingen in het kader van de VIP sterk toegenomen. Ze maken thans ongeveer de helft uit van de toelagen voor gehandicapten die aan de werkgevers uit de particuliere sector in Vlaanderen worden toegekend, terwijl het aantal begunstigden van de cao nr. 26 vrij stabiel is gebleven. Vooral kmo's maken van deze financiële steunmaatregelen gebruik, een conclusie die echter genuanceerd moet worden door het feit dat er in Vlaanderen meer kleine dan grote ondernemingen zijn. Wat de kenmerken van de onderzochte begunstigden betreft, komen de auteurs tot de volgende bevindingen:

- het betreft vooral mannen van 25 tot 45 jaar;
- een derde heeft zijn hoogste diploma in het buitengewoon onderwijs behaald;

<sup>59</sup> Voortaan gesubsidieerd door het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociaal Economie.

- de helft heeft een lichamelijke handicap of een chronische ziekte en de helft van de handicaps vertonen geen stabiele evolutie. Zo kan het rendementsverlies mettertijd evolueren;
- de respondenten zijn zeer gemotiveerd om te werken.

Wat de kenmerken van de gesubsidieerde werkgelegenheid betreft, is er een grote verscheidenheid van functies, gaande van keukenhulp tot directeur. Hoewel de werknemers positief staan tegenover hun werkomgeving en -inhoud, zijn ze minder tevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden. Van de werkgevers die een subsidie vragen, verklaart bijna de helft dat zonder die steun deze werknemers niet in hun onderneming zouden werken. De studie toont aan dat ze vaak slecht geïnformeerd zijn en dat de werknemers zelf of de kandidaat-werknemers hen over de bestaande maatregelen hebben gesproken.

Eind 2003, tijdens de conferentie "Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Engagements voor meer en duurzame werkgelegenheid voor mensen met een handicap", hebben de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisaties en de intermediaire organisaties voor personen met een handicap een platformtekst over de "evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010" ondertekend. Hierin worden meetbare doelstellingen geformuleerd zoals een substantiële vermindering van het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen personen met een handicap en de totale bevolking - wat jaarlijks de creatie van minstens 4.500 tot 9.000 jobs voor personen met een handicap vereist -, het wegwerken van de oververtegenwoordiging van personen met een handicap in de werkloosheidscijfers en de garantie voor personen met een handicap op gelijke rechten inzake integratie op de arbeidsmarkt. In 2004 heeft de commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen een actieplan uitgewerkt met het oog op de realisatie van deze verbintenissen op verschillende actiegebieden waaronder de inschakelingspremies, de opleiding, de redelijke aanpassingen, de loopbaanontwikkeling. In juli 2005 heeft de werkgroep "Personen met een Handicap" van de Commissie Diversiteit, samen met de Administratie Werkgelegenheid, een evaluatierapport opgesteld over de acties die voorzien werden tijdens de conferentie in 2003. De werkgroep "Personen met een Handicap" van de Commissie Diversiteit blijft de ontwikkelingen m.b.t. het werkgelegenheidsbeleid voor personen met een handicap volgen en verstrekt regelmatig aanbevelingen. De vorderingen die sinds 2003 werden gemaakt, zijn moeilijk meetbaar doordat de Belgische arbeidskrachtentelling sinds 2002 geen vragen over handicaps meer bevat. Toch wijst een andere bron, namelijk de Belgische Gezondheidsenquête, uit dat er tussen 2001 en 2004 geen vorderingen zijn geweest wat betreft de deelname van personen met een handicap aan de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad bij de personen met een handicap in Vlaanderen (zoals omschreven in deze enquête) is immers gedaald van 49,5 pct. naar 48,8 pct. (Samoy, 2006).

Zoals Samoy (2006) onderstreept, merkt men de laatste vijftien jaar zowel een zekere continuïteit in het gehandicaptenbeleid als belangrijke wijzigingen. De tewerkstellingsverplichtingen in het integratiebeleid van de gehandicapten spelen een ondergeschikte rol omdat ze enkel gelden voor de overheidssector en tot begin 2007 was geen enkele sanctie voorzien in geval van niet-naleving. De beschermde tewerkstelling krijgt een bevoorrechte plaats in de maatregelen van de Vlaamse Gemeenschap, waardoor ze het grootste gedeelte van de begrotingsmiddelen opeist. Gaandeweg hebben de regering en de sociale partners echter meer en meer aandacht geschonken aan de tewerkstelling in het gewone arbeidscircuit. De aanpak is veranderd: de werkgevers worden aangemoedigd om acties te ondernemen in het kader van een globaal diversiteitsbeleid dat zich niet tot de gehandicapten beperkt. Er kwamen nieuwe maatregelen (zoals de VIP) of bestaande maatregelen werden versterkt en de gelijkheid van kansen zou moeten worden verbeterd door een verscherping van de wetgeving. Via de reorganisatie van de administratie in de Vlaamse regering ("Beter Bestuurlijk Beleid") werd besloten om over te stappen op een inclusief beleid. Zo is de arbeidsbegeleiding voor gehandicapten een bevoegdheid van de VDAB geworden.

Ondanks de sinds een aantal jaren geboekte vooruitgang op institutioneel vlak en inzake het beleid ter bevordering van diversiteit en gelijke kansen, blijft de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt problematisch. Het beroep op diverse premies is immers toegenomen, en de begeleidingstrajecten naar werkgelegenheid hebben nu al betrekking op meerdere

duizenden personen per jaar, maar toch moeten er nog heel wat inspanningen worden geleverd om het verschil in werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad tussen personen met een handicap en de bevolking als geheel, weg te werken.

Eveneens in een logica van "inclusie" is "begeleid werken" ("supported employment") een optie die onlangs door de onderzoekers van het HIVA<sup>60</sup> werd bestudeerd. Dit soort programma heeft tot doel de gehandicapte personen te begeleiden naar en in een betaalde baan binnen het normale economische circuit. Het richt zich meer bepaald tot personen die, om aan het werk te kunnen blijven, intensieve en permanente begeleiding vereisen. Deze benadering is in de jaren zeventig ontstaan in de Verenigde Staten als alternatief voor de traditionele plaatsingen in beschutte werkplaatsen of dagcentra. Sindsdien heeft dit programma zich in verscheidene landen en op uiteenlopende wijze ontwikkeld. Een tewerkstelling in het kader van begeleid werken omvat vijf fasen: evaluatie, "jobfinding", "jobmatching", opleiding op de werkplek en, ten slotte, permanente begeleiding. Eind 2005 hebben 7 beschutte werkplaatsen in Vlaanderen deelgenomen aan een proefproject "supported employment", dat tot doel had na te gaan hoe de expertise van de beschutte werkplaatsen kan worden aangewend om de overgang van personen met een handicap naar het normale economische circuit te vergemakkelijken. De auteurs van de studie vestigen de aandacht op bepaalde kritische succesfactoren, zoals het in aanmerking nemen van de capaciteiten en wensen van de werkzoekenden, een goede voorlichting van de werkgevers en een gunstige economische context die helpt om het systeem in te voeren. In Vlaanderen bestaan reeds instellingen die de expertise bezitten om bepaalde taken in het kader van een traject van begeleid werken op zich te nemen: zodra de doelgroep duidelijk is omschreven, kunnen de ATB en de CGVB optreden in de beginfasen van het traject (selectie). Na evaluatie van de capaciteiten en wensen van de deelnemers, kunnen diensten als de CBO hen naar een aangepaste baan leiden. Een sleutelement in begeleid werken is de aanwezigheid van een (intern of extern) begeleider, die eveneens de werkgever en de collega's informeert en adviseert. Begeleid werken vereist uiteraard een financiering van meer structurele aard die rekening houdt met het volledige parcours van de deelnemer.

### **6.3.6. Maatregelen in de Duitstalige Gemeenschap**

De "START-Service" van de dienst voor de personen met een handicap van de Duitstalige Gemeenschap voorziet in diverse maatregelen om personen met een handicap die op zoek zijn naar werk te helpen: de oriëntatiestage in de onderneming, de opleiding in de onderneming (een maatregel voor vorming op de werkvloer), de "job-coaching" (een individuele en intensieve begeleiding op de werkvloer). In het kader van een tewerkstelling in de onderneming verstrekt de dienst ook een financiële tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten van de werknemer met een handicap ter compensatie van zijn rendementsverlies, evenals de mogelijkheid tot financiering van de kosten voor de aanpassing van de werkpost. De personen die een beroep doen op de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap kunnen, net als in de andere Gewesten/Gemeenschappen, naar één van de beschutte werkplaatsen ("Beschützenden Werkstätten") worden verwezen.

In 2005 waren 25 personen ingeschreven voor een oriëntatiestage in een onderneming, 40 hebben een opleiding in een onderneming gevolgd (een aantal dat aanzienlijk gedaald is tegenover 2001, toen ongeveer 70 personen een opleiding volgden) en 49 personen met een handicap hebben een arbeidsovereenkomst afgesloten met een gesubsidieerde onderneming. Er zijn momenteel 3 beschutte werkplaatsen in de Duitstalige Gemeenschap die 241 personen (inclusief het begeleidende personeel) tewerkstelden in 2005.

### **6.3.7. De "redelijke aanpassingen"**

De redelijke aanpassingen waarvan sprake in de Europese Richtlijn 2000/78/EG en in de Belgische wetgeving verwijzen naar de concrete maatregelen die door de werkgever getroffen worden

<sup>60</sup> Heylen V. en J. Bollens (2007), *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*, HIVA.

om een werknemer met een handicap in staat te stellen op een evenwaardige manier deel te nemen aan een activiteit binnen de arbeidssfeer. Deze aanpassingen moeten de negatieve invloed die een onaangepaste werkomgeving kan hebben op de prestaties van de persoon met een handicap compenseren. Het gebrek aan redelijke aanpassingen wordt beschouwd als een discriminatie en is dus verboden. In zijn brochure "Wegwijs in... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk" omschrijft de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de doelgroep die in aanmerking komt voor deze redelijke aanpassingen. Het betreft kandidaat-werknemers en werknemers die problemen ondervinden:

- op het vlak van het mentaal of verstandelijk functioneren;
- op het vlak van het lichamelijk functioneren;
- op het vlak van het zintuiglijk functioneren (bv. slechthorenden);
- van psychische aard;
- als gevolg van een chronische of degeneratieve ziekte (bv. diabetes, epilepsie).

Deze aanpassingen gelden niet enkel voor de omgeving waar de gehandicapte werknemer zijn activiteit uitoefent, maar ook tijdens de aanwervingsprocedure. Een persoon die door zijn handicap niet voldoet aan de essentiële functievereisten of die de belangrijkste gevraagde taken niet kan uitvoeren, zelfs met de redelijke aanpassingen, zal uiteraard niet worden aangeworven. De aanpassingen kunnen verschillende vormen aannemen: aangepast materiaal, begrijpelijke instructies, materiële aanpassingen aan de werkplek, reorganisatie van de taken, thuiswerk, bijstand en begeleiding, enz.

Een aanpassing wordt als "redelijk" beschouwd wanneer de uitvoering ervan geen onevenredige financiële last vormt voor de werkgever of indien de kosten ervan voldoende gecompenseerd worden door de bestaande maatregelen. Bij het bepalen of een investering redelijk is, houdt men rekening met de financiële draagkracht van de werkgever, de financiële kosten van de aanpassing, de compenserende maatregelen en tegemoetkomingen, alsook de directe en indirecte effecten (bv. bepaalde aanpassingen kunnen gebruikt worden door meerdere werknemers, maar ook door externe bezoekers).

#### **6.3.8. Het actieplan van de Europese Unie ten gunste van personen met een handicap**

De Europese Commissie heeft een actieplan opgesteld ten gunste van personen met een handicap "Disability Action Plan" (DAP) om een coherente opvolging te waarborgen van het Europees Jaar van de Personen met een Handicap in het uitgebreide Europa. Het Europees Jaar had tot doel de publieke opinie te sensibiliseren voor de rechten van personen met een handicap en de gelijkheid van kansen voor deze doelgroep te bevorderen. Verder was het ook de bedoeling de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen en de samenwerking te versterken tussen de regeringen, de sociale partners, de NGO's, de sociale diensten, de particuliere sector, de verenigingswereld, de vrijwilligersgroepen, de personen met een handicap en hun families.

Ook al behoort het gehandicaptenbeleid in hoofdzaak tot de verantwoordelijkheid van de lidstaten, toch kunnen de beleidsacties en maatregelen van de Gemeenschap de situatie van de personen met een handicap op diverse manieren beïnvloeden. Zo heeft de Europese Raad de lidstaten aanbevolen ten volle rekening te houden met het DAP bij het uitstippelen van hun gehandicaptenbeleid.

Het DAP bestrijkt de periode 2004-2010 in opeenvolgende fasen die elk een aantal onderling verweven prioriteiten onder de aandacht brengen. De eerste fase van het DAP (2004-2005) richtte zich op de toegang van personen met een handicap tot de arbeidsmarkt en op de maatregelen met betrekking tot de mogelijkheden tot beroepsinschakeling zoals opleiding en levenslang leren, informatietechnologieën en toegang tot gebouwen. De tweede fase van het DAP (2006-2007) richtte zich op de actieve inschakeling van personen met een handicap in de maatschappij. Dit impliceert dat personen met een handicap hun dagelijkse leven op dezelfde wijze kunnen inrichten als de personen zonder handicap – vanwaar de noodzaak voor een omgeving waarin ze autono-



mer kunnen zijn (EC, 2005). Om deze autonomie te bevorderen beoogt het actieplan onder andere de beroepsactiviteit bij personen met een handicap te stimuleren. Een van de belangrijkste ambities van de herziene Lissabonstrategie inzake werkgelegenheid bestaat erin "meer mensen op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden, het arbeidsaanbod te vergroten en de stelsels voor sociale bescherming te moderniseren". De verhoging van de werkgelegenheids- en activiteitsgraad bij personen met een handicap blijft dus een prioriteit.

De recente hervormingen in België m.b.t. de tewerkstellingsverplichtingen in overheidsbedrijven (verhoogde quota en voorziene sancties) en de verhoging van de mogelijkheid tot cumulatie van uitkeringen voor gehandicapten en beroepsinkomsten (samen met een inkorting van de procedure voor de berekening van het bedrag van de uitkering wanneer de persoon een beroepsactiviteit uitoefent) kaderen in het Europese plan. Bovendien zal een gehandicapte die zijn job opnieuw verliest, sneller zijn recht op een volledige uitkering terugkrijgen.

Het vooruitgangsrapport (2006) van het Belgisch Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 wijst erop dat de situatie op het vlak van werkgelegenheid en werkloosheid van diverse risicogroepen, inclusief de personen met een handicap, problematisch blijft in België. Naast de garantie op gelijke toegang tot alle bestaande voorzieningen hebben de diensten voor arbeidsbemiddeling specifieke acties uitgewerkt die kunnen bijdragen tot een betere arbeidsinschakeling van de gehandicapten. In Wallonië kunnen personen die behoren tot deze doelgroepen toegang krijgen tot een geïntegreerd traject en een individuele begeleiding die ook na hun integratie op de arbeidsmarkt wordt voortgezet. In Brussel heeft de dienst voor arbeidsbemiddeling een partnerschap opgezet met verschillende organisaties, ter ondersteuning van de begeleiding van de risicogroepen. In deze context tracht een cel de coördinatie van de sensibiliseringsacties in de ondernemingen te verzekeren. Vlaanderen streeft naar een oververtegenwoordiging van de risicogroepen in zijn programma's.

De diversiteitsplannen<sup>61</sup> bekleden, vooral in Vlaanderen, een belangrijke plaats in het arbeidsmarktbeleid. In deze plannen worden de ondernemingen opgeroepen om een personeelsbeleid uit te werken dat rekening houdt met de diversiteit in de maatschappij. Deze plannen worden ondersteund door de diensten voor arbeidsbemiddeling die onder andere "diversiteitsconsulenten" ter beschikking stellen. Sinds 2005 bestaan er in Vlaanderen verschillende soorten diversiteitsplannen (instap-, klassieke, groei- en clusterdiversiteitsplannen) waarvan er 116 de personen met een handicap als doelgroep hebben (Samoy, 2006). In 2005 streefde men ernaar 465 personen met een handicap te bereiken.

In Vlaanderen zijn de strategische doelstellingen van het Europees Sociaal Fonds (programma 2007-2013) meetbaar. Ze omvatten onder andere de verhoging van de werkgelegenheidsgraad bij bejaarden, personen van buitenlandse nationaliteit, arbeidsgehandicapten en laaggeschoolden. Een van de prioritaire thema's in het programma 2007-2013 in Brussel betreft werkgelegenheid en sociale cohesie, inclusief de verbetering van de beroepsinschakeling van personen die bedreigd worden met uitsluiting, met name door de bevordering van de diversiteit op de werkvloer (via bijvoorbeeld de organisatie van sensibiliseringsseminaries voor werkgevers per bedrijfstak).

#### 6.4. SYNTHESE

In het kader van een speciale module gewijd aan dit thema heeft de Belgische arbeidskrachtentelling van 2002 uitgewezen dat gemiddeld 17 pct. van de bevolking in de leeftijdsgroep van 15 tot 64 jaar, hetzij ongeveer 1.131.000 personen, een handicap of langdurige gezondheidsproblemen heeft. Slechts 42 pct. van hen werkt; dit is een werkgelegenheidsgraad die 17 procentpunten onder het nationale gemiddelde ligt. Personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem zijn dus vaker werkloos of inactief dan de gemiddelde bevolking. Diverse factoren kunnen aanleiding geven tot deze verschillen: het feit dat een persoon met een handicap inactief is (wat het geval is bij één op twee personen met een handi-

<sup>61</sup> Diversiteitshandvest in Brussel.

cap), kan te maken hebben met een persoonlijke keuze, maar kan ook wijzen op bepaalde obstakels waarmee de persoon geconfronteerd wordt bij het zoeken naar een betrekking of met de perceptie dat de handicap niet toelaat om in gewone omstandigheden te werken. De regionale uitsplitsing van de werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad toont voor Brussel een veel groter verschil aan t.o.v. de totale bevolking dan in de twee andere gewesten. De werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad van de personen met een handicap bedraagt er 31 pct. Op basis van administratieve gegevens kan een gedeelte van de groep arbeidsgehandicapten worden geïdentificeerd: een dergelijke oefening bestaat erin in de mate van het mogelijke het aantal niet-werkenden met een handicap in kaart te brengen die diverse uitkeringen ontvangen (invaliditeit, vervangingsinkomen, beroepsziekte, enz.) of die ingeschreven zijn bij een van de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling, en het aantal werkende personen die belemmerd worden door hun handicap. Slechts een fractie van deze personen is bekend via de gesubsidieerde banen die ze bekleden of door hun plaatsing in een beschutte werkplaats. Een derde van de 600.000 niet-werkenden arbeidsgehandicapten geniet aldus een invaliditeitsuitkering, één persoon op tien ontvangt een IVT en een groot deel leeft van uitkeringen ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Ofschoon een derde van alle arbeidsgehandicapten werkt, worden in deze oefening slechts ongeveer 30.000 personen geïdentificeerd.

Diverse factoren die specifiek zijn voor personen met een handicap kunnen hun integratie op de arbeidsmarkt belemmeren. Ruim de helft van deze personen zijn laaggeschoold, terwijl de werkgelegenheidsgraad bij personen met een handicap stijgt naarmate het opleidingsniveau toeneemt - wat ook het geval is voor de totale bevolking. Bij werkende personen met een handicap is arbeidsongeschiktheid één van de belangrijkste redenen waarom voor deeltijds werk wordt gekozen. Deze reden kan onder andere wijzen op problemen met betrekking tot de onaangepaste werkomgeving en de te verrichten hoeveelheid werk. Uit de module van de arbeidskrachtentelling blijkt dat het mogelijk zou zijn om de werkgelegenheidsgraad bij de personen met een handicap of een chronisch gezondheidsprobleem te verhogen door hen bijstand te verlenen zodat ze kunnen werken. Deze aanpassingen kunnen zich toespitsen op de hoeveelheid of de aard van het te verrichten werk.

De personen met een handicap kunnen een beroep doen op de verschillende regionale of gemeenschapsagentschappen die instaan voor hun integratie. De voorziene maatregelen betreffen onder andere de beroepsoriëntatie en -opleiding van personen met een handicap, hun eventuele plaatsing in een beschutte werkplaats, of nog financiële tegemoetkomingen voor de werkgevers die personen met een handicap in dienst nemen. Uit de statistieken van de laatste jaren blijkt dat er steeds meer begunstigden van deze "premies" zijn. Op Europees niveau is er de Richtlijn 2000/78/EG die het beginsel van de gelijke behandeling in het beroep introduceert, ongeacht (onder andere) een eventuele handicap. Deze Richtlijn vereist dat werkgevers voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap en werd omgezet in Belgisch recht. Anderzijds zijn bepaalde hervormingen m.b.t. de tewerkstellingsverplichtingen in overheidsbedrijven (verhoogde quota en mogelijkheid tot sancties bij niet-naleving) en de verhoogde cumulatiemogelijkheid tussen uitkeringen voor personen met een handicap en beroepsinkomsten, in overeenstemming met het actieplan 2004-2010 van de Europese Unie ten gunste van personen met een handicap dat een grotere autonomie voor deze personen beoogt, met name via een beroepsactiviteit.

## Bibliografie

AWIPH, *Rapports Annuels 2002-2005*.

Belgisch Staatsblad (1995), *Decreet betreffende de integratie van gehandicapte personen*, 6/4/1995.

Belgisch Staatsblad (1999), *Besluit van de Waalse Regering betreffende de tewerkstelling van gehandicapte personen bij de diensten van de Regering en sommige instellingen van openbaar nut*, 14/1/1999.

Belgisch Staatsblad (2004), *Decreet tot oprichting van het interim verzelfstandigd agentschap met rechts-persoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap*, 7/5/2004.

Belgisch Staatsblad (2006), *Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 6 juli 1987 betreffende de inkomensvervangende tegemoetkoming en de integratietegemoetkoming*, 19/5/2006.

Belgisch Staatsblad (2007), *Koninklijk besluit tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt*, 5/3/2007.

Binamé J.P. et al. (2004), *L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale*, Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur.

DPB, *Jahresbericht 2005*.

Dupré D. en A. Karjalainen (2003), "Werkgelegenheid bij personen met een handicap in Europa in 2002", Eurostat, Statistieken in het kort, 26/2003.

Europese Commissie, "Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000", *Officieel Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Europese Commissie (2005), "De situatie van de personen met een handicap in de uitgebreide Europese Unie: Europees actieplan 2006-2007", mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, 28 november.

European Foundation for the improvement of living and working conditions (2003), *Illness, disability and social inclusion*.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, *Wegwijs in... de redelijke aanpassingen ten behoeve van personen met een handicap op het werk*, maart 2005.

Heylen V. en J. Bollens (2007), *Supported employment: wenselijkheid, houdbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*, HIVA.

NAR (2003), *Vademecum van de maatregelen voor de tewerkstelling van gehandicapte werknemers* (www.cnt-nar.be).

*Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008: Vooruitgangsrappport 2006* (www.be2010.eu).

NIS, "Personen met een handicap en werkgelegenheid", Nieuwsflits nr. 39, 28 mei 2003.

Samoy E. (2001), *De arbeidsparticipatie van personen met een handicap in België*, Vlaams Fonds voor de sociale Integratie van Personen met een Handicap, Studiecel.

Samoy E. (2004), *Handicap en arbeid: overzicht van de ontwikkelingen (1991-2004)*, Vlaams Fonds voor de sociale Integratie van Personen met een Handicap, Studiecel.

Samoy E. (2006), *Handicap en arbeid: overzicht van de ontwikkelingen*, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement Werk en Sociale Economie, update december.

VAPH, *Jaarverslagen 2002-2005*.

Vos S. en J. Bollens (2005), *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap: een onderzoek naar de cao 26 en de Vlaamse inschakelingspremie*, HIVA.