



Hoge Raad voor Werkgelegenheid

VERSLAG 2019

**Meer actieven
voor een welvarende
en inclusieve economie**

Januari 2020



INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID.....	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	7
MEER ACTIEVEN VOOR EEN WELVARENDE EN INCLUSIEVE ECONOMIE	17

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, die werd opgericht op 22 december 1995, verstrekt informatie en advies aan de federale regering, en meer bepaald aan de minister van Werk, de voorzitter van de Raad. De missie van de Raad bestaat erin het werkgelegenheidsbeleid op te volgen en de voorstellen te onderzoeken ter bevordering van de banencreatie. In dat verband voert hij onafhankelijke, beargumenteerde en vernieuwende analyses uit over de vroegere en huidige staat van de arbeidsmarkt, alsook over de toekomstige behoeften, teneinde de werking ervan te optimaliseren. De werkzaamheden van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid passen ook in het bredere kader van het werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie, meer bepaald wat betreft de richtsnoeren voor de werkgelegenheid en de aanbevelingen van de Raad van de Europese unie.

De Raad formuleert, in de mate van het mogelijke, concrete en realiseerbare aanbevelingen op maat ter bevordering van de werkgelegenheid, rekening houdend met het algemeen belang en met de specifieke kenmerken van de regionale arbeidsmarkten. Op die manier is hij in staat een wezenlijke bijdrage te leveren aan de beleidsmakers op het vlak van de modernisering van de organisatie van de arbeidsmarkt en haar vermogen om te beantwoorden aan de uitdagingen van de mondialisering, de nieuwe technologieën, sociaaleconomische veranderingen en structurele en institutionele hervormingen.

De Raad is samengesteld uit arbeidsmarktdeskundigen uit de academische wereld, overheidsinstellingen, de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en de private sector. De leden worden benoemd op persoonlijke titel, op grond van hun deskundigheid en ervaring op het vlak van werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en ze vertegenwoordigen dus niet de instellingen die hen hebben aangesteld. Elf leden worden benoemd op voordracht van de federale minister van Werk en tien leden worden aangesteld door de regeringen van de Gewesten en van de Duitstalige Gemeenschap: drie leden worden aangesteld door de Vlaamse regering, drie door de Waalse gewestregering, drie door de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en een lid wordt aangesteld door de regering van de Duitstalige Gemeenschap. Door deze samenstelling vormt de Raad een uniek platform voor dialoog en uitwisseling van ideeën tussen het federale niveau en de Gewesten en Gemeenschappen.



SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID

Voorzitter:

MUYLLE Nathalie
Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking

Federale leden:

Ondervoorzitter

VANACKERE Steven (N)	Directeur van de Nationale Bank van België
BAIRIOT Jean-François (F)	Mouvement Réformateur
CANTILLON Bea (N)	CSB, Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Administrateur-generaal Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
DE VOS Marc (N)	Macquarie University Law School, Sydney
DONNAY Philippe (F)	Commissaris bij het Plan
LONNOY Sandrine (F)	Edenred Belgium
NICAISE Ides (N)	HIVA/PPW, KU Leuven
SELS Luc (N)	Rector KU Leuven
Van bellegem Sébastien (F)	Université catholique de Louvain
VEN Caroline (N)	Econoom en bestuurder van vennootschappen

Gewestelijke leden:

Brussel:

CHAPELLE Gregor (F)	Directeur-generaal van Actiris
DUJARDIN Pascal (F)	Président de Brusoc S.A (Finance.brussels)
MICHIELS Peter (N)	Directeur-generaal Brussel Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke overheidsdienst Brussel

Duitstalige Gemeenschap:

LENTZ Christiane	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
------------------	--

Vlaanderen:

DENYS Jan	Randstad
LEROY Fons	Ere-gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VAN DEN CRUYCE Ann	Vlaamse overheid, Departement Werk en Sociale Economie, Afdelingshoofd, Afdeling Tewerkstelling en Competenties

Wallonië:

BRUNET Sébastien	Administrateur général de l'IWEPS
CORNEZ Christine	Directrice honoraire à la Direction de la Promotion de l'Emploi, Service public de Wallonie
VANBOCKESTAL Marie-Kristine	Administratrice générale du FOREM

Secretaris:

DE POORTER Geert	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:

Els UYTTERHOEVEN - tel. 02 233 40 43
- e-mail: Els.UYTTERHOEVEN@werk.belgie.be

Marie-Laure NOIRHOMME en Els UYTTERHOEVEN.

WETENSCHAPPELIJKE ONDERSTEUNING

Nationale Bank van België:

Kristel BUYSSE - tel. 02 221 20 97
- e-mail: kristel.buysse@nbb.be

Kristel BUYSSE, Philippe DELHEZ en Yves SAKS.

Dankbetuiging en disclaimer

Het wetenschappelijk secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Statbel en Eurostat voor het ter beschikking stellen van alle gegevens die noodzakelijk waren voor de realisatie van dit rapport, in het bijzonder de microgegevens van de enquêtes naar de arbeidskrachten. Deze instellingen zijn niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.

Een elektronische versie van dit verslag, evenals van andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, is te vinden op volgend adres: <http://hrw.belgie.be>



SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

Activiteitsgraad in België: enkele gestileerde feiten

Dit rapport kijkt naar de activiteitsgraad. De motivatie hiervoor is dat op lange termijn een hogere activiteitsgraad zich vertaalt in een hogere werkgelegenheidsgraad.

De activiteitsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 in België is de afgelopen jaren gestegen tot 68,6 % in 2018. Hiermee bevindt ons land zich nog steeds onder het EU15-gemiddelde (74,4 %) alsook onder het percentage opgetekend in de 3 buurlanden (DE: 78,6 %, FR: 71,9 %, NL: 80,3 %).

Er is ruimte om de activiteitsgraad in België en elk van de drie Gewesten te verhogen

Het verloop van de activiteitsgraad over de leeftijdscategorieën kent in alle landen eenzelfde profiel: deze kent eerst een snelle toename tot 30 jaar, bereikt de piek bij de 30 tot 50-jarigen, en neemt vervolgens terug af met een scherpe terugval tussen 60 en 65 jaar naargelang de effectieve pensioenleeftijd. In België is de activiteitsgraad voor nagenoeg elke leeftijdsgroep lager dan

het gemiddelde van de 3 buurlanden, of deze in de Scandinavische landen. **De kloof is echter het meest uitgesproken voor de jongeren (15-24) en de 60-plussers.** Voorts is de piek in de activiteitsgraad bij ons ook korter, van 30 tot 44 jaar, en begint de activiteitsgraad vanaf leeftijd 45 te verzwakken, vroeger dan in andere landen.

Bovenstaande vaststelling blijft nagenoeg ongewijzigd wanneer dezelfde analyse gedaan wordt voor de drie Gewesten afzonderlijk. **Enkel in Vlaanderen kan de activiteitsgraad van de bevolking tussen 25 en 54 de vergelijking goed doorstaan met de 3 buurlanden.** De activiteitsgraad ligt met een waarde van 71,8 % in Vlaanderen in 2018 dan ook aanzienlijk hoger dan in Wallonië en Brussel, waar deze respectievelijk 65,5 % en 63,8 % bedraagt.

De afgelopen 2 decennia is de activiteitsgraad in België toegenomen met 4 procentpunten. **Deze vooruitgang is in belangrijke mate toe te schrijven aan de latere uittreding van de werkende bevolking,** waardoor de activiteitsgraad van de 55 tot 59-jarigen vrij spectaculair klom van 40 % in 1999 naar 71,5 % in 2018. Ook onder de 60 tot 64-jarigen werd een verhoging van de participatiegraad opgetekend, maar met een niveau van 31 % in 2018 ligt deze desalniettemin meer dan 20 procentpunten onder het gemiddelde van de 3 buurlanden. Tegenover deze positieve ontwikkelingen bij de 55-plussers, staat een geleidelijke afname in de activiteitsgraad van de jongeren tussen 15 en 24 tot iets minder dan 30 % in 2018. Al deze ontwikkelingen sluiten nauw aan bij de Europese trends inzake arbeidsparticipatie, zonder dat er hierbij echt sprake is van een inhaalbeweging.

Op korte termijn leiden de demografische ontwikkelingen tot een daling van de activiteitsgraad

Volgens de bevolkingsvooruitzichten van het Federaal Planbureau (2019) zal de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64) tussen 2018 en 2030 licht afnemen, terwijl de groep van 65-plussers aanzienlijk in omvang zal groeien. Hierdoor zal de afhankelijkheidsgraad van de 65-plussers ten aanzien van de bevolking tussen 15 en 64 stijgen van 0,29 in 2018 naar 0,37

in 2030. **Teneinde ons sociaalzekerheidssysteem betaalbaar te houden, is het raadzaam om de activiteitsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd verder op te krikken.**

Bij ongewijzigd beleid en gedrag lijken de demografische ontwikkelingen eerder een neerwaartse druk uit te oefenen op de toekomstige activiteitsgraad. De demografische piek bevindt zich momenteel in de leeftijdsgroep (50-54). Tegen 2030 zal deze piek dus opgeschoven zijn naar de leeftijdsgroep (60-64), welke gekarakteriseerd wordt door een geringere activiteitsgraad. Indien dit patroon van arbeidsparticipatie onder de verschillende leeftijdsgroepen gehandhaafd blijft, kan men zich de komende jaren aan een geleidelijke daling van de activiteitsgraad van de bevolking op

beroepsleeftijd (15-64) verwachten. Laatstgenoemde kan immers berekend worden als het gewogen gemiddelde van de activiteitsgraad per leeftijdscategorie, waarbij de gewichten het relatief aandeel van elke leeftijdscategorie binnen de bevolking op beroepsleeftijd weergeven. Dit effect zou na 2030 uitdoven.

De determinanten van de arbeidsmarktparticipatie

De personen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt hebben verschillende redenen om inactief te blijven. De spreiding van die redenen is sterk verschillend tussen mannen en vrouwen enerzijds en tussen de verschillende leeftijdsgroepen anderzijds. In het verslag worden de determinanten van de arbeidsmarktparticipatie voor die verschillende groepen apart onderzocht.

Jongeren tussen 15 en 24 hebben een lage activiteitsgraad omdat studies weinig gecombineerd worden met werkervaring

De inactiviteit van jongeren tussen 15 en 24 jaar is in de meeste gevallen te verklaren doordat ze studeren, waardoor ze de stock aan menselijk kapitaal van de economie en dus de toekomstige groei helpen te verhogen. Voor deze leeftijdsgroep kan het verschil ten opzichte van de best presterende landen voornamelijk worden verklaard doordat de cumulatie van studies en (deeltijds) werk er meer voorkomt. In Nederland worden werk en studies door ongeveer 45 % van de jongeren gecumuleerd, in Denemarken door 35 % en in Duitsland door meer dan 25 %. Diezelfde indicator bedraagt minder dan 5 % in België, ook al hebben de maatregelen om het statuut van jobstudent flexibeler de tewerkstellingsgraad bij jongeren enigszins verhoogd.

De determinanten van de arbeidsmarktparticipatie voor de leeftijdsgroep van de 25- tot 54-jarigen werden afzonderlijk onderzocht voor mannen en vrouwen. De activiteitsgraad van de vrouwen is in deze leeftijdsgroep sinds de jaren tachtig sterk gestegen, terwijl die van de mannen vrij stabiel is gebleven. Een van de drijvende krachten achter de verhoging van de activiteitsgraad van de vrouwen is de stijging van het gemiddelde scholingsniveau. Deze factor, gekoppeld aan meer jobopportunities en de ontwikkeling van kinderopvang, hebben hen aangemoedigd om meer deel te nemen aan de arbeidsmarkt

De multivariate modellen, die onafhankelijk voor mannen en vrouwen worden geschat, laten toe om het *relatieve belang* van verschillende factoren in de beslissing om deel te nemen aan de arbeidsmarkt te meten. Voor zowel mannen als vrouwen is het scholingsniveau de voornaamste determinant. De kans om actief te zijn neemt voor personen met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs ('laaggeschoold') is meer dan 15 procentpunt lager vergeleken met van personen met een diploma hoger secundair onderwijs. Het verschil tussen personen met een diploma hoger onderwijs en middengeschoolde personen bedraagt 4 punten voor de mannen en meer dan het dubbel (9 punten) voor de vrouwen.

Opleidingsniveau en leeftijd zijn de belangrijkste determinanten van de arbeidsmarktparticipatie, voor vrouwen is de gezinslast een bijkomende bepalende factor

De zorg voor de kinderen blijft grotendeels de taak van de vrouw. Voor vrouwen neemt de kans op arbeidsmarktparticipatie heel duidelijk af als ze kinderen jonger dan 6 jaar hebben. Dat effect vermindert met de leeftijd van de kinderen, maar blijft altijd significant negatief. Voor mannen zijn de effecten van de gezinslast daarentegen heel beperkt. Voor hen wordt de beslissing tot arbeidsmarktparticipatie statistisch gezien niet beïnvloed door de aanwezigheid van kinderen in het huishouden, zelfs niet door die van heel jonge kinderen.

De activiteitsgraad is ook lager voor wie in een land buiten de EU is geboren. De negatieve impact belooft 5 procentpunt voor mannen en meer dan 15 procentpunt voor vrouwen. Laaggeschoolde vrouwen van buitenlandse niet-EU-afkomst met een gezinslast cumuleren de moeilijkheden en hebben bijgevolg een kleine kans op actief zijn.



De capaciteit om actief te zijn hangt ook af van de lokale werkgelegenheidskansen. Zowel voor mannen als vrouwen neemt de kans om actief te zijn af als de regionale werkloosheidsgraad hoog is. Als we voor de verschillen in werkloosheidsgraad (die zeer sterk zijn tussen de drie Gewesten van het land) controleren, zijn de andere verschillen tussen de Gewesten doorgaans niet significant.

Maken we een momentopname van de inactieven in de leeftijdsgroep van de 25- tot 54-jarigen, dan verklaart ongeveer één op twee mannen inactief te zijn wegens ziekte (ziekteverlof van min of meer korte duur of invaliditeit), terwijl diezelfde reden wordt aangehaald door één op drie vrouwen. Volgens de antwoorden gegeven in de enquêtes naar de arbeidskrachten, nam 'ziekte of handicap' als reden voor inactiviteit tussen 2006 en 2018 toe met ongeveer 7 punten voor mannen tussen 25 en 54 jaar en met 16 punten voor vrouwen in die leeftijdsgroep.

De lengte van de loopbaan wordt beïnvloed door de regelgeving met betrekking tot de verschillende stelsels van vervroegde uittreding

De determinanten van de arbeidsmarktparticipatie van de 55-plussers werden veel meer beïnvloed door de invoering, en vervolgens de afschaffing van de verschillende regelingen voor vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt, en door de

stimuli van de wettelijke (vervroegd)pensioenregeling.

In 2017 bleef de effectieve pensioenleeftijd in België een van de laagste in Europa: 61,7 jaar voor mannen en 60,1 jaar voor vrouwen. Die steeg nochtans met 3 jaar voor mannen en met 3,7 jaar voor vrouwen ten opzichte van de gangbare situatie midden jaren negentig, in een context waarin de mogelijkheden om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten sterk gewijzigd zijn. In 2000 maakte bijna 36 % van de 50- tot 64-jarigen gebruik van een van die vervroegde uitstapregelingen. In 2017 was dat percentage teruggelopen tot 27 % van die leeftijdsgroep. Opmerkelijk echter is dat 10,8 % hun beroepsactiviteit onderbreken voor invaliditeitsredenen, een regeling die eigenlijk geen vervroegde uittredingsregeling is, maar er wel de voornaamste reden voor geworden is.

Uit onderzoek naar de arbeidsmarktsituatie naar leeftijd blijkt dat de verschillen in deeltijdarbeid tussen mannen en vrouwen van 55 jaar en ouder vergelijkbaar blijven met die in de leeftijdsgroep van de 25- tot 54-jarigen: de deeltijdarbeid wordt vooral uitgeoefend door vrouwen, ook aan het einde van de loopbaan. Het bestaan van regelingen die een meer geleidelijke pensionering zouden kunnen mogelijk maken, volstaat niet om die trend om te buigen.

Tussen 2000 en 2017 werd ook een stijging van het aantal werklozen ouder dan 50 jaar met 108 000 eenheden vastgesteld, als gevolg van de geleidelijke afbouw van de vervroegde uittredingsregelingen. De indienstnemingsgraad van 55- tot 64-jarigen in België blijft zwak ten opzichte van de situatie in de referentielanden. Sommige werkgevers getuigen nog steeds van terughoudendheid om werknemers van die leeftijdsgroep in dienst te nemen, zoals blijkt uit een Eurobarometer-enquête van 2015, waarin België nochtans beter scoort dan Frankrijk of Nederland.

De Raad heeft in eerdere Verslagen en Adviezen aangetoond dat de lonen een belangrijke component bevatten die gekoppeld is aan de anciënniteit. Het verschil tussen het productiviteitsverloop en het verloop van de lonen verzwakt in elk geval de positie van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden van 55 jaar en ouder, is die anciënniteitscomponent ook ongunstig, omdat die vaak volledig wordt opgenomen in het reservatieloon en tot weinig realistische verwachtingen leidt. Een investering in de permanente opleiding van de werknemers, gedurende hun volledige loopbaan, kan hier een oplossing zijn. Er moet echter worden opgemerkt dat België op dat gebied slechter presteert dan het Europese gemiddelde en dat de 55- tot 74-jarigen, ongeacht hun statuut op de arbeidsmarkt, er het minste voordeel uit halen. Slechts 3,3 %

55-plussers langer aan het werk houden vergt een mentaliteitswijziging bij zowel werkgevers als werknemers

van hen had een opleiding gevolgd in de 4 weken voorafgaand aan de enquête, tegenover 9,9 % voor de 25- tot 54-jarigen.

Het arbeidspotentieel in België en de drie Gewesten kan nog verhoogd worden

De doelstellingen die de drie Gewesten zich gesteld hebben om tijdens de komende legislatuur nog veel meer mensen aan het werk te krijgen, kunnen enkel gehaald worden indien naast de werklozen ook andere beroepsinactieven aangezet worden tot werken. Deze nood is vooral hoog in Vlaanderen. Hierbij rijst de vraag welke personen bijkomend geactiveerd kunnen worden.

De arbeidsreserve overschrijdt ruimschoots de werkloosheid in België en de 3 Gewesten

Een eerste benadering bestaat erin om op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten de volledige arbeidsreserve in kaart te brengen. **De arbeidsreserve bestaat naast de werklozen uit de werkwillige niet-**

beroepsactieven die ofwel niet onmiddellijk beschikbaar zijn ofwel niet actief werkzoekend zijn, alsook de deeltijds tewerkgestelden die meer arbeidsuren wensen. Aangezien Eurostat een strikte definitie van werkloosheid hanteert, worden een aantal administratieve werkzoekenden de facto tot de niet-beroepsactieven gerekend. Dit gebeurt enerzijds wanneer een werkzoekende niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt op zeer korte termijn (binnen de 14 dagen), en anderzijds wanneer een werkzoekende de afgelopen maand niet meer actief werk gezocht heeft maar wel beschikbaar is. Verder schuilt er nog bijkomend arbeidspotentieel bij de werkende bevolking aangezien er ondertewerkstelling in termen van gewerkte uren bestaat. Meer bepaald geven sommige tewerkgestelden, voornamelijk deeltijdwerkers, te kennen dat zij in een gemiddelde werkweek minder uren presteren dan gewenst. Hierbij moet opgemerkt worden dat dit slechts geldt voor een kleine minderheid van de deeltijdwerkers in België, minder dan 1 op 6 in 2018.

De totale arbeidsreserve uitgedrukt in verhouding tot de actieve bevolking tussen 15 en 74 bedroeg 10,8 % in 2018, dit is bijna het dubbele van de nationale werkloosheidsgraad van 6 %. In Vlaanderen is de arbeidsreserve meer dan het dubbele van de werkloosheid (7,4 % tegenover 3,5 %), maar beiden zijn laag gezien de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt. Daarentegen blijft een aanzienlijk arbeidspotentieel onbenut in Wallonië en vooral in Brussel zoals blijkt uit de hogere arbeidsreserve en werkloosheid (respectievelijk 14 % en 8,5 % in Wallonië, 21,5 % en 13 % in Brussel). In deze Gewesten moet prioriteit gegeven worden aan de verdere activering van de werklozen.

De inactieven die niet langer werk zoeken maar wel beschikbaar zijn vormen de tweede grootste groep in de arbeidsreserve na de werklozen in alle Gewesten. Dit zijn doorgaans personen met een minder aantrekkelijk arbeidsmarktprofiel bv laaggekwalificeerde ontmoedigde werklozen, langdurig zieke werknemers, ...). Dit impliceert dat er moeilijker te activeren groepen moeten aangesproken worden om de krapte op de arbeidsmarkt op te vangen.

De arbeidsreserve geeft echter geen volledig beeld van het beschikbaar potentieel aangezien sommige inactieven die zich niet meer beschikbaar stellen en niet meer actief naar werk zoeken toch nog naar de arbeidsmarkt kunnen terug keren. Bovendien is er een grotere groep personen die in de toekomst inzetbaar kunnen worden na afronding van hun studies of mits de nodige ondersteuning vanwege de werkgever (zoals aanpassing van het werk, aangepaste uitrusting, hulp bij verplaatsing van en naar het werk).

Het arbeidspotentieel van de Belgische bevolking kan ook in kaart worden gebracht via de administratieve gegevens. Een deel van de inactieve beroepsbevolking is terug

Er zijn inactieven met arbeidspotentieel in andere uitkeringsstelsels dan de werkloosheid, of buiten de uitkeringsstelsels

te vinden in de verschillende uitkeringsstelsels: kinderbijslag (studenten worden als rechtgevende kinderen geregistreerd), stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), personen in arbeidsongeschiktheid of in invaliditeit, leefloon en financiële hulp, pensioen. Studenten en personen in invaliditeit vormen hier de 2 grootste groepen. Een 3^{de} grote groep bevindt zich in geen enkel uitkeringsstelsel: het zijn de huisvrouwen (en huismannen).

Het Steunpunt Werk berekende voor de verschillende uitkeringsstelsels de transitie naar de werkgelegenheid een jaar later voor Vlaanderen (Vansteenkiste e.a., 2019). Deze kunnen geïnterpreteerd worden als een maatstaf voor het arbeidspotentieel binnen elke groep. Volgens deze analyse zou **het hoogste arbeidspotentieel zich situeren bij de studenten, de arbeidsongeschikten en de personen met een leefloon of financiële hulp.**

AANBEVELINGEN

Op basis van deze elementen heeft de Raad de verschillende hefboomen besproken die de bevoegde autoriteiten, op alle beleidsniveaus, alsook de sociale partners als bevoorrechte actoren zouden kunnen activeren om een groter deel van onze medeburgers aan te moedigen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

De aanbevelingen die eruit voortvloeien zijn erop gericht de middelen aan te reiken om de ambitieuze doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid, die werden geformuleerd in de recente algemene beleidsverklaringen van de regionale regeringen, te behalen en vooral het hoofd te bieden aan de demografische uitdagingen, in een context van arbeidstekorten in bepaalde subregio's en voor bepaalde profielen, zelfs al zal de vergrijzing van de bevolking de komende jaren tot een vermindering van het aantal potentiële werknemers leiden. Vlaanderen wil zo 120 000 extra personen aan het werk krijgen tegen het einde van de regeerperiode, Wallonië beoogt een verhoging van de werkgelegenheidsgraad met 5 procentpunten in diezelfde periode en Brussel ambieert een sterke vermindering van zijn werkloosheidsgraad.

Het profiel van de actieven is relatief vergelijkbaar in de drie Gewesten. Er bestaan echter duidelijke verschillen tussen de componenten werkgelegenheid en werkloosheid. Die verschillen tussen de Gewesten in werkloosheidsgraad en arbeidsreserve moeten in ieders belang worden benut, met name door **de geografische mobiliteit van de werknemers** te bevorderen.

De activering van de arbeidsmarkt vergt een brede aanpak en sterke coördinatie tussen alle bevoegde actoren

Een succesvol beleid om het aantal actieven te verhogen vergt een totaalaanpak. Naast de talrijke initiatieven op het niveau van de Gewesten, is er nood aan een sterke coördinatie tussen de verschillende overheidsniveaus en de verschillende

instellingen op eenzelfde niveau die allen bijdragen tot het arbeidsmarktbeleid. De arbeidsmarkt en de diverse uitkeringsstelsels kunnen immers onderling communicerende vaten zijn, zoals in het verleden reeds aangetoond werd. Een sluitende aanpak is dus noodzakelijk. Bovendien wordt de werking van de arbeidsmarkt beïnvloed door maatregelen genomen in complementaire beleidsdomeinen zoals onderwijs, fiscaliteit, sociale zekerheid, gezondheid en mobiliteit. Het is dan ook belangrijk dat hervormingen in deze domeinen het arbeidsmarktbeleid en de interregionale mobiliteit ondersteunen.

Ongeacht de groep, zijn de competenties een sleutelvariabele om de activiteitsgraad te verbeteren. **Het is van belang dat de ondernemingen en werknemers worden geresponsabiliseerd op het gebied van beroepsopleiding en permanente vorming.**

- Bestaande engagementen evalueren: in het verleden hebben de sociale partners reeds afspraken gemaakt rond permanente vorming van laaggeschoolden, maar het is minder duidelijk welke initiatieven effectief resultaten hebben opgeleverd;
- De verworven competenties beter valideren, ook de competenties die verworven zijn in het buitenland;
- Het human resourcesbeleid meer richten op competentie management in bedrijven en overheidsinstellingen, in plaats van te focussen op de behaalde diploma's.

Om de activiteitsgraad te verhogen, moeten de meest efficiënte hefboomen worden ingezet, maar moeten vooral de werkelijk problematische punten voor de arbeidsmarktparticipatie in België

worden geïdentificeerd. Gezien het effectief van de verschillende bevolkingsgroepen, zal de aanzienlijke verhoging van de activiteitsgraad zich met name moeten vertalen in een toename van de activiteit van de 15- tot 24-jarigen en van de 55-plussers. Uit de analyse van de Raad blijkt eveneens dat de activiteitsgraad van de lager geschoolden en die van de personen van niet-Europese afkomst ook aandachtspunten zijn.

De 15- tot 24-jarigen

In aantal vormen de jongeren een belangrijke groep en uit een internationale vergelijking blijkt dat de cumulatie van studies en (deeltijd)arbeid veel minder vaak voorkomt in België dan in de referentielanden. De Raad onderschrijft de recente beleidsmaatregelen die de regels voor de studentenarbeid willen versoepelen en de nieuwe mogelijkheden die bijvoorbeeld door het statuut van student-ondernemer worden geboden. Het is echter van belang dat het systeem van studentenarbeid, waarvan de ontvangsten voor de sociale zekerheid laag zijn, laaggeschoolden niet verdringt en de studieslaagkansen niet beïnvloedt.

Een snellere transitie van studies naar werk is mogelijk wanneer studieduur geoptimaliseerd wordt en studiekeuzes nauwer aansluiten bij vraag naar specialisaties

De lagere arbeidsparticipatie is in feite voornamelijk toe te schrijven aan het feit dat de meerderheid van de jongeren nog aan het studeren is, wat positief is omdat een betere opleiding hun loopbaanperspectieven verbetert.

Toch is het belangrijk dat de studieduur van studenten wordt geoptimaliseerd: recente onderzoeken wijzen erop dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden. De Gemeenschappen zijn zich bewust geworden van die problematiek.

Er is ook een blijvende mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van kwalificaties, met vooral een schrijnend tekort aan STEM-specialisaties en economische wetenschappen. Ten slotte moet het vroegtijdig afhaken van jongeren in het onderwijs prioriteit blijven krijgen.

Om de activiteitsgraad van de jongeren te verhogen, beveelt de Raad in het bijzonder aan om:

- het **alternerend leren te ontwikkelen**, naar het voorbeeld van de praktijken in Duitsland of Zwitserland, of, op een beperktere schaal, deze van de verschillende Gemeenschappen in België, in het bijzonder van de Duitstalige Gemeenschap. Internationale ervaringen tonen aan dat dit systeem ook kan worden uitgebreid naar het hoger onderwijs;
- de **technische studierichtingen** op te waarderen om er kwaliteitsscholen van te maken waar jongeren worden voorbereid op beroepen die van essentieel belang zijn voor de ontwikkeling van onze economie;
- leerlingen te sturen naar veelbelovende richtingen door hen beter te informeren over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt verbonden met een studierichting. Meisjes in het bijzonder aanmoedigen om voor **STEM-specialisaties** te kiezen.

Om de **effectieve duur** van hogere studies te **verkorten**, moeten de Gemeenschappen overwegen om de flexibiliteit van het systeem te beperken, met inachtneming van de toenadering tussen de stelsels voor hoger onderwijs in de verschillende lidstaten van de EU ('Bolognaproces'). Verder zou men de indicatieve proeven kunnen veralgemenen die nagaan of jongeren over de vereiste voorkennis beschikken om een gekozen studierichting aan te vatten, om hen selectiever te maken op het moment van de eerste studiekeuze.

De NEET-jongeren (Not in Employment, Education or Training) vergen een eigen aanpak:

- Het vroegtijdig schoolverlaten bestrijden (studierichting, preventie, informatie);
- Mogelijkheid van een 'tweede kans' verder uitbouwen zodat afhakers nog op een latere leeftijd hun middelbaar onderwijs kunnen afwerken;



- Vroegtijdige schoolverlaters onderscheppen via een betere samenwerking met scholen, jeugdbewegingen, lokale besturen en buurtwerkers, bijvoorbeeld via een begeleiding zoals de European ‘Youth Guarantee’, waarvan de resultaten positief beoordeeld worden door Actiris. Het is van belang dat de begeleiding zich op de meest kwetsbare jongeren toespitst.

De 55-plussers

Voor de oudere werknemers prijst de Raad de geleverde inspanningen, die de effectieve loopbaanduur aanzienlijk hebben kunnen verlengen.

- De vervroegde uittredingsmogelijkheden uit de arbeidsmarkt moeten verder worden afgebouwd. De context is immers volledig veranderd: de beroepsbevolking neemt af, terwijl de levensverwachting blijft toenemen. Alleen het vervroegd pensioen moet werknemers enige flexibiliteit bieden met betrekking tot hun pensioenleeftijd;
- De primaire ongeschiktheid en de invaliditeit zijn regelingen die vervangingsinkomens garanderen voor zieke personen. De *gatekeeping* moet worden versterkt om misbruik te beperken. Er moeten ook preventieve maatregelen worden genomen om te vermijden dat personen ziek worden of te lang afwezig blijven. Regelingen als ‘werkbaar werk’ maken deel uit van die preventieve aanpak. De Raad steunt ook de geleidelijke werkhervatting;
- De anciënniteitscomponent in de lonen verzwakt de positie van de oudere werknemers en werkzoekenden. De sociale partners moeten het loonverloop over de carrière herbekijken;
- De indienstneming van 55-plussers is in België zwakker dan in de referentielanden. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de ondernemingen als van de werknemers zelf die moeten zorg dragen voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Elke vorm van discriminatie met name met betrekking tot de leeftijd moet worden bestraft;
- Een verhoging van de participatie van 55-plussers aan permanente opleiding moet een prioriteit zijn.

Laaggeschoolden moeten vaker het hoofd bieden aan inactiviteit

Laaggeschoolden zijn oververtegenwoordigd in de inactiviteit. Hun situatie is vaak vergelijkbaar met deze van de (langdurig) werkzoekenden. Indien zij werken, dan is het vaker dan de andere groepen in een precaire en laagbetaalde baan of in een kleine deeltijdse baan. Paradoxaal genoeg zijn er op het ogenblik ook heel wat knelpuntberoepen die toegankelijk zijn voor laaggekwalificeerden, maar hier worden zij vaak verdrongen door de middengeschoolden.

De Raad pleit voor een combinatie van instrumenten om deze groep terug naar de arbeidsmarkt te lokken, bestaande uit begeleiding op maat, continue bijscholing en maatregelen om laaggeschoolde arbeid aantrekkelijker te maken.

Een combinatie van intensieve begeleiding, opleidingen, en financiële prikkels zijn noodzakelijk

Intensieve begeleiding door de arbeidsbemiddelaar van laaggeschoolden

- Een individuele begeleiding die berust op een dubbele strategie:
 - Eerst werk vinden voor diegenen die zich rechtstreeks op de arbeidsmarkt kunnen aanbieden;
 - Eerst de nodige vaardigheden verwerven voor de anderen:
 - Programma op maat om de op de arbeidsmarkt vereiste vaardigheden te verwerven;
 - Validatie van de verworven competenties en stages in ondernemingen;
 - Arbeidsovereenkomsten met het oog op een eerste werkervaring die op de arbeidsmarkt in aanmerking genomen kan worden.
- Begeleiding niet beëindigen bij de eerste werkervaring: laaggeschoolden hebben het moeilijker om duurzaam werk te vinden. De doelstelling zou moeten zijn om deze mensen te blijven opvolgen tot zij duurzaam werk gevonden hebben;

- **Begeleiding op maat uitbreiden naar andere groepen van inactieven** zoals leefloongerechtigden, personen in het stelsel van arbeidsongeschiktheid, jonge laaggeschoolde huismoeders (meestal vrouwen met een migratie-achtergrond) en ontmoedigde werkzoekenden. Het probleem is dat net de laaggeschoolden, in het bijzonder degenen die geen aanspraak maken op een sociale uitkering, minder gemakkelijk hun weg vinden naar de arbeidsbemiddelaars. Een versterkte samenwerking van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling met andere instellingen (OCMW, RIZIV, buurthuizen, lokale organisaties, enz.) is noodzakelijk, om voordeel te halen uit ieders expertise met respect voor de eigen bevoegdheden;
- Mogelijkheid tot progressieve werkhervatting, deeltijds werken, of zelfs gemeenschapsdienst kunnen tussenstappen zijn in de transitie naar de reguliere arbeidsmarkt. Dit moet gepaard gaan met maatregelen die de beschikbaarheid van potentieel actieven verhoogt, zoals betaalbare en toegankelijke kinderopvang en een mobiliteitsbudget;
- Versterking van de samenwerking, de emulatie en de complementariteit van de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling met de actoren uit de private arbeidsbemiddelingssector.

Bijzondere aandacht verlenen aan de permanente opleiding van laaggeschoolden zodat zij inzetbaar blijven, in een wereld van snelle technologische verandering en digitalisering. Stimulansen ontwikkelen voor deze doelgroep in ruil voor (bindende) afspraken met de ondernemingen.

Laaggeschoolde arbeid financieel aantrekkelijker maken voor werknemers

- De verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen gericht op de lage lonen zijn een belangrijk instrument om het voor laaggeschoolden mogelijk te maken aan de arbeidsmarkt deel te nemen, in de mate dat zij een effect hebben op de loonkosten (vraageffect) en het nettoloon (aanbodseffect);
- Strijd tegen inactiviteitsvallen verder zetten: bijvoorbeeld de federale werkbonus met mogelijke bijkomende gewestelijke fiscale stimulansen zoals de Vlaamse regering voorstelt. Er moet wel op gelet worden dat dit op zijn beurt geen aanleiding geeft tot een lage-loonval (of promotieval), waarbij de werknemer weinig financiële prikkels voelt om een job met een hoger loon te aanvaarden;
- Ook het pensioenstelsel kan verder hervormd worden om de gewerkte periodes aantrekkelijker te maken in de opbouw van de pensioenrechten.

Het succes van een werkzoekende hangt niet alleen af van zijn eigen vaardigheden en capaciteiten, maar ook van de economische cyclus en het aantal en het soort banen dat beschikbaar is. Er zijn gewoonweg niet genoeg banen met aantrekkelijke loonvoorwaarden voor personen zonder universitair diploma. Onderwijs en opleiding alleen zijn niet voldoende. We moeten bedrijven helpen zich te ontwikkelen en te innoveren, zodat zij hun productiviteit kunnen verhogen en tegelijkertijd kwaliteitsvolle banen kunnen bieden aan laaggeschoolden.

Economische groei en een goede afstemming tussen bedrijven en werknemers moeten de creatie van kwaliteitsvol werk ondersteunen

Niet-EU-immigranten participeren in mindere mate in de arbeidsmarkt dan Belgen met gelijke kenmerken

De Raad heeft in 2018 een rapport opgesteld over de zwakke positie op de Belgische arbeidsmarkt van immigranten die buiten de EU geboren zijn, om inzicht te krijgen in het niveau van economische integratie van deze mensen en mogelijke oplossingen aan te reiken. De belangrijkste actiemiddelen worden hieronder samengevat:

- Inzetten op diversiteit in ondernemingen en overheidsinstellingen;



- Elke vorm van discriminatie bestrijden;
- Integratie door werk een centrale plaats geven in het inburgeringstraject;
- De kennis van de landstalen aanmoedigen ter bevordering van de socio-economische integratie;
- Buitenlandse diploma's sneller erkennen en beroepsmatig verworven competenties in het buitenland valideren;
- De mentoring verhogen en succesvolle migranten als rolmodel in de kijker zetten.

De analyse van de determinanten heeft de opeenstapeling van moeilijkheden beklemtoond, vooral voor de laaggeschoolde vrouwen met gezinslast en van buitenlandse afkomst. De activiteitsgraad van die groep is uiterst laag.

Een betere toegang tot collectieve en formele kinderopvang en de aanpassing daarvan aan de atypische werktijden zou significante effecten hebben op de terugkeer naar de arbeidsmarkt van sommige laaggeschoolde moeders en tegelijkertijd een betere sociaal-economische mobiliteit op lange termijn mogelijk maken.



MEER ACTIEVEN VOOR EEN WELVARENDE EN INCLUSIEVE ECONOMIE

INHOUDSTAFEL

1.	Inleiding	19
2.	Activiteitsgraad: gestileerde feiten	20
2.1.	Activiteitsgraad in België en andere Europese landen.....	21
2.2.	De activiteitsgraad in België en de drie Gewesten.....	22
2.3.	Evolutie van de activiteitsgraad	23
2.4.	De impact van demografische kenmerken op de activiteitsgraad.....	24
2.4.1.	Demografische ontwikkelingen in België zijn niet erg gunstig.....	24
2.4.2.	Activiteitsgraad en geslacht	25
2.4.3.	Activiteitsgraad en opleidingsniveau	27
2.4.4.	Activiteitsgraad en land van herkomst.....	28
2.5.	Activiteitsgraad en demografische karakteristieken in België en de drie Gewesten.....	29
2.6.	Verbanden tussen activiteitsgraad, werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad	30
3.	De determinanten van de arbeidsmarktparticipatie.....	31
3.1.	De 15 tot 24 -jarigen.....	31
3.2.	De participatie van de 25- tot 54-jarigen	34
3.2.1.	Determinanten van de participatie	34
3.2.1.1.	Literatuuroverzicht: activiteitsgraad en geslacht.....	34
3.2.1.2.	Empirische resultaten voor de beslissing tot arbeidsmarktparticipatie volgens geslacht	35
3.2.2.	De opgegeven redenen voor inactiviteit.....	39
3.2.3.	Transities tussen werkgelegenheid en inactiviteit.....	41
3.2.4.	Arbeidsparticipatie en risico op armoede	43
3.3.	De 55-plussers	46
3.3.1.	Veranderingen in de sociaal-economische status van 55-plussers volgens de enquêtegegevens	47
3.3.2.	Inactiviteit en eindeloopbaanregelingen	48
3.3.3.	De effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt.....	51
3.3.4.	Werking van de arbeidsmarkt en inzetbaarheid van de 55-plussers.....	52
4.	Hoe groot is de arbeidsreserve in België en de drie Gewesten?	56
4.1.	Deeltijdse arbeid en onder-tewerkstelling binnen deze groep.....	56
4.2.	Inactieven die bereid zijn om te werken, en zoekend of beschikbaar zijn	60
4.3.	De arbeidsreserve in België en de drie Gewesten in 2018	61
4.4.	Een alternatieve benadering van de arbeidsreserve in Vlaanderen	63
5.	Hefbomen voor een versterkt activeringsbeleid.....	66
5.1.	Algemene hefbomen.....	66
5.2.	Hefbomen specifiek gericht op de activering van kwetsbare doelgroepen	68
5.2.1.	Laaggeschoolden	68

5.2.2.	Personen geboren in een land buiten de EU.....	69
5.2.3.	De 15- tot 24-jarigen	69
5.2.4.	De 55-plussers	71
5.3.	Activeringsmaatregelen aangekondigd in de beleidsverklaringen van de drie Gewesten	72
	Bijlage	76
	Bibliografie.....	77
	Lijst van de afkortingen.....	79



1. INLEIDING

België heeft een ontwikkelde economie waarvan de welvaartscreatie berust op een relatief beperkt aantal heel productieve personen, maar de productiviteitswinsten stagneren terwijl de afhankelijkheidsgraad tussen niet-actieven en actieven blijft stijgen.

Een hogere activiteitsgraad van de bevolking op arbeidsleeftijd kan de economie dichter bij haar groeipotentieel brengen, de druk op de overheidsrekeningen verminderen en de houdbaarheid van het sociaalzekerheidsstelsel verbeteren. Tot slot draagt een verhoogde deelname aan de arbeidsmarkt ook bij tot rechtvaardigheid omdat ze zorgt voor een betere sociale integratie en de armoede helpt te bestrijden door iedereen de mogelijkheid te bieden om volgens zijn capaciteiten bij te dragen aan het algemene welzijn.

Het verslag is als volgt opgebouwd. In het tweede hoofdstuk worden de statistieken over de activiteitsgraad voorgesteld. Hoofdstuk 3 gaat verder in op de determinanten van de participatie. Het is opgedeeld in drie delen volgens de leeftijdsgroepen (15 tot 24 jaar, 25 tot 54 jaar en 55 jaar en ouder) aangezien de determinanten sterk verschillend voor die drie groepen. In hoofdstuk 4 wordt de arbeidsreserve toegelicht. Naast de werklozen, zouden bepaalde personen die al een baan hebben meer willen werken en zouden sommige inactieven graag willen werken, maar ofwel zijn zij niet meteen beschikbaar ofwel zoeken zij, om verschillende redenen, niet actief naar werk. In het laatste hoofdstuk wordt tot slot een overzicht gegeven van de mogelijke hefboomen om de activiteitsgraden, met behulp van algemene of gerichte maatregelen, te verhogen.

Kader 1: Belangrijke definities

De enquête naar de arbeidskrachten (EAK) is een sociaal-economische steekproefenquête bij huishoudens. Die enquête is geharmoniseerd op Europees niveau. De definities over werkgelegenheid en werkloosheid die worden gehanteerd zijn die van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB), waardoor een vergelijkbaarheid van de resultaten op internationaal vlak wordt gewaarborgd.

- Personen met een betrekking (werkende personen) zijn personen die gedurende de referentieweek minstens één uur werk verrichtten voor loon of salaris of voor winst, of die een baan hadden maar tijdelijk afwezig waren. Daar worden ook de meewerkende familieleden meegerekend.
- Werklozen zijn alle personen die:
 - (a) tijdens de referentieweek geen werk hadden, d.w.z. niet in loondienst of als zelfstandige werkten;
 - (b) voor werk beschikbaar waren, d.w.z. voor werk in loondienst of als zelfstandige beschikbaar waren binnen twee weken na de referentieweek;
 - (c) actief werk zochten, d.w.z. gedurende de laatste vier weken met inbegrip van de referentieweek gerichte stappen hadden ondernomen om werk in loondienst of als zelfstandige te zoeken, of die werk hadden gevonden en binnen ten hoogste drie maanden zouden beginnen te werken.

De IAB-werkloosheidscijfers staan los van een eventuele inschrijving bij VDAB, Actiris, FOREM of ADG, evenals van het ontvangen van een uitkering van de RVA, en zijn dus niet vergelijkbaar met de administratieve werkloosheidscijfers.

- De beroepsbevolking is samengesteld uit de werkloze en de werkende bevolking.

- Inactieven / Niet-actieven zijn alle personen die niet beschouwd worden als personen met een betrekking of als werklozen.
- De werkgelegenheidsgraad geeft het percentage werkende personen in een bepaalde leeftijdsgroep weer.
- De werkloosheidsgraad geeft het percentage werklozen in de beroepsbevolking (werkende personen + werklozen) binnen een bepaalde leeftijdsgroep weer.
- De activiteitsgraad geeft het percentage beroepsbevolking (werkende personen + werklozen) in de totale bevolking binnen een bepaalde leeftijdsgroep weer.

Bron: Statbel.

2. ACTIVITEITSGRAAD: GESTILEERDE FEITEN

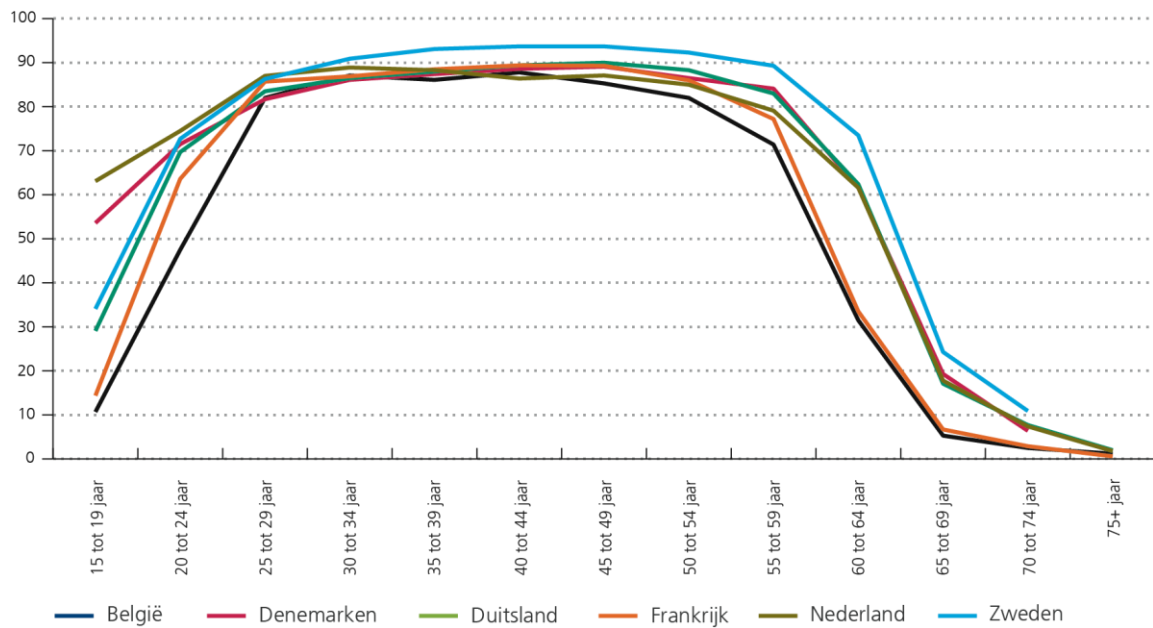
In dit hoofdstuk wordt het verloop van de activiteitsgraad in België en in de Gewesten geschetst in een internationaal perspectief. De referentielanden zijn de drie voornaamste buurlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) en het land (of de landen) dat (die) op dat gebied de beste prestaties levert (leveren), met name Zweden.

Belangrijk om op te merken is dat de prevalentie van het deeltijdwerk de internationale vergelijking beïnvloedt, aangezien die van land tot land verschilt, maar het concept van activiteitsgraad in personen houdt geen rekening met die verschillen. In dit verslag werd eerder de voorkeur gegeven aan het concept van activiteitsgraad in personen dan aan de activiteitsgraad in uren, aangezien de arbeidsaanbodgegevens in uren niet altijd beschikbaar en/of betrouwbaar zijn voor alle Europese landen.

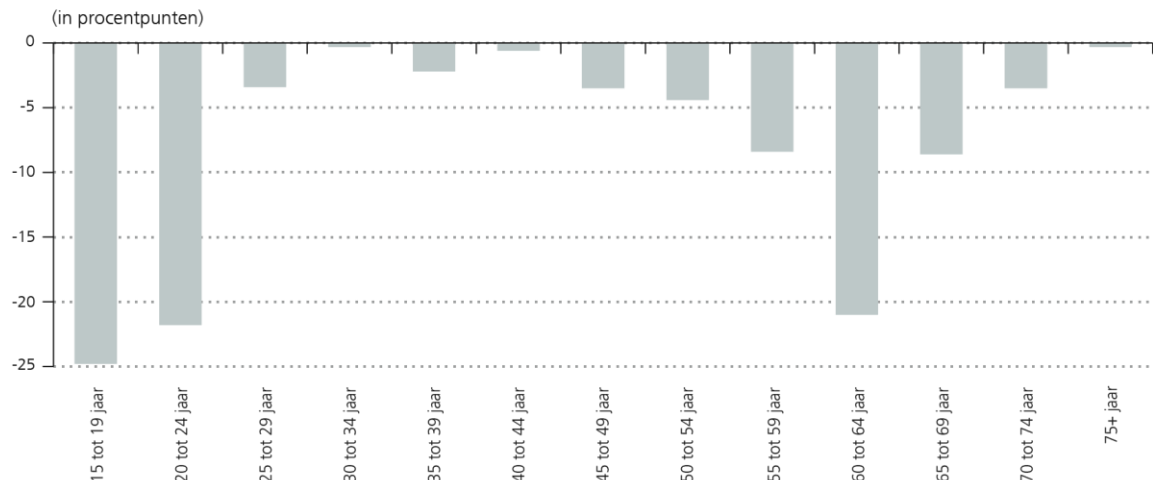


2.1. Activiteitsgraad in België en andere Europese landen

Grafiek 1 - Activiteitsgraad per leeftijdsgroep en verschil t.a.v. het gemiddelde in de 3 buurlanden
(in % van de overeenstemmende bevolking, 2018)



Verskil met gemiddelde van 3 buurlanden



HRW_2019_kb03_j

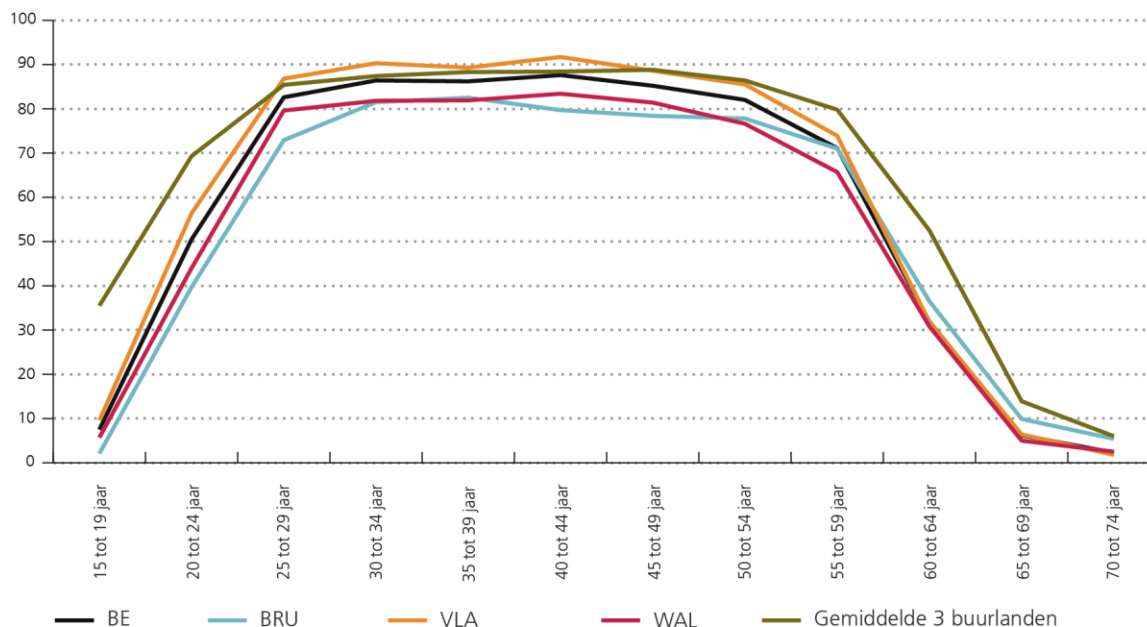
Bron: Eurostat.

Het verloop van de activiteitsgraad over de leeftijdscategorieën kent in alle landen eenzelfde profiel: deze kent eerst een snelle toename tot 30 jaar, bereikt de piek bij de 30 tot 50-jarigen, en neemt vervolgens terug af met een scherpe terugval op 60 of 65 jaar. In België is de activiteitsgraad voor nagenoeg elke leeftijdsklasse lager dan het gemiddelde van de 3 buurlanden, of deze in Denemarken en Zweden. De kloof is echter het meest uitgesproken voor de jongeren (15-24) en de 55-plussers, en in het bijzonder voor de 60- tot 64-jarigen. Voorts is de piek in de activiteitsgraad bij ons ook korter, van 30 tot 44 jaar, en begint de activiteitsgraad vanaf leeftijd 45 te verzwakken, vroeger dan in andere landen.

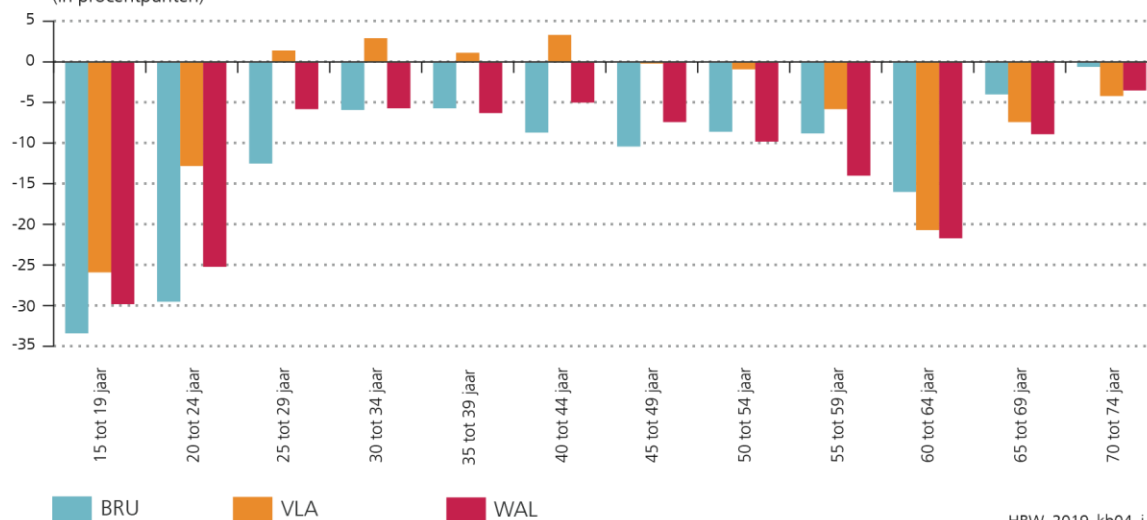
2.2. De activiteitsgraad in België en de drie Gewesten

Er zijn belangrijke verschillen in de activiteitsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 tussen de drie Gewesten. Deze is met 71,8 % het hoogst in Vlaanderen, en met 65,5 % en 63,8 % heel wat lager in respectievelijk Brussel en Wallonië.

Grafiek 2 - Activiteitsgraad per leeftijdsgroep en verschillen tussen de Gewesten
(in % van de overeenstemmende bevolking, 2018)



Verskil met gemiddelde van 3 buurlanden
(in procentpunten)



HRW_2019_kb04_j

Bronnen: Eurostat, Statbel.

De activiteitsgraad in Vlaanderen kan de vergelijking met het gemiddelde van de drie buurlanden goed doorstaan wat de bevolking tussen 25 en 54 betreft. Hetzelfde geldt echter niet voor de jongeren (15-24) en de 55-plussers. Brussel en Wallonië daarentegen worden voor deze leeftijdscategorieën tussen 25 en 54 gekenmerkt door een relatief zwakke activiteitsgraad, die 5 tot 10 procentpunten onder het gemiddelde van de drie buurlanden en de waarden opgetekend in

Vlaanderen ligt. Bij de leeftijdsgroep van 25 tot 29 loopt het verschil zelf op tot 12,5 procentpunten in Brussel.

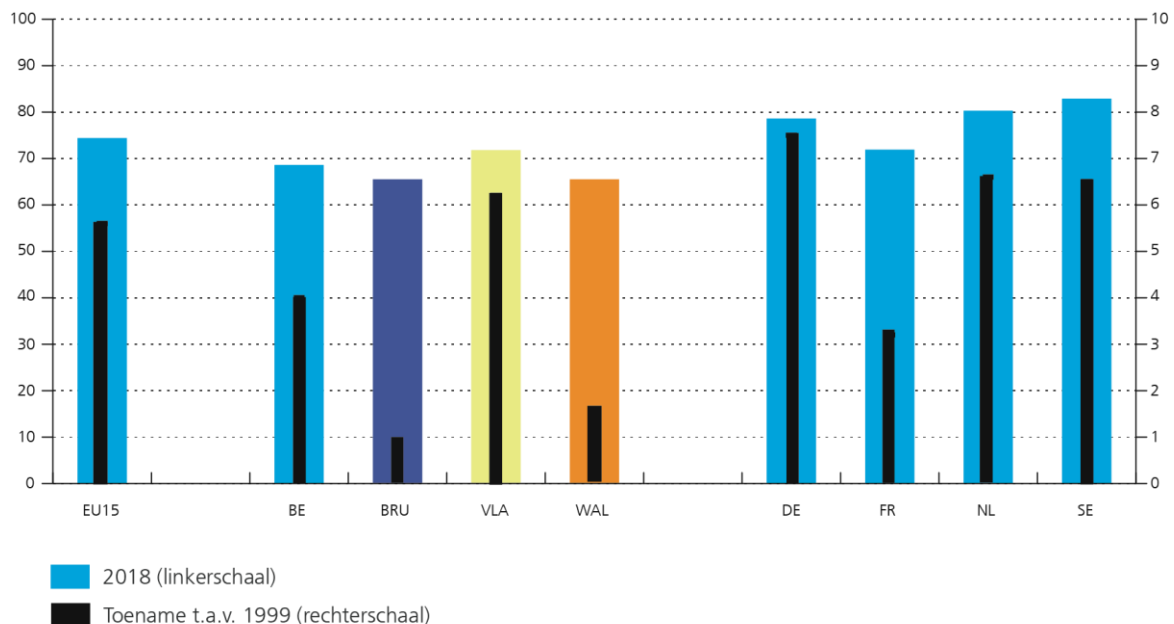
2.3. Evolutie van de activiteitsgraad

De afgelopen twee decennia is de activiteitsgraad van de bevolking tussen 15 en 64 in nagenoeg alle landen van de EU15 gestegen. Met een toename van 4 procentpunten tegenover 1999 volgt België deze opwaartse trend. Bovendien manifesteert deze toename zich vooral in een hogere werkgelegenheid. Er is echter geen sprake van een inhaalbeweging, aangezien de EU15 een gemiddelde toename met 5,6 procentpunten liet optekenen over dezelfde periode, en landen zoals Duitsland, Nederland en Zweden het nog beter doen.

Binnen België is de divergentie tussen de drie Gewesten echter groter geworden. Terwijl de activiteitsgraad in Vlaanderen tussen 1999 en 2018 met 6,2 procentpunten steeg, werd in Brussel en Wallonië slechts een kleine toename van 1 à 1,5 procentpunten opgetekend.

Grafiek 3 - Evolutie van de activiteitsgraad van de bevolking

(in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar (links), in procentpunten (rechts))

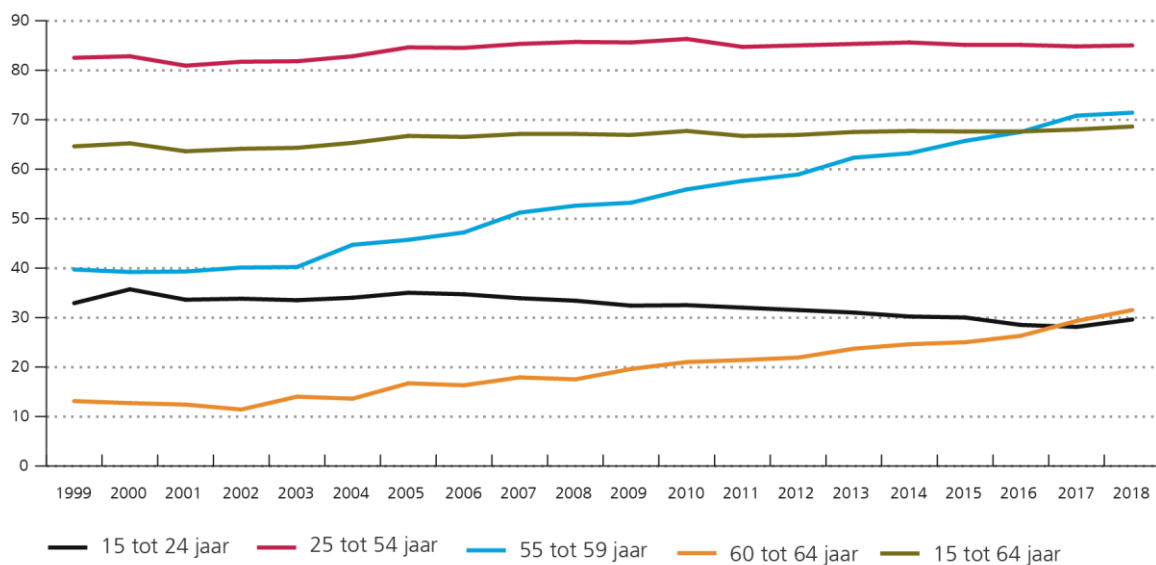


HRW2019_okt_kb01_j

Bronnen: Eurostat, Statbel.

Een andere algemene vaststelling, ook van toepassing op België, is dat het verloop van de activiteitsgraad gedurende de afgelopen 20 jaar verschilt naargelang de leeftijdsgroep. De participatie van de 55-plussers in de arbeidsmarkt kende overal een stevige expansie, ook in België. Ondanks deze positieve ontwikkelingen, blijft het verschil in activiteitsgraad tussen de 55- tot 59-jarigen en de 60- tot 64-jarigen aanzienlijk. Zoals opgemerkt in punt 2.1, heeft België voor laatstgenoemde groep nog altijd een grote achterstand weg te werken. Daartegenover staat een terugval in de participatie van de jongeren tussen 15 en 24 met enkele procentpunten. De activiteitsgraad van de bevolking tussen 25 en 54 wordt tenslotte gekenmerkt door een vrij vlak verloop. In België werd er tussen 1999 en 2018 nog een kleine stijging met 2,5 procentpunten opgetekend.

Grafiek 4 - Evolutie van de activiteitsgraad in België per leeftijdsgroep
(in % van de bevolking in de overeenstemmende leeftijdsgroep)



HRW_2019_kb06_j

Bron: Statbel.

De drijvende krachten achter het verloop van de activiteitsgraad zijn zeer uiteenlopend. Bij de jongeren tussen 15 en 24 speelt de evolutie van de gemiddelde studieduur een belangrijke rol. Bij de 55-plussers is de verlenging van de actieve loopbaan een doorslaggevende factor. De actieve bevolking in de leeftijdsgroep 25-54 kende de afgelopen decennia enkele fundamentele wijzigingen in haar demografische kenmerken, elk met een eigen impact op de arbeidsparticipatie. Deze worden in het volgende punt besproken.

2.4. De impact van demografische kenmerken op de activiteitsgraad

De meest opmerkelijke demografische ontwikkelingen van de afgelopen decennia met belangrijke implicaties voor de arbeidsmarkt zijn ongetwijfeld de vervrouwelijking van de beroepsbevolking en de democratisering van het hoger onderwijs. Daarnaast zijn de leeftijdsstructuur van de bevolking op beroepsleeftijd en de toenemende etnische diversiteit ervan (en wijzigingen in de gezinsstructuur) eveneens bepalend voor de mate van arbeidsparticipatie.

2.4.1. Demografische ontwikkelingen in België zijn niet erg gunstig

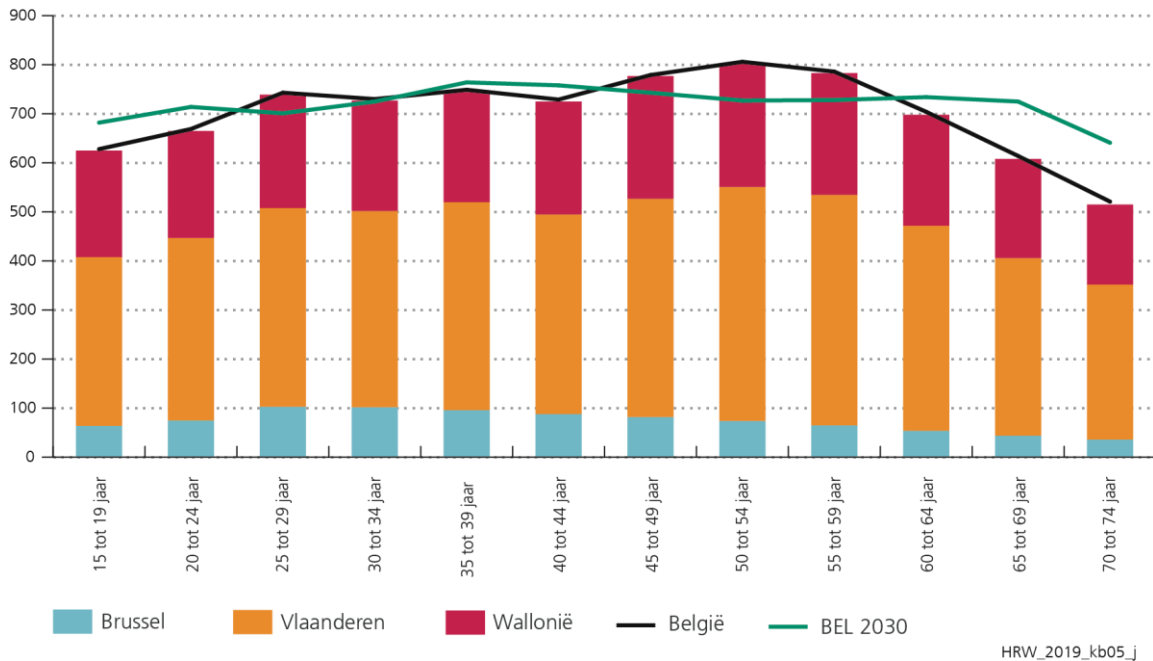
Bij ongewijzigde activiteitsgraad per leeftijdsgroep en ongewijzigd beleid zullen de demografische ontwikkelingen leiden tot een daling van de activiteitsgraad

Volgens de bevolkingsvooruitzichten van het Federaal Planbureau (2019) zal de bevolking op arbeidsleeftijd tussen 2018 en 2030 licht afnemen, terwijl de groep van 65-plussers aanzienlijk in omvang zal groeien. Hierdoor zal de afhankelijkheidsgraad van de 65-plussers ten aanzien van de bevolking tussen 15 en 64 stijgen van 0,29 in 2018 naar 0,37 in 2030. Teneinde ons

socialzekerheidssysteem betaalbaar te houden, is het dus belangrijk dat de activiteitsgraad van de bevolking op beroepsleeftijd opgekrikt wordt. Bij ongewijzigd beleid zullen de demografische ontwikkelingen eerder een vermindering van de toekomstige activiteitsgraad in de hand werken door het ongunstig samenstellingseffect, vooral in de leeftijdscategorieën waar de activiteitsgraad ondermaats is. Indien de huidige activiteitsgraden per leeftijdsgroep toegepast worden op de

verwachte bevolkingssamenstelling in 2030, dan zal volgens de eigen berekeningen de activiteitsgraad dalen naar 67,9 %.

Grafiek 5 - Demografische samenstelling van de bevolking tussen 15 en 74 in België
(in duizenden personen, 2018)



Bronnen: Federaal Planbureau, Statbel.

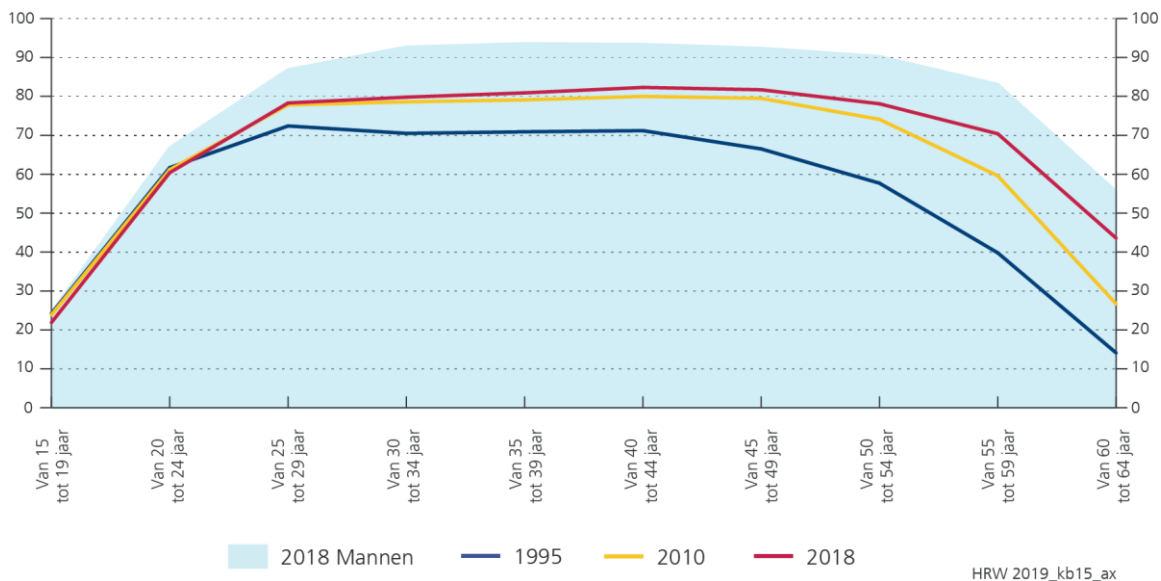
Een eerste indicator is het aandeel van de verschillende leeftijdsgroepen in de bevolking tussen 15 en 74 jaar. De demografische piek bevindt zich momenteel in de leeftijdsgroep (50-54) op nationaal niveau, alsook in Vlaanderen en in mindere mate in Wallonië. Indien het huidig patroon van arbeidsparticipatie onder de verschillende leeftijdsgroepen gehandhaafd blijft, kan men zich de komende jaren aan een geleidelijke uitstroom van deze groep naar de inactiviteit verwachten. Aangezien de activiteitsgraad van de bevolking op beroepsleeftijd berekend kan worden als het gewogen gemiddelde van de activiteitsgraad per leeftijdsgroep, waarbij de gewichten het relatief aandeel van elke leeftijdsgroep binnen de bevolking op beroepsleeftijd weergeven, resulteert deze mechanische berekening in een geleidelijke afname.

De vergrijzing in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is minder uitgesproken als gevolg van een hoger aandeel van personen op arbeidsleeftijd, met name in de leeftijdsklasse 20-40, en van kinderen. Dit impliceert dat het gewicht van Brussel onder de bevolking op arbeidsleeftijd zal toenemen in het volgend decennium. Zoals reeds opgemerkt werd, heeft Brussel momenteel de laagste activiteitsgraad van de drie Gewesten, vooral onder de jongeren tussen 20 en 29 (zie grafiek 2). Bijgevolg zal ook deze verschuiving negatief wegen op de toekomstige evolutie van de activiteitsgraad.

2.4.2. Activiteitsgraad en geslacht

Het verschil in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen is de voorbije twee decennia gestaag afgenomen. In 2018 bedroeg dit verschil nog 10 procentpunten voor de leeftijdsgroep van 25 tot 54 jaar. Dit is een halvering ten opzichte van 1995, toen het verschil nog iets meer dan 20 procentpunten bedroeg. Hiermee doet België het even goed als de drie buurlanden, maar in het best presterende land Zweden bedroeg dat verschil in 2018 slechts 5 %.

Grafiek 6 - Evolutie van de activiteitsgraad van mannen en vrouwen
(in % van de bevolking in de overeenstemmende groep)



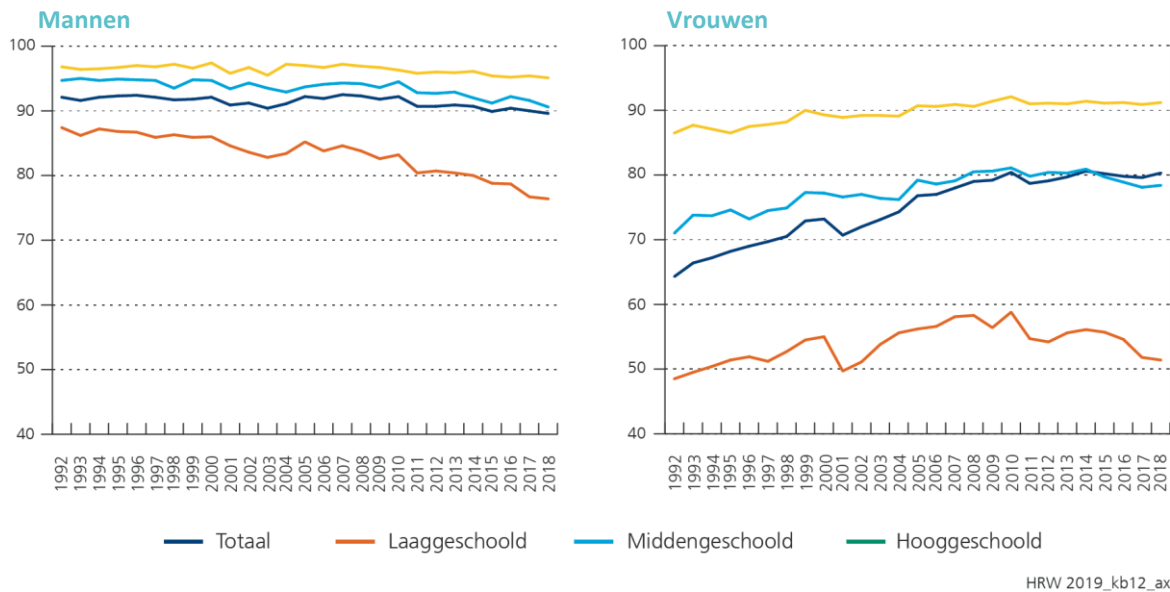
Bron: Statbel.

In de literatuur bestaat er eensgezindheid over de verschillende factoren die hebben bijgedragen tot deze ontwikkeling. Aan vraagzijde is de expansie van de dienstensector een belangrijke verklarende factor. Vrouwen zijn van nature uit sterk vertegenwoordigd in onderwijs, gezondheidszorg, handel en horeca. Een aantal dienstensectoren lenen zich ook bij uitstek tot deeltijds werken, een arbeidsvorm die eveneens sterk aan belang gewonnen heeft (zie hoofdstuk 4) en dus een betere combinatie van werk en gezinsverantwoordelijkheden. Tegelijk werd er ook geïnvesteerd in betaalbare kinderopvang, terwijl het gemiddeld aantal kinderen per vrouw terug liep. Hierdoor combineren nu meer vrouwen werk en gezin dan in 1995. Een andere ondersteunende factor aan aanbodzijde, die we in het volgende punt bespreken, is de verhoging van de scholingsgraad onder vrouwen. Momenteel bedraagt de kloof in de activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen nog ongeveer 10 procentpunten in België. In de 3 buurlanden is deze kloof ongeveer even groot, maar in het best presterende land Zweden werd ze terug gebracht tot de helft (ongeveer 5 procentpunten). Tenslotte heeft de progressieve optrekking van de pensioenleeftijd van de vrouwen bijgedragen tot een verhoging van de activiteitsgraad op een latere leeftijd.

2.4.3. Activiteitsgraad en opleidingsniveau

Alle studies hebben aangetoond dat de activiteitsgraad toeneemt met de scholingsgraad. Bij vrouwen weegt het effect van opleiding zwaarder door in de beslissing om deel te nemen in de arbeidsmarkt dan bij de mannen, en laaggeschoolde vrouwen kiezen dan ook vaker voor de inactiviteit dan laaggeschoolde mannen. Aangezien hooggeschoolden pas op latere leeftijd toetreden tot de arbeidsmarkt, is het ook logisch dat zij pas op een latere leeftijd uittreden.

Grafiek 7 - Evolutie van de activiteitsgraad van mannen en vrouwen naar opleidingsniveau
(in % van de bevolking van 25 tot 54 jaar in de overeenstemmende groep)



Bron: Eurostat.

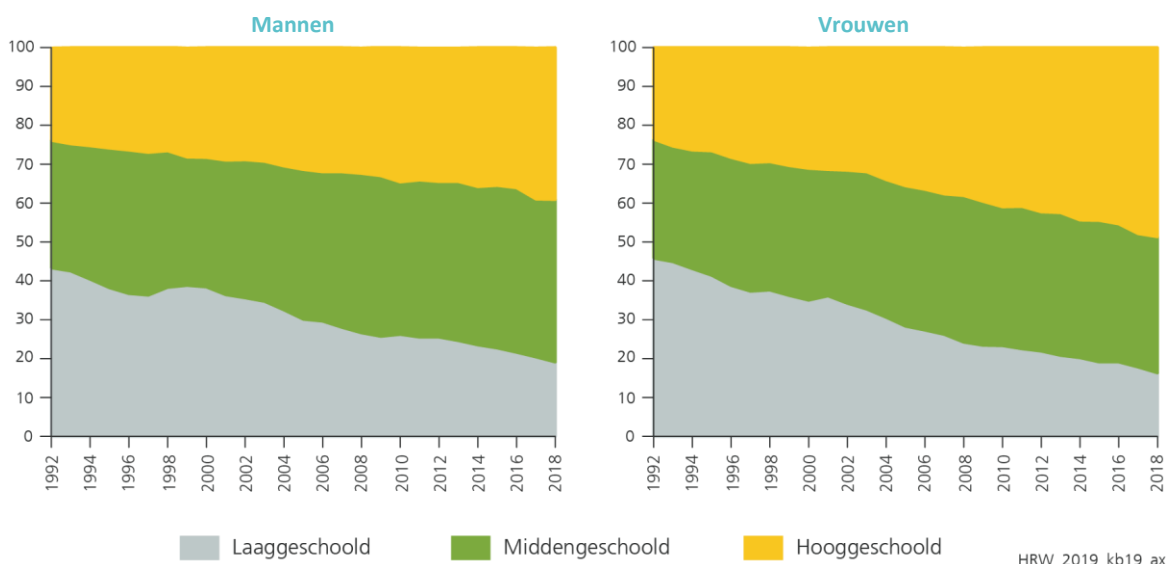
Bij de mannen wordt er doorheen de jaren een geleidelijke daling in de activiteitsgraad opgetekend. Deze daling concentreert zich hoofdzakelijk bij de laaggeschoolde mannen, en in beperkte mate bij de middengeschoolde mannen. Deze ontwikkeling wordt ook in de andere Europese landen waargenomen, en is nog meer uitgesproken in de Verenigde Staten. Ze wordt verklaard door het banenverlies in de industrie, als gevolg van het afnemend belang van de verwerkende nijverheid in de geavanceerde economieën en de toenemende automatisering van de productieprocessen. De industrie heeft lange tijd goed betaald werk kunnen bieden aan laag- en middengekwalificeerde mannen. Hoewel de polarisatie van de vraag naar arbeid vooral de middengekwalificeerde functies treft, worden in België vooral de laaggekwalificeerde mannen uit de arbeidsmarkt geduwd (Duprez en De Mulder, 2015). Moeilijkheden om elders aan de slag te gaan en de beschikbaarheid van vroegtijdige uittredingsmechanismen in een aantal landen zoals België, heeft een aantal mannen ertoe aangezet om zich uit de arbeidsmarkt terug te trekken.

Bij de vrouwen was er tot 2010 een opwaartse trend in de arbeidsmarktparticipatie, ongeacht het scholingstype. Sindsdien is de activiteitsgraad van hooggeschoolde en middengeschoolde vrouwen gestabiliseerd, terwijl deze van laaggeschoolde vrouwen opnieuw begon af te nemen. Hierdoor is deze vandaag amper hoger dan in 1992, en bovendien ook laag in vergelijking met andere landen. In de drie buurlanden participeert om en bij de 60 % van de laaggeschoolde vrouwen in de arbeidsmarkt, en in Zweden wordt de kaap van 70 % gehaald. Dit gezegd zijnde, blijft het aandeel van de laaggeschoolde vrouwen binnen hun groep wel verder dalen.

De geleidelijke verhoging van het opleidingsniveau onder de bevolking tussen 25 en 54 jaar manifesteert zich in België, zoals in de andere Europese landen, bij zowel de mannen als de

vrouwen. Weliswaar presteren de vrouwen tegenwoordig beter dan de mannen in het hoger onderwijs. In 2018 was ongeveer de helft van de vrouwen tussen 25 en 54 in het bezit van een diploma hoger onderwijs, tegenover slechts een kwart in 1992. Ter vergelijking, bij de mannen is het overeenkomstige percentage momenteel 39 %, tegenover eveneens een kwart in 1992. Een blijvend pijnpunt weliswaar is dat vrouwen minder vaak kiezen voor de STEM-richtingen. Slechts 9 % van de vrouwen heeft een diploma in een STEM specialisatie.

Grafiek 8 - Evolutie van het opleidingsniveau van de bevolking
(in % van de bevolking van 25 tot 54 jaar in de overeenstemmende groep)



Bron: Eurostat.

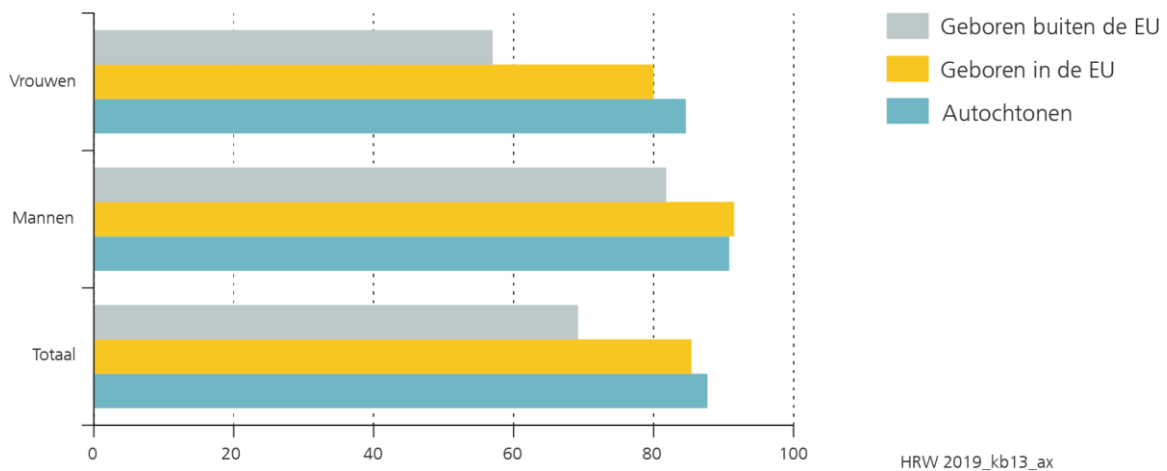
2.4.4. Activiteitsgraad en land van herkomst

Personen tussen 25 en 54 jaar geboren buiten de EU hebben in België een lagere activiteitsgraad dan autochtonen en dan personen geboren in een ander EU land. Ook dit is een algemeen verschijnsel in alle EU-landen, maar diverse studies hebben aangetoond dat België tot de slechtste leerlingen van de klas behoort.

Het verschil is vooral zeer groot bij de vrouwen geboren buiten de EU, hun activiteitsgraad is namelijk 27 procentpunten lager dan bij autochtone vrouwen. Zoals een vorig rapport van de Raad (2018) aantoonde, zijn de helft van de personen geboren buiten de EU afkomstig uit de Maghreb en Sub-Saharaans Afrika, en slechts een kleine minderheid uit andere rijke landen. Veel van de eerstgenoemde groepen komen in België terecht als gevolg van gezinshereniging. Andere familiale tradities en een gemiddeld lager scholingsniveau spelen wellicht een doorslaggevende rol in hun beslissing om niet toe te treden tot de arbeidsmarkt.

Het aandeel van personen met een migratieachtergrond in de Belgische beroepsbevolking tussen 25 en 54 bedroeg 22,5 % in 2018, tegenover 15 % in 2006. De concentratie van personen met een migratieachtergrond is vooral hoog in Brussel. In de mate dat personen geboren buiten de EU ook vaker laaggeschoold zijn, draagt deze concentratie bij tot de vastgestelde mismatch tussen vraag en aanbod in de Brusselse arbeidsmarkt, en de lage activiteitsgraad van de Brusselse bevolking.

Grafiek 9 - Activiteitsgraad van personen naar herkomst en geslacht
(in % van de bevolking van 25 tot 54 jaar in de overeenstemmende groep)



Bron: Eurostat.

2.5. Activiteitsgraad en demografische karakteristieken in België en de drie Gewesten

Om de zwakke punten van de Belgische arbeidsmarkt te identificeren, hebben we sub-groepen gedefinieerd op basis van vier demografische karakteristieken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en geboorteland, en vervolgens voor elke sub-groep de activiteitsgraad berekend. We hebben deze oefening gemaakt voor België en de drie Gewesten. De resultaten zijn terug te vinden in de tabel in Bijlage 1. De belangrijkste resultaten kunnen als volgt samen gevat worden:

- De activiteitsgraad van de Belgische bevolking tussen 15 en 64 jaar bedraagt 69%;
- Hiermee vergeleken, is de activiteitsgraad van de jongeren (15 tot 24 jaar) laag en dit geldt voor alle sub-groepen;
- De 55-plussers in hun totaliteit en de meeste sub-groepen worden eveneens gekenmerkt door een activiteitsgraad onder het nationaal gemiddelde. De hooggeschoolde mannen vormen de uitzondering op de regel;
- Activiteitsgraad is gemiddeld 9 procentpunten hoger voor de mannen dan voor de vrouwen. Het verschil is kleiner bij de jongeren, en de hooggeschoolden, en groter voor de laaggeschoolden en de personen geboren buiten de EU;
- Er bestaat een positieve correlatie tussen scholingsniveau en activiteitsgraad, en deze is sterker bij de vrouwen ongeacht hun leeftijd;
- De activiteitsgraad van personen geboren buiten de EU is lager dan deze bij autochtonen. Het verschil is groter voor de vrouwen. De activiteitsgraad van laaggeschoolde vrouwen geboren buiten de EU is bijzonder zwak;
- Zoals eerder gezegd, is de activiteitsgraad hoger in Vlaanderen (72 %) dan in Brussel (66 %) en Wallonië (64 %). Deze verschillen worden gereproduceerd in de meeste sub-groepen. Enkel voor de 55-plussers kan de activiteitsgraad in Brussel de vergelijking doorstaan met Vlaanderen. Terwijl alle bovenstaande vaststellingen geldig blijven voor elk van de drie Gewesten, valt het wel op dat het verschil in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen het grootst is in Brussel, en deze tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden het grootst in Wallonië.

2.6. Verbanden tussen activiteitsgraad, werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad

De correlatie tussen activiteitsgraad en werkgelegenheidsgraad is in de Europese landen met meer dan 90 % heel groot: de landen met de hoogste activiteitsgraden hebben ook de hoogste werkgelegenheidsgraden. Die sterke correlatie wordt verwacht en komt deels voort uit de definitie zelf van de concepten: zowel de werkende personen als werkzoekenden maken deel uit van de beroepsbevolking.

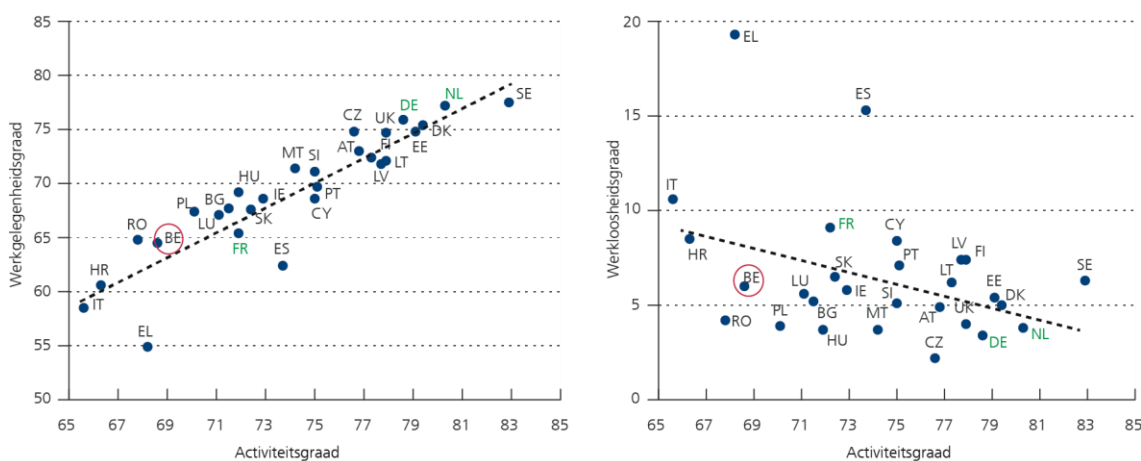
Op lange termijn vertaalt een hoger arbeidsaanbod zich in een hogere werkgelegenheid

Dat verband illustreert dat het arbeidsaanbod op lange termijn tegemoetkomt aan de arbeidsvraag en zich vertaalt in werkgelegenheid. De verhoging van het scholingsniveau van de bevolking heeft bijvoorbeeld bijgedragen tot de trendmatige stijging van de activiteitsgraad. Dit aanbod van hoger geschoolde

arbeidskrachten komt tegemoet aan de behoeften van de economie.

De correlatie tussen activiteitsgraad en werkloosheidsgraad is zwakker. De relatie blijkt negatief. Dat betekent dat een economie op de lange termijn tegelijkertijd een hoge activiteitsgraad en een lage werkloosheidsgraad kan vertonen. Het argument dat het aantal banen zou vaststaan, is op de middellange of lange termijn niet correct (Samuelson en Nordhaus, 1998).

Grafiek 10 - Activiteitsgraad, werkgelegenheidsgraad en werkloosheidsgraad in de EU-landen
(in % van de bevolking van 15 tot 64 jaar¹, 2018)



HRW2019_Y502_ax

Bron: Eurostat.

¹ 15 tot 74 jaar voor de werkloosheidsgraad.

3. DE DETERMINANTEN VAN DE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

3.1. De 15 tot 24-jarigen

De niet-participatie van jongeren aan de arbeidsmarkt is in de meeste gevallen te verklaren doordat ze studeren, waardoor ze de stock aan menselijk kapitaal van de economie verhogen en bijdragen aan de toekomstige groei.

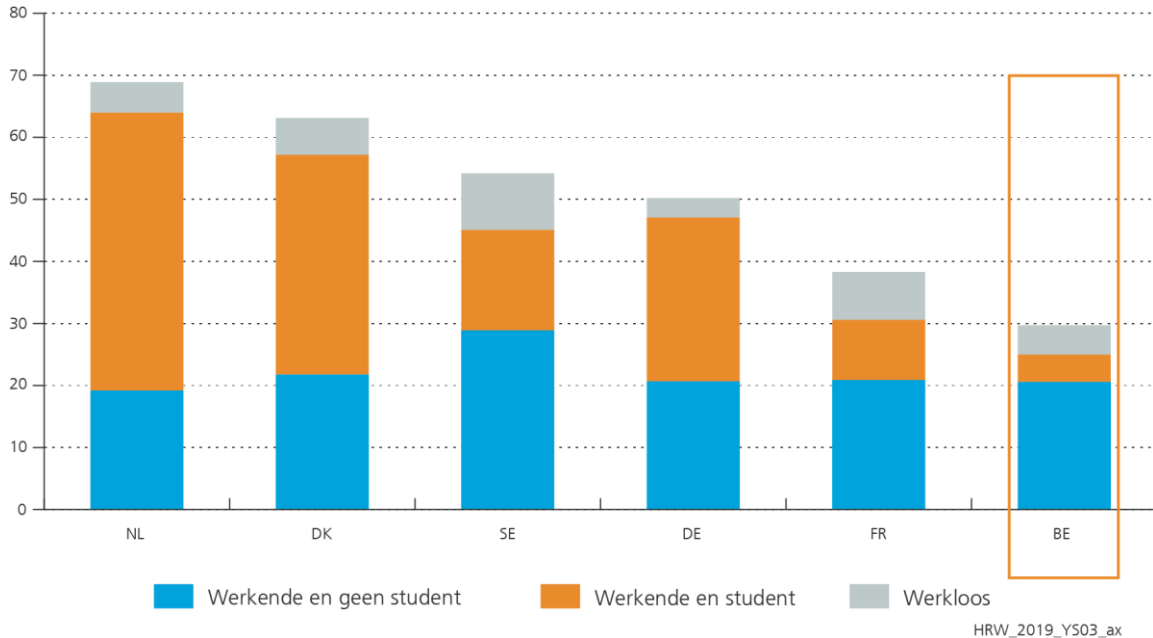
Over het algemeen heeft het feit dat personen langer studeren een dalende invloed op de activiteitsgraad van de jongeren, maar dat geldt niet alleen voor België.

Voor de 15- tot 24-jarigen kunnen verschillen ten opzichte van de best presterende landen voornamelijk worden verklaard doordat studentenarbeid er minder verspreid is

Voor deze leeftijdsgroep kunnen de verschillen ten opzichte van de best presterende landen voornamelijk worden verklaard doordat de studentenarbeid in België minder verspreid is, ook al werpen de recente maatregelen om die cumul te vergemakkelijken hun vruchten af. De ontwikkeling van de studentenarbeid in België zal zich wellicht verderzetten, geschraagd door de versoepeling van de voorwaarden om te werken met dat

statuut, waarvoor de socialezekerheidsbijdragen zeer laag zijn. Aangezien studentenarbeid, per definitie, deeltijds is en die meer voorkomt in Nederland en de noordse landen, wordt de zwakke positie van België nog beklemtoond door de vergelijking van de activiteitsgraden per persoon.

Grafiek 11 - Activiteitsgraad van de jongeren in België en in de referentielanden
(in % van de bevolking van 15 tot 24 jaar)



Bron: Eurostat.

De HRW bestudeerde de overstap van jongeren van studies naar werk in zijn verslag van 2009. De recente maatregelen die met name ten voordele van de jongeren die 'niet werken, niet studeren en geen opleiding volgen' (NEET-jongeren) door de verschillende beleidsniveaus werden genomen, worden toegelicht in de 'Stand van zaken op de arbeidsmarkt' van de HRW, die werd gepubliceerd in juni 2019.

Kader 2: Het alternerend leren in de Duitstalige Gemeenschap

De alternerende opleiding is een opleidingssysteem waarin leerlingen afwisselend in een schoolse omgeving en op de werkvloer professionele vaardigheden aanleren. Sinds 1 juli 2014 zijn de Gemeenschappen volledig bevoegd voor alle stelsels van alternerend leren.

In de Duitstalige Gemeenschap coördineert het IAWM (Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen) de cursussen die aan de opleidingscentra voor de middenstand (ZAWM in Eupen en ZAWM in Sankt Vith — Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes) worden gegeven en geeft het de getuigschriften op het einde van de opleiding af. Het IAWM verleent de vergunning van de opleidingsondernemingen (of trekt ze in) en is ook verantwoordelijk voor de pedagogische opleiding van de mentoren in de onderneming. Een andere formule voor alternerend leren is een beperkt lesrooster in het secundair onderwijs (TZU – Teilzeitunterricht). De pedagogische opleiding van de opleiders van de centra (het getuigschrift van pedagogische bekwaamheid – GPB) wordt gegeven door de Hogeschool van de Duitstalige Gemeenschap (de AHS – Autonome Hochschule).

De professionele vaardigheden worden voor 80 % verworven in de onderneming waarmee de leerling een contract heeft, en de theoretische opleiding op (de beroeps)school vult de praktische kennis aan.

In 2019 waren er ongeveer 790 erkende opleidingsondernemingen¹ en werden ruim 60 beroepen aangeboden. Die ondernemingen, met bedrijfszetel in de Duitstalige Gemeenschap, ontvangen een premie voor het tewerkstellen van leerlingen (met een minimale leerplicht van 4 maanden), die varieert van € 500 in het 1e jaar tot € 750 in het 3e jaar (Praktikumsbonus). De leerling (die in de Duitstalige Gemeenschap moet wonen, leerplichtig moet zijn wanneer het contract ingaat en moet slagen voor zijn schooljaar), ontvangt een even grote premie voor het overeenkomstige jaar (Startbonus). De premie komt bovenop de maandelijkse vergoeding die de onderneming hem betaalt gaande van € 237 in het 1^e jaar tot € 539 in het 3^e jaar².

Om een leercontract te mogen afsluiten, moet een leerling ten minste de leeftijd van 15 jaar bereiken in de loop van het kalenderjaar, fysiek geschikt zijn om het beroep uit te oefenen, en ofwel geslaagd zijn voor het tweede jaar algemeen secundair onderwijs of voor het derde jaar secundair beroepsopleiding, een attest hebben van het vijfde jaar buitengewoon secundair onderwijs of geslaagd zijn voor het toelatingsexamen van het IAWM³. Vanaf 1 september 2018 kan elke kandidaat die ouder is dan 29 jaar een leercontract afsluiten, op voorwaarde dat hij geen vervangingsinkomen ontvangt. In het totaal hebben zich tijdens het schooljaar 2019-2020 502 personen ingeschreven voor een beroepsopleiding van de opleidingscentra (ZAWM) (de opleidingen voor ondernemingshoofd niet meegerekend). De algemene daling van het aantal inschrijvingen is het gevolg van demografische wijzigingen (het aantal jongeren tussen 15 en 19 jaar in de Duitstalige Gemeenschap is sinds 2010 onafgebroken teruggelopen). Bijgevolg nam het aantal vrije plaatsen voor een bedrijfsinterne opleiding toe. De belangstelling van de werkgevers voor dat soort opportuniteiten is immers nog steeds groot. In 2019 kregen 29 nieuwe opleiding verstrekende ondernemingen hun definitieve erkenning en kregen 16 van de eerder erkende ondernemingen een erkenning om extra beroepen aan te bieden met een leercontract.

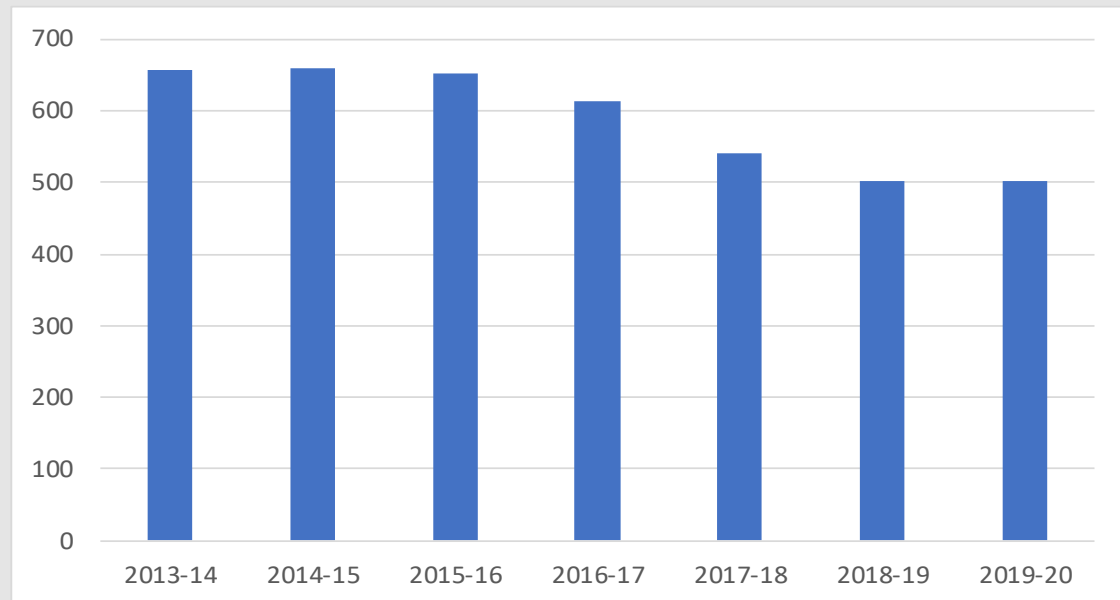
¹ Slechts de helft ervan heeft leerlingen in dienst.

² Bedragen in januari 2019.

³ Om na te gaan of de leerling voldoet aan de minimumvereisten om zijn bedrijfsleerervaring te starten. Als een leerling zich inschrijft nadat hij geslaagd is voor het derde jaar algemeen secundair onderwijs of het vierde jaar beroepsopleiding, kan hij aan het einde van zijn leerovereenkomst bovenop een leercertificaat een kwalificatiegetuigschrift voor het 6e jaar beroepsopleiding behalen.

62 % van wie in het systeem instapt, is 18 jaar of ouder en 80 % van hen zijn jongens. Het publiek is heterogeen, aangezien 28 % van wie instapt een laag scholingsniveau heeft (2A, 3B), 36 % een gemiddeld secundair niveau (3A, 4B, 4A, 5B) en 36 % een hoger niveau (5A, 6B, 6A, 7B).

Grafiek - Aantal inschrijvingen als leerling (Lehre) in de opleidingscentra (ZAWM)



Bron: IAWM.

Ongeveer 95 % van de uitstromers heeft na afloop van de opleiding vrijwel meteen werk (gemiddeld anderhalve maand later). Een jongere die zijn leercertificaat op zak heeft, kan zijn opleiding voortzetten als hij dat wil. Hij kan bijvoorbeeld een opleiding tot ondernemingshoofd binnen zijn vakgebied volgen (in de ZAWM). Zo kan de leerling een 'vrijwillige meesterschapsstage' ('Meistervolontariat') lopen voor de beroepen van boekhouder en verzekeringsmakelaar, die recht geven op de titel van bachelor (bovenop de titel van ondernemingshoofd). Een leerling die zijn opleiding afgerond heeft, kan ook hogere studies volgen, op voorwaarde dat hij aan het werkplekleren is begonnen met een bepaald niveau van het secundair onderwijs.

Toch kampt het alternerend leren in de Duitstalige Gemeenschap met een aantal uitdagingen: het alternerend onderwijs heeft nog steeds het imago tweede keuze te zijn; de heterogeniteit van het publiek vormt een groot probleem voor de opleiders en de opleiding verstreckende ondernemingen; daarbij komt nog de uitdaging van de digitalisering en de continue aanpassing van de opleidingen (en dus ook de opleiders).

De belangstelling voor en de betrokkenheid van de ondernemingen bij het opleidingsproces van de leerlingen, tegen een achtergrond van een vlucht van arbeidskrachten naar het buitenland, de uitstekende vooruitzichten op een baan dankzij (onder meer) een opleiding die nauw aansluit bij de ontwikkeling van de beroepen en de ondernemingen, en de gedifferentieerde begeleiding van de leerlingen zijn enkele van de sleutels tot succes van het alternerend leren in de Duitstalige Gemeenschap. Daarbij komen de samenwerkingen met andere opleidingsinstituten in België (IFAPME, SYNTRA, EFP enzovoort), de sectoren, de grensoverschrijdende partnerschappen met

Duitsland (uitwisselingen, dubbel diploma voor bepaalde beroepen). Er werden ook bewustmakingscampagnes over alternerend leren uitgewerkt in de scholen.

Op basis van de resultaten van de EAK, kan het succes van de leerformule in België worden vergeleken met die van zijn buurlanden. Het aandeel jongeren tussen 15 en 29 jaar dat heeft geantwoord een (tijdelijke) leerovereenkomst te hebben bedroeg in 2018 slechts 0,2 % in België,

tegenover 1 % in Nederland en 10,6 % in Duitsland. In Frankrijk bedraagt het percentage inclusief stagiairs 4,7 %.

3.2. De participatie van de 25- tot 54-jarigen

In het tweede hoofdstuk werd al vermeld dat de activiteitsgraad in de groep van de 25- tot 54-jarigen heel hoog is. Voor deze meest actieve leeftijdsgroep (*prime age group*), bedraagt die activiteitsgraad om en bij de 90 % voor de mannen en iets meer dan 80 % voor de vrouwen.

Terwijl de inactiviteit binnen deze leeftijdscategorie gemiddeld beschouwd laag is, bestaat er echter een grote spreiding over de verschillende groepen individuen heen. Het geslacht, het scholingsniveau, de gezinssituatie, het moment waarop de persoon zich in zijn levenscyclus bevindt, enzovoort, hebben een invloed op de beslissing om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

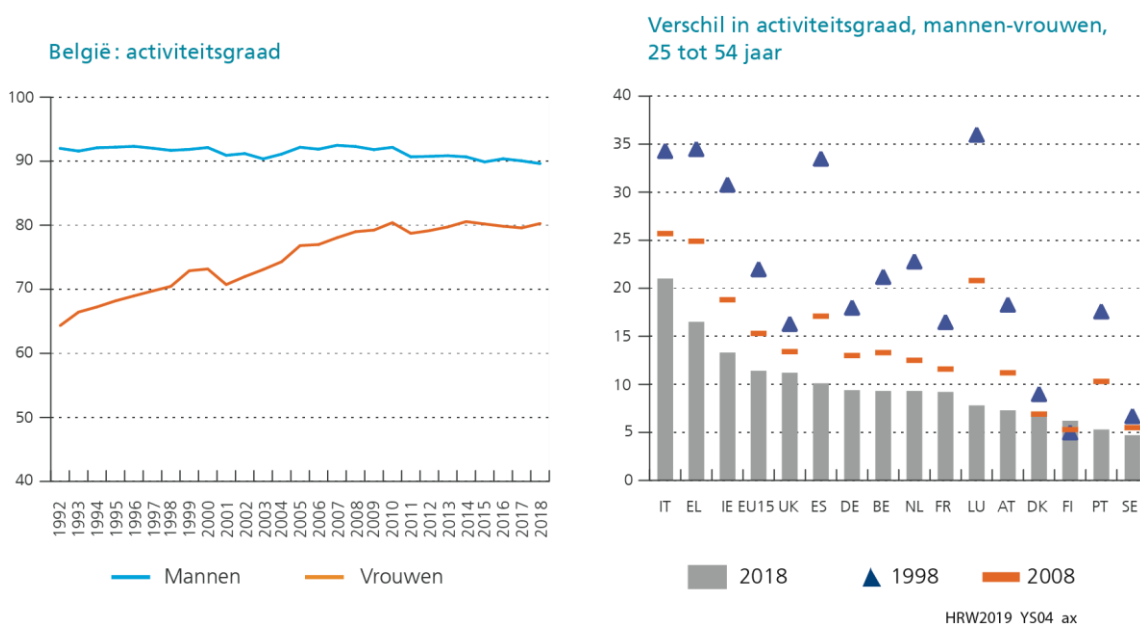
3.2.1. Determinanten van de participatie

3.2.1.1. Literatuuroverzicht: activiteitsgraad en geslacht

De activiteitsgraad van de 25- tot 54-jarigen is sinds de jaren negentig nagenoeg continu gestegen, maar die stijging kan volledig worden verklaard door de toegenomen activiteit van vrouwen (zie hoofdstuk 2). Het participatieniveau van mannen en vrouwen blijft verschillend, ook al is het verschil de laatste decennia afgenomen. Dat kan voor alle Europese landen worden vastgesteld.

Grafiek 12 - Activiteitsgraad van vrouwen

(in % van de bevolking van 25 tot 54 jaar in de overeenstemmende groep, procentpunten)



Bronnen: Eurostat, Statbel.

De beslissing tot arbeidsmarktparticipatie wordt meestal benaderd vanuit de optiek van de tijdsbesteding binnen de huishoudens, waarvan Becker (1995) de grondlegger was. In deze modellen kiest de vrouw ervoor om in het huishouden of op de arbeidsmarkt te werken en daarvoor dan een loon te ontvangen (zie Christiansen et al. (2016)). Alle factoren die een effect hebben op het relatieve rendement van het thuiswerk ten opzichte van het marktloon beïnvloeden de beslissing tot participatie. Die factoren omvatten de individuele kenmerken van de persoon (leeftijd, scholingsniveau, gezinssituatie, aantal kinderen, enz.), de werkgelegenheidskansen (conjunctuur enz.), maar ook bepaalde economische beleidsmaatregelen, zoals het fiscaal stelsel voor arbeidsinkomens, het gezinsbeleid (kinderbijslag, aanbod aan kinderopvang), ondersteuningssystemen voor (in)activiteit, enz.

Een van de drijvende krachten achter de verhoging van de activiteitsgraad van de vrouwen is de stijging van het gemiddelde scholingsniveau: sinds het begin van de jaren 2000, is het aandeel vrouwen met een diploma hoger onderwijs groter dan dat van hun mannelijke tegenhangers (in 2018 had 46 % van de 25- tot 54-jarige vrouwen een diploma hoger onderwijs in handen, tegen 36 % van de mannen van die leeftijdsgroep) en die investering in menselijk kapitaal brengt hen ertoe om meer deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Bovendien is ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen doorheen de tijd kleiner geworden. *Ceteris paribus* blijven vrouwen lagere lonen ontvangen dan mannen, maar in België is dat verschil (6 %) beperkt ten opzichte van het Europese gemiddelde (16 %).

Over het algemeen zijn de technologische ontwikkelingen, waardoor er minder tijd aan de huishoudelijke taken moet worden besteed, de betere gezondheid, enz. ook trends die de stijging van de arbeidsmarktparticipatie ondersteunen, in het bijzonder die van vrouwen.

Andere factoren hebben te maken met de structuur van de economie en de relatieve vraag naar vrouwelijke arbeidskrachten: de uitbreiding van de dienstensector, die talrijke activiteiten omvat die nog voornamelijk door vrouwen worden uitgeoefend, bevordert de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Veranderingen in de houding ten opzichte van vrouwen die werken hebben ook een invloed op de activiteitsgraad. Naargelang van het tijdperk, het land, de cultuur, enz. verandert de mentaliteit ten aanzien van de rol van de vrouw in de maatschappij. Zo bekeken, zou een minder conservatief gendermodel gepaard gaan met meer tewerkgestelde vrouwen en een gelijkere visie op de taakverdeling binnen het huishouden. De sociale normen zijn niet onveranderlijk: als vrouwen meer gewicht in de beroepsbevolking zouden hebben en/of beter vertegenwoordigd zouden zijn in machtsposities, zouden de genderstereotypes verder kunnen afzwakken, wat een grotere activiteit van vrouwen zou vergemakkelijken in de toekomstige generaties.

Bijgevolg wordt de beslissing tot arbeidsmarktparticipatie hierna per geslacht gemodelleerd.

3.2.1.2. Empirische resultaten voor de beslissing tot arbeidsmarktparticipatie volgens geslacht

Het gebruik van individuele gegevens over de activiteit geeft een gedetailleerder beeld van de determinanten en houdt rekening met de spreiding tussen individuen, zelfs binnen een specifieke gender- en leeftijdsgroep. Deze analyses helpen de problemen van endogeniteit, weggelaten variabelen of omgekeerde causaliteit, die zich voordoen bij het gebruik van geaggregeerde gegevens, te beperken. Dankzij het multivariate karakter wordt vooral het relatieve belang van de verschillende determinanten duidelijker dan bij eenvoudige bivariate regressies.

De kans voor een individu tussen 25 en 54 jaar om actief te zijn wordt hier geraamd op basis van de variabelen die beschikbaar zijn in de microgegevens van de enquête naar de arbeidskrachten. Hier wordt gekeken naar de extensieve marge: de beslissing om al dan niet deel te nemen aan de

arbeidsmarkt. Het arbeidsaanbod wordt hier niet gemodelleerd in aantal uren. Er wordt ook geen rekening mee gehouden dat bepaalde personen kunnen besluiten inactief te zijn aangezien het aantal uren dat ze kunnen bieden niet overeenstemt met de vraag op de arbeidsmarkt.

De resultaten van de ramingen worden gegeven in de volgende tabel.

Tabel 1 - Kans op arbeidsmarktparticipatie, 2018
(volgens de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten)

	Mannen			Vrouwen		
	Coëfficiënt	Signif. ²	Kans ³	Coëfficiënt	Signif. ²	Kans ³
Referentie-individu ¹	0,5455		89	-1,4529	**	86
Leeftijd	0,1229	**		0,1973	***	
Leeftijd kwadraat	-0,0017	***		-0,00264	***	
Laaggeschoold	-1,1378	***	73	-0,9343	***	71
Hooggeschoold	0,5695	***	94	1,0403	***	95
Brussel	1,1272	***	86	0,2853		77
Wallonië	0,2141		83	-0,0689		79
Aanwezige partner	1,3994	***	97	0,4036	***	90
Alleenstaande ouder	0,5844		94	0,5232	***	91
Kinderen jonger dan 6 jaar	-0,0535		88	-0,3452	***	76
Kinderen tussen 6 en 14 jaar	-0,0379		89	-0,1228	***	83
Kinderen tussen 15 en 24 jaar	-0,0663		88	-0,0913	**	84
Afkomstig uit een niet-EU-land	-0,4162	***	85	-0,9637	***	70
Lokale werkloosheidsgraad (Y-1)	-0,1364	***		-0,0818	***	86

Bron: Eurostat.

- 1 Referentie: individu van 42 jaar, middengeschoold, alleenwonend in Vlaanderen, geboren in een EU-land (in de meeste gevallen in België). De lokale werkloosheidsgraad voor de referentie is vastgelegd op 4,4 %, zowel voor mannen als vrouwen.
- 2 Significant verschillend van de referentiecategorie: 1 %: ***, 5 %: **, 10 % *.
- 3 Kans op arbeidsmarktparticipatie in %. Voor de gezinslast worden respectievelijk de volgende hypothesen in de tabel gebruikt: twee kinderen jongeren dan 6 jaar en geen andere kinderen; twee kinderen tussen 6 en 14 jaar en geen andere kinderen; twee kinderen van 15 jaar of ouder en geen andere kinderen.

Er wordt gewerkt met een representatieve steekproef van de bevolking tussen 25 en 54 jaar. Die steekproef werd opgesplitst in twee groepen (mannen en vrouwen). De ramingen werden voor beide geslachten afzonderlijk uitgevoerd.

Wat gemodelleerd wordt, is de waarschijnlijkheid om actief te zijn op de arbeidsmarkt (namelijk tewerkgesteld zijn of werkloos zijn in de zin van het IAB). Aangezien we onder onze verklarende variabelen kwalitatieve variabelen gebruiken (laag / gemiddeld / hoog scholingsniveau, Vlaanderen / Wallonië / Brussel, enz.), komt de constante in het model overeen met het referentie-individu. Het gaat hier om een man (een vrouw voor het model voor de vrouwen), middengeschoold, alleenwonend in Vlaanderen, geboren in een EU-land (in de meeste gevallen in België). De geraamde coëfficiënt van de constante kan gemakkelijk worden omgezet in een kans om actief te zijn. Om die kans te berekenen, hebben we ook de andere variabelen in het model vastgelegd: in onze voorstelling hebben we de leeftijd van 42 jaar gekozen en een lokale werkloosheidsgraad die overeenkomt met die van Vlaanderen in 2017 (hetzij 4,4 %). Met die hypothesen is de kans voor het referentie-individu om actief te zijn, volgens ons model, 89 % voor de mannen (en 86 % voor de vrouwen). De tabel geeft ook de kansen voor sommige andere gevallen (*ceteris paribus* ten opzichte

van het referentie-individu: bijvoorbeeld voor personen die hoogstens een diploma van het lager secundair onderwijs hebben maar voor de rest alle kenmerken delen met het referentie-individu is de kans om actief te zijn nog slechts 73 % voor een man (en 71 % voor een vrouw)). Het effect van de verschillende verklarende variabelen wordt hierna toegelicht.

Effect van het scholingsniveau

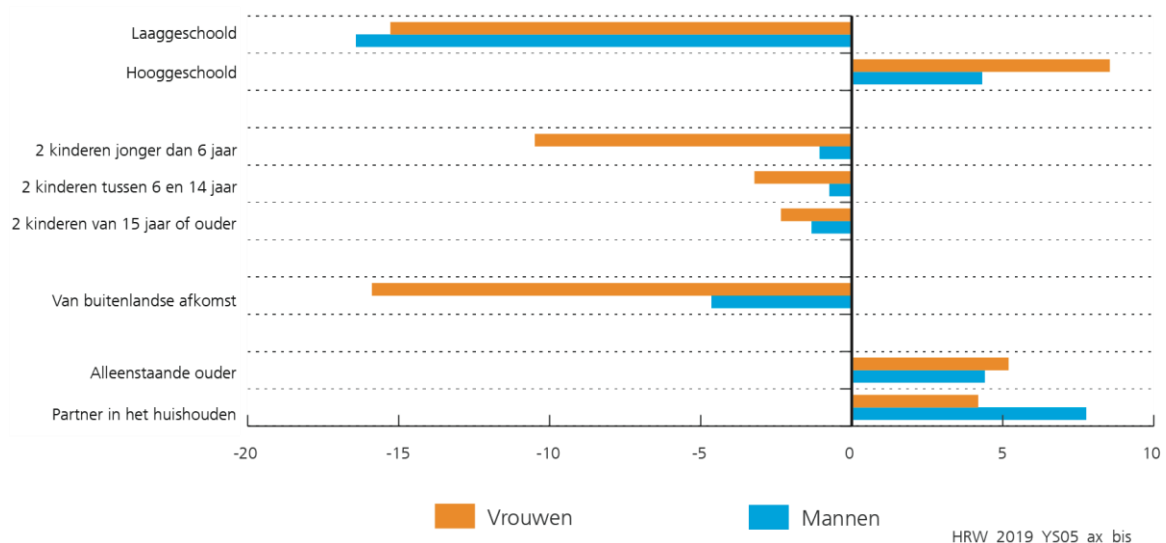
Het scholingsniveau is een van de voornaamste factoren in de beslissing om actief te zijn. Zo neemt voor laaggeschoolde personen (met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs) de kans om actief te zijn met meer dan 15 procentpunt af ten opzichte van personen met hoogstens een diploma hoger secundair onderwijs. Het verschil tussen personen met een diploma hoger onderwijs en middengeschoolde personen bedraagt 4 punten voor de mannen en meer dan het dubbel (9 punten) voor de vrouwen.

Er is een positieve correlatie tussen activiteitsgraad en scholingsniveau

Effect van de leeftijd

In de bevolkingsgroep van de 25- tot 54-jarigen neemt de kans om actief te zijn toe met de leeftijd. Volgens de schattingen zou de activiteitsgraad het hoogst zijn vóór 40 jaar, zowel voor mannen als vrouwen, en vervolgens geleidelijk dalen.

Grafiek 13 - Veranderingen in de kans op arbeidsmarktparticipatie volgens de kenmerken, 2018
(procentpunten t.o.v. de referentie¹)



Bron: Eurostat.

- 6 Referentie: individu van 42 jaar, middengeschoold, alleenwonend in Vlaanderen, geboren in een EU-land (meestal in België). De lokale werkloosheidsgraad voor de referentie is vastgelegd op 4,4 %, zowel voor mannen als vrouwen.

Effect van de gezinslast

Van alle significante coëfficiënten, verschilt het gewicht van de gezinslast het meest tussen mannen en vrouwen. Voor vrouwen neemt de kans op arbeidsmarktparticipatie heel duidelijk af als ze kinderen jonger dan 6 jaar hebben. Als het gezin twee kinderen in die leeftijdsgroep telt, bedraagt het verschil ten opzichte van een vrouw zonder gezinslast 10 punten. Zoals

Het effect van de gezinslast is sterk verschillend tussen mannen en vrouwen

verwacht is het effect minder groot voor een vrouw met kinderen tussen 6 en 14 jaar (3 punten) en nog kleiner wanneer de kinderen ouder dan 14 zijn (2 punten). Alle effecten zijn statistisch significant. Voor mannen lijkt het effect van gezinslast een licht negatieve impact te hebben (in de orde van 1 punt), maar de effecten zijn nooit statistisch verschillend van nul. Anders gezegd berust de opvoeding van de kinderen in een gezin blijkbaar veel meer op de vrouw, ondanks de maatschappelijke veranderingen, en meer concreet, de veranderingen in de organisatie van de kinderopvang.

Effect van de gezinssituatie

Volgens de theorie zou het effect van een partner in het huishouden positief kunnen zijn voor mannen en negatief voor vrouwen. Met de gegevens van de enquête 2018 voor België en de gebruikte specificatie, heeft de aanwezigheid van een partner in het huishouden, zowel voor mannen als voor vrouwen, een positief effect op de beslissing om actief te zijn op de arbeidsmarkt, met een sterker effect voor mannen.

De categorie van alleenstaande ouder wordt ook geassocieerd met een hogere activiteitsgraad. Dat effect is alleen voor de vrouwen significant. Intuïtief zou eerder een negatieve invloed van een dergelijke gezinssamenstelling op de participatiebeslissing worden verwacht, indien de persoon kan rekenen op andere financiële steun dan het arbeidsinkomen.

Effect van de niet-Europese buitenlandse afkomst

De informatie over het land van geboorte wordt in het model geïntegreerd door gebruik van een *dummy* variabele gelijk aan 1 wanneer het geboorteland buiten de EU28 ligt en nul in het andere geval. Het effect van een buitenlandse afkomst is aanzienlijk negatief voor de beslissing tot arbeidsmarktparticipatie. Dat effect is heel uitgesproken bij vrouwen, van dezelfde grootteorde als het effect van laaggeschoold zijn (hoogstens een diploma lager secundair onderwijs). De aldus geraamde effecten zijn niet gerelateerd. Laaggeschoolde vrouwen van buitenlandse afkomst met een gezinslast cumuleren de moeilijkheden en hebben bijgevolg een kleine kans om actief te zijn.

Het effect van een buitenlandse afkomst is aanzienlijk negatief

Effect van het gezinsinkomen en van het woongewest

De EAK bevat geen informatie over het gezinsinkomen, dus evenmin over andere inkomsten dan de eventuele arbeidsinkomens.

Om er onrechtstreeks rekening mee te houden werd de lokale werkloosheidsgraad als proxy genomen. Deze variabele geeft een maatstaf voor (de afwezigheid van) werkgelegenheidskansen, wat een belangrijke variabele is bij de beslissing om al dan niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Om de problemen van endogeniteit af te zwakken, wordt deze werkloosheidsgraad berekend op het voorgaande jaar (anders gezegd, we gebruiken de lokale werkloosheidsgraad van 2017, terwijl de overige gegevens betrekking hebben op 2018).

De lokale werkloosheid weerspiegelt de moeilijkheid om werk te vinden in de nabije woonomgeving. Zoals verwacht, tonen de econometrische schattingen dat bij een hogere lokale werkloosheidsgraad, de individuen minder geneigd zijn om zich aan te bieden op de arbeidsmarkt. Het effect van het woongewest wordt eveneens opgepikt door de lokale werkloosheidsgraad. Aangezien Wallonië en Brussel een hogere werkloosheid kennen dan Vlaanderen, wordt een groot deel van de verschillen tussen de Gewesten verklaard door deze variabele. Andere verschillen tussen de Gewesten spelen blijkbaar geen noemenswaardige rol in de beslissing om actief te zijn:



de coëfficiënten voor Brussel⁴ en Wallonië zijn immers niet significant verschillend van die van Vlaanderen (dat het referentiegewest is).

In een alternatieve specificatie waarin geen rekening gehouden wordt met de lokale werkloosheidsgraad, blijven de effecten van de leeftijd, het scholingsniveau, de gezinssituatie, de gezinslast en het geboorteland vrijwel ongewijzigd ten opzichte van de hier voorgestelde resultaten. De impact van het woongewest is daarentegen wel negatief en significant voor Brussel en Wallonië ten opzichte van Vlaanderen.

3.2.2. De opgegeven redenen voor inactiviteit

De personen die niet deelnemen aan de arbeidsmarkt hebben verschillende redenen om inactief te blijven. In de EAK wordt de personen gevraagd naar de redenen om geen te werk zoeken. Die redenen verschillen nogal naargelang van het geslacht en de leeftijdsgroep.

Voor de volledige groep van inactieven tussen 15 en 64 jaar verklaart een aanzienlijk deel dat ze een opleiding volgen (en dus geen werk zoeken omdat ze hun studies willen voortzetten) of gepensioneerd zijn of in een regeling voor vervroegde uittreding zijn gestapt (deze laatste reden is opgenomen in de categorie 'Andere reden'). Die redenen hebben een veel kleiner belang bij de inactieven tussen 25 en 54 jaar.

Tabel 2 – Redenen om geen werk te zoeken op arbeidsleeftijd
(% van de inactieven, België, 2018)

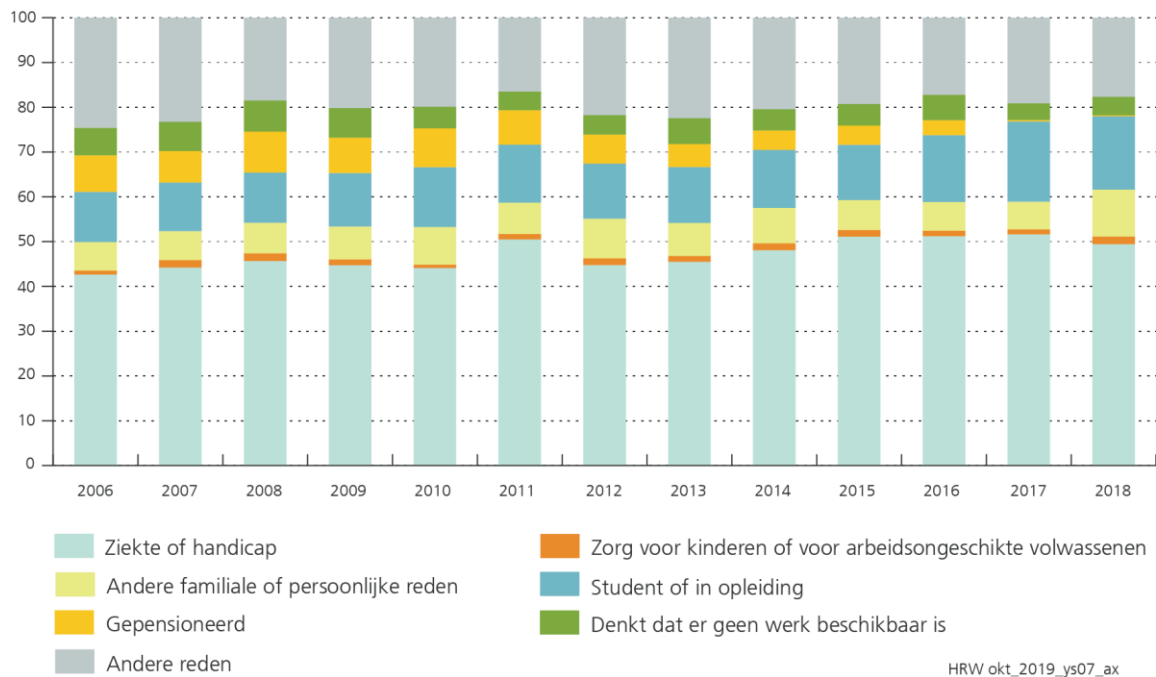
	15 tot 64 jaar		25 tot 54 jaar	
	Mannen	Vrouwen	Mannen	Vrouwen
Ziekte of handicap	19,2	18,9	49,4	33,8
Zorg voor kinderen of voor arbeidsongeschikte volwassenen	0,4	8,1	1,7	20,9
Andere familiale of persoonlijke redenen	3,5	12,3	10,5	20,7
In opleiding (bv. School)	47,7	37,6	16,4	11,1
Gepensioneerd	5,5	2,1	0,2	0,3
Denkt dat er geen werk beschikbaar is	2,9	3,2	4,1	2,5
Andere reden	20,8	17,7	17,7	10,8

Bron: Eurostat.

Voor de groep van mannen tussen 25 en 54 jaar die verklaren geen werk te zoeken kan er een geleidelijke daling van het aandeel gepensioneerden (-6,9 punten tussen 2006 en 2018) en van de andere redenen (waaronder vervroegd pensioen) worden vastgesteld. Het aantal mannen dat denkt dat er geen werk beschikbaar is voor hen ('ontmoedigde werklozen') neemt lichtjes af. De schommelingen van die categorie worden gedeeltelijk verklaard door de economische cyclus (netto toename sinds de grote crisis van 2008, daling sinds 2012).

⁴ Zoals vermeld in de tabel is het effect voor de mannen statistisch significant en positief.

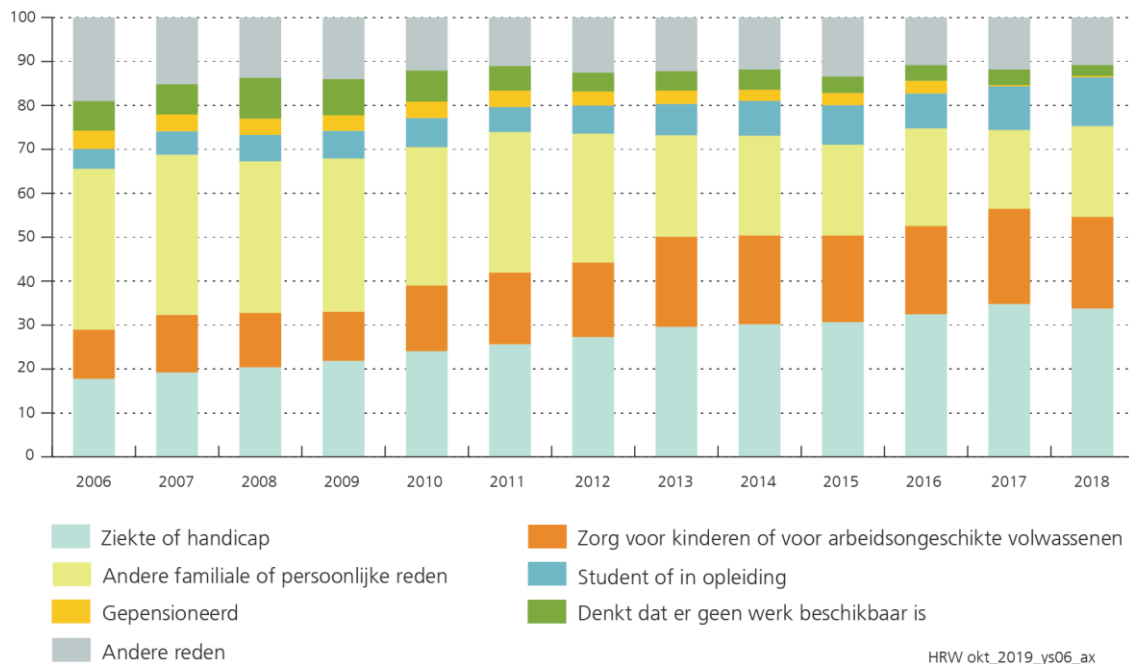
Grafiek 14 – Evolutie van de opgegeven redenen om geen werk te zoeken
(inactieve bevolking van 25 tot 54 jaar: mannen)



Bron: Eurostat.

Het aandeel van 25- tot 54-jarigen die geen werk zoeken omdat ze studeren of een opleiding volgen is toegenomen (+5 punten), net als de redenen gerelateerd aan de gezinslast en de andere familiale of persoonlijke redenen (+ 4,9 punten voor beide categorieën samen). Onder de personen die geen werk zoeken wordt 'ziekte of handicap' steeds vaker als reden aangehaald (+ circa 7 punten tussen 2006 en 2018). Het kan daarbij zowel om een primaire ongeschiktheid (ziekteverlof van korte duur) als om een ongeschiktheid van lange duur gaan, zelfs om een invaliditeit of handicap.

Grafiek 15 – Evolutie van de opgegeven redenen om geen werk te zoeken
(inactieve bevolking van 25 tot 54 jaar: vrouwen)



Bron: Eurostat.

Voor de vrouwen uit diezelfde leeftijdsgroep die verklaren geen werk te zoeken kan er, net als voor de mannen, een daling van het aandeel van de pensioenredenen (-4 punten tussen 2006 en 2018) en van de andere redenen (waaronder het vervroegd pensioen) worden vastgesteld. De som van de redenen gerelateerd aan de zorg voor kinderen of volwassenen en de andere familiale of persoonlijke redenen daalt eveneens (-6,3 punten voor beide categorieën samen, maar het zijn de andere familiale en persoonlijke redenen die minder worden opgegeven, terwijl de verhindering door de zorg voor kinderen of een hulpbehoevende volwassene net meer als reden wordt vermeld). Het aantal inactieve vrouwen die denken dat ze geen werk zullen vinden (ontmoedigde werkneemsters) neemt ook af, met 4,2 punten.

Daarentegen geven inactieve vrouwen steeds meer als reden op dat ze studeren of een opleiding volgen (+ 5 punten), maar vooral de inactiviteit wegens 'ziekte of handicap' kent een sterke toename (+ 16 punten tussen 2006 en 2018).

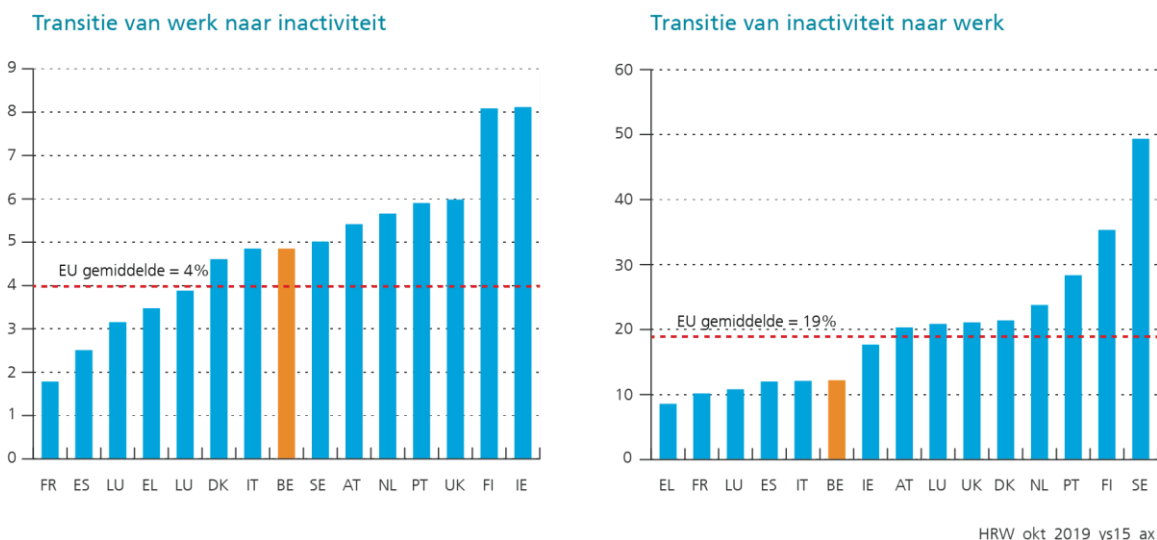
3.2.3. Transitie tussen werkgelegenheid en inactiviteit

Op basis van de gegevens uit de Statistics on Income and Living Conditions (SILC), heeft de OESO voor de leeftijdsgroep van 25 tot 59 jaar de transitie tussen werkgelegenheid en inactiviteit berekend. Gemiddeld genomen over de periode 2005 tot 2015, bedroeg de transitie van werkgelegenheid naar inactiviteit 5 % voor België, tegen 4 % in de EU. Aangezien de werkloosheidsuitkeringen in België niet beperkt zijn in functie van de werkloosheidsduur, dekt het Belgische stelsel van werkloosheidsverzekering een belangrijk deel van de inactieven volgens de

definitie van het IAB⁵: ongeveer 11 % van de personen die in België een werkloosheidsuitkering genieten, zou inactief zijn, tegen gemiddeld 4 % in de EU (Sicari et al., 2019).

De transitie van werk naar inactiviteit hangt af van de conjunctuur: de transitiegraad nam gestaag af sinds de piek bereikt in 2009, tijdens de grote economische en financiële crisis.

Grafiek 16 – Transities naar en vanuit de inactiviteit voor de 25- tot 59-jarigen
(in %, jaargemiddelden, 2005-2015)



Bron: Sicari *et al.* (2019).

- 6 Geen gegevens voor DE. Het EU-gemiddelde is hier het gewogen gemiddelde van de 22 lidstaten die ook lid zijn van de OESO, met uitzondering van Duitsland.

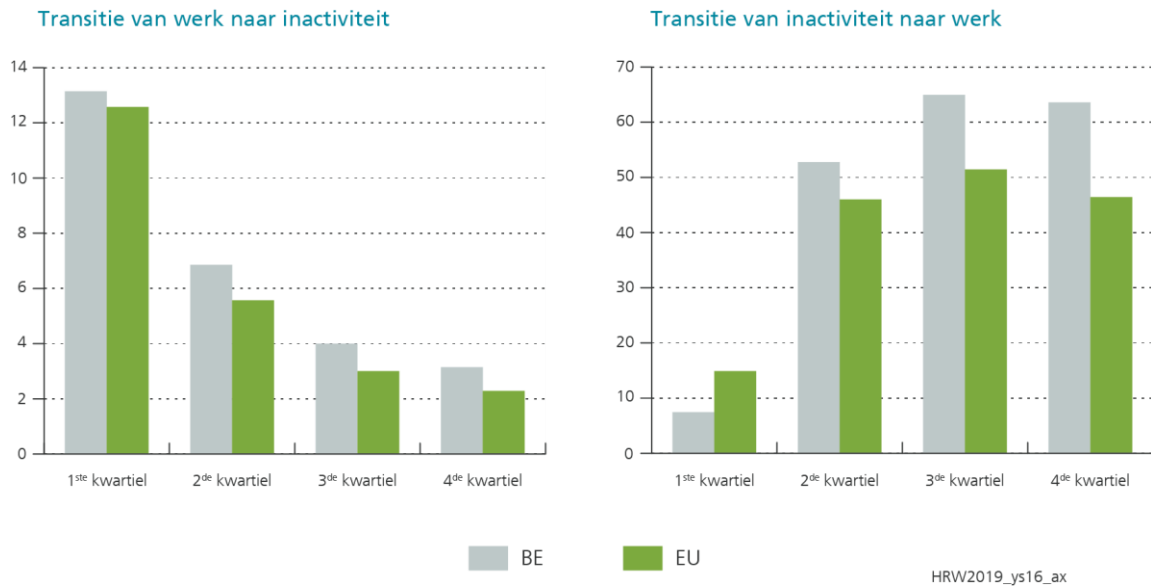
De SILC-gegevens bevatten ook informatie over de gezondheidstoestand van de betrokkenen. Zoals verwacht, ligt de transitie van werk naar inactiviteit aanzienlijk hoger voor personen die melden dat ze een langdurig gezondheidsprobleem of een beperking hebben.

De transitie van inactiviteit naar werk is laag in België: ze bedraagt gemiddeld 12 %, terwijl het Europese gemiddelde 19 % belooft. Net als in alle andere landen, zijn de transities vanuit de inactiviteit logischerwijs geringer dan die voor de werkzoekenden: de transitie van werkloosheid naar werk bedraagt op basis van die gegevens 30 % in België, tegen 44 % gemiddeld in de EU.

De auteurs hebben die transitiegraden ook berekend naar inkomenskwartiel, door de personen in te delen volgens het niveau van hun arbeidsinkomen berekend voor de maanden waarin ze een bezoldigde activiteit uitoefenden. Voor alle inkomensklassen ligt de transitie van werk naar inactiviteit in België iets boven het EU-gemiddelde. In België zijn de transities van inactiviteit naar werk eveneens hoger dan gemiddeld in de EU, behalve voor wie een laag arbeidsinkomen heeft, wat opnieuw getuigt van de moeilijkheden die laaggeschoolden ondervinden.

⁵ Zie het Kader in paragraaf 1 voor een omschrijving van de definities van ‘werkloze’, ‘inactieve’, enz. volgens de criteria van het IAB.

Grafiek 17 – Transitie naar en vanuit de inactiviteit voor de 25- tot 59-jarigen, naar inkomensniveau (in %, jaargemiddelden, 2005-2015)



Bron: Sicari *et al.* (2019).

- 6 Geen gegevens voor DE. Het EU-gemiddelde is hier het gewogen gemiddelde van de 21 lidstaten die ook lid zijn van de OESO, met uitzondering van Duitsland en België.

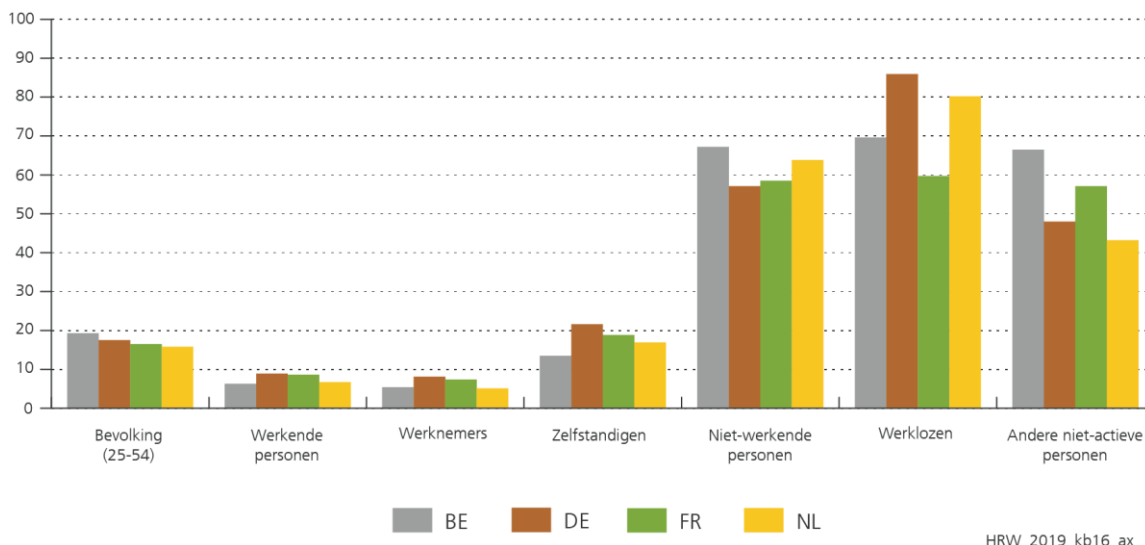
3.2.4. Arbeidsparticipatie en risico op armoede

In 2018 werd 18,5 % van de Belgische bevolking tussen 25 en 54 jaar beschouwd als een risicogroep voor armoede, een iets hoger percentage dan in de 3 buurlanden. Het betreft volwassenen in de meest actieve leeftijdsgroep waarvan het equivalent beschikbaar inkomen⁶ onder de armoedegrens ligt, gedefinieerd als 60 % van het mediaan equivalent inkomen van de totale bevolking. In 2018 bedroeg de aldus berekende armoededrempel 1.187 euro per maand.

De statistieken bevestigen de stelling dat werken de beste waarborg biedt tegen armoede onder de bevolking op primaire leeftijd (25-54), zowel in België als in de buurlanden. In België ligt het risico op armoede tussen 60 % en 70 % voor niet-werkende personen, tegenover slechts 6,5 % voor werkende personen. Daarentegen hebben de niet-actieve personen in België wel een hoger risico op armoede dan in de 3 buurlanden.

⁶ Equivalent (beschikbaar) inkomen is een concept waarbij ook rekening gehouden wordt met de gezinssamenstelling. Het wordt berekend door het totale (beschikbare) gezinsinkomen te delen door de 'equivalente' grootte van het gezin. Op deze manier wordt gecorrigeerd voor de gedeelde kosten. De equivalente grootte van het gezin is gedefinieerd als de gewogen som van alle gezinsleden, waarbij het gezinshoofd een gewicht van 1 heeft, alle andere personen van 14 jaar of ouder een gewicht van 0,5, en alle kinderen jonger dan 14 jaar een gewicht van 0,3.

Grafiek 18 – Risico op armoede naar meest frequent activiteitstype
(in %, bevolking tussen 25 en 54 jaar, 2018)

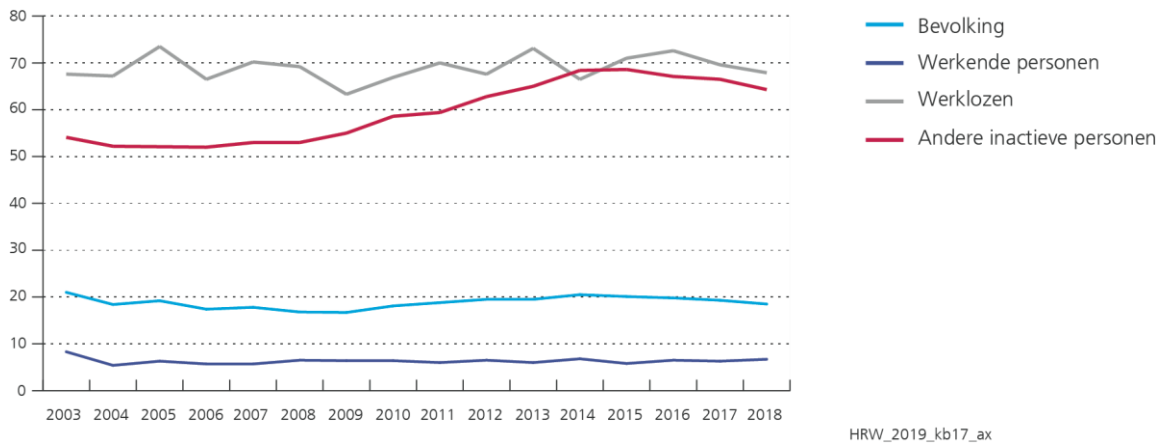


Bron: Eurostat.

Het is echter mogelijk dat de nettowinst verbonden aan de transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk niet volstaat om een gezin uit de armoede te tillen. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer een individu gedwongen wordt om onvrijwillig een deeltijdse baan of kleine job met een laag loon te aanvaarden. De recente ontwikkelingen in Duitsland illustreren dit fenomeen: de opeenvolgende Hartz hervormingen hebben met enige vertraging geleid tot een hogere werkgelegenheidsgraad onder meer dankzij de toename van mini-jobs, maar tevens bijgedragen tot een toename van het armoederisico onder de werkenden van 6,5 % in 2005 naar 9 % in 2018. Dit fenomeen speelt amper in België: het risico op armoede voor een werkende persoon is in ons land in dezelfde periode blijven schommelen rond 6 %.

Ook al zijn laagbetaalde en deeltijdse jobs in België geen belangrijke verklarende factor, toch heeft de toename in de werkgelegenheid van de afgelopen jaren de armoedecijfers voor de bevolking tussen 25 en 54 jaar niet significant kunnen drukken. De belangrijkste verklaring hiervoor lijkt dat de tewerkstellingsgroei in België en Vlaanderen vooral mensen aan het werk hielp die sowieso al niet in armoede leefden, zoals bijvoorbeeld inactieven die deel uitmaakten van een eenverdienersgezin (Van Lancker, 2019). Voorts leidt hun transitie van inactiviteit naar werk tot een toenemende concentratie van het armoederisico bij de resterende inactieven, vaak de meest kwetsbare groepen.

Grafiek 19 – Verloop van het risico op armoede naar meest frekvent activiteitstype
(in %, bevolking tussen 25 en 54 jaar)

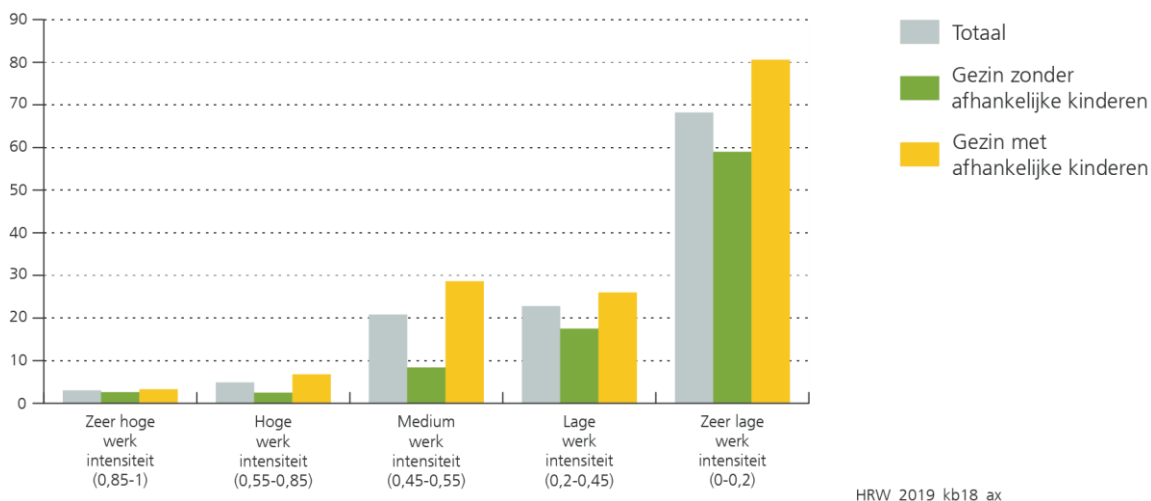


Bron: Eurostat.

Indien het armoederisico gemeten wordt op het niveau van het huishouden, dan stellen we een zeer hoge concentratie van armoede vast bij gezinnen met een zeer lage werkintensiteit⁷ oftewel baanloze gezinnen. De beschouwde huishoudens kunnen uit 1 of meerdere personen bestaan met minimaal 1 persoon tussen 18 en 59 en met uitsluiting van studenten. De aanwezigheid van kinderen verhoogt het risico op armoede in gezinnen met een matig tot lage werkintensiteit.

⁷ De werkintensiteit van het huishouden is de verhouding van het totaal aantal gewerkte maanden dat alle leden op arbeidsleeftijd (18 tot 59) van het huishouden hebben gewerkt tijdens het inkomensreferentiejaar en het totaal aantal maanden dat dezelfde leden van het huishouden theoretisch in dezelfde periode zouden kunnen gewerkt hebben. Studenten in de leeftijdsgroep tussen 18 en 24 worden niet meegerekend. Een ratio gelijk aan 1 impliceert dat alle gezinsleden op arbeidsleeftijd het volledige jaar gewerkt hebben. Een ratio tussen 0 en 0,2 betekent dat de gezinsleden op arbeidsleeftijd amper gewerkt hebben tijdens het referentiejaar, vandaar de benaming baanloos gezin.

Grafiek 20 – Risico op armoede en werkintensiteit¹ van het gezin
(in %, bevolking tussen 25 en 54 jaar, 2018)



Bron: Eurostat.

- 6 De werkintensiteit van het huishouden is de verhouding van het totaal aantal gewerkte maanden dat alle leden op arbeidsleeftijd (18 tot 59) van het huishouden hebben gewerkt tijdens het inkomensreferentiejaar en het totaal aantal maanden dat dezelfde leden van het huishouden theoretisch in dezelfde periode zouden kunnen gewerkt hebben.

Uit de cijfers van Statbel blijkt dat de afgelopen jaren 12 % van de volwassenen leeft in een baanloos gezin, hiermee hoort België bij de top van de Europese landen (Vandenbroucke en Corluy, 2015). De relatief lage werkgelegenheidsgraad is een belangrijke verklarende factor. Het aandeel van volwassenen levend in een baanloos gezin ligt dan ook ver boven het nationaal gemiddelde in Brussel (Gewest met de laagste werkgelegenheidsgraad), terwijl het eronder ligt in Vlaanderen. Voorts blijkt de concentratie van mensen met een ‘zwak’ sociaaleconomisch profiel (laaggeschoold, ouder, buiten de EU28 geboren) binnen deze groep groter in België dan in andere landen (Vandenbroucke en Corluy, 2015). Zoals we ook eerder aantoonde (punt 2.2.1) verklaren deze ‘zwakke’ karakteristieken in belangrijke mate de kans op inactiviteit.

3.3. De 55-plussers

Zoals vermeld in hoofdstuk 2, blijft de activiteitsgraad van de 55- tot 64-jarigen in België met 52,7 % laag in vergelijking met andere landen. Aangezien het aantal personen in deze leeftijdsgroep groot is (deze groep vertegenwoordigt meer dan één op de vijf personen in de leeftijdsgroep van 15 tot 64 jaar), heeft een stijging van de activiteitsgraad in deze leeftijdsgroep een zeer significant effect op de totale activiteitsgraad. Bovendien versterkt de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd de noodzaak om specifiek die leeftijdsgroep te blijven mobiliseren.

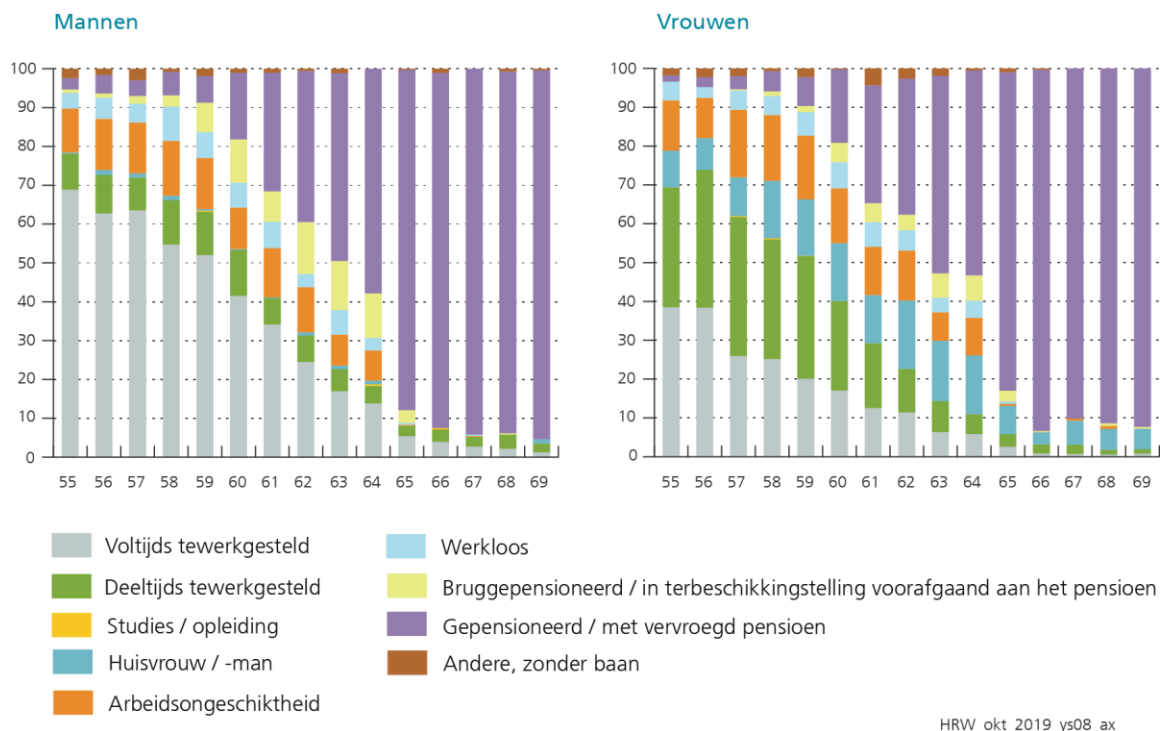
Die problematiek werd in verschillende publicaties⁸ van de Raad behandeld. In deze paragraaf geven we een samenvatting van die werken.

⁸ Zie met name Verslag 2012 (‘Actief ouder worden’) en Verslag 2017 (‘Verlenging en kwaliteit van de loopbanen’).

3.3.1. Veranderingen in de sociaal-economische status van 55-plussers volgens de enquêtegegevens

Uit de gegevens per leeftijdsjaar voor de bevolking in 2018 blijkt dat het aandeel van werkende mensen in België begint af te nemen vanaf 45 jaar. De daling verloopt langzaam en regelmatig tot 55 jaar, waar de werkgelegenheidsgraad (volgens de opgegeven status) nog om en bij de 80 % bedraagt voor de mannen en 70 % voor de vrouwen. Voor de mannen zakt hij tot 66 % op 58 jaar, tot 53 % op 60 jaar en tot 40 % op 61 jaar. Voor de vrouwen zakt hij tot 56 % op 58 jaar, tot 40 % op 60 jaar en tot 30 % op 61 jaar. De daling van het aantal werkenden op bepaalde drempelleeftijden toont het belang van de regelgeving aan, aangezien een minimumleeftijd en/of een toereikende loopbaanduur voorwaarden zijn om toegelaten te worden tot de meeste eindeloopbaanregelingen (zie verderop).

Grafiek 21 – Sociaal-economische status¹ van de 55-plussers
(in % van het totaal, 2018)



HRW_okt_2019_ys08_ax

Bron: Statbel.

- 6 Volgens de door de persoon opgegeven status. Er is geen perfecte overeenkomst tussen de IAB-status, die op meerdere criteria berust, en de opgegeven status. De hier berekende verhoudingen kunnen dus verschillen van de activiteitsgraad en werkgelegenheidsgraad die worden berekend op basis van de IAB-statusen.

Bij de werkenden neemt het aandeel van deeltijdwerkers ook toe met de leeftijd, ook al blijven de niveaus, zelfs aan het einde van hun loopbaan, zeer verschillend tussen mannen en vrouwen. Van de mannen die op 55-jarige leeftijd nog werkzaam zijn, werkt er ongeveer 12 % deeltijds. Het overeenkomstige percentage voor de vrouwen van die leeftijd is 45 %. Vanaf 57-jarige leeftijd hebben de meeste werkende vrouwen een deeltijdse baan. Voor de mannen kan er een meer geleidelijk verloop worden opgetekend. Van de 65-jarige werkende mannen, heeft ongeveer een op vier een deeltijdse job. Vanaf 67-jarige leeftijd werken de meeste mannen deeltijds.

Het aandeel van personen die zichzelf werkloos of 'andere, zonder baan' verklaren, dat zijn voor een deel werklozen die geen werk meer zoeken, bedraagt ongeveer 8 % voor de mannen tussen 55 en 60 jaar en iets meer dan 6 % voor de vrouwen. Die categorie verliest aan belang naarmate de wettelijke pensioenleeftijd nadert.

Het percentage personen die inactief zijn als gevolg van een arbeidsongeschiktheid (ziekte of invaliditeit) stijgt geleidelijk met de leeftijd en bereikt zijn maximum bij de 55- tot 59-jarigen, met ongeveer 13 % van de mannen en 15 % van de vrouwen in die leeftijdsgroep. Dat percentage neemt vervolgens af, waarschijnlijk omdat de arbeidsongeschiktheidsregeling wordt vervangen door een of andere eindeloopbaanregeling, meestal het wettelijke pensioen.

Het percentage huisvrouwen is duidelijk hoger bij de oudere generaties. Tussen 50 en 54 jaar verklaart meer dan een op de tien vrouwen dat haar belangrijkste activiteit de zorg voor het huishouden inhoudt, maar dat aandeel stijgt tot 15 % rond de leeftijd van 60 jaar. De huismannen vormen daarentegen een marginale categorie onder de mannen tussen 55 en 64 jaar.

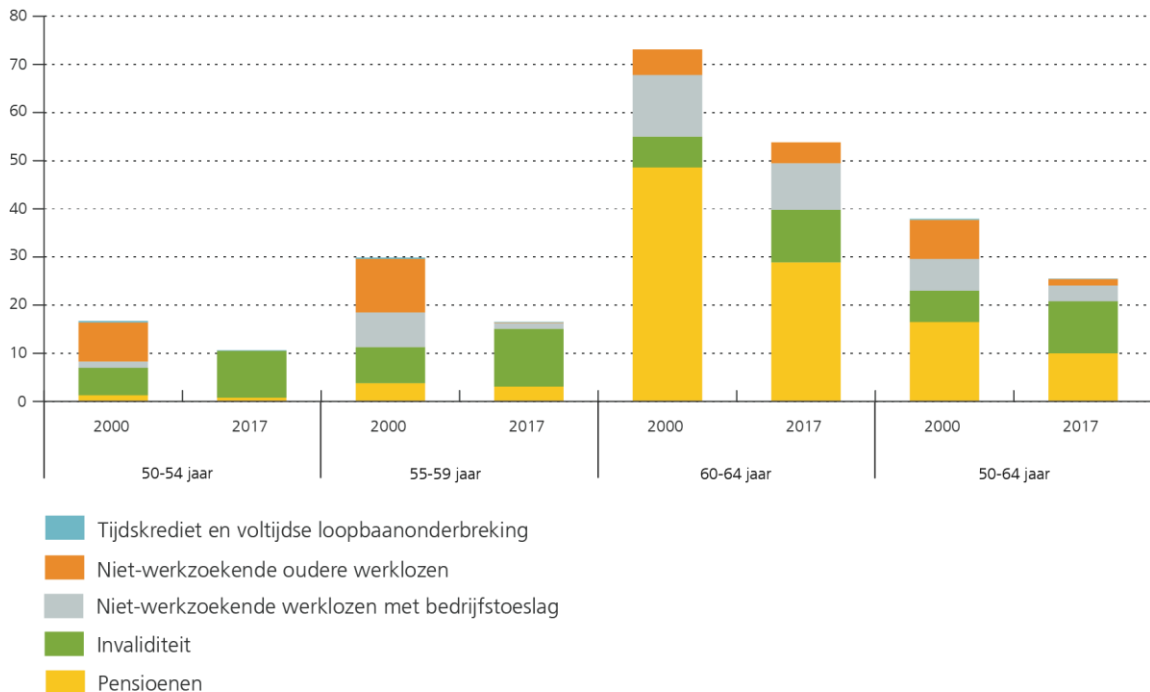
De uitgesproken daling van de werkgelegenheidsgraad vanaf 58 jaar gaat voor het grootste deel gepaard met de toename van de begunstigen van een (vervroegde) pensioenregeling: wettelijk (vervroegd) pensioen of werkloosheid met bedrijfstoelage (voordien brugpensioen genoemd). Het percentage personen met brugpensioen of in terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen neemt snel toe met de leeftijd: vanaf de leeftijd van 58 jaar geniet 3 % van de mannen van een brugpensioen of een vergelijkbare regeling, en dit percentage bereikt 11 % op de leeftijd van 64 jaar. Vrouwen maken minder gebruik van die regeling: op 58 jaar geniet 1 % van de vrouwen van een dergelijke regeling en dat percentage stijgt geleidelijk tot meer dan 6 % op 64 jaar. Als pensioenen en brugpensioenen worden samengenomen, is 90 % van de mannen van 64 jaar inactief met dat statuut. Voor vrouwen van diezelfde leeftijd bedraagt dat aandeel 85 %. Het verschil is te wijten aan de categorie vrouwen die verklaren dat zij voor het huishouden zorgen en die aanzienlijk blijft. Bij gebrek aan een voorafgaande beroepsactiviteit ontvangen ze geen pensioen in eigen naam en omschrijven ze zich bijgevolg niet als gepensioneerd.

3.3.2. Inactiviteit en eindeloopbaanregelingen

De inactiviteit onder de ouderen kan ook worden benaderd op basis van de administratieve gegevens. Op basis van de som van het aantal gepensioneerden, werklozen met bedrijfstoelage, niet-werkzoekende oudere werklozen, oudere werknemers met volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet en het aantal invaliden, kan worden geraamd hoeveel personen in de bevolking van 50 tot 64 jaar gebruikmaken van een regeling om vóór de wettelijke pensioenleeftijd de arbeidsmarkt te verlaten. Daarbij moet worden vermeld dat de hier gebruikte gegevens afkomstig zijn van verschillende instellingen en op uiteenlopende tijdstippen werden geregistreerd. De aldus verkregen totale cijfers zijn dus bij benadering en indicatief.



Grafiek 22 – Uittredingen uit de arbeidsmarkt van 50- tot 64-jarigen¹
(in % van de bevolking in de overeenstemmende leeftijdsklasse)



HRW_okt_2019_ys13_fr_ax

Bronnen: Federale Pensioendienst, RIZIV, RVA, Statbel.

- 6 Geraamde totalen, verkregen door de combinatie van gegevens die niet noodzakelijk betrekking hebben op dezelfde periode of dezelfde afsluitingsdatum. Voor het jaar 2000, waarvoor niet de nodige gegevens beschikbaar zijn om de dubbelstellingen in geval van gemengde loopbanen private/publieke sector uit te sluiten op het vlak van pensioenen, werd ervan uitgegaan dat het aandeel gemengde loopbanen in het totale aantal pensioenen hetzelfde was als in 2017.

In 2017 maakte in totaal 27 % van de 50- tot 64-jarigen gebruik van een of andere vervroegde uittredingsregeling. Dat aandeel daalde van 36 % in 2000, maar de werkgelegenheid binnen die leeftijdsgroep steeg niet in dezelfde mate

In 2017 maakte in totaal 27 % van de 50- tot 64-jarigen gebruik van een of andere vervroegde-uittredingsregeling. Voor het merendeel gaat het om invaliditeit (10,8 %) of een pensioen (10 %). Ten opzichte van het jaar 2000, toen bijna 36 % van de 50- tot 64-jarigen gebruik maakte van de verschillende systemen, is er een sterke afname merkbaar in elk van de beschouwde regelingen, met uitzondering van de invaliditeit. Uitgedrukt in procentpunt, werd de grootste daling opgetekend voor de regeling van de niet-werkzoekende oudere werklozen en voor de pensioenen.

niet-werkzoekende oudere werklozen en voor de pensioenen.

De afname die tussen 2000 en 2017 werd opgetekend kan in elke vijfjarige bevolkingsgroep (50-54, 55-59 en 60-64) worden vastgesteld. Voor de 50- tot 54-jarigen heeft vooral de afschaffing van de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling voor niet-werkzoekende oudere werklozen een rol gespeeld. In 2017 deed in totaal nog slechts 10,5 % van de personen uit deze leeftijdsgroep een beroep op een of andere uittredingsregeling, tegen 16,6 % in 2000.

In de groep van 55- tot 59-jarigen vergrootte het aandeel van de invaliditeit, maar die toename werd in zeer hoge mate gecompenseerd door een daling van het percentage niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoelage en, vooral, van het percentage oudere werklozen. In totaal liep het aandeel van de verschillende regelingen terug van ongeveer 30 % tot iets meer dan 16 %.

In de leeftijdsgroep van de 60- tot 64-jarigen, is het aandeel gepensioneerden uitgesproken, maar in feite zijn alle vervroegde-uittreddingsregelingen merklijk afgenomen, opnieuw met uitzondering van de invaliditeitsregeling. Zo maakte in 2017 ongeveer 54 % van de 60- tot 64-jarigen nog gebruik van een van de beschouwde regelingen, tegen meer dan 70 % in 2000.

Werkloosheid is geen vervroegde-uittreddingsregeling en is bijgevolg niet opgenomen in de grafiek. De werkloosheidsverzekering werd in het verleden echter institutioneel gebruikt om de brugpensioenregeling en de tegenhanger daarvan voor de werknemers van kleinere ondernemingen, namelijk het statuut van oudere werkloze met vrijstelling van het zoeken naar werk, op te bouwen.

Een vergelijking van de omvang van de werkloosheid (in de betekenis van de NWWZ van de RVA) in de groep van 50- tot 54-jarigen gemeten op basis van de administratieve gegevens, toont een stijging van minder dan 2 % in 2000 tot meer dan 6 % in 2017. Aangezien werkloosheid een tijdelijke situatie is⁹, kan voor die groep niet worden gesteld dat ze op weg zijn naar een definitieve uittredding uit de arbeidsmarkt. Die stijging met meer dan 4 procentpunt binnen de leeftijdsgroep van de 50- tot 64-jarigen zet echter aan tot een voorzichtige interpretatie van de daling van het aandeel van inactieven in die leeftijdsgroep tijdens dezelfde periode (zoals vermeld, daalde het aandeel van inactieven in die leeftijdsgroep tussen 2000 en 2017 van 36 naar 27 % en steeg de activiteitsgraad dus met 9 procentpunt). Dat aandeel nam duidelijk af, maar de werkgelegenheid binnen die leeftijdsgroep steeg niet in dezelfde mate. Het percentage van 50-plussers in de werkloosheid steeg de laatste tien jaar overigens aanzienlijk in alle Europese landen (OESO, 2019a). Dit gewijzigde profiel van de werkzoekenden vraagt om een aanpassing van de manier waarop werklozen worden begeleid door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (zie verderop en hoofdstuk 5 over de hefboomen).

In de rijke reeks aan indicatoren van de FOD Werkgelegenheid, is de indicator 'vervroegde uittredding uit de arbeidsmarkt' vergelijkbaar met de bovenvermelde indicator, met een uitsplitsing naar Gewest. Tijdskredieten en voltijdse loopbaanonderbrekingen zijn er echter niet in opgenomen.

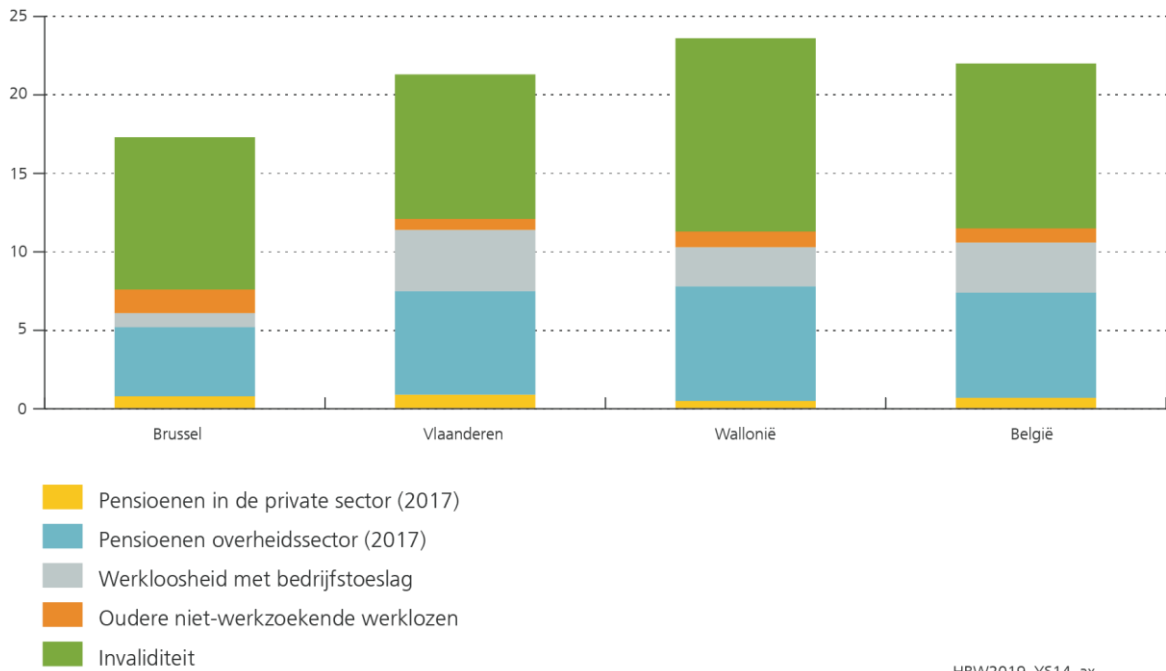
Voor de groep van de 50- tot 64-jarigen is invaliditeit in de drie Gewesten de meest voorkomende regeling voor inactiviteit. Zoals reeds gezegd is dit echter geen eindloopbaanregeling. De invaliditeitsregeling is er om een inkomen te garanderen voor wie langdurig (langer dan 12 maanden) ziek is. In Vlaanderen en Brussel maakt 9 % van de 50- tot 64-jarigen er gebruik van, in Wallonië is dat om en bij de 12 %. De verschillen tussen de Gewesten kunnen mogelijk worden verklaard door verschillen in industriële structuur, gemiddelde leeftijd, gezondheidstoestand van de bevolking, enz. De (vervroegde) pensioenregeling is de tweede grootste regeling die een inkomen aan de inactieven garandeert. De begunstigen van de (publieke en private) pensioenregelingen vertegenwoordigen om en bij de 8 % van de 50- tot 64-jarigen in Wallonië en Vlaanderen, tegen 5 % in Brussel. De brugpensioenen ('werkloosheid met bedrijfstoelag') zijn de derde grootste regeling waarmee een uitkering wordt gegarandeerd voor de inactieven die nog geen 65 jaar zijn. Het gewicht van de brugpensioenen is groter in Vlaanderen (4,5 % van de 50- tot 64-jarigen maakt er gebruik van) dan in Wallonië (ongeveer 3 %) en Brussel (ongeveer 1 %).

⁹ In de meeste gevallen voor de bevolking ouder dan 15 jaar monden werkloosheidsperiodes uit in werkgelegenheid. In de leeftijdsgroep van de 55- tot 64-jarigen zijn de kansen om in dienst genomen te worden echter klein (zie verderop).



Grafiek 23 – Vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt¹ van 50- tot 64-jarigen: uitsplitsing naar Gewest

(in % van de overeenstemmende bevolking, 2017)



HRW2019_YS14_ax

Bronnen: FOD Werkgelegenheid (indicator IDP04), Statbel.

6 Alle hier opgenomen personen zijn, althans deeltijds, niet noodzakelijkerwijs zonder activiteit. Een rustpensioen en een arbeidsinkomen kunnen onder bepaalde voorwaarden bijvoorbeeld worden gecumuleerd. Dat geldt ook voor een invaliditeitsuitkering.

3.3.3. De effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt

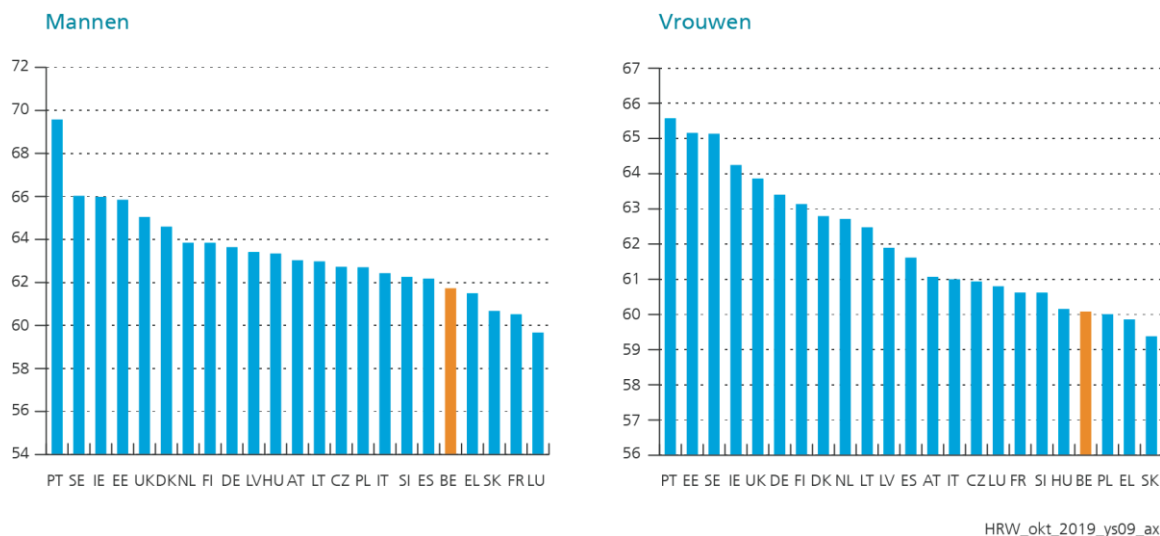
Door voor elke leeftijd vanaf 40 jaar te bekijken hoeveel personen de arbeidsmarkt verlaten, kan

De effectieve pensioenleeftijd in België is een van de laagste in Europa: 61,7 jaar voor mannen en 60,1 jaar voor vrouwen

een gewogen gemiddelde van de uittredingsleeftijden worden berekend volgens de opgetekende uitstromen. Dat concept wordt 'effectieve pensioenleeftijd' genoemd. Hier wordt gebruik gemaakt van de raming van de OESO. In 2017 blijft de effectieve pensioenleeftijd in België een van de laagste in Europa: 61,7 jaar voor mannen en 60,1 jaar voor vrouwen.

Sinds het begin van deze eeuw werden talrijke maatregelen genomen om de duur van de professionele loopbaan te verlengen. Zo werd de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen tijdens de periode 1997-2008 verhoogd van 60 tot 65 jaar. De loopbaanvoorwaarden en de minimumleeftijd voor de regelingen voor vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt werden eveneens geleidelijk aan verstrengd (vervroegd pensioen en werkloosheid met bedrijfstoeslag). Het statuut van oudere werkloze met vrijstelling van het zoeken naar werk werd gaandeweg afgeschaft: alleen wie daarvoor al van die regeling gebruik maakte en nog niet de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, valt nog onder dit statuut. In 2018 ging dat over minder dan 20 000 personen.

Grafiek 24 – Effectieve pensioenleeftijd: internationale vergelijking, 2017



Bron: OESO.

De effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt in België is bijgevolg met drie jaar gestegen voor mannen en met 3,7 jaar voor vrouwen ten opzichte van de gangbare situatie midden jaren negentig, in een context waarin de mogelijkheden om de arbeidsmarkt te verlaten sterk gewijzigd zijn. Gezien de langere levensverwachting werden in de meeste Europese landen vergelijkbare maatregelen tot loopbaanverlenging genomen. Tijdens de periode 1995-2017¹⁰ is de effectieve pensioenleeftijd in de EU gemiddeld gestegen met 1,8 jaar voor mannen en met 2,3 jaar voor vrouwen. Bij onze partnerlanden was de stijging van de effectieve pensioenleeftijd sterker in Duitsland (+ 3,3 jaar voor mannen en + 4,4 jaar voor vrouwen), maar beperkter in Nederland (+ 2,8 jaar voor mannen en + 2,7 jaar voor vrouwen) en zwak in Frankrijk (+ 0,9 jaar voor mannen en + 0,7 jaar voor vrouwen), zelfs al zijn de effectieve pensioenleeftijden er laag.

3.3.4. Werking van de arbeidsmarkt en inzetbaarheid van de 55-plussers

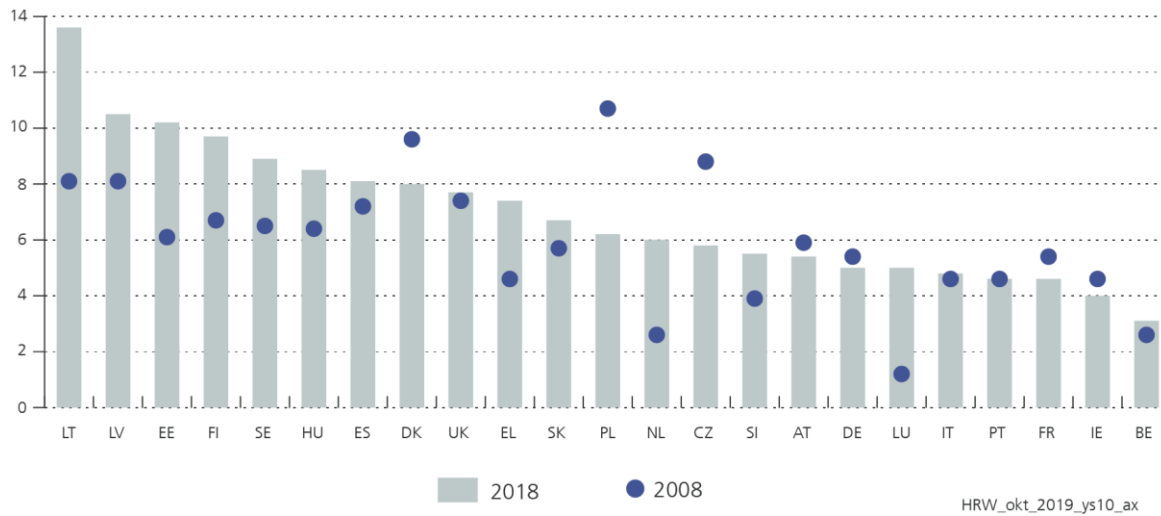
Het is echter niet voldoende om de kanalen voor vervroegde uittreding te sluiten en op die manier de situatie te veranderen met betrekking tot vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt; het zoeken naar een baan moet voor een persoon van 55 jaar of ouder een toegankelijke en rendabele optie zijn en zich vertalen in het behoud van een baan of een overstap naar een nieuwe baan. Uit de vergelijking van de indienstnemingsgraden van ouderen blijkt dat de situatie van oudere werkzoekenden in België nog steeds precair is, wat lijkt aan te tonen dat noch de werkgevers noch de werkzoekenden zich makkelijk aan de nieuwe context aanpassen.

Zo werd in de laatste twaalf maanden in België nauwelijks 3 % van de werknemers tussen 55 en 64 jaar in dienst genomen. Dat percentage is het laagst van de vergelijkbare landen. De indienstnemingsgraad bedraagt 4,6 % in Frankrijk en 5 % in Duitsland. In Nederland is die tweemaal hoger dan in België. De grafiek illustreert ook dat de vooruitgang op het vlak van indienstneming van ouderen de laatste tien jaar heel beperkt is gebleven, met in België een stijging van amper een half punt.

¹⁰ Of het laatst beschikbare jaar. Voor het EU-aggregaat gaat het over 2016.

Grafiek 25 – Indienstnemingsgraad van werknemers tussen 55 en 64 jaar

(% werknemers tussen 55 en 64 jaar met een anciënniteit van minder dan een jaar t.o.v. het totale aantal werknemers, 2018¹)



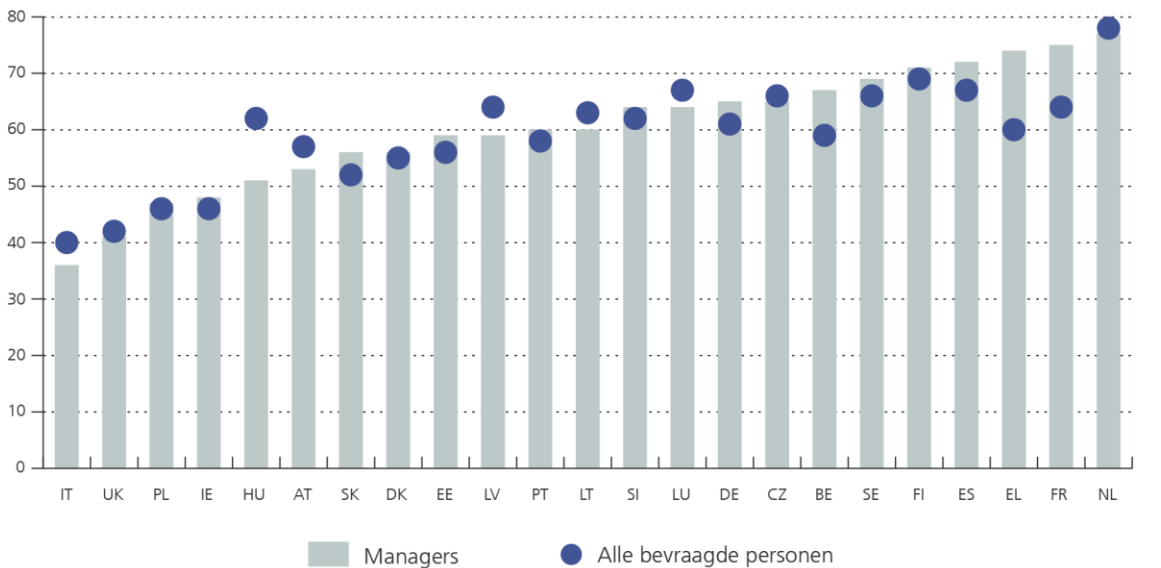
Bron: OESO (2019).

6 Of het meest recente beschikbare jaar.

Sommige vooroordelen over werknemers van 50 jaar en ouder blijven bestaan. Ondanks de anti-discriminatiewetgeving die bepaalt dat er geen leeftijdsriteria mogen worden vermeld in jobaanbiedingen, blijven er zowel bij de werkzoekenden als bij de werkgevers en tussenpersonen struikelblokken bestaan (Baert et al., 2016). Recente Franse studies suggereren dat big data technieken voor de matching van vacatures en profielen van werkzoekenden zouden kunnen helpen om vooroordelen tegen oudere werknemers te overwinnen (OESO, 2019a).

Grafiek 26 – Ouder zijn vormt een nadeel voor de werkzoekende

(% managers die antwoorden dat de leeftijd in het nadeel is van de kandidaat als er een andere sollicitant is met vergelijkbare kenmerken, met uitzondering van de leeftijd, 2015)



HRW_okt_2019_ys11_ax

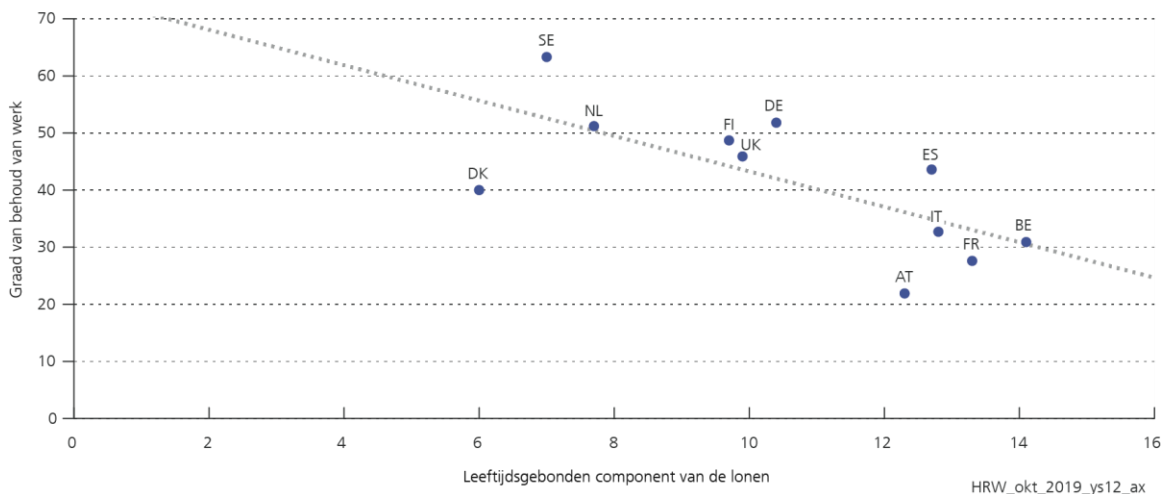
Bron: Eurobarometer (2015).

De belangrijke anciënniteitscomponent in de lonen verzwakt de positie van oudere werknemers

De Raad heeft in zijn Verslagen en adviezen aangetoond dat de lonen in België een belangrijke component bevatten die gekoppeld is aan de anciënniteit (HRW, 2014). Dit gewicht van de anciënniteit bestaat in alle landen, voor de meeste bedrijfstakken en gekwalificeerde beroepen. Lonen die stijgen met de leeftijd vormen voor werknemers in principe een positieve factor om te blijven deelnemen aan de arbeidsmarkt. Een loskoppeling van het productiviteitsverloop en het verloop van de loonvoorwaarden verzwakt echter de positie van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Voor werkzoekenden van 55 jaar en ouder, is die anciënniteitscomponent ook ongunstig, in die zin dat die vaak onterecht wordt opgenomen in het reservatieloon en tot weinig realistische verwachtingen kan leiden.

Grafiek 27 – Het gewicht van de anciënniteit in de lonen verzwakt het behoud van werk

(in %; de leeftijdsgebonden component van de lonen is de verhouding tussen het gemiddelde loon van de 50- tot 59-jarigen ten opzichte van de 40- tot 49-jarigen; de graad van behoud van werk is het percentage werknemers van 60 tot 64 jaar met een anciënniteit van meer dan vijf jaar ten opzichte van het totale aantal werknemers van 55 tot 59 jaar dat vijf jaar eerder werd opgetekend)



Bron: OESO (2019).

Uit eerdere werken van de Raad is gebleken dat België zich, zowel wat de kwaliteit van de arbeidsplaatsen als wat de voorgestelde aanpassingen van de werkplekken en de werktijden betreft, niet onderscheidt van vergelijkbare landen (HRW, 2017). Vanuit een internationaal perspectief zijn de arbeidsvoorwaarden van de 55-plussers in de ruime zin goed.

De federale en regionale regeringen hebben de laatste jaren ook een reeks maatregelen goedgekeurd om de leeftijdsdiversiteit binnen de ondernemingen te bewaren. Ondernemingen die moeten herstructureren moeten er bijvoorbeeld op toezien dat er een zeker leeftijdsevenwicht wordt bewaard onder de ontslagen medewerkers. Sommige Gewesten hebben ook de specifieke steun voor de terugkeer van ouderen naar het werk, die voordien op federaal niveau bestond, behouden.

De Raad betreurde in vorige rapporten het lage deelnemersaantal van 55- tot 64-jarigen aan permanente opleiding, zowel onder werknemers als werkzoekenden. De deelname aan permanente opleiding is nog lager bij de inactieven. Dat is vandaag nog steeds het geval. Die punten zullen verder worden besproken in het hoofdstuk over de hefboomen.

4. HOE GROOT IS DE ARBEIDSRESERVE IN BELGIË EN DE DRIE GEWESTEN?¹¹

De werkloosheidsgraad is traditioneel de meest gebruikte maatstaf om de onderbenutting van de beschikbare arbeid te meten. Deze indicator speelt nog steeds een belangrijke rol in conjuncturele analyses. Maar de toegenomen verscheidenheid aan arbeidsstatuten enerzijds en de strikte definitie van werkloosheid anderzijds impliceren dat er ook een bredere definitie van beschikbare arbeidsreserve mogelijk is. Een bredere analyse is vooral relevant op een ogenblik waarop de werkloosheidsgraad zich op een historisch laag niveau bevindt, zoals momenteel in België, en nog meer in Vlaanderen.

Volgens de definitie van tewerkstelling in de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) wordt een persoon als werkend beschouwd wanneer hij minstens één uur tegen betaling gewerkt heeft tijdens een referentieweek. Dit betekent echter niet dat elke werkende persoon ook effectief het aantal uren gepresteerd heeft die hij of zij bij voorkeur zou willen werken. Meer specifiek stelt zich het probleem van ondertewerkstelling bij deeltijds en voltijds werkenden die graag meer uren zouden werken in de huidige job of in een tweede job. Er is dus nog ruimte om het arbeidsvolume te verhogen onder de werkende personen.

Daarentegen is de in de EAK gebruikte definitie van werkloosheid tamelijk strikt. Om geklasseerd te worden als werkloos moet een persoon verschillende criteria vervullen: geen werk gehad hebben tijdens de referentieweek, beschikbaar zijn voor een betrekking binnen de volgende twee weken, en actief naar werk gezocht hebben tijdens de afgelopen vier weken. Personen die slechts één of twee van de opgesomde criteria vervullen, worden als inactief beschouwd. Nochtans vertonen zij enkele gelijkenissen met de werklozen, en daarom worden zij wel opgenomen in de bredere definitie van de arbeidsreserve.

Op basis van deze beschouwingen heeft Eurostat drie aanvullende indicatoren ontwikkeld, die samen met de werkloosheidsgraad een completer beeld geven van de beschikbare arbeidsreserve in een land (regio):

1. Ondertewerkgestelde deeltijds werkenden
2. Inactieven die werk zoeken maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn
3. Inactieven die willen werken, beschikbaar zijn, maar niet actief zoeken

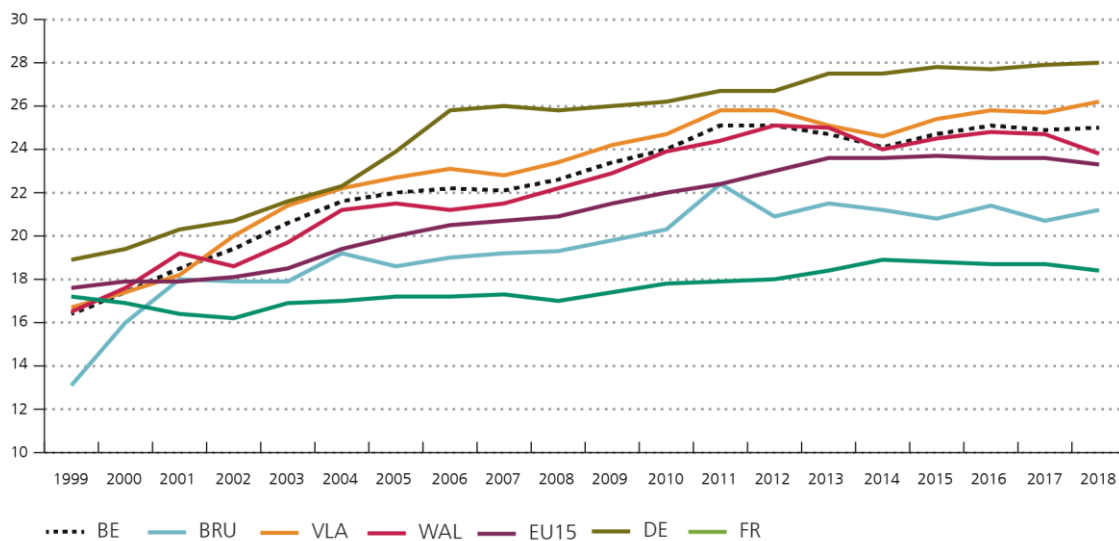
Deze aanvullende indicatoren worden hieronder voor België en de drie Gewesten besproken.

4.1. Deeltijdse arbeid en onder-tewerkstelling binnen deze groep

Deeltijdse arbeid heeft tot 2011 continu aan belang gewonnen in de EU15, België en de drie Gewesten. Sinds 2011 is deze trend wat afgevlakt. Deze arbeidsvorm komt iets vaker voor in België dan gemiddeld in de EU15, (25 % tegenover 22,5 % in 2018) of Frankrijk (18 %), maar daarentegen minder vaak dan in Duitsland (27 %) en vooral Nederland (50 %) dat voor deze indicator extreme waarden laat optekenen. Verder werken Vlamingen en Walen vaker deeltijds dan Brusselaars (26 % en 24 % versus 21 %). In het algemeen is dit als een positieve ontwikkeling te beschouwen. Naast de positieve impact op de totale werkgelegenheidsgraad, biedt de mogelijkheid om deeltijds te werken aan de werknemer voordelen, zoals een betere combinatie van werk en gezin, een lagere toetredingsdrempel tot de arbeidsmarkt voor sommige risicogroepen, en meer flexibiliteit om het aantal gepresteerde uren beter te spreiden over een langere loopbaan. In België bestaan er dan ook verschillende regelingen die deeltijds werk bevorderen – tijdskrediet, loopbaanonderbreking en werktijdvermindering om bijzondere redenen – en deze kennen een grote populariteit, vooral bij werknemers die het einde van hun loopbaan naderen en bij vrouwen (Nautet, 2019).

¹¹ De auteurs willen Anja Termote en het team 'Enquête naar de arbeidskrachten' van Statbel bedanken voor het aanleveren van de indicatoren over de arbeidsreserve op regionale niveau die in dit hoofdstuk aan bod komen.

Grafiek 28 – Evolutie van deeltijds werken in België en de drie Gewesten
(bevolking tussen 15 en 74 jaar, in % van de totale tewerkstelling)



HRW_2019_kb08_j

Bronnen: Eurostat, Statbel.

Parallel met de toename van deeltijds werken, groeit ook de variëteit in de deeltijdse betrekkingen, gaande van 'kleine jobs' (10 of minder gepresteerde uren tegen betaling per week) tot de meer gebruikelijke 50 %, 60 %, 80 % en 95 % regelingen (Eurofound, 2017). Bedrijven, met name in de dienstensector, zijn vragende partij voor een grotere diversiteit in de werktijden. Verder kan een grotere flexibiliteit om het arbeidsvolume aan te passen via de werktijden ook nuttig zijn voor bedrijven in conjunctuurgevoelige sectoren. Grotere flexibiliteit houdt echter ook een risico in dat een toenemend aantal deeltijds werkenden genoeg moet nemen met minder werkuren per week dan ze zouden willen. In dit geval is er sprake van ondertewerkstelling.

De EAK laat toe om de mate van ondertewerkstelling te berekenen. De vragenlijst polst immers naar de bereidheid en beschikbaarheid om in de huidige omstandigheden meer uren te werken bij alle personen die aangeven dat zij in de referentieweek een baan hadden. Alle personen die aangeven deeltijds te werken en meer uren te willen presteren, ongeacht de manier waarop zij dit wensen te realiseren (bijkomende job, meer uren in huidige job, een andere betrekking met meer uren, of geen voorkeur) worden beschouwd als ondertewerkgestelde deeltijdwerkers. Het betreft hier zowel personen die vrijwillig voor een deeltijdse betrekking kiezen maar toch meer uren wensen, alsook personen die deeltijds werken maar bij voorkeur voltijds willen werken.

Het aandeel van ondertewerkgestelde deeltijdse werkers in de totale tewerkstelling schommelt rond de 3,6 % met systematisch lagere waarden voor Vlaanderen en hogere waarden voor Wallonië en Brussel

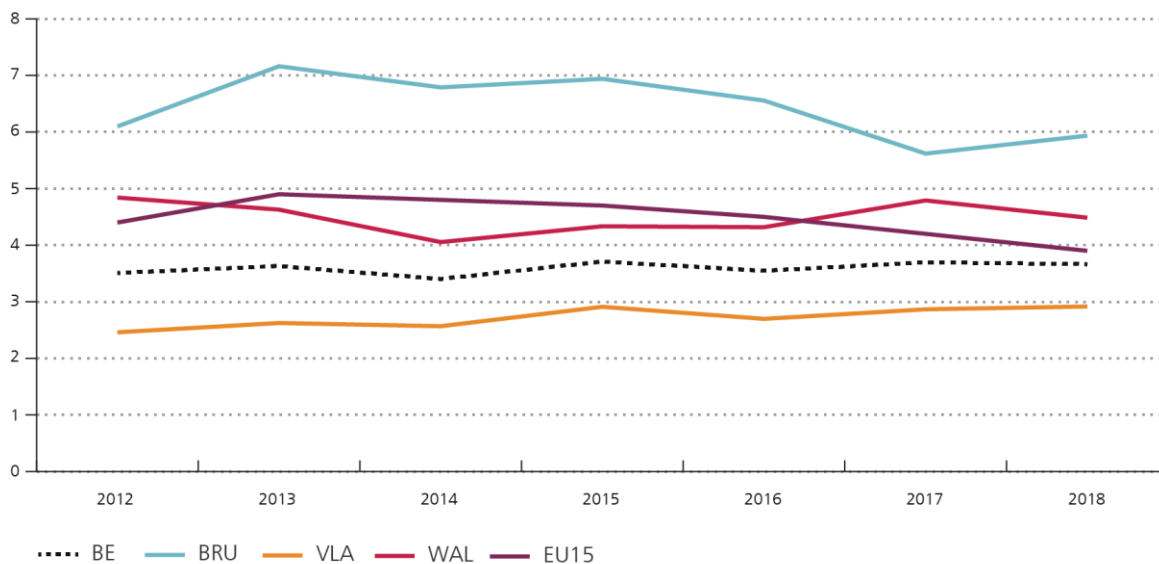
Het is echter niet mogelijk om over een lange tijdreeks te beschikken, aangezien de huidige vragen rond ondertewerkstelling pas in 2012 werden ingevoerd¹². De eerste jaren van de periode 2012-2018 stemmen overeen met de piek van de eurocrisis, hetgeen resulteerde in een hoge werkloosheid en ondertewerkstelling bij deeltijdwerkers in de EU15. Laatstgenoemde liep op

tot 4,9 % van de totale tewerkstelling in 2013 in de EU15, maar is ondertussen terug gedaald tot

¹² Voor 2012 werden enkel deeltijdse werknemers die van betrekking wilden veranderen en meer uren wilden werken als onder-tewerkgesteld beschouwd.

3,9 %. In het geval van België vinden we echter geen duidelijk conjunctureel profiel terug: het aandeel van de ondertewerkgestelde deeltijdwerkers in de totale tewerkstelling bleef schommelen rond de 3,6 %, met systematisch lagere waarden voor Vlaanderen en hogere waarden voor Wallonië en vooral Brussel. De evolutie vanaf 2017 is niet helemaal vergelijkbaar met de voorgaande jaren omdat de Enquête naar de Arbeidskrachten in 2017 opnieuw grondig werd hervormd en er toen werd overgeschakeld op een roterend panel met verschillende dataverzamelingsmodi en de weegmethode toen ook herzien werd.

Grafiek 29 – Evolutie van het deeltijds werken waarbij sprake is van ondertewerkstelling
(bevolking tussen 15 en 74 jaar, in % van de totale tewerkstelling)



HRW_2019_kb09_j

Bronnen: Eurostat, Statbel.

80 % van de deeltijdwerkers zijn vrouwen. Hiervan geeft één op zes aan graag meer uren te willen werken dan momenteel het geval is. In verhouding tot hun respectievelijke totale tewerkstelling, bevonden zich in 2018 5 % van de vrouwen in een situatie van deeltijds werken met ondertewerkstelling, tegenover 2,1 % van de mannen. Voor ruim de helft van de vrouwen in deze groep is de belangrijkste reden dat ze geen voltijdse job vinden of dat de job die ze wensen enkel deeltijds wordt aangeboden. Daarentegen motiveert de helft van de vrouwen die vrijwillig deeltijds werken en tevreden zijn met het huidige aantal gewerkte uren hun keuze op gronden van zorg voor kinderen of afhankelijke volwassenen of andere persoonlijke en familiale verantwoordelijkheden.

Deeltijds werken en korte werkuren zijn in het bijzonder de norm in enkele dienstensectoren, zoals huishoudelijke diensten, de horeca, de kunsten, en administratieve en ondersteunende diensten, die ook vaker een beroep doen op laaggeschoolde arbeid. Aangezien dit ook overwegend “vrouwelijke” jobs zijn, hoeft het niet te verbazen dat de ondertewerkgestelde deeltijdwerkers vaker vrouwen zijn dan mannen.

Tenslotte hebben ondertewerkgestelde deeltijdwerkers vaker een minder aantrekkelijk statuut dan de andere deeltijdwerkers. Ze werken gemiddeld minder uren per week (22 tegenover 24,5) en vaker in een kleine job (8,8 % tegenover 6 %), zijn gemiddeld jonger (38 tegenover 46) en minder lang in de huidige betrekking (5,5 tegenover 14 jaar), en hebben vaker een tijdelijk contract (30 % tegenover 9 %). Toch dient het bestaan van kleine jobs op zich niet als een probleem beschouwd te worden, want drie op vier personen werkzaam in zo’n job kiezen er bewust voor. Dit is vooral zo

onder de jongeren (15-24) en de 55-plussers, leeftijdsgroepen die oververtegenwoordigd zijn in deze categorie.

Het is niet alleen interessant om te weten hoeveel personen er ondertewerkgesteld zijn, maar ook hoeveel uren zij bijkomend willen werken en hoe deze inspanning zich zou vertalen in equivalenten van de gemiddelde werkduur. De EAK laat een dergelijke berekening toe aangezien er vragen gesteld worden over het gebruikelijk aantal gewerkte uren per week, alsook het aantal gewenste uren indien een bevroegde persoon aangeeft meer te willen werken. Enkele studies (Eurofound, 2017; Bell and Blanchflower, 2018) hebben voor de EU-lidstaten reeds berekend hoeveel banen met gemiddelde werkduur er overeenstemmen met de totale ondertewerkstelling van deeltijdwerkers, uitgedrukt in het totaal aantal bijkomende uren die deeltijdse werkrachten bereid zijn te presteren. Wij passen deze methodologie toe voor België en de drie Gewesten voor het jaar 2018.

Tabel 3 – Berekening van het aantal ondertewerkgestelde deeltijdwerkers uitgedrukt in equivalenten van de gemiddelde werkduur (EGW)
(Bevolking tussen 15 en 74 jaar, 2018)

	BRU	VLA	WAL	BE
Aantal ondertewerkgestelde deeltijdwerkers (in duizenden)	27	85	61	174
Gemiddelden per ondertewerkgestelde deeltijdwerker:				
Aantal gewerkte uren ¹	22,2	22,0	22,1	22,1
Aantal gewenste uren ²	36,6	33,8	35,3	35,0
Aantal bijkomende uren ³	14,4	11,8	13,2	12,9
Totaal aantal gewenste bijkomende werkuren (in duizenden) ⁴	395	1002	811	2242
<i>p.m. Aantal gewerkte uren per werkende persoon⁵</i>	<i>36,7</i>	<i>36,9</i>	<i>35,9</i>	<i>36,5</i>
Aantal ondertewerkgestelde deeltijdwerkers in EGW (in duizenden)⁶	11	27	23	61

Bron: Eurostat.

- 1 Antwoord op de vraag hoeveel uren er gebruikelijk gewerkt worden. Het aantal gebruikelijk gewerkte uren werd in de berekening geplafonneerd op 60
- 2 Antwoord op de vraag hoeveel uren een persoon bij voorkeur wenst te werken. De vraag wordt enkel gesteld wanneer een persoon aangeeft meer te willen werken. Het aantal gewenste uren werd in de berekening geplafonneerd op 40.
- 3 Verschil tussen de gewenste en de gebruikelijk gepresteerde uren per week. Alle 3 eenheden zijn berekend als gemiddelde per deeltijdse, onder-tewerkgestelde persoon.
- 4 Het aantal ondertewerkgestelde deeltijdwerkers vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal extra uren die zij willen werken.
- 5 Antwoord op de vraag hoeveel uren er gebruikelijk gewerkt worden, gemiddelde voor alle werkende personen (voltijds en deeltijds). Het aantal gebruikelijk gewerkte uren werd in de berekening geplafonneerd op 60
- 6 Totaal aantal gewenste bijkomende uren (⁴) gedeeld door het gemiddeld aantal gewerkte uren per werkende persoon (⁵).

Het verschil tussen het aantal gewenste en gewerkte uren per ondertewerkgestelde deeltijdwerker is het hoogst in Brussel en het kleinst in Vlaanderen omdat de Vlaamse deeltijdwerkers die meer wensen te werken minder vaak de voorkeur geven aan voltijds werk. De Gewesten verschillen onderling minder van elkaar wat betreft de gebruikelijke werkduur van de gemiddelde werker. Uitgedrukt in equivalenten van de gemiddelde werkduur, is de groep van ondertewerkgestelde deeltijdwerkers minder omvangrijk. Toch is deze groep interessant voor het activeringsbeleid omdat ze reeds een band heeft met de arbeidsmarkt en beschikbaar en gemotiveerd is om meer te werken. Tevens verdient de doorstroming van deze groep naar reguliere jobs, en daaraan gekoppeld kwalitatief beter werk, de nodige aandacht om een te grote dualiteit in de arbeidsmarkt te voorkomen.

4.2. Inactieven die bereid zijn om te werken, en zoekend of beschikbaar zijn

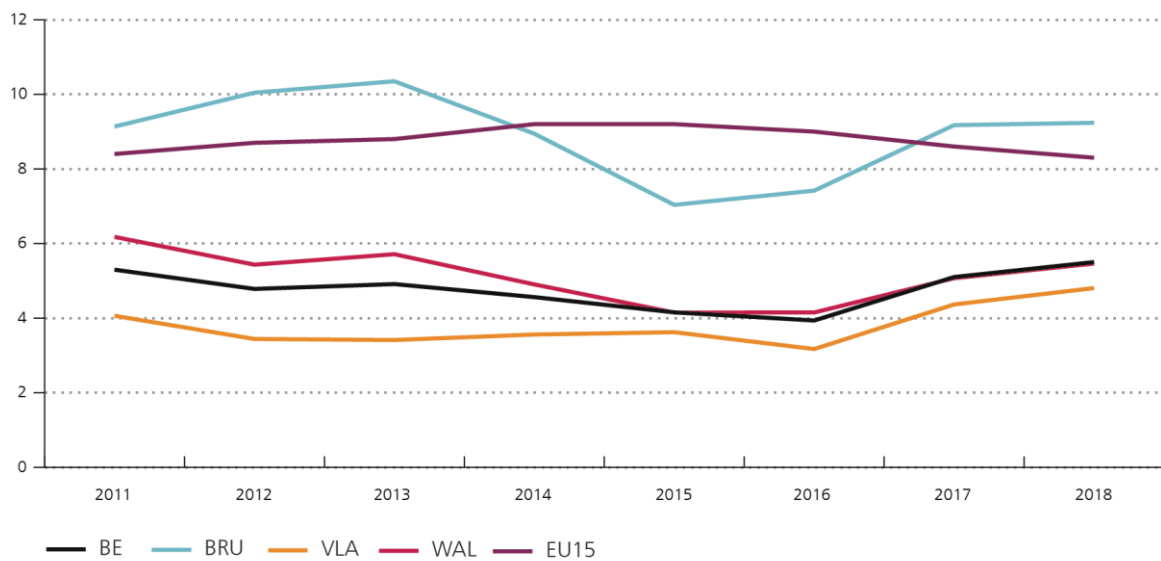
Naast de groep van werklozen en deeltijds werkende personen, is er ook een beperkt potentieel om onder de inactieven mensen te mobiliseren voor de arbeidsmarkt. Een kleine minderheid onder hen geeft zelf aan om te willen werken, maar beperkte beschikbaarheid, slechte voorbereiding en zwakke prikkels vormen belangrijke barrières om de stap te zetten (OESO, 2019). Eurostat onderscheidt onder de inactieve bevolking twee subcategorieën die tot de arbeidsreserve gerekend kunnen worden omdat ze nog enige binding met de arbeidsmarkt hebben. Deze groepen worden echter niet tot de werklozen gerekend omdat ze niet aan alle criteria (zie inleiding) voldoen.

De eerste groep wordt gevormd door de inactieven die werkzoekend maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn. De belangrijkste redenen om niet onmiddellijk (binnen de twee weken) te kunnen starten zijn persoonlijke en familiale verantwoordelijkheden (inclusief zwangerschapsverlof), het beëindigen van studies en ziekte. Ongeveer de helft van deze personen heeft in de afgelopen vijf jaar gewerkt, terwijl een kwart van hen nog geen werkervaring heeft. Voorts worden tot deze groep eveneens personen gerekend die reeds werk hebben, maar pas later zullen starten. Dit zijn meestal personen die langdurig (meer dan drie maanden) afwezig zijn van het werk door loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Tenslotte zijn er ook personen die zeggen dat ze actief werk zoeken maar in de referentiemaand geen verdere initiatieven ondernomen hebben. In beide gevallen gaat het om kleine groepen. Al bij al heeft deze eerste groep een sterke band met de arbeidsmarkt, en stromen haar leden door naar de tewerkstelling of werkloosheid eenmaal ze beschikbaar zijn (Eurostat, 2011).

De tweede groep bestaat uit inactieven die aangeven bereid en beschikbaar te zijn om te werken, maar niet actief naar werk zoeken. Dit is een grotere groep dan de voorgaande, maar de band met de arbeidsmarkt is hier zwakker: zo heeft bijvoorbeeld 38 % van de personen in deze groep nog nooit gewerkt. Bovendien deelt deze groep een aantal achtergrondkenmerken met de langdurig werklozen en de andere inactieven, zoals jongere of oudere leeftijd, korte scholing, migratieachtergrond, vrouwen met kinderlast of personen met een handicap (Vansteenkiste e.a., 2019). De redenen om niet actief naar werk te zoeken terwijl er toch een verlangen is om te werken, variëren naargelang de leeftijd. Bij de jongeren tussen 15 en 24 zijn de belangrijkste redenen scholing en 'andere' (de NEET jongeren). Bij de 55-plussers is het vooral het geloof dat er geen werk meer beschikbaar is. We spreken van ontmoediging wanneer werkzoekenden de hoop hebben opgegeven om een job te vinden omdat ze bijvoorbeeld niet over de juiste kwalificaties beschikken, geen werk in de nabije omgeving vinden, moeilijkheden hebben met de taal, denken dat ze te jong of te oud zijn, of discriminatie ervaren. Voor de leeftijdsgroep tussen 25 en 54 zijn er verscheidene mogelijke redenen: persoonlijke en familiale verantwoordelijkheden (inclusief zorg voor kinderen en afhankelijke personen), ontmoediging, ziekte en scholing. Tenslotte kan nog aangestipt worden dat de bereidheid van een inactieve persoon om te werken het hoogst voor de leeftijdsgroep 25-44 (19 %), en snel afneemt eenmaal de leeftijd van 45 gepasseerd. Dit impliceert dat de inactiviteit vaak onomkeerbaar wordt op een latere leeftijd. Ziekte en invaliditeit is dan ook de meest voorkomende reden voor inactiviteit bij de 45-plussers (ongeveer 40 % van de gevallen).

Beide groepen vormen samen de potentiële reserve aan werkkrachten onder de inactieven. Samen vertegenwoordigden zij 5,5 % van de totale inactieve bevolking tussen 15 en 74 in België in 2018, tegenover gemiddeld 8,3 % in de EU15. In Brussel zou volgens de gebruikte criteria zelfs 9 % van de inactieve bevolking inzetbaar zijn, terwijl dat in Vlaanderen minder dan 5 % is. Het dient opgemerkt dat niet iedereen in deze groep inzetbaar zal zijn in een voltijdse betrekking. Met name voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt zal die drempel wellicht te hoog zijn en zou de toetreding tot de arbeidsmarkt meer geleidelijk moeten verlopen.

Grafiek 30 – Potentiële werkkrachten onder de inactieve bevolking
(Bevolking tussen 15 en 74 jaar, in % van het totaal aantal inactieve personen)



HRW_2019_kb10_j

Bronnen: Eurostat, Statbel.

Het is echter opnieuw niet mogelijk om over een lange tijdreeks te beschikken voor de potentiële arbeidskrachten onder de inactieven omdat in 2011 het zoekcriterium voor het eerst gelinkt werd aan een specifieke periode, met name de referentiemaand voorafgaande aan het interview. Dit leidde tot een striktere afbakening van de werkloosheid, waardoor een aantal werkloze personen van categorie veranderden en bij de inactieven ondergebracht werden. Zoals aangegeven onder punt 4.1, werd in 2017 de EAK hervormd, waardoor de cijfers vanaf 2017 mogelijk niet volledig vergelijkbaar zijn met deze voor 2017. Maar het is wellicht veilig om te stellen dat deze indicator voor België, Wallonië en Vlaanderen in de periode 2011-2018 vrij stabiel blijft. De grotere volatiliteit voor Brussel is vermoedelijk een gevolg van de kleinere steekproef. Voor de EU15 vinden we daarentegen een zwak conjunctureel profiel: de eurocrisis had immers een sterke weerslag op de arbeidsmarkt van de zwaarst getroffen landen, hetgeen zich ook weerspiegelde in het aantal inactieven dat niet langer naar werk zocht wegens gebrek aan vraag naar arbeid.

4.3. De arbeidsreserve in België en de drie Gewesten in 2018

De inactieven die niet langer werk zoeken maar wel beschikbaar zijn vormen de tweede grootste groep in de arbeidsreserve na de werklozen

Zoals in de voorgaande punten werd uitgelegd, beperkt het potentieel arbeidsaanbod zich niet enkel tot de werklozen, maar schuilt er ook een reserve aan inzetbare arbeidskrachten onder de tewerkgestelden en de inactieven. Deze aanvullende arbeidsreserve – gedefinieerd als de som van de ondertewerkgestelde deeltijdwerkers (uitgedrukt in equivalenten van de gemiddelde werkduur) en werkwillige inactieven die ofwel werk zoeken maar niet onmiddellijk beschikbaar zijn, ofwel beschikbaar zijn maar niet actief naar werk zoeken – bedraagt respectievelijk 44, 115, 88 en 247 duizend personen in Brussel, Vlaanderen, Wallonië en België. Van de drie categorieën die deel uitmaken van de aanvullende arbeidsreserve, is de groep van beschikbare, niet-werkzoekende inactieven de grootste in België en elke van de drie Gewesten. Toch is ook deze groep beperkt in omvang vergeleken met het totaal aantal inactieven.

Tabel 4 – Werkloosheid en aanvullende arbeidsreserve in België en de drie Gewesten
(duizenden personen, bevolking tussen 15 en 74 jaar, 2018)

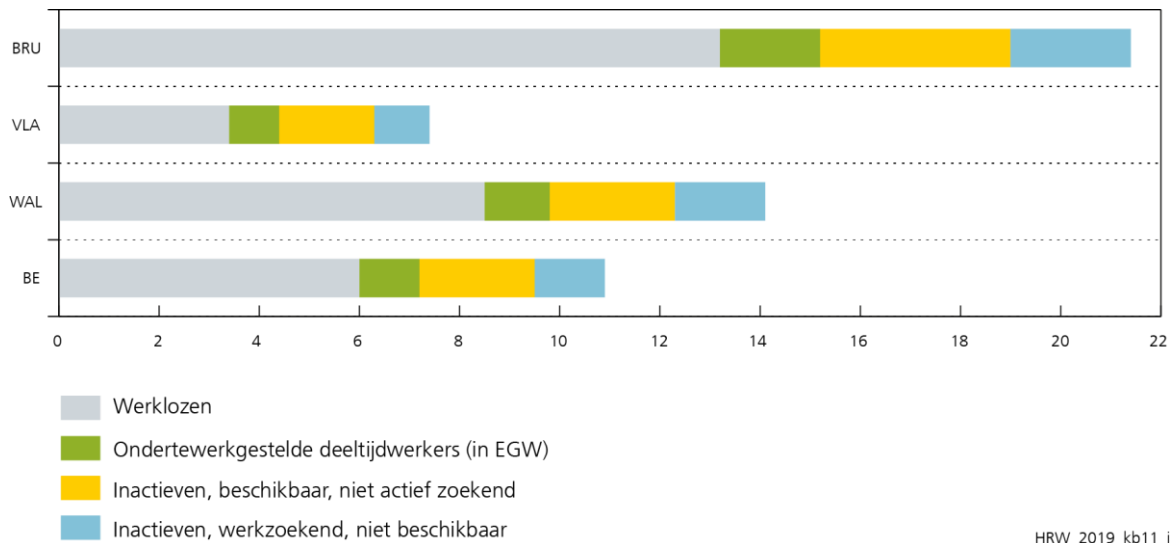
	BRU	VLA	WAL	BE
Werklozen	70	104	127	301
Aanvullende arbeidsreserve	44	115	88	247
waarvan ondertewerkgestelde deeltijdwerkers in EGW	11	27	23	61
waarvan beschikbaar, niet actief zoekend	20	56	38	114
waarvan werkzoekend, niet beschikbaar	13	32	27	71
Totale arbeidsreserve	114	219	215	548
+				
<i>pm aantal werkende personen</i>	462	2 912	1 370	4 744
<i>pm aantal inactieve personen</i>	351	1 823	1 192	3 367
<i>pm bevolking tussen 15 en 74</i>	883	4 839	2 689	8 412

Bron: Statbel.

Enkel in Vlaanderen overtreft het aantal personen in deze aanvullende arbeidsreserve het aantal werklozen. In een periode van robuuste jobcreatie worden er immers in eerste instantie arbeidskrachten geput uit de groep van de werklozen. De groep die het langst in de inactiviteit blijft, is het verst verwijderd van de arbeidsmarkt, namelijk de groep van beschikbare, niet-werkzoekende inactieven.

Indien het werklozenaantal en het aantal personen in de drie categorieën van aanvullende arbeidsreserve allen uitgedrukt worden in verhouding tot de overeenkomstige actieve bevolking, verkrijgen we de arbeidsreservegraad voor België en de drie Gewesten. Deze arbeidsreservegraad dient geïnterpreteerd worden als een ruimer concept dan de werkloosheidsgraad, en geeft een genuanceerdere blik op de mate van arbeidsmarktkrapte.

Grafiek 31 - Arbeidsreservegraad in België en de gewesten
(bevolking tussen 15 en 74 jaar, in % van de actieve bevolking, 2018)



HRW_2019_kb11.j

Bronnen: Statbel.

In 2018, bedraagt de werkloosheidsgraad respectievelijk 13,2 %, 3,5 %, 8,5 % en 6 % in Brussel, Vlaanderen, Wallonië en België, terwijl de arbeidsreservegraad er oploopt tot respectievelijk 21,4 %, 7,3 %, 14,3 % en 10,8 %. Het gebruik van de arbeidsreservegraad in plaats van de werkloosheidsgraad accentueert de verschillen tussen de drie regionale arbeidsmarkten nog meer. Het is namelijk zo dat een hogere werkloosheidsgraad gepaard gaat met een hogere reservegraad in elk van de andere drie beschouwde categorieën. Dit heeft ook implicaties voor het arbeidsmarktbeleid, dat in elk Gewest een andere focus moet hebben.

De Vlaamse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren geleidelijk krappere geworden. De werkloosheid bevindt er zich momenteel op een historisch laag niveau. Verder staat Vlaanderen voor de uitdaging van de vergrijzing, die de komende jaren zal leiden tot een grote uitstroom van de 50-plussers. Het beleid staat er dus voor een belangrijke uitdaging. In de eerste plaats kan de aanvullende arbeidsreserve aangesproken worden; deze bedraagt momenteel 4 % van de actieve bevolking, en is de afgelopen jaren niet veel gewijzigd. Deze indicator is weliswaar een onderschatting van het volledige arbeidspotentieel onder de inactieven omdat geen rekening gehouden wordt met de personen die in de toekomst ingezet kunnen worden mits de nodige ondersteuning (studenten, personen met een handicap, jonge (laaggeschoolde) huismoeders, dikwijls met een migratieachtergrond). Daarnaast zou Vlaanderen ook kunnen putten uit de veel grotere arbeidsreserves van Brussel en Wallonië, maar de praktijk leert dat ook hier de drempels (talenkennis, kosten verbonden aan mobiliteit) niet te onderschatten zijn (Nautet, 2018).

4.4. Een alternatieve benadering van de arbeidsreserve in Vlaanderen

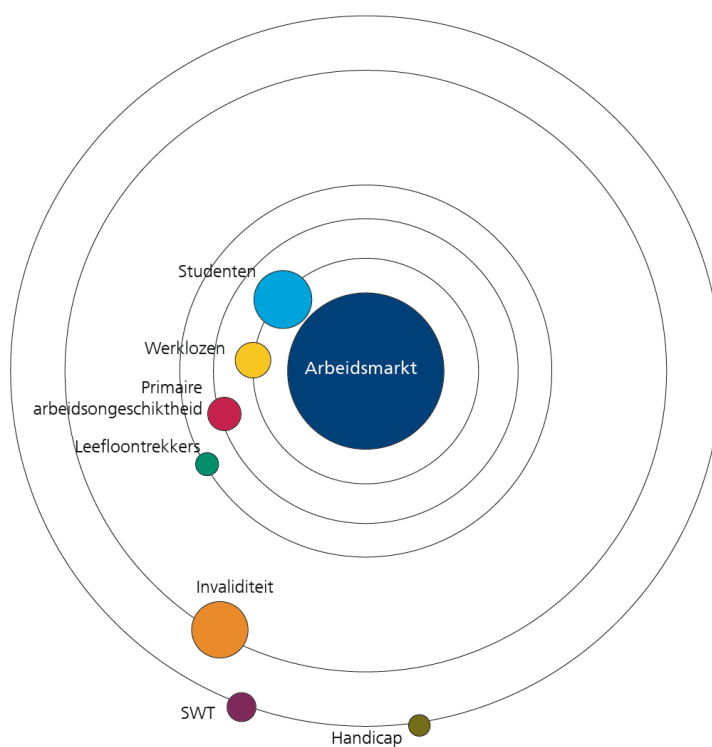
Het Steunpunt Werk probeert eveneens het arbeidspotentieel in Vlaanderen in kaart te brengen, maar baseert zich voor de analyse onder meer op administratieve gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming¹³. Zoals de auteurs (Vansteenkiste e.a., 2019) zelf opmerken, volgen de administratieve gegevens een andere logica dan de Enquête naar de Arbeidskrachten, zodat de groepen niet zomaar met elkaar vergeleken of bij elkaar opgeteld kunnen worden.

¹³ Het Steunpunt heeft ook het arbeidspotentieel grondig onderzocht op basis van EAK-gegevens.

Hieronder geven we de belangrijkste inzichten van hun analyse gebaseerd op de administratieve gegevens met betrekking tot de groepen onder de bevolking op arbeidsleeftijd die nog bijkomend geactiveerd kunnen worden. De beschouwde groepen zijn de studenten, de (tijdelijk) inactieven wegens ziekte, invaliditeit of ongeval, de werklozen met bedrijfstoeslag (SWT), de personen met een tegemoetkoming voor een handicap en de personen met een leefloon en financiële hulp. Het zijn heterogene groepen, met grote verschillen tussen de personen onderling met betrekking tot competenties, nood aan ondersteuning, aantal te overbruggen drempels, en verwachtingen. Sommigen bevinden zich ver van de arbeidsmarkt en kunnen niet langer als potentieel beschouwd worden, terwijl anderen wel nog een band met de arbeidsmarkt hebben en dus tot de potentiële arbeidsreserve gerekend kunnen worden.

De concentrische cirkels rond de arbeidsmarkt in onderstaande grafiek weerspiegelen de afstand tot de arbeidsmarkt, welke beoordeeld wordt op basis van de berekende transities van het huidig statuut naar de werkgelegenheid een jaar later.

Grafiek 32 - Groepen die bijkomend geactiveerd kunnen worden en hun afstand tot de arbeidsmarkt¹
(Vlaanderen, bevolking tussen 18 en 64 jaar, 2017)



HRW2019_okt_kb02_j

Bron: Steunpunt Werk.

¹ De grootte van de cirkels weerspiegelt het aantal mensen in elke groep.

Eind 2017 waren er ongeveer 2,8 miljoen werkende Vlamingen tussen 20 en 64 jaar. Hiervan behoorde 86,5 % tot de regulier werkenden, terwijl de rest zich ofwel in een tijdelijke vermindering van tewerkstelling bevond, ofwel tijdelijk afwezig was wegens ziekte, invaliditeit of ongeval.

Er bestaat een potentieel om te activeren bij studenten, personen in primaire arbeidsongeschiktheid of invaliditeit, en personen met een leefloon

De grootste groep (264,4 duizend personen) onder de niet-actieve bevolking op arbeidsleeftijd (18-64) in de administratieve gegevens bestaat uit rechtgevendende kinderen voor kinderbijslag, dit zijn hoofdzakelijk studenten. In principe kan de volledige groep als toekomstig arbeidspotentieel beschouwd worden, dus

er is sprake van een sterke band met de arbeidsmarkt. Toch is de doorstroming niet 100 % en verdwijnt een zeer kleine minderheid van hen van de radar, de zogenaamde NEET-jongeren.

Een persoon in primaire arbeidsongeschiktheid is volgens de administratieve gegevens gedefinieerd als een persoon die gekend is bij een van de verschillende ziekenfondsen. Dit is het geval voor mensen die minder dan één jaar arbeidsongeschikt zijn. De groep bestaat uit 72 duizend werkenden – zijnde personen met een arbeidscontract, zelfstandigen of helpers – en 16,3 duizend niet-werkende personen. Ongeveer de helft van deze groep is een jaar later terug actief op de arbeidsmarkt als werkende of werkloze. Anderzijds vinden we 40 % van hen een jaar later terug in het stelsel van de invaliditeit. Personen met een arbeidscontract of een statuut als zelfstandige of helper hebben een hogere doorstromingskans dan de anderen.

De personen met een leefloon en financiële hulp (34 duizend personen) maken deel uit van de niet-actieve beroepsbevolking. Er werden de laatste jaren maatregelen genomen om deze groep te activeren: invoering van de tijdelijke werkervaring (TWE), begeleiding naar de reguliere tewerkstelling, samenwerking tussen OCMW en VDAB. Volgens de berekening stroomt 20 % binnen het jaar uit naar werk, terwijl meer dan 60 % een jaar later nog altijd in dit statuut vast zit. Er is dus nog wel een arbeidspotentieel onder de leefloontrekkers, maar hun band met de arbeidsmarkt is zwakker dan die van de eerder besproken groepen.

Invaliditeit is een belangrijke reden om niet actief te zijn op de arbeidsmarkt want het stelsel telde meer dan 200 duizend personen einde 2017. Bij invaliditeit is de persoon in kwestie langer dan één jaar arbeidsongeschikt en is het RIZIV de uitbetalingsinstelling. Ruim 40 % van deze groep maakt nog deel uit van de werkenden, en de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar is oververtegenwoordigd. De resterende 60 % hebben geen arbeidscontract en zijn evenmin aan het werk als zelfstandige. Deze groep kende de afgelopen jaren een sterke uitbreiding mede als gevolg van de vergrijzing, het optrekken van de pensioenleeftijd, de verstrenging van de toegang tot andere stelsels of de werkomstandigheden. Van de personen in invaliditeit keert minder dan 5 % een jaar later terug naar de arbeidsmarkt als werkende of werkloze.

Tenslotte zijn er nog twee andere, kleine groepen die in principe geactiveerd kunnen worden maar in de praktijk toch ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt. Een eerste groep betreft personen in het SWT-stelsel zijnde werklozen met bedrijfstoeslag oftewel de vroegere bruggepensioneerden, goed voor 56 duizend personen. Door de verdere verstrenging van de toetreding, dooft dit stelsel geleidelijk uit. Een tweede groep bestaat uit niet-beroepsactieven met een tegemoetkoming voor handicap (30 duizend personen). In beide gevallen is de kans dat deze mensen terugkeren naar de arbeidsmarkt quasi-onbestaand.

Daarnaast is er nog een grote groep van zowat 140 000 huisvrouwen en -mannen, die in geen enkel uitkeringsstelsel terug te vinden zijn. Het overgrote deel van de groep zijn huisvrouwen, waarvan vier op de tien een relatief jonge leeftijd heeft (25 tot 49 jaar). Personen met een migratieachtergrond zijn hier oververtegenwoordigd. Hun band met de arbeidsmarkt is moeilijk in te schatten: voor deze groep werd de transitie naar werkgelegenheid immers niet berekend. Ook bij deze groep is er nog een potentieel om te activeren.

Die verschillende groepen worden ook door het Steunpunt grondig bestudeerd op basis van de EAK-gegevens (Vansteenkiste e.a., 2019).

5. HEFBOMEN VOOR EEN VERSTERKT ACTIVERINGSBELEID

In de voorgaande delen hebben we getracht om de problematische punten voor de arbeidsmarktparticipatie in België te identificeren. In dit deel reiken we de meest efficiënte hefboomen aan die kunnen worden ingezet om de activiteitsgraad te verhogen. Sommige hefboomen versterken het algemeen kader dat mensen aanmoedigt om toe te treden tot de arbeidsmarkt of om lang actief te blijven, ongeacht hun individuele kenmerken. Andere hefboomen richten zich meer specifiek op groepen die momenteel ondervertegenwoordigd zijn in de arbeidsmarkt. Het grootste potentieel om te activeren schuilt bij de laaggeschoolden, de jongeren en de 55-plussers. De regeerakkoorden 2019-2024 van de drie Gewesten geven allen blijk van een ambitieus arbeidsmarktbeleid met het oog op een hogere werkgelegenheid. Veel van de hieronder voorgestelde beleidsinstrumenten zijn in deze akkoorden terug te vinden, zoals samen gevat aan het einde van dit hoofdstuk.

Naast de talrijke initiatieven op het niveau van de Gewesten, is er nood aan een sterke coördinatie tussen de verschillende overheidsniveaus en tussen de verschillende bevoegde instellingen op eenzelfde niveau. De arbeidsmarkt en de diverse uitkeringsstelsels kunnen immers onderling communicerende vaten zijn, zoals in het verleden reeds aangetoond werd. Een sluitende aanpak is dus noodzakelijk. Bovendien wordt de werking van de arbeidsmarkt ook beïnvloed door maatregelen genomen in complementaire beleidsdomeinen zoals onderwijs, fiscaliteit, sociale zekerheid, gezondheid en mobiliteit. Het is dan ook belangrijk dat hervormingen in deze domeinen het arbeidsmarktbeleid en interregionale mobiliteit ondersteunen.

5.1. Algemene hefboomen

Een degelijk activeringsbeleid berust op een combinatie van instrumenten om mensen (terug) naar de arbeidsmarkt te lokken en aan de slag te houden, bestaande uit begeleiding door de arbeidsbemiddelaar, continue bijscholing van alle actieven, en maatregelen om arbeid aantrekkelijk te maken. Deze aanpak is nuttig voor de drie Gewesten, maar de aanhoudende verschillen tussen de regionale arbeidsmarkten vergen wel een invulling op maat van het betrokken Gewest. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is 13 % van de beroepsbevolking werkloos, tegen 8 % in Wallonië en 3 % in Vlaanderen. Voor Vlaanderen gaat het om frictionele werkloosheid, die het resultaat is van de termijn die vereist is om een bevredigende 'match' tussen arbeidsaanbod en arbeidsvraag te creëren. In Vlaanderen is immers 53 % van de werkzoekenden sinds minder dan een jaar werkloos. In Wallonië geldt dat voor 34 % en in Brussel voor 32 % van de werkzoekenden, waar de werkloosheid structureler van aard is.

De activering van de arbeidsmarkt in de drie Gewesten vergt een brede aanpak met een sterke coördinatie tussen de bevoegde actoren

Bijgevolg blijft het in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Wallonië vooral nodig om te investeren in het herstel van een voldoende inzetbaarheid van werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Hierbij moet het geïndividualiseerde begeleidingsaanbod voor de werkzoekenden op een dubbele strategie berusten: 'eerst werken' voor wie zich meteen op de arbeidsmarkt kan aanbieden en 'eerst de vaardigheden verwerven' voor de anderen. De tweede strategie houdt in dat werkzoekenden toegang krijgen tot gecertificeerde kwalificaties waarnaar de bedrijven op zoek zijn, via opleidingen die concrete doelstellingen en stages omvatten, of dat ze arbeidsovereenkomsten aangeboden krijgen die zijn aangepast om een werkervaring op te doen die op de arbeidsmarkt in aanmerking kan worden genomen. Tegelijk moeten werkgevers stimulansen krijgen om het aanbod aan stageplaatsen te verhogen.

Indien nodig, begeleiding op maat uitbreiden naar andere groepen van inactieven

In de mate dat Vlaanderen zijn openstaande vacatures niet ingevuld krijgt met eigen of uit de andere Gewesten afkomstige werkzoekenden, moet het zijn blik verruimen

naar andere groepen van de inactieve bevolking. De nieuwe Vlaamse regering stelt voor om de begeleiding op maat aangeboden door de VDAB uit te breiden naar andere groepen zoals leefloongerechtigden, personen in het stelsel van arbeidsongeschiktheid, jonge laaggeschoolde huismoeders (meestal vrouwen met een migratie-achtergrond) en ontmoedigde werkzoekenden die niet langer uitkeringsgerechtigd zijn. Aangezien deze groepen minder gemakkelijk hun weg vinden naar de arbeidsbemiddelaars, is hierbij een versterkte samenwerking met andere instellingen (OCMW, RIZIV), het middenveld en organisaties op lokaal niveau noodzakelijk. Het is eveneens belangrijk te overwegen of specifieke steunmaatregelen voor langdurig werklozen verruimd kunnen worden zodat inactieven die willen werken eveneens in aanmerking komen.

Om zoveel mogelijk werkzoekenden of inactieven terug naar de arbeidsmarkt te leiden, moeten de gewestelijke arbeidsbemiddelaars en derden hun samenwerking, emulatie en complementariteit maximaal uitspelen.

Deeltijds werken, mogelijkheid tot progressieve werkhervatting en sociale economie ondersteunen als tussenstappen in de transitie naar werk

Het is belangrijk om er zich van bewust te zijn dat veel inactieve personen alsook langdurige werklozen wellicht niet over de capaciteiten beschikken om onmiddellijk de stap te zetten naar een voltijdse betrekking in de reguliere arbeidsmarkt. Vanuit deze optiek kunnen deeltijds werken, mogelijkheid tot progressieve werkhervatting, sociale economie en gemeenschapsdienst ondersteund worden als tussenstappen in de transitie naar de reguliere arbeidsmarkt. Tegelijk wijzen ervaringen uit het buitenland op enkele potentiële valkuilen. In Duitsland kunnen werkloosheidsuitkeringen gecumuleerd worden met een inkomen uit een mini-job, met een maximum grens van €165 per maand. In het Verenigd Koninkrijk kunnen langdurige werklozen verplicht worden tot gemeenschapsdienst. Beide maatregelen bieden aan de werkloze een mogelijkheid om werkervaring op te doen, maar het is geen garantie dat dit uiteindelijk zal leiden tot een doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt. Het werk biedt vaak geen mogelijkheid om competenties en kwalificaties te ontwikkelen waar werkgevers naar op zoek zijn (EC, 2018). Bovendien gaat het werken mogelijk ten koste van het zoeken naar volwaardig werk, en is er een risico op stigmatisering bij verplichte gemeenschapsdienst (Schepens en Nicaise, 2015).

Een ander aandachtspunt voor het beleid is om ervoor te zorgen dat werkende mensen inzetbaar blijven op een snel evoluerende arbeidsmarkt als gevolg van digitalisering, de opkomst van artificiële intelligentie en de ecologische transitie. Hierdoor dreigen veel banen te verdwijnen of ingrijpend te veranderen in het komende decennium, en daarnaast zullen ook nieuwe banen gecreëerd worden. Het verwachte netto-effect zou positief zijn (HRW, 2019). In deze context zal iedereen zijn inspanningen tot continue bijscholing moeten verhogen. Volgens de cijfers van de EAK volgde minder dan één op tien 25- tot 64-jarigen (8,5 %) een formele of informele opleiding in de vier weken voorafgaand aan de enquête, een laag percentage in vergelijking met onze drie buurlanden en de best presterende referentielanden.

Het is van belang dat de ondernemingen en werknemers worden geresponsabiliseerd op het gebied van beroepsopleiding en permanente vorming

Meer concreet stelt de Raad voor om ondernemingen, overheden en werknemers meer te responsabiliseren inzake levenslang leren en loopbaanbegeleiding. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van een opleidingsrekening naar Frans voorbeeld, waarbij opleidingsrechten en bijbehorend budget gekoppeld worden aan het individu en geaccumuleerd worden doorheen de tijd. Deze rechten zijn overdraagbaar tussen jobs waardoor zij een instrument vormen ter ondersteuning van een carrièreswitch (OECD, 2019c). De Raad steunt ook de validatie van verworven competenties, en de uitgifte van een digitaal opleidingspaspoort over gevolgde opleidingen en gevalideerde competenties. Deze initiatieven dienen ondersteund te worden door

een shift van het human resourcesbeleid naar meer competentie management in bedrijven en overheidsinstellingen, in plaats van de traditionele focus op de behaalde diploma's.

Om het werken voor meer mensen aantrekkelijk te maken, is een uitbreiding van betaalbare en kwalitatief hoogstaande kinderopvang wenselijk. Een grotere flexibiliteit zou de diensten ook toegankelijk kunnen maken voor werknemers met atypische werktijden. Dit impliceert meer subsidies van overheidswege. De uitbreiding van het stelsel van de dienstencheques tot de kinderopvang, zoals de nieuwe Waalse regering overweegt, is een mogelijke piste.

5.2. Hefbomen specifiek gericht op de activering van kwetsbare doelgroepen

5.2.1. Laaggeschoolden

Zoals eerder werd vastgesteld, zijn laaggeschoolden oververtegenwoordigd in de inactiviteit. Hun situatie is vaak vergelijkbaar met deze van de langdurig werkzoekenden (HRW 2013). Indien zij werken, dan is het vaker dan de andere groepen in een precaire en laagbetaalde baan of in (kleine) deeltijdse banen. Deze situatie kan paradoxaal lijken, aangezien er op dit ogenblik ook heel wat laaggekwalificeerde knelpuntberoepen zijn. Een van de redenen is dat de laaggeschoolden in deze jobs verdrongen worden door de middengeschoolden, die in de eerste plaats getroffen worden door de automatisering van hun taken en daardoor hun werkgelegenheidskansen niet meer zien toenemen. Uit economisch oogpunt leidt die concurrentie tot een minder dan optimale allocatie van de middelen. Uit sociaal oogpunt verzwakt ze de positie van een reeds benadeelde groep. Daarom is het zo belangrijk dat het beleid tracht om de positie van deze benadeelde groep op de arbeidsmarkt te versterken.

Een individuele begeleiding door de bevoegde arbeidsbemiddelaar, zoals eerder beschreven, is uitermate relevant voor deze groep. Aangezien laaggeschoolden het moeilijker hebben om stabiel werk te vinden, lijkt het raadzaam om deze begeleiding niet volledig te beëindigen bij de eerste werkervaring of werkhervatting, maar om hen over een langere periode toegang te bieden tot loopbaanbegeleiding en opvolging tot zij permanent werk gevonden hebben.

Een combinatie van intensieve begeleiding over een langere periode, aangepaste opleidingen, en financiële prikkels zijn noodzakelijk

De participatie van laaggeschoolde personen in levenslang leren ligt ruimschoots onder het reeds lage Belgische gemiddelde. Bijgevolg verdient deze groep bijzondere aandacht bij de ontwikkeling van instrumenten en stimulansen (OECD, 2019d). Nederland schakelt in 2020 over van een belastingaftrek op een

subsidie of 'leerrekeningen' ten gunste van bedrijven die investeren in de vaardigheden van hun werknemers. De bedoeling is hierbij een verdeelsleutel te hanteren die de bijscholing van laaggeschoolden extra stimuleert. De Franse opleidingsrekeningen kennen eveneens een meer genereus budget toe aan laaggeschoolden. Verder is het ook belangrijk dat laaggeschoolden zich voldoende bewust zijn van de voor hen toegankelijke opleidingsmogelijkheden. Vlaanderen biedt hen reeds diensten aan voor opleidingsbegeleiding naast loopbaanbegeleiding. Om opleiding en gezin te kunnen combineren, maken ze ook aanspraak op een vergoeding voor kinderopvang en verplaatsing. Tenslotte kan het nuttig zijn om de bestaande afspraken rond permanente vorming van laaggeschoolden in het kader van interprofessionele akkoorden te evalueren op hun resultaten.

Maatregelen om laaggeschoolde arbeid financieel aantrekkelijker te maken voor zowel werknemers als werkgevers zijn niet nieuw in België. Hierbij zijn de verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen gericht op de lage lonen een belangrijk instrument gebleken om werk voor laaggeschoolden lonend te maken indien ze bijdragen tot een hoger nettoloon. In de mate dat deze kortingen een effect hebben op de loonkosten, maken zij de indienstneming van laaggeschoolden voor werkgevers eveneens aantrekkelijker. De strijd tegen de inactiviteitsvallen wordt ook gevoerd via de personenbelasting, met de toekenning van de werkbonus door de federale overheid.

Er liggen momenteel weer voorstellen op tafel om de financiële prikkels voor de laaggeschoolden om werk aan te nemen te versterken. De Vlaamse regering stelt een bijkomende jobbonus in het vooruitzicht: werknemers met een laag loon tot € 1 700 bruto per maand krijgen een belastingvoordeel van € 50 per maand. Dit voordeel wordt afgebouwd voor werknemers met een loon tussen € 1 700 en € 2 500. Werknemers die meer verdienen dan € 2 500 bruto per maand krijgen geen korting. Daarnaast onderhandelen de sociale partners over een mogelijke verhoging van het minimumloon met 1 %.

Een andere mogelijkheid bestaat erin om het pensioenstelsel verder te hervormen met het oog op gewerkte periodes aantrekkelijker te maken in de opbouw van de pensioenrechten.

De selectieve focus van de verschillende instrumenten op de laagste lonen hebben echter wel als neveneffect dat er een lage-loonval ontstaat, waarbij de werknemer weinig financiële prikkels heeft om een promotie na te streven. Maar een minder selectieve focus – dit wil zeggen een meer geleidelijke afbouw naarmate het brutoloon toeneemt – zouden de instrumenten zeer duur maken.

5.2.2. Personen geboren in een land buiten de EU

De Raad heeft in 2018 een rapport opgesteld over de zwakke positie van immigranten geboren buiten de EU op de Belgische arbeidsmarkt. Een van de belangrijkste actiemiddelen voorgesteld in het rapport was om de notie 'integratie door werk' een centrale plaats te geven in het inburgeringstraject, naar Vlaams voorbeeld. Sinds 2017 biedt de VDAB aan nieuwkomers trajecten aan waarbij werkplekleren en (taal)opleidingen zo veel mogelijk gebundeld worden. Zij doet dit in samenwerking met andere overheidsinstellingen en de werkgeversvertegenwoordigers die de deelnemende ondernemingen mobiliseren. Daarnaast heeft het VBO in samenwerking met de diensten voor arbeidsbemiddeling een Gids voor werkgevers opgesteld en verspreid, waarin een overzicht wordt gegeven van alle begeleidingsmaatregelen voor nieuwkomers op de arbeidsmarkt. Het objectief van deze initiatieven is de mogelijkheid tot het verwerven van beroepservaring via stages of gerichte opleidingen op te voeren.

Maar er zijn ook andere ondersteunende maatregelen nodig om de activering van buiten de EU geboren personen te faciliteren. Het goed beheersen van de taal is een noodzakelijke voorwaarde om zich op de arbeidsmarkt in te schakelen. Daarnaast dringt zich een snellere erkenning van buitenlandse diploma's en validatie van beroepsmatig verworven competenties in het buitenland op. Verder dienen de inspanningen om diversiteit in ondernemingen en overheidsinstellingen te bevorderen en te begeleiden worden voortgezet. Hierbij hoort ook de bestrijding van elke vorm van discriminatie (Baert et al., 2015).

Een kansarme groep die bijzondere aandacht verdient, zijn de van buiten de EU afkomstige geïmmigreerde vrouwen, die voordien inactief waren en op zoek zijn naar werk. Hieronder bevinden zich veel vrouwen met gezinslast en lage scholing. De Raad meent dat zij baat zouden hebben aan een geleidelijke toetreding tot de arbeidsmarkt, wellicht via deeltijds werken.

Taalkennis en mogelijkheid tot geleidelijke inschakeling kunnen drempels voor vrouwen geboren buiten de EU verlagen

5.2.3. De 15- tot 24-jarigen

In aantal vormen de jongeren een grote groep en uit een internationale vergelijking blijkt dat hun activiteitsgraad (29 % in 2018) veel lager is dan in de referentielanden. De voornaamste reden is dat de combinatie van studies en (deeltijd)arbeid in België veel minder vaak voorkomt: slechts 4,5 % van onze jongeren tussen 15 en 24 combineren beiden, tegenover 45 % in Nederland. In 2017 heeft de federale regering het statuut voor studentenarbeid verder versoepeld. De Raad steunt dergelijke

maatregelen in de mate dat deze niet leiden tot verdringing van laaggeschoolde arbeid of tot een neerwaartse druk op de kwaliteit van de aangeboden jobs, en de studieslaagkansen niet beïnvloedt.

Een snellere transitie van studies naar werk is mogelijk wanneer studieduur geoptimaliseerd wordt en studiekeuzes nauwer aansluiten bij vraag naar specialisaties

Het verschil tussen België en de referentielanden is veel kleiner wat betreft het hoge percentage van jongeren die nog studeren. A priori is een hogere scholingsgraad positief want dit verbetert hun loopbaanperspectieven. Het is wel belangrijk om de doorlooptijd in het onderwijs te optimaliseren. Recente onderzoeken wijzen er

echter op dat jongeren er steeds minder in slagen om hun studies binnen de vooropgestelde tijd af te ronden. Mogelijk is dit een ongewild gevolg van de invoering van het tussen de EU lidstaten geharmoniseerde stelsel van hoger onderwijs (het zogenaamde Bologna proces). Het zou zinvol zijn om een beter inzicht te verwerven in de oorzaken van de studieduurverlenging alvorens maatregelen te formuleren.

De aanhoudende mismatch tussen de vraag naar en het aanbod van kwalificaties, met vooral een schrijnend tekort aan STEM specialisaties is eveneens een pijnpunt voor de Belgische arbeidsmarkt. Slechts één op vijf afgestudeerden van het hoger onderwijs heeft zo'n richting gevolgd, wat ontoereikend is om te voldoen aan de behoeften die voortvloeien uit de digitalisering van de economie. Slechts 9 % van de vrouwen heeft een diploma in een STEM specialisatie. Verder zijn er in de drie Gewesten ook aanzienlijke tekorten aan technisch beroepen, onderwijzers, verplegers en zorgverstrekkers. De Raad stelt voor om leerlingen nog beter te informeren over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt verbonden aan de gekozen studierichting, alsook over de toekomstige vraag naar competentie. In Zweden, een ander land met grote mismatches op de arbeidsmarkt, werken de bevoegde overheidsinstellingen samen om op basis van voorspellingsmodellen, bevestigingen en dialogen met stakeholders inzicht te krijgen in de toekomstige behoeften aan competenties. Deze informatie wordt onder meer met toekomstige studenten gedeeld en gebruikt als input in het onderwijsbeleid.

Het stelsel van alternerend leren heeft in landen met een lange traditie (Duitsland, Oostenrijk, Zwitserland) reeds bewezen dat het een betere match tussen vraag naar en aanbod van kwalificaties kan bewerkstelligen. De ervaringen uit de Duitstalige Gemeenschap tonen eveneens aan dat de afgestudeerden uit dit stelsel vrijwel onmiddellijk werk vinden (zie Kader 2 in deel 3.1). De andere Gemeenschappen werken nu ook aan de uitbreiding van alternerend leren: na een proefproject met 21 studierichtingen heeft de vorige Vlaamse regering besloten om vanaf 1 september 2018 het stelsel verder uit te rollen en het een jaar later te veralgemenen. Op dit ogenblik kunnen 55 duale opleidingen ingevoerd worden in samenwerking met de sectorale partnerschappen en het Vlaams partnerschap. Alternerend leren hoeft niet beperkt te blijven tot het secundair onderwijs: in Duitsland en Zwitserland is het ook goed ingeburgerd in het post-secondair en hoger onderwijs. Bovendien zorgen brugprogramma's ervoor dat op elk ogenblik de overstap naar het hoger onderwijs mogelijk is.

Daarnaast is er ook nood aan een opwaardering van het technisch en beroepsonderwijs teneinde er kwaliteitsscholen van te maken waar jongeren worden voorbereid op beroepen die van essentieel belang zijn voor de ontwikkeling van onze economie. Dit houdt in dat de programma's voldoende basiskennis meegeven om levenslang leren mogelijk te maken, en dat de beroepsopleiding voldoende afgestemd is op de behoeften op de arbeidsmarkt. Mogelijk vergt dit een verdere rationalisering van het studieaanbod, waarbij richtingen die onvoldoende tegemoet komen aan de veranderende behoeften, aangepast of afgebouwd worden (Rekenhof, 2014).



De NEET-jongeren vergen een eigen aanpak

Het percentage vroegtijdige schoolafhakkers (tussen 18 en 24 jaar) was in 2018 teruggelopen tot 8,6 %, waarmee België de EU2020 doelstelling om het te beperken tot maximaal 9,5 % reeds heeft gehaald. Toch moeten de inspanningen ter bestrijding van het vroegtijdig schoolverlaten onverminderd verder gezet worden. Alternierend leren kan ook een manier zijn om jongeren met een zwak academisch profiel of afkomstig uit een kansarm milieu op school te houden (OECD, 2018). Oostenrijk is een goed voorbeeld: om de drempel voor de risicovolle jongeren te verlagen wordt er een aangepast programma alternierend leren aangeboden (langere duur, partiële kwalificaties, aangepaste leermethodes op school). Om werkgevers aan te moedigen om stageplaatsen aan te bieden, volgen deze jongeren verplicht een voorbereidend programma en krijgen zij een persoonlijke coach toegewezen gedurende het hele traject.

Aangezien preventie nooit geheel sluitend kan zijn, moet ook voorkomen worden dat vroegtijdige schoolverlaters van de radar verdwijnen door ze te onderscheppen via een betere samenwerking met scholen, jeugdbewegingen, lokale besturen en buurtwerkers en ze aangepaste begeleiding aan te bieden, zoals bijvoorbeeld de Europese jongerengarantie. Verder moeten vroegtijdige schoolafhakkers ook de mogelijkheid tot een 'tweede kans' krijgen, waardoor zij op een latere leeftijd hun middelbaar onderwijs kunnen afwerken in een gepaste instelling zoals de Vlaamse centra voor volwassenenonderwijs.

5.2.4. De 55-plussers

Voor de oudere werknemers behoudt de Raad zijn vorige aanbevelingen, maar prijst hij ook de geleverde inspanningen op dat gebied die de effectieve loopbaanduur aanzienlijk hebben kunnen verlengen. Deze hebben immers geleid tot een stijgend aanbod van 55-plussers op de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers in België blijft echter duidelijk lager dan die in de referentielanden.

Hoewel de vervroegde uittreding op middellange termijn verder aan belang zal verliezen dankzij de effecten van de eerder genomen maatregelen die momenteel nog niet op kruissnelheid zijn, meent de Raad dat vervroegde uittredingen verder moeten afgeremd worden. De context is immers volledig veranderd: de beroepsbevolking neemt af, terwijl de levensverwachting blijft toenemen. Alleen het vervroegd pensioen moet werknemers enige flexibiliteit bieden met betrekking tot hun pensioenleeftijd.

De primaire ongeschiktheid en de invaliditeit zijn regelingen die vervangingsinkomens garanderen voor zieke personen. Maar door de afbouw van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding, maken 55-plussers in toenemende mate gebruik van de ziekte- en invaliditeitsregeling om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. De verschillende uitkeringsstelsels opereren immers als communicerende vaten. Hoewel positieve maatregelen om mensen langer aan het werk te houden de voorkeur verdienen, moet terzelfdertijd de *gatekeeping* worden versterkt om misbruik te beperken. Bovendien zijn er grotere inspanningen nodig met betrekking tot preventie, en om mensen de mogelijkheid te bieden om gradueel terug actief te worden.

Het is echter niet voldoende om de toegangscriteria voor de vervroegde uittredingsregelingen of voor de invaliditeit te verscherpen. Het komt erop aan om (opnieuw)

55-plussers langer aan het werk houden vergt een mentaliteitswijziging bij zowel werkgevers als werknemers

de voorwaarden te creëren om ervaren werknemers te behouden of weer aan het werk te krijgen. Dit impliceert allereerst een aanpassing van de werkorganisatie met veel meer aandacht voor de werkbaarheid. Aanpassing van de arbeidstijd, mogelijkheid tot deeltijds werken, grotere functionele mobiliteit en aanpassing van de werkpost kunnen hierbij helpen.

Verder stelt de Raad vast dat de indienstneming van 55-plussers in België zwakker is dan in de referentielanden. Het gaat om een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel de ondernemingen als van de werknemers zelf die moeten zorg dragen voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Het levenslang leren is te weinig ontwikkeld in België en de participatie van de 55-plussers aan die programma's is te laag.

De anciënniteitscomponent in de lonen verzwakt eveneens de positie van de oudere werknemers en werkzoekenden. De sociale partners zouden met deze factor rekening moeten houden bij de loononderhandelingen.

Anderzijds moet elke vorm van discriminatie met name met betrekking tot de leeftijd worden bestraft.

5.3. Activeringsmaatregelen aangekondigd in de beleidsverklaringen van de drie Gewesten

De drie Gewesten stellen allen een ambitieus arbeidsmarktbeleid voorop in hun regeerakkoorden, gericht op een gevoelige verhoging van de werkgelegenheid. Wallonië stelt zich als objectief om de werkgelegenheidsgraad met 5 procentpunten te verhogen tot 68,7 % tegen 2025, om dan volledige tewerkstelling te bereiken tegen 2030. Vlaanderen mikt op 120 000 bijkomende arbeidsplaatsen in de komende legislatuur (2019-2024). Uitgedrukt in verhouding tot het gemiddeld aantal personen op beroepsleeftijd (20-64) in 2018, impliceert dit een stijging van de werkgelegenheidsgraad van 74,6 % naar 77,8 % . Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft geen kwantitatieve doelstelling vooropgesteld omdat de regering ook belang hecht aan de kwaliteit van de jobs, en zich engageert om duurzaam en kwaliteitsvol werk voor elke Brusselaar te waarborgen.

De programma's van de Gewesten hebben veel gemeenschappelijke aandachtspunten. Veel voorstellen zijn erop gericht om de as 'werk – opleiding – onderwijs' te versterken. Zo willen de drie Gewesten hun begeleiding van werkzoekenden verder consolideren. Vlaanderen wil deze dienstverlening ook uitbreiden naar inactieven die niet ingeschreven zijn bij de VDAB, zoals leefloongerechtigden, personen in arbeidsongeschiktheid en huisvrouwen/mannen. Daarnaast nemen alle deelstaten maatregelen om levenslang leren verder aan te moedigen, zoals de omzetting van de opleidingsvergoeding in een opleidingsinkomen in Brussel, de oprichting van een platform levenslang leren en invoering van een digitaal paspoort over gevolgde opleidingen en competenties in Vlaanderen, en een evaluatie van de bestaande instrumenten in Wallonië. Het belang van de valorisatie van competenties en een degelijke taalkennis wordt eveneens in alle programma's erkend. Het aanbod aan opleidingen en de studiekeuzes moeten overall beter afgestemd worden op de vraag en meer anticiperen op de toekomstige ontwikkelingen. De beleidsintenties besteden voorts ook aandacht aan specifieke groepen die het moeilijker hebben in de arbeidsmarkt, zoals de NEET-jongeren, personen met een beperking, oudere werknemers, personen met een migratieachtergrond. Wat de laatste groep betreft, beloven alle Gewesten om de strijd tegen discriminatie verder te zetten. Tenslotte willen de drie Gewesten het aantal betaalbare plaatsen in de kinderopvang verhogen. Hierbij wil Brussel een groter aantal plaatsen in de kinderopvang voorbehouden voor werkzoekenden met voorrang voor alleenstaande ouders, terwijl Wallonië het systeem van dienstencheques wil uitbreiden naar opvang van kinderen tussen 3 en 11 jaar.

Bovendien blijkt uit de beleidsintenties van de verschillende deelstaten dat zij hun goede praktijken willen consolideren, en dat zij ook bereid zijn elkaars praktijken over te nemen, zoals bijvoorbeeld:

- **Alternerend leren** is een systeem waarbij het klassiek leren op school afgewisseld wordt met het aanleren van professionele vaardigheden op de werkvloer. Dit onderwijssysteem is goed ingeburgerd in de Duitstalige gemeenschap, maar minder ontwikkeld in de andere

Gemeenschappen. Alle regeringen streven naar een expansie van het systeem op hun grondgebied, Vlaanderen wil alternerend leren ook invoeren in het hoger onderwijs;

- De **jongerengarantie** zoals toegepast door Actiris met financiële steun van het Europees Sociaal Fonds is een engagement om aan alle jongeren onder de 25 jaar kwaliteitsjobs aan te bieden, naast een permanente opleiding, leertijd of stages (de sociaal-professionele inschakelingscontracten) binnen de 4 maanden na hun studie of nadat ze hun job verliezen. In Brussel heeft dit programma deels bijgedragen tot een daling van de jeugdwerkloosheid van 30,3 % in 2013 naar 22,4 % in 2017. De Waalse regering hoopt een dergelijke jongerengarantie uit te rollen tijdens de komende legislatuur. Brussel heeft de ambitie om de jongerengarantie uit te breiden naar alle werkzoekenden, ongeacht hun leeftijd, tot een ‘oplossingsgarantie’;
- **Individuele beroepsopleiding (IBO)** is een Vlaams opleidingsinitiatief dat aan de werkzoekende de mogelijkheid biedt een opleiding op de werkvloer te volgen bij een bedrijf gedurende een periode van 1 tot 6 maanden. De basisvergoeding en sociale zekerheidsbijdragen worden gedurende deze periode betaald door de tewerkstellingsdienst, het bedrijf betaalt enkel een premie maar engageert zich ook om de werkzoekende nadien aan te werven. Dit initiatief werd reeds overgenomen door Actiris in Brussel.

Elk van de drie Gewesten kondigt ook een of meer nieuwe activerende maatregelen aan:

- De (verplichte) **gemeenschapsdienst** voor langdurig werklozen in Vlaanderen is een nieuwe activerende maatregel voor werkzoekenden met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt. De gemeenschapsdienst zal steeds onderdeel uitmaken van een door de VDAB begeleid traject naar werk. Een dergelijke maatregel is reeds operationeel in het Verenigd Koninkrijk, Australië en de Verenigde Staten onder de noemer ‘workfare’ (work + welfare);
- Brussel en Wallonië willen enkele pilootprojecten ‘**Territoire zéro chômeurs de longue durée**’ opstarten naar het voorbeeld van een gelijknamig Frans experiment. Het initiatief komt van het lokale niveau, en bestaat erin om behoeften te identificeren die noch door de overheid, noch door privé ondernemingen ingevuld worden. Vervolgens kan een onderneming met tewerkstellingsoogmerk (‘Entreprise à but d’emploi’) opgericht worden die gefinancierd wordt door de activering van de werkloosheidsuitkeringen, tewerkstellingspremies en eigen inkomsten uit de verkoop van goederen en diensten. Als tegenprestatie moet de onderneming langdurige werklozen rekruteren als werknemers. Participatie is vrijwillig;
- De Vlaamse overheid zal vanaf 2021 een **jobbonus** invoeren. Werknemers met een laag brutoloon tot 1700 euro per maand krijgen een gewestelijk belastingvoordeel van 50 euro per maand. Dat voordeel wordt vervolgens afgebouwd voor werknemers met een brutoloon tussen 1700 en 2500 euro per maand. Om misbruiken te voorkomen, zou het instrument ook rekening houden met de werkintensiteit. Iemand die halftijds werkt zal maar de helft van de bonus ontvangen, en de inkomensgrens wordt berekend op het overeenstemmende voltijdse arbeidsinkomen. Deze jobbonus komt bovenop de reeds bestaande – en meer genereuze – door de federale overheid toegekende kortingen op de werknemersbijdragen en personenbelasting voor de lage lonen.

Alle regionale overheden engageren zich als werkgever om een (meer) gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in hun diensten en tot op de hoogste niveaus na te streven, alsook om de diversiteit van het overheids personeel te bevorderen en de streefcijfers na te komen (Vlaanderen). Maar de overheden worden ook geconfronteerd met de noodzaak om hun mensen langer aan de slag te houden en om nieuw talent te kunnen aantrekken in een krappe arbeidsmarkt. De Brusselse en Waalse overheid experimenteren met werktijdverkorting (met loonbehoud) voor specifieke groepen, zoals laaggeschoolde 60-plussers. De Vlaamse overheid werkt aan een nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid, waarbij het belang van de anciënniteit in de verloning stevig zal teruggeschroefd worden. Terwijl alle overheden het belang van permanente bijscholing van hun personeel erkennen, stellen ze geen kwantitatieve opleidingsdoelstellingen voorop in hun beleidsverklaringen. De aandacht voor permanente bijscholing kadert ook in de doelstellingen van

de drie Gewesten om hun overheidsdiensten verder te digitaliseren, voor Vlaanderen is dit zelfs een prioriteit.

Tabel 5 - Inventaris van de nieuwe activeringsmaatregelen aangekondigd in de Gewestelijke Regeerakkoorden

	BRU	VLA	WAL
Algemene hefboomen			
<i>Begeleiding door arbeidsbemiddelaar</i>			
Individuele begeleiding op maat	x	x	x
Begeleiding uitbreiden naar andere inactieven		x	
Gemeenschapdienst	x	x	x
Samenwerking met derden		x	
<i>Aanmoediging tot continue bijscholing</i>			
Responsabilisering van ondernemingen en werknemers	x	x	x
Bestaande engagementen evalueren			x
Creatie van platform levenslang leren		x	
Digitaal leerpaspoort		x	
Validatie van competenties	x	x	x
Shift naar competentie management (in publieke sector)			
<i>Betaalbare kinderopvang voor werkzoekenden</i>			
	x		x
Hefboomen specifiek gericht op activering van kwetsbare groepen			
<i>Activering van laaggeschoolden</i>			
Begeleiding niet stop zetten na aanwerving			
Levenslang leren aanmoedigen	x		
Strijd tegen inactiviteitsvallen		x	
Pensioenen hervormen om langer werken aan te moedigen			
Betaalbare en toegankelijke kinderopvang	x	x	x
<i>Activering van niet-EU immigranten</i>			
Diversiteit bevorderen (in publieke sector)	x	x	x
Strijd tegen discriminatie	x	x	x
Centrale rol voor integratie door werk			
Erkenning van buitenlandse diploma's			
Validatie in het buitenland verworven competenties			
Taalopleidingen	x	x	x
<i>Activering van 15- tot 24-jarigen</i>			
Alternerend leren	x	x	x
Technische studierichtingen aanmoedigen	x	x	x
Studiekeuze beter afstemmen op vraag	x	x	x
Anticiperen op competenties van toekomst	x	x	x
Vroegtijdig schoolafmaken bestrijden			
Mogelijkheid tot "tweede kans" verder uitbouwen			
Vroegtijdige schoolverlaters onderscheppen en activeren	x	x	
<i>Activering van 55-plussers</i>			
Vervroegde uittredingsmogelijkheden afbouwen			
Toegang tot arbeidsongeschiktheid / invaliditeit bewaken			
Anciënniteitscomponent in loonverloop afbouwen		x	
Bestrijden van discriminatie met betrekking tot leeftijd			
Werkbaar werken aanmoedigen		x	

Bronnen: Regeerakkoorden van de drie Gewesten.

BIJLAGE

Activity rate of the working age population in Belgium and Regions, 2018

Gender	Country of birth	From 15 to 24 years			From 25 to 54 years			From 55 to 64 years			From 15 to 64 years		
		Low educated	Medium educated	High educated	Low educated	Medium educated	High educated	Low educated	Medium educated	High educated			
BRUSSELS													
Males	BELGIUM	12%	27%	37%	20%	74%	87%	87%	48%	57%	72%	59%	68%
Females	BELGIUM	8%	18%	66%	20%	49%	68%	74%	29%	69%	70%	53%	60%
Males	EU28	21%	48%	89%	41%	84%	93%	91%	30%	67%	91%	61%	80%
Females	EU29	23%	25%	20%	23%	55%	73%	87%	39%	66%	74%	57%	69%
Males	Non-EU28	15%	79%	46%	40%	64%	83%	76%	48%	0%	58%	48%	70%
Females	Non-EU28	4%	21%	48%	15%	22%	52%	45%	23%	74%	29%	35%	39%
Males	Total	14%	34%	57%	25%	74%	83%	86%	44%	59%	75%	58%	77%
Females	Total	10%	20%	50%	20%	43%	68%	71%	30%	69%	70%	53%	60%
Total	Total	12%	27%	52%	22%	61%	78%	79%	37%	64%	72%	55%	66%
FLANDERS													
Males	BELGIUM	13%	47%	60%	35%	81%	93%	93%	41%	61%	79%	60%	75%
Females	BELGIUM	12%	35%	59%	32%	63%	85%	87%	31%	53%	63%	49%	69%
Males	EU28	55%	27%	55%	46%	86%	99%	93%	58%	59%	83%	64%	80%
Females	EU29	29%	60%	16%	40%	72%	88%	87%	32%	41%	76%	45%	73%
Males	Non-EU28	23%	79%	100%	38%	88%	81%	82%	0%	68%	100%	42%	74%
Females	Non-EU28	12%	51%	11%	26%	36%	56%	46%	0%	100%	0%	9%	41%
Males	Total	16%	47%	60%	36%	85%	93%	97%	41%	61%	79%	60%	75%
Females	Total	13%	36%	56%	32%	60%	84%	85%	31%	53%	63%	48%	68%
Total	Total	15%	42%	58%	34%	72%	89%	89%	36%	57%	71%	54%	72%
WALLONIA													
Males	BELGIUM	12%	44%	41%	27%	68%	90%	87%	34%	58%	76%	55%	68%
Females	BELGIUM	11%	25%	56%	24%	53%	74%	79%	26%	44%	67%	45%	61%
Males	EU28	18%	14%	0%	16%	81%	91%	89%	29%	61%	82%	51%	72%
Females	EU29	25%	28%	54%	28%	35%	65%	61%	25%	53%	74%	42%	53%
Males	Non-EU28	22%	36%	-	27%	74%	77%	73%	0%	66%	19%	43%	66%
Females	Non-EU28	12%	0%	0%	10%	20%	35%	31%	0%	12%	26%	10%	27%
Males	Total	12%	43%	40%	26%	69%	90%	86%	33%	58%	76%	54%	69%
Females	Total	11%	25%	56%	23%	48%	71%	75%	26%	45%	66%	44%	59%
Total	Total	12%	33%	50%	25%	60%	81%	81%	29%	51%	71%	49%	64%
BELGIUM													
Males	BELGIUM	12%	44%	54%	31%	75%	92%	90%	39%	60%	77%	58%	72%
Females	BELGIUM	11%	30%	58%	28%	57%	80%	83%	30%	51%	65%	48%	66%
Males	EU28	37%	32%	61%	38%	84%	95%	91%	40%	61%	85%	59%	78%
Females	EU29	26%	39%	23%	31%	55%	78%	77%	31%	53%	75%	47%	66%
Males	Non-EU28	21%	67%	80%	36%	76%	80%	78%	26%	60%	64%	45%	71%
Females	Non-EU28	9%	31%	21%	18%	28%	51%	42%	7%	71%	20%	19%	37%
Males	Total	14%	44%	55%	31%	76%	91%	90%	39%	60%	78%	58%	73%
Females	Total	12%	31%	55%	28%	53%	79%	80%	29%	51%	65%	47%	64%
Total	Total	13%	38%	55%	30%	66%	86%	85%	34%	56%	71%	53%	69%

Source: StatBel (LFS).

BIBLIOGRAFIE

- Baert S., B. Cockx, N. Gheyle en C. Vandamme C. (2015), "Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult?", *ILR Review*, 68(3), 467–500.
- Baert S., J. Norga, Y. Thuy en M. Van Hecke (2016), "Getting grey hairs in the labour market. An alternative experiment on age discrimination", *Journal of Economic Psychology*, 57, 86-101.
- Bell D. en D. Blanchflower (2018), "Underemployment in the US and Europe", *Industrial and Labor Relations Review*, forthcoming.
- Binder A. en J. Bound (2019), "The declining labor market prospects of less-educated men", *Journal of Economic Perspectives*, 33 (2): 163-90.
- Burniaux J., R. Duval en F. Jaumotte (2004), *Coping with ageing: A dynamic approach to quantify the impact of alternative policy options on future labour supply in OECD countries*, OECD Economics Department Working Papers, 371, OECD.
- Brusselse Hoofdstedelijke Regering: Beleidsverklaring Regeerperiode 2019-2024, <https://be.brussels/files/nl/over-het-gewest/de-gewestelijke-bevoegdheden/gemeenschappelijke-algemene-beleidsverklaring-van-de-brusselse-hoofdstedelijke-regering-en-het-verenigd-college-van-de-gemeenschappelijke-gemeenschapscommissie>
- Christiansen L., H. Lin, J. Pereira, P. Topalova en R. Turk (2016), *Individual choice or policies? Drivers of female employment in Europe*, IMF working paper 15/49.
- Congressional Budget Office (2018), *Factors affecting the labor force participation of people ages 25 to 54*, Washington D.C., www.cbo.gov/publication/53452.
- De Mulder J. en C. Deprez (2015), "Heeft de reorganisatie van de mondiale productie de vraag naar arbeid fundamenteel gewijzigd?", *NBB Economisch Tijdschrift*, December 2015, 69-84.
- Eurofound (2017), *Estimating labour market slack in the European Union*, Publications of the European Union, Luxembourg.
- European Commission (2018), *Case study – gaps in access to social protection for mini-jobs in Germany*, European Commission, Brussels.
- Eurostat (2018), "Underemployment and potential additional labour force statistics", *Statistics Explained*, September 2019.
- Grigoli F., Z. Koczan, en P. Topalova (2018), *Drivers of Labor Force Participation in Advanced Economies: Macro and Micro Evidence*, IMF Working Paper No. 18/150.
- Gros D. (2019), "Improvement in European labor force participation", *IZA World of Labor*; 449.
- HRW (2013), *Laaggeschoolden op de arbeidsmarkt*.
- HRW (2014), *Advies over het verband tussen loon en anciënniteit*, Oktober.
- HRW (2017), *Verlenging en kwaliteit van de loopbanen*.
- HRW (2018), *Immigranten geboren buiten de Europese Unie op de Belgische arbeidsmarkt*.
- HRW (2019), *De arbeidsmarkt in België en de gewesten: een stand van zaken*.
- IMF (2013), *World Economic Outlook; Chapter 2- Labor Force Participation in Advanced Economies; Drivers and Prospects*, Washington.

- Nautet M. en C. Piton (2019), "An analysis of non-standard forms of employment in Belgium", *NBB Economic Review*, June 2019.
- Nautet M. (2018) "Volledige werkgelegenheid, mismatches en arbeidsreserve", *NBB Economisch Tijdschrift*, December 2018: 135-152.
- OECD (2018), *Seven questions about apprenticeships: Answers from international experience*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019a), *Working better with age*, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b), *Identifying and addressing employment barriers in Belgium and Norway*, Implementing the OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019c), *OECD skills strategy Flanders*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019d), *Employment outlook 2019*, OECD Publishing, Paris.
- Rekenhof (2014), "Afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt". *Verslag van het Rekenhof aan het Vlaams Parlement*, December 2014
- Saks Y. (2014), "Zijn werknemers van 50 jaar te duur? De component 'leeftijd' in de loonvorming", *NBB Economisch Tijdschrift*, Juni 2014. 67-81.
- Samuelson P.A. en Nordhaus W.D. (1998) *Economics*, 16th edn., Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Schepens W. en I. Nicaise (2015), "Chinese vrijwilligers: nu ook in België? Naar een verplichte gemeenschapdienst voor langdurende werklozen?", HIVA, LULeuven.
- SERV (2019), *Iedereen aan boord*, SERV Akkoord, juni 2019.
- Sicari P. en M. Adalet McGowan (2019), *Labour market transitions in Belgium*, OECD, Technical background paper, mimeo.
- Vandenbroucke F. en V. Corluy (2015), *Huishoudens zonder werk in België*, Leuvense Economische Standpunten 2015/14.
- Vansteenkiste S., M. Sourbro., B. Scholiers, E. Van Onacker, P. De Graeve, R. De Smet (2019), *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.rapport 2019 nr. 01). Leuven: Steunpunt Werk.
- Van Lancker W. (2019), "Tewerkstelling en armoede: vier lessen om het aandeel baanloze gezinnen te verminderen", *Over Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk* 29(1), 115-122.
- Vlaamse Regering: Regeerakkoord2019-2024,
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/regeerakkoord-van-de-vlaamse-regering-2019-2024>
- Wallonie: Déclaration de la politique régionale pour la Wallonie 2019-2024,
https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf

LIJST VAN AFKORTINGEN

Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
AHS	Autonome Hochschule
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EGW	Equivalenten van de gemiddelde werkduur
EU	Europese Unie
FOD	Federale overheidsdienst
Forem	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FPB	Federaal Planbureau
FPD	Federale pensioendienst
FWB	Fédération Wallonie Bruxelles
GPB	Getuigschrift Pedagogische Bekwaamheid
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
IAB	Internationaal Arbeidsbureau
IBO	Individuele beroepsopleiding
IAWM	Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in kleinen und mittleren Unternehmen
ICT	informatie- en communicatietechnologie
NBB	Nationale Bank van België
NEET	Not in Education, Employment or Training
NWWZ	Niet-werkende werkzoekenden
OCMW	Openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn
OESO	Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling
p.m.	pro memorie
pp	procentpunten
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SILC	Statistics on Income and Living Conditions
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
SWT	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
SWAV	Stelsel van werkloosheid met aanvullende vergoedingen bij oudere werknemers
TZU	Teilzeitunterricht
VBO	Verbond voor Belgische ondernemingen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VTE	Voltijds equivalent
ZAWM	Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes



LANDENLIJST

	<u>Indicatoren</u>	<u>Landen</u>	
EU	EU15	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		GR	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxembourg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
		UK	Verenigd Koninkrijk
	EU13	BG	Bulgarije
		CY	Cyprus
		CZ	Tsjechië
		EE	Estland
		HR	Kroatië
		HU	Hongarije
		LT	Litouwen
		LV	Letland
		MT	Malta
		PL	Polen
		RO	Roemenië
		SI	Slovenië
		SK	Slovakije
	AU	Australië	
	CA	Canada	
	CH	Zwitserland	
	IS	IJsland	
	NO	Noorwegen	
	US	Verenigde Staten	

GEWESTEN IN BELGIË

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië

