



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

## STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Juli 2023



# INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID .....	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID .....	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN .....	7
STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN.....	19
LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS.....	75

## 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**

DERMAGNE Pierre-Yves Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

### **Federale leden:**

#### *Ondervoorzitter*

VANACKERE Steven (N) Vicegouverneur van de Nationale Bank van België

BIRETTE Yves (F) Inspecteur social chef de direction, en retraite, au Contrôle des lois sociales

CANTILLON Bea (N) Professor, CSB, Universiteit Antwerpen

DE VOS Marc (N) Professor, Universiteit Gent

NICAISE Ides (N) Professor HIVA/PPW, KU Leuven

REGOUT Baudouin Commissaris van het Federaal Planbureau

SELS Luc (N) Rector KU Leuven

VANDENBERGH Jean-Marc (F) Administrateur général Onem

VAN BELLEGEM Sébastien (F) Professeur, Université catholique de Louvain

VAN ZEEBROECK Nicolas (F) Professeur, Université libre de Bruxelles

VEN Caroline (N) Econoom en bestuurder van vennootschappen

### **Gewestelijke leden:**

#### ***Brussel:***

AMBOLDI Cristina (F) Directrice générale Actiris

DUJARDIN Pascal (F) Président de Brusoc S.A. (Finance & invest.brussels)

MICHIELS Peter (N) Directeur-generaal Brussel Economie en Werkgelegenheid bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

#### ***Duitstalige Gemeenschap:***

LENTZ Christiane Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

#### ***Vlaanderen:***

ADRIAENS Wim Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

DENYS Jan Randstad

VAN DEN CRUYCE Ann Afdelingshoofd, Departement Werk en Sociale Economie

#### ***Wallonië:***

BRUNET Sébastien Administrateur général de l'IWEPS

CANNELLA Anne-Françoise Administratrice générale adjointe de l'AVIQ

VANBOCKESTAL Marie-Kristine Administratrice générale du FOREM

### **Secretaris:**

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

## CONTACTPERSONEN

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

Els UYTTERHOEVEN - tel. 02 233 40 43  
- e-mail: [els.uytterhoeven@werk.belgie.be](mailto:els.uytterhoeven@werk.belgie.be)

Marie-Laure NOIRHOMME en Els UYTTERHOEVEN.

### *Nationale Bank van België:*

Wouter GELADE - tel. 02 221 36 87  
- e-mail: [wouter.gelade@nbb.be](mailto:wouter.gelade@nbb.be)

Philippe DELHEZ, Barbara COPPENS, Wouter GELADE, Geoffrey MINNE en Maud NAUTET.

### **Dankbetuiging en disclaimer**

Het secretariaat van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid dankt Statbel en Eurostat voor het ter beschikking stellen van de microgegevens van de enquête naar de arbeidskrachten die noodzakelijk waren voor de realisatie van dit rapport.

Deze instellingen zijn niet aansprakelijk voor de uit die gegevens afgeleide resultaten en conclusies.

De uiterste datum voor de actualisering van de gegevens in dit verslag is 16 juni 2023.

Een elektronische versie van dit verslag alsook andere publicaties van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid kunnen geraadpleegd worden op het volgende webadres: <https://hrw.belgie.be>





Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

# STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Juli 2023





## SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

### Samenvatting

#### De arbeidsmarkt zette zijn herstel voort in 2022...

**De Belgische arbeidsmarkt heeft zich uitstekend hersteld van de pandemie en gaf in 2022 opnieuw een zeer robuuste jobgroei te zien.** Het aantal werkenden steeg met 101 000 personen - waarvan 15 000 zelfstandigen en 10 000 loontrekkenden in de publieke sector - een record voor het tweede jaar op rij. Daardoor steeg de werkgelegenheidsgraad van de 20-64-jarigen tot 71,9 %. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer bereikte ook bijna opnieuw het niveau van vóór de crisis. Het herstel van de arbeidsmarkt is opmerkelijk sterker dan bij vorige crisissen en overstijgt ook het Europese gemiddelde, hoewel Frankrijk en Nederland het even goed of zelfs iets beter doen. Dit ging gepaard met een daling van het aantal uitkeringsgerechtigde werklozen naar het laagste niveau van de laatste 45 jaar en een verdere toename van de krapte op de arbeidsmarkt, waardoor ondernemingen grote moeilijkheden hebben om geschikte werknemers te vinden.

**De sectoren die sterk werden getroffen door de pandemie, hebben zich goed hersteld.** De horeca, handel, industrie en zakelijke dienstverlening, die hard werden geraakt door de restricties, hebben het jobverlies volledig ingehaald. De gemiddelde werkgelegenheidsgraad in de periode 2020-2022, inclusief de pandemie, is *in fine* vergelijkbaar met die in de periode 2015-2019. De industrie, waar het aantal jobs voorheen afnam, zag zelfs een beperkte toename van de werkgelegenheid. De sectoren met de sterkste jobgroei in 2022 zijn de informatie en communicatie, door de toegenomen digitalisering, en de cultuur, recreatie en overige diensten. Enkel in de financiële dienstverlening gaan er netto banen verloren; daar neemt het aantal jobs al jaren af, onder andere door diezelfde digitalisering.

**Het gebruik van bepaalde flexibele arbeidsvormen zoals flexi-jobs en studentenarbeid neemt verder toe en telewerk blijft belangrijk.** Het gebruik van flexi-jobs is de laatste vijf jaar meer dan verdubbeld en er waren 125 000 van die arbeidsplaatsen in 2022. Ze geven de mogelijkheid aan mensen die al een andere job hebben, of gepensioneerden, om op een fiscaal aantrekkelijke manier bij te klussen en zijn beperkt tot een aantal specifieke sectoren. Hoewel ze steeds vaker worden ingezet in de handel, zijn de meeste van die arbeidsplaatsen te vinden in de horeca, en met name in restaurants. Ze worden veruit het vaakst gebruikt in Vlaanderen, waar de krapte op de arbeidsmarkt ook het hoogst is. Die stijging geldt echter niet voor alle flexibele arbeidsvormen: het aandeel deeltijds werk en tijdelijke contracten bleef de laatste tien jaar relatief stabiel. Hoewel er een lichte daling is in het gebruik van telewerk ten opzichte van 2021, maakte 1 op 3 werknemers er nog steeds gebruik van; de meesten van hen geven aan dat ze zo vaak als mogelijk telewerken in hun job. Het gebruik van telewerk lijkt dus duurzaam verankerd.

**Door het sterke herstel nam ook het aantal werkzoekenden af, en daalde de werkloosheidsgraad van 15-64-jarigen tot 5,6 %.** Nadat hij wegens de pandemie was gestegen tot 6,3 % in 2021, ligt hij nu bijna opnieuw op het historisch lage niveau van net voor de crisis. Nadat de daling van het aantal werkzoekenden in 2021 werd gedreven door een afname van de werkloosheid van korte duur, nam in 2022 ook deze van lange duur af. Het blijft echter een feit dat niet minder dan vier op de tien werkzoekenden al meer dan 2 jaar werkloos zijn.

**Alle regio's vertoonden dat positieve verloop, maar de groei was het sterkst in Brussel.** In alle regio's was de werkgelegenheidsgraad weer hoger dan in 2019. In Brussel (65,2 %) steeg hij het sterkst en is hij nu bijna even hoog als in Wallonië (65,7 %). Het verschil met Vlaanderen (76,7 %) blijft echter groot. Ook de werkloosheidsgraad nam af in alle gewesten in 2022, met opnieuw de

sterkste daling in Brussel, waar de inhaalbeweging van de laatste 10 jaar wordt voortgezet. Hij bedraagt nu 11,5 % in Brussel, 8,4 % in Wallonië en 3,2 % in Vlaanderen, een bijzonder laag niveau dat dicht bij de onvermijdelijke frictionele werkloosheid komt.

**Eind 2022 vertraagde de jobcreatie onder invloed van de verslechterende conjunctuur.** De lagere economische groei, onder andere door de hogere energieprijzen, had ook een impact op de arbeidsmarkt, en in het laatste kwartaal viel de netto jobcreatie zelfs helemaal stil. Het aantal werkzoekenden begon eind 2022 ook opnieuw toe te nemen, onder andere als gevolg van de inschrijving van Oekraïense vluchtelingen, de toename van jongeren in beroepsinschakelingstijd en inspanningen in Wallonië om werkzoekenden zonder uitkering langer op te volgen. Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen bleef afnemen, maar in een trager tempo dan voorheen.

**Er zijn echter indicaties dat die vertraging tijdelijk is en dat de arbeidsmarkt in 2023 weer zal aantrekken.** Onder andere wegens de sterke daling van de energieprijzen verwachten het FPB en de NBB dat de economische groei weer zal toenemen, met ook positieve effecten op de werkgelegenheid. De werkgevers verwachten dan ook een sterkere jobgroei in de komende maanden en in het eerste kwartaal van 2023 was de werkgelegenheidscreatie opnieuw hoger dan eind 2022.

### ... maar blijft voor enorme uitdagingen staan

**Tijdens het afgelopen decennium namen de spanningen op de arbeidsmarkt toe en momenteel kampen tal van sectoren met een onbevredigde behoefte aan arbeidskrachten.** Het tekort aan arbeidskrachten wordt vaak aangehaald als een knelpunt dat de productie van de ondernemingen en de werkgelegenheidscreatie beperkt. De post COVID-19 heropleving heeft dat probleem tijdelijk aangewakkerd, maar de tekorten zijn grotendeels structureel. In het eerste kwartaal van 2023 beloopt de vacaturegraad in België 4,7 % – zelfs 5,2 % in Vlaanderen – waardoor ons land behoort tot de geografische gebieden in de Europese Unie waar die problematiek het meest tot uiting komt.

**De oorzaken van die tekorten zijn uiteenlopend en hangen zowel samen met het aanbod van en de vraag naar arbeid als met de context.** Het aanbod van arbeid kan gelimiteerd zijn doordat werknemers niet de vereiste kwalificaties bezitten maar ook omdat er een ontoereikend aantal sollicitanten zich aanbieden wegens de aan de vraag naar arbeid verbonden voorwaarden (moeilijke werkomstandigheden of een onvoldoende hoge verloning). De context heeft betrekking op de vergrijzing van de bevolking of de digitalisering, die het evenwicht in bepaalde arbeidsmarkten verstoren. Sommige bedrijfstakken combineren zelfs de verschillende factoren. De gezondheidszorg, bijvoorbeeld, heeft te kampen met moeilijke werkomstandigheden, bepaalde sleutelvaardigheden of -kwalificaties die ontbreken, en een sterke vertegenwoordiging van 60-plussers in het huidige personeel.

**De mobiliteit en de immigratie om economische redenen worden te weinig gehanteerd als strategieën die een oplossing bieden.** Acht op de tien werknemers werken in de provincie waarin ze wonen. Ondanks de toename van het pendelverkeer van Brusselaars naar Vlaanderen, blijft het andere intergewestelijke woon- en werkverkeer dan naar Brussel gering van omvang. De talrijkere vacatures in Vlaanderen hebben slechts een geringe negatieve invloed op de werkloosheid in Wallonië en in Brussel. Hoewel ze toeneemt, heeft de immigratie om economische redenen, die met name tracht erkende knelpuntberoepen te vervullen, nog ruimte voor ontwikkeling. Het aantal eerste arbeidsvergunningen en beroepskaarten (om zelfstandige activiteiten uit te oefenen) die werden verleend aan niet-Europese onderdanen, steeg aanzienlijk in 2021 en 2022, nadat het systeem onder druk was komen te staan tijdens de pandemie. In 2022 bedroeg het aantal arbeidsvergunningen voor arbeid in loondienst 20 199 in Vlaanderen, 6 712 in Brussel en 2 051 in Wallonië. De procedures voor immigratie om economische redenen worden nog steeds beschouwd als administratief zwaar en tijdrovend voor de ondernemingen. Er is nog veel ruimte voor progressie, met name in Wallonië, wat duidelijk wordt als we het aantal toegekende vergunningen

relateren aan het aantal vacatures (15 % in Vlaanderen, 25 % in Brussel en 5 % in Wallonië in 2022). Er zijn meer internationale detacheringen naar België maar ze bieden niet noodzakelijkerwijs een passend antwoord op de structurele tekorten aan gekwalificeerde arbeidskrachten. Die detacheringen omvatten vooral kort- of middengediplomeerde arbeidskrachten. Ze spelen een belangrijke rol in sommige bedrijfstakken zoals de bouwnijverheid of het vervoer. Indien de structurele tekorten op dat vlak niet worden verholpen, dreigt dat verschijnsel nog in kracht toe te nemen. Dit kan gelijktijdig leiden tot de daaraan verbonden excessen, zoals sociale en fiscale dumping.

**De mismatch tussen de vereiste vaardigheden en die van de kandidaten is een belangrijk struikelblok.** In de loop der decennia behaalde een toenemend deel van de bevolking een diploma van het secundair en het hoger onderwijs en liep het percentage jongeren die geen werk hadden of geen opleiding volgden, over het geheel genomen terug. Dit heeft algemeen beschouwd positieve effecten op de activiteit, de productiviteit en het inkomen. Die toename van het scholingsniveau kan echter niet alle tekorten oplossen, aangezien de meeste kritieke functies geen diploma van het hoger onderwijs vereisen.

**De studiekeuze in het secundair onderwijs is even cruciaal voor een groot deel van de tekorten.** De voorkeur voor het hoger onderwijs en de geringere aantrekkingskracht van het technisch of beroepsonderwijs veroorzaakten een discrepantie tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid in bepaalde segmenten. Tal van kwalificaties in het vervoer, de bouwnijverheid, de verwerkende nijverheid of de diensten aan personen en aan de gemeenschap, bijvoorbeeld, vergen meestal geen hoger onderwijs. Ze betreffen ten minste een op de twee vacatures in de knelpuntberoepen in Wallonië, in Vlaanderen en in Brussel. Beroepen zoals een mannelijke of vrouwelijke vrachtwagenbestuurder, onderhoudstechnicus, elektricien, tegelzetter of huishoudhulp zijn aldus oververtegenwoordigd in de knelpuntberoepen in de drie gewesten.

**De verdeling van de studierichtingen wakkert de spanningen op de arbeidsmarkt aan.** De ondervertegenwoordiging van leerlingen in STEM-richtingen (wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde) of in ICT (informatie- en communicatietechnologieën) en het tekort aan studenten die voor leerkracht studeren, wijst erop dat de beroepen in die domeinen de komende tijd wellicht kritieke functies zullen blijven. In Brussel maakt een master in de toegepaste wetenschappen in de komende twaalf maanden 93 % kans op een baan. Daartegenover ligt die kans 21 tot 36 procentpunt lager voor studenten van het hoger onderwijs in sociale wetenschappen, journalistiek en informatie alsook in het kunstonderwijs – die samen een vijfde van de afgestudeerden in het hoger onderwijs in België uitmaken – en het is weinig waarschijnlijk dat ze met hun verworven kwalificatie beroepen kunnen vervullen die momenteel met een tekort kampen. De gezondheidszorg combineert een sterke vertegenwoordiging in het hoger onderwijs en in de knelpuntberoepen, maar de mismatch tussen vraag en aanbod voor bepaalde richtingen en de aanwezigheid van vele grensstudenten die het land zouden kunnen verlaten zodra ze hun diploma hebben verkregen, verkleinen het matigend effect van de nieuwe afgestudeerden op de tekorten. Bovendien gelden voor de gezondheidszorg ook quota en toelatingsexamens voor bepaalde studierichtingen, en telt die bedrijfstak een hoger dan gemiddeld percentage 60-plussers, wat ook het probleem van de tekorten in een nabije toekomst kan vergroten.

**Opleiding tijdens de loopbaan is een flexibeler antwoord op de tekorten maar wordt onvoldoende aangewend in België.** Een minder ingeburgerde leercultuur in de bedrijfswereld en een minder gunstig gezinde houding tegenover levenslang leren, die onder meer verband houdt met de kortere loopbanen, liggen aan dat verschijnsel ten grondslag. In België volgde 45 % van de 25- tot 64-jarigen in de loop van 2016 een (formele of niet-formele) opleiding; hoewel die ratio stijgt, bestaat de Europese doelstelling erin 60 % tegen 2030 te bereiken. Een hogere deelname aan opleiding tijdens de loopbaan heeft nochtans positieve macro-economische gevolgen, zoals een toename van de productiviteit van de werknemers en een hogere motivatie om langer te blijven werken.

**Om tegemoet te komen aan de vraag naar werknemers, zou de participatie aan de arbeidsmarkt sterk moeten toenemen. De daling van de participatie die we zagen tijdens de pandemie is nu goedgeemaakt.** De participatiegraad van 15-64-jarigen steeg vorig jaar van 69,7 % tot 70,5 %. De daling tijdens de pandemie is zo volledig goedgeemaakt, en de participatiegraad lijkt opnieuw de trend van vóór de crisis te volgen. Bovendien is het aantal transities tussen verschillende arbeidsmarktstatuten – werkend, werkloos of inactief – weer gelijk aan het niveau van vóór de pandemie.

**De participatiegraad blijft, ondanks de gewestelijke verschillen, echter erg laag en hoewel hij stijgt, gaat dit niet op voor alle demografische groepen.** Hij is nog steeds 4 procentpunt lager dan in de EU; als België dezelfde participatiegraad zou hebben als de EU, zouden er bijna 300 000 extra personen op de arbeidsmarkt zijn. Voor niet-EU-burgers en middengeschoolden is dit verschil 8 procentpunt en voor kortgeschoolden loopt het zelfs op tot 12 procentpunt. De algemene participatie neemt vooral toe door de 55-plussers: de participatiegraad van de 55-64-jarigen is sinds 2010 met 20 procentpunt toegenomen waardoor de kloof met de 25-54-jarigen bijna halveerde. De maatregelen die het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt beperkten en de leeftijdsriteria verhoogden, hebben hieraan bijgedragen. De verandering is het grootst bij de 55-59-jarigen, waarvoor de participatie nu hoger is dan het algemeen gemiddelde. Bij de 60-64-jarigen gaan er nog steeds veel personen vervroegd op pensioen en nemen, ondanks de toename van de participatie, maar 4 op 10 van hen deel aan de arbeidsmarkt. De participatie is daarentegen gedaald sinds 2010 voor de leeftijdsgroepen tot 45 jaar en voor de kort- en middengeschoolden. In tegenstelling tot de korter geschoolden is er voor de min-45-jarigen de laatste jaren wel een herstel in de participatie ingezet. Die zich zal moeten voortzetten om te vermijden dat de toename van de participatie zal stoppen wanneer de inhaalbeweging van de 55-plussers ten einde komt. Daarnaast zal hun participatie toenemen door het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd.

**Het verloningsniveau is een belangrijk criterium bij het aanvaarden van een werkaanbieding. Bepaalde financiële werkloosheidsvallen beperken het aantal sollicitanten, voornamelijk voor laagverlonende jobs.** Het aanbod van en de vraag naar arbeid worden beide beïnvloed door het niveau van de belastingen op arbeid. In België zijn de lasten op arbeid evenwel de hoogste van alle OESO-landen. De werkbonus, in Vlaanderen sinds 2022 aangevuld met de jobbonus, heeft als doel arbeid financieel aantrekkelijker te maken voor de werknemers met een laag loon. De invloed van die bonus verdwijnt echter vrij snel naarmate het loon toeneemt. Dit resulteert in een promotieval. Om te bepalen of het financieel zinvol is te werken, moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de betrokkene bepaalde sociale uitkeringen verliest wanneer hij een baan aanvaardt. Voor werknemers met een laag loon en personen die nog maar net inactief zijn, lijkt het financiële voordeel van werken gering.

**Ook andere, financiële en niet-financiële, aspecten beïnvloeden de keuze om te werken.** De kosten, de beschikbaarheid en kwaliteit van kinderopvang, de flexibiliteit en kwaliteit van beschikbare jobs, de duur en kosten van de verplaatsing, en het verlies van sociale voordelen zoals het sociaal energietarief spelen allemaal een rol in die beslissing. De persoonlijke situatie is vaak een essentieel element, het betreft onder meer het volgen van een opleiding of onderwijs, de zorg voor familieleden, pensioen, en ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dit laatste is de meest genoemde reden voor inactiviteit en de Raad zal zijn volgende thematische verslag eraan wijden.

**Voor het behalen van de federale werkgelegenheidsdoelstelling van 80 % tegen 2030 is het verhogen van de participatiegraad essentieel.** Zelfs als alle werklozen een job zouden vinden, zou de werkgelegenheidsdoelstelling nog steeds niet worden bereikt. Het verhogen van de participatie is een belangrijke uitdaging in alle gewesten, maar in het bijzonder in Vlaanderen waar de werkloosheidsgraad al zo laag is dat de werkgelegenheidsgraad enkel kan toenemen als de huidige inactieven worden gemobiliseerd en een job vinden.

**Ondanks de sterke jobcreatie van de laatste twee jaar staat België nog ver van de doelstelling van 80 % voor 2030.** In 2022 was 71,9 % van de 20-64-jarigen aan het werk en het Federaal Planbureau verwacht dat dit percentage 74,6 % zal bereiken in 2028, 2 jaar voor de deadline. Bovendien is er een stabiele of zelfs licht dalende trend in de werkgelegenheidsgraad van kort- en middengeschoolden, en neemt enkel die van hogeschoolden toe. Hoewel in sommige groepen, waaronder de 25-54-jarigen en hogeschoolden, al meer dan 80 % aan het werk is, moet de werkgelegenheidsgraad van alle demografische groepen stijgen om de doelstelling te behalen.

**Hoewel de kwetsbare groepen hebben kunnen genieten van het economisch herstel, hebben korter geschoolde werknemers de extra achterstand die ze opliepen tijdens de pandemie nog niet ingehaald.** In 2022 is de werkgelegenheidsgraad van vrouwen, korter geschoolden, jongeren (20-29), 55-plussers en niet-EU-burgers er evenveel of meer op vooruitgegaan dan het gemiddelde. Maar terwijl de algemene werkgelegenheidsgraad nu duidelijk hoger is dan voor de pandemie, tonen schattingen op basis van survey data dat kortgeschoolden nog maar net het niveau van vóór de pandemie hebben bereikt, en blijven middengeschoolden zelfs onder dat niveau. Tegelijkertijd is hun werkloosheidsgraad nog steeds hoger dan voor de gezondheidscrisis. Voor middengeschoolden komt daarbij dat, in tegenstelling tot andere groepen, ze nog niet allemaal zijn teruggekeerd naar de arbeidsmarkt. Het herstel wordt voor hen bemoeilijkt omdat ze voornamelijk tewerkgesteld zijn in sectoren die minder sterk groeien; bijna de helft van hen werkt in de industrie of in de handel, horeca en vervoer. Op de financiële dienstverlening na zijn dit de sectoren waarin de werkgelegenheid de laatste jaren het minst groeide. Daarnaast is de toename in jobs via dienstencheques, een belangrijke groeibron voor laaggekwalificeerde personen, ook stilgevallen, ondanks de aanhoudende vraag hiernaar. Verschillende jobs die in principe toegankelijk zijn voor hen zijn dan ook moeilijk in te vullen knelpuntberoepen. De beschikbaarheid van jobs is slechts een van de factoren die hun deelname aan de arbeidsmarkt beïnvloeden.

**Ook de integratie van Oekraïense vluchtelingen in de arbeidsmarkt is bijzonder moeilijk: slechts 1 op 5 van de vluchtelingen op arbeidsleeftijd heeft een job gevonden.** Hun integratie wordt bemoeilijkt door hun gebrek aan kennis van de landstalen, door de grote onzekerheid rond hun situatie en het feit dat ze een tijdelijke verblijfsvergunning hebben, en doordat vrouwen vaak zonder hun partner moesten vluchten en dan ook alleen de zorg voor hun kinderen moeten dragen. Hoewel de Oekraïense vluchtelingen gemiddeld hoger gekwalificeerd zijn dan andere werkzoekenden, is de erkenning van hun diploma's, zoals voor vele nieuwkomers, lastig.

**De hoge inflatie zorgt voor nieuwe uitdagingen op de arbeidsmarkt gezien ze, via het loonindexeringsmechanisme, de loonkosten verhoogt.** Nadat de heropening na de pandemie al zorgde voor een inflatiedruk door 'supply-bottlenecks' en hoge grondstoffenprijzen, namen de energieprijzen zeer sterk toe door de Russische inval in Oekraïne. Daardoor steeg de inflatie in 2022 tot 9,6 %. Hoewel de energieprijzen sindsdien opnieuw zijn gedaald, wordt de inflatie in 2023 nog steeds op bijna 4 % geraamd. De uurloonkosten stegen met 5,1 % in 2022 en zouden, volgens de NBB, met 8 % toenemen in 2023, hoofdzakelijk door het indexeringsmechanisme. Ondanks de afnemende inflatie is de loonkoststijging hoger in 2023 door de vertraging in de werking van het indexeringsmechanisme.

**De indexering van inkomens beschermt, globaal gezien, de koopkracht van de huishoudens, maar de toepassing ervan zorgt voor verschillen tussen huishoudens en bedrijven.** Het moment waarop lonen worden geïndexeerd, loopt uiteen voor de overheidssector en de private sector, waar ze afhankelijk is van de akkoorden gesloten binnen de paritaire comités. Terwijl de lonen bij de overheid vijf keer werden geïndexeerd in 2022, krijgt 40 % van de werknemers in de private sector slechts een jaarlijkse loonindexering, meestal in januari. Ook de loonkosten van bedrijven stijgen dus op verschillende momenten. In een periode van hoge inflatie kan dit een groot verschil maken voor zowel huishoudens als bedrijven. De mate van bescherming hangt bovendien ook af van het uitgavenpatroon van de consumenten. Hoe lager het inkomen, hoe hoger de waargenomen inflatie, hoewel het sociaal energietarief ervoor zorgde dat de inflatie bij de laagste inkomens lager dan

gemiddeld was. Personen met een laag tot middelhoog inkomen die (net) geen recht hebben op het sociaal tarief werden het sterkst getroffen, en werden niet noodzakelijk volledig gecompenseerd door de indexering van hun inkomen.

**De sterke loonstijging zorgt voor een significant verlies aan concurrentiekracht, dat in de komende jaren zou moeten afnemen maar niet onmiddellijk zal verdwijnen.** De gecumuleerde loonkloof met de buurlanden was in 2019, volgens ramingen door de Centrale raad voor het bedrijfsleven, verdwenen. Gezien de buurlanden geen loonindexeringsmechanisme hebben, is er voor de werknemers geen automatische en veralgemeende compensatie voor inflatie. Bijgevolg is er een groot groeiverschil ontstaan tussen de lonen in België en die van onze belangrijkste handelspartners. Het verschil zou in 2023, op basis van gegevens van het Eurosysteem<sup>1</sup>, 4,8 % bedragen. Tegen 2025 zou ze afnemen tot 2,7 % in de mate dat loononderhandelingen in de buurlanden ook voor stijgende verloning zouden zorgen en omdat België een periode van opgelegde loonmatiging zal kennen, opgelegd door de wet op het concurrentievermogen met als doel nét de loonhandicap die momenteel wordt gecreëerd te reduceren.

## Aanbevelingen

**De Raad beschouwt het als haar plicht om te waarschuwen dat de gunstige resultaten over jobcreatie en werkloosheid van de afgelopen twee jaar de aandacht niet mogen afwenden van de noodzakelijke structurele hervormingen op de arbeidsmarkt, die een antwoord moeten bieden op de in dit rapport geschetste ontwikkelingen, uitdagingen, kansen en problemen.** De krapte bereikt recordhoogtes, de verschillen tussen de gewesten blijven groot en de mobiliteit is beperkt, de participatie ligt té laag, en kwetsbare groepen hebben het, nog meer dan in andere landen, moeilijk op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben de inflatie en de daaraan gekoppelde loonsverhogingen gezorgd voor een verlies aan concurrentievermogen voor onze ondernemingen.

**Een multi-sectorale aanpak, met de medewerking van diverse actoren, is nodig om deze problemen op te lossen.** Zowel de federale als regionale regeringen hebben een rol te spelen, maar ze moeten ervoor zorgen dat hun maatregelen op elkaar afgestemd zijn en zich zo versterken. De sociale partners kunnen een doorslaggevende bijdrage leveren door gezamenlijke en constructieve oplossingen voor te stellen. Hierbij gaat het niet enkel om arbeidsmarktbeleid, maar onder andere ook om de domeinen onderwijs, gezin en kinderopvang, gezondheidszorg, en sociale zekerheid. Een brede dialoog tussen regeringen, sociale partners, de academische en economische wereld, en andere organisaties kan helpen om nieuwe ideeën aan te brengen voor deze lang aanslepende problemen en om toekomstige uitdagingen, onder andere de digitalisering en vergroening van de economie die boven op de demografische vergrijzing komen, aan te gaan.

**De aanbevelingen in dit verslag concentreren zich op participatie en de kraptes op de arbeidsmarkt, twee essentiële problemen, maar de gewenste ingrepen beperken zich niet tot deze domeinen.** De Raad vindt onder meer dat het land moet waken over een goed evenwicht tussen het beschermen van de koopkracht en het vrijwaren van het concurrentievermogen van de ondernemingen. Het stelsel van werkloosheidsuitkeringen kan ook sterker activeren door bijkomende controles en sancties, maar daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat werkzoekenden hun contact met de arbeidsmarkt kunnen verliezen na een uitsluiting, wat het probleem van inactiviteit versterkt. Op het vlak van opleiding zijn verdere stappen nodig om jongeren de competenties te geven die in de arbeidsmarkt van vandaag én van de toekomst nodig zijn. Het aanmoedigen van deelname aan STEM- en zorgopleidingen is hier een voorbeeld van. De recente rapporten van de Raad over [permanente opleiding](#), [activering](#) en de arbeidsmarktsituatie van [vrouwen](#), [kortgeschoolden](#) en [niet-EU-burgers](#) bevatten gedetailleerde aanbevelingen in deze verschillende domeinen. De Raad kan enkel maar het belang blijven herhalen van het opbouwen van een evaluatiecultuur zodat de impact van het nieuwe en het bestaande beleid kan worden

<sup>1</sup> Deze benadering stemt niet overeen met de officiële berekening door de CRB.

geëvalueerd ten opzichte van hun doelstellingen en de middelen waarmee ze werden uitgevoerd en dat er kan worden bijgestuurd waar nodig.

### **Het verhogen van de participatie is essentieel om de 80 %-doelstelling te behalen**

**Het verhogen van de participatie is een van de belangrijkste uitdagingen op de arbeidsmarkt.** Zonder die verhoging is het onmogelijk om de 80 %-werkgelegenheidsdoelstelling te behalen. Uiteraard is betaalde arbeid niet de enige manier om een bijdrage te leveren aan onze samenleving. Maar dat neemt niet weg dat extra arbeidskrachten essentieel zijn om de groei van onze ondernemingen te ondersteunen, de financiering van de sociale zekerheid te vrijwaren en de krapte op de arbeidsmarkt te verminderen. Niet alleen is de participatie erg laag in vergelijking met andere Europese landen, ze is stabiel of zelfs dalend voor verschillende demografische groepen. Het is dus van cruciaal belang, en dringend, om maatregelen te nemen die zoveel mogelijk van onze medeburgers aanmoedigen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

**De beslissing om op zoek te gaan naar een job hangt af van talrijke factoren.** We analyseren hieronder de financiële aspecten, de gezinssituatie, alsook de gezondheidstoestand. Er zijn echter diverse manieren om de participatie te verhogen, ofwel door inactieven te helpen bij het betreden van de arbeidsmarkt, of door te voorkomen dat actieve personen deze verlaten omdat ze ontmoedigd raken omdat ze denken dat er geen gepast werk beschikbaar is. Een aantal voorbeelden zijn het bevorderen van een eerste werkervaring voor jongeren, ondernemerschap stimuleren, jobs in de sociale economie ondersteunen die een perspectief geven aan personen die ver van de arbeidsmarkt staan, mobiliteit stimuleren, en aanpassingen aan de werkomstandigheden van oudere werknemers aanmoedigen om zo langere loopbanen mogelijk te maken. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien belangrijk dat werkgevers gebruik maken van de mogelijkheden die nieuwe technologieën bieden om de jobinhoud en voorwaarden zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor potentiële werknemers.

Om werk aantrekkelijk te maken, is het essentieel dat **werknemers voldoende verdienen** en dat hun netto-inkomen aanzienlijk hoger is dan sociale uitkeringen. De fiscale druk op arbeid is in België echter bijzonder hoog. Daardoor ontstaan werkloosheids- en inactiviteitsvallen voor personen met een laag inkomen of een korte werktijd, in het bijzonder als we ook rekening houden met de extra voordelen waar ontvangers van sociale uitkeringen van kunnen genieten. **Een fiscale hervorming van de (para-)fiscaliteit op arbeid moet daar rekening mee houden en de lasten op lage inkomens sterk verlagen.** Bij het ontwikkelen van compenserende maatregelen moet er echter ook aandacht zijn voor het concurrentievermogen van de ondernemingen en voor de noodzakelijke vergroening van de economie. Een verhoging van de btw, bijvoorbeeld, kan zorgen voor een stijging van de consumptieprijzen en dus de inflatie en zo via de indexering de loonkosten verhogen. Complementair met de fiscale hervorming kunnen ook bestaande instrumenten worden gebruikt. **De federale werkbonus, die gericht is op de lage lonen, werd recent verhoogd om werkloosheidsvallen te verminderen. De Vlaamse jobbonus, die hetzelfde objectief heeft, kan ook versterkt worden en de andere gewesten kunnen hun eigen jobbonus invoeren.** Om bij het invoeren van deze maatregelen promotie vallen te vermijden, is het belangrijk de fiscale voordelen zo te kalibreren dat ze op een geleidelijke en trage manier afnemen voor hogere lonen.

**De gezinssituatie** kan een belangrijke hindernis vormen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Enquêtes tonen aan dat vrouwen, meestal onder invloed van genderstereotypen, nog steeds grotendeels de verantwoordelijkheid dragen voor huishoudelijke taken en gezinszorg en dat heeft een sterke invloed op hun carrière. Het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen 25-49-jarige mannen en vrouwen met kinderen is dan ook erg groot, en dat terwijl de werkgelegenheidsgraad van vrouwen zonder kinderen (net) iets hoger is dan die van mannen zonder kinderen. Wanneer beide ouders werken kan een **verplicht door beide ouders gedeeld ouderschapsverlof** de trend naar een intensiever gebruik ervan door mannen versterken. Dit kan een herverdeling bevorderen in de rolverdeling binnen het koppel en vrouwen aanmoedigen om meer deel te nemen aan de

arbeidsmarkt, of ze niet te verlaten. De perceptie van vaders die hun arbeidstijd reduceren kan zo ook wijzigen en het kan werkgevers aanmoedigen om aanwervingen genderneutraler te maken. Daarnaast zijn inspanningen nodig om de combinatie werk en gezin, voor beide ouders, gemakkelijker te maken. De beschikbaarheid van **voldoende, betaalbare en kwaliteitsvolle opvangplaatsen** is hierbij van essentieel belang. Aangezien begeleider in de kinderopvang een knelpuntberoep is in Vlaanderen en in Brussel, is het daarvoor ook belangrijk dat de voorwaarden voor die job verbeteren zodat ze aantrekkelijker wordt. Daarnaast kunnen het **bestaande ouderschapsverlof en tijdskrediet worden versoepeld in functie van een vermindering van de werktijd wanneer de job dit toelaat**. Met een 1/5<sup>de</sup> verlof zouden ouders bijvoorbeeld kunnen kiezen tussen een vrije dag per week of een dagelijkse werktijdvermindering met 20 %, zodat ze de oplossing kunnen vinden die hen in staat stelt werk en gezin te combineren. Stereotypen beïnvloeden echter niet alleen de participatie van vrouwen, maar ook van andere groepen die het moeilijk hebben op de Belgische arbeidsmarkt. Discriminatie - op basis van afkomst, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, godsdienst, gezondheidstoestand ... - draagt hieraan bij, zowel bij de aanwerving als gedurende de hele carrière. **Discriminatie kan niet alleen worden bestreden door controles en sancties. Het verspreiden van informatie over de positieve gevolgen van diversiteit op de werkplaats is onmisbaar om een mentaliteitswijziging te bekomen. Voor nieuwkomers gaat dit samen met inburgering en opleiding met aandacht voor taal.**

**Ziekte en arbeidsongeschiktheid** worden het meest genoemd als redenen om niet deel te nemen aan de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidskloof tussen personen met en zonder arbeidsbeperking is in België een van de hoogste in de EU en het aantal langdurig zieken blijft toenemen, onder andere door een toename in het aantal personen met problemen van mentaal welzijn en met musculoskeletale aandoeningen zoals rugpijn en artrose. Om hieraan tegemoet te komen is het belangrijk in te zetten op **zowel preventie als re-integratie**. Verschillende knelpuntberoepen zijn zware beroepen en het verminderen van de eraan gelinkte risico's zou niet alleen de gezondheid van de werknemers ten goede komen maar zou deze jobs ook aantrekkelijker maken. Voor de re-integratie van werknemers met gezondheidsproblemen bestaan er verschillende instrumenten, waaronder re-integratietrajecten en mogelijkheden tot gedeeltelijke werkhervatting en opleiding. Er kunnen verdere stappen worden gezet om de **begeleiding van personen in arbeidsongeschiktheid te versterken** om hen, wanneer hun gezondheidstoestand het toelaat, zo snel mogelijk hiervan gebruik te laten maken. **De Raad zal dit bijzonder cruciale vraagstuk behandelen in zijn volgende thematische verslag.**

### **De krapte op de arbeidsmarkt vraagt oplossingen op de korte en lange termijn**

**Tal van sectoren en ondernemingen ondervinden moeilijkheden om hun vacatures te vervullen.** De vacaturegraad in België is in korte tijd gestegen. Hoewel het om een voornamelijk structurele uitdaging gaat, verhevigt elk conjunctuurherstel alleen maar de spanningen op de arbeidsmarkt. **De Raad roept op tot maatregelen met een significant en snel effect om een extra arbeidsaanbod te creëren en te voldoen aan de vraag naar arbeid van de werkgevers.** Om kandidaten aan te trekken, moeten deze laatste weliswaar een voldoende interessant voorstel doen (loon, aard van de arbeidsovereenkomst, aangeboden flexibiliteit of waarden van de onderneming), de communicatie over bepaalde beroepen (die worden beschouwd als zwaar of gericht op mannen/vrouwen) verbeteren of eventueel op te leiden juniorprofielen ondersteunen. Voor tal van beroepen of bedrijfstakken lijkt de manoeuvreerruimte echter beperkt en oplossingen die voor bepaalde ondernemingen werken, zouden het kwantitatieve probleem op macro-economisch vlak niet doen verdwijnen.

**Wettelijke economische migratie is een flexibelere manier om de vijver aan personen met de vereiste kwalificaties te vergroten.** Het aantal toekenningen van gecombineerde vergunningen is aanzienlijk gestegen als gevolg van de hervorming van het stelsel in 2019 en van het intrekken van de reisbeperkingen in verband met de pandemie, maar er blijft nog ruimte voor een verdere toename. Die problematiek strekt verder dan de Belgische grenzen, aangezien vele Europese



landen worden geconfronteerd met dezelfde categorieën van knelpuntberoepen en dus met elkaar concurreren om kandidaten aan te trekken. De administratieve formaliteiten om een gecombineerde vergunning te verkrijgen, worden nog steeds zwaar en tijdrovend geacht. De bevoegde autoriteiten zouden soepelere formules moeten uitwerken om de toekenning van arbeidsvergunningen beter aan de knelpuntberoepen aan te passen. Daarnaast moet er gewerkt worden aan een langetermijnvisie over economische migratie, met daarin diepgaande hervormingen om structurele tekorten aan te pakken, en waarvoor de recente hervormingen in Duitsland een inspiratie kunnen zijn. De ethische dimensie van economische migratie mag echter niet over het hoofd worden gezien. Door circulaire migratie aan te moedigen, kan er worden vermeden dat ze de ontwikkeling in de landen van herkomst afremt door deze hun talenten te ontnemen.

**De Raad vindt dat de huidige spanningen op de arbeidsmarkt een verruiming van de lijsten met knelpuntberoepen die openstaan voor economische immigratie alsook een frequentere bijwerking hiervan rechtvaardigen. Bovendien zouden een vereenvoudiging en versnelling van de administratieve formaliteiten gepaard moeten gaan met toereikende controlemogelijkheden. De communicatie over de kansen van potentiële buitenlandse werknemers is ook voor verbetering vatbaar.** Dat is het geval voor de buitenlandse studenten. Sinds 2021, bijvoorbeeld, kan een buitenlandse student die na het behalen van zijn diploma van het hoger onderwijs wenst te blijven om een baan te zoeken of een onderneming op te richten, snel een tijdelijke verblijfsvergunning voor een jaar krijgen zonder over een arbeidsvergunning te moeten beschikken. Gelet op het potentieel van dat geschoolde en aan de Belgische markt aangepaste publiek – met name in de gezondheidssector - vormt een poging tot doelgerichte communicatie een potentieel krachtige hefboom. Terloops moet worden opgemerkt dat de gezinsleden van de afgestudeerden gedurende dat jaar een baan mogen uitoefenen op voorwaarde dat ze een gecombineerde vergunning krijgen.

**De Raad pleit voor een evenwicht tussen beleidsmaatregelen die de toegangsprocedures vlotter willen laten verlopen, maatregelen die de informatieverzorging aan en integratie van migranten bevorderen, en maatregelen om fraude te voorkomen.** Om frauduleuze aanvragen van gecombineerde vergunningen te vermijden, is echter een aanscherping van het antifraudebeleid noodzakelijk. Dat beleid moet worden uitgewerkt in samenwerking met de Dienst Vreemdelingenzaken, de FOD Buitenlandse Zaken en de gewestelijke instanties die de vergunningen uitreiken.

Die denksproten op korte termijn verhullen niet dat **de huidige tekorten vooral van structurele aard zijn, wat dus eveneens structurele hervormingen op verscheidene niveaus zal vergen.** Fundamenteel beschouwd wijst een tekort aan of een mismatch van vaardigheden op een onaangepaste opleiding of op een behoefte om nieuwe competenties te verwerven. **De Raad heeft in het verleden reeds de noodzaak beklemtoond om in een vroeg stadium te handelen en informatie te verschaffen, namelijk in het lager, secundair en hoger onderwijs.** Het verstrekken van informatie is des te belangrijker omdat beroepsomschakelingen duur in tijd en middelen kunnen blijken. Het technisch en beroepsonderwijs in het secundair onderwijs en de wetenschappelijke richtingen van het hoger onderwijs trekken onvoldoende studenten aan, vooral vrouwelijke, om de tekorten op te vangen. In de aanbevelingen van dit verslag wordt evenwel de nadruk gelegd op permanente opleiding, omdat de arbeidsmarkt snel verandert; de vandaag vereiste vaardigheden zijn niet noodzakelijkerwijs dezelfde als de in de toekomst gezochte competenties en de loopbanen moeten langer worden. Om te kunnen beschikken over werknemers die vaker worden opgeleid, is het nodig het aanbod van en de vraag naar opleiding te stimuleren. Enerzijds **dienen de werknemers hun kennis levenslang op peil te houden en dus een positieve houding tegenover leren te ontwikkelen.** Anderzijds dienen de werkgevers een systeem op te zetten dat opleiding stimuleert of het te verbeteren. Ze moeten met andere woorden **de leercultuur** in hun personeel **bevorderen.**

**Een gunstig gezinde houding tegenover leren moet worden gecultiveerd vanaf de kindertijd**, en ouders en leerkrachten spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van cognitieve en niet-cognitieve vaardigheden maar ook van de motivatie om te blijven leren. In hoeverre de leerkrachten in staat zijn een positieve houding bij te brengen tegenover levenslang leren, hangt rechtstreeks samen met de steun die ze krijgen van de scholen. In de praktijk is het noodzakelijk het technisch en beroepsonderwijs alsook de STEM-richtingen te versterken en te herwaarderen, de onderwijsmethoden en competenties van de leerkrachten bij te werken, deel te nemen aan programma's voor permanente beroepsontwikkeling, vormen van mentoring uit te werken voor minder ervaren leraars, maar ook het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken. Gelet op de centrale rol van de school voor kansengroepen, moet bijzondere aandacht worden besteed aan de leerkrachten in scholen met een groot aantal kansarme leerlingen. Niet alleen de school moet echter werken aan een houding die leren bevordert; de ouders vervullen daarin eveneens een rol. In de praktijk moet de deelname van de ouders worden verhoogd, via informatiesessies die inspelen op de opbouw van de rol van de ouders en die de banden tussen scholen en ouders versterken.

**De leercultuur is evenzeer belangrijk in de werkomgeving en moet een kader scheppen dat bevorderlijk is voor de ontwikkeling van passende competenties. Het is van cruciaal belang een toekomstgerichte visie te hebben op de competentiebehoeften en zich te richten op de werknemers die op langere termijn risico lopen.** Ten eerste beschikken de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling ter zake over een gedegen expertise en handhaven ze een realtime monitoring. Vervolgens verschaffen de Economische en Sociale raden, waarin de sociale partners op regionaal niveau kunnen overleggen, een aanvullende invalshoek voor analyse en bieden ze een toegevoegde waarde voor een dergelijke toekomstgerichte visie. Ten slotte kunnen ook de sectorale opleidingsfondsen zorgen voor een kader en eventueel steun verlenen in bepaalde paritaire comités. De informatie en de gegevens over de door op te leiden personen te verwerven competenties (ex ante) en over de competenties die ze hebben verworven dankzij de gevolgde opleidingen (ex post), moeten regelmatig worden gevolgd. Ze kunnen van cruciaal belang blijken voor de beoordeling van de momenteel aangeboden opleidingen in het kader van formeel en informeel leren en van de vereiste competenties die momenteel onvoldoende worden aangeleerd, maar ook voor het migratiebeleid. Het aanpassen van het aanbod aan opleidingen, de inhoud ervan en de leermethoden aan de behoeften van de werkgevers moet een flexibel instrument zijn, en gelet op de huidige tekorten moeten stimuli worden gehandhaafd die rechtstreeks verband houden met opleidingen die naar knelpuntberoepen leiden. Opleiding is ook fundamenteel om oudere werknemers aan het werk te houden. De opleidingscultuur moet ook op dat vlak worden ondersteund en de baten op korte en langere termijn moeten sterker worden benadrukt voor hun gunstige gevolgen op de motivatie en dus de participatie, maar ook op de productiviteit. Om ten slotte permanente opleiding aantrekkelijker te maken, kan een interne of externe valorisatie cruciaal zijn; het verlenen van een titel of getuigschrift die een wettelijke waarde hebben of op zijn minst worden erkend op de arbeidsmarkt, zou een belangrijke bron van motivatie zijn, met name voor de zelfstandigen, een publiek dat moeilijker aan te trekken is voor permanente opleidingen.

**België kan zich niet meer veroorloven om de noodzakelijke hervormingen uit te stellen. De jobcreatie is aan het vertragen, de krabtes zijn ongekend hoog en te veel talent blijft ongebruikt voor de arbeidsmarkt. Bijkomende arbeidskrachten zijn essentieel om een duurzame groei en een inclusieve samenleving te bevorderen, en om de financiering van de sociale zekerheid te vrijwaren. Alle politieke, economische en maatschappelijke actoren moeten zich hiervoor resoluut mobiliseren.**

Brussel, 10 juli 2023



Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

# STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN

Juli 2023



## INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>Economische activiteit.....</b>	<b>22</b>
1.1.	Socio-economische context en vooruitzichten.....	22
1.2.	Inflatie .....	23
1.3.	Loonkosten en competitiviteit.....	25
<b>2.</b>	<b>Werk, werkloosheid en participatie .....</b>	<b>30</b>
2.1.	Werkgelegenheid.....	30
2.2.	Werkloosheid.....	38
2.3.	Participatie .....	41
2.4.	Kwetsbare groepen.....	44
2.5.	80 % werkgelegenheidsdoelstelling.....	47
<b>3.</b>	<b>Kraptes en competenties op de arbeidsmarkt.....</b>	<b>54</b>
3.1.	Vacatures, vacaturegraad en knelpuntberoepen .....	54
3.2.	Financiële aantrekkelijkheid van werken .....	60
3.3.	Arbeidsreserve, vaardigheden en opleiding.....	64
<b>4.</b>	<b>Referenties.....</b>	<b>74</b>

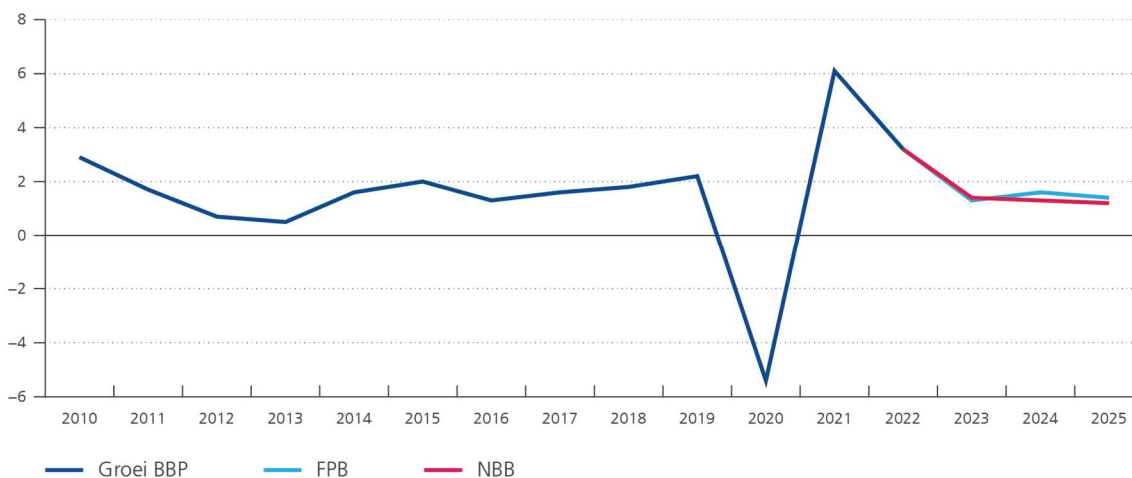
## 1. ECONOMISCHE ACTIVITEIT

### 1.1. Socio-economische context en vooruitzichten

De economie kende in 2022 een sterke heropleving na de pandemie. De groei werd gestimuleerd door heropeningseffecten na het opheffen van de restricties, wat ook de consumptie door gezinnen deed toenemen. De geleidelijke normalisatie van de aanvoerketens hielp de industrie om achterstanden in bestellingen versneld weg te werken. De gevreesde sterke stijging van het aantal faillissementen, dat tijdens de pandemie uitzonderlijk laag was door het moratorium op faillissementen, bleef ook uit. Hoewel er wel een stijging was, bleef het aantal onder of op het niveau van voor de crisis.

Eind vorig jaar vertraagde groei echter als gevolg van de Russische oorlog in Oekraïne en de daaropvolgende opstoot van inflatie. De inval zorgde voor onzekerheid, nieuwe verstoringen in de wereldwijde aanbodketens, en scherpe stijgingen in grondstof- en energieprijzen, wat zorgde voor een sterke toename van de inflatie (zie sectie 1.2). Dat had een negatieve invloed op de vraag, zowel via de uitgaven van gezinnen als de private investeringen. Bovendien moesten sommige energie-intensieve bedrijven hun activiteiten terugschroeven of tijdelijk onderbreken door de sterk gedaalde rendabiliteit. Dit alles leidde tot een terugval in de economische activiteit, waardoor de groei in het laatste kwartaal van 2022 bijna stilviel.

**Grafiek 1 - Bruto Binnenlands Product (BBP), verloop en prognoses**  
(in %, verandering ten opzichte van het vorige jaar)



Bronnen: FPB, INR, NBB.

Maar begin 2023 herleefde de economie en volgens prognoses zal de groei in de komende jaren weer rond het niveau van voor de crisis zal liggen. De scherpe daling van de energieprijzen, waardoor de inflatie afneemt en de druk op de energie-intensieve bedrijven verlaagt, stimuleert de economie. Het opheffen van het zero-covid beleid in China, samen met de regelmatige lockdowns, draagt ook bij aan het verder normaliseren van de globale waardeketens. De economie blijft echter voor uitdagingen staan. Centrale banken verhogen de beleidsrente om de nog steeds hoge inflatie te bekampen. Desondanks verwachten het Planbureau en de Nationale Bank dat de economische groei zal normaliseren in de periode 2023-2025, en jaarlijks tussen de 1,2 % en 1,6 % zal liggen.

## 1.2. Inflatie

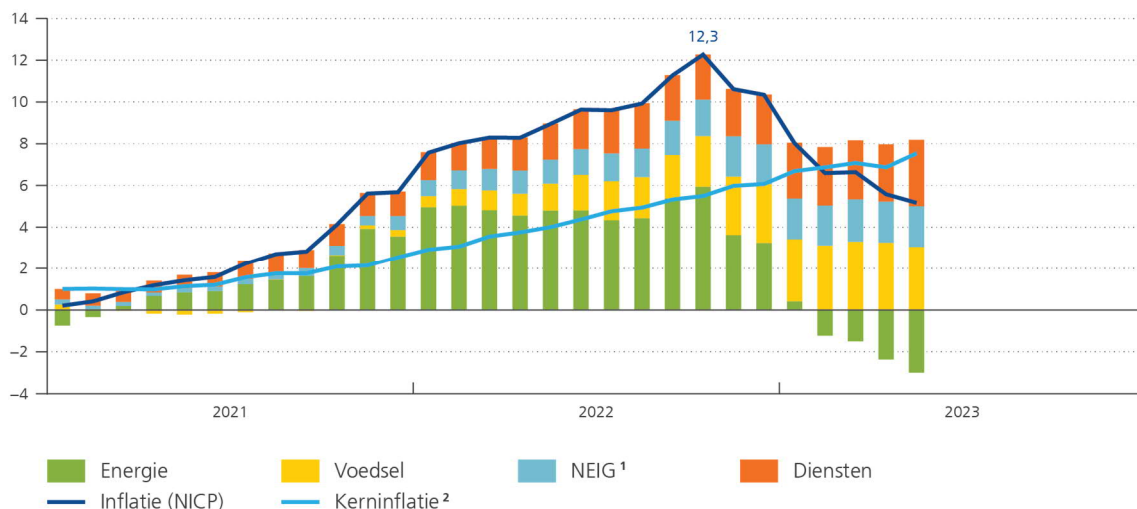
**De inflatie in België bereikte vorig jaar historisch hoge niveaus, gemeten volgens de nationale consumptieprijsindex (NICP) bedroeg ze gemiddeld genomen 9,6 % in 2022<sup>2</sup>.** De piek werd bereikt in oktober waar de inflatie opliep tot maar liefst 12,3 %. Dit bleef onder het recordniveau dat werd bereikt in de jaren 1970 (16,3 % in november 1974) maar steeg uit boven de piek geregistreerd in de jaren 1980, met name 9,8 % in juni 1982.

**De sterke toename van de inflatie werd in eerste instantie gedreven door energie.** De heropening van de economie na COVID-19 en de daaruit volgende sterke heropleving van de vraag terwijl de aanbodzijde nog sterk hinder ondervond van zogenaamde ‘supply-bottlenecks’, had de inflatie reeds in 2021 omhoog gestuwd onder impuls van duurdere grondstofprijzen. Begin 2022 kwam daarbovenop de Russische inval in Oekraïne welke in het bijzonder de groothandelprijzen van gas en elektriciteit deed exploderen. De inflatie van gas bedroeg maar liefst gemiddeld 109,7 % terwijl die van elektriciteit opliep tot 57,1 % in 2022. De groothandelprijzen bereikten een ongeziene recordhoogte in augustus maar zijn in de laatste maanden van 2022 sterk terugggevallen. In april 2023 zijn ze terug gedaald naar het niveau dat werd opgetekend in de zomer van 2021. Met enige vertraging komt dit ook tot uiting in lagere consumptieprijzen voor gas en elektriciteit en neemt de bijdrage van de energiecomponent in de totale inflatie terug af. De totale jaarinflatie voor 2023 wordt momenteel geraamd op 3,9 % door het Federaal Planbureau en 3,8 % door de NBB, wat beduidend lager ligt dan de bijna 10 % stijging die in 2022 werd opgetekend.

**Naarmate 2022 vorderde volgde de hoge inflatie ook steeds meer uit binnenlandse factoren.** De dure grondstofprijzen en hoge energiekosten resulteerden immers in steeds hogere inputkosten én loonkosten, gelet op de automatische loonindexering, voor bedrijven die op hun beurt dan ook hun verkoopprijzen opwaarts aanpasten en de inflatie wijder verspreidden in de Belgische economie. Deze zogenoemde ‘tweederonde’ effecten hebben ervoor gezorgd dat de bijdrage van de kerninflatie (dat is de inflatie ongerekend energie- en voedselprijzen) dan ook steeds groter werd in de loop van het jaar. Ze bedroeg in 2022 gemiddeld genomen 4,6 %, wat ver boven het langetermijngemiddelde uitkomt (1,5 % tussen 1999 en 2021). De kerninflatie is verder gestegen begin 2023 maar zou in de lente haar hoogtepunt hebben bereikt, en in de tweede jaarhelft geleidelijk aan moeten afnemen. Desondanks zou ze gemiddeld genomen in 2023, met 6,6 % volgens de NBB, nog hoger uitkomen dan in 2022.

<sup>2</sup> De inflatie gemeten volgens de NICP is van groot belang voor de Belgische economie gezien de gezondheidsindex, welke cruciaal is voor de loonindexering, eruit wordt afgeleid. De gezondheidsindex wordt gedefinieerd als de totale NICP index ongerekend alcoholische dranken, motorbrandstoffen en tabak. De inflatie gemeten volgens de HICP, de geharmoniseerde consumptieprijsindex, laat op haar beurt een vergelijking op internationaal niveau toe. Hoewel beide indices over het algemeen een gelijkaardig verloop kennen, zijn er enkele methodologische verschillen tussen de NICP en de HICP-maatstaf, waardoor er (beperkte) afwijkingen zijn in hun inflatiecijfers. De inflatie gemeten volgens de HICP bedroeg 10,3 % in 2022. Voor een vergelijking van het verloop van de HICP in 2022 met de buurlanden wordt verwezen naar het hoofdstuk ‘[Inflatie, indexering en loonkosten](#)’ in het Jaarverslag 2022 van de Nationale Bank van België.

**Grafiek 2 - Totale NICP-inflatie en bijdrage van de verschillende componenten**  
(bijdragen in procentpunt, totale inflatie in %)



Bron: Statbel.

<sup>1</sup> Niet-energetische industriële goederen.

<sup>2</sup> Kerninflatie is gedefinieerd als de NICP zonder energie en voedsel.

De economische vooruitzichten van zowel de NBB als het FPB gaan ervan uit dat de inflatie pas tegen 2025 weer zou aansluiten bij de middellange termijn doelstelling van de ECB, met name een inflatiepercentage van 2 %. Hoewel verwacht wordt dat de energieprijzen stabiel zouden blijven, zou het groeiritme van de NICP in 2024 boven de 2 % uitkomen. De NBB gaat uit van een stijging van 3,6 %, het FPB verwacht een toename van 3,3 %. Onder meer het wegvallen van de maatregelen genomen in het kader van de energiecrisis, in het bijzonder het basispakket, zal ervoor zorgen dat de bijdrage van de energiecomponent in de totale inflatie in 2024 tijdelijk terug opveert<sup>3</sup>. Bovendien zou de kerninflatie boven haar lange termijn gemiddelde blijven ondanks een duidelijke vertraging in haar groeiritme. In 2025 verwacht de NBB, onder impuls van een normalisatie van de bijdrage van zo goed als elke component, dat de inflatie op basis van de NICP zou uitkomen op 1,7 %. Het FPB verwacht dat de gemiddelde jaarinflatie tussen 2025 en 2028 1,8 % zou bedragen.

**Tabel 1 - Verwachte inflatie (Nationaal Indexcijfer der Consumptieprijzen) en verloop van de gezondheidsindex volgens FPB en NBB**  
(groei op jaarbasis, in %)

	2020	2021	2022	2023r	2024r	2025r	2026r	2027r	2028r
<b>FPB</b>									
NICP	0,7	2,4	9,6	3,9	3,3	1,8	1,8	1,8	1,8
Gezondheidsindex	1,0	2,0	9,3	4,3	3,6	1,8	1,8	1,8	1,8
<b>NBB</b>									
NICP	0,7	2,4	9,6	3,8	3,6	1,7	/	/	/
Gezondheidsindex	1,0	2,0	9,3	4,3	3,8	1,7	/	/	/

Bronnen: FPB, Statbel, NBB.

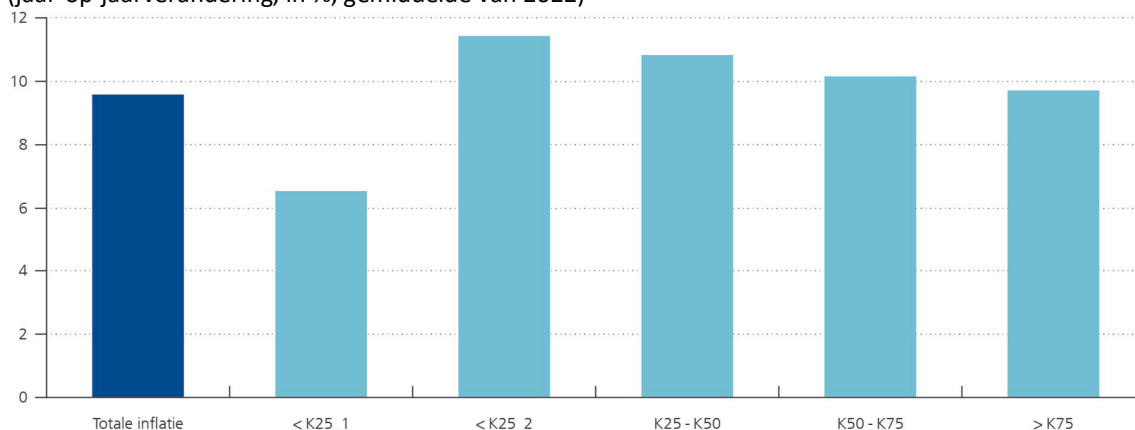
<sup>3</sup> Conform de Eurostat-richtlijnen werd het basispakket in rekening gebracht als een tijdelijke vermindering van de gas- en elektriciteitsprijs, die bovendien werd uitgespreid over 12 maanden. Het verdwijnen van de maatregel – en dus ‘prijsdaling’ – zal de energieprijnsindex tijdelijk doen stijgen tussen december 2023 en maart 2024.



**Het is van belang op te merken dat niet elk huishouden in dezelfde mate werd geconfronteerd met de hoge inflatie.** De consumptieprijsindex wordt immers opgesteld op basis van het uitgavenpatroon van een gemiddeld gezin terwijl in realiteit er een grote heterogeniteit bestaat tussen de gezinnen. Elementen zoals woonplaats, inkomen of gezinssamenstelling hebben allemaal een invloed op het consumptiepatroon. Zo is het gewicht van basisnoden zoals huur of gas en elektriciteit hoger in het uitgavenbudget van lage inkomensgezinnen (respectievelijk 16 % en 9 %) dan dat van de hogere inkomens (resp. 2 % en 5 %). Daarnaast speelt het type energiebron dat wordt gebruikt (bv stookolie versus gas) alsook het soort energiecontract (vaste versus variabele prijs) ook een rol. De inflatie opgesplitst per inkomenskwartiel toont dat met name lagere inkomens die geen beroep kunnen doen op het (uitgebreid) sociaal tarief in 2022 te maken hebben gehad met een hoger dan gemiddelde inflatie. Het aandeel van energie (gas en elektriciteit) in hun uitgaven ligt immers relatief hoog terwijl de prijzen van deze categorie net zo sterk gestegen zijn. Gezinnen die een beroep konden doen op het (uitgebreid) sociaal tarief ervaarden de laagste inflatie, een teken dat deze maatregel wel degelijk de kwetsbaarste huishoudens heeft ondersteund tijdens de energiecrisis.

### Grafiek 3 - Totale inflatie versus inflatie per inkomenskwartiel in 2022

(jaar-op-jaarverandering, in %, gemiddelde van 2022)



Bronnen: CREG, NBB, Statbel.

Bij de berekening van de inflatie per inkomenskwartiel wordt alleen gedifferentieerd in de gewichten. Met andere woorden, de gepubliceerde prijsindices van de verschillende categorieën voor een gemiddeld gezin worden gebruikt. De uitzondering is gas en elektriciteit: daar werd in rekening gebracht dat een grote groep (ongeveer 20 % van de gezinnen) geniet van het sociaal tarief. We veronderstellen dat ze zich allen in het laagste inkomenskwartiel bevinden. Met andere woorden, 80 % van de populatie in het laagste inkomenskwartiel geniet van het sociaal tarief. In werkelijkheid is dit echter een overschatting. De uitgebreide groep die recht heeft op het sociaal tarief sinds februari 2021 bevindt zich inderdaad in het laagste inkomenskwartiel maar wie er al recht op had (en dat nog steeds heeft) bevindt zich niet noodzakelijk in het laagste inkomenskwartiel. De oorspronkelijke voorwaarden om van het sociaal tarief te genieten, zijn namelijk niet exclusief verbonden aan de hoogte van het inkomen. Ze zijn wel gekoppeld aan het verkrijgen van bepaalde sociale uitkeringen.

<K25\_1 = 80 % van het laagste inkomenskwartiel die recht hebben op het sociaal tarief.

< K25\_2 = 20 % van het laagste inkomenskwartiel die géén recht hebben op het sociaal tarief.

K25-K50 = tweede inkomenskwartiel.

K50-K75 = het derde inkomenskwartiel.

> K75 = het hoogste inkomenskwartiel.

### 1.3. Loonkosten en competitiviteit

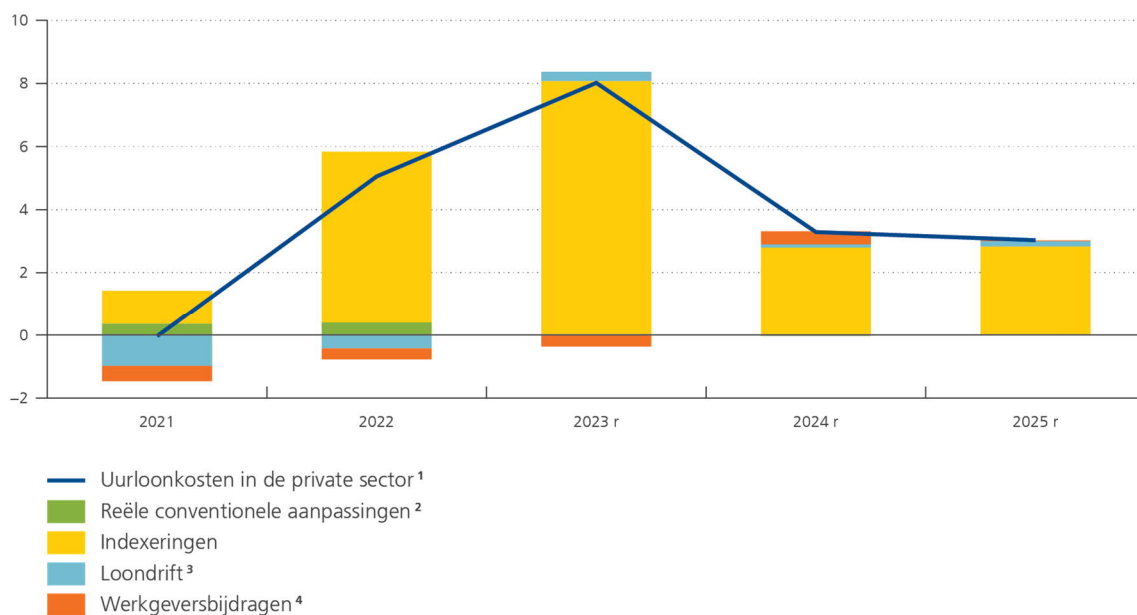
In België is het verloop van de lonen onderworpen aan een strikt wettelijk kader. Ze wordt geregeld bij de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Deze wet berust op twee pijlers. Enerzijds de automatische loonindexering, die erop is gericht om de koopkracht van werknemers te

beschermen; en anderzijds, de bepaling van een norm voor de ontwikkeling van de reële conventionele lonen. Deze norm dient als maximumgrens voor de sectorale onderhandelingen om een blijvende ontsporing van de loonkosten ten opzichte van de voornaamste partnerlanden (Duitsland, Frankrijk en Nederland) te vermijden. De sociale partners onderhandelen om de twee jaar over die norm op basis van een rapport opgesteld door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Ingeval ze geen akkoord bereiken, legt de federale regering de norm vast.

**Dat wettelijk kader werd zwaar op de proef gesteld door de automatische loonindexering, als gevolg van de forse inflatie.** In 2022 stegen de brutolonen immers met 5,4 %, voornamelijk door de indexering. Dit was de sterkste stijging sinds de inwerkingtreding van de wet in 1996.

**In 2023 zullen de brutolonen nog forsere toenemen, met 8,3 % volgens de economische vooruitzichten op middellange termijn van het FPB, en met 8,4 % volgens de laatste voorspellingen van de NBB.** Door de verschillende indexeringsmechanismen werd een groot deel van de prijsstijgingen in 2022 pas begin 2023 doorberekend. Dit is vooral het geval voor de paritaire comités waarbij de indexering één keer per jaar in januari plaatsvindt<sup>4</sup>. Het geldt voor maar liefst een miljoen werknemers. Om de schok van de plotse stijging van de inputkosten en de impact van de indexering op de loonmassa te temperen, kende de federale regering de ondernemingen een uitzonderlijke verlaging van de werkgeversbijdragen met 7,07 % toe voor de eerste twee kwartalen van 2023.

**Grafiek 4 - De loonkosten namen in 2022 en 2023 toe onder impuls van de indexering**  
(uurloonkosten in de private sector, groei op jaarbasis in procenten; bijdragen in procentpunt)



Bronnen: Eurosysteem, FOD WASO, INR, NBB, RSZ.

<sup>1</sup> Volgens het concept van de nationale rekeningen.

<sup>2</sup> In paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen.

<sup>3</sup> Door de ondernemingen bovenop interprofessionele en sectorale collectieve overeenkomsten toegekende verhogingen en premies; loondrift als gevolg van veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur en meetfouten; bijdrage tot de verandering van de loonkosten in procentpunt.

<sup>4</sup> Bijdrage tot de verandering van de loonkosten als gevolg van wijzigingen in de impliciete bijdragevoeten, in procentpunten.

<sup>4</sup> De verschillende indexeringsmechanismen worden verderop in dit deel behandeld.

**Onder impuls van de automatische indexering namen de loonkosten van de Belgische ondernemingen sneller toe dan in de buurlanden.** Volgens de CRB (Centrale Raad voor het Bedrijfsleven), die verantwoordelijk is voor het berekenen van de Belgische loonkostenhandicap, werd de sinds 1996 cumulatieve loonkloof tussen België en de drie voornaamste partnerlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) in 2019 weggewerkt. Op basis van dit uitgangspunt kan het verloop van de loonkloof worden benaderd aan de hand van de gegevens van het Eurosysteem<sup>5</sup>. Op deze basis zou de *wage gap* opnieuw oplopen tot 4,8 % in 2023. Ze zou in de daaropvolgende jaren afnemen door een zekere inhaalbeweging van de koopkracht voor de loontrekkenden in de drie buurlanden en door de bij wet opgelegde loonmatiging in België. In 2025 zou er nog een loonverschil van 2,7 % overblijven.

**Tabel 2 - Uurloonkosten voor de private sector in België en in de buurlanden**  
(groei op jaarbasis, in %)

	2020	2021	2022	2023r	2024r	2025r
3 buurlanden <sup>1</sup>	5,8%	0,5%	2,6%	5,6%	4,5%	3,9%
BE	5,2%	0,0%	5,1%	8,0%	3,3%	3,0%

Bronnen: Eurosysteem, INR, NBB (concept van de nationale rekeningen).

<sup>1</sup> Gewogen gemiddelde DE, FR, NL.

**In deze context blijkt de door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven berekende maximaal beschikbare marge voor de reële loonontwikkeling gelijk te zijn aan nul.** Het is met andere woorden niet mogelijk om reële conventionele verhogingen toe te kennen in de periode 2023-2024. Aangezien er geen akkoord werd bereikt tussen de sociale partners, heeft de regering de norm voor deze periode vastgesteld op nul. In 2025 zou de loonkloof volgens de laatste voorspellingen nog niet weggewerkt zijn, en conform de wet op het concurrentievermogen zou er opnieuw geen marge zijn voor reële loonstijgingen.

**Niet alle bedrijven werden echter geconfronteerd met dezelfde moeilijkheden. Sommigen behaalden zelfs uiterst positieve resultaten. Om hun werknemers daarvan de vruchten te laten plukken in afwezigheid van een marge voor reële loongroei, voerde de regering een uitzonderlijke koopkrachtpremie in. Voor die premie geldt een gunstige (para-)fiscale behandeling, en ze valt niet onder het toepassingsgebied van de wet van 1996.** De premie zal worden uitbetaald in de vorm van consumptiecheques (ecocheques of maaltijdcheques). De ondernemingen hebben de mogelijkheid een premie van ten hoogste € 500 toe te kennen, of van ten hoogste € 750 voor de ondernemingen die uitzonderlijke winsten boekten. Die cheques moeten vóór eind 2023 worden toegekend.

**In België is de koopkracht van de gezinnen<sup>6</sup> grotendeels beschermd tegen de forse prijsstijgingen door de automatische loonindexering en de sociale uitkeringen.** Sinds 1994 geldt er een indexering aan de hand van het verloop van de gezondheidsindex, dat is de nationale consumptieprijsindex ongerekend alcohol, tabak, benzine en diesel. De energiecomponenten waarvan de prijzen in 2022 fors omhooggingen, zoals gas en elektriciteit, zijn daarentegen wel opgenomen in de gezondheidsindex.

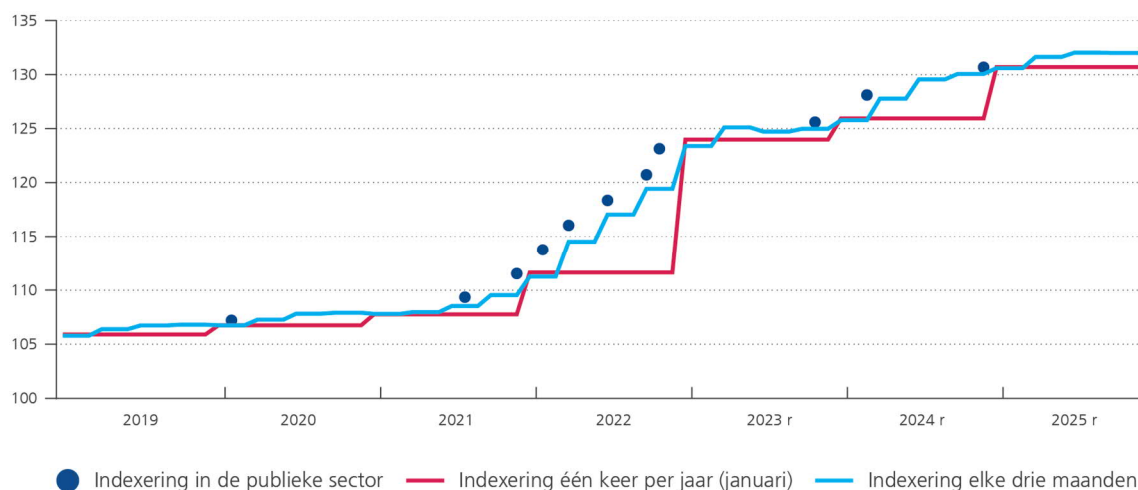
**De invloed van de indexering is niet uniform voor de gezinnen en de ondernemingen. Enerzijds bestaat er geen uniek indexeringsmechanisme.** De lonen in de overheidsdiensten - evenals de sociale uitkeringen - worden geïndexeerd zodra de afgevlakte gezondheidsindex een spilindex

<sup>5</sup> Deze benadering stemt niet overeen met de officiële berekening door de CRB.

<sup>6</sup> De inkomens van zelfstandigen vallen niet onder zo'n systeem.

overschrijdt<sup>7</sup>. Deze index werd in 2022 maar liefst vijf keer overschreden. Binnen de private sector<sup>8</sup> zelf bestaan er verschillende mechanismen. Elk paritair comité (PC) dient de voorwaarden ervan te bepalen. Voor ongeveer de helft van de werknemers in de private sector stijgt het loon zodra een gegeven spilindex wordt overschreden<sup>9</sup>. De lonen van vrijwel alle anderen worden geïndexeerd op specifieke momenten, namelijk jaarlijks, halfjaarlijks, driemaandelijks of zelfs (twee)maandelijks. Het loon van een groot percentage werknemers in de private sector (40 %) wordt slecht één keer per jaar aangepast aan de levensduurte. Voor het merendeel van die werknemers vindt de indexering plaats in januari. Zo nam in januari 2023 het loon van iets meer dan een miljoen loontrekkenden in één keer met 11 % toe. In 2024 en 2025 zou de indexering afnemen tot een gemiddelde jaarlijkse groei van iets minder dan 3 %. Volgens de NBB-projecties van juni 2023 zou de spilindex voor het overheidspersoneel worden overschreden in november 2023, maart 2024 en december 2024.

**Grafiek 5 - Het tijdschema van de indexeringsmechanismen is niet uniform**  
(loonindexering)



Bronnen: FOD WASO, NBB, Statbel.

**De effecten van de automatische loonindexering lopen uiteen in de ondernemingen**, aangezien de indexeringsmechanismen verschillen van het ene paritair comité tot het andere. Voor sommige ondernemingen vond het leeuwendeel van de toename van de loonkosten reeds in 2022 plaats, terwijl anderen er pas in 2023 mee werden geconfronteerd. Het aandeel van de lonen in de productiekosten van de onderneming is eveneens een sleutelfactor.

**De automatische indexering van de lonen en uitkeringen en de genomen koopkrachtmaatregelen<sup>10</sup> hebben de koopkracht van de huishoudens gemiddeld genomen**

<sup>7</sup> Een spilindex is een drempel die de vorige drempel met een vooraf bepaald percentage overschrijdt. Voor de overheidssector bedraagt dit percentage 2 %.

<sup>8</sup> Niet alle werknemers hebben recht op een automatische indexering van hun loon. Bepaalde paritaire comités, zoals die van de Openbare Kredietinstellingen (PC 325) en de vrije beroepen (PC 336), hanteren geen enkele formele regel voor dat aspect.

<sup>9</sup> De drempel van deze spilindex wordt echter niet noodzakelijk vastgelegd op 2 % zoals dat het geval is in de overheidssector.

<sup>10</sup> Naast de uitbreiding van het sociaal tarief (reeds invoege in 2021) werden in maart 2022 de accijnzen op diesel en benzine tijdelijk verlaagd (sindsdien zijn deze via het klikstelsel wel terug gestegen) en daalde het btw-tarief op elektriciteit van 21 % naar 6 %. Daarnaast heeft de federale regering diverse éénmalige premies toegekend om de

**beschermd, maar dat is niet noodzakelijk het geval voor elk huishouden.** Ten eerste, is het van belang op te merken dat het indexeringsmechanisme geen volledige bescherming biedt tegen koopkrachtverlies. Automatische indexering is immers gekoppeld aan de gezondheidsindex (zie supra). Ten tweede, gebeurt de indexering met vertraging. Zo wordt de afgevlakte gezondheidsindex gebruikt, wat correspondeert met het viermaandelijke gemiddelde, en gelden er bovendien verschillende indexeringsmechanismes zoals hierboven aangetoond. Ook de samenstelling van het uitgavenpatroon (zie sectie 1.2) is bepalend voor de mate van bescherming gezien de automatische indexering van de inkomens gekoppeld is aan de evolutie van de consumptiekorf van een gemiddeld gezin. Zo is het mogelijk dat het inkomen van bepaalde gezinnen met een lager percentage is gestegen dan hun uitgaven. Tot slot is het ook belangrijk op te merken dat er bovendien een complexe wisselwerking bestaat tussen inflatie, indexering en de genomen koopkrachtmaatregelen. Doelgerichte maatregelen zoals het sociaal tarief of de stookoliecheque zorgen ervoor dat de inflatie voor iedereen lager ligt<sup>11</sup>, waardoor de loonindexering lager uitkomt, terwijl slechts een beperkte groep huishoudens van de maatregel kan genieten. Maatregelen die voor iedereen opgaan zoals de btw-verlaging op elektriciteit (van 21 % naar 6 %) drukken de factuur voor iedereen maar zorgen ook voor een lagere indexering. Dit heeft voor gevolg dat de uiteindelijke weerslag op de koopkracht van de afzonderlijke huishoudens verre van eenduidig is. Sommige gezinnen zullen te maken gehad hebben met een ondercompensatie terwijl andere overgecompenseerd werden en nog andere zelfs geen automatisch compensatie konden genieten. [Hoofdstuk 3](#) van het Jaarverslag 2022 van de Nationale Bank van België gaat in detail op al deze aspecten in.

---

huishoudens op korte termijn te ondersteunen. Zo was er de verwarmingspremie (€ 100) en de stookoliepremie (€ 300) terwijl huishoudens die recht hebben op het (uitgebreid) sociaal tarief een éénmalige premie van € 80 ontvingen. Tot slot kwam er ook een verlaging van de factuur voor gas (€ 135 per maand) en elektriciteit (€ 61 per maand) via het basispakket energie en dat voor de periode november 2022 t.e.m. maart 2023. Merk op dat deze laatste maatregel via de personenbelasting zal worden teruggevorderd voor huishoudens met een inkomen boven een bepaalde grens terwijl huishoudens met een sociaal tarief of een vast energiecontract afgesloten vóór oktober 2021 geen beroep kunnen doen op het basispakket.

- 11 Voor de berekening van de consumptieprijsindex houdt Statbel immers rekening met een gewogen gemiddelde van het commercieel én sociaal tarief voor gas en elektriciteit. Door de uitbreiding van het sociaal tarief werd het gewicht van deze opgetrokken van 10 % naar 20 % waardoor ze de NICP én dus de gezondheidsindex neerwaarts heeft beïnvloed voor iedereen. Ook de stookoliecheque heeft gezorgd voor een prijsdaling voor huishoudens die met deze bron verwarmen, net als de uitbreiding van het sociaal tarief heeft dit ervoor gezorgd dat de gezondheidsindex lager was.

## 2. WERK, WERKLOOSHEID EN PARTICIPATIE

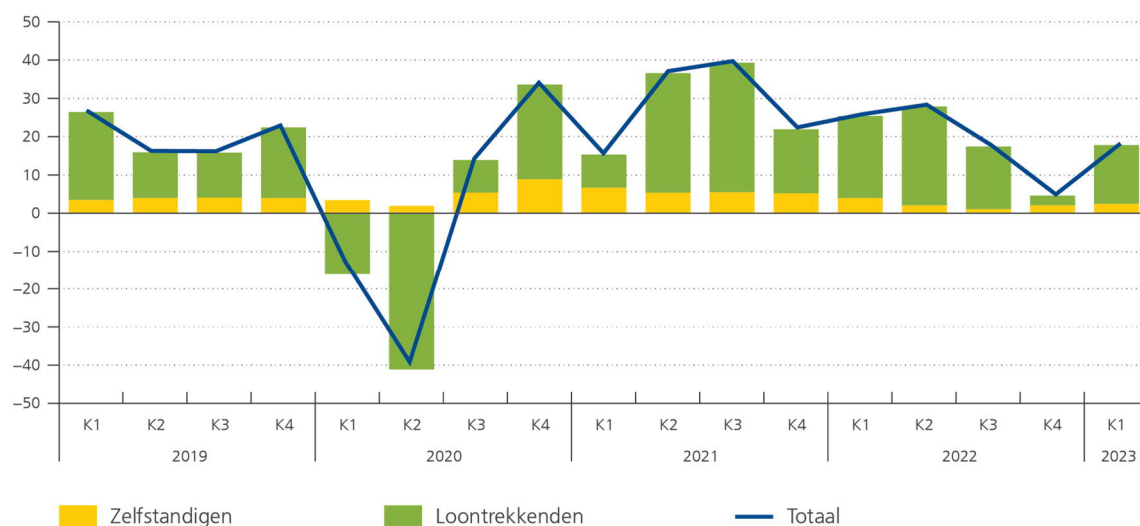
### 2.1. Werkgelegenheid

De Belgische arbeidsmarkt zette in 2022 zijn sterk herstel na de pandemie verder, maar de werkgelegenheidsgroei vertraagde op het eind van het jaar. De eerste twee kwartalen gingen door op de jobgroei van 2021 en er werden meer dan 25 000 jobs per kwartaal gecreëerd. Die groei vertraagde daarna en viel in het laatste kwartaal bijna stil onder invloed van de verslechterende conjunctuur. Op jaarbasis vertaalde zich dat in de netto-creatie van 101 000 banen, waarvan 91 000 in de private sector en 10 000 in de publieke sector, het hoogste aantal sinds het begin van de metingen in 1953. Dit jaarcijfer voor 2022 wordt, door statistische overloopeffecten<sup>12</sup>, echter ook door de werkgelegenheidsgroei in 2021 beïnvloed. Het toont dus vooral dat we de laatste twee jaar een opmerkelijk sterk herstel kenden. Ook het gemiddeld aantal uren dat deze werkenden presteren, dat sterk was afgenomen tijdens de pandemie, is nu bijna opnieuw op het niveau van voor de crisis.

De vergelijking met vorige crisissen toont dat de arbeidsmarkt bijzonder veerkrachtig was na de pandemie. Drie jaar na de pandemie zijn er 3,6 % meer jobs dan toen hij begon. Bij de vorige (technische) recessies in 2001, 2008 en 2012 was dit slechts 1 à 2 %<sup>13</sup>. Dit erg job-intensieve herstel kwam er bovendien ondanks het hogere initiële jobverlies (hoger dan bij de vorige crisissen) en ondanks het feit dat het BBP zich nog niet zo goed heeft hersteld als in 2001 en 2012. De jobgroei in de periode 2020-2022 is zelfs vergelijkbaar met de periode 2015-2019 waarin er geen crisis was. Op macro-economisch niveau is het jobverlies van de pandemie dus goedgemaakt.

**Grafiek 6 - Werkgelegenheid per statuut**

(verandering ten opzichte van het vorige kwartaal, in duizenden personen, seizoengezuiverde reeksen)



Bron: INR.

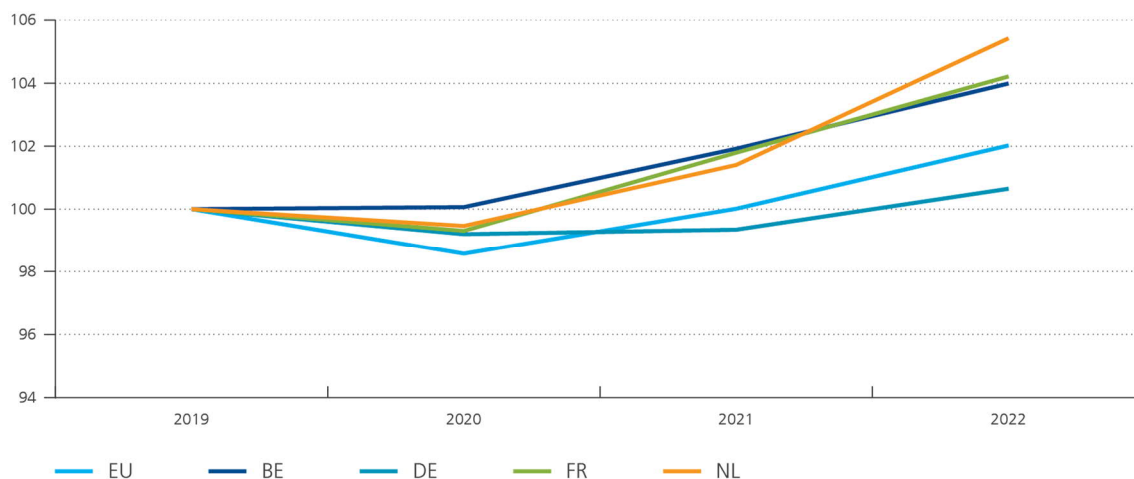
<sup>12</sup> Het jaarcijfer is het verschil tussen het gemiddeld aantal jobs in 2022 en in 2021. Bijvoorbeeld, een toename van het aantal jobs in het vierde kwartaal van 2021 heeft maar een beperkt effect op het gemiddeld aantal jobs in 2021, maar verhoogt wel het aantal jobs in alle kwartalen van 2022. Op die manier heeft de werkgelegenheidsgroei doorheen 2021 ook een effect op het aantal nieuwe jobs in 2022 dat we hier rapporteren.

<sup>13</sup> Een technische recessie wordt gedefinieerd als twee opeenvolgende kwartalen met negatieve groei. De vergelijking is gebaseerd op de situatie twaalf kwartalen na het begin van de recessies.

**Ook in de buurlanden was er een sterk herstel van de werkgelegenheid, maar België deed het goed ten opzichte van het Europese gemiddelde.** In België was de werkgelegenheid goed beschermd tijdens de pandemie: het jobverlies was in 2020 substantieel lager dan in de buurlanden<sup>14</sup>. Het massief gebruik van tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht, en “labour hoarding” – werkgevers die werknemers niet ontslaan uit schrik om in de toekomst geen geschikte arbeidskrachten te vinden - in een arbeidsmarkt die toen ook al erg krap was, kunnen hieraan hebben bijgedragen. Andere landen maakten echter ook gebruik van tijdelijke werkloosheidsstelsels om de werkgelegenheid te beschermen, en waren zo eveneens in een goede positie om de arbeidsmarkt te laten heropleven wanneer de beperkingen werden opgeheven. Het herstel na 2020 was sterker in Nederland en Frankrijk, en substantieel zwakker in Duitsland. Over de gehele periode doet België het daarom aanzienlijk beter dan Duitsland en het EU-gemiddelde, ongeveer even goed als Frankrijk en minder goed dan Nederland.

### Grafiek 7 - Werkgelegenheid in België en de buurlanden

(werkgelegenheid in personen, index 2019 = 100)



Bron: Eurostat.

**De sterke jobcreatie in 2022 was er zowel voor loontrekkenden (+ 87 000 banen) als voor zelfstandigen (+ 15 000)<sup>15</sup>.** Het aantal zelfstandigen kent al jaren een gestage groei, die zich zelfs in periodes van crisis doorzet. Dit komt onder andere door de samenstelling van deze groep, met een hoog aantal hoger opgeleiden. In de laatste kwartalen van 2022 nam de groei van het aantal zelfstandigen echter af onder invloed van de stijgende energieprijzen, de lagere economische groei en de normalisatie van het aantal faillissementen dat tijdens en onmiddellijk na de pandemie erg laag was.

**Verschillende sectoren die zwaar werden getroffen door de pandemie, zoals de horeca, handel, industrie en zakelijke dienstverlening, zagen een inhaalbeweging in de jobcreatie.** De horeca en handel, die direct werden getroffen door de sluitingen tijdens de pandemie, kenden een sterke werkgelegenheidsgroei nu alle beperkingen opgeheven zijn. In de horeca had deze groei nog hoger kunnen zijn indien het gemakkelijker was om geschikte werknemers te vinden. Ook de industrie had het moeilijk tijdens de pandemie, aangezien telewerk vaak niet mogelijk was, de internationale

<sup>14</sup> Op jaarbasis was er tussen 2020 en 2019 zelfs geen netto jobverlies in België, maar dit komt ook door statistische overloopeffecten volgend op de werkgelegenheidsgroei in 2019. In de eerste twee kwartalen van 2020 gingen er in België wel degelijk jobs verloren, maar dat werd in de tweede jaarhelft al grotendeels goedge maakt.

<sup>15</sup> Het gaat hier om het aantal werkenden op basis van hun hoofdactiviteit. Een loontrekkende, die ook zelfstandige in bijberoep is, wordt dus als loontrekkende geïnclassificeerd.

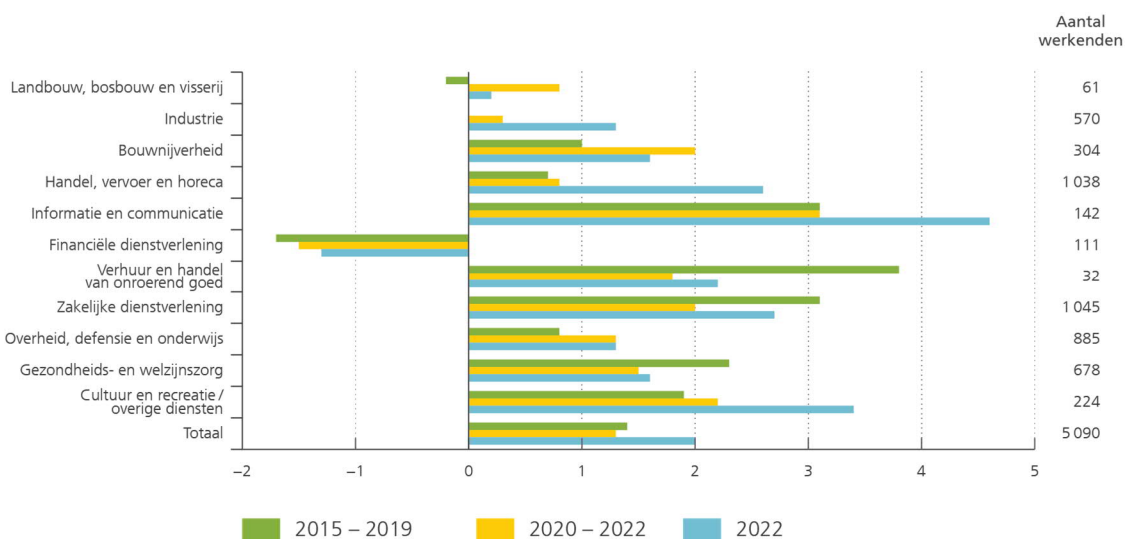
vraag afnam en er later toeleveringsproblemen bijkwamen. In 2022 kende ze echter terug een sterkere jobcreatie, ondanks de hogere energieprijzen. Ook in de zakelijke dienstverlening was er een terugval in jobs tijdens de pandemie, onder andere omdat die sector de uitzendarbeid omvat die snel reageert op periodes van crisis. Deze sector kende onmiddellijk een sterke heropleving in 2021 die in 2022 werd verdergezet. In al deze sectoren is de jobgroei in de periode 2020-2022 vergelijkbaar met de pre-crisis periode 2015-2019 en is het jobverlies dus ingehaald.

**Ook in andere sectoren was er een robuuste jobcreatie.** De informatie en communicatie (+4,6 % in 2022) en cultuur, recreatie en andere diensten (+3,4 %) toonden de sterkste groei, die ook hoger lag dan in 2021. In de bouw, die te kampen had met hoge materiaalprijzen en moeilijkheden om bepaalde profielen aan te werven, lag de groei lager dan in 2021. De jobcreatie bij de overheid en onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg, en in de immobiliën was vergelijkbaar met die in 2021.

**De financiële dienstverlening is de enige sector met netto jobverlies in 2022.** In deze sector is er echter al jaren een dalende trend in het aantal jobs omwille van onder andere digitalisering en de afbouw van het kantorennetwerk.

**Grafiek 8 - Werkgelegenheid per sector**

(groei op jaarbasis, in %, gemiddelde over de periode en aantal werkenden in 2022, in duizenden)



Bron: INR.



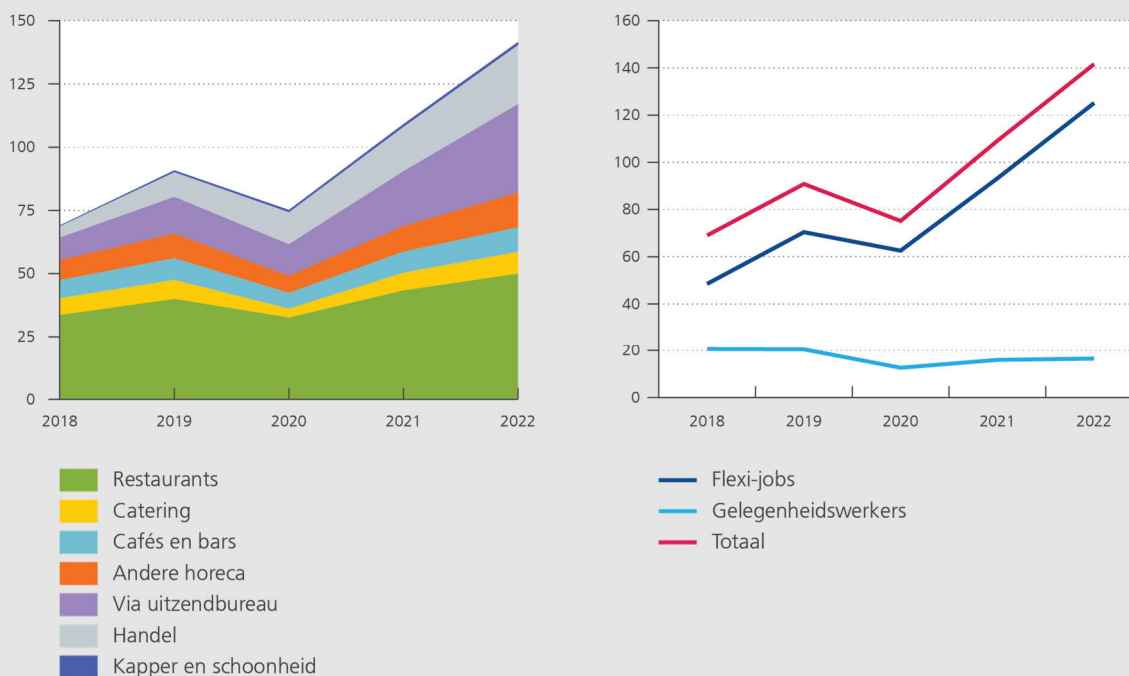
### Box 1: Sterke stijging in het gebruik van bepaalde flexibele arbeidsvormen waaronder flexi-jobs

**Flexi-jobs werden geïntroduceerd om bedrijven toe te laten flexibel en kostvriendelijk bijkomende krachten aan te werven.** Deze jobs worden fiscaal erg gunstig behandeld, maar laten de werknemer wel toe om sociale rechten op te bouwen. Ze zijn niet bedoeld als hoofdtewerkstelling, maar zijn enkel toegankelijk voor gepensioneerden of werknemers die minstens 4/5<sup>de</sup> voor een ander bedrijf werken. Ze dragen dan ook niet bij aan het verhogen van de werkgelegenheidsgraad van de 20-64-jarigen. Bovendien mogen ze slechts in bepaalde sectoren gebruikt worden. Op 1 januari 2023 werden de mogelijkheden wel uitgebreid en zijn ze, naast de horeca en handel, ook toegelaten in de sport, bioscopen, vermakelijkheidsbedrijven en gezondheid, maar met beperkingen over het type jobs die in die sectoren als flexi-job mogen worden uitgevoerd.

**Het gebruik van flexi-jobs kende de laatste jaren een opmerkelijke stijging.** Behalve een lichte terugval tijdens de pandemie, steeg het aantal van deze arbeidsplaatsen continu van 49 000 in 2018 tot 125 000 in het derde kwartaal van 2022. Verschillende factoren hebben hieraan bijgedragen, waaronder de voordelige fiscale behandeling, de krapte op de arbeidsmarkt die het moeilijk maakt om vaste arbeidskrachten te vinden en de flexibiliteit die het biedt aan werknemers die een bijkomend inkomen willen verdienen. Aangezien ze als bijkomende jobs worden gedaan, is de arbeidsduur wel beperkt: De 125 000 jobs komen overeen met 18 000 voltijds equivalenten.

#### Grafiek - Flexi-jobs en gelegenhedswerkers ('extra's') in de horeca

(aantal arbeidsplaatsen als flexi-job en gelegenhedswerker, totaal per sector en per statuut, in duizenden personen, derde kwartaal van het gegeven jaar)

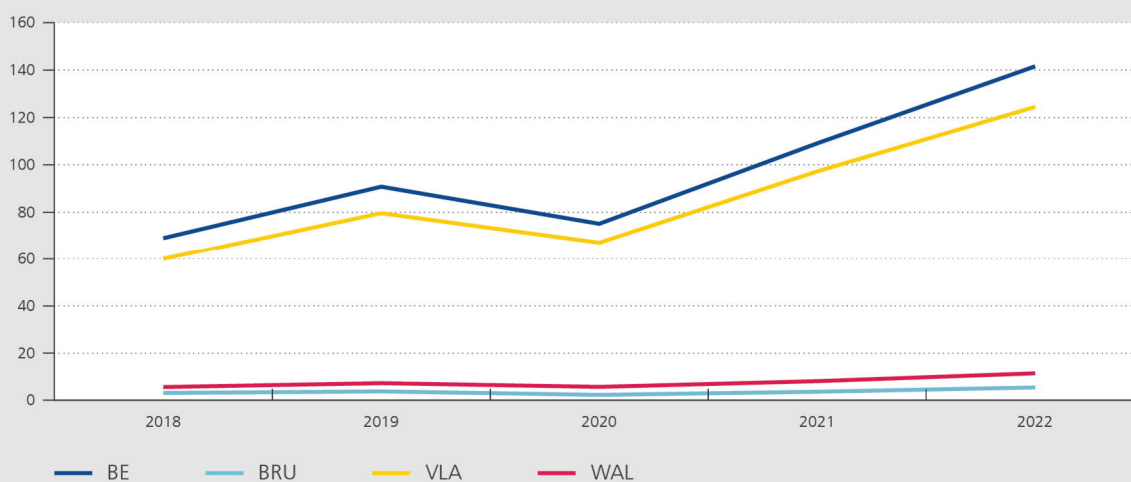


Bron: RSZ.

**Flexi-jobs worden hoofdzakelijk in Vlaanderen gebruikt en trekken eerder jongere werknemers aan.** Ongeveer 6 op 10 van de werknemers die er gebruik van maken zijn jonger dan 40, terwijl 9 % ouder is dan 65. Het aantal gepensioneerden in het systeem is dus relatief beperkt, wat kan samenhangen met het type werk (horeca en handel) waarvoor het gebruikt mocht worden tot in 2022. Bijna al deze arbeidsplaatsen (91 %) zijn geconcentreerd in Vlaanderen (3 % in Brussel; 7 % in Wallonië), wat vermoedelijk komt door de bijzonder krappe Vlaamse arbeidsmarkt. De jobs trekken personen uit diverse sectoren aan: 1 op 10 komt uit de handel en uit de horeca, maar evenveel personen hebben hun hoofdjob in de industrie, overheid, onderwijs of de gezondheidszorg.

**Grafiek - Flexi-jobs en gelegenhedswerkers per regio**

(aantal arbeidsplaatsen als flexi-job en gelegenhedswerker, in duizenden personen, derde kwartaal van het gegeven jaar)



Bron: RSZ.

**Naast de flexi-jobs bestaat er in de horeca ook de mogelijkheid om gelegenhedswerkers ("extra's") aan te werven, maar het gebruik hiervan neemt licht af.** Dit statuut laat ook toe om occasioneel bijkomende werkrachten aan te werven met een voordelige fiscale behandeling, maar kan slechts gebruikt worden voor een beperkt aantal dagen per jaar. Flexi-jobs kennen deze limiet niet en het relatief belang van de gelegenhedswerkers is dan ook sterk afgenomen: In het derde kwartaal van 2022 waren er nog 16 000, tegen 125 000 flexi-jobs.

**Deze flexibele statuten worden voornamelijk gebruikt in de horeca, en met name in restaurants, maar andere motieven winnen in belang.** Restaurants zijn de belangrijkste gebruikers van deze arbeidsvormen, maar hun aandeel nam af van de helft van de arbeidsplaatsen in 2018 tot 1/3<sup>de</sup> nu. De handel en uitzendbureau's kenden de sterkste groei en vertegenwoordigen nu 16 en 25 % van deze jobs. De sector waarin deze uitzendarbeiders werken, is niet gekend, maar het gaat vermoedelijk ook voornamelijk om de horeca. De overige vormen van horeca – catering; cafés en bars; en andere horeca – vormen ieder nog 6 à 10 % van de jobs. De kappers en schoonheidssalons nemen ten slotte slechts een zeer beperkt aandeel in. Ondanks de uitbreiding van de flexi-jobs naar andere sectoren worden deze statuten dus nog steeds voornamelijk gebruikt in de horeca.

**Ten slotte laat ook studentenarbeid werkgevers toe om flexibele werkrachten aan te nemen.** Het aantal van deze jobs neemt stelselmatig toe en in 2022 ging het om 627 000 studenten die

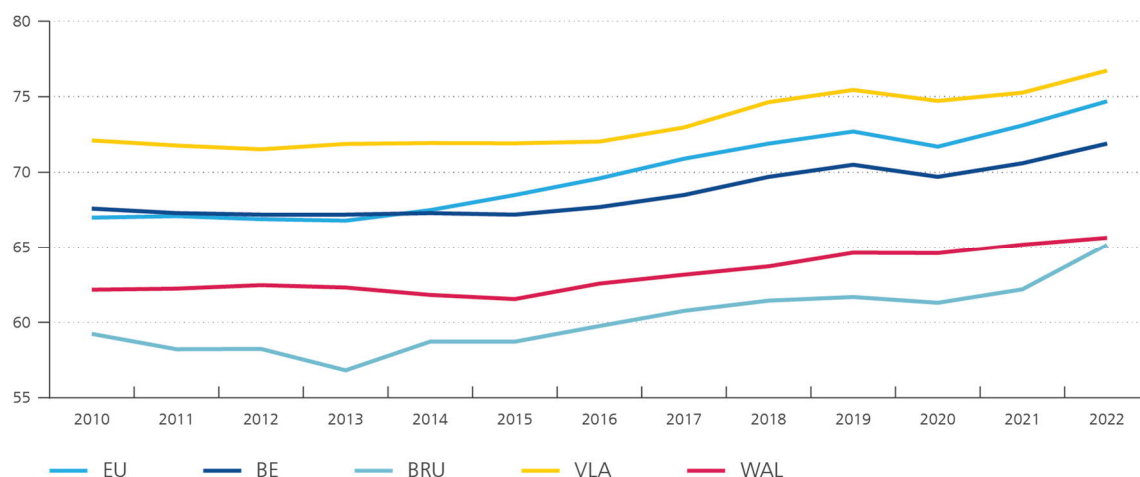
gemiddeld ongeveer 200 uur werkten. 2/3<sup>de</sup> van hen is tussen de 18 en 23 jaar oud. Ook hier zijn de horeca (33 %) en de handel (23 %) de sectoren met de meeste vraag naar zulke flexibiliteit<sup>16</sup> en ligt het aandeel van Vlaanderen in de studentjobs (63 %) iets hoger dan zijn bevolkingsaandeel, opnieuw vermoedelijk door de krappere arbeidsmarkt.

**De toegenomen flexibiliteit op de arbeidsmarkt vertaalt zich ook in een stijgend aantal personen met meer dan één job.** In 2022 had 5,2 % van de personen een tweede job, tegen 3,8 % in 2018. Hoogopgeleiden en personen van 25-49 jaar maken hier het vaakst gebruik van en in iets meer dan de helft van de gevallen is die tweede job een zelfstandige activiteit. Deze stijging lijkt dan ook niet samen te hangen met het toenemend gebruik van flexi-jobs. Hoewel er een lichte stijging is van het aantal personen met een tweede job in de horeca of de handel, zijn de belangrijkste sectoren daarvoor het onderwijs en de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening. Deze bijkomende jobs vertalen zich echter niet in een toename van het aantal gewerkte uren per persoon, die relatief stabiel zijn, maar zijn eerder een teken van een (iets) flexibeler arbeidsmarkt waarbij werknemers minder gebonden zijn aan één specifieke werkgever.

**Voor andere flexibele arbeidsvormen, zoals deeltijds werk en tijdelijke contracten, is er echter geen duidelijke toename.** Het aandeel werkenden dat deeltijds werkt – 38 % van de vrouwen en 11 % van de mannen – is de laatste tien jaar licht afgenomen voor de vrouwen en licht toegenomen voor de mannen, waardoor het globaal stabiel is. Het aandeel werkenden met een tijdelijk contract nam licht toe tussen 2015 en 2022, van 9 % tot 10 %, en blijft beperkt.

**Door het sterke herstel nam ook de werkgelegenheidsgraad (20-64-jarigen) toe tot 71,9 % in 2022 en is ze in alle regio's opnieuw hoger dan in 2019.** Het herstel was het sterkst in Brussel waar ze nu met 65,2 % bijna even hoog is als in Wallonië (65,7 %). De Vlaamse werkgelegenheidsgraad (76,7 %) blijft hoger dan die in de EU, maar de kloof is in de afgelopen jaren wel afgenomen.

**Grafiek 9 - Geharmoniseerde werkgelegenheidsgraad<sup>1</sup>**  
(in % van de 20-64 jarigen)



Bronnen: Eurostat, Statbel.

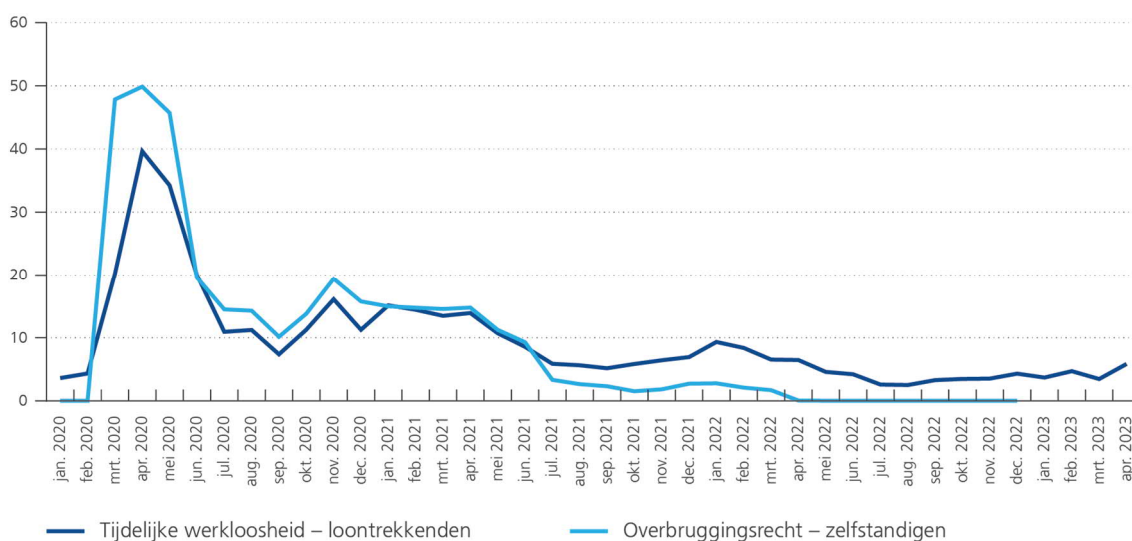
<sup>1</sup> Reeksbreuken in 2017 (invoering van een roterend panel, wijziging van de methode van de gegevensverzameling en van de weging) en in 2021 (herziening van de vragenlijst en van de definities van werkloosheid en werkgelegenheid).

<sup>16</sup> Deze percentages zijn exclusief de jobs via uitzendarbeid, waarvoor de sector van tewerkstelling niet gekend is. 40 % van de studenten zijn tewerkgesteld als uitzendkracht.

**Het gebruik van tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht, dat tijdens de pandemie explodeerde, normaliseerde verder doorheen 2022.** Die systemen werden versoepeld en op de piek van de pandemie maakten bijna de helft van de loontrekkenden en zelfstandigen er gebruik van. De versoepeling van de tijdelijke werkloosheid liep af in juni 2022, hoewel er wel in overgangmaatregelen werd voorzien. In 2022 waren er, in vergelijking met 2019, nog sectoren waarin er substantieel vaker gebruik van werd gemaakt, zoals de horeca, de industrie, de administratieve en ondersteunende diensten, en de groot- en detailhandel. Het gebruik nam echter verder af, en in de tweede helft van 2022 deden er maandelijks nog 116 000 personen een beroep op, ten opzichte van 81 000 in dezelfde periode in 2019. Ook het gebruik van overbruggingsrecht nam verder af in 2022, en het werd bijna niet meer gebruikt in de tweede helft van het jaar.

**Uit vrees voor de impact van de stijgende energieprijzen voerde de regering eind 2022 een nieuwe uitbreiding van de tijdelijke werkloosheid in voor energie-intensieve bedrijven, maar daar werd weinig gebruik van gemaakt.** Deze uitbreiding versoepelde de toegang tot het systeem voor energie-intensieve bedrijven en liep van oktober 2022 tot maart 2023. Omwille van de sterke daling van de energieprijzen maakten er maandelijks slechts ongeveer 20 000 personen gebruik van. De energiecrisis heeft dus niet gezorgd voor een sterke heropleving van het gebruik van tijdelijke werkloosheid.

**Grafiek 10 - Tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrecht**  
(in % van de overeenstemmende werkgelegenheid)



Bronnen: INR, RVA, WG-SIC.

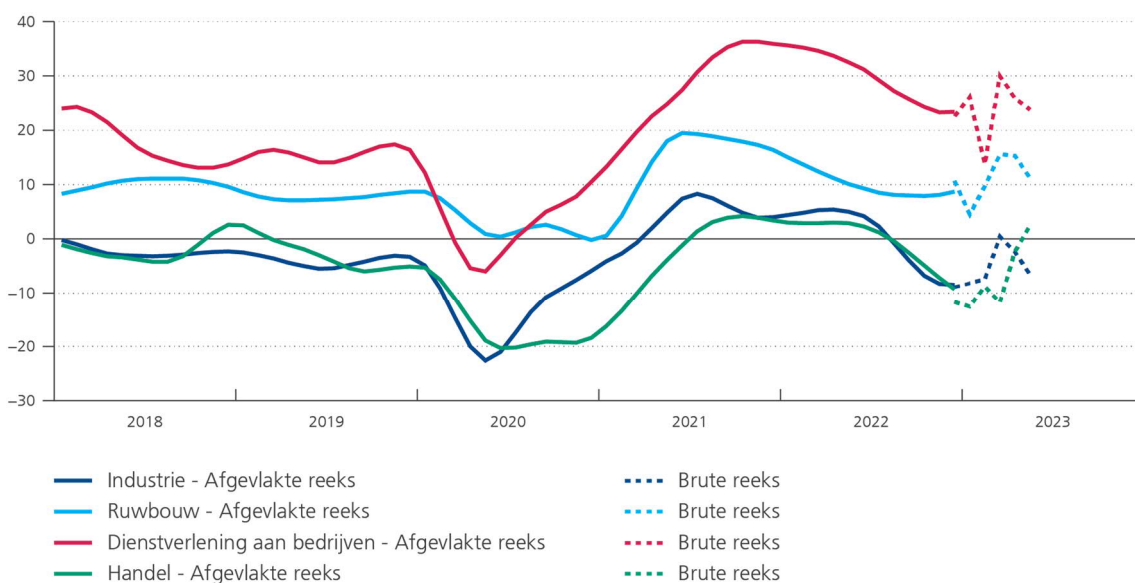
**Het gebruik van telewerk blijft wijdverspreid, hoewel het wel licht afnam na de pandemie.** 34 % van de loontrekkenden werkten (soms) van thuis uit in 2022, ten opzichte van 38 % in 2021. Bovendien werken de helft van deze telewerkers nu minder dan 50 % van de werktijd van thuis uit, terwijl in 2021 2/3<sup>de</sup> het minstens 50 %, of zelfs voltijds, deed. Maar de grote meerderheid van de werknemers geeft nog steeds aan dat ze zo vaak thuiswerken als mogelijk is in hun job. Het gebruik van telewerk lijkt dus duurzaam verankerd in de arbeidsmarkt. Er zijn vanzelfsprekend wel grote verschillen in de beroepen en sectoren waarin telewerk mogelijk is. Terwijl het percentage telewerkers onder managers en in de intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen oploopt tot 60 %, is er bijna geen mogelijkheid tot thuiswerk voor dienstverlenend personeel en verkopers (6 %), ambachtslieden (5 %) en in de zogeheten elementaire beroepen (2 %).

**Eind 2022 vertraagde de arbeidsmarkt en kwam de sterke werkgelegenheidsgroei ten einde.** De arbeidsmarkt reageert vaak met vertraging op conjuncturele ontwikkelingen, maar op het einde van het jaar was de impact van de stijgende energieprijzen duidelijk zichtbaar in de cijfers. In het laatste kwartaal van 2022 was er nauwelijks nog een toename van het aantal werkenden. Daarnaast nam ook het aantal werklozen opnieuw toe (zie sectie 2.2) en lijkt de zeer sterke krapte op de arbeidsmarkt licht te zijn afgenomen eind 2022 (zie sectie 3.1). Bovendien nam het gebruik van uitzendarbeid, dat zich goed had hersteld na de schok van de pandemie, af doorheen 2022. Ook het aantal faillissementen en herstructureringen, die na de pandemie sterk waren afgenomen, nemen opnieuw toe, maar zijn nog steeds niet hoger dan voor de crisis. In de textiel en (petro)chemie liepen begin 2023 het meeste werknemers een risico op ontslag door een herstructurering.

**Verschillende tekenen wijzen er echter op dat de arbeidsmarkt in 2023 opnieuw zal aantrekken.**

In de context van een verbeterde conjunctuur kwamen er in het eerste kwartaal van 2023 opnieuw 18 000 werkenden bij. Bovendien bleef het totaal aantal gewerkte uren stijgen doorheen 2022. Daardoor zijn de gemiddelde gewerkte uren bijna terug op hun pre-crisis niveau. Dit zal jobgroei ondersteunen in de komende periode omdat bijkomende vraag naar arbeid zich vooral zal vertalen in nieuwe arbeidskrachten in plaats van extra uren voor personen die al werken. De bedrijfsleiders zijn, in het kader van de conjunctuurenquêtes van de NBB, dan ook opnieuw optimistischer over de werkgelegenheidscreatie in de komende maanden: De verwachtingen zijn neutraal in de industrie en handel, en positief in de bouw en dienstverlening aan bedrijven.

**Grafiek 11 - Werkgelegenheidsvooruitzichten<sup>1</sup> volgens bedrijfsleiders**  
(seizoengezuiverde reeksen)



Bron: NBB (conjunctuurenquêtes).

<sup>1</sup> Saldo van positieve versus negatieve antwoorden van bedrijfsleiders over de werkgelegenheidsvooruitzichten in de komende 3 maanden.

**Daardoor verwachten het FPB en de NBB dat de jobgroei in de komende jaren opnieuw op het niveau van voor de crisis zal liggen.** Ze projecteren dat er in 2023 tussen de 52 000 en 54 000 netto jobs zullen bijkomen en ongeveer 40 000 in 2024 en 2025. Dit is veel lager dan de 101 000 nieuwe jobs in 2022, nog een jaar van herstel, maar ligt wel dicht bij het gemiddelde van de jaren 2010 (44 000). De werkloosheidsgraad, die in 2023 zou toenemen door de huidige stijging in het aantal werkzoekenden, zou daardoor vanaf 2024 afnemen en in 2025 tussen de 5,3 % en 5,5 % liggen,

opnieuw op het historisch lage pre-crisis niveau. Het gebrek aan arbeidskrachten, vooral in Vlaanderen, weegt dan ook op de jobcreatie.

**Tabel 3 - Verwacht verloop van de werkgelegenheid en werkloosheid volgens het FPB en de NBB**  
(in duizenden personen, veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	2022	2023r		2024r		2025r	
		FPB	NBB	FPB	NBB	FPB	NBB
Werkende bevolking	101	52	54	48	42	39	35
Werkgelegenheidsgraad <sup>1</sup>	71,9	72,4	72,4	73,0	73,0	73,3	73,4
Werkloosheidsgraad <sup>2</sup>	5,6	5,7	5,8	5,4	5,6	5,3	5,5

Bronnen: FPB, INR, NBB.

<sup>1</sup> In % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar.

<sup>2</sup> In % van de beroepsbevolking tussen 15 en 64 jaar.

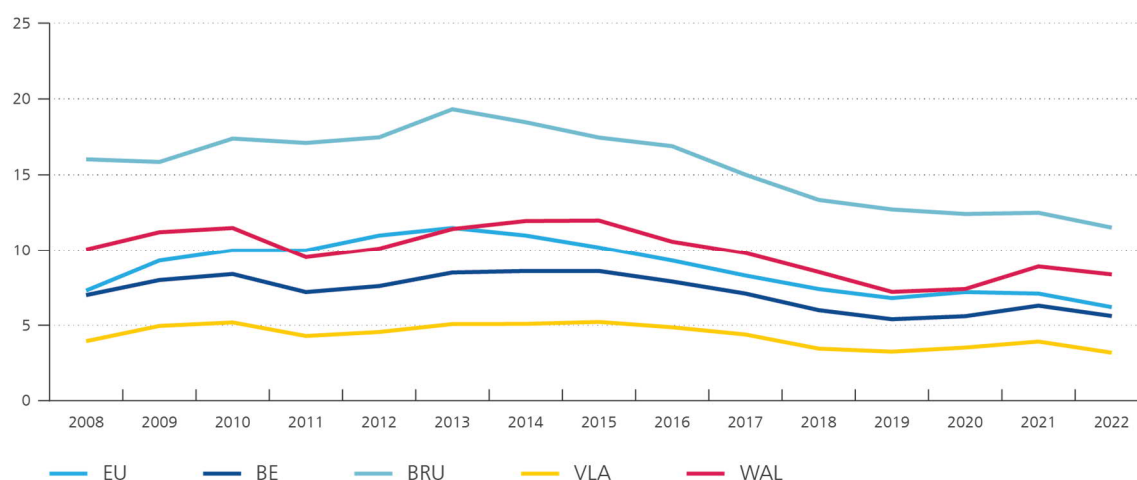
## 2.2. Werkloosheid

**Omwille van het sterke herstel nam de werkloosheid aanzienlijk af in 2022 en bereikte hij terug het lage niveau van voor de pandemie.** De werkloosheidsgraad van de 15-64-jarigen daalde in 2022 tot 5,6 %, nadat hij in 2021 gestegen was tot 6,2 %. Hiermee is hij bijna terug op het historisch lage niveau van 2019 (5,4 %). Daarmee volgt België de trend in de EU en blijft het net onder het Europese gemiddelde.

**Die daling deed zich voor in alle regio's, maar Wallonië blijft boven het niveau van 2019 en de verschillen tussen de regio's zijn nog steeds groot.** In Brussel is de werkloosheidsgraad relatief stabiel gebleven tijdens de pandemie en is hij in 2022 gedaald tot 11,5 %. Daarmee zet het de inhaalbeweging ten opzichte van de andere gewesten verder; in 2013 was de werkloosheidsgraad er nog 19,3 %. Ook in Vlaanderen (3,2 %) en in Wallonië (8,4 %) daalde ze in 2022, maar in Wallonië blijft de werkloosheidsgraad hoger dan voor de pandemie.

**Grafiek 12 - Geharmoniseerde werkloosheidsgraad<sup>1</sup>**

(in % van de beroepsbevolking, 15-64 jaar)



Bronnen: Eurostat, Statbel.

<sup>1</sup> Reeksbreuken in 2017 (invoering van een roterend panel, wijziging van de methode van de gegevensverzameling en van de weging) en in 2021 (herziening van de vragenlijst en van de definities van werkloosheid en werkgelegenheid).

**De minder goede conjunctuur laat zich ook voelen in de werkloosheidscijfers, en het aantal werkzoekenden neemt opnieuw toe sinds de tweede helft van 2022, maar dit is deels omwille van de inschrijving van Oekraïense vluchtelingen.** Hoewel ze geen werkloosheidsuitkering ontvangen, hebben iets minder dan 10 000 van hen zich ingeschreven als werkzoekende (zie box 2), wat een derde van de toename verklaart. Daarnaast is er ook een stijging in het aantal jongeren in beroepsinschakelingstijd, voornamelijk in Wallonië, mogelijk gelinkt aan de verhoogde schooluitval tijdens de pandemie. Ten slotte worden er in Wallonië door een wijziging in de administratieve criteria sinds januari 2022 een groter aantal personen als werkzoekende geclassificeerd<sup>17</sup>. Deze veranderingen hebben het aantal werkzoekenden zonder recht op uitkering doen toenemen. Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen is wel blijven afnemen, maar in een minder snel ritme dan voorheen.

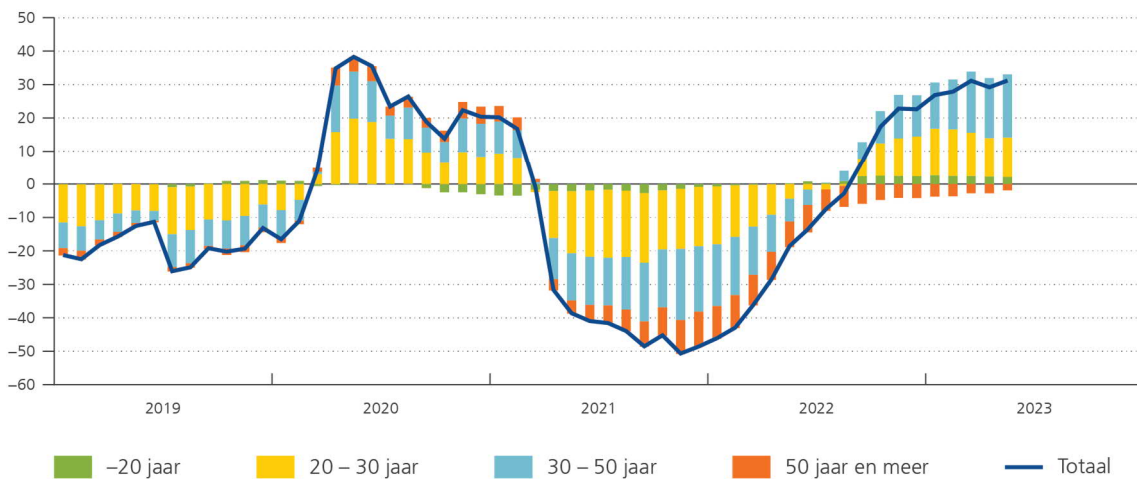
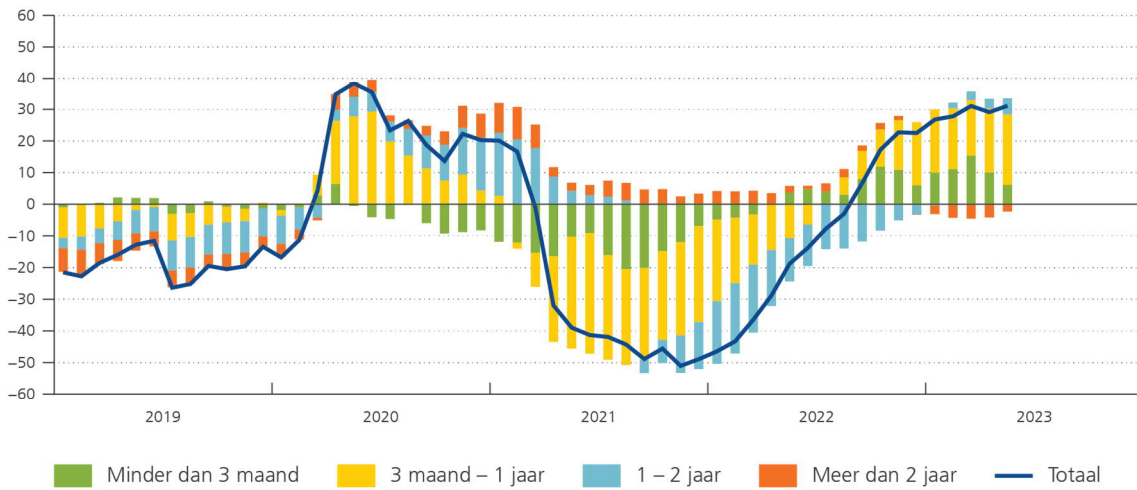
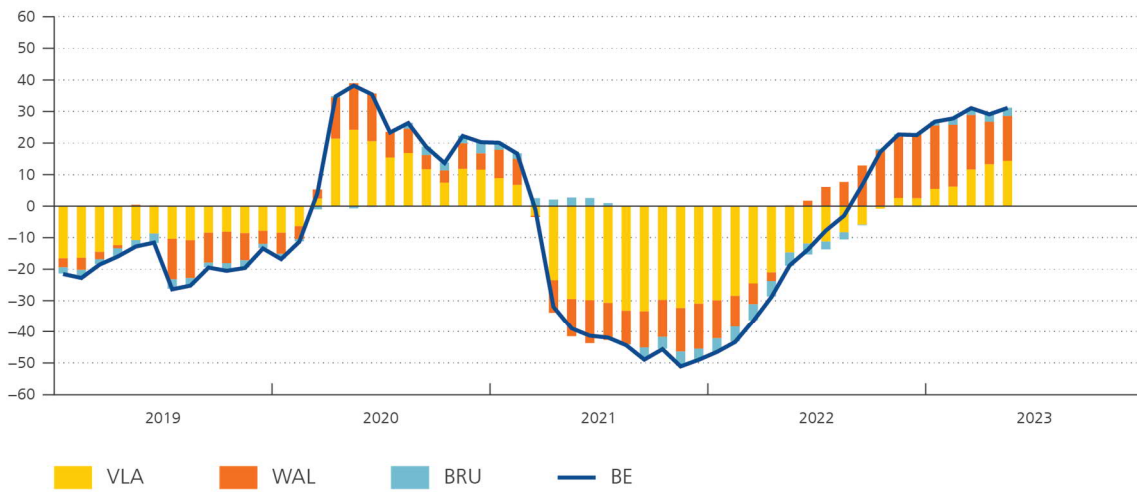
**De stijging in het aantal werkzoekenden wordt vooral gedreven door een toename van het aantal werklozen van korte duur (minder dan 1 jaar).** Dit is het spiegelbeeld van wat er in 2021 gebeurde. Toen werd de daling van het aantal werkzoekenden gedreven door een afname van het aantal werkzoekenden van korte duur, en bleef de langdurige werkloosheid langer stijgen. Nu we opnieuw in een fase van afkoeling van de arbeidsmarkt zitten, komen er nieuwe werkzoekenden bij die per definitie recent werkloos zijn geworden. Het aandeel langdurig werkzoekenden blijft echter hoog: 40 % is sinds meer dan 2 jaar werkloos. En de kans dat ze de werkloosheid verlieten in het eerste semester van 2022 was slechts 3,7 %, ten opzichte van 20,5 % bij personen die minder dan 1 jaar werkloos waren<sup>18</sup>. Deze uitstroompercentages zijn iets hoger dan in de voorbije jaren, maar zowel de percentages als de verschillen tussen de groepen zijn relatief stabiel.

---

<sup>17</sup> Door. Om de opvolging van werkzoekenden te verbeteren, worden werkenden niet meer uitgeschreven na 3 maanden. Daardoor is voor Wallonië de vergelijking tussen 2021 en 2022, en die met de andere gewesten, moeilijk.

<sup>18</sup> Deze uitstroompercentages zijn gebaseerd op de groep werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. Zie RVA (2022), 'De RVA in 2022, Volume 2'.

**Grafiek 13 - Het aantal niet-werkende werkzoekenden per gewest, duur en leeftijd.**  
(in duizenden, verandering ten opzichte van het voorgaande jaar)



Bron: RVA.



**Het aantal uitkeringsgerechtigden die vrijgesteld zijn van de verplichting om werk te zoeken blijft sterk afnemen<sup>19</sup>.** Er zijn verschillende uitzonderingsstelsels, waaronder een vrijstelling omwille van mantelzorg, na een vrijwillige deeltijdse betrekking en SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag), maar in al deze stelsels is er een duidelijke daling waardoor er in 2022 nog slechts 17 000 personen zo een vrijstelling hadden (- 82 % ten opzichte van 2018). De belangrijkste groep hierbinnen is het SWT dat kan worden toegekend aan oudere werknemers in geval van ontslag. Door veranderingen in de regelgeving zijn werkzoekenden in dit stelsel nu bijna nooit meer vrijgesteld van het zoeken naar werk, waardoor de groep met vrijstelling automatisch afneemt. Omdat de toegangsvoorwaarden werden aangescherpt neemt de algemene instroom in het stelsel echter ook sterk af, van 6 500 personen in 2018 tot 2 800 in 2022.

### 2.3. Participatie

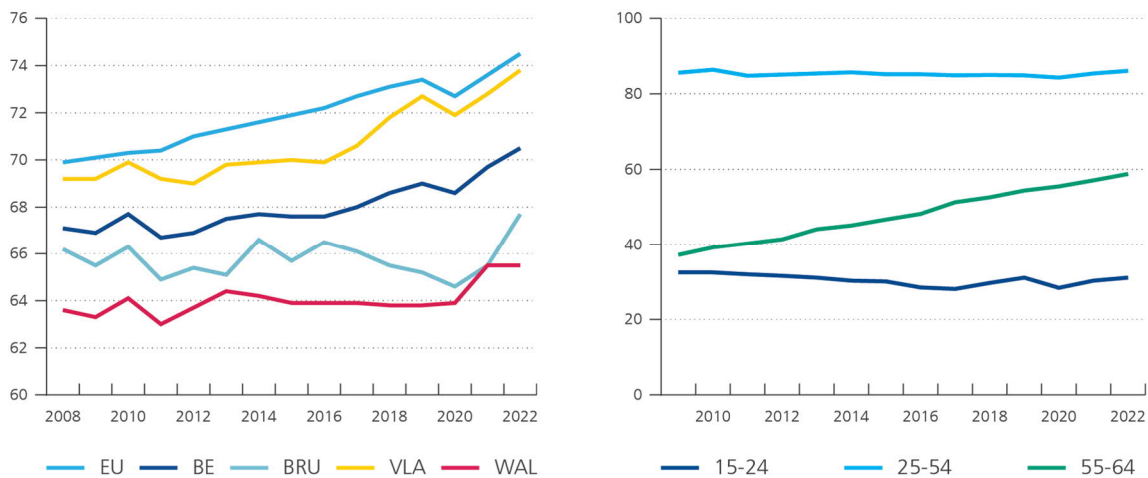
**In lijn met het sterke herstel van de arbeidsmarkt, is ook de participatie aanzienlijk gestegen in 2022, en is er geen teken van een “great resignation” die structureel zou wegen op het arbeidsaanbod.** De participatiegraad van de 15-64-jarigen steeg van 69,7 % in 2021 naar 70,5 % in 2022. De daling in 2020 is daarmee volledig goedge maakt: De gemiddelde stijging over de periode 2020-2022 is zelfs sterker dan die in de jaren voor de pandemie. We kunnen dus zeker niet spreken over een groot aantal personen die de arbeidsmarkt zouden hebben verlaten omwille van de pandemie. Dit neemt niet weg dat de sluitingen tijdens de pandemie, die terugkerend waren in bepaalde sectoren, ervoor hebben gezorgd dat sommige werknemers zich hebben geheroriënteerd, wat heeft bijgedragen aan nog sterkere tekorten aan arbeidskrachten in sectoren zoals de horeca (zie sectie 3.1) en waardoor ze er een toenemend beroep doen op alternatieven zoals flexi-jobs (zie box 1).

**In vergelijking met andere Europese landen, blijft de participatie echter erg laag.** Hoewel ze iets sterker herstelde dan het Europese gemiddelde, is het aandeel personen dat deelneemt aan de arbeidsmarkt nog steeds 4 procentpunt lager dan in de EU, en 14 procentpunt lager dan in Nederland. De verwachte duur van het beroepsleven is met 34,5 jaar bij de laagste van Europa.

**Het herstel doet zich voor in alle regio's, maar is het sterkst in Brussel.** De participatiegraad is er nu 67,7 %, een sterke stijging ten opzichte van zowel 2021 (+ 2,2 pp) en 2019 (+ 2,5 pp). In Wallonië, waar hij nu 65,5 % bedraagt, was er geen toename in 2022. Maar omdat er geen daling was in 2020, komt hij ook daar 1,7 procentpunt boven het niveau van 2019 uit. In Vlaanderen was er wel een sterke impact van de pandemie, gevolgd door een snel herstel in de volgende jaren. Hij is nu 73,8 %, een stijging ten opzichte van zowel 2021 (+ 1 pp) en 2019 (+ 1,1 pp). Daarmee is de participatiegraad, zelfs in Vlaanderen, nog steeds lager dan in de EU, waar er ook een herstel was. De kloof tussen Vlaanderen en de EU is de laatste tien jaar wel afgenomen en bedraagt nu nog iets minder dan 1 procentpunt.

<sup>19</sup> Dit is de groep 'uitkeringsgerechtigde volledig werkloze niet-werkzoekenden'.

**Grafiek 14 - Geharmoniseerde participatiegraad per regio en leeftijd**  
(in % van de 15-64 jarigen)



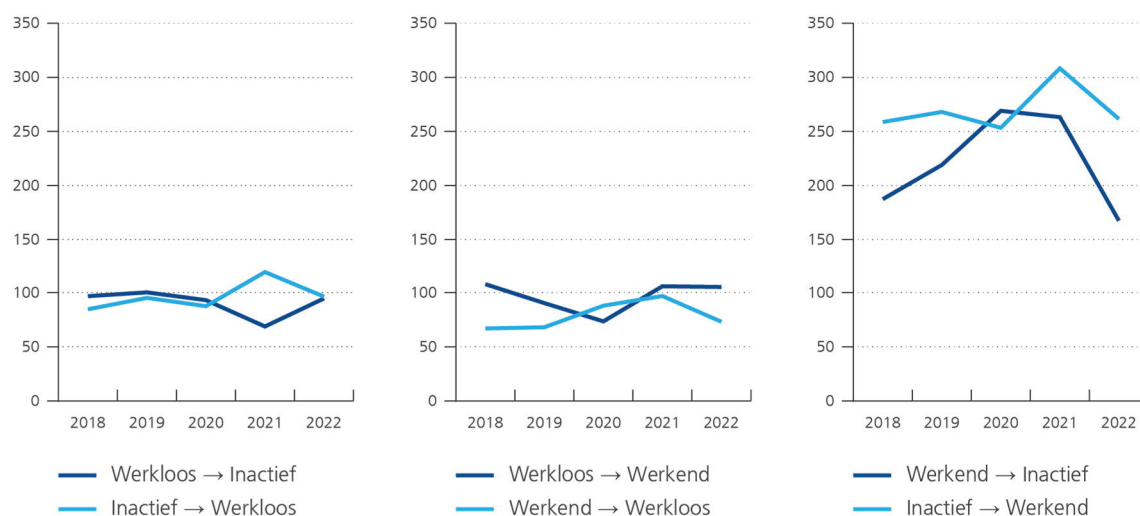
Bron: Eurostat.

**Ook de gegevens over transitie op de arbeidsmarkt tonen dat de dip in participatie tijdelijk was.** In 2020 en 2021 was er een duidelijke toename van het aantal werkenden dat inactief werd, maar dit was in 2022 niet meer zo. Daarnaast hadden mensen ook vaker inactief kunnen blijven omwille van de pandemie, maar dit was niet het geval: Noch de transitie van inactiviteit naar werkloosheid, noch die van inactiviteit naar werk namen af tijdens de pandemie, en ze namen zelfs wat toe op het eind van de pandemie in 2021. In het algemeen zijn het aantal transitie tussen de drie statuten – werkend, werkloos en inactief – in 2022 opnieuw erg gelijkaardig aan die in 2019. Ook het totaal aantal personen dat eender welke transitie deed ten opzichte van het voorgaande jaar (ongeveer 800 000) was opnieuw op het niveau van voor de crisis. Dit alles is coherent met de slechts tijdelijke afname in participatie en een structureel herstel ervan. We zien wel een lichte stijging in het aantal job-naar-job transitie: 8,2 % van de werkenden had in 2022 een andere job dan een jaar eerder, tegen 6 % in 2019. Deze stijging is het sterkst bij jongere werknemers en kan samenhangen met nieuwe keuzes die ze maakten na een onderbreking van hun activiteit tijdens de pandemie. De helft van hen bleef echter wel in dezelfde sector werken.

**De stijgende trend op lange termijn van de participatiegraad is toe te schrijven aan de toenemende participatie van de 55-64-jarigen.** Terwijl de participatie van de 15-24- en 25-54-jarigen het laatste decennium stabiel is gebleven, is ze tussen 2010 en 2022 met maar liefst 20 procentpunt toegenomen voor de 55-64-jarigen. Waar het verschil met de 25-54-jarigen in 2010 nog 48 procentpunt was, is het nu 27 procentpunt. Verschillende factoren hebben hieraan bijgedragen: De maatregelen die de mogelijkheden tot vervroegd uittreden beperkten en de leeftijdscriteria verhoogden, maar ook het stijgende opleidingsniveau van deze groep, door de geleidelijke vervanging van lager door hoger opgeleide cohorten doorheen de jaren. Het aantal actieven na de pensioengerechtigde leeftijd neemt, onder andere door het gebruik van flexi-jobs, ook licht toe. De participatiegraad van 65-69-jarigen steeg in de laatste vijf jaar van 5 % tot 8 %. Ze is het hoogst in Brussel (12 %), gevolgd door Vlaanderen (8 %) en Wallonië (5 %), maar blijft in alle regio's lager dan het Europese gemiddelde (15 %).

**Grafiek 15 - Transities op de arbeidsmarkt**

(aantal personen dat overgaat van een statuut in het voorgaande jaar naar een ander statuut in het gegeven jaar, in duizenden personen)



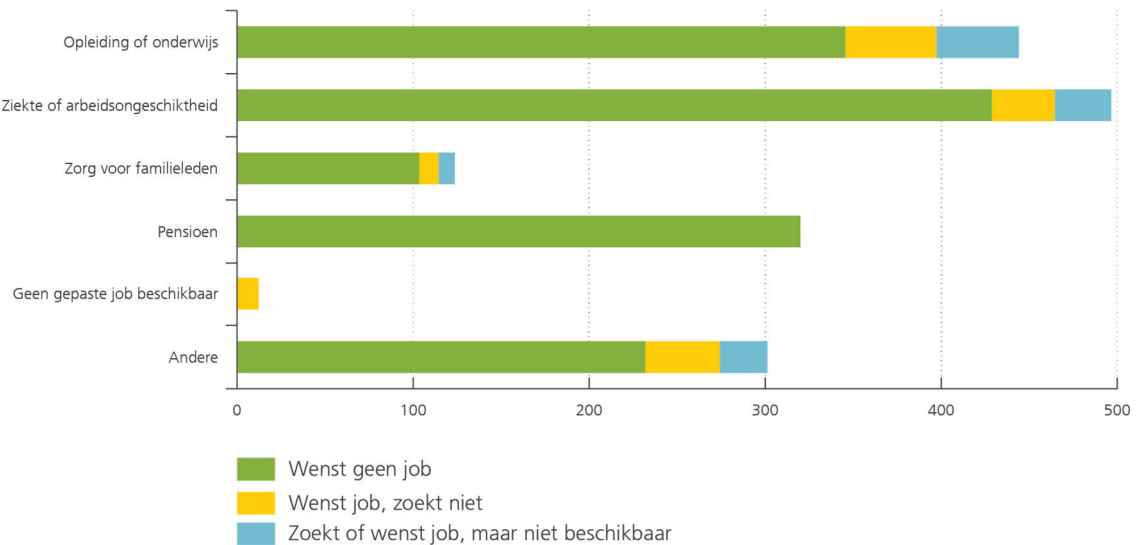
Bron: Eurostat.

**De trend op lange termijn toont een lichte daling in de participatie van de 25-54-jarigen, maar de laatste jaren lijkt dit te keren.** De algemene participatiegraad is een combinatie van de participatiegraad per specifieke leeftijdsgroep, en de evolutie van het relatief aantal personen in deze groepen. Wanneer we enkel inzoomen op de participatiegraad per leeftijdscategorie van 5 jaar (25–29, 30–34, ...) dan zien we dat de participatie sinds 2010 is afgenomen voor al de groepen tussen 25 en 45 jaar en nu tussen de 1 en 3 procentpunt lager is dan toen. Voor de 45-54-jarigen is ze in deze periode wel nog toegenomen met ongeveer 2 procentpunt, maar enkel omwille van een stijging bij de vrouwen; bij de mannen daalde de participatie ook in deze groep. De laatste jaren lijkt er wel een kentering te zijn. Sinds 2015 is de participatie van de 25-54-jarigen mannen opnieuw stabiel en neemt die van vrouwen toe. Aangezien de inhaalbeweging van de 55-plussers op een bepaald moment zal stoppen, moeten deze evoluties zich verderzetten om op de langere termijn een stabiele of positieve evolutie in de participatie te blijven zien. Het is dus belangrijk de oorzaken voor inactiviteit aan te pakken.

**De meeste mensen zijn inactief omdat ze, in hun situatie, geen job wensen.** Personen kunnen als inactief worden geclassificeerd omdat ze geen job wensen, geen job zoeken, of niet beschikbaar zijn voor een job binnen de 2 weken. De overgrote meerderheid inactieven wenst echter geen job, en er zijn bijna geen personen die wel een job willen, maar inactief zijn omdat ze geloven dat er geen gepast werk beschikbaar is. Dit is coherent met de huidige context van een sterke werkgelegenheidsgroei en een zeer krappe arbeidsmarkt.

**Grafiek 16 - Redenen voor inactiviteit**

(In duizenden personen, 20-64-jarigen, 2022)



Bron: Statbel.

**Ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn de belangrijkste redenen voor inactiviteit.** Bijna een half miljoen mensen tussen 20 en 64 jaar zijn inactief om deze reden. Als we inactiviteit omwille van pensioen of opleiding buiten beschouwing laten gaat het om iets meer dan de helft van de inactieven. Daarnaast zijn er wekelijks ook nog 158 000 personen die als werkend worden geclassificeerd maar afwezig zijn van hun werk om medische redenen. De belangrijkste redenen voor langdurige arbeidsongeschiktheid zijn psychische problemen en musculoskeletale aandoeningen, die ieder ongeveer een derde van deze personen omvatten, en hun belang blijft toenemen. 6 op 10 personen in deze groep zijn vrouwen, 2/3<sup>de</sup> arbeiders, en de kans op langdurige afwezigheid neemt sterk toe met de leeftijd: bijna de helft zijn 55-plussers. De Raad zal zijn volgend thematisch verslag wijden aan de oorzaken van arbeidsongeschiktheid, en de re-integratie van deze personen op de arbeidsmarkt.

**2.4. Kwetsbare groepen**

**Kwetsbare groepen doen het slechter op de Belgische arbeidsmarkt. Terwijl de algemene werkgelegenheidsgraad 71,9 % is, is hij maar 46,2 % voor kortgeschoolden en 48,7 % voor niet-EU burgers.** Deze groepen hebben het in vele landen moeilijk op de arbeidsmarkt, maar hun werkgelegenheidsgraad is in België meer dan 10 procentpunt lager dan het EU-gemiddelde en is voor niet-EU burgers al sinds lange tijd het laagste in de EU. Dat komt omdat ze veel minder participeren aan de arbeidsmarkt, maar ook omdat ze het moeilijk hebben om een job te vinden wanneer ze die zoeken: de werkloosheidsgraad is 13,4 % voor kortgeschoolden en zelfs 17,2 % voor niet-EU burgers. Daarbovenop vinden ze ook niet de geschikte banen en is bijna 4 op de 10 niet-EU burgers overgekwalificeerd voor hun job, vaak omdat hun diploma's niet erkend worden in België. Ook 20-29 en 55-64-jarigen en, in mindere mate, vrouwen en middengeschoolden hebben een lagere kans om aan het werk te zijn. Bij deze groepen komt dit hoofdzakelijk door een lagere participatie, behalve bij de jongeren waar ook de werkloosheidsgraad substantieel hoger is dan het gemiddelde. Specifiek voor vrouwen is de gezinssituatie, en met name de aanwezigheid van kinderen, een cruciale factor. Terwijl vrouwen zonder kinderen (net) iets vaker werken dan mannen zonder kinderen, is de werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen met kinderen maar liefst

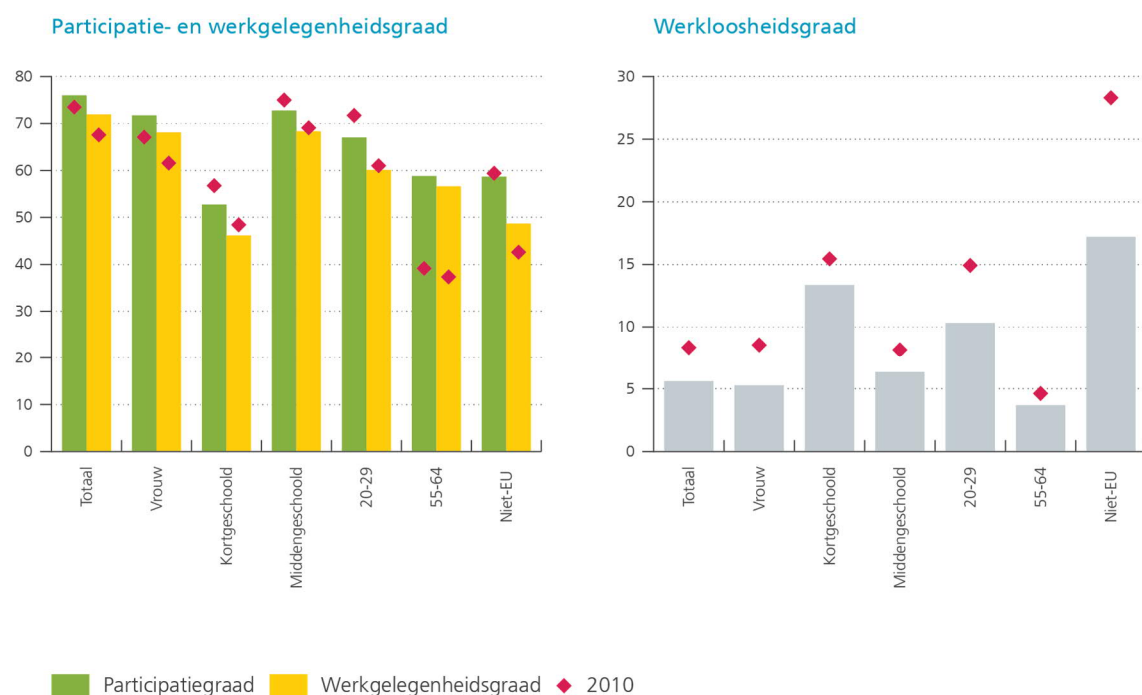
14 procentpunt. Dit komt omdat, in gezinnen met kinderen, vrouwen minder gaan werken en mannen meer aan de slag zijn, coherent met de nog steeds belangrijke genderstereotypen.

**Ook voor personen met een arbeidsbeperking of éénoudergezinnen met kinderen is het moeilijk aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt.** Het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen personen met en zonder een arbeidsbeperking was in 2021 38 procentpunt, ten opzichte van 23 procentpunt in de EU. Daarmee is België het op één na slechtste land in de EU. Voor éénoudergezinnen met kinderen is het niet eenvoudig om de combinatie van zorg voor kinderen te combineren met werk.<sup>20</sup> Van de 18-65-jarige alleenstaande ouders (meestal vrouwen) werkt 67,1 %; dit is 18,4 procentpunt lager dan voor een ouder die in een koppel leeft. Ook deze kloof is opmerkelijk hoger dan in de EU waar ze 7,2 procentpunt is. Dit verschil komt deels doordat ouders in koppel in België iets vaker werken dan in de EU, maar voornamelijk door de zeer lage werkgelegenheidsgraad van alleenstaande ouders.

**Die lagere deelname aan de arbeidsmarkt heeft sociale gevolgen en leidt tot een verhoogd risico op armoede.** Door de lage participatie zijn er in België meer gezinnen waarin er (bijna) niemand werkt dan in de EU: 12 % van de Belgen leeft in een gezin met een heel lage werkintensiteit, waar minder dan 20 % van de potentiële arbeidstijd wordt benut. In deze groep loopt 57 % risico op armoede, tegen minder dan 2 % in gezinnen met een zeer hoge werkintensiteit. De sociale bescherming slaagt er dus niet voldoende in om armoede te vermijden en werk blijft de beste verdediging daartegen.

**Grafiek 17 - Werkgelegenheids-, participatie- en werkloosheidsgraad per groep**

(in % van de 20-64 jarigen voor de werkgelegenheids- en participatiegraad, in % van de 15-64 jarige beroepsbevolking voor de werkloosheidsgraad, 2022)

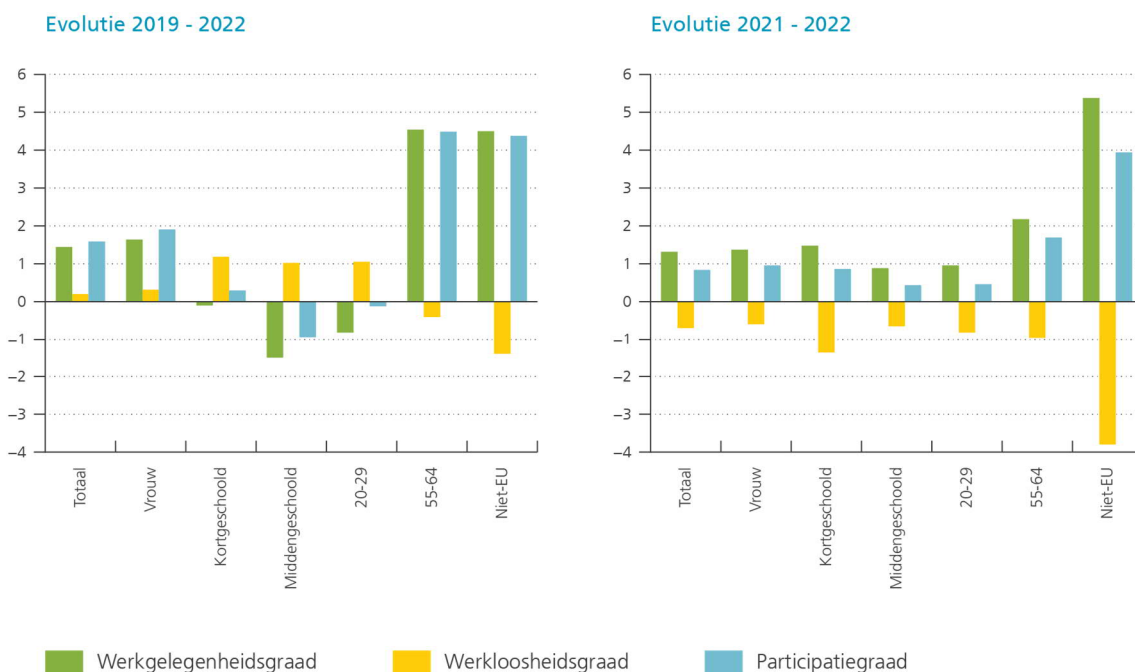


Bronnen: Eurostat, Statbel.

<sup>20</sup> Zie HRW (2023), 'De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen' voor meer informatie over de positie van vrouwen, inclusief de specifieke situatie van éénoudergezinnen, op de arbeidsmarkt.

**De kwetsbare groepen hebben door het sterke herstel ook hun positie op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren.** De werkgelegenheids- en participatiegraad van al deze groepen nam in 2022 toe, terwijl hun kans op werkloosheid afnam. De werkgelegenheidsgraad van de kortgeschoolden nam iets meer toe dan het gemiddelde door een sterkere daling in hun werkloosheid, terwijl die van de 55-64-jarige gedreven werd door een toename in participatie. Het meest opmerkelijk is de sterke verbetering in alle indicatoren voor de niet-EU burgers, maar hier moet er ook rekening mee worden gehouden dat dit schattingen zijn op basis van een steekproef, die voor deze relatief kleine groep sterk kunnen variëren door het toeval.

**Grafiek 18 - Evolutie werkgelegenheidsgraad, werkloosheidsgraad en participatiegraad per groep** (verschil in procentpunt tussen 2022 en 2021, en tussen 2022 en 2019, werkgelegenheids- en participatiegraad voor 20-64 jarigen, werkloosheidsgraad voor 15-64 jarigen)



Bron: Eurostat.

**De jongere en korter geschoolde werkenden hebben de bijkomende achterstand die ze opliepen tijdens de pandemie echter nog niet kunnen inhalen.** De werkgelegenheidsgraad voor middengeschoolden en jongeren (20-29) is nog steeds lager dan in 2019, en die van kortgeschoolden op hetzelfde niveau. Voor een belangrijk deel is de oorzaak hiervan dat hun werkloosheidsgraad nog steeds 1 procentpunt hoger ligt dan in 2019, terwijl die voor de gehele bevolking terug op hetzelfde niveau is. Voor de middengeschoolden komt daar nog bij dat ook hun participatiegraad lager is dan voorheen; een aantal onder hen verlieten dus de arbeidsmarkt tijdens de pandemie en zijn, in tegenstelling tot andere groepen, niet teruggekeerd.

**Het moeilijke herstel van de arbeidsmarktsituatie van de korter geschoolden komt onder andere omdat ze in sectoren werken die minder sterk groeien.** Bijna de helft van zowel de kortgeschoolden als de middengeschoolden werkt in de industrie of in de handel, horeca en vervoer. Op de relatief kleine sector van de financiële dienstverlening na zijn dit de sectoren die sinds 2019 de zwakste werkgelegenheidsgroei kenden. Van de sectoren die het sterkst groeiden (informatie en communicatie, bouw, zakelijke dienstverlening, en de overige diensten), zijn korter geschoolden enkel oververtegenwoordigd in de bouw en ze vormen slechts een klein aandeel van de werknemers in de sterkste groeier, de informatie en communicatie. Bovendien is de groei in

banen via dienstencheques stilgevallen, wat een belangrijke bron voor laaggekwalificeerde jobs is. Deze evoluties gaan samen met de zogeheten polarisatie van de arbeidsmarkt, waarbij het aantal hooggekwalificeerde banen toenemen ten koste van de middengekwalificeerde banen en het aantal laaggekwalificeerde jobs relatief constant blijft. De evolutie van de tewerkstellingsmogelijkheden maakt het dus moeilijker voor de korter geschoolden om een geschikte job te vinden<sup>21</sup>. Verschillende jobs op de lijst van knelpuntberoepen zijn, in principe, echter ook toegankelijk voor korter geschoolde werknemers. De beschikbaarheid van jobs is dus niet de enige factor die hun deelname aan de arbeidsmarkt beperkt.

**Jongere en lager geschoolde werknemers doen vaker jobs met een lagere autonomie en meer risico's, en dit laatste is er sinds 2015 nog op achteruit gegaan.** De recente European Working Condition Survey mat de kwaliteit van werk in 2021. Op bepaalde dimensies, zoals 'relaties op het werk' (participatie, representatie, ...) en sommige aspecten van het werk (kans op opleiding, vast contract) gingen korter geschoolden er tussen 2015 en 2021 op vooruit, hoewel ze wel lager blijven scoren dan hogeschoolden. Op de aspecten gelinkt aan het werk zelf - autonomie en risico's op het werk – blijven de verschillen echter groot voor zowel jongeren als korter geschoolden, en de risico's namen zelfs toe.<sup>22</sup> Het verbeteren van de kwaliteit van het werk van de kwetsbare groepen is in de eerste plaats belangrijk voor deze werknemers, maar het kan ook er voor zorgen dat deze jobs aantrekkelijker worden en zo de participatie- en werkgelegenheidsgraad verhogen.

## 2.5. 80 % werkgelegenheidsdoelstelling

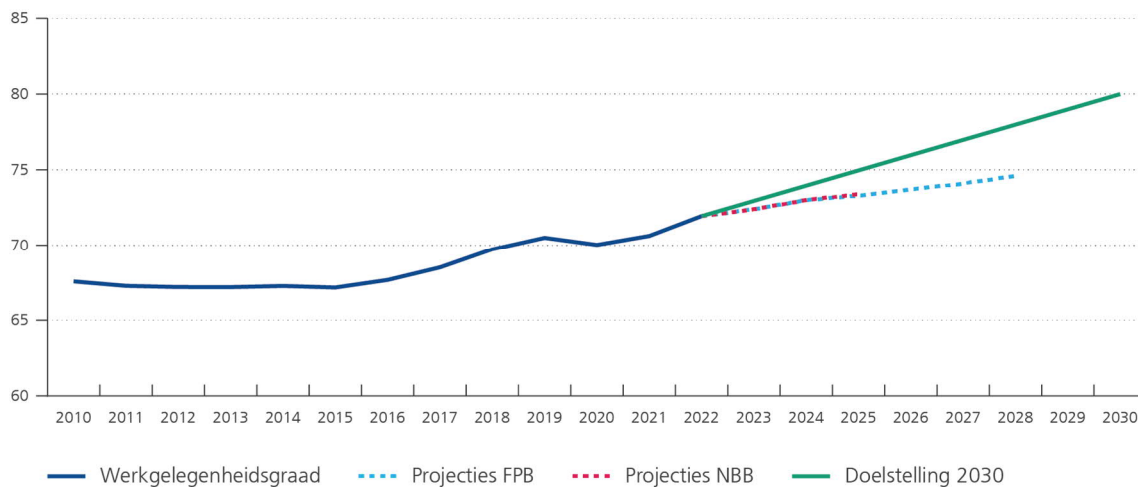
**België heeft de ambitieuze doelstelling om tegen 2030 een werkgelegenheidsdoelstelling van 80 % bij de 20-64-jarigen te bereiken.** In het kader van het 'Actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten' heeft België zich bovendien geëngageerd tot bijkomende doelstellingen, waaronder het halveren van de werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (tot 4 procentpunt), het verhogen van toegang tot voortgezette opleiding en andere doelstellingen die moeten bijdragen tot de algemene 80 % doelstelling.

**Het zal bijzonder moeilijk zijn om deze doelstelling te behalen.** Ondanks de stijging van de werkgelegenheidsgraad tijdens het herstel na de pandemie, blijft hij met 71,9 % in 2022 nog ver onder de 80 % doelstelling. De projecties van de NBB en het FPB geven ook aan dat ze wel verder zal stijgen, maar volgens het FPB zal ze slechts 74,6 % zijn in 2028, 2 jaar voor de deadline. Om het toch te behalen, moeten er jaarlijks 66 000 nieuwe jobs worden gecreëerd. Dat is minder dan in de afgelopen twee jaar, maar dat waren jaren van herstel. Het is ook de helft meer dan het jaarlijks gemiddelde in de jaren 2010, en dat in een context waarin er wordt verwacht dat het aantal 20-64-jarigen niet meer zal toenemen zoals we hieronder bespreken. Hoewel de werkgelegenheidsgraad in alle gewesten toeneemt, komt hij enkel in Vlaanderen (76,7 %) dichtbij de 80 % en blijft hij er in Wallonië (65,7 %) en Brussel (65,2 %) ver onder. Om de federale doelstelling te behalen, moet hij in alle gewesten stijgen en meer dan 80 % bedragen in Vlaanderen in 2030.

<sup>21</sup> Zie ook HRW (2020), 'Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?'

<sup>22</sup> Zie FOD WASO (2023), 'Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWC(t)S) 2021' voor een uitgebreid rapport over verschillende dimensies van job kwaliteit op basis van deze enquêtegegevens.

**Grafiek 19 - Werkgelegenheidsgraad<sup>1</sup>, verloop en projecties**  
(in % van de 20-64 jarigen)



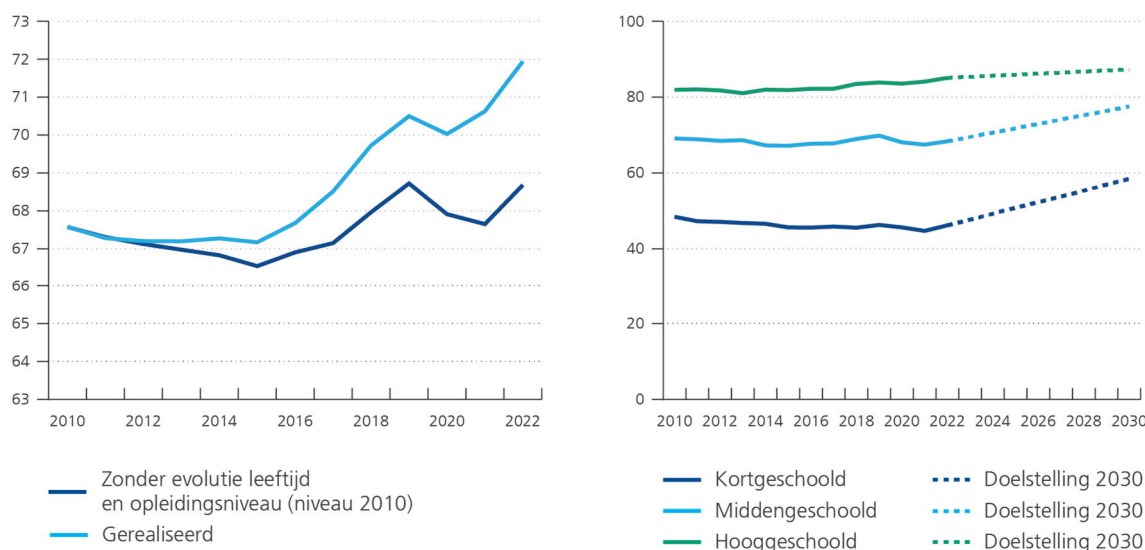
Bronnen: FPB, NBB, Statbel.

<sup>1</sup> Reeksbreuken in 2017 (invoering van een roterend panel, wijziging van de methode van de gegevensverzameling en van de weging) en in 2021 (herziening van de vragenlijst en van de definities van werkloosheid en werkgelegenheid).

**Hoewel de trend in de werkgelegenheidsgraad stijgend is, wordt dit sterk ondersteund door demografische en socio-culturele evoluties, voornamelijk het toenemende opleidingsniveau van de bevolking.** In een hypothetisch scenario, waar we het opleidingsniveau en de leeftijd constant houden op het niveau van 2010, zou de werkgelegenheidsgraad nu slechts 1 procentpunt hoger zijn dan in 2010, terwijl hij in de realiteit met meer dan 4 procentpunt is gestegen. De gerealiseerde stijging is sterk gedreven door het verhoogde opleidingsniveau, terwijl het effect van veranderingen in de leeftijdsstructuur beperkt is. Dit neemt niet weg dat andere factoren, en met name de sterke stijging van de werkgelegenheidsgraad bij 55-plussers, ook een belangrijke bijdrage hebben geleverd. Deels werd dit echter veroorzaakt door het verhoogde opleidingsniveau in deze groep en deels werd het gecompenseerd door de daling van de werkgelegenheidsgraad van korter geschoolden jonger dan 50.



**Grafiek 20 - Evolutie werkgelegenheidsgraad in vergelijking met een hypothetisch scenario zonder verandering in leeftijd en opleidingsniveau, en werkgelegenheidsgraad per opleidingsniveau (in % van de 20-64 jarigen)**



Bronnen: Berekningen HRW, Eurostat.

Werkgelegenheidsgraad “zonder evolutie leeftijd en opleidingsniveau” voor een gegeven jaar wordt berekend door de werkgelegenheidsgraad per leeftijdsgroep en opleidingsniveau van dat jaar toe te passen op de bevolkingsstructuur van 2010.

**Het stijgende opleidingsniveau van de bevolking heeft de belangrijkste positieve impact op de werkgelegenheidsgraad.** De verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt tussen opleidingsniveau's zijn bijzonder groot: Terwijl 85 % van de hooggeschoolden werken, is dit slechts 68,3 % voor de middengespoolden en 46,2 % voor de kortgeschoolden. Daardoor heeft de demografische evolutie een belangrijke impact: oudere, vaak korter geschoolde personen, bereiken de pensioenleeftijd en worden ‘vervangen’ door een hoger opgeleid jong cohort. Daardoor is het aandeel hooggeschoolden tussen 2010 en 2023 gestegen van 34 % tot 44 %, terwijl het aandeel kortgeschoolden is afgenomen van 28 tot 17 %. Aangezien oudere cohortes vandaag nog steeds lager opgeleid zijn dan jongere, kunnen we verwachten dat die trend zich verderzet, en dat deze tendens een positieve impuls blijft geven aan de werkgelegenheidsgraad.

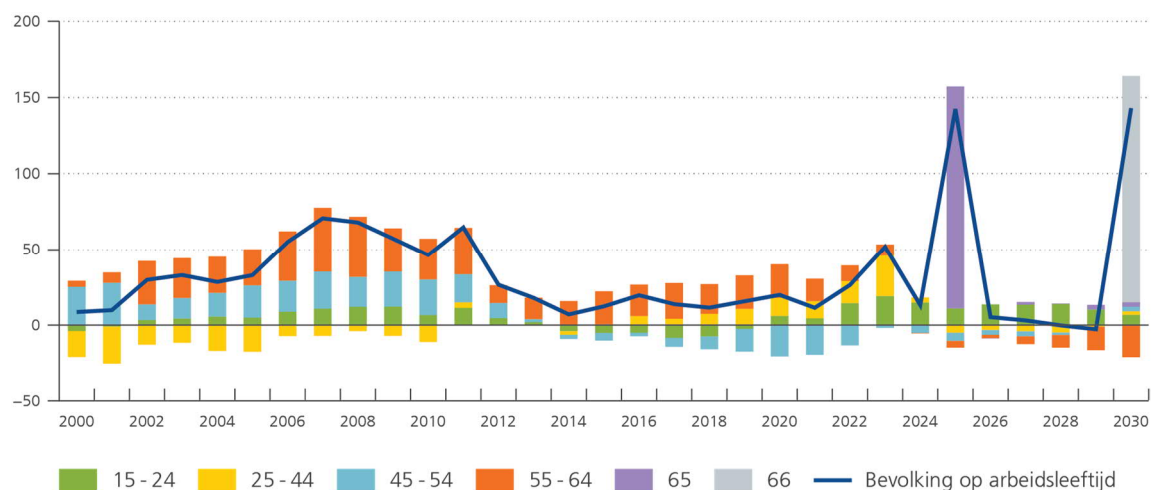
**Evoluties in de leeftijdsstructuur hebben een minder grote impact gehad op de werkgelegenheidsgraad.** Dezelfde logica is hier van toepassing. Oudere en jongere werknemers zijn minder vaak aan het werk – hoewel de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers wel is aan het toenemen – en een stijging in hun aandeel heeft een negatief effect op de werkgelegenheidsgraad. Tussen 2010 en 2022 nam het aandeel 55-64-jarigen in de bevolking op arbeidsleeftijd licht toe, terwijl het aandeel 20-29-jarigen stabiel bleef. Deze evolutie heeft dus een beperkt negatief effect gehad op de werkgelegenheidsgraad. Voor de komende jaren verwacht het Federaal Planbureau dat de toename van de bevolking op arbeidsleeftijd zal stilvallen. Er is wel een grote onzekerheid voor zulke projecties, onder andere rond de evolutie van de migratiefluxen en in het bijzonder van de Russische oorlog in Oekraïne en de situatie van de Oekraïense vluchtelingen.

**Enkel de toename van de pensioenleeftijd, naar 66 in 2025 en 67 in 2030, zou de bevolking op arbeidsleeftijd nog doen toenemen, maar dit heeft geen directe invloed op de werkgelegenheidsgraad van 20-64-jarigen** Tussen 2022 en 2030 zou de bevolking op arbeidsleeftijd, rekening houdend met de verhoging van de pensioenleeftijd, toenemen met

353 000 personen tot een totaal van 7 742 000<sup>23</sup>. Bijna alle bijkomende personen (303 000) zouden 66- en 67-jarigen zijn. In de groep 20-64-jarigen, die gebruikt wordt voor de werkgelegenheidsdoelstelling, zou het aandeel 20-29- en 55-64-jarigen ongeveer stabiel blijven tot 2030; deze evoluties zullen dus een beperkte impact hebben op deze werkgelegenheidsgraad. Andere demografische evoluties kunnen ook een impact hebben. Als de lichte stijging in het aandeel niet-EU burgers van de afgelopen 10 jaar zich verderzet, heeft dat door hun lagere participatie een negatief effect op de totale werkgelegenheidsgraad. De impact van de verhoging van de pensioenleeftijd op het totaal aantal werkenden zal waarschijnlijk ook relatief beperkt zijn. De effectieve pensioenleeftijd was 61 jaar voor mannen en 60 voor vrouwen in 2020 in België, dit is 2 à 3 jaar lager dan het gemiddelde in de OESO. Maatregelen om de effectieve pensioenleeftijd te verhogen, zouden dus waarschijnlijk een grotere impact hebben.

**Grafiek 21 - Evolutie bevolking op arbeidsleeftijd, rekening houdend met de verhoging van de pensioenleeftijd in 2025 en 2030**

(verandering ten opzichte van het voorgaande jaar, in duizenden personen)



Bronnen: FPB, Statbel.

**De demografische evoluties zullen niet volstaan om de 80 % doelstelling in 2030 te behalen; daarvoor moet de werkgelegenheidsgraad van alle bevolkingsgroepen toenemen.** Een simulatie van de HRW<sup>24</sup>, die rekening houdt met die demografische evoluties, toont dat de werkgelegenheidsgraad van kortgeschoolden (+12 pp), middengeschoolden (+9 pp) en hooggeschoolden (+ 2 pp) aanzienlijk zou moeten stijgen om ze te bereiken. Terwijl de tendens licht stijgend is voor hooggeschoolden, is ze stabiel voor middengeschoolden en zelfs dalend voor kortgeschoolden. Het feit dat deze trends omgekeerd moeten worden, toont hoe moeilijk het zal zijn om die 80 % te bereiken. Ook voor andere groepen, zoals vrouwen en jongere en oudere personen, moet de werkgelegenheidsgraad met minstens 10 procentpunt stijgen om de doelstelling te bereiken. Voor alle demografische groepen, met uitzondering van de hoogopgeleiden, is de huidige participatiegraad lager dan de nodige werkgelegenheidsgraad. Met andere woorden, zelfs als alle werklozen vandaag aan het werk zouden gaan, zouden we de 80 % doelstelling nog steeds niet bereiken. Het verhogen van de participatie is dus essentieel om er te geraken.

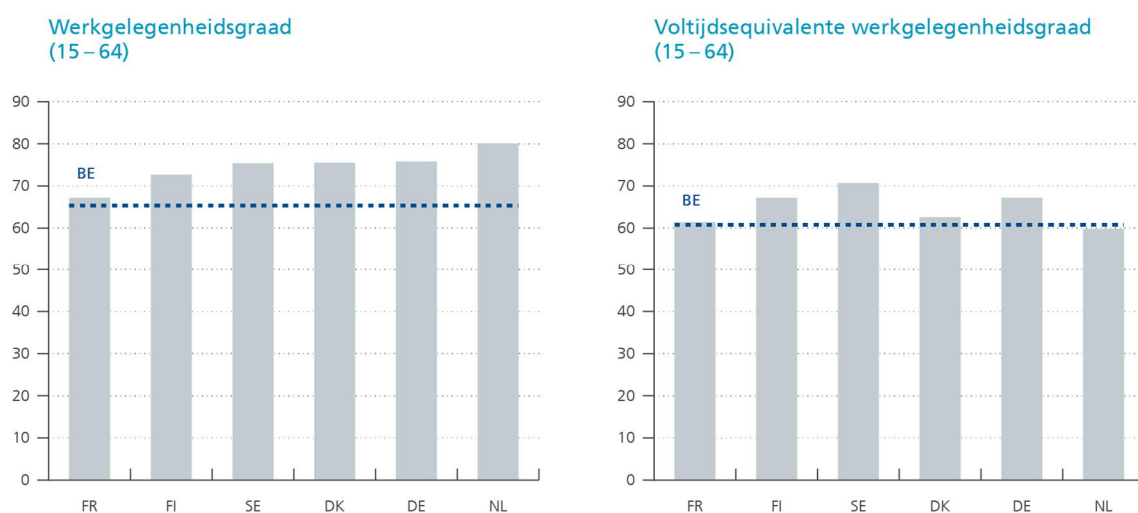
<sup>23</sup> Hier vergelijken we het aantal 15-66-jarigen in 2030 met het aantal 15-64-jarigen in 2022.

<sup>24</sup> HRW (2022), 'Europese pijler van sociale rechten: Advies over nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België'.

Ten slotte is het goed om stil te staan bij de betekenis en interpretatie van de **werkgelegenheidsgraad**. Hij wordt berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) die een ruime definitie van het begrip ‘werk’ gebruikt. Een werkende is iemand die betaalde arbeid verricht in een referentieweek of die tijdelijk afwezig was van een job omwille van vakantie, ziekte of andere redenen. Dit omvat dus ook personen die slechts 1 uur in een week werkten of die langdurig afwezig waren omwille van ziekte of tijdelijke werkloosheid<sup>25</sup>. De werkgelegenheidsgraad is dan het aandeel van de bevolking dat, volgens deze definitie, werkt.

De **werkgelegenheidsgraad houdt dus ook geen rekening met deeltijds werk, maar België presteert nog steeds relatief slecht wanneer dit in rekening gebracht wordt**. België scoort traditioneel slechter dan zijn referentielanden (de grote buurlanden en de Noordse landen) op het vlak van werkgelegenheid. Wanneer uitgedrukt in voltijdsequivalente werkgelegenheidsgraad (berekend door de OESO, voor de 15-64-jarigen), is België echter vergelijkbaar met Frankrijk, Denemarken en Nederland, maar scoort het nog steeds slechter dan Finland, Zweden en Duitsland. Nederland is hierbij een uitschieter met een zeer hoog aandeel deeltijds werkenden, en scoort in deze groep het hoogst in de traditionele werkgelegenheidsgraad, maar het laagst na de correctie voor voltijdsequivalenten. De ‘slechte’ Belgische situatie is dus wat genuanceerder dan de headline indicator laat uitschijnen. De focus op een hoge (traditionele) werkgelegenheidsgraad kan wel waardevol zijn om te vermijden dat personen volledig buiten de arbeidsmarkt vallen en geen professionele ervaring opdoen. Tegelijkertijd geeft het een onvolledig beeld omdat het jobs met een zeer beperkte werktijd, en mogelijk een zeer laag inkomen, gelijkstelt aan andere jobs.

**Grafiek 22 - Werkgelegenheidsgraad en voltijdsequivalente werkgelegenheidsgraad**  
(in % van de 15-64 jarigen, 2021)



Bronnen: OESO, Statbel.

<sup>25</sup> Sinds 2021 worden personen die langer dan drie maanden tijdelijk werkloos zijn wel niet meer bij de werkenden gerekend.

## Box 2: Arbeidsmarktintegratie van Oekraïense vluchtelingen

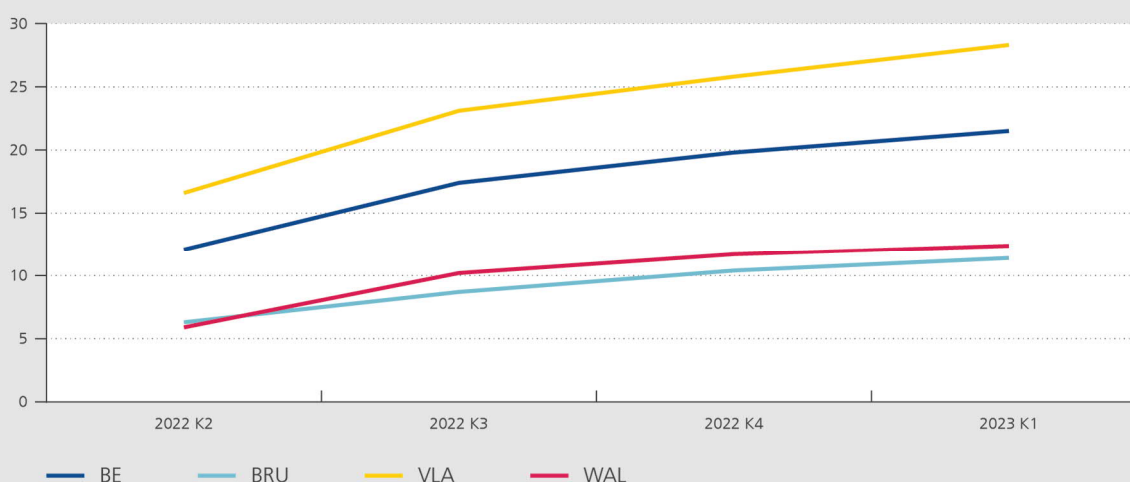
**Door de Russische inval in Oekraïne kende Europa, en België, een ongeziene instroom van Oekraïense vluchtelingen.** In maart 2022 vluchten er 26 000 personen naar België. Daarna nam de instroom geleidelijk af, en in de eerste maanden van 2023 kwamen er nog iets meer dan 1 000 van hen per maand, wat het totaal in mei 2023 op 70 000 brengt. In tegenstelling tot andere vluchtelingengolven waren de meerderheid van hen vrouwen. Het gaat om 29 000 vrouwen en 15 000 mannen tussen 18 en 64 jaar die zouden kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt, hoewel een aantal van hen ook weer teruggekeerd is.

**De vluchtelingen krijgen een tijdelijke bescherming die ook onbeperkt toegang geeft tot de arbeidsmarkt.** Gezien de situatie is het statuut van tijdelijke bescherming geactiveerd voor alle vluchtelingen uit Oekraïne. Dit geeft onder andere recht op verblijf, steun door het OCMW en een onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Een werkgever moet dus geen bijkomende aanvragen indienen om hen tewerk te kunnen stellen. Ze kunnen zich ook inschrijven bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling die grote inspanningen doen op het vlak van begeleiding en opleiding om hen aan het werk te helpen. In alle diensten waren er dan ook een belangrijk aantal bijkomende inschrijvingen van Oekraïners: 11 100 bij VDAB, 3 400 bij ACTIRIS, 3 000 bij FOREM en 200 bij ADG. In totaal waren er in april 2023 10 000 ingeschreven werkzoekende Oekraïners<sup>26</sup>. Ondanks het feit dat sommigen onder hen werk vindt, en ondanks de afname van de instroom, blijft dit aantal stelselmatig toenemen, ook omdat ze zich niet onmiddellijk na aankomst inschrijven.

**Het aandeel van hen dat werk heeft gevonden – ongeveer 1 op 5 – is beperkt, maar neemt wel toe.** In het eerste trimester van 2023 had 21,5 % van de tijdelijke ontheemde Oekraïners tussen 18 en 65 jaar gewerkt, een stijging ten opzichte van 12 % in het tweede kwartaal van 2022. Die stijgende trend zien we in alle gewesten, hoewel het aandeel werkenden in Vlaanderen (28 %) aanmerkelijk hoger is dan in Wallonië (12 %) en Brussel (11 %)<sup>27</sup>. De grote krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt draagt hieraan bij. Ook bij andere groepen van vluchtelingen is de deelname aan de arbeidsmarkt beperkt in het eerste jaar na aankomst. Naargelang ze zich verder integreren, en onder andere de taalopleidingen hun vruchten afwerpen, kunnen we verwachten dat deze percentages verder stijgen.

### Grafiek - Werkgelegenheidsgraad Oekraïense vluchtelingen, per gewest

(Aandeel 18-65-jarige tijdelijk ontheemde Oekraïners dat gewerkt heeft in het gegeven kwartaal, in %)



Bronnen: KSZ, Statbel, VDAB.

**Ze ondervinden dan ook verschillende moeilijkheden om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.**

Ongeveer de helft van de Oekraïners ingeschreven als werkzoekende is hoogopgeleid, een veel hoger aandeel dan voor de andere werkzoekenden. Maar zonder erkenning van dit diploma, en zonder de nodige talenkennis, is het niet eenvoudig om hier mee aan de slag te gaan: 3 % van de werkzoekenden in Vlaanderen heeft een goede kennis van het Nederlands, en 17 % in Wallonië van het Frans. 3 op 10 beheersen wel het Engels, maar de meerderheid kan dus geen enkele van deze talen. Met taalopleidingen zetten de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling hier wel op in, maar dit vraagt tijd. Daarnaast wordt participatie ook bemoeilijkt door het feit dat vrouwen vaak zonder hun partner moesten vluchten, waardoor ze gezinslast en werk moeten combineren. Ten slotte weegt de onzekerheid ook op hun keuzes: Hun beschermingsstatuut is tijdelijk, hoewel het wel verder verlengd kan worden, en de situatie in Oekraïne blijft erg onzeker, waardoor het onduidelijk is of ze zullen kunnen terugkeren of zich duurzaam zullen vestigen in België.

---

<sup>26</sup> Het gaat hier om alle personen met de Oekraïense nationaliteit, niet enkel om personen met tijdelijke bescherming. Maar aangezien er voor maart 2022 nauwelijks Oekraïense werkzoekenden waren, kunnen we ervan uitgaan dat dit bijna uitsluitend vluchtelingen zijn.

<sup>27</sup> Het gaat hier om het aandeel van alle vluchtelingen, niet enkel om de personen die zich hebben ingeschreven als werkzoekende. Op basis van de cijfers van de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling is het volgende aandeel van de nieuw ingeschreven werkzoekende Oekraïners aan het werk: VDAB, 37 %; FOREM, 18 %; ACTIRIS, 15 %; en ADG, 22 %.

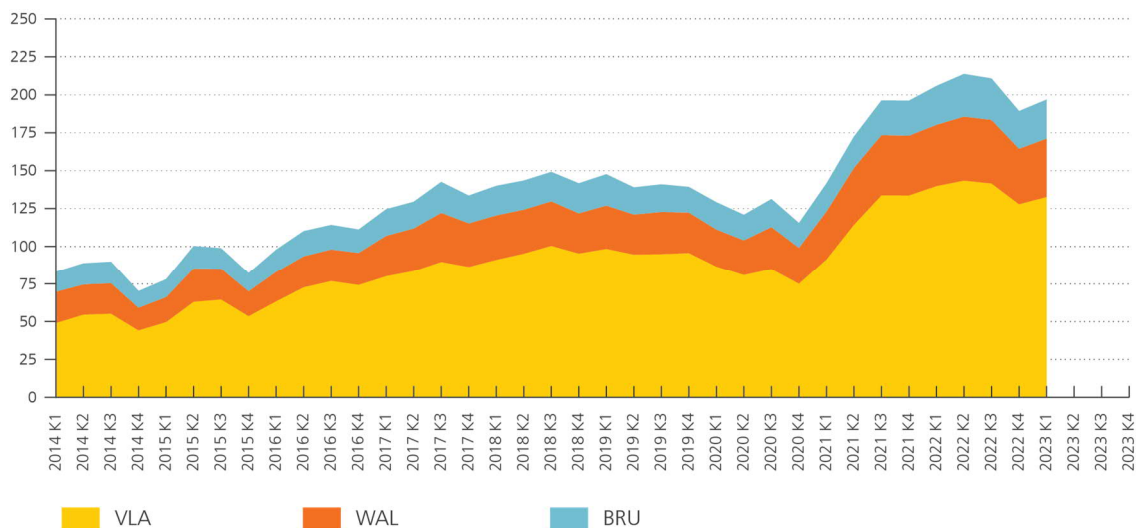
### 3. KRAPTES EN COMPETENTIES OP DE ARBEIDSMARKT

#### 3.1. Vacatures, vacaturegraad en knelpuntberoepen

De tekorten aan geschoolde arbeidskrachten zijn een aanzienlijk knelpunt voor veel ondernemingen. Knelpunten ontstaan wanneer ondernemingen hun maximale productiecapaciteit niet kunnen bereiken. Een tekort aan geschoolde arbeidskrachten kan tijdelijk of zelfs permanent verhinderen dat ze aan de vraag kunnen voldoen.

Het aantal vacatures nam de laatste jaren aanzienlijk toe. De enquêtes van Statbel tonen dat deze stijging tijdens het afgelopen decennium geleidelijk was en in een stroomversnelling raakte als gevolg van de COVID-19-crisis. In het eerste kwartaal van 2023 waren er 196 000 vacatures, tegen 58 000 in het eerste kwartaal van 2013. De vacaturegraad, die het aantal vacatures weergeeft in verhouding tot het totale aantal banen (personeelsbestanden en vacatures), bedraagt 4,7 %. Deze statistiek wordt met name gebruikt voor de Beveridgecurve om de matching tussen het aanbod van en de vraag naar arbeidskrachten te beoordelen (zie Kader 3). De toename van de vacaturegraad kan deels worden verklaard door de economische groei, maar ook door het verloop van de consumptiegewoonten, die een vraag naar arbeid genereren, en niet alleen naar geschoolde arbeid. Ter vergelijking, de vacaturegraad bedroeg begin 2013 2,5 % en nam de daaropvolgende jaren geleidelijk toe. Het huidige peil ligt in de buurt van de historische piek van 5 % die medio 2022 werd bereikt. De vacatures zijn voor het overgrote deel vaste arbeidsplaatsen, terwijl slechts één op de acht vacatures uitzendkrachten betreft. Deze zijn van nature gevoeliger voor de economische conjunctuur.

**Grafiek 23 - Verloop van het aantal vacatures in België, verdeling naar gewest**  
(in duizenden vacatures per kwartaal)



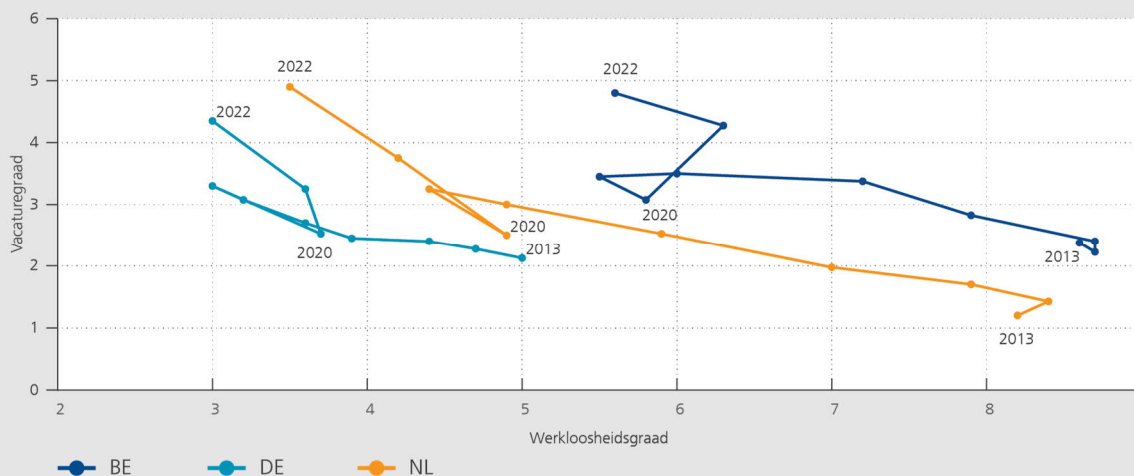
Bron: Statbel.

### Kader 3 - Is de matching op de arbeidsmarkt verslechterd of verbeterd?

**De Beveridgecurve stelt de verhouding voor tussen de werkloosheidsgraad en de vacaturegraad.** Doorgaans neemt de vacaturegraad af naarmate de werkloosheidsgraad stijgt. De curve is dus neerwaarts gericht. De onderliggende redenering is intuïtief: bij overigens gelijkblijvende omstandigheden zorgt een stijging van het aantal vacatures ervoor dat werkzoekenden vlotter werk kunnen vinden, waardoor de werkloosheid afneemt. De jaarlijkse gegevens voor België van de afgelopen tien jaar vertonen inderdaad een over het algemeen neerwaartse trend. De positie langs de curve is een indicator van de gezondheid van de arbeidsmarkt: een lage werkloosheidsgraad en een hoge vacaturegraad wijzen erop dat de arbeidsmarkt “krap” is en dat de economische groei hoog is. Een economie die van een recessie naar een expansie en vice versa gaat, beweegt zich langs de Beveridgecurve. Veranderingen in de efficiëntie van het matchingproces van het aanbod van en de vraag naar arbeid komen daarentegen overeen met verschuivingen van de curve als geheel.

**De spanningen op de arbeidsmarkt namen recentelijk toe.** Tijdens het afgelopen decennium bewoog de Beveridgecurve in de richting van een lagere werkloosheidsgraad en van een hogere vacaturegraad, wat een groeiende spanning op de arbeidsmarkt bevestigt. In 2020 en 2021 leidden de beleidsmaatregelen ter bescherming van de werkgelegenheid tijdens de COVID-19-crisis ertoe dat de werkloosheidsgraad relatief laag bleef. Tegelijkertijd hebben de moeilijkheden om mensen face to face in dienst te nemen en de latente onzekerheid bepaalde ondernemingen ontmoedigd om vacatures te publiceren of hebben ze ervoor gezorgd dat ondernemingen stappen om iemand in dienst te nemen, hebben uitgesteld. Deze bijzondere context zorgde ervoor dat de Beveridgecurve dichterbij de oorsprong is komen te liggen. Dit verschijnsel doet zich niet alleen in België voor, het wordt ook waargenomen, zij het in mindere mate, in Duitsland en Nederland.

**Grafiek - Beveridgecurve**  
(in %)



Bron: Eurostat.

**De matching tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid is minder efficiënt in België dan in Duitsland en Nederland.** In vergelijking met die twee landen ligt de Beveridgecurve in België echter verder van de oorsprong. Bij een vergelijkbare vacaturegraad is de werkloosheidsgraad hoger in België, wat erop wijst dat het matchingproces er minder efficiënt is. Er moet worden

opgemerkt dat het Europese gemiddelde zowel voor de werkloosheidsgraad als voor de vacaturegraad hoger is dan voor die drie landen en dus verder van de oorsprong ligt<sup>28</sup>. Een lagere efficiëntie kan aan tal van factoren te wijten zijn en het is moeilijk om het effect van elke factor in te schatten. Deze omvatten:

- de mismatch tussen de kwalificaties van de kandidaten en de vereiste competenties;
- de onderwijsmethoden die weinig aangepast zijn aan bepaalde beroepen of bedrijfstakken;
- de sectorale ontwikkelingen die de competentiebehoeften kunnen beïnvloeden;
- de geografische spreiding van werknemers en werkgevers;
- de ontoereikende financiële stimuli om een baan te aanvaarden;
- de duur van het indienstnemingsproces, deels omdat gegevens niet volledig of rechtstreeks mogen worden doorgegeven;
- de selectiecriteria in verhouding tot de vereisten van de vacature;
- de demografische dynamiek van de beroepsbevolking;
- de langdurige werkloosheid die de inzetbaarheid van kandidaten beïnvloedt;
- de latente onzekerheid omtrent de arbeidsmarkt of de economische groei.

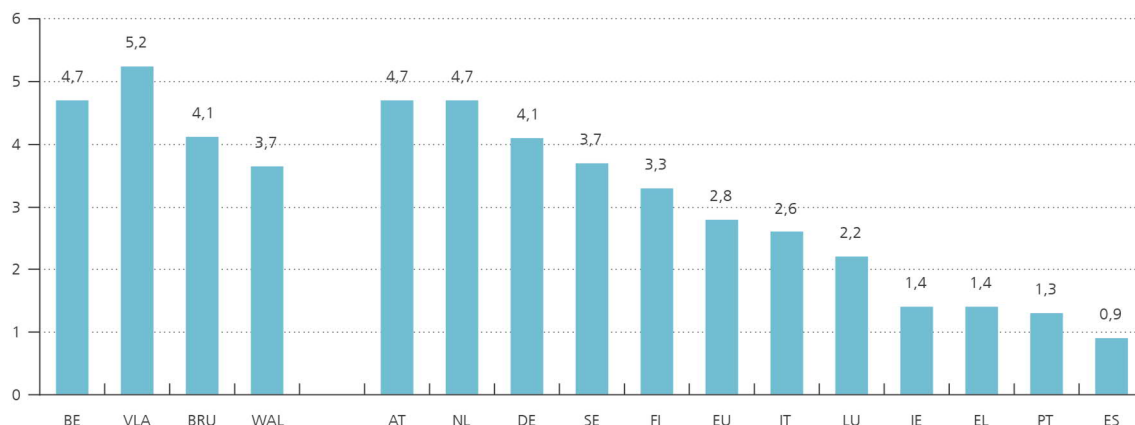
**De Beveridgecurve blijft een indicator die met voorzichtigheid moet worden geanalyseerd.** Ze heeft als voordeel dat het om een eenvoudig instrument gaat dat berust op veelgebruikte statistieken. Het nadeel van de curve is dat ze situaties vergelijkt die op verscheidene niveaus verschillen. De statistieken over het aantal vacatures zijn enquêtegegevens die slechts een deel van de dynamiek op de arbeidsmarkt weergeven. Spontane sollicitaties en zelfstandige arbeid worden bijvoorbeeld niet opgenomen in de analyse van de vacatures. Bovendien kunnen internationale vergelijkingen in bepaalde gevallen moeilijk blijken. In Frankrijk en Italië, bijvoorbeeld, worden voor de administratie, het onderwijs en de gezondheidszorg niet alle vacatures van de overheidsinstellingen door de enquêtes in rekening genomen. De tijdelijke ontwikkeling en de internationale vergelijkingen moeten dus met voorzichtigheid worden geanalyseerd, te meer omdat het vaak moeilijk is om een onderscheid te maken tussen bewegingen langs de curve en verschuivingen van de curve zelf in de loop van de tijd.

**België is een van de Europese landen die het meest door het tekort aan arbeidskrachten wordt getroffen.** Uit Europese statistieken over de vacaturegraad blijkt dat België boven het gemiddelde van de EU ligt (4,7 % in België, tegen 2,8 % in de EU in het eerste kwartaal van 2023). De situatie is vergelijkbaar met die in Oostenrijk, Duitsland en Nederland. De Europese Arbeidsautoriteit plaatst België bovenaan de rangschikking voor het aantal knelpuntberoepen.<sup>29</sup> De vaststelling die overigens vergelijkbaar is voor de overgrote meerderheid van de Europese landen is dat de knelpuntberoepen oververtegenwoordigd zijn in de ambachtelijke sector – vooral in de bouwnijverheid en de engineering –, en in de gezondheidszorg en de informatica.

<sup>28</sup> De Beveridgecurve is moeilijk op te stellen voor de EU omdat de gegevens voor de vacaturegraad in Frankrijk niet op een met de andere landen vergelijkbare basis beschikbaar zijn.

<sup>29</sup> Europese Arbeidsautoriteit (2022), "EURES Report on labour shortages and surpluses 2022".



**Grafiek 24 - Vacaturegraad**(in % van het totale aantal banen, zijnde personeelsbestanden plus vacatures, 1<sup>ste</sup> kwartaal 2023)

Bron: Eurostat.

In het eerste kwartaal van 2023 **telde Vlaanderen 67 % van de vacatures in België**, terwijl het 60 % van de beroepsbevolking vertegenwoordigde. Dat gewest telt het grootste deel van de vacatures in de industrie, de bouwnijverheid en de diensten aan bedrijven. Wallonië telde 20 % van de vacatures en de niet-marktsectoren waren er in het bijzonder oververtegenwoordigd, wat grotendeels een weerspiegeling is van de sectorale samenstelling van de werkgelegenheid. Brussel, ten slotte, telde 13 % van de Belgische vacatures. Door het stedelijke karakter van het gewest concentreerden die zich meer in de financiële sector, bij de overheid of in de informatie en communicatie. De licht neerwaartse tendens van het aantal vacatures sinds de tweede helft van 2022 doet zich anderzijds in de drie gewesten voor.

**De moeilijkheden om medewerkers aan te trekken, namen in de drie gewesten en in de Duitstalige gemeenschap toe.** De gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, ADG, Forem en VDAB) stellen ieder jaar een lijst op met “kritieke functies” waarvoor er weinig kandidaten zijn of waarvoor de indienstnemingstermijn langer is. De lijsten van 2022 werden uitgebreid in vergelijking met 2021, wat wijst op groeiende spanningen op de arbeidsmarkt. Deze lijsten zijn zeer divers, maar sectoren zoals de bouwnijverheid, de gezondheidszorg of de informatietechnologieën zijn oververtegenwoordigd.

- Voor **Vlaanderen** merkt de VDAB op dat ondanks de daling van het aantal vacatures vanaf medio 2022, het aantal naar historische maatstaven hoog blijft en de spanningen nog groot zijn. In vergelijking met 2019 waren er 31 % meer ontvangen vacatures in 2022 en de lijst met de knelpuntberoepen van de VDAB groeide van 190 in 2021 aan tot 207 in 2022 en 234 in 2023. Het tekort aan huishoudelijke hulpen in particuliere huishoudens is veel groter dan voor andere beroepen in Vlaanderen, want het betreft meer dan één op de acht vacatures. De vergrijzing en een discrepantie tussen de verwachtingen van de kandidaten en die van de werkgevers zijn factoren die op langere termijn een negatieve invloed dreigen te hebben.
- Voor **Wallonië** werden in 2022 141 beroepen opgenomen in de lijst van het Forem, tegenover 126 in het voorgaande jaar. Voor 37 daarvan is meer dan een derde van de werknemers ouder dan 50, wat erop wijst dat de spanningen de komende jaren zouden kunnen toenemen. De functies die het vaakst voorkomen, bevinden zich in het vervoer, de industrie en de handel. De beroepen van de bouwnijverheid zijn ook sterk vertegenwoordigd, maar gezien hun diversiteit staan ze niet bovenaan de rangschikking. Bovendien wordt het ongeschikte profiel van de kandidaten vaker genoemd als de voornaamste bron van spanningen dan de te moeilijke werkomstandigheden of een “kwantitatief” tekort aan arbeidskrachten.

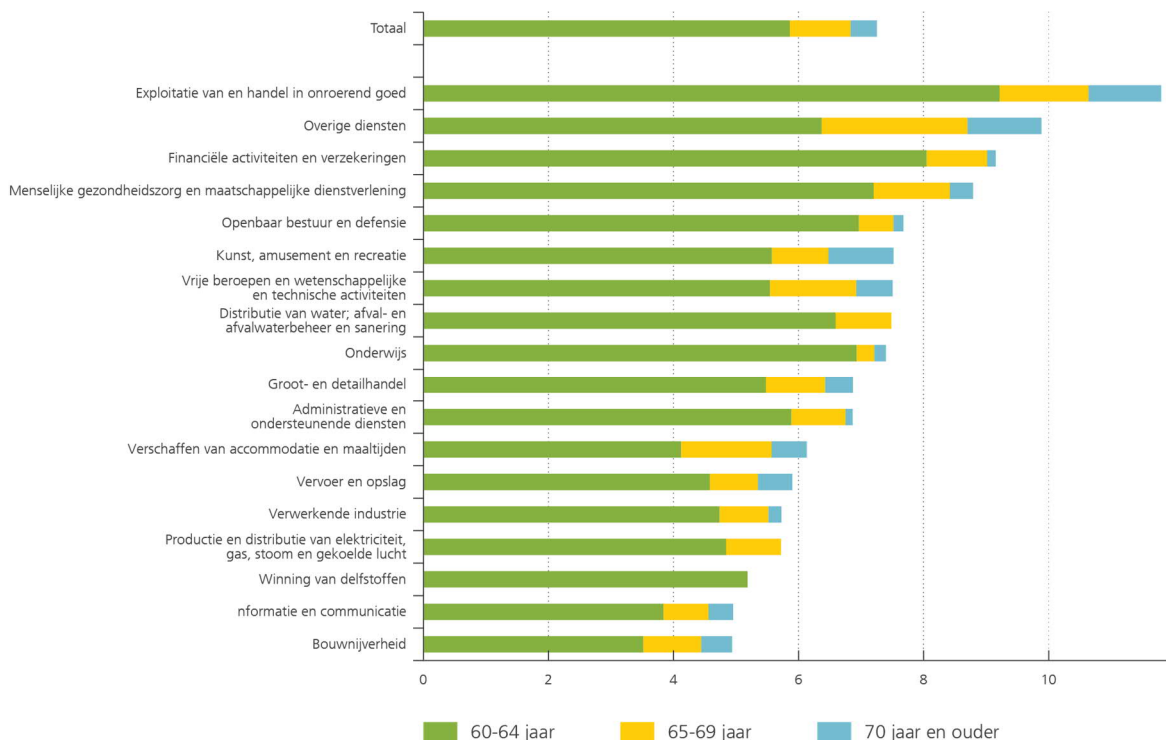
- Voor **Brussel** stelde Actiris 113 beroepen als knelpuntberoepen vast voor de lijst van 2022, dat is een relatief stabiel cijfer ten opzichte van de twee voorgaande jaren. De meeste functies stonden al verscheidene jaren op deze lijst. Het gaat onder meer om leerkrachten, zorgpersoneel, digitale beroepen of beroepen in de bouwnijverheid.
- In de **Duitstalige Gemeenschap** is de markt weliswaar kleiner, maar ADG stelde ook toenemende spanningen vast; sectoren zoals de bouwnijverheid, de gezondheidszorg, het onderwijs en beroepen met betrekking tot mechanica, installatie en onderhoud worden getroffen door tekorten.

**Bepaalde tekorten aan arbeidskrachten konden in verband worden gebracht met de bijzondere situatie van de COVID-19-crisis.** Sectoren die door de gezondheidsmaatregelen werden getroffen - zoals lockdowns, sluitingen of beperkte openingsuren - ondervonden meer moeilijkheden om op het moment van de opleving mensen in dienst te nemen, onder meer wegens de beroepsheroriëntering van een deel van hun personeel. Als gevolg daarvan namen de tekorten voor bepaalde beroepen in de horeca- of evenementensector toe. Ter illustratie, in Wallonië steeg het aantal beroepen van de hotelindustrie op de lijst met knelpuntberoepen van het Forem van drie in 2019 tot elf in 2022.

**Een groot deel van de tekorten in België heeft echter een meer structureel karakter** omdat veel van de huidige knelpuntberoepen al ruim vóór de pandemie waren opgenomen in de lijsten. De VDAB gaf in zijn analyse van de knelpuntberoepen aan dat “het coronavirus blijkbaar geen verschil maakte voor de structurele mismatch van de arbeidsmarkt” en van de knelpuntberoepen van het Forem is slechts één op de zes conjunctuurgebonden. Ondanks de daling van het aantal vacatures sinds het tweede kwartaal van 2022 is het dus waarschijnlijk dat een groot deel van de kritieke functies dat op termijn ook blijft. Een enquête van HR Acerta en de KU Leuven van december 2022 en januari 2023 bevestigt dat het tekort op de arbeidsmarkt voor veel ondernemingen een belangrijke belemmering blijft. Personeel vinden en het behouden is tegenwoordig de grootste uitdaging voor drie op de vier ondernemingen.

**De demografische druk heeft ook een invloed op het probleem van de tekorten** en voor bepaalde bedrijfstakken met een groot aandeel aan oudere werknemers wordt op korte of middellange termijn een hoog aantal vacatures verwacht. Volgens de gegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten (Eurostat) is 7 % van de werknemers in België ouder dan 60 jaar en ligt dat gemiddelde aanzienlijk hoger in vier bedrijfstakken: vastgoed, overige diensten, financieuzen en gezondheidszorg. In de eerste twee bedrijfstakken is zelfstandige arbeid oververtegenwoordigd. Vervolgens is de financiële sector een van de enige waar de werkgelegenheid de afgelopen jaren is gedaald. De sector menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, ten slotte, heeft te kampen met een groot tekort aan arbeidskrachten en de leeftijd is er dus een verzwarende factor.

**Grafiek 25 - Aandeel werkenden ouder dan 60 jaar naar bedrijfstak**  
(in % van het aantal werkenden, 2022)



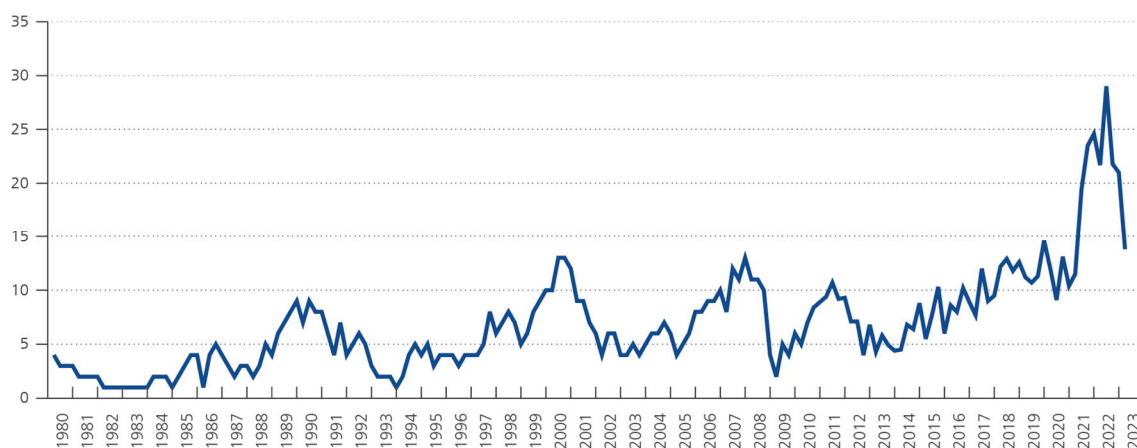
Bron: Eurostat.

**De oorzaken van deze tekorten zijn divers en kunnen elkaar versterken.** Een sterke vertegenwoordiging van vacatures kan bijgevolg zowel te maken hebben met het arbeidsaanbod, als met de arbeidsvraag of de economische omstandigheden. Het is moeilijk om het relatieve belang van de verschillende factoren te beoordelen. Bovendien oefenen in veel gevallen de sectorale of geografische kenmerken een aanzienlijke invloed uit. De verschillende factoren kunnen elkaar aldus versterken; dat is onder meer het geval in de gezondheidszorg, die moeilijke werkomstandigheden combineert met een tekort aan kwalificaties en specifieke vaardigheden, en waar een groot deel van het personeel ouder is dan 60 jaar. Hieronder volgt een niet-exhaustieve lijst van oorzaken:

Arbeidsvraag	Arbeidsaanbod	Sociaal-economische context
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moeilijke werkomstandigheden</li> <li>• Negatieve perceptie over bepaalde jobs</li> <li>• Ontoereikend loon</li> <li>• Bevordering die tot hogere belastingen leidt</li> <li>• Moeilijke toegang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gebrek aan kwalificatie of vaardigheden</li> <li>• Voorkeur voor universitaire studies in plaats van een technische opleiding of beroepsopleiding</li> <li>• Mobiliteit van werknemers</li> <li>• Langdurige werkloosheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demografische ontwikkelingen</li> <li>• Technologische verspreiding</li> <li>• Vergroening van de economie</li> <li>• Onaangepaste onderwijsmethoden</li> <li>• Gevolgen van de COVID-19-crisis</li> </ul>

**De moeilijkheden om medewerkers aan te trekken, hebben negatieve gevolgen voor de ondernemingen**, net als andere soorten knelpunten. Dat kan de productiviteit van de werknemers en het concurrentievermogen van de onderneming negatief beïnvloeden, maar ook de tevredenheid van de werknemers en de klanten. In de driemaandelijke enquête van de NBB naar het productievermogen bij de ondernemingen in de verwerkende nijverheid noemde 20 % het tekort aan geschoolde arbeidskrachten als een belemmering voor de gemiddelde productie tussen begin 2021 en begin 2023. De piek van de afgelopen drie jaar werd beïnvloed door de conjunctuur, maar de huidige tussenfase blijft duidelijk hoger dan het gemiddelde tussen 1980 en 2020, dat 6 % bedroeg. De enquête van de Europese Investeringsbank<sup>30</sup> bij de Belgische ondernemingen uit verscheidene sectoren toont dat het tekort aan arbeidskrachten ook een invloed heeft op hun investeringen op langere termijn.

**Grafiek 26 - Productiebelemmeringen: tekort aan geschoolde arbeidskrachten**  
(in % van het aantal respondenten, brutoresultaten)



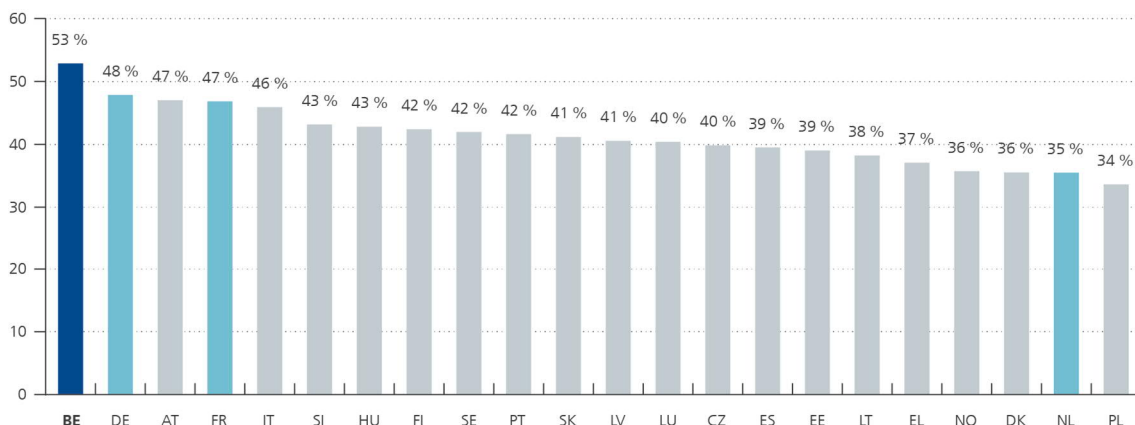
Bron: NBB.

### 3.2. Financiële aantrekkelijkheid van werken

Zowel het aanbod van als de vraag naar arbeid worden beïnvloed door het niveau van de belastingen op arbeid. De loonwig (*tax wedge*) is een indicator voor het niveau van de belastingen op arbeid: hij meet het verschil tussen de totale loonkost voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer.

<sup>30</sup> De jaarlijkse enquête van de Europese Investeringsbank over de investeringen en de financiering van investeringen (EIBIS) verzamelt kwalitatieve en kwantitatieve gegevens over de investeringsactiviteiten van ondernemingen, hun financieringsbehoeften en de moeilijkheden waarmee ze worden geconfronteerd.

**Grafiek 27 - België heft de hoogste lasten op arbeid (2022, loonwig, in % van de totale loonkost)**

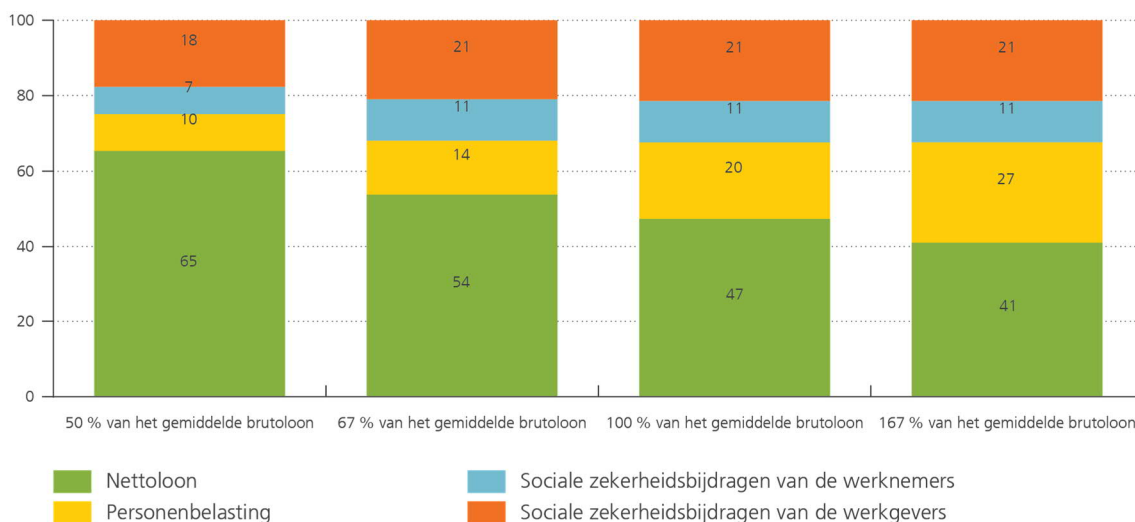


Bron: OESO.

Alleenstaande zonder kinderen met een gemiddeld loon.

**België is koploper in lasten op arbeid.** De afgelopen jaren droeg de taxshift ertoe bij dat de loonwig op arbeid in België met 3 procentpunt afnam tussen 2015 en 2020. De taxshift had tot doel werken financieel te stimuleren via een hervormde personenbelasting, en de werkgeversbijdragen te verminderen. Toch is België van alle OESO-landen nog steeds het land met de hoogste belastingdruk op arbeid voor een alleenstaande met een gemiddeld loon.

**Grafiek 28 - De (para-)fiscale druk neemt snel toe naarmate het loon stijgt (2022, in % van de totale loonkosten)**



Bron: OESO.

Voor een alleenstaande zonder kinderen ten laste.

**Door de progressiviteit van de (para-)fiscaliteit neemt de loonwig toe naarmate het loon stijgt.** Voor een werknemer met een laag loon (bij conventie benaderd als een werknemer die 67 % van het gemiddelde loon verdient) bedraagt de loonwig al 46 % (alleenstaande zonder kinderen ten

laste). Voor werknemers die een gemiddeld brutoloon ontvangen, bedraagt de loonwig meer dan 50 % van de totale loonkost. Het is evenwel voornamelijk voor de lage lonen dat het probleem van de werkloosheidsvallen zich stelt.

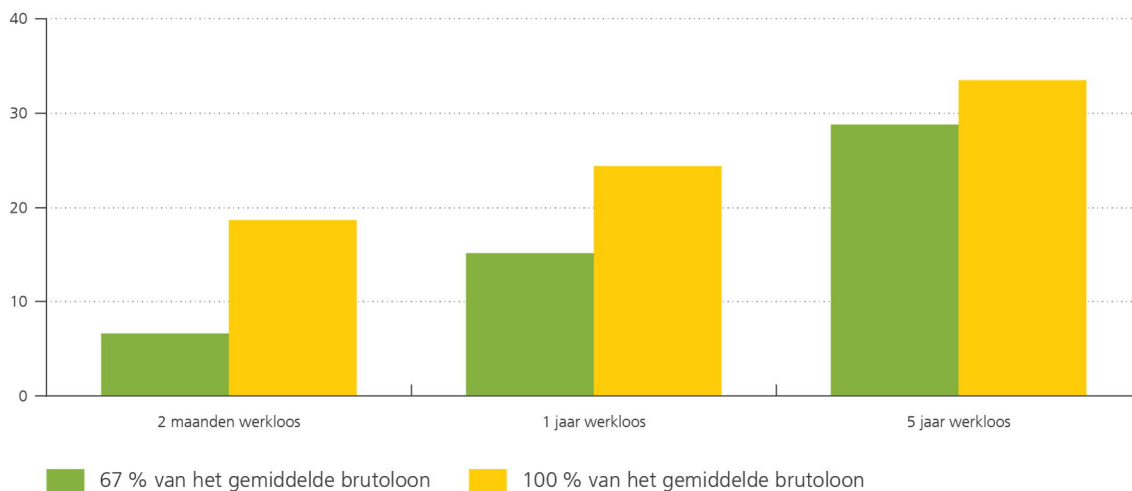
**De werkbonus heeft tot doel werken financieel aantrekkelijker te maken voor de werknemers met een laag loon.** De sociale werkbonus houdt een vermindering in van de socialezekerheidsbijdragen die werknemers moeten betalen op hun brutoloon (13,07 %). Die vermindering wordt geleidelijk kleiner naarmate het brutoloon toeneemt. Aangezien de personenbelasting wordt berekend op het belastbaar brutoloon, namelijk het verschil tussen het brutoloon en de socialezekerheidsbijdragen die de werknemer betaalt, werd ook een fiscale werkbonus ingevoerd. Die heeft tot doel het perverse effect te vermijden waarbij de mogelijkheid bestaat dat de progressiviteit van de personenbelasting de stijging van het nettoloon als gevolg van de sociale werkbonus deels of volledig teniet zou doen. Er moet worden opgemerkt dat er in Vlaanderen ook een zogenaamde jobbonus werd ingevoerd in 2021 en waarvan de voorwaarden verschillen van die voor de federale bonus<sup>31</sup>. Het gaat om een jaarlijkse premie van maximaal € 600 voor werknemers met woonplaats in Vlaanderen en van wie het bruto maandinkomen minder dan € 2 500 bedraagt (voltijds). Het bedrag neemt af naarmate het loon stijgt. Er is geen jobbonus meer vanaf € 2 500 bruto per maand.

**Het effect van de werkbonus verdwijnt vrij snel.** Zelfs op wat we als een laag loon beschouwen (67 % van het brutoloon), hebben de sociale en de fiscale werkbonus al een zeer beperkt effect. De fiscale bonus verdwijnt zelfs volledig wanneer het loon stijgt tot het gemiddelde brutoloon. Daaruit kan een lageloonval of een promotieval voortvloeien. Dat houdt in dat het voor werknemers met een laag loon minder interessant wordt om gepromoveerd te worden en een hoger loon te verdienen omdat ze daardoor de voordelige (para-)fiscale behandeling van de werkbonus zouden verliezen. Bovendien bestaat het risico dat de loonstijging geheel of gedeeltelijk wordt tenietgedaan door de belasting. Samengevat verhoogt de werkbonus weliswaar de financiële stimulans om te werken voor werknemers met een laag loon, maar doet hij het risico toenemen dat ze blijven vastzitten in slechtbetaalde banen. Een soortgelijk risico is ook verbonden aan de Vlaamse jobbonus. Om dat nadeel te verhelpen, heeft de federale regering besloten het maximumbedrag van de werkbonus te verhogen met ingang van 1 juli 2023.

---

<sup>31</sup> Voor meer informatie zie [Jobbonus voor werknemers en ambtenaren | Vlaanderen.be](https://www.vlaanderen.be/Jobbonus-voor-werknemers-en-ambtenaren).

**Grafiek 29 - Het financiële voordeel van werken is beperkt voor werknemers met een laag loon**  
(2022, stijging in % van het nettoloon op jaarbasis bij aanvaarding van een baan<sup>1</sup>)



Bron: OESO.

Voor een alleenstaande zonder kinderen ten laste.

<sup>1</sup> Deze indicator toont in welke mate het nettoloon stijgt wanneer een werkloze begint te werken, rekening houdend met de lasten op arbeid en het verlies van de sociale uitkering (belastingheffing op participatie).

**Om te bepalen of het financieel interessant is om te werken, moet er ook mee rekening worden gehouden dat de betrokkene bepaalde sociale uitkeringen en/of andere sociale voordelen verliest wanneer hij een baan aanvaardt.** Het belastingtarief op de participatie ('*Participation Tax Rate*') biedt aanvullend inzicht: deze indicator vergelijkt het netto-inkomen bij werkloosheid met het netto-inkomen uit arbeid.

**Voor een werknemer met een laag inkomen is het financiële voordeel van werken in het begin van de periode van de werkloosheidsuitkering (de eerste twee maanden) beperkt: het netto-inkomen uit arbeid is 7 % hoger dan het netto-inkomen van een werkloze.** Dat voordeel neemt geleidelijk toe tot 15 % na een jaar werkloosheid en tot 29 % na 5 jaar. Door het degressieve karakter van de werkloosheidsuitkering neemt de financiële stimulans om te werken geleidelijk toe.

**Merken we op dat dit concept geen rekening houdt met andere financiële factoren die een invloed hebben op de keuze om te werken, zoals kosten voor kinderopvang, verplaatsingskosten of het verlies van sommige sociale voordelen.** Geen recht meer hebben op het uitgebreide sociale tarief bij de forse prijsstijging van energie bijvoorbeeld werkte bijzonder ongunstig uit.

**Bovendien spelen ook andere dan financiële overwegingen mee in het besluit om al dan niet te werken.** De gezinssituatie, met name de aanwezigheid van jonge kinderen of van afhankelijke verwanten in opgaande lijn, kan de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt afremmen indien er geen geschikte en betaalbare opvang voorhanden is. Ook de gezondheid is een bepalende factor. Mensen in minder goede gezondheid nemen minder aan de arbeidsmarkt deel. Ook culturele factoren kunnen een rol spelen, ook al is de waarde die wordt gehecht aan de financiële onafhankelijkheid door werk, met name voor vrouwen, zowel in de westerse samenlevingen als onder immigranten met de tijd geëvolueerd.

### 3.3. Arbeidsreserve, vaardigheden en opleiding

**De arbeidsreserve is relatief klein, vooral in een aantal Vlaamse provincies.** Het begrip arbeidsreserve (labour market slack) staat voor het verschil tussen de hoeveelheid arbeid die door de werknemers wordt gewenst en de beschikbare hoeveelheid betaald werk. Er is een marge op de arbeidsmarkt wanneer sommige werknemers onvrijwillig werkloos blijven of minder uren werken dan ze zouden willen. In het vierde kwartaal van 2022 beliep de arbeidsreserve 10,5 % van de uitgebreide bevolking op arbeidsleeftijd<sup>32</sup> in België. Dat cijfer is de afgelopen tien jaar gestaag gedaald. Het bedroeg tien jaar geleden 14,3 % en vijf jaar geleden 12,4 %. De arbeidsreserve kende een tijdelijke stijging tijdens de COVID-19-crisis, maar keerde snel terug naar haar oorspronkelijke niveau. Ze is structureel kleiner in België dan het EU-gemiddelde dat 12,1 % bedroeg in het vierde kwartaal van 2022. Ze loopt sterk uiteen tussen de Belgische provincies. Over het hele jaar 2022 genomen schommelden de provincies West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant tussen de 5 en 7 %, terwijl de provincies Henegouwen en Luik respectievelijk 15 en 16 % lieten optekenen. In Brussel bereikte de reserve zelfs 19 % van de uitgebreide bevolking op arbeidsleeftijd. Van de 543 900 werknemers in de arbeidsreserve woont 21 % in Brussel en 41 % in Wallonië.

**De daling van de arbeidsreserve van de afgelopen tien jaar wordt voornamelijk verklaard door de afgenomen werkloosheid.** De niet-werkende werkzoekenden maken de helft uit van de arbeidsreserve in België en de deeltijdwerkers die meer zouden willen werken vertegenwoordigen een derde. De mannen zijn oververtegenwoordigd in de eerste categorie en de vrouwen in de tweede. De werkzoekenden die niet onmiddellijk beschikbaar zijn en de beschikbare personen die niet actief zoeken naar werk vormen geen dominante categorieën.

**De mobiliteit tussen de gewesten is in België gering.** Grote verschillen in arbeidsreserve en vacatures tussen de Belgische provincies zou in theorie kunnen leiden tot een grote mobiliteit van werknemers, maar we stellen vast dat de meeste werknemers werken in de provincie waar ze wonen. Uit de enquête naar de arbeidskrachten blijkt immers dat slechts 3 % van de inwoners van de Waalse provincies zich naar Vlaanderen verplaatsen om er te werken. Dat percentage bedraagt 11 % voor de inwoners van Brussel, van wie de meesten in Vlaams-Brabant gaan werken. In de meeste provincies werken acht werknemers op de tien in de provincie waar ze wonen. Die gegevens zijn de afgelopen jaren weinig veranderd. De analyse van administratieve gegevens over de regionale binnenlandse werkgelegenheid en de regionale rekeningen door het Federaal Planbureau toont echter dat, tussen 2015 en 2022, de pendel tussen Brussel en Vlaanderen gestegen is met 16 000 personen. Daardoor doen de Brusselaars de Vlaamse binnenlandse werkgelegenheid sterker toenemen dan de enquêteresultaten suggereren<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> De 'uitgebreide bevolking op arbeidsleeftijd' omvat de personen die aan het werk zijn, de werklozen, de personen die beschikbaar zijn om te werken maar niet op zoek zijn en de personen die werk zoeken maar niet beschikbaar zijn om te werken. Voor dit concept wordt uitgegaan van de bevolking tussen 20 en 64 jaar.

<sup>33</sup> Federaal Planbureau - Publicatie - Regionale economische vooruitzichten 2022-2027



**Tabel 4 - Woonplaats en beroepsactiviteit naar provincie**  
(in %, 2022)

		Beroepsactiviteit												Totaal
		Antwerpen	West-Vl.	Oost-Vl.	Limburg	Vlaams-Br.	Brussel	Waals-Br.	Namen	Henegouwen	Luik	Luxemburg	Buitenland	
Woonplaats	Antwerpen	84	0	3	1	4	5	0	0	0	0	0	2	100
	West-Vl.	1	86	7	0	1	3	0	0	1	0	0	1	100
	Oost-Vl.	5	5	75	0	4	10	0	0	0	0	0	1	100
	Limburg	6	0	1	80	4	2	0	0	0	1	0	6	100
	Vlaams-Br.	7	0	3	2	59	25	2	0	0	0	0	1	100
	Brussel	1	0	1	0	9	82	3	0	1	1	0	2	100
	Waals-Br.	1	0	0	0	7	31	49	3	5	2	0	1	100
	Namen	0	0	0	0	2	9	9	60	11	4	3	1	100
	Henegouwen	0	1	2	0	1	11	5	2	75	1	0	2	100
	Luik	1	0	0	1	1	4	1	2	0	84	1	5	100
	Luxemburg	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4	59	33	100
	<b>Totaal</b>		16	10	13	7	9	16	3	3	8	8	2	3

Bron: Statbel.

**Migratie om economische redenen kan op korte termijn een oplossing bieden om sommige tekorten op te vangen.** De voorwaarden om toegang tot verblijf om economische redenen<sup>34</sup> te krijgen verschillen naargelang van het land van oorsprong. Burgers van de EU krijgen makkelijker toegang omdat ze recht hebben op het vrije verkeer van personen. In 2020 werden 32 129 eerste verblijfsvergunningen om redenen in verband met een betaalde activiteit toegekend, waaronder 87 % aan EU-inwoners (Federaal Migratiecentrum, 2022). Er moet worden opgemerkt dat de migratie om andere redenen twee derden uitmaken van de eerste verblijfsvergunningen enerzijds en dat de verplaatsingsbeperkingen tijdens de pandemie de stromen in 2020 fors negatief hebben beïnvloed. In 2019 werden 40 251 eerste verblijfsvergunningen toegekend. Dat neemt niet weg dat aanvragen tot een verblijfsvergunningen om andere redenen dan economische wel als later doel kunnen hebben een betaalde activiteit te vinden.

**Voor inwoners van een land dat geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte kan de toegang tot de Belgische arbeidsmarkt ook afhangen van de noden.** Zo kunnen arbeidsvergunningen voor werknemers (voornamelijk gecombineerde vergunningen) en zelfstandigen (beroepskaarten) door de drie gewesten en de Duitstalige Gemeenschap worden toegekend om bijvoorbeeld de functies in te vullen waarvoor ze op de lokale arbeidsmarkt in ruime zin geen geschikte kandidaten vinden. Daartoe stellen de bevoegde instanties lijsten met knelpuntberoepen op waarvoor een werkgever een aanvraag kan doen om een werknemer uit een

<sup>34</sup> De verblijfsvergunning die door de federale overheid moet worden toegekend om in België te mogen verblijven houdt nog geen toegang tot werk in. De vergunning wordt bepaald in functie van de duur en de reden voor het verblijf, maar over het algemeen moet iemand uit een derde land die langer dan 90 dagen in België wil werken een arbeidsvergunning aanvragen bij het bevoegde gewest, via zijn werkgever.

niet-EU-land te werk te stellen.<sup>35</sup> Die lijsten zijn merkelijk beperkter dan de lijsten met kritieke functies die door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling worden opgemaakt. De reisbeperkingen in verband met de pandemie hadden een aanzienlijke invloed op de in 2020 en 2021 uitgereikte arbeidsvergunningen. In 2022 werden in Vlaanderen 20 199 arbeidsvergunningen verstrekt, in Brussel 6 712 en in Wallonië 2 051. Dat aantal ligt in Wallonië lager, zowel in absolute cijfers als in relatieve termen ten opzichte van het aantal vacatures (15 % in Vlaanderen, 25 % in Brussel en 5 % in Wallonië in 2022).

**De gecombineerde arbeidsvergunning en de Europese blauwe kaart hebben de toegang tot werk gemakkelijker gemaakt.** De Europese Commissie heeft de integratie van immigranten met hogere diploma's in de EU vereenvoudigd (Richtlijn Europese blauwe kaart) en de immigratieprocedures vereenvoudigd door de kandidaten aan één enkele procedure voor kandidaatstelling te onderwerpen (richtlijn gecombineerde vergunning). De gecombineerde vergunning trad in 2019 in werking en de procedure werd geleidelijk aan eenvoudiger, ook al blijven de ondernemingen ze als zwaar en tijdrovend beschouwen. In 2021 maakten de gecombineerde vergunningen twee derden uit van de arbeidsvergunningen die werden verleend aan inwoners van een niet-EU-land.

**De belemmeringen voor migratie zijn divers.** De vaardigheden, en dan vooral de talenkennis, vormen een grotere belemmering in België (aangehaald door 7 % van de migranten tegen 4 % in de EU). Dat de verworven kwalificaties niet worden erkend is daarentegen een belemmering die zeer zelden wordt genoemd. Daarnaast kan het loon een struikelblok zijn. Dat moet minstens gelijk zijn aan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI), zodat de persoon zijn behoeften kan vervullen, en de sectorale barema's zijn van toepassing waardoor er een ondergrens is. Maar voor hogergekwalificeerde personen die zogenaamde kwalitatieve tekorten kunnen opvangen kan het loonniveau ontmoedigen om in België te solliciteren. Het loonniveau en vooral de omvang van de loonwig in België maken het nettoloon lager dan het loon dat in andere landen wordt toegepast.

**Een klein deel van de migratie in België is werkgerelateerd.** Veel migranten verklaren niet op zoek te zijn naar werk (19 % in België tegen 10 % in de EU volgens de enquête naar de arbeidskrachten van Eurostat in 2021). De immigratievergunningen worden voornamelijk om andere dan werkgerelateerde redenen toegekend, met name in het kader van aanvragen tot gezinshereniging. Zo is 21 % van de 15- tot 74-jarigen die in het buitenland zijn geboren naar België geëmigreerd voor het werk (onder wie 9 procentpunt al werk had gevonden vóór de migratie), terwijl die ratio op EU-niveau 26 % bedraagt. Gezinsredenen worden vaker aangehaald in België (52 % tegen 48 % in de EU), dat op dat vlak tot de Europese top drie behoort.

**Er zijn veel internationale detacheringen naar België en ze zijn de afgelopen jaren toegenomen.** Werknemers die buiten België verblijven, kunnen gedetacheerd worden naar België in het kader van een dienstenovereenkomst, zonder dat er een onderscheid wordt gemaakt op basis van nationaliteit. In 2021 werden 248 053 personen naar België gedetacheerd, wat een stijging van bijna 20 % is in vergelijking met 2014. Een grote meerderheid is gedetacheerd als loontrekkende (87 %) en komt uit een EU-land (73 %). Het onderwerp van de gedetacheerden blijft evenwel gevoelig aangezien dat systeem aanleiding kan geven tot misbruik en praktijken van ongeoorloofde concurrentie, met name door de grote verschillen in arbeidskosten binnen de EU. Internationale detacheringen komen hoofdzakelijk voor in enkele sleutelsectoren, zoals de bouwnijverheid of het vervoer, die zware problemen ondervinden door een tekort aan arbeidskrachten. Als die problemen niet opgelost raken, dreigt het beroep op gedetacheerde werknemers in de toekomst nog intensiever te worden, net als de daaruit afgeleide effecten zoals sociale dumping. In dat opzicht is

---

<sup>35</sup> Ook voor andere categorieën van werknemers kan een aanvraag worden gedaan: directiepersoneel, postdoctoraatsonderzoekers, hooggekwalificeerde werknemers, topsporters, journalisten, enz.

het moeilijk in te schatten in welke mate dit systeem een passend antwoord biedt op de tekorten. Het is er in elk geval een symptoom van.

**Over het geheel genomen blijven de economische migratie en de detachering van werknemers gedeeltelijke oplossingen op korte termijn voor tekorten die voornamelijk structureel zijn.** Aangezien vele Europese landen worden geconfronteerd met dezelfde categorieën van knelpuntberoepen, kan er tussen hen enige concurrentie ontstaan om kandidaten aan te trekken.

**Gezien de mismatch tussen de kwalificaties die werknemers te bieden hebben en die werkgevers vragen, is opleiding een beslissende factor op lange termijn.** Op wereldschaal kunnen het basisonderwijs en het secundair onderwijs in België als hoogwaardig worden beschouwd. De PISA-testen zijn gebaseerd op een reeks onderzoeken waarmee de OESO de prestaties van de onderwijsstelsels in de verschillende landen beoordeelt. Om de drie jaar worden 15-jarigen bevraagd om hun niveau halfweg het middelbaar onderwijs te peilen. De gemiddelde score in België is hoger dan de gemiddelde score van de OESO, zowel voor leesvaardigheid, wiskunde als wetenschappen. Hoewel het verschil met het OESO-gemiddelde kleiner wordt, situeert België zich nog steeds bovenaan in de rangschikking sinds de invoering van de PISA-testen aan het begin van de jaren 2000. Merken we op dat het verschil tussen de taalgebieden kleiner is geworden en dat de resultaten in de Vlaamse Gemeenschap aan het begin van de jaren 2000 weliswaar beduidend beter waren dan die van de andere gemeenschappen maar dat dat nu minder het geval is.

**Wat wiskunde en wetenschappen betreft, blijft de kennis van de Belgische leerlingen achter bij het OESO-gemiddelde.** De STEM-richtingen (Science, Technology, Engineering, Mathematics) zijn tegenwoordig zeer belangrijk op de arbeidsmarkt omdat ze nauw verband houden met de digitalisering en de technologische vooruitgang. De Belgische gemiddelde score voor wiskunde is vergelijkbaar met die van de drie noordse landen van de EU en die voor wetenschappen is vergelijkbaar met die van de drie voornaamste buurlanden. Merken we daarbij evenwel op dat de gemiddelde scores van de Belgische leerlingen voor de verschillende categorieën continu dalen en dat het verschil met het OESO-gemiddelde gestaag afneemt. Dat houdt voornamelijk verband met de aanzienlijke daling van de gemiddelde scores in Vlaanderen. Ter illustratie, in 2003 ging Vlaanderen voor de wiskundeproeven alle OESO-landen vooraf, terwijl in 2018 verschillende landen waaronder China, Zuid-Korea, Japan, Estland en Nederland beter deden.

**De spreiding van de resultaten op de PISA-testen tussen de leerlingen neemt af.** In de loop van de tijd neemt de standaardafwijking van de gemiddelde score op de verschillende geanalyseerde gebieden geleidelijk af. Dit wordt voornamelijk verklaard door een sterke daling van de scores van de leerlingen met de hoogste scores, vooral voor wetenschappen en wiskunde. Tussen 2012 en 2018 zagen leerlingen die behoren tot de hoogste percentielen in de verdeling van de scores (zij die op de 75<sup>e</sup> of 95<sup>e</sup> plaats staan van de verdeling in 100 groepen van dezelfde grootte) hun gemiddelde scores sterker dalen. In de Franse gemeenschap zijn de scores van de leerlingen met lagere scores, of preciezer gezegd leerlingen in het vijfde percentiel (op de 5<sup>e</sup> plaats van de verdeling in 100 groepen van dezelfde grootte) tussen 2012 en 2018 er juist op vooruitgegaan.

**Grafiek 30 - Verschil tussen de score in 2018 en die in 2012 voor bepaalde percentielen**  
(in punten van de PISA-score)



Bron: OESO.

**Het aantal jongeren die niet deelneemt aan opleiding en aan de arbeidsmarkt is aanzienlijk gedaald.** Het percentage jongeren (15-24 jaar) die geen baan hebben en geen onderwijs noch opleiding volgen (NEET), beliep 6,6 % in 2022, tegen 16,1 % twintig jaar eerder. De verschillen naar gewest en de genderverschillen zijn groot, aangezien Brussel, Wallonië en de mannen ruim boven het nationale gemiddelde uitkomen. Daarnaast bedroeg het aandeel van de voortijdige schoolverlaters, dat door Eurostat wordt gedefinieerd als het percentage 18-24-jarigen die geen diploma van het hoger secundair onderwijs hebben behaald en die geen enkele vorm van onderwijs of opleiding meer volgen, 6,4 % in 2022, tegen 14,1 % twintig jaar eerder. Voor de recente periode moet echter worden gepreciseerd dat die enquêteresultaten berusten op vrij beperkte steekproeven en vrij ruime leeftijdscategorieën. Administratieve gegevens over de jongeren in Vlaanderen die niet meer schoolplichtig zijn en die het secundair onderwijs hebben verlaten zonder diploma, wijzen daarentegen op een licht stijgende tendens van het aantal vroegtijdige schoolverlaters sinds 2014-2015. Het verloop over een relatief lange periode lijkt dus positief te zijn maar was meer gemengd tijdens de afgelopen jaren. Voorts leidden de COVID-19-pandemie en de gedeeltelijke schoolsluitingen tijdens het schooljaar 2020-2021 tot een daling van het scholingsniveau en een toename van de ongelijkheid tussen leerlingen, zoals het Planbureau onlangs mededeelde (A. Joskin 2022).

**Het aantal studenten en afgestudeerden in het hoger onderwijs is relatief hoog en neemt toe.** Het percentage 30-34-jarigen met een diploma hoger onderwijs bereikte 53 % in 2022, terwijl het 44 % beliep in 2012 en 35 % in 2002. De groei geldt voor zowel mannen als vrouwen, maar deze laatste overstijgen aanzienlijk het gemiddelde, zowel in niveau als in groeitempo. Voor alle personen die ouder zijn dan 15 jaar, zal de stijging geleidelijker verlopen, omdat een groot deel van die populatie niet meer deelneemt aan opleidingen die uitmonden in een diploma. Minder dan 10 % van hen heeft geen diploma van het secundair onderwijs behaald, een ratio die viermaal lager ligt dan die aan het einde van de jaren tachtig. De groep kortgeschoolden is in België gemiddeld

ouder dan in de OESO-landen (OESO 2020b), wat een uitvloeisel is van het toenemende scholingsniveau in de jongste groepen.

**Aan een diploma hoger onderwijs is gemiddeld beschouwd een lagere werkloosheids- en inactiviteitsgraad verbonden.** In het vierde kwartaal van 2022 beliep de werkloosheidsgraad van de kortgeschoolden 11,4 %, tegen respectievelijk slechts 6,5 % en 3,7 % voor de midden- en hogeschoolden. Evenzo bedroeg de inactiviteitsgraad respectievelijk 59 %, 31 % en 12 % voor de kortgeschoolden, de middengeschoolden en de hogeschoolden. De laagst geschoolden zijn sterker onderhevig aan bepaalde werkloosheidsvallen, zoals het peil van de werkloosheidsuitkeringen, de hoge vervoerskosten of de hoge kosten van kinderopvang. Ceteris paribus verdienen afgestudeerden van het hoger onderwijs bijna 30 % meer dan de groep met maar een bescheiden diploma (Saks 2021).

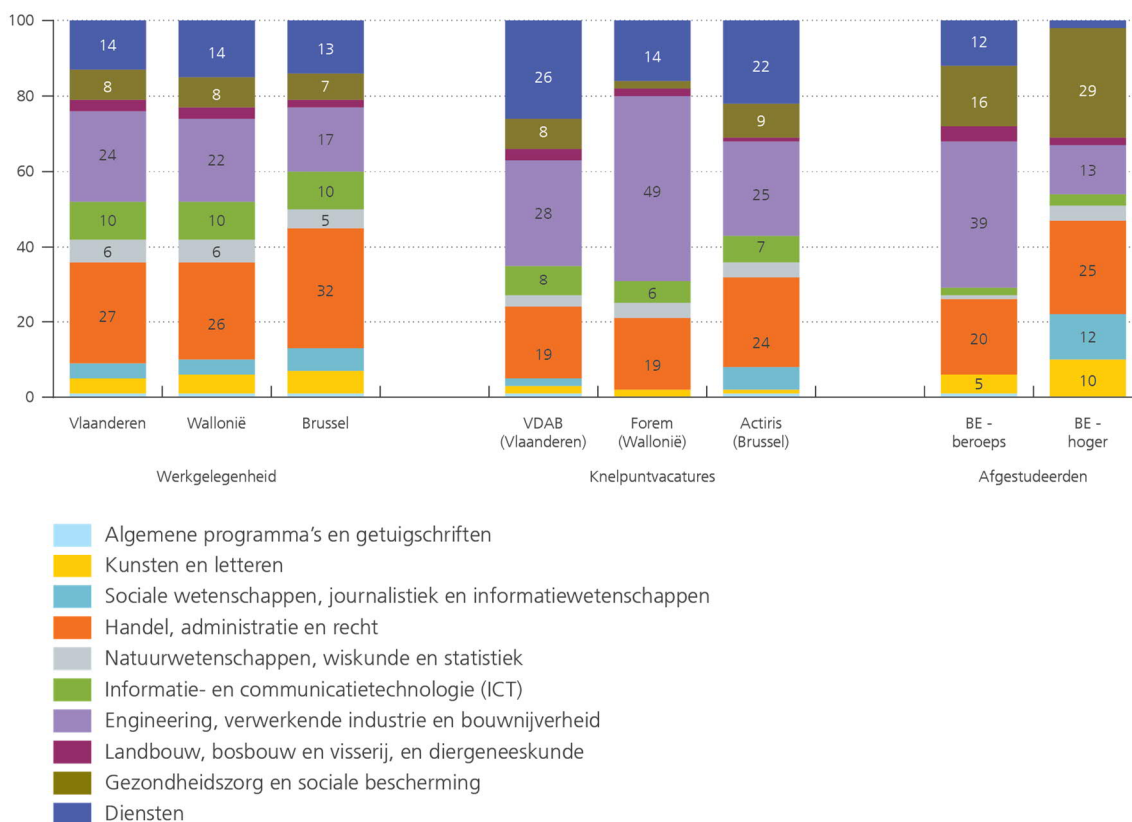
**Een groot deel van de schaarste aan arbeidskrachten is van kwalitatieve aard en hangt dus samen met de studiekeuze.** Zoals reeds in Zimmer (2012) werd vermeld, is de mismatch inzake competenties in België aanzienlijk, en de meeste nieuwe vacatures vergen een diploma van het hoger secundair onderwijs (OECD 2020b). De voorkeur lijkt echter steeds meer uit te gaan naar het hoger en universitair onderwijs in plaats van naar het technisch en beroepsonderwijs. Sinds 2013 blijkt de aantrekkingskracht van deze laatste studierichtingen af te nemen in alle provincies. Die neerwaartse tendens is gemiddeld beschouwd niet merkbaar in de buurlanden of in de Europese Unie, die veeleer worden gekenmerkt door een zekere stabiliteit.

**Tal van diploma's in het beroepsonderwijs hangen samen met knelpuntberoepen.** Op het vlak van de beroepskwalificaties<sup>36</sup> zijn er meer vacatures voor knelpuntberoepen in de engineering, de industrie en de bouwnijverheid, of in de diensten aan particulieren of aan ondernemingen, wat minder geldt voor de effectieve werkgelegenheid naar gewest en de afgestudeerden van het hoger onderwijs. Er zijn weinig vacatures in de sociale wetenschappen, de journalistiek en de informatietechnologie, in kunst en letteren, en in de gezondheidszorg en sociale bescherming. In de verdeling van de afgestudeerden is het vakgebied van de informatie- en communicatietechnologie weinig vertegenwoordigd. In het algemeen lijkt de samenstelling van de diploma's van het beroepsonderwijs meer afgestemd op die van de vacatures voor knelpuntberoepen. Niettemin komen er aanzienlijk minder studenten uit die studierichtingen (volgens Eurostat 79 000 in het beroepsonderwijs en 125 000 in het hoger onderwijs in 2021). Paradoxaal in sommige opzichten is dat een hogere toevoer van studenten aan het hoger onderwijs de tekorten op de arbeidsmarkt zou kunnen opvoeren, indien de verdeling van de studierichtingen onveranderd mocht blijven.

---

<sup>36</sup> De vacatures op het gebied van opvoeding worden niet vermeld bij Forem en zijn dus niet opgenomen in de gegevens voor Wallonië, ook al heeft die bedrijfstak het moeilijk de vacatures te vervullen.

**Grafiek 31 - Kwalificatiegebieden voor de werkgelegenheid naar gewest, de vacatures voor de knelpuntberoepen (VDAB, Forem en Actiris) en de afgestudeerden (België)**  
(gegevens gewogen op basis van het aantal personen in elke categorie, gegevens voor 2021)



Bronnen: Europese Commissie, Eurostat, Forem, VDAB.

Toelichting: De gegevens zijn gekoppeld dankzij de nomenclatuur van de beroepen ISCO-08 en die van de kwalificaties ISCED11. De branches onderwijs en defensie zijn niet in de gegevens opgenomen omdat ze niet systematisch voorkomen in de gegevens over tekorten, en het domein onderwijs werd dus eveneens buiten beschouwing gelaten om een onjuiste weergave ervan te vermijden. De verdeling van de werkgelegenheid berust op de gegevens van Eurostat en de ISCO-nomenclatuur. Voor de gegevens van Forem zijn enkel de eerste negen maanden van het jaar beschikbaar. Voor het beroepsonderwijs (hoger secundair beroepsonderwijs en niet-hoger postsecundair beroepsonderwijs) houdt 40 % van de basiswaarnemingen met geen enkel kwalificatiegebied verband. Ten slotte omvat het hoger onderwijs 72 % van de bruikbare waarnemingen van afgestudeerden.

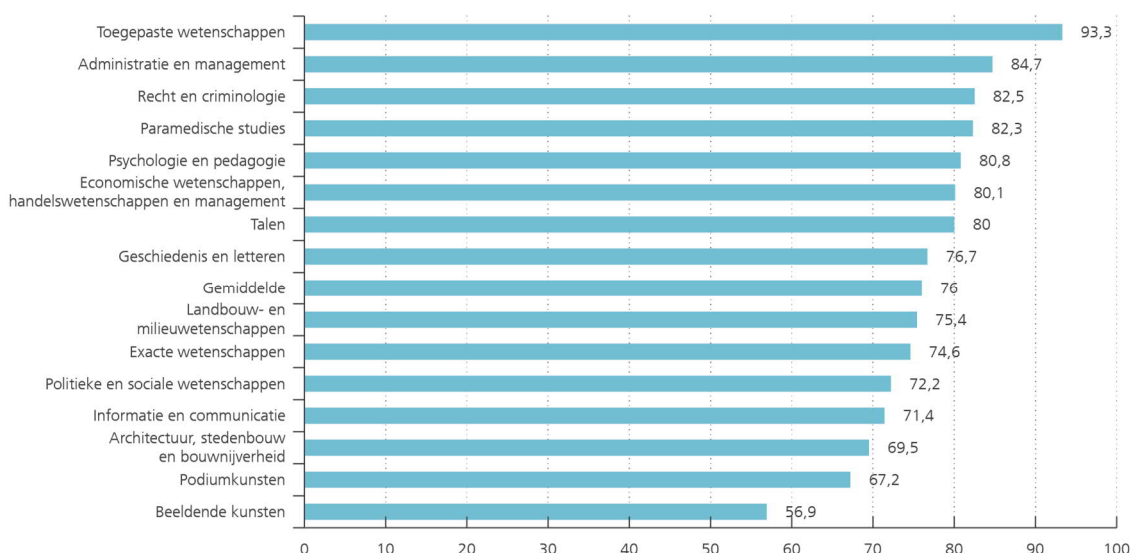
**Ook voor het hoger onderwijs hangt de inzetbaarheid af van de studierichting.** Een vierde van de afgestudeerden van het hoger onderwijs werkt in het domein gezondheidszorg en welzijn, dat is veel meer dan het Europese gemiddelde (14 %) <sup>37</sup>. In dat domein zijn bepaalde richtingen, zoals verpleegkunde, geneeskunde of revalidatie, oververtegenwoordigd in België. Wegens de sterke vraag naar die beroepen lijkt het aannemelijk dat de krapte op de arbeidsmarkt zal bedaren. Voor die studierichtingen zijn er in sommige buurlanden echter maar een beperkt aantal plaatsen vrij, wat betekent dat tal van studenten niet uit België afkomstig zijn. Dit blijkt problematisch aangezien die studenten vaak terugkeren naar hun land van herkomst. De studierichtingen sociale wetenschappen, journalistiek en informatiewetenschappen trekken in België ook een groter percentage studenten (11 %) aan dan in de EU (9 %).

<sup>37</sup> Voor sommige Europese landen is een deel van dat verschil toe te schrijven aan het feit dat bepaalde opleidingen op het gebied van gezondheidszorg worden verstrekt in systemen die niet noodzakelijkerwijs onder het hoger onderwijs vallen.

**De studierichting maar ook de vraag of een beroep al dan niet onder spanning staat, bepalen de inschakeling op de arbeidsmarkt.** Het Brussels observatorium voor werkgelegenheid en opleidingen heeft aangetoond dat in Brussel toegepaste wetenschappen, administratief beheer, gezondheidszorg, economie en management in de masterstudies een hogere kans dan gemiddeld op een baan bieden<sup>38</sup>. De analyse van de resultaten voor de bachelorstudie is in grote lijnen vergelijkbaar maar toont bovendien aan dat onderwijs, gezondheidszorg en informatica bovenaan de rangschikking staan. Het kunstonderwijs mondt daarentegen niet snel uit in een baan en de overeenstemmende beroepen zijn ondervertegenwoordigd in de kritieke functies (enkel de technische beroepen of de toneelmachinisten behoren daartoe). De activiteit van bedrijfstakken als kunst, amusement en recreatie werd sterk beïnvloed door de beperkende maatregelen tijdens de COVID-19-crisis en de betrekkingen in die branches werden mogelijk minder aantrekkelijk, althans tijdelijk. Algemeen beschouwd vertonen de kwalificaties van het hoger onderwijs in het kunstonderwijs, de politieke en sociale wetenschappen en informatie en communicatie gelijktijdig een geringere uitstroom naar werk (21 tot 36 procentpunt lager dan de toegepaste wetenschappen) en een zwakke vertegenwoordiging in de knelpuntberoepen.

### Grafiek 32 - Uitstroom naar werkgelegenheid volgens de studierichting in de masteropleidingen (2017-2018)

(in %, voor een minimumduur van één maand in de 12 maanden na hun inschrijving bij Actiris na afloop van hun studie)



Bron: Actiris, berekeningen view.brussels.

**Bepaalde studierichtingen met toekomstmogelijkheden, zoals de STEM-richtingen, trekken weinig studenten aan.** Studierichtingen als natuurwetenschappen, wiskunde en statistiek, informatie- en communicatietechnologieën of engineering, industrie en bouwnijverheid zijn minder populair in België. In de laatstgenoemde studierichtingen ligt het percentage vrouwen trouwens lager dan 50%. Zoals blijkt uit OECD (2020a) is België een van de landen waar de STEM-studierichtingen het minst aantrekkelijk zijn, onder meer omdat het loonvoordeel dat die richtingen opleveren, er gering is in vergelijking met de andere EU-lidstaten<sup>39</sup>. In een omgeving waarin de STEM-richtingen zeer belangrijk worden geacht voor de ondernemingen, resulteert het gebrek aan

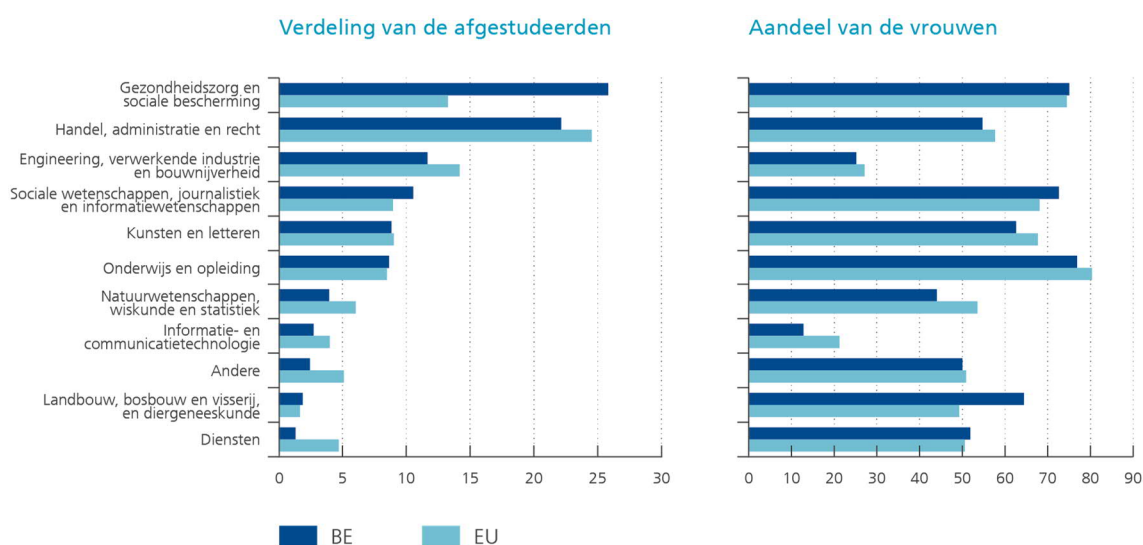
<sup>38</sup> View.brussels (2022) 'Schoolverlaters: socioprofessionele inschakeling van jongeren na hun studies'.

<sup>39</sup> OECD Economic Survey: Belgium (2020a).

belangstelling voor die richtingen in tal van segmenten tot een mismatch tussen aanbod van en vraag naar arbeid.

**Zowel het lager als het secundair onderwijs kampt met aanzienlijke tekorten.** In Vlaanderen behoren leerkrachten in het lager en secundair onderwijs tot de vijf kritieke functies met het grootste aantal vacatures bij de VDAB. Voor Wallonië zijn er geen gegevens over vacatures in dat vakgebied beschikbaar bij Forem, maar de Federatie Wallonië-Brussel meldt regelmatig dat ze te kampen heeft met aanzienlijke tekorten in het basisonderwijs. Bij Actiris (Brussel) en ADG (Duitstalige Gemeenschap), staan verscheidene pedagogische beroepen reeds geruime tijd op de lijsten van kritieke functies.

**Grafiek 33 - Studierichtingen en aandeel van de vrouwen in de afgestudeerden van het hoger onderwijs in 2021**  
(in %)



Bron: Eurostat.

**Opleiding in de ondernemingen of tijdens de loopbaan vormt een aanvullend instrument en is flexibeler op korte termijn.** Een van de beste manieren om een knelpunt in te dammen, bestaat erin de productiecapaciteit van een onderneming of een economie te verhogen door het productieproces te herstructureren of door te investeren. In het kader van de arbeidsmarkt kan dat investeringen in opleiding of in de bestaande efficiëntie van de werknemers omvatten. Volgens de enquête van HR Acerta en de KU Leuven helpen meer dan 6 op de 10 ondernemingen hun werknemers om hun vaardigheden prospectief te verruimen. Opleidingen die inspelen op die moeilijker te vervullen vacatures, worden ook door de gewestelijke autoriteiten naar voren geschoven en kunnen het pad effenen naar bepaalde financiële prikkels voor de werkzoekenden. Die opleidingen gaan doorgaans gepaard met een hoge en snelle inschakeling op de arbeidsmarkt. In de ondernemingen is een goede leercultuur een noodzakelijke voorwaarde voor de opleiding van werknemers, in die zin dat deze een gunstig kader biedt voor het verwerven van nieuwe competenties. Voor bepaalde paritaire comités bestaan er sectorale fondsen die soms premies kunnen toekennen aan ondernemingen die opleiding verstrekken alsook individuele premies voor bepaalde opleidingsthema's.

**De vraag naar opleidingen tijdens de loopbaan is relatief klein in België, ondanks het klaarblijkelijke nut ervan.** Opleiding tijdens de loopbaan is een belangrijk aspect van de beroepsontwikkeling, dat van cruciaal belang blijkt in het licht van uitdagingen als de digitalisering



en de automatisering van de productieprocessen. Werknemers moeten nieuwe vaardigheden ontwikkelen en zich, in sommige gevallen, omscholen aangezien bepaalde banen dreigen te worden afgeschaft terwijl er nieuwe beroepen ontstaan. De EU-doelstelling is dat ten minste 60 % van de 25-64-jarigen tegen 2030 elk jaar ten minste één opleiding volgt. België bereikte in 2016 een peil van 45 %. Voor kortgeschoolden presteert België minder goed (20 %, tegen 23 % in de EU). Volgens de gegevens uit de enquête naar de arbeidskrachten beliep het aandeel van de 25-64-jarigen die in België de laatste vier weken aan ten minste één vorm van onderwijs of opleiding deelnamen, 10 %, wat lager is dan de gemiddelden in de EU, de noordse landen en de buurlanden. Het volwassenenonderwijs is des te belangrijker omdat een toenemend deel van de kortgeschoolden bestaat uit immigranten, van wie de in hun land van herkomst behaalde diploma's en gevolgde opleidingen vaak niet worden erkend. In Brussel, bijvoorbeeld, is meer dan de helft van de kortgeschoolden niet uit de EU afkomstig.

**Een positieve houding tegenover leren ontwikkelt zich vanaf de kindertijd en een actieve steun van de ouders en van inspirerende leerkrachten heeft daar een sterke invloed op.** Kinderen met ouders die actief meewerken aan hun ontwikkeling, hebben doorgaans meer zelfvertrouwen, halen betere schoolresultaten en zijn sterker gemotiveerd om te lezen en te leren. De betrokkenheid van de ouders komt tot uiting in het volgen van de huistaken, de deelname aan activiteiten van de school of eenvoudigweg de ontwikkeling van de nieuwsgierigheid van het kind. Uit OECD (2021) blijkt dat er een positieve correlatie bestaat tussen alle vormen van ouderlijke steun en de houding tegenover levenslang leren van de leerlingen. De overtuiging van ouders dat hun deelname niet relevant is voor de ontwikkeling van hun kind, hangt samen met een geringere betrokkenheid bij de school in België. De rol van de betrokkenheid van de ouders bij het leerproces van de kinderen werd belangrijker in het licht van de COVID-19-pandemie. Maldonado en De Witte (2020) hebben aangetoond dat de sluitingen van scholen in Vlaanderen hebben geleid tot een aanzienlijke leerachterstand en een sterke toename van de ongelijkheid in de scholen en tussen de scholen onderling. OECD (2021) toont ook aan dat leerlingen die hun leraar zien als een bron van inspiratie, doorgaans een positievere houding aannemen tegenover leren.

**Een hogere deelname aan opleiding tijdens de loopbaan heeft positieve macro-economische gevolgen.** De vergrijzing van de beroepsbevolking vergroot voor individuen de noodzaak om hun vaardigheden gedurende hun hele beroepsleven te handhaven en bij te werken. De deelname aan opleiding van werknemers van 55 tot 64 jaar ligt 30 procentpunt lager dan die van de 25-34-jarigen (OECD 2020a). Dat is een van de hoogste verschillen in de OESO. In België werden de voorwaarden voor toegang tot een vervroegd pensioen aangescherpt en werd de wettelijke pensioenleeftijd geleidelijk opgetrokken, onder meer om de houdbaarheid van de overheidsfinanciën te bevorderen. Die maatregelen hebben pas zin als ook de effectieve pensioenleeftijd toeneemt. Opleiding helpt werknemers hun baan te behouden en heeft daarnaast een gunstig effect op hun productiviteit. De potentiële winsten van een systematischer toegang tot opleiding tijdens de loopbaan liggen hoger in België, waar de leercultuur minder ingeburgerd is en de loopbanen momenteel nog korter zijn (Vandenbergh, Demmou en Frohde 2017). Uit de enquêtes van het Europees centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) over de perceptie aangaande de loopbaankansen die permanente opleiding biedt, blijkt immers dat de Belgische werknemers vaak niet de voordelen van opleiding inzien. In Europa nam België in 2015 een positie onder het gemiddelde in, wat getuigt van een minder prominente opleidingscultuur. Bovendien beliep de duur van het beroepsleven in 2022 in België 34,5 jaar, tegen 36,5 jaar in de EU, 39,3 jaar in Duitsland, 36,6 jaar in Frankrijk en 43,2 jaar in Nederland.

#### 4. REFERENTIES

ACERTA (2023), [La pénurie sur le marché de l'emploi reste aiguë, trouver du personnel est le plus grand défi pour 3 entreprises sur 4 en 2023.](#)

Actiris (2022), [Jeunes quittant l'école: Insertion socioprofessionnelle des jeunes après leurs études.](#)

Demmou L., M. Frohde en V. Vandenberghe, (2017), 'Raising and mobilising skills to boost productivity and inclusiveness in Belgium', OECD Economics Department Working Papers No. 1452, January.

De Witte K. en J. Maldonado (2020), 'The effect of school closures on student test outcomes', British Educational Research Journal, 48(1).

Federaal Planbureau (2022), [Regionale economische vooruitzichten 2022-2027.](#)

Federaal Planbureau (2023), [Economische vooruitzichten 2023-2028.](#)

FOD WASO (2023), [Jobkwaliteit in België in 2021: Analyse aan de hand van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden \(EWC\(t\)S\) 2021.](#)

HRW (2020), [Welke positie hebben de laaggeschoolden op de arbeidsmarkt in België?.](#)

HRW (2022), [Europese pijler van sociale rechten: Advies over nationale doelstellingen werkgelegenheid en opleiding voor België.](#)

HRW (2023), [De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.](#)

Joskin A. (2022) « Baisse du niveau scolaire: le coût caché de la pandémie de Covid-19 », Bureau fédéral du Plan, Education, No 12, mai.

MYRIA, Centre fédéral Migration (2022) « Migration économique, libre circulation et étudiants », Cahiers du rapport annuel « La migration en chiffres et en droits. », december.

NBB (2023), [Verslag 2022 – Economische en financiële ontwikkelingen.](#)

NBB (2023), [Economische projecties voor België – voorjaar 2023](#)

OCDE (2020a), [OECD Economic Surveys: Belgium 2020.](#)

OCDE (2020b), [The Future of Low-Educated Workers in Belgium.](#)

OCDE (2021), [OECD Skills Outlook 2021. Learning for life.](#)

RVA (2022), 'De RVA in 2022, Volume 2'.

Saks Y. (2021), 'Wage differentiation in Belgium according to SILC data', NBB, *Economic Review*, June, 107-116.

UGent (2023), "De Vlaamse en Belgische arbeidsmarkt in Europees perspectief: 9 opvallende cijfers", *Stories @ UGent @ Work*, nr. 10, mei.

View.brussels (2022), [Schoolverlaters: socioprofessionele inschakeling van jongeren na hun studies.](#)

Zimmer H. (2012), "Mismatches op de arbeidsmarkt", NBB, *Economisch Tijdschrift*, september, 59-73.

## LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
bbp	bruto binnenlands product
btw	belasting op de toegevoegde waarde
Cedefop	Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding
CGVS	Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatlozen
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EIBIS	European Investment Bank Investment Survey
ERMG	Economic Risk Management Group
et al.	en mede-auteurs
EU	Europese Unie
Federgon	Federatie van de private arbeidsmarktbemiddelaars en HR-dienstverleners
FOD	Federale Overheidsdienst
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg
Forem	Waalse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
FPB	Federaal Planbureau
GGMMI	Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen
HICP	Geharmoniseerde consumptieprijsindex
Horeca	Hotels, restaurants, cafés
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
ISCO	International Standard Classification of Occupations
kmo	kleine of middelgrote ondernemingen
n.b.	niet beschikbaar
NACE	Statistische Nomenclatuur van de Economische Activiteiten in de Europese Gemeenschap
NBB	Nationale Bank van België
NEET	Not in Education, Employment or Training
NICP	Nationaal indexcijfer der consumptieprijzen
NWWZ	niet-werkende werkzoekenden
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PC	Paritair comité
p.m.	pro memorie (ter herinnering)
pp	procentpunt
r	raming
RSVZ	Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
RSZ	Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Statbel	Belgisch statistiekbureau
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
SWT	Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage
TW	Tijdelijke werkloosheid
UNIA	Interfederaal Gelijkekansencentrum
UVW	uitkeringsgerechtigde volledig werklozen
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WG SIC-19	Working Group Social Impact COVID-19
WZ	werkzoekenden



**LANDENLIJST**

	<u>Indicatoren</u>	<u>Landen</u>	
<b>EU</b>	<b>EU14</b>	AT	Oostenrijk
		BE	België
		DE	Duitsland
		DK	Denemarken
		ES	Spanje
		FI	Finland
		FR	Frankrijk
		GR	Griekenland
		IE	Ierland
		IT	Italië
		LU	Luxemburg
		NL	Nederland
		PT	Portugal
		SE	Zweden
	<b>EU13</b>	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	Slowakije
			AU
	CA	Canada	
	CH	Zwitserland	
	IS	IJsland	
	NO	Noorwegen	
	UK	Verenigd Koninkrijk	
	US	Verenigde Staten	

**DE GEWESTEN IN BELGIË**

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië

**BELGISCHE PROVINCIES**

ANTW	Antwerpen
W-VL	West-Vlaanderen
O-VL	Oost-Vlaanderen
VL-BRA	Vlaams-Brabant
LIMB	Limburg
LK	Luik
HENEG	Henegouwen
W-BRA	Waals-Brabant
NAM	Namen
LUX	Luxemburg

