



Hoge Raad voor Werkgelegenheid

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

Juli 2025



INHOUDSOPGAVE

OPDRACHT VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	4
SAMENSTELLING VAN DE HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID	5
SYNTHESE EN AANBEVELINGEN	9
STAND VAN ZAKEN OP DE ARBEIDSMARKT IN BELGIË EN IN DE GEWESTEN.....	23

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

CLARINVAL David

Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw

Federale leden:

Ondervoorzitter

VANACKERE Steven (N)

Vicevoorzitter van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid

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-geneeral van Actiris

DUJARDIN Pascal (F)

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

MICHIELS Peter (N)

Adjunct-Directeur-Generaal, cel Ondersteuning

Regeringsplannen bij de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

Duitstalige Gemeenschap:

LENTZ Christiane

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Vlaanderen:

ADRIAENS Wim

Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

DENYS Jan

Arbeidsmarktexpert Full Employment

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

YERNA Raymonde

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

Marie-Laure NOIRHOMME en Els UYTTERHOEVEN.

Nationale Bank van België:

Wouter GELADE - tel. 02 221 36 87
- e-mail: wouter.gelade@nbb.be

Wouter GELADE, Geoffrey MINNE en Yves SAKS.

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 24 juni 2025.

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 Werkgelegenheid

SAMENVATTING EN AANBEVELLINGEN

Juli 2025



SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

SYNTHESE

De werkgelegenheidscreatie is nog altijd positief, maar de onzekerheid neemt toe

2024 ligt in het verlengde van 2023 op de arbeidsmarkt, met een nog altijd positieve werkgelegenheidscreatie en een relatief lage werkloosheidsgraad. Toch lijken de komende jaren in verschillende opzichten te worden gekenmerkt door een grotere economische onzekerheid.

Die is met name toe te schrijven aan de verslechtering van de internationale context, zowel op geopolitiek als op handelsvlak. De toenemende douanespanningen in de Verenigde Staten, de aanhoudende oorlog in Oekraïne en de dreiging van algemene handelsspanningen kunnen op termijn de Belgische economie en daardoor ook de bedrijvigheid en de werkgelegenheid negatief beïnvloeden. Door de stijging van de energieprijzen – een belangrijk gevolg van het conflict in Oekraïne – stegen de arbeidskosten in België de afgelopen jaren sterker dan in de buurlanden. Hoewel de inflatie in 2024 fors daalde, blijft de loondynamiek hoog, wat het concurrentievermogen zou kunnen aantasten.

Ondanks die spanningen bleef de werkgelegenheidsgroei positief en de werkloosheidsgraad laag in 2024. Niettemin verslechterden de conjunctuursignalen geleidelijk: verschillende bedrijfstakken uit de private sector, zoals de verwerkende nijverheid en de bouwnijverheid, laten inmiddels een werkgelegenheidsdaling optekenen en de stijging van de binnenlandse werkgelegenheid in 2024 wordt vooral gedragen door de werkgelegenheid in de niet-marktsector. Anderzijds blijven flexibelere werkvormen zoals flexi-jobs en studentenarbeid zich ontwikkelen. Hoewel ze tot meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt leiden, blijft hun bijdrage vanuit kwantitatief oogpunt beperkt. In sommige sleutelsectoren dalen de spanningen op de arbeidsmarkt, maar ze zijn nog altijd groter dan in de andere Europese landen.

Meer werkzoekenden ondanks een nog altijd lage werkloosheidsgraad

Hoewel het aantal begunstigden van het werkloosheidsstelsel de afgelopen jaren geleidelijk daalde en de werkloosheidsgraad laag bleef, nam het aantal werkzoekenden dat bij de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling is ingeschreven aanzienlijk toe. Deze toename is deels toe te schrijven aan hervormingen die ertoe hebben geleid dat het aantal “vrijwillig ingeschreven” personen is toegenomen, waardoor meer mensen worden opgevolgd door de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling. Die paradox – een lage werkloosheid en tegelijkertijd meer werkzoekenden – weerspiegelt een omvorming van de arbeidsmarkt, die sterker gericht is op meer monitoring en op activering.

Naast persistente regionale verschillen, bestaan nog altijd uitgesproken structurele verschillen tussen de verschillende categorieën werknemers. Hoewel de werkgelegenheidsgraad zich positief ontwikkelt, blijft de groei gematigd en blijven de verschillen tussen de groepen (jongeren, kortgeschoolden, personen afkomstig van buiten de EU, enz.) groot. De werkgelegenheidsgraad van 55-plussers vormt misschien de uitzondering, aangezien hierin in tegenstelling tot de andere werknemerscategorieën de kloof met het gemiddelde kleiner wordt onder invloed van hervormingen die de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt beperken.

Structurele belemmeringen voor een betere afstemming van de arbeidsmarkt

Het aanhoudende tekort in sommige beroepen – die over het algemeen jaar na jaar dezelfde blijven – bevestigt het structurele karakter van deze onevenwichten. België behoort nog altijd tot de Europese landen die het meest geconfronteerd worden met spanningen op de arbeidsmarkt.

Ondanks prestaties die over het algemeen boven het OESO-gemiddelde liggen, vertoont het Belgische onderwijssysteem een aantal tekortkomingen, met grote verschillen tussen leerlingen naargelang van hun sociaal-economische status. Ook tussen de gewesten zijn er aanzienlijke verschillen. Zo zijn er in verhouding meer schoolverlaters in Brussel en Wallonië. Hoewel alle drie de gewesten in 2022 een bijzonder sterke daling van de prestaties lieten optekenen, met name volgens de PISA-enquêtes, volgt dit resultaat voor Vlaanderen een dalende trend sinds de piek aan het begin van de jaren 2000. Voor de Franse Gemeenschap is het resultaat stabiel, maar wel zwakker dan in het Nederlandstalige onderwijs. In vergelijking met bijvoorbeeld Frankrijk en Duitsland leidt ons onderwijssysteem bovendien aanzienlijk minder studenten op in de richtingen “wetenschappen, technologie, engineering en wiskunde” (STEM), mogelijk omdat alternerend leren in België relatief gezien minder sterk ontwikkeld is.

Ten slotte blijft de beroepsmobiliteit in België beperkt, zowel in verband met de transitie tussen statuten (van inactiviteit naar werk, of tussen soorten overeenkomsten) als met de geografische verplaatsingen. Dat vormt een grote uitdaging, niet alleen voor het welslagen van de huidige hervormingen, maar ook voor de langetermijntransities met betrekking tot de vergrijzing, de digitalisering en de vergroening. Wat het geografische aspect van de mobiliteit betreft, neemt het aantal pendelaars dat in Brussel woont en in Vlaanderen werkt weliswaar toe, maar volstaat de intergewestelijke mobiliteit nog altijd niet om de territoriale onevenwichten op de arbeidsmarkt op te vangen.

Onzekerheid neemt toe door de federale hervormingen en de instabiele internationale context

De recente macro-economische projecties van de Nationale Bank van België (NBB) en het Federaal Planbureau (FPB), die in juni werden gepubliceerd, houden zowel rekening met de vertraging van de internationale handel als met de grote lijnen van de federale hervormingen die in januari werden aangekondigd. In deze context van grote onzekerheid is het moeilijk om de economische ontwikkelingen aan één enkele factor toe te schrijven. Rekening houdend met alle factoren zou de binnenlandse werkgelegenheid in 2025 wellicht nog met ongeveer 20 000 tot 30 000 eenheden groeien, en in 2026 en 2027 met 36 000 tot 45 000 eenheden. Deze prognoses blijven echter afhankelijk van geopolitieke ontwikkelingen en de daadwerkelijke uitvoering van de hervormingen.

De federale regering streeft de doelstelling na om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % voor 20- tot 64-jarigen te verwezenlijken. Volgens de in juni gepubliceerde macro-economische projecties zou de werkgelegenheidsgraad aan het einde van het decennium eerder 75 % bedragen. Dat zou een aanzienlijke toename zijn ten opzichte van de huidige situatie, maar zou nog steeds onder die doelstelling liggen. De hervormingen zullen wellicht positieve gevolgen hebben, maar om de doelstelling van 80 % te halen, zou de komende vier jaar een uitzonderlijk en in het verleden zelden geziene hoge werkgelegenheidsgraad nodig zijn.

De gevolgen van de hervormingen zijn op lange termijn waarschijnlijk positief voor de werkgelegenheid, maar op korte termijn is het effect wellicht minder sterk dan de federale regering verwacht

Van de door de federale regering geplande hervormingen zal de beperking van de werkloosheidsduur tot maximaal twee jaar (onder voorwaarden), die vanaf 2026 in werking zou treden, de meest rechtstreekse gevolgen voor de arbeidsmarkt hebben. Volgens simulaties die op de hervormingsvoorwaarden zijn gebaseerd en nog worden besproken, zou deze maatregel tegen juli 2027 betrekking hebben op meer dan 180 000 personen. Ze vormt een sterke stimulans om actief naar werk te zoeken, maar voor sommigen ook een verhoogd risico op langdurige uitsluiting uit de arbeidsmarkt. Deze hervorming zal de OCMW's, de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling en andere instanties die ondersteuning en/of begeleiding bieden op korte termijn meer onder druk zetten omdat ze met een stijgende vraag naar sociale bijstand en activering zullen moeten omgaan.



De andere hervormingen – met betrekking tot de pensioenen, arbeidsflexibiliteit en langdurig zieken – zullen de arbeidsmarkt geleidelijker beïnvloeden. Ze zijn bedoeld om het arbeidsaanbod op lange termijn te versterken. Dat is een essentiële hefboom om de Belgische overheidsfinanciën te ondersteunen in een context van een tekort en een schuld die hoger liggen dan het Europese gemiddelde. Sommige maatregelen kunnen de koopkracht of de sociale situatie van specifieke groepen op korte termijn evenwel aanzienlijk beïnvloeden: personen met veel gelijkgestelde periodes, langdurig werklozen, begunstigen van een overheidspensioen of langdurig zieken. Voor sommigen is er op korte termijn geen speelruimte om hun gedrag of de organisatie van hun gezin aan te passen.

AANBEVELINGEN

Over het algemeen komen de federale hervormingen (gedeeltelijk) tegemoet aan een aantal reeds lang gemelde uitdagingen op de arbeidsmarkt. Via wijzigingen in de pensioen- en werkloosheidsverzekeringssystemen versterken ze onder meer de stimulansen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Het blijft echter noodzakelijk om de contouren ervan te verduidelijken en de risico's te beheersen voor kwetsbare groepen die risico lopen op armoede of uitsluiting. Andere uitdagingen komen nog altijd onvoldoende aan bod, met name wat de preventie van arbeidsongeschiktheid.

Er moet goed worden gecommuniceerd over de hervormingen omdat de duidelijkheid en voorspelbaarheid ervan essentieel zijn voor hun welslagen. De hervormingen van de federale regering zijn gericht op een betere beheersing van de overheidsuitgaven, maar ook op een structurele stijging van de arbeidsmarktparticipatie. Om die doelstellingen te bereiken, moeten de hervormingen worden toegelicht. Zo kunnen de betrokkenen hun gedrag aanpassen en ontdekken welk belang ze er zelf bij hebben.

België heeft geen evaluatiecultuur in verband met het overheidsbeleid. Het bestaande en toekomstige overheidsbeleid moet worden beoordeeld om de efficiëntie ervan naar behoren in te schatten en het waar nodig aan te passen of in te trekken. Op basis van die beoordelingen kan worden nagegaan of er werkelijk een oorzakelijk verband bestaat tussen de invoering van de maatregel en de resultaten op de arbeidsmarkt. Er bestaan veel beoordelingsmethoden, maar de toegang tot gegevens is er een gemeenschappelijk ingrediënt van. De Raad pleit er nogmaals voor dat onafhankelijke onderzoeksinstituten en overheden die dergelijke beoordelingen uitvoeren gemakkelijker toegang krijgen tot die gegevens.

Arbeidsmarktbeleid vormt geen uitzondering op de noodzaak om de overheidsuitgaven onder controle te houden. De Raad herinnert eraan dat de huidige context een strikte beheersing van de openbare financiën vereist. België is onderworpen aan een procedure wegens buitensporig tekort, en de prognoses blijven zorgwekkend. De aanbevelingen pleiten dan ook niet voor een significante verhoging van het budget. Concreet geldt dat, hoewel een versterking van de middelen voor sociale hulp wenselijk is, er tegelijkertijd op moet worden gelet dat de totale overheidsuitgaven niet toenemen.

De aanbevelingen kunnen talrijk en divers zijn en de signalen die zijn vastgesteld in het analytische deel van dit verslag zijn niet geruststellend. Met name de geringe toename, of zelfs nagenoeg de status quo, van de beroepsbevolking is op lange termijn zorgwekkend. **We hebben de aanbevelingen van de Raad toegespitst op drie pijlers** die deze als essentieel beschouwt, met name om ervoor te zorgen dat de federale hervormingen effectief zijn en de onderliggende risico's onder controle blijven. De drie pijlers van de aanbevelingen zijn opgebouwd rond de volgende thema's: (1) Mobiliteit en permanente opleiding, (2) bescherming van de door de hervormingen getroffen groepen, (3) coördinatie tussen instellingen betrokken bij het werkgelegenheidsbeleid.

Pijler 1: De mobiliteit bevorderen, in het bijzonder via permanente opleiding

De mobiliteit en de beperkte deelname aan permanente opleiding behoren tot de voornaamste zwakke punten van de Belgische arbeidsmarkt. Veel bedrijfstakingen hebben een structureel tekort aan arbeidskrachten. Door loopbaantransities aan te moedigen zouden de menselijke middelen kunnen worden ingezet in knelpuntberoepen. Loopbaantransities hebben een positief aspect en zouden een sleutelrol moeten spelen met betrekking tot de vergrijzing en de groene en digitale transitie. Geografische mobiliteit kan ook helpen om het evenwicht tussen de geografische gebieden op de arbeidsmarkt te herstellen, vooral als ze gepaard gaat met gerichte

opleidingsmaatregelen voor groepen die ver van de arbeidsmarkt af staan. Op dit vlak zijn maatregelen die de mobiliteit naar moeilijk bereikbare werkplaatsen bevorderen eveneens een positieve hefboom.

Aanbevelingen

Door omscholingen te bevorderen kan beter worden ingespeeld op de behoeften en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Beroepsmobiliteit blijft een zwak punt in België. De mogelijkheid om één keer in je loopbaan ontslag te nemen zonder je werkloosheidsuitkering te verliezen, kan een stap in de goede richting zijn. Het beleid inzake permanente opleiding is niettemin nog altijd niet ambitieus genoeg om heroriënteringen en omscholingen tijdens de hele loopbaan mogelijk te maken. De beroepssectoren hebben in dat verband ook een rol te vervullen. Professionele mobiliteit kan ook plaatsvinden via een functiewijziging of taakverandering binnen eenzelfde organisatie. In dat opzicht is het versterken van permanente vorming binnen de organisatie zelf ook een belangrijke hefboom.

Vrijstellingen van de beperking in de tijd van de werkloosheidsuitkeringen behouden voor personen die een opleiding volgen, als belangrijke hefboom voor een duurzame transitie naar een baan. Om in te spelen op de behoeften op de arbeidsmarkt en de werkgelegenheidsgraad duurzaam te verhogen, met name in knelpuntberoepen, blijven de ontwikkeling van professionele vaardigheden of omscholing veelbelovende initiatieven voor een duurzame en kwalitatieve re-integratie. Een opleiding volgen is een stimulans en een hefboom voor activering op de arbeidsmarkt. Voor de uitkeringstermijn van de werkloosheidsverzekering moet daar rekening mee worden gehouden. De toekenningsvoorwaarden moeten echter voldoende worden afgebakend (bijv. opleidingen voor knelpuntberoepen).

De drempels voor de toegang tot het statuut van zelfstandige identificeren en wegwerken. Het traject naar het zelfstandigenstatuut bevat veel hindernissen: risico's nemen, administratieve procedures, financiële inbreng, enz. Hoewel de FOD Economie de informatie over de stap naar het zelfstandigenstatuut gecentraliseerd heeft¹, blijft het traject complex en tijdrovend voor veel kandidaat-ondernemers, die soms met een overdaad aan informatie worden geconfronteerd. De verscheidenheid aan stappen, statuten en instellingen waar kandidaten zich toe kunnen wenden, vormt nog altijd een belemmering. Er zijn veel hulpmiddelen en steunmaatregelen beschikbaar, maar de overvloed aan mogelijkheden en informatie kan een probleem vormen. Een meer operationele centralisatie van de te nemen stappen en het gebruik van digitale hulpmiddelen of artificiële intelligentie kunnen een oplossing bieden en het proces vergemakkelijken, bijvoorbeeld omdat bepaalde formulieren vooraf kunnen worden ingevuld of begeleiding kan worden aangeboden die aangepast is aan het profiel van de gebruiker. Meer algemeen is het aangewezen om de ervaren drempels weg te nemen en na te gaan in welke mate de financiële stimulansen en begeleidingstrajecten aansluiten bij de noden, belemmeringen en motivaties van de betrokken personen.

De gewestelijke procedures op elkaar afstemmen en een minder geregionaliseerde visie op “passende betrekkingen” hanteren om de trajecten op elkaar af te stemmen en de intergewestelijke mobiliteit te versterken. De administratieve complexiteit als gevolg van de regionalisering van de arbeidsmarkt belemmert de duidelijkheid van de regelgeving en de mobiliteit van werkzoekenden. Een grotere harmonisatie van de procedures tussen de gewesten – met name op het gebied van inschrijving, follow-up en toegang tot opleidingen – zou de trajecten vereenvoudigen en geografische transities bevorderen. Gemakkelijkere toegang tot beroepsopleidingen in een ander gewest (d.w.z. de vraag naar intergewestelijke mobiliteit) en versterkte samenwerking tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (met name op het gebied van gegevensuitwisseling) zijn essentieel, met name voor knelpuntberoepen. Het begrip

¹ [Zelfstandige worden FOD Economie.](#)

“passende betrekking”, namelijk een aanbod van de dienst voor arbeidsbemiddeling dat (wat de kwalificatie en verplaatsingstijd betreft) is afgestemd op het profiel van de werkzoekende, houdt ook rekening met het gewest waar het werk wordt verricht. De Raad is van mening dat een baan in een ander gewest dan het gewest waar de betrokkene woont als passend kan worden beschouwd en dat de afstand tussen woon- en werkplaats het criterium is dat voorrang moet krijgen bij de toepassing van de regel.

Transversale vaardigheden, met name taalvaardigheden, versterken om de beroepsvooruitzichten te verruimen en de mobiliteit te bevorderen. De beheersing van de landstalen is een essentiële hefboom om de inzetbaarheid te verbeteren en de geografische mobiliteit op de Belgische arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Het is dan ook zinvol om het gebruik van verschillende talen in alle gewesten te bevorderen, van het basisonderwijs tot het secundair onderwijs en tijdens de permanente opleiding. In Brussel vergroot de kennis van het Nederlands de kansen op een baan bijvoorbeeld aanzienlijk. De talenkennis is voor veel functies evenwel niet essentieel. In zulke gevallen wordt aan toekomstige werkgevers aanbevolen om de taalvereisten in de aanwervingsprocedures te versoepelen. Tegelijkertijd blijven andere transversale vaardigheden, zoals het behalen van een rijbewijs of digitale vaardigheden (bijv. het gebruik van artificiële intelligentie of inzicht in de logica van algoritmes), rendabele investeringen om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen, met name in gebieden die minder goed bereikbaar zijn met het openbaar vervoer.

Onderwijs- en opleidingspersoneel nog beter opleiden en informeren om een cultuur van levenslang leren tot stand te brengen. Het is essentieel om onderwijspersoneel beter op te leiden en toe te rusten, zodat ze jongeren bewust kunnen maken van het belang om positief tegenover leren en ondernemerschap te staan. Een dergelijke cultuur bevordert de professionele flexibiliteit die nodig is in een voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Het is eveneens cruciaal om proactief te communiceren over opleidings- en omscholingsmogelijkheden, met name naar toekomstgerichte beroepen zoals groene of digitale banen of beroepen in de gezondheidszorg die verband houden met de vergrijzing. Door met name aan te moedigen om zich halverwege de loopbaan om te scholen, zouden bepaalde gezondheidsproblemen als gevolg van de werklast en voortijdige uitstreding uit de arbeidsmarkt kunnen worden voorkomen.

Het is de hoogste tijd om het technisch en beroepsonderwijs en de technische beroepen weer op te waarderen. Beroepen die technische of manuele vaardigheden vereisen, zijn in veel opzichten de toekomst, of het nu gaat om de renovatie van gebouwen, het gebruik van kunstmatige intelligentie of de robotisering van de industrie. Deze beroepen moeten worden opgewaardeerd en meer (toekomstige) werknemers moeten worden aangemoedigd om hiervoor te kiezen. Meer nadruk op de (vooral financiële) voordelen van het verwerven van technische vaardigheden en op alternerend leren of bedrijfsinterne opleidingen zou een positievere dynamiek in deze bedrijfstakken kunnen stimuleren. Vooral voor kort- of middengeschoolde profielen zijn technische beroepen over het algemeen beter betaald. Ze houden ook verband met grotere productiviteitswinsten en dus met een aantrekkelijk loonverloop. Studiekeuzes zijn onlosmakelijk verbonden met de uitstroom uit bepaalde technische en beroepsrichtingen, en de daaruit voortvloeiende slechte aanwending van het menselijk kapitaal is nadelig. Er is een mentaliteitsverandering nodig bij ouders, studenten en leerkrachten, evenals een betere begeleiding van de personen – vooral vrouwen – met een profiel dat gunstig is voor het verwerven van technische vaardigheden.

De beroepsmobiliteit en mobiliteit tussen sectoren bevorderen dankzij een beter gecoördineerd kader. De Raad beveelt aan dat er een intersectoraal initiatief genomen wordt om sectoroverschrijdende overstappen beter te begeleiden. Het huidige aanbod is momenteel nog te veel opgesplitst per sector, waardoor de overstapmogelijkheden tussen beroepen worden beperkt. Dat is onder meer een belemmering voor de overgang naar groene jobs of digitale banen. Het gaat om een institutioneel coördinatiekader dat toegankelijk is voor ondernemingen en bedrijfstakken, om de belemmeringen voor de mobiliteit tussen beroepen weg te werken. Het doel hiervan zou zijn om de middelen van sectorfederaties beter te bundelen om zo het aanpassingsvermogen van het arbeidsaanbod te vergroten. Hoewel er op verschillende niveaus al initiatieven bestaan, is het essentieel om de bundeling ervan te bevorderen met het oog op convergentie en efficiëntie, zonder echter een extra niveau toe te voegen aan de structuur van de beroepsopleiding.

Pijler 2: Bijzondere aandacht besteden aan de groepen die het zwaarst worden getroffen door de verschillende structurele hervormingen of het economische klimaat

De door de federale regering geplande structurele hervormingen gaan gepaard met een hoger armoederisico voor bepaalde categorieën van personen. Hoewel deze hervormingen op lange termijn meer stimulansen zouden bieden om het arbeidsaanbod te verhogen, kunnen sommige mensen op korte termijn worden geconfronteerd met de negatieve gevolgen van eerdere periodes van inactiviteit. Naast het individuele risico is er ook een financieel en macro-economisch risico, aangezien deze mensen onder andere hypothecaire leningen hebben. Hoewel de risico's op Belgisch niveau gemiddeld niet buitensporig groot zijn, kunnen er zich toch gevallen van grotere kwetsbaarheid voordoen afhankelijk van de bedrijfstak of het gewest waar iemand woont.

Aanbevelingen

Anticiperen op onverwachte of onevenredige gevolgen van de hervormingen door nauwer overleg met de betrokken partijen. Om te vermijden dat bepaalde maatregelen onverwachte gevolgen hebben of kwetsbaardere groepen onevenredig hard treffen, is het belangrijk om een nauwe en eventueel lokale dialoog tot stand te brengen tussen de relevante instanties – diensten voor arbeidsbemiddeling, sociale diensten, ziekenfondsen, sociale partners en regionale overheden. In het bijzonder is het vaak tijdrovend om tijdelijke regelingen of maatregelen te bepalen, maar het is wel van groot belang voor kwetsbare groepen. Een goede coördinatie maakt het mogelijk om tegenstrijdigheden met andere wetgeving tijdig vast te stellen en regelingen aan te passen om voor coherentie te zorgen. Rekening houden met de realiteit van de begunstigen maakt overheidsmaatregelen eerlijker, duidelijker en doeltreffender.

De invulling van de hervormingen tijdig vastleggen, vooraleer ze in voege gaan, is essentieel om economische actoren in staat te stellen te anticiperen. Zowel voor de diensten voor arbeidsbemiddeling en de OCMW's als voor de andere instanties die betrokken zijn bij de werking van de arbeidsmarkt, is voorspelbaarheid ook essentieel zodat ze kunnen anticiperen op de indirecte gevolgen van de hervormingen, hun regelingen kunnen aanpassen en vooral het geschikte personeel kunnen voorzien. Met betrekking tot de middelen vreest de Raad echter dat de middelen die worden vrijgemaakt om werkzoekenden en inactieven aan een baan te helpen, ontoereikend zijn om de beoogde stijging van de werkgelegenheidsgraad tegen 2030 te verwezenlijken.

De werkgelegenheid en loopbaantransities ondersteunen van zowel jongeren als oudere generaties, die in de huidige context meer risico lopen. Enerzijds is de werkgelegenheid van jonge werknemers of jongeren die net zijn afgestudeerd gevoeliger voor conjunctuurvertragingen. De arbeidsmarkt betreden in een crisisperiode kan leiden tot aanhoudend loonverlies, dat niet alleen van invloed is op hun loopbaantraject, maar op lange termijn ook op hun pensioenrechten. Anderzijds worden sommige oudere werknemers geconfronteerd met uitdagingen in verband met de zwaarte van bepaalde beroepen, een soms verslechterende gezondheid of omscholingsmoeilijkheden. In deze context moeten de hervormingen van het pensioenstelsel voorkomen dat personen met gezondheidsproblemen worden bestraft. Daarom moet op korte en middellange termijn rekening worden gehouden met de verschillende realiteiten naargelang de leeftijd door mogelijkheden om uit te treden wegens ziekte te behouden, maar ook door in te zetten op preventie en hulp bij beroepsheroriëntering.

Ervoor zorgen dat de sociale bijstand toereikend en toegankelijk is voor bepaalde groepen gepensioneerden die tijdens hun loopbaan een groot aantal gelijkgestelde periodes hebben opgebouwd. Deze mensen hebben vaak niet genoeg tijd om tegen 2031 hun loopbaan aan te passen aan de nieuwe regels. Hun situatie kan nog verergeren in geval van echtscheiding of overlijden van de echtgeno(o)t(e) die het grootste deel van het gezinsinkomen ontvangt. Hoewel er een inkomensgarantie voor ouderen (IGO) bestaat die specifiek bedoeld is om ervoor te zorgen dat ouderen in precare situaties over voldoende middelen beschikken, is dit hulpmiddel niet altijd even bekend en wordt er vaak geen gebruik van gemaakt (non take-up). Terwijl de hervormingen erop gericht zijn het evenwicht in het systeem op lange termijn te herstellen, kunnen tijdelijke steunmaatregelen helpen om het risico op armoede of verminderde consumptie te beperken. Dit is des te belangrijker voor vrouwen, en in het bijzonder voor oudere cohorten, die vaker te maken hebben met onvolledige loopbanen zonder de mogelijkheid gehad te hebben om zich aan te passen aan de nieuwe regels. Hiermee geen rekening houden dreigt de inkomenskloof tussen vrouwen en mannen aanzienlijk te vergroten, terwijl België zich ertoe heeft verbonden die kloof te verkleinen.

Beide ouders aanmoedigen om ouderschapsverlof op te nemen. Vrouwen blijven meer blootgesteld aan pensioenhervormingen, met name door loopbaanonderbrekingen in verband met het moederschap of door deeltijdwerk om voor de kinderen te zorgen. Een evenwichtiger verdeling van het effectieve ouderschapsverlof tussen beide ouders – vooral tijdens de eerste weken van het ouderschap – zou op lange termijn een betere verdeling van de gezinstaken bevorderen en bijgevolg ook een gelijkmatiger verdeling van de loopbanen tussen de echtgenoten.

Tijdelijk de begeleiding versterken voor werklozen die buiten elk uitkeringsstelsel vallen om situaties van sociale uitsluiting te vermijden. Deze personen, die geen toegang tot werkloosheidsuitkeringen of steun van het OCMW hebben, dreigen afgesloten te raken van de arbeidsmarkt. Ze kunnen rekenen op de steun van de diensten voor arbeidsbemiddeling, maar als de band met de arbeidsmarkt langdurig wegvalt, kan dit tot een “littekeneffect” (scarring effect) leiden, waardoor een terugkeer naar de arbeidsmarkt nog moeilijker wordt. De hervorming van het werkloosheidsstelsel zou tot een tijdelijke en aanzienlijke instroom van deze personen leiden en tegen deze achtergrond zal vroegtijdige en gerichte ondersteuning door diensten voor sociale bijstand en arbeidsbemiddeling cruciaal zijn. Deze begeleiding door de verschillende actoren (OCMW's, overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, maar ook overheden en lokale verenigingen) zou moeten helpen om het aantal mensen dat “van de radar verdwijnt” te beperken, aangezien het daarna erg moeilijk is om een beleid voor deze groep in te voeren. Het wegwerken van alle bestaande drempels bij aanwerving door inclusie en diversiteit te bevorderen, kan bijvoorbeeld deze doelgroep meer kansen op werk bieden².

² Een praktische gids voor werknemers, bedrijven en sectoren die de diversiteit willen versterken en gelijke kansen willen waarborgen in hun aanwervingsprocedures werd uitgegeven door de Nationale Arbeidsraad (<https://cnt-nar.be/nl/pers/nieuws/actualisering-van-de-brochure-diversiteit-en-gelijke-behandeling-bij-personeelswerving>).

Investeren in de preventie van arbeidsongeschiktheid om loopbanen te kunnen verlengen. De verlenging van loopbanen kan geen blijvend succes worden als er niet meer wordt geïnvesteerd in de preventie van arbeidsongeschiktheid. In deze fase blijven de daartoe geplande concrete maatregelen beperkt, ook al dreigt de inperking van de eindeloopbaanregelingen, zoals de strengere voorwaarden voor de toegang tot landingsbanen, de blootgestelde werknemers kwetsbaarder te maken. Het zou betreurenswaardig zijn om deze regelingen te beperken zonder alternatieve oplossingen te bieden. Een effectieve strategie moet op benaderingen zijn gebaseerd die op oudere werknemers zijn gericht: flexibele werktijden, mogelijkheden tot omscholing of permanente opleiding en aanpassing van de werkplekken. Dit is de verantwoordelijkheid van een hele reeks partijen: interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, HR-afdelingen van bedrijven, overheidsdiensten die zich bezighouden met beroepsopleiding en ook de sociale partners en sectoren. Deze hefboomen zijn essentieel, niet alleen om meer mensen aan het werk te houden, maar ook om hun gezondheid en motivatie op langere termijn te beschermen.

De periode verlengen waarin werkgevers bijdragen aan de ziekte-uitkering om re-integratie te bevorderen. In het federale regeerakkoord wordt de responsabiliseringsbijdrage die van toepassing is op bedrijven met een groot aantal langdurig zieken vervangen door een bijdrage aan de ziekte-uitkeringen, waarmee er gevolg wordt gegeven aan een aanbeveling van de Raad. Deze bijdrage van de werkgever zal echter alleen gelden voor de eerste drie maanden van afwezigheid, terwijl de Raad een periode van twaalf maanden had aanbevolen. Tijdens deze eerste maanden ligt de focus vaak op het herstel van de werknemer en heeft de werkgever slechts weinig invloed op de terugkeer naar het werk. Een – eventueel kleinere – bijdrage over een langere periode moet werkgevers “belonen” wanneer ze inspanningen leveren om een snellere terugkeer naar het werk te bevorderen. Daardoor zou deze maatregel een krachtiger instrument worden om zowel de preventie als de re-integratie te stimuleren.

De reikwijdte van flexi-jobs niet uitbreiden om mogelijke neveneffecten te vermijden die bepaalde categorieën van reeds kwetsbare werknemers hard zouden kunnen treffen. Flexi-jobs moeten een flexibele optie blijven voor bepaalde werkgevers of bedrijfstakingen en mogen geen algemene manier worden om belastingen te ontwijken. Het feit dat 16 000 werkende leerkrachten een flexi-job hebben, is een goede illustratie van het gevaar dat de invoering van deze arbeidsvormen kan hebben voor beroepen met een tekort aan arbeidskrachten. Dit hoeft echter niet altijd een probleem te zijn: Wanneer ze dit combineren met een voltijdse betrekking, heeft dit geen impact op hun beschikbaarheid als leerkracht. Er zijn een aantal vragen verbonden aan dit systeem. Waarom zou bijvoorbeeld een combinatie van 80 % bij de ene werkgever en 20 % flexi-job bij een andere werkgever fiscaal voordeliger zijn dan één voltijdse baan? Het systeem blijft onvoldoende gereguleerd: er is bijvoorbeeld geen plafond voor het aantal uren dat via flexi-jobs in een bedrijf mag worden gewerkt. Meer in het algemeen kan de toename van het aantal afwijkende belastingstelsels een meer structurele hervorming van de belastingen op arbeid op langere termijn bemoeilijken.

Pijler 3: De instellingen die direct of indirect verband houden met de werkgelegenheid versterken en hun samenwerking verbeteren

Veranderende loopbaantrajecten vereisen een grotere synergie tussen de diensten voor arbeidsbemiddeling, opleiding en sociale bijstand. In het licht van het toenemende aantal loopbaantransities zullen de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling een coördinerende rol spelen om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. Ook de opleidings- en vormingsinstellingen zullen zich moeten organiseren, zodat werknemers zich efficiënt kunnen aanpassen, omscholen of heroriënteren. Tegelijkertijd zijn de diensten voor sociale bijstand van essentieel belang om mensen te begeleiden die ver van de arbeidsmarkt af staan, door hen gerichte

ondersteuning te bieden om weer aan de slag te gaan. Particuliere diensten, zoals uitzendbureaus, spelen ook een rol in de loopbaanbegeleiding.

De uitwisseling van informatie in realtime mogelijk maken en tegelijkertijd voor duidelijk en efficiënt bestuur zorgen. De actoren op het gebied van werkgelegenheid, opleiding en de sociale sector hebben al talrijke initiatieven genomen, vaak in de vorm van samenwerkingsovereenkomsten. De uitdaging is nu om deze best practices in te voeren en ervoor te zorgen dat er snel kan worden gereageerd in geval van knelpunten. Ook al hebben ze lovenswaardige doelstellingen, de toename van het aantal overheidsinstanties kan het voor gebruikers moeilijker maken om de initiatieven te begrijpen en kan extra kosten met zich meebrengen. Duidelijk bestuur en snelle informatie-uitwisseling zijn cruciaal om de algemene efficiëntie van het systeem te waarborgen. Een te restrictieve toepassing van de gegevensbeschermingsregels kan in sommige gevallen contraproductief zijn, vooral wanneer daardoor de speelruimte van overheidsdiensten bij hun taken wordt beperkt of het een goede beoordeling van de situatie bemoeilijkt.

Aanbevelingen

De menselijke capaciteit en IT-capaciteit voor sociale begeleiding en arbeidsbemiddeling versterken om ervoor te zorgen dat de hervormingen worden uitgevoerd. Tijdens de eerste maanden van de hervorming van het werkloosheidsstelsel zal de werklast van de sociale diensten zwaar zijn en zal het knelpunt op dat vlak groter worden. Het spreiden van deze maatregelen in de tijd is positief, maar de extra lasten zullen aanzienlijk blijven. In de OCMW's zal dit ook variëren naargelang de regio, waardoor een gedifferentieerde verdeling van de middelen volgens de lokale behoeften en een goede samenwerking tussen de OCMW's in hetzelfde geografische gebied nodig is. De Programmatorische Federale Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie (POD Maatschappelijke Integratie) speelt ook een rol in het vergemakkelijken van deze samenwerkingen. Bovendien hebben de OCMW's moeite om geschoold personeel aan te trekken, vooral als gevolg van de arbeidsomstandigheden. Het financieel aantrekkelijker maken en beter waarderen van deze functies is een noodzaak. Tegelijkertijd moeten de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling kunnen rekenen op IT-tools die aan de nieuwe vereisten beantwoorden, met name op het gebied van geïndividualiseerde follow-up, coördinatie tussen instanties en gegevensverwerking. De modernisering van deze systemen zou de operationele efficiëntie helpen verbeteren en de administratieve lasten voor het personeel verminderen.

Om deze hervormingen te doen slagen, is een nauwe coördinatie tussen alle beleidsniveaus en de betrokken actoren nodig. Hoewel er al kaderovereenkomsten bestaan, zullen de concrete uitvoering en de uitbreiding ervan een belangrijke rol spelen om personen in moeilijkheden optimaal te kunnen begeleiden. Wat arbeidsongeschiktheid betreft, zullen de arbeidsartsen, behandelende artsen, diensten voor arbeidsbemiddeling en ziekenfondsen meer worden betrokken bij de re-integratie en de beoordeling van het arbeidspotentieel van zieke werknemers. Een goede samenwerking en een vlotte uitwisseling van informatie zijn essentieel voor een doeltreffende uitvoering. Gezien het tekort aan adviserende artsen en arbeidsartsen is hierbij ook een belangrijke rol weggelegd voor niet-artsen (kinesitherapeuten, verpleegkundigen, enz.). Tot slot zal een snelle informatie-uitwisseling, vooral tijdens de eerste maanden van de uitvoering van de hervormingen, essentieel zijn om tekortkomingen op te sporen en vroegtijdige signalen te geven, zodat bepaalde blijvende of onvoorziene gevolgen kunnen worden voorkomen. Uiteraard moet hierbij de privacy, de beroepsethiek en het gedeelde beroepsgeheim in acht worden genomen.

Door synergieën tussen de bestaande initiatieven te beoordelen, kunnen bepaalde belemmeringen voor de toegang tot werk en opleiding worden weggewerkt. De verscheidenheid aan actoren kan verwarrend zijn en een rem vormen voor mensen die op zoek zijn naar nieuwe beroepsvooruitzichten. Overlappingsen moeten worden vastgesteld en de oriëntering moet worden vergemakkelijkt door middel van een intuïtief verwijzingsstelsel, terwijl tegelijkertijd de samenwerking tussen de verschillende partijen moet worden bevorderd op basis van een niet-hiërarchische structuur.

Het onderwijs en het bedrijfsleven op elkaar afstemmen. Onderwijs speelt een sleutelrol in het ontwikkelen van basisvaardigheden, maar ook bij het vormen van ambities en loopbaankeuzes. Het is daarom essentieel om deze fundamentele vaardigheden te versterken om studenten voor te bereiden op een voortdurend veranderende arbeidsmarkt. Hoewel we nog niet alle beroepen van de toekomst kennen, blijft een solide en overdraagbare basis noodzakelijk. Tegelijkertijd moet het onderwijs jongeren helpen om hun professionele toekomst concreet te plannen. In dit opzicht spelen het kwalificerend onderwijs en alternerende opleidingen een strategische rol om de tekorten in veel sectoren aan te pakken. Een nog betere wisselwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven zou niet alleen nieuwe perspectieven openen voor studenten, maar ook de overdracht van knowhow bevorderen, met name in technische beroepen.

Brussel, 11 juli 2025





Hoge Raad voor Werkgelegenheid

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

Juli 2025



INHOUDSOPGAVE

1.	Economische bedrijvigheid.....	24
1.1.	Economische bedrijvigheid: nationale en internationale context.....	24
1.2.	Inflatie in België.....	25
1.3.	Arbeidskosten en lonen.....	26
1.3.1.	Wettelijke context.....	26
1.3.2.	Recente ontwikkelingen.....	27
1.3.3.	Ontwikkeling van de loonkostenhandicap zoals gedefinieerd in de wet van 26 juli 1996.....	29
2.	Werkgelegenheid, werkloosheid en arbeidsmarktparticipatie.....	30
2.1.	Demografie.....	30
2.2.	Arbeidsmarktparticipatie.....	32
2.3.	Werkgelegenheid.....	33
2.4.	Werkloosheid.....	41
2.5.	Onderwijs en opleiding.....	45
2.5.1.	Basisopleiding.....	45
2.5.2.	Levenslang leren.....	46
2.6.	Mobiliteit.....	48
3.	Vooruitzichten voor de arbeidsmarkt volgens het federale regeerakkoord.....	50
3.1.	Macro-economische projecties.....	50
3.2.	Conjunctuurverloop.....	51
3.3.	Effect van de hervormingen van de federale regering die rechtstreeks verband houden met de arbeidsmarkt.....	54
3.3.1.	Hervormingen van het pensioenstelsel.....	56
3.3.2.	Hervormingen in verband met het stelsel van de werkloosheidsverzekering.....	61
3.3.3.	Hervormingen in verband met arbeidsongeschiktheid.....	66
3.3.4.	Hervormingen in verband met flexibiliteit op de arbeidsmarkt.....	69
4.	Bibilografie.....	72
5.	Lijst van afkortingen en conventionele tekens.....	74

1. ECONOMISCHE BEDRIJVIGHEID

1.1. Economische bedrijvigheid: nationale en internationale context

De wereldeconomie wordt dit jaar gekenmerkt door een klimaat van grote onzekerheid. Deze onzekerheid vloeit voort uit de hoge mate van instabiliteit rond de internationale handel, tegen een achtergrond van heroplevend protectionisme en een chaotisch Amerikaans tariefbeleid. Dit zal wellicht een directe en, nog meer waarschijnlijk, een indirecte impact hebben op België, een kleine open economie waarvan de export een aanzienlijk deel van het bbp uitmaakt. Bepaalde sectoren, zoals de chemische nijverheid en de metaalindustrie, zijn bijzonder kwetsbaar voor deze nieuwe handelsbelemmeringen. Daarnaast kunnen er gevolgen zijn voor de inflatie. De werkelijke effecten van deze maatregelen, positief of negatief, zullen ook afhangen van de strategische aanpassingen die de verschillende landen doorvoeren.

De onzekerheid wordt ook gevoed door de oorlog in Oekraïne. Dit conflict, dat bij het opstellen van dit verslag nog steeds voortduurt, blijft de economische en geopolitieke stabiliteit van het Europese continent beïnvloeden. Bovendien kunnen de directe steun aan Oekraïne en de stijgende defensie-uitgaven de overheidsfinanciën in verschillende Europese landen, waaronder België, onder druk zetten. Tegelijkertijd blijft de energievoorziening een groot probleem, ondanks de inspanningen om de bevoorradingsbronnen te diversifiëren. De olieprijs wordt ook sterk beïnvloed door de stabiliteit in het Midden-Oosten, die momenteel onder druk staat door het conflict tussen Israël en Iran.

De wereldhandel bleef groeien in 2024, maar de vooruitzichten voor de komende jaren zijn somberder. De handel tussen België en de rest van de wereld kromp in 2024, net als in 2023. De uitvoer daalde met 3,4 % en de invoer met 3,5 %, waardoor de bijdrage van de netto-uitvoer aan de Belgische bbp-groei beperkt bleef.

De centrale banken van de geavanceerde economieën hebben hun beleid van monetaire versoepeling voortgezet, waarbij ze hun beleidsrentes blijven verlagen. Deze dynamiek verschilde echter van regio tot regio. In juni 2025 verlaagde de Europese Centrale Bank net als in januari, maart en april haar beleidsrentes met 25 basispunten, op basis van kerninflatie-indicatoren die wijzen op een blijvende stabilisatie van de inflatie rond de doelstelling van 2 %, maar in een context van hoge onzekerheid.

In 2024 groeide het Belgische bbp met 1 %. Dit ligt dicht bij het resultaat van 2023 (1,3 %), waarbij het verschil gedeeltelijk kan worden verklaard door het betere startpunt. De gemiddelde groei over de vier kwartalen van 2024 was namelijk dynamischer (0,3 %) dan in 2023 (0,15 %)³. De Belgische groei ligt in de lijn van het Europese gemiddelde, dat zowel de vertraging in bijvoorbeeld Duitsland en Oostenrijk als de dynamische groei in onder meer Spanje en Denemarken verhult.

België wordt, net als verschillende andere EU-landen, geconfronteerd met de noodzaak om de stijging van de overheidsuitgaven onder controle te houden, hoewel een uitzondering kan worden gemaakt voor defensie-uitgaven. Sinds begin 2025 hebben acht landen, waaronder België, aanbevelingen gekregen van de Europese Raad om hun buitensporige overheidstekorten te corrigeren. Voor België houdt deze zogenaamde buitensporigtekortprocedure een correctief begrotingstraject in. Bij niet-naleving kan de Raad financiële sancties opleggen tot 0,05 % van het bbp, of zelfs meer als het probleem aanhoudt.

³ Voor meer informatie, zie de NBB-blog: [Bbp-groei-cijfers 101: een korte handleiding | nbb.be](https://www.nbb.be/nieuws/2025/01/24/bbp-groei-cijfers-101-een-korte-handleiding) (Basselier en Langenus, 2025).

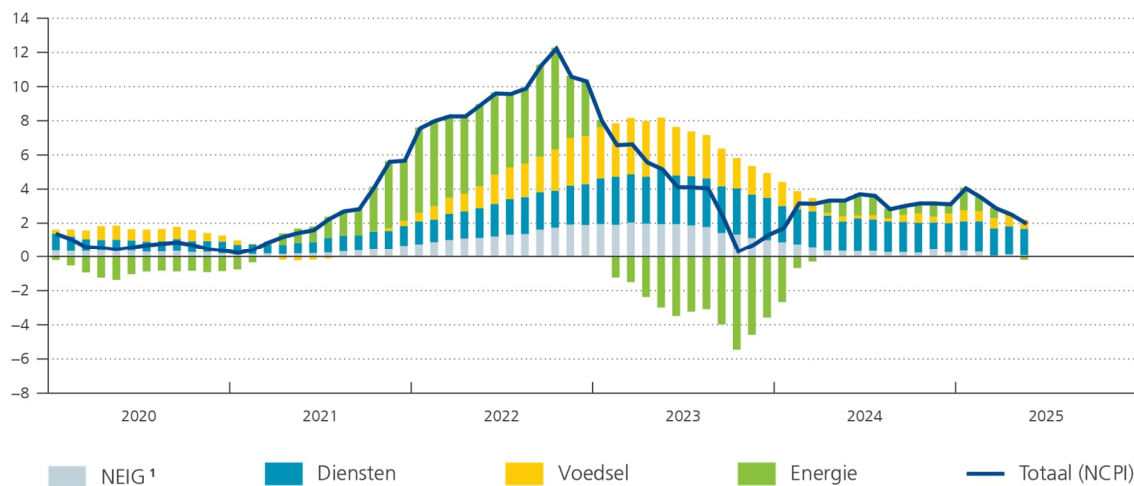
In het regeerakkoord van januari 2025 heeft de nieuwe Belgische federale regering zich voorgenomen **maatregelen te nemen om de overheidsfinanciën te saneren**. Een andere doelstelling is om de arbeidsmarktparticipatie te vergroten; deze kwestie wordt nader besproken in het laatste deel van dit verslag.

1.2. Inflatie in België

De inflatie nadert de drempel van 2 %, maar blijft er nog boven. Na een recordhoogte van 9,6 % in 2022 is de inflatie volgens de nationale consumptieprijnsindex (NCPI) geleidelijk gedaald tot 3,1 % in 2024. De kerninflatie en de inflatie voor levensmiddelen namen af in 2024, maar bleven ruim boven hun langetermijngemiddelden. De energie-inflatie, die in 2023 negatief was, is daarentegen opnieuw versneld.

Grafiek 1 - Totale inflatie (NCPI) en bijdrage van de verschillende componenten

(bijdrage in procentpunten, totale inflatie in %)



Bron: Statbel.

NEIG = Niet-energetische industriële goederen.

De inflatie voor levensmiddelen liep terug in 2024, maar bleef hoog door een sterke stijging van de tabaksprijzen. De forse groei van deze inflatie in 2023, die werd gedreven door de doorberekening van hogere grondstof-, energie- en arbeidskosten aan de eindverbruiker, kwam in 2024 ten einde. Hierdoor keerde de inflatie voor levensmiddelen met uitsluiting van alcohol en tabak terug naar een niveau dicht bij het langetermijngemiddelde. Niettemin bleef de totale inflatie voor levensmiddelen in 2024 ruim boven het langetermijngemiddelde, als gevolg van een sterke stijging van de tabaksprijzen (+20,5 %) door een accijnsverhoging in het kader van het antitabaksplan van de federale regering. Dit had een sterk opwaarts effect op de inflatie voor levensmiddelen, doordat tabaksproducten, net als alcohol, worden beschouwd als bewerkte levensmiddelen.

De vertraging van de kerninflatie die medio 2023 aanving, heeft zich in 2024 onverminderd voortgezet, maar deze inflatie blijft boven het langetermijngemiddelde. De kerninflatie, die bestaat uit niet-energetische industriële goederen (NEIG) en diensten, bedroeg in 2024 gemiddeld 3,3 %, een scherpe daling ten opzichte van de piek van 6,6 % in 2023. Ondanks deze daling blijft de kerninflatie boven het langetermijngemiddelde van 1,5 %.

De goedereninflatie is sneller gedaald dan de diensteninflatie. Sinds medio 2023 ontwikkelen deze twee componenten van de kerninflatie zich asymmetrisch. Voorheen werden beide componenten in gelijkaardige mate beïnvloed door de sterke prijsstijging als gevolg van de fors toenemende energie- en grondstofkosten en door de daaropvolgende tweede-ronde-effecten, zoals de automatische loonindexering. Vanaf medio 2023 liep de goedereninflatie echter aanzienlijk sneller en krachtiger terug dan de diensteninflatie. De sterke opwaartse druk op de prijzen van niet-energetische industriële goederen (NEIG) als gevolg van de hoge inputkosten verdween in 2023 volledig. In 2024 waren de inputkosten vrijwel stabiel, waardoor de NEIG-inflatie verder daalde maar gemiddeld boven het langetermijngemiddelde bleef.

Daarentegen werd de diensteninflatie in 2024 hoog gehouden door verscheidene institutionele factoren. De aanzienlijke stijging van de loonkosten als gevolg van de automatische indexering in de periode 2022-2023 bleef ook in 2024 van invloed op de dienstenprijzen. Naast de lonen, waarvoor de indexering automatisch verloopt, worden in België ook veel prijzen geïndexeerd, met name die van verschillende diensten waaronder openbaar vervoer, gezondheidszorg, onderwijs, verschillende verzekeringen en huur.

Ondanks de geopolitieke spanningen (zonder rekening te houden met de nieuwe handelsbelemmeringen die de Amerikaanse regering heeft aangekondigd) bleven de prijzen voor energetische grondstoffen relatief stabiel in 2024. De groothandelsprijzen voor gas en elektriciteit bleven ruim onder de zeer hoge niveaus van 2022 en daalden gemiddeld over het jaar zelfs nog verder in 2024. Zelfs kleine prijsschommelingen hebben echter een relatief snelle impact op de Belgische energie-inflatie. De prijs voor een vat Brent-olie bleef gemiddeld over het jaar stabiel en lag zelfs iets onder de gemiddelde prijs in 2023.

De sterke stijging van de energie-inflatie is bijgevolg grotendeels toe te schrijven aan overheidsmaatregelen. Meer in het bijzonder heeft het verdwijnen van het basispakket voor aardgas en elektriciteit uit de consumptieprijsindex in 2024 de energie-inflatie opgedreven. Deze maatregel, die bestond uit een korting van € 61 op de elektriciteitsfactuur en van € 135 op de gasfactuur tussen november 2022 en maart 2023, werd gedurende twaalf maanden opgenomen in de consumptieprijsindex. Dit had een neerwaarts effect op de energie-inflatie tot maart 2024, waarna het basispakket volledig uit de prijsindex verdween. In de twaalf daaropvolgende maanden had het wegvallen van dit basispakket een impact op de groei op jaarbasis van de prijsindex en dus op de energie-inflatie. Daarnaast stegen de bijzondere accijnzen op gas en elektriciteit gemiddeld genomen in 2024. Deze accijnzen werden ingevoerd in april 2023 ter compensatie van de permanente verlaging van de btw op gas en elektriciteit van 21 % tot 6 %. De hoogte van de accijnzen wordt vastgesteld op basis van het niveau van de groothandelsprijzen, zij het met een zekere vertraging. Als gevolg van de scherpe daling van de groothandelsprijzen steeg de bijzondere accijns op gas in 2024⁴, wat bijdroeg aan een versnelling van de energie-inflatie.

1.3. Arbeidskosten en lonen

1.3.1. Wettelijke context

In België geldt een strikt wettelijk kader voor loonsverhogingen. De wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, zoals gewijzigd in 2017, werd ingevoerd om de loonkostenkloof tussen België en de referentielanden Duitsland, Frankrijk en Nederland te beperken. Hiertoe wordt in deze wet een maximumgrens bepaald voor de stijging van de reële conventionele lonen, dat wil zeggen ongerekend gewaarborgde automatische indexeringen en baremaverhogingen. Deze maximale marge voor de loonkostenontwikkeling wordt om de twee jaar berekend door het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). Dit secretariaat vergelijkt de loonkostenprognoses

⁴ Conform de wet is de bijzondere accijns op elektriciteit constant gebleven sinds juli 2023.

van de drie voornaamste buurlanden met de indexeringsvooruitzichten in België, rekening houdend met het sinds 1996 opgebouwde loonnadeel of -voordeel. Op basis van deze berekening wordt de beschikbare marge vastgelegd. De wet van 26 juli 1996 werd in 2017 herzien om er een correctiefactor en minimale veiligheidsmarge van 0,5 % in op te nemen. Het doel van deze herziening is een snelle correctie van ontsporingen in de loonkosten mogelijk te maken in geval van prognosefouten. Het door het secretariaat van de CRB berekende marge fungeert als referentie voor de onderhandelingen tussen de sociale partners over de loonnorm. Als er geen akkoord wordt bereikt, moet de federale regering deze norm vastleggen. Sinds 2011 hebben de sociale partners slechts één keer overeenstemming bereikt, bij de onderhandelingen voor de periode 2017-2018.

Naast de vrijwaring van het concurrentievermogen van ondernemingen, legt de voornoemde wet expliciet het principe van loonindexering vast. De lonen worden automatisch aangepast aan de gezondheidsindex, die overeenkomt met de NCPI zonder alcoholische dranken, tabak en motorbrandstoffen. Met de voornoemde wet wordt naar een evenwicht gestreefd tussen het waarborgen van het kostenconcurrentievermogen van ondernemingen en het behouden van de koopkracht van werknemers.

Het loonindexeringsmechanisme verschilt per bedrijfstak en per paritair comité. In de overheidssector worden de lonen verhoogd met 2 % wanneer de afgevlakte gezondheidsindex de spilindex overschrijdt. In de private sector krijgt ongeveer de helft van de werknemers een loonsverhoging (niet altijd 2 % zoals in de overheidssector) wanneer de afgevlakte gezondheidsindex een bepaald percentage bereikt. Bij andere werknemers wordt het loon op gezette tijden geïndexeerd. Dit kan jaarlijks, halfjaarlijks, driemaandelijks of maandelijks zijn. Voor ongeveer 40 % van de werknemers in de private sector worden de lonen slechts één keer per jaar aangepast aan de kosten van levensonderhoud, meestal in januari.

1.3.2. Recente ontwikkelingen

De afgelopen jaren wordt de loonontwikkeling hoofdzakelijk gedreven door de inflatie. In 2023 stegen de lonen met 8,6 %. Deze uitzonderlijke groei was bijna volledig terug te voeren op de indexering, die enigszins achterloopt op de inflatie. In 2024 vertraagde de loonstijging aanzienlijk tot 2,4 %, dicht bij het gemiddelde tussen 2000 en 2019 (2,3 %). Net als in 2023 was de loonstijging in 2024 grotendeels toe te schrijven aan de indexering.

De loonstijging wordt ook gestimuleerd door reële stijgingen. Deze stijgingen omvatten in eerste instantie de reële conventionele aanpassingen, die overeenkomen met de verhogingen die zijn vastgelegd in collectieve overeenkomsten op sector- of ondernemingsniveau, in overeenstemming met de loonnorm die is vastgelegd in de bovenvermelde wet van 26 juli 1996. Daarnaast weerspiegelen de reële stijgingen ook de loondrift, zijnde de verhogingen en premies die ondernemingen toekennen bovenop de interprofessionele en sectorale collectieve overeenkomsten, evenals de effecten die voortvloeien uit veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur.

Voor de onderhandelingsperiode 2023-2024 stelde het secretariaat van de CRB de maximale marge voor het verhogen van de reële conventionele lonen vast op nul. Aangezien de loonkosten in 2022 en 2023 sneller stegen in België dan in de partnerlanden, bleek er geen marge te zijn voor reële conventionele loonsverhogingen voor de periode 2023-2024. Bij gebrek aan een akkoord hierover tussen de sociale partners, legde de federale regering de loonnorm vast op nul.

Om deze nulloonnorm te compenseren, deden de sectoren en ondernemingen een beroep op verschillende loonvoordelen die niet tot de conventionele verhogingen behoren. Deze elementen worden expliciet uitgesloten van de berekening van de loonnorm, maar maken wel deel uit van de loondrift. Het gaat onder meer om verschillende beloningsvormen die fiscaal voordeliger zijn, zoals

ecocheques, maaltijdcheques, koopkrachtpremies of de bonus uit de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nummer 90 (niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen).

Tabel 1 - Loonkosten in de private sector

(voor kalenderinvloeden gezuiverde gegevens, veranderingspercentages t.o.v. het voorgaande jaar, tenzij anders vermeld)

	2020	2021	2022	2023	2024
Uurloonkosten in de private sector	5,5	0,2	4,6	8,1	2,6
Bruto-uurlonen	5,2	0,8	4,6	8,6	2,4
Indexeringen	1,0	1,1	5,4	8,0	2,4
Reële verhogingen ¹	4,1	-0,2	-0,8	0,6	0,0
Werkgeversbijdragen²	0,3	-0,7	-0,1	-0,6	0,2
<i>p.m. Uurloonkosten (economisch concept)³</i>	4,7	0,0	5,2	8,1	2,8
Arbeidsproductiviteit⁴	5,3	-2,6	-0,3	-0,1	0,8
Loonkosten per eenheid product	0,2	2,9	4,8	8,2	1,8

Bronnen: FOD WASO, INR, NBB, RSZ.

¹ In paritaire comités vastgelegde loonsverhogingen; 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.

² Bijdrage tot de verandering van de loonkosten als gevolg van wijzigingen in de impliciete bijdragevoeten, in procentpunt.

³ Inclusief de effecten van de loonsubsidies en de maatregelen in verband met COVID-19.

⁴ Toegevoegde waarde naar volume per door loontrekkenden en zelfstandigen gewerkt uur.

In 2023 maakten ondernemingen massaal gebruik van de mogelijkheid om een koopkrachtpremie toe te kennen aan hun werknemers. Ondanks de nulloonnorm bedroeg de reële verhoging dat jaar 0,6 %, onder impuls van de koopkrachtpremies. Doordat deze maatregel beperkt was tot 2023, werd de reële loongroei in 2024 afgeremd door het aflopen ervan.

In april 2024 werd het minimumloon verhoogd. In het centraal akkoord 2021-2022 was beslist om het minimumloon in drie fasen te verhogen. Het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) werd verhoogd met € 81 in april 2022 en met € 35,7 in april 2024, en bedraagt momenteel € 2 111,89 bruto per maand voor een werknemer van 18 jaar en ouder. In april 2026 is een verdere verhoging met € 35,7 gepland.

Zoals eerder vermeld, weerspiegelt de loondrift ook veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur. Deze ontwikkelingen kunnen op hun beurt het gevolg zijn van structurele of cyclische effecten. Zo wordt de loondrift beïnvloed door de structurele toename van het aandeel hoger geschoolde en oudere werknemers, van wie de lonen doorgaans hoger liggen. Aan de andere kant komen cyclische effecten bijvoorbeeld tot uiting tijdens een economische neergang, wanneer lager betaalde banen (zoals uitzendovereenkomsten, laaggeschoolde banen of jobs die worden uitgeoefend door jonge werknemers) verdwijnen. In een dergelijke situatie neemt het gewicht van deze banen in de loonsom af, waardoor de loondrift ook toeneemt. Het omgekeerde geldt wanneer de economie aantrekt.

Om een volledig beeld te krijgen van de ontwikkeling van de arbeidskosten voor de ondernemingen, moet ook rekening worden gehouden met veranderingen in de werkgeversbijdragen. In 2023 werd het verloop van de werkgeversbijdragen beïnvloed door een tijdelijke maatregel van de regering waarbij ondernemingen minder werkgeversbijdragen moesten betalen in de eerste twee kwartalen van het jaar. Deze maatregel, die bestond uit een uitzonderlijke verlaging van de bijdragen met 7,07 %, moest de schok van de forse stijging van de arbeids- en

inputkosten verzachten. Dankzij deze maatregel daalden de werkgeversbijdragen in 2023 en stegen de loonkosten minder sterk dan de brutolonen. In 2024 had het aflopen van deze maatregel een opwaarts effect op het verloop van de werkgeversbijdragen en dus van de loonkosten.

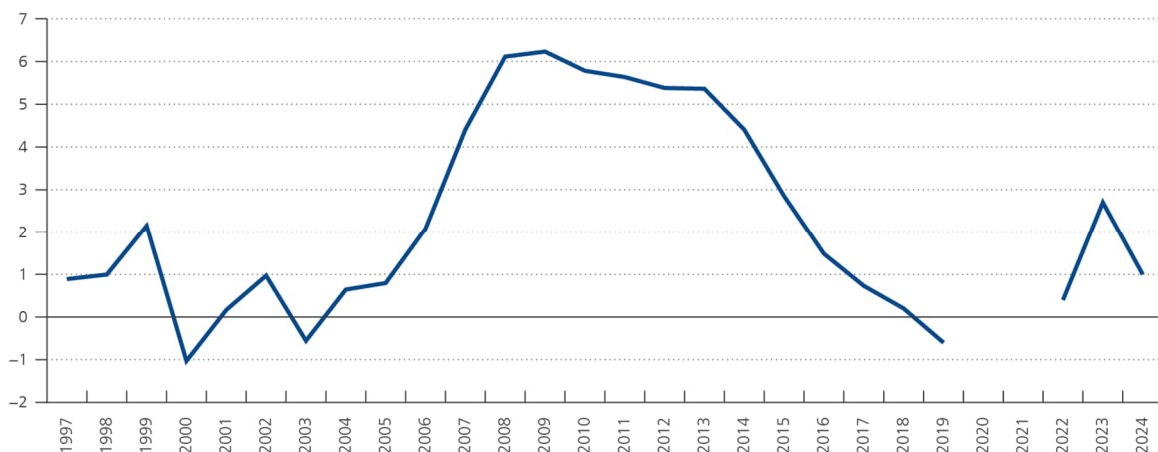
Vanuit Europees perspectief zijn de loonkosten in België hoog. Eurostat heeft een indicator ontwikkeld om het niveau van de loonkosten te meten. Deze indicator raamt de loonkosten per uur aan de hand van de verloning van werknemers, met inbegrip van belastingen en na aftrek van subsidies. Op basis hiervan behoorden de arbeidskosten in België in 2024 tot de hoogste in Europa.

1.3.3. Ontwikkeling van de loonkostenhandicap zoals gedefinieerd in de wet van 26 juli 1996

In 2022 en 2023 stegen de lonen in België sneller dan in de buurlanden. De sinds 1996 gecumuleerde loonkloof tussen België en zijn drie voornaamste partnerlanden was in 2018 volledig weggewerkt, maar begon opnieuw toe te nemen door de forse prijsstijgingen in 2022 en de daaropvolgende loonindexering. In zijn verslag van februari 2025 schat de CRB dat deze gecumuleerde loonkloof in 2023 opliep tot 2,7 %.

Grafiek 2 - In 2024 stegen de loonkosten in België minder snel dan in de buurlanden, waardoor de loonkostenhandicap afnam¹

(ontwikkeling van de loonkostenhandicap)



Bron: CRB.

¹ De loonkostenhandicap geeft aan in welke mate de uurloonkosten in de private sector in België tussen 1996 en het betrokken jaar meer of minder snel zijn gestegen dan gemiddeld in de referentielanden. In overeenstemming met de wet van 26 juli 1996 houdt de loonkostenhandicap geen rekening met de verlagingen van de bijdragen in het kader van de taxshift tussen 2016 en 2020 of met loonsubsidies.

In 2024 begon de loonkostenhandicap af te nemen dankzij een tragere groei van de uurlonen in België ten opzichte van de referentielanden. Volgens het CRB-verslag viel de loonkostenhandicap eind 2024 terug tot 1 %. In overeenstemming met de voornoemde wet is deze verbetering niet genoeg om een marge beschikbaar te maken voor reële loonsverhogingen. Op basis hiervan raamt de CRB de marge voor reële loonsverhogingen op nul voor de periode 2025-2026, zoals het geval was in de periode 2023-2024.

2. WERKGELEGENHEID, WERKLOOSHEID EN ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

2.1. Demografie

Volgens de cijfers van het Federaal Planbureau (FPB) **zal de Belgische bevolking blijven groeien, van 11,7 miljoen in 2024 tot 12 miljoen in 2030**. Migratie is de voornaamste drijvende kracht achter deze stijging, aangezien het natuurlijk saldo (het verschil tussen geboorten en overlijdens) bijna nul is. Het aantal kinderen per vrouw vertoont een dalende trend, van 1,8 in 2010 tot 1,5 in 2024. Dit cijfer ligt echter al sinds het begin van de jaren 1970 onder de drempel voor het vervangen of vernieuwen van generaties.

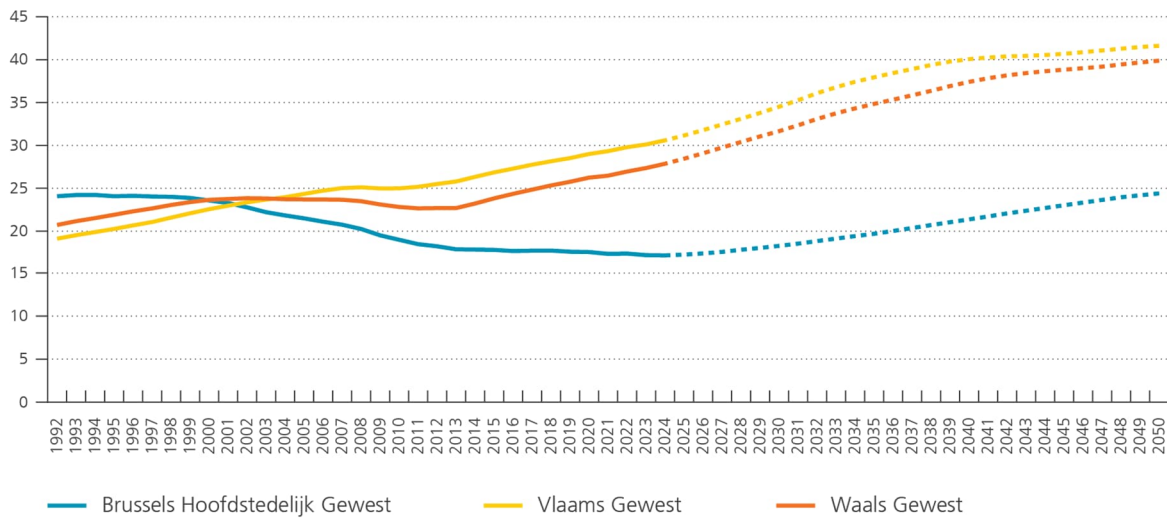
In 2024 kwam het migratiesaldo (het verschil tussen immigratie en emigratie) **uit op 53 000 mensen**. De afgelopen twee decennia is de immigratie toegenomen uit zowel EU- als niet-EU-landen. Volgens de prognoses van het FPB zal de toename in immigratie van buiten de EU de daling van immigratie van binnen de EU in de toekomst echter slechts gedeeltelijk compenseren. In 2030 zal het migratiesaldo naar verwachting 32 000 bedragen.

De oorlog in Oekraïne is een bepalende factor voor de migratiestromen op korte en middellange termijn. De instroom van vluchtelingen uit Oekraïne sinds 2022 blijft van invloed op zowel de immigratie als de emigratie (inclusief in de prognoses). Oekraïense vluchtelingen hebben een tijdelijke beschermingsstatus tot maart 2026⁵, maar er is nog veel onzekerheid over hoe de geopolitieke situatie zich zal ontwikkelen en, bijgevolg, of ze nog naar hun land zullen terugkeren.

De stijgende levensverwachting leidt tot een vergrijzende bevolking. Tussen 2004 en 2024 is de levensverwachting op 65 jaar gestegen van 16 naar 19 jaar voor mannen en van 20 naar 22 jaar voor vrouwen. Het aantal 67-plussers is over dezelfde periode toegenomen en zal naar verwachting blijven groeien. De afhankelijkheidsratio van ouderen, d.w.z. de verhouding tussen het aantal 67-plussers en het aantal 18- tot 66-jarigen, is gestegen van 24 ouderen per 100 mensen op arbeidsleeftijd in 2004 tot 28 in 2024, en zou binnen twintig jaar oplopen tot 38. Deze indicator verschilt per gewest: in 2024 was de ratio 17 in Brussel, 31 in Vlaanderen en 28 in Wallonië. Brussel heeft een negatief migratiesaldo ten opzichte van de twee andere gewesten, voornamelijk door het vertrek van jonge gezinnen met kinderen, een vorm van peri-urbanisatie die al sinds de jaren 1990 aan de gang is (BISA, 2024).

⁵ Het FPB gaat ervan uit dat de Oekraïense vluchtelingen vanaf 2026 België geleidelijk zullen verlaten, waarbij hun emigratiecijfer tegen 2030 dat van de andere nationaliteiten zal bereiken.

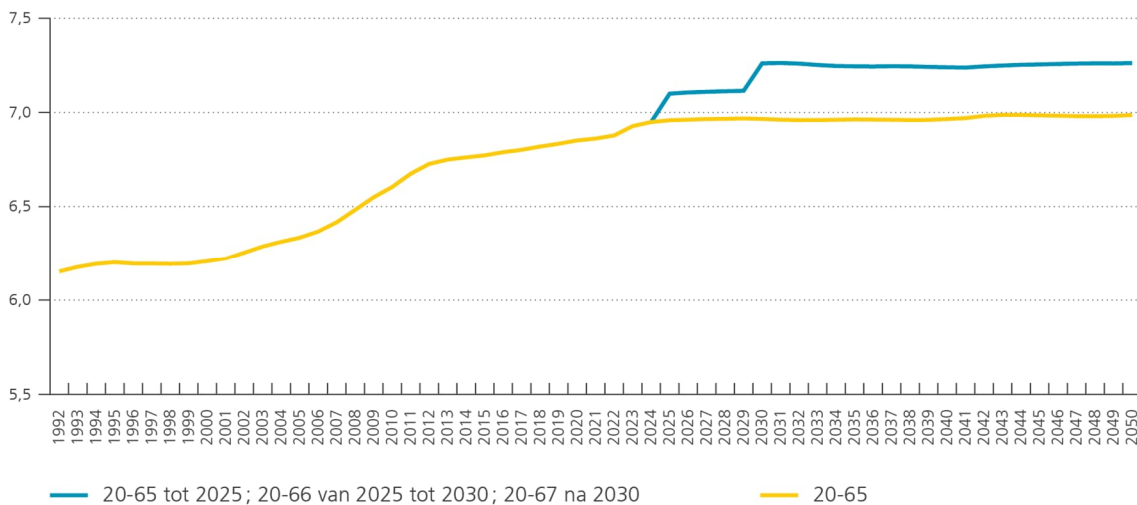
Grafiek 3 - Afhankelijkheidsratio van ouderen (67-plussers / 18- tot 66-jarigen)
(in %)



Bron: FPB.

De bevolking op arbeidsleeftijd wordt alleen aanzienlijk groter als rekening wordt gehouden met de integratie van de cohorten van 66 en 67 jaar. In februari 2025 werd de wettelijke pensioenleeftijd opgetrokken naar 66 jaar, wat de opname van dit cohort in de beroepsbevolking rechtvaardigt. Op 1 januari 2025 telde dit cohort 141 000 personen, of 1,9% van de 20- tot 66-jarigen. De verdere verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar in 2030 zou ongeveer 300 000 mensen toevoegen aan de bevolking op arbeidsleeftijd ten opzichte van de leeftijdsgroep 20-65 jaar (+4,2%) in dat jaar. Zonder deze toevoeging zou de bevolking op arbeidsleeftijd volgens de vooruitzichten relatief stabiel blijven.

Grafiek 4 - Bevolking op arbeidsleeftijd: 20- tot 65-jarigen, 20- tot 66-jarigen of 20- tot 67-jarigen?
(in miljoenen personen, op 1 januari van elk jaar)



Bron: FPB.

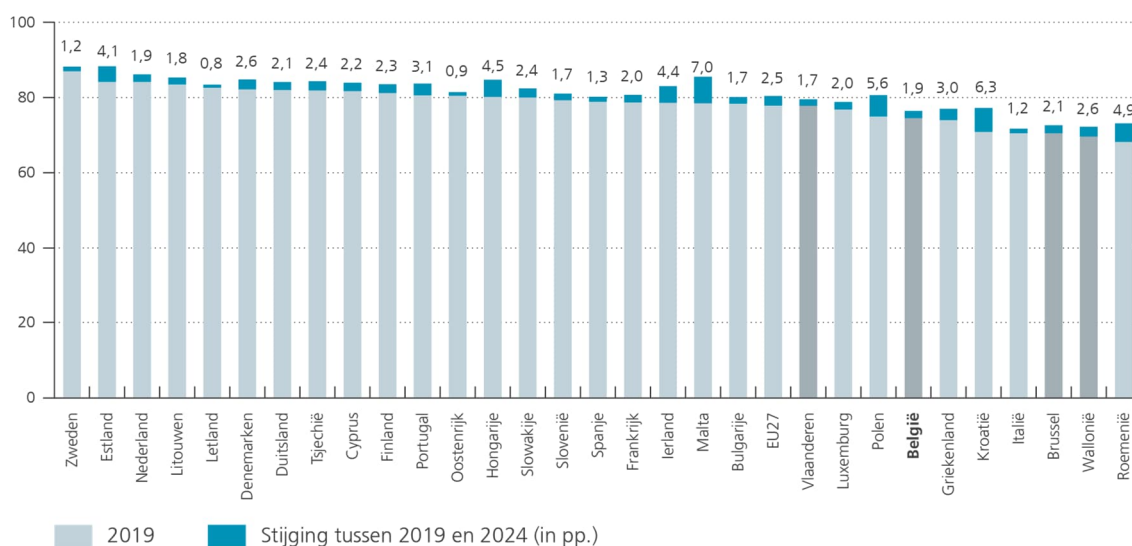
2.2. Arbeidsmarktparticipatie

In 2024 nam het aantal actieven tussen 20 en 64 jaar toe met 28 000. Met “actieven” wordt hier de beroepsbevolking bedoeld, dat wil zeggen alle personen die werken of actief op zoek zijn naar werk. De groei van het aantal actieven in 2024 is vergelijkbaar met die van het voorgaande jaar en die van net voor de pandemie, maar de verdeling tussen werkenden en werklozen (volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau) is anders. In 2019 ging de stijging van het aantal werkenden (+63 000) gepaard met een daling van het aantal werklozen (-27 000). In 2024 was de groei van het aantal werkenden relatief klein (+21 000), terwijl het aantal werklozen *bovendien* steeg (+7 000). Als een bredere leeftijdsgroep (tussen 15 en 74 jaar) in beschouwing wordt genomen, zou het aantal actieven niet met 28 000 maar met 48 000 zijn gestegen.

De activiteitsgraad is echter maar licht toegenomen. Volgens de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten vertegenwoordigde de Belgische beroepsbevolking in 2024 76,4 % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar. Dit is opnieuw een lichte stijging (+0,3 pp.) ten opzichte van 2023. Het aantal inactieven neemt af, een daling die uitsluitend toe te schrijven is aan de groep van de 55- tot 64-jarigen.

Wat de arbeidsmarktparticipatie betreft, is België er niet in geslaagd om de kloof met het Europese gemiddelde te dichten. In de EU bedraagt de gemiddelde activiteitsgraad 80,4 %, waarbij sommige landen zoals Nederland, Zweden, Denemarken en Duitsland zelfs aanzienlijk hogere niveaus bereiken. Hoewel het lastig blijft om internationaal te vergelijken, met name door verschillen in het gebruik van deeltijdarbeid en belastingstelsels, is de kloof tussen België en het Europese gemiddelde de afgelopen vijftien jaar niet kleiner geworden. Dit is voornamelijk toe te schrijven aan een lagere participatie van bepaalde kwetsbare groepen, zoals personen met een niet-Europese nationaliteit, kortgeschoolden of vrouwen.

Grafiek 5 - Verloop van de activiteitsgraad tussen 2019 en 2024
(in % van de 20- tot 64-jarigen, tenzij anders vermeld)



Bron: Eurostat.

Het verschil in activiteitsgraad tussen de Belgische gewesten wordt iets kleiner, maar de verschillen tussen de gewestelijke arbeidsmarkten blijven bestaan. In Vlaanderen ligt de activiteitsgraad op 79,5 %, terwijl die in Wallonië 72,2 % en in Brussel 72,6 % bedraagt. Toch hebben alle drie de gewesten bijgedragen aan de algemene stijging van de activiteitsgraad sinds 2019: in Vlaanderen werd een toename van 1,7 procentpunt opgetekend, in Wallonië van 2,6 en in Brussel van 2,1. Deze gewestelijke verschillen weerspiegelen deels structurele ongelijkheden. Hoewel ze iets afgenomen zijn, blijven ze aanzienlijk. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest was er een duidelijke stijging in 2022 en 2023, maar deze positieve trend zette zich in 2024 niet voort.

De leeftijd van werknemers speelt een belangrijke rol bij de analyse van veranderingen in de arbeidsmarktparticipatie. In 2024 is het aantal werkenden in de groep van de 20- tot 54-jarigen licht gedaald, terwijl dit aantal in de groep van de 55- tot 64-jarigen fors is gestegen. Deze trend doet zich niet alleen in België maar ook elders in Europa voor en sluit aan bij de ontwikkelingen van de voorgaande jaren (zie Kader 1). Het is ook belangrijk op te merken dat de groei van het aantal actieven ouder dan 64 jaar niet is meegenomen in de berekening van de activiteitsgraad. Jongeren zijn daarentegen oververtegenwoordigd in de toename van het aantal werklozen (volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau). Dit hangt onder meer samen met het feit dat deze groep nog maar pas tot de arbeidsmarkt is toegetreden en met de huidige economische context.

De verschillen in activiteitsgraad tussen mannen en vrouwen en naar opleidingsniveau blijven groot. Tussen 2022 en 2024 steeg de activiteitsgraad van vrouwen met 0,2 procentpunt, terwijl die van mannen met 0,8 procent toenam. Ondanks de toename van het aantal werkende vrouwen, vormen vrouwen nog steeds bijna twee derde van de inactieven. Voor kortgeschoolden is er geen sprake van een inhaalbeweging; hun activiteitsgraad bleef de afgelopen tien jaar stabiel tussen 50 en 55 %. Daarentegen blijft de activiteitsgraad van werknemers van niet-Europese afkomst aanhoudend stijgen: van 58,7 % in 2022 tot 61,4 % in 2024. Daarmee komt de activiteitsgraad van deze groep langzaam dichterbij het nationale gemiddelde te liggen.

De integratie van de Oekraïners op de arbeidsmarkt blijft verbeteren. In het derde kwartaal van 2024 had 34 % van de Oekraïense vluchtelingen tussen 18 en 65 jaar ten minste eenmaal gewerkt sinds hun aankomst, tegenover 28 % in dezelfde periode het jaar daarvoor. Hoewel dit aandeel nog steeds onder het nationale gemiddelde ligt, zien we in alle drie de gewesten een aanhoudende stijging van de arbeidsmarktparticipatie van deze groep: in Vlaanderen bedroeg deze 45 %, in Wallonië 20 % en in Brussel 17 %. Deze positieve ontwikkeling kan met name worden verklaard door de betere toegang tot opleidingen, met name taalcursussen, die de professionele integratie vergemakkelijken. Toch blijkt uit internationale vergelijkingen dat de integratie van Oekraïense vluchtelingen op de Belgische arbeidsmarkt minder ver gevorderd is dan in de meeste andere Europese landen (European Migration Network, 2024; Kosyakova et al., 2024).

2.3. Werkgelegenheid

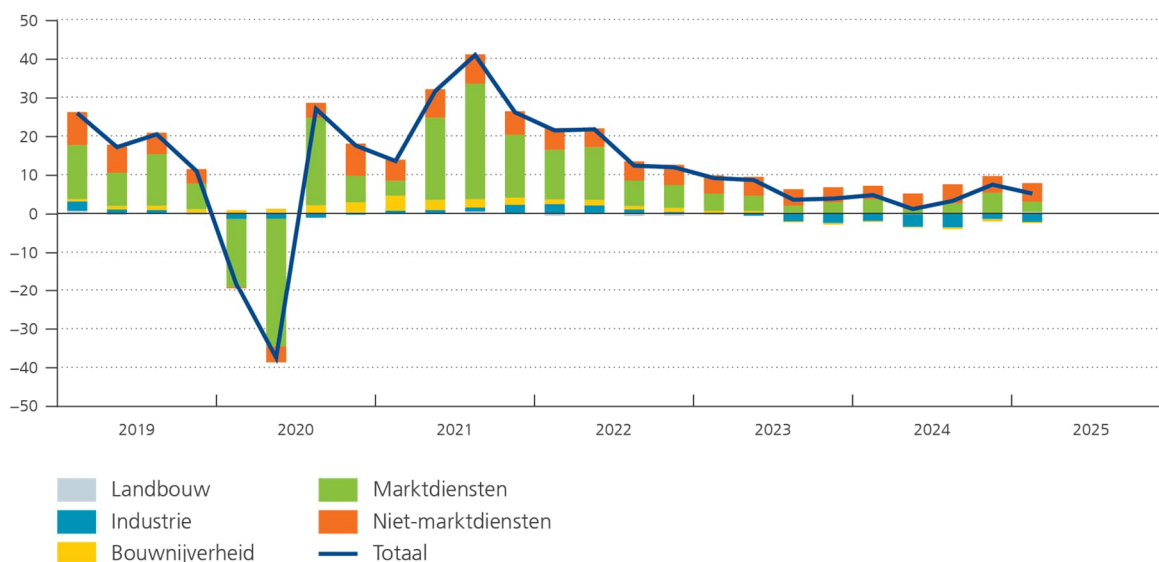
Ondanks de duidelijke vertraging in de groei is de binnenlandse werkgelegenheid in 2024 blijven stijgen en overschrijdt ze voor het eerst de grens van 5,1 miljoen personen. Op jaarbasis steeg de binnenlandse werkgelegenheid met 16 500 banen, wat het laagste cijfer is in tien jaar als 2020, het jaar van de COVID-crisis, buiten beschouwing wordt gelaten. Deze stijging bedraagt slechts een derde van het gemiddelde van de periode van 1995 tot 2022. Op kwartaalbasis schommelde de toename van de werkgelegenheid, gezuiverd voor seizoeninvloeden, tussen 0 % en 0,15 %. De normalisering die volgde op de periode van sterke dynamiek na de COVID-crisis zet zich dus voort. De industrie en de bouwnijverheid werden in 2024 echter zwaarder getroffen door de inkrimping van de internationale handel en de stijgende materiaalkosten, waardoor de werkgelegenheid in deze sectoren afnam. In het laatste kwartaal van 2024 en het eerste kwartaal van 2025 zijn de resultaten wel iets beter.

De vertraging van de werkgelegenheidscreatie is in België sterker dan in de EU als geheel. Door de vertraging van de economische activiteit in Europa en de normalisering sinds 2022, werd ook in andere Europese landen in 2024 een vertraging in de werkgelegenheidscreatie vastgesteld. De gemiddelde werkgelegenheids groei in de EU kwam uit op 0,8 %, terwijl deze in België slechts 0,3 % bedroeg.

De toename van de werkgelegenheid in de dienstensector compenseerde het banenverlies in de landbouw, de industrie en de bouwnijverheid. In 2024 nam de werkgelegenheid af in verschillende sectoren, met name in de landbouw, de verwerkende nijverheid, de bouwnijverheid en de handel (samen goed voor -12 000 banen). Deze daling werd echter gecompenseerd door een groei van de werkgelegenheid in de niet-marktdiensten (+16 000 banen) en in de vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (+15 000 banen). Uit cijfers van de RSZ over loontrekkende werkgelegenheid blijkt dat in de overheidssector en de uitzendsector veel nieuwe banen zijn gecreëerd.

Grafiek 6 - Nettowerkgelegenheidscreatie, naar bedrijfstak

(veranderingen t.o.v. het voorgaande kwartaal, in duizenden personen, seizoengezuiverde reeksen)



Bron: INR.

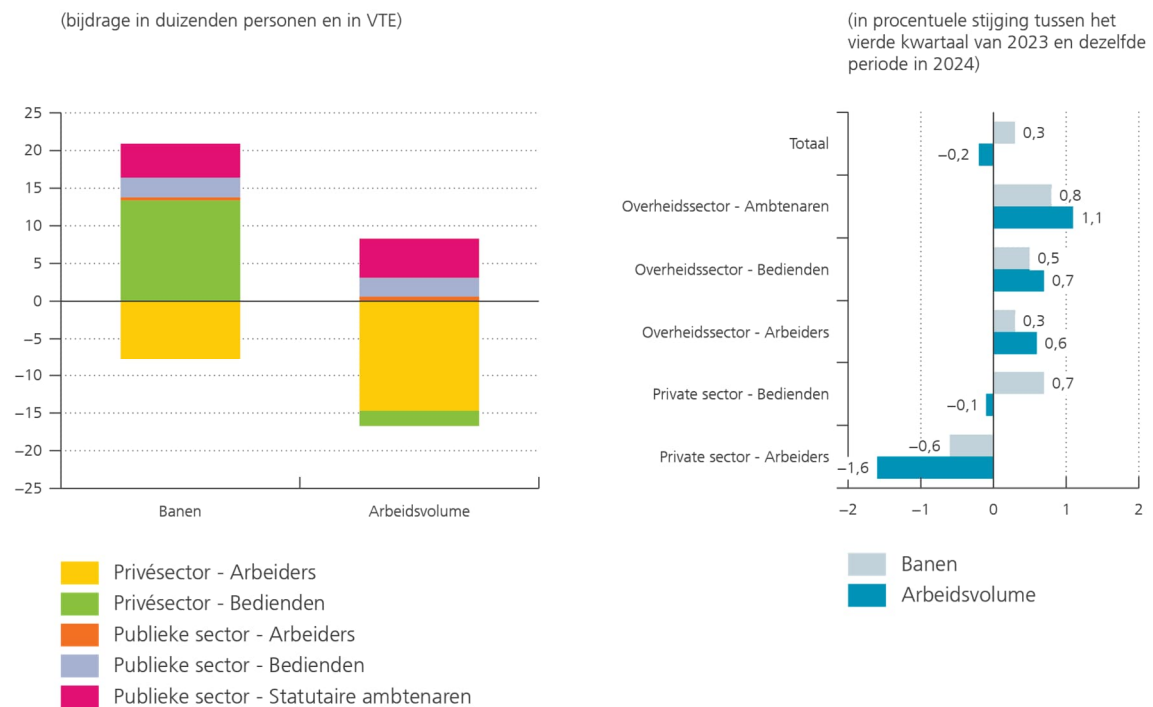
Hoewel de vertraging in de nettowerkgelegenheidscreatie zowel bij de zelfstandigen als bij de werknemers wordt vastgesteld, is deze bij de werknemers sterker uitgesproken. Volgens de FOD Economie is het aantal zelfstandigen en helpers de afgelopen tien jaar fors gestegen. Dit is mede te danken aan de voordelen van het zelfstandigenstatuut, zoals meer autonomie in de organisatie van het werk, de mogelijkheid om zelf opdrachten en klanten te kiezen, flexibele werktijden, een aanpasbare verloning en het fiscaal gunstige statuut. Het aantal werknemers nam in 2024 daarentegen slechts met 5 000 toe, tegenover 30 000 in 2023 en 79 000 in 2022. Uit de kwartaalgegevens van 2024 blijkt dat de groei gematigder was in de tweede jaarhelft.

De productiviteitsgroei nam toe in 2024. De productiviteit per uur van de werknemers, dat wil zeggen de verhouding tussen de bbp-groei en de toename van het totale aantal gewerkte uren, was in 2021 en in de eerste helft van 2022 scherp gedaald. Dit geeft aan dat er in deze periode weliswaar veel nieuwe banen zijn gecreëerd, maar dat deze gemiddeld minder economische waarde opleverden. In 2023 was de productiviteit per uur vrij volatiel, alvorens weer aan te trekken in 2024.

De bbp-groei was robuuster dan de groei van de werkgelegenheid en het aantal gewerkte uren. Op middellange termijn verwacht de NBB een lichte vertraging van de productiviteitsgroei.

Hoewel het aantal werknemers is gestegen, is het totale aantal gewerkte uren afgenomen. Uit cijfers van de RSZ blijkt dat het aantal banen is toegenomen tussen het vierde kwartaal van 2023 en dezelfde periode in 2024, maar dat het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten in diezelfde periode is gedaald. Dit betekent dat het gemiddelde aantal gewerkte uren per werknemer is afgenomen, een ontwikkeling die zowel bij arbeiders als bij bedienden in de private sector te zien is.

Grafiek 7 - Verloop tussen 2023 en 2024 in het aantal banen en het arbeidsvolume, per sector/statuut



Bron: RSZ.

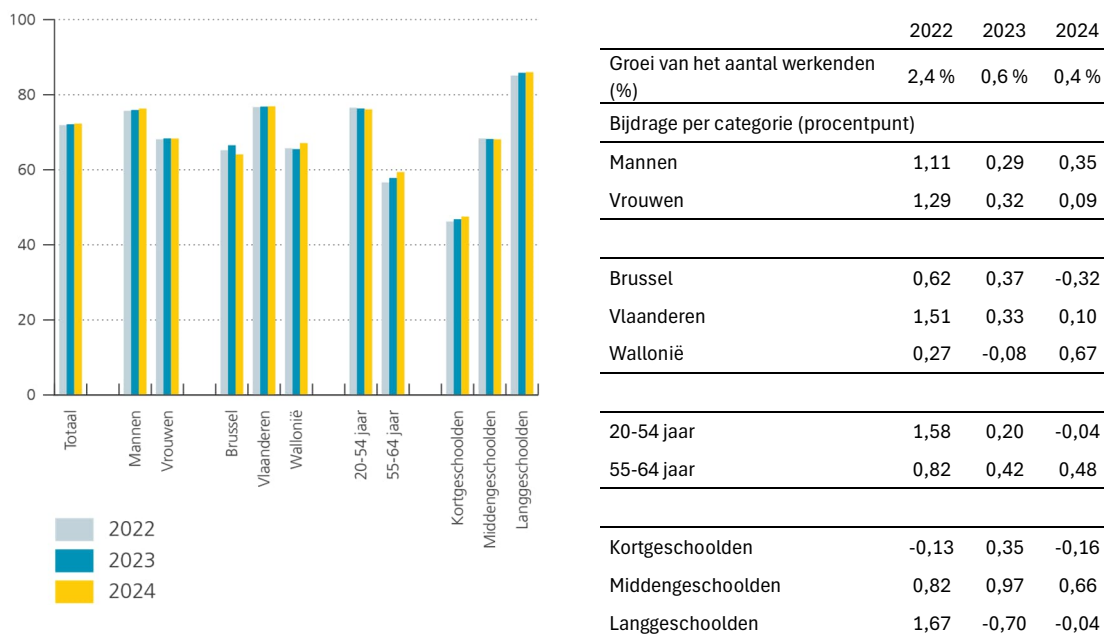
Flexi-jobs worden steeds populairder. In het vierde kwartaal van 2024 lag het volume van de flexibele arbeidsvormen, waaronder interimarbeid, flexi-jobs en extra-werknemers, 2,9 % hoger dan in dezelfde periode het jaar daarvoor. Voor de “klassieke” uitzendarbeid, die nog steeds het grootste deel van de flexibele arbeidsvormen uitmaakt, daalde het totale arbeidsvolume in voltijdsequivalenten met 1,4 %. Flexibele arbeidsvormen, exclusief de “klassieke” uitzendarbeid, maken 8 % uit van alle vormen van flexibel werk en kenden daarentegen een forse groei: het aantal banen steeg met 34,2 % en het arbeidsvolume in voltijdsequivalenten met 33,5 %. In 2024 werd de mogelijkheid om een beroep te doen op flexi-jobs uitgebreid naar extra sectoren, maar werd ook een inkomensplafond ingevoerd voor niet-gepensioneerde flexi-jobbers: zij mogen maximaal € 12 000 per jaar verdienen zonder belast te worden. Volgens het huidige federale regeerakkoord zou dit bedrag worden verhoogd tot € 18 000. Tussen het derde kwartaal van 2023 en dezelfde periode in 2024 nam het aantal flexi-jobs toe van 153 000 tot 182 000, terwijl het aantal VTE’s steeg van 22 000 naar 27 000.

Studentenarbeid neemt eveneens sterk toe. Sinds 2023 mogen studenten tot 600 uur per jaar werken tegen verminderde socialezekerheidsbijdragen, terwijl dat voorheen maximaal 475 uur per jaar was. Tussen het derde kwartaal van 2023 en dezelfde periode in 2024 nam het aantal jobstudenten toe van 524 500 tot 527 000, terwijl het gemiddelde aantal bezoldigde uren per persoon gelijk bleef op 39 uur per maand.

Het aandeel van de bevolking met een tweede baan neemt toe, al betreft het voornamelijk zelfstandigen in bijberoep. Uit de enquête naar de arbeidskrachten blijkt dat in 2024 5,5 % van de beroepsbevolking, of ongeveer 279 000 personen, een tweede baan had. Dit aandeel is de afgelopen jaren geleidelijk gestegen van 3,8 % in 2018 naar 4,5 % in 2021. Opvallend is dat het percentage mensen met een tweede baan toeneemt naarmate het opleidingsniveau hoger is: 6,7 % bij langgeschoolden, 4,7 % bij middengeschoolden en 3 % bij kortgeschoolden. In de meeste gevallen gaat het om een zelfstandige activiteit in bijberoep.

Doordat het aantal banen sneller toeneemt dan de beroepsbevolking, blijft de werkgelegenheidsgraad voor 20- tot 64-jarigen langzaam stijgen. In 2024 bedroeg de werkgelegenheidsgraad voor de 20- tot 64-jarigen 72,3 %, wat een toename van 0,2 procentpunt betekent ten opzichte van het voorgaande jaar. Deze groei is vooral toe te schrijven aan de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar, met een stijging van 1,6 procentpunt (+13 000 werkenden) in Vlaanderen en 2,8 procentpunt (+13 000 werkenden) in Wallonië. Omdat er in 2024 nog geen federale regering was gevormd, is deze ontwikkeling waarschijnlijk het gevolg van eerdere hervormingen en structurele ontwikkelingen. De nieuwe federale regering streeft naar een werkgelegenheidsgraad van 80 % tegen 2030, maar dit lijkt een zeer ambitieus doel. Om dit te bereiken, zou de werkgelegenheidsgraad jaarlijks met 1,3 procentpunt moeten stijgen, terwijl de gemiddelde jaarlijkse toename tussen 2000 en 2024 slechts 0,3 procentpunt bedroeg.

Grafiek 8 - Werkgelegenheidsgraad (%) en bijdrage tot de groei van het aantal werkenden
(% links, in pp rechts (tenzij anders vermeld), 20 tot 64 jaar)



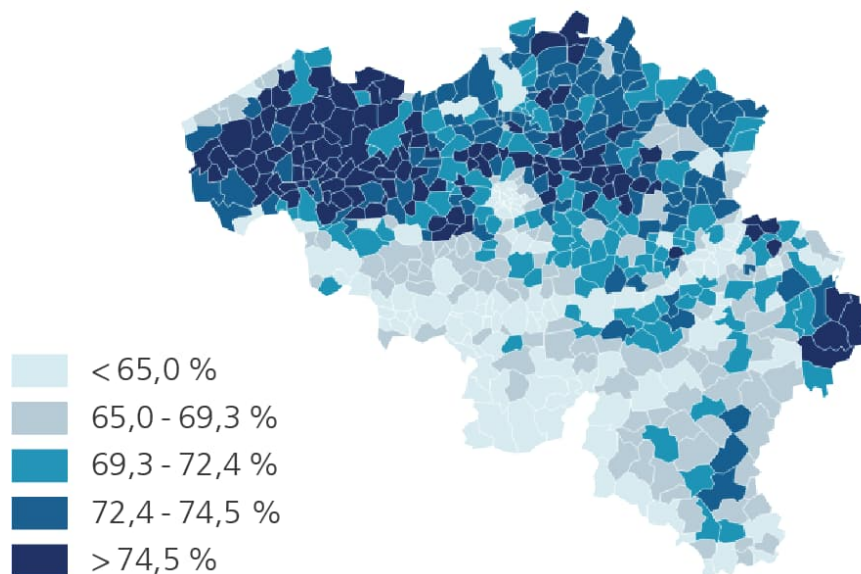
Bronnen: Eurostat, Statbel.

De verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen de verschillende categorieën werknemers blijven zeer groot, met name tussen de verschillende opleidingsniveaus. In 2024 lag de werkgelegenheidsgraad van kortgeschoolden op 48 %, wat 20 procentpunt lager is dan bij middengeschoolden en bijna 40 procentpunt lager dan bij langgeschoolden. Deze kloof is de afgelopen twee jaar vrijwel onveranderd gebleven.

De werkgelegenheid neemt toe in alle gewesten, maar de verschillen blijven groot. In elk van de afgelopen drie jaar leverde telkens een ander gewest de grootste bijdrage aan de jaarlijkse groei van het aantal werkenden: Vlaanderen in 2022, Brussel in 2023 en Wallonië in 2024. Hoewel het verschil tussen Vlaanderen en Wallonië in 2024 kleiner is geworden, blijven de verschillen tussen de gewesten bestaan. Met een werkgelegenheidsgraad van 76,9 % in 2024 ligt Vlaanderen⁶ dicht bij het Europese gemiddelde, terwijl Wallonië en Brussel, met werkgelegenheidsgraden van respectievelijk 67,1 % en 64,1 %, meer ruimte voor verbetering hebben.

Gemeentelijke gegevens tonen aan dat er niet alleen grote verschillen zijn tussen de verschillende gewesten, maar ook binnen de gewesten. Zo lag in Wallonië in 2021 de werkgelegenheidsgraad in sommige grensgemeenten met Luxemburg boven de 80 %, terwijl die in bepaalde gemeenten van de provincies Luik of Henegouwen onder de 60 % bleef. Vergelijkbare verschillen werden ook vastgesteld tussen Brusselse en Vlaamse gemeenten. In sommige gemeenten in Vlaanderen loopt de werkgelegenheidsgraad op tot bijna 85 %. Op dat niveau is een sterke groei van de werkgelegenheid nauwelijks mogelijk zonder geografische mobiliteit of immigratie.

Grafiek 9 - Kaart van de werkgelegenheidsgraad per gemeente
(in % van de 20- tot 64-jarigen, administratieve gegevens van de Census 2021)



Bron: Statbel.

⁶ Er bestaat onzekerheid over de werkgelegenheidscijfers voor Vlaanderen in 2024 vanwege kwaliteitsproblemen die Statbel vaststelde in de gegevens van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) voor de provincie Vlaams-Brabant in de periode 2021–2024. Zo werd onder meer het aantal werkenden systematisch onderschat. Enkel het vierde kwartaal van 2024 werd gecorrigeerd. De cijfers voor Vlaams-Brabant beïnvloeden ook de Vlaamse cijfers, zij het in beperktere mate.

Kader 1: Vervroegde of latere uittreding uit de arbeidsmarkt

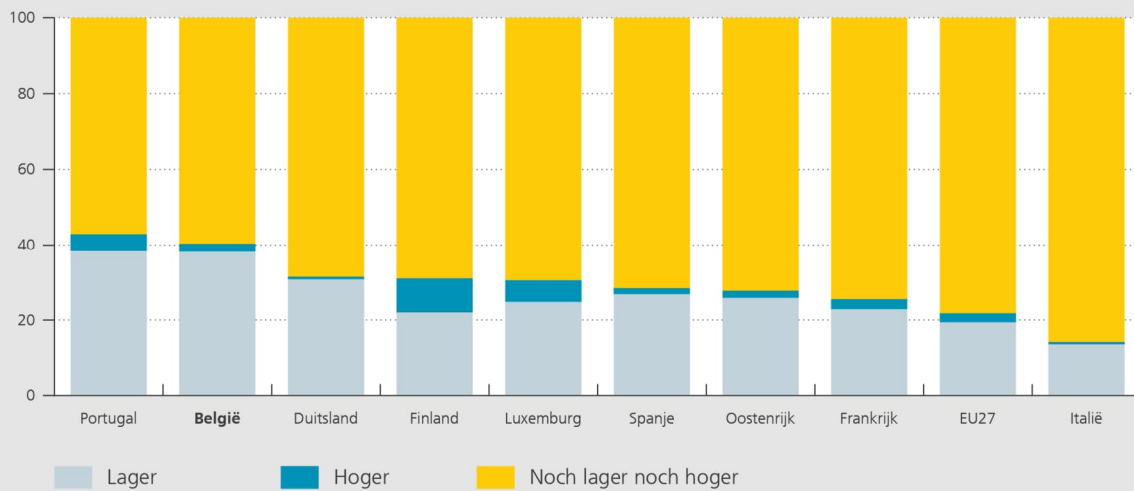
De activiteitsgraad en werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers liggen lager dan het Europese gemiddelde, maar zijn de afgelopen twee decennia aanzienlijk gestegen. Deze stijging is vooral te danken aan hervormingen in de toegang tot vervroegd pensioen en rustpensioen. De werkgelegenheidsgraad van 55- tot 59-jarigen steeg van 56,1 % in 2012 naar 74,7 % in 2024, die van 60- tot 64-jarigen van 21 % naar 43,8 % en die van 65- tot 69-jarigen van 4,7 % naar 8,1 %. Deze groei verliep geleidelijk, maar tussen 2012 en 2024 nam het aantal werkenden in de groep van de 55- tot 69-jarigen met meer dan 400 000 toe, wat vijf keer zoveel is als de toename bij de 20- tot 54-jarigen.

De stijging van de werkgelegenheidsgraad hangt samen met het feit dat later met pensioen wordt gegaan, en dit geldt niet alleen voor België. Uit de enquête naar de arbeidskrachten blijkt dat de gemiddelde pensioenleeftijd in België tussen 2012 en 2023 is gestegen van 60,8 naar 62,5 jaar. In de EU als geheel steeg deze leeftijd in dezelfde periode van 59,2 naar 61,3 jaar, al zijn er aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. De stijging van de werkgelegenheidsgraad is vooral zichtbaar bij de 55- tot 60-jarigen, wat grotendeels te verklaren is door het minder frequent gebruik van vervroegd pensioen.

Pensioenhervormingen van vorige regeringen hebben een aanzienlijke impact gehad. De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de moeilijkere toegang tot vervroegd pensioen hebben de arbeidsmarktparticipatie sterk beïnvloed (Eurostat, 2024, Minne & Saks, 2023). Hoewel de belangrijkste reden om met pensioen te gaan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd is, spelen in België financieel gunstige voorwaarden een grotere rol dan elders in de EU.

Toch kiezen in België meer werknemers voor vervroegd pensioen dan in de EU als geheel. Vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt blijft voor veel werknemers belangrijk: 4 op de 10 mensen tussen 50 en 74 jaar geven aan de arbeidsmarkt voortijdig te hebben verlaten, volgens de ad-hoc enquête over pensionering die Eurostat in 2023 heeft uitgevoerd. Dit percentage behoort tot de hoogste in Europa. Slechts 2 % van de werknemers kiest ervoor om later met pensioen te gaan. De gemiddelde leeftijd voor vervroegd pensioen is 61,2 jaar, terwijl dit voor het normale pensioen 63,2 jaar is. Rekening houdend met de nieuwe wettelijke pensioenleeftijd van 66 jaar, kan duidelijk worden vastgesteld dat de meeste mensen de arbeidsmarkt verlaten op leeftijden die typisch zijn voor vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt.

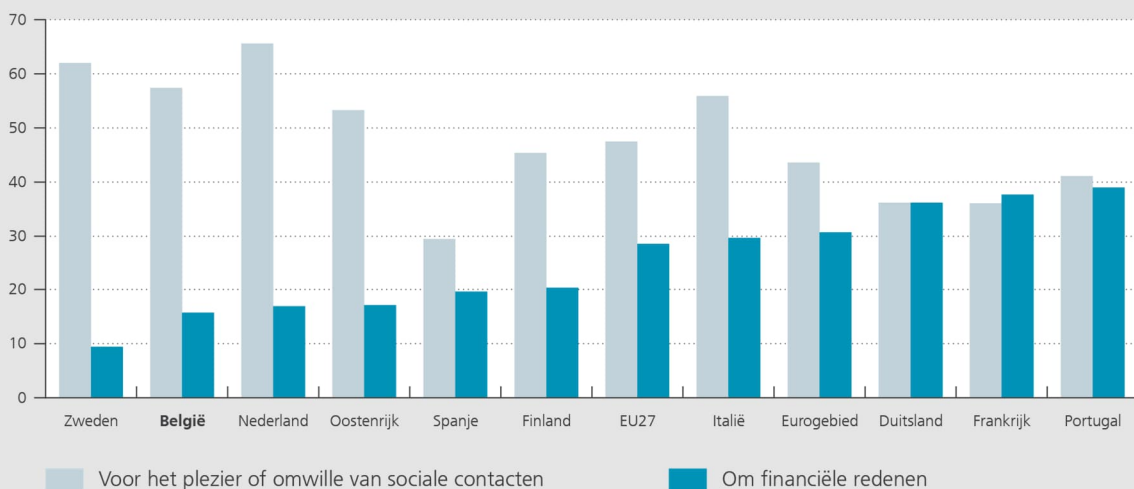
Grafiek 10 - Eerste ontvangst van het hoger of lager wettelijk pensioen
(in % van de gepensioneerden tussen 50 en 74 jaar, 2023)



Bron: Eurostat.

Werken na de wettelijke pensioenleeftijd komt in België weinig voor en blijft vooral beperkt tot zelfstandigen. In sommige andere EU-landen zijn er al bonussystemen ingevoerd om werknemers aan te moedigen te blijven werken na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Dergelijke systemen houden doorgaans in dat wie eerder met pensioen gaat dan de wettelijke leeftijd, een lager pensioen ontvangt, terwijl wie langer blijft werken, een hoger pensioen krijgt. Ook België kent een vergelijkbare regeling, met het stelsel van vervroegd pensioen en de pensioenbonus (die in 2015 werd afgeschaft, maar in 2024 opnieuw werd ingevoerd in een andere vorm). Belgische werknemers die langer blijven werken, doen dit vaker om actief te blijven of omwille van sociale contacten, net zoals in Zweden en Nederland, en minder vaak om financiële redenen, zoals het geval is in Portugal of Frankrijk.

Grafiek 11 - Reden om langer te blijven werken
(in % van mensen die de pensioenbonus ontvingen)



Bron: Eurostat.

Gezondheidsproblemen zorgen ervoor dat een aanzienlijk aantal oudere werknemers de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat. In 2023 was 46 % van de personen in langdurige arbeidsongeschiktheid (227 000 personen) ouder dan 55 jaar, en 63 % ouder dan 50 jaar. Werknemers die ouder zijn dan 55 en een jaar of langer ziek zijn geweest, keren zelden terug naar het werk. De fysieke belasting van sommige beroepen en de vaak slechtere fysieke gezondheid op latere leeftijd spelen hierbij een belangrijke rol. Bij mensen jonger dan 55 zijn psychische problemen de belangrijkste oorzaak van langdurige arbeidsongeschiktheid, terwijl bij 55-plussers spier- en skeletaandoeningen het meest voorkomen (HRW, 2024). Sommige sectoren worden zwaarder getroffen, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met demografische factoren. Dit geldt voor de industrie, logistiek en vervoer, schoonmaak, dienstensectoren en de gezondheidszorg. Het risico op arbeidsongeschiktheid is hoger bij werknemers die vallen onder paritaire comités voor arbeiders of onder gemengde comités voor arbeiders en bedienden.

Wat het wettelijk pensioen betreft, blijft er een aanzienlijke inkomenskloof bestaan tussen mannen en vrouwen, al wordt die geleidelijk kleiner. Het wettelijk pensioen van vrouwen ligt gemiddeld 19 % lager dan dat van mannen. Het aandeel vrouwen met een pensioen onder 1 000 euro is meer dan dubbel zo groot als bij mannen (respectievelijk 19 % en 8 %). Deze ongelijkheid is met name te verklaren door het feit dat mannen doorgaans een langere en beter betaalde loopbaan hebben, en omdat het gezinstarief⁷ vaker op het loon van de man wordt toegepast. Voor het minimumpensioen zijn de verschillen vergelijkbaar: 32 % van het totale aantal recent gepensioneerde vrouwen ontvangt een minimumpensioen, tegenover 24 % van de recent gepensioneerde mannen, terwijl 23 % van de vrouwen en slechts 10 % van de mannen niet aan de voorwaarden voldoet om een minimumpensioen te krijgen. De oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdarbeid, met name om binnen het gezin onbetaald huishoudelijk werk te verrichten, draagt ook bij aan deze pensioenkloof. Dit verschil weerspiegelt voornamelijk de loopbanen van de huidige oudere generaties en neemt af: tussen 2019 en 2022 is de kloof met 3 procentpunten verkleind.

In 2024 bleef het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen onveranderd op 8 procentpunt. België dreigt haar in 2019 vastgelegde doelstelling niet te halen, namelijk het verschil tegen 2030 halveren van 8 naar 4 procentpunt, waartoe ze zich verbonden heeft in het kader van het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten. Uit de statistieken blijkt dat dit verschil sterk afhankelijk is van het aantal kinderen. In 2024 was het verschil vrijwel gelijk aan nul voor personen zonder kinderen, maar steeg het boven de 10 procentpunt voor personen met één of twee kinderen, en liep het op tot 26 procentpunt voor personen met drie of meer kinderen.

Het tekort aan arbeidskrachten neemt licht af, maar blijft in België groter dan in de rest van Europa. Tussen 2023 en 2024 daalde het aantal vacatures van gemiddeld 194 000 naar 179 000, waarmee de dalende trend sinds 2022 zich voortzet. De vacaturegraad, dat wil zeggen de verhouding tussen het aantal vacatures en het totale aantal ingenomen of openstaande banen, zakte van 4,6 % in 2023 naar 4,3 % in 2024, en bereikte zelfs 4,1 % in het eerste kwartaal van 2025. Deze daling was echter sterker in de EU als geheel, waar de vacaturegraad terugviel van 3,1 % in 2023 naar 2,6 % in 2024. België blijft samen met Nederland bovenaan de Europese rangschikking staan. In alle drie de Belgische gewesten ligt de vacaturegraad boven het EU-gemiddelde, met het meest nijpende tekort in Vlaanderen. Er dient ook te worden opgemerkt dat de vacaturegraad in de horecasector fors is gedaald. Ondanks de algemene daling van de vacaturegraad blijven veel

⁷ In het stelsel voor werknemers en zelfstandigen kan de gezinssituatie het pensioenbedrag beïnvloeden. Als de partner van de gepensioneerde geen of slechts een beperkt inkomen heeft, kan het pensioen worden berekend aan een hoger gezinstarief (75 % van het loopbaanloon), in plaats van aan het alleenstaandentarief (60 %).

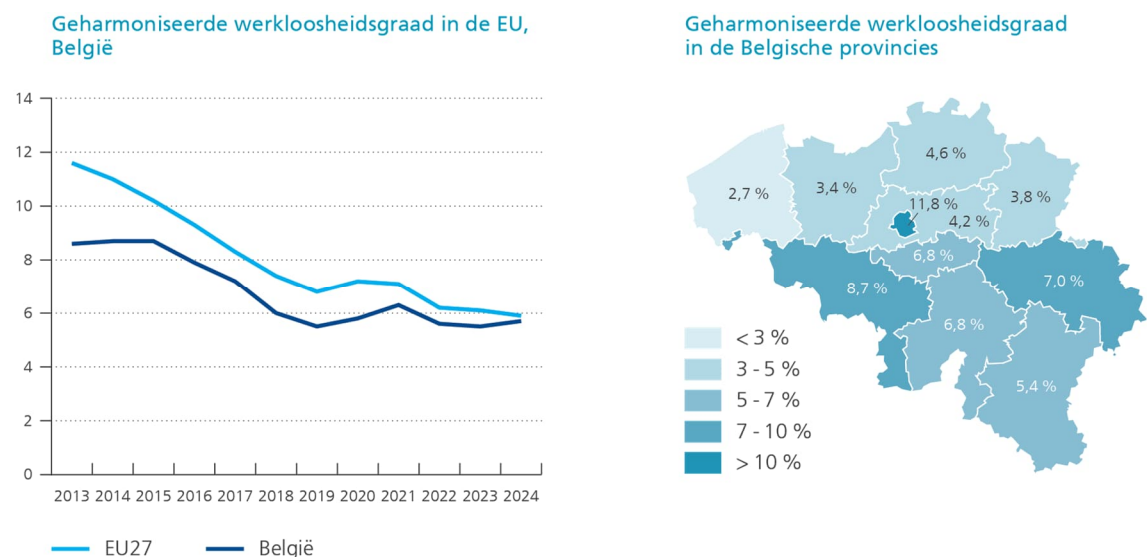
beroepen in de gezondheidszorg, de bouwnijverheid, de industrie en het onderwijs op de lijsten met knelpuntenberoepen voorkomen, wat wijst op een structureel tekort in deze sectoren.

2.4. Werkloosheid

De werkloosheidsgraad en het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen bleven stabiel in 2024. De werkloosheidsgraad van de 15- tot 64-jarigen steeg van 5,6 % tot 5,8 %. Dit percentage blijft dicht bij het historisch lage niveau uit 2019 (5,4 %). België benadert het Europese gemiddelde, dat met 0,2 procentpunt is gedaald, maar blijft er wel onder. De spreiding tussen de Europese landen nam in 2024 af, met een daling van de werkloosheidsgraad in verschillende Zuid-Europese landen, zoals Spanje, Griekenland en Italië. In het eerste kwartaal van 2025 is de werkloosheidsgraad in België gestegen tot boven de grens van 6 %, terwijl die in de EU onder dit niveau bleef.

De verschillen in werkloosheidsgraad tussen de Belgische provincies blijven uitgesproken, hoewel ze afnemen. De werkloosheidsgraad was historisch laag in alle drie de gewesten in 2024. Bovendien neemt de kloof tussen de Belgische provincies op het vlak van werkloosheidsgraad af sinds 2014, en de standaardafwijking was in 25 jaar nog nooit zo laag. Met name de kloof tussen de werkloosheidsgraad in de provincie Luik en het Belgische gemiddelde is in tien jaar tijd drie keer kleiner geworden. In absolute termen zijn er echter nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de verschillende geografische gebieden. Zo ligt de werkloosheidsgraad in West-Vlaanderen onder de 3 %, terwijl die in Brussel dicht bij 12 % blijft. In verscheidene regio's in Vlaanderen heeft de werkloosheidsgraad de frictiewerkloosheidsgraad, of volledige werkgelegenheid, bereikt, waarvan vaak wordt aangenomen dat die niet verder kan worden ingeperkt. Deze verschillen tussen provincies of regio's kunnen worden toegeschreven aan verschillende factoren, zoals een gebrek aan geografische mobiliteit, taalbarrières of culturele belemmeringen, maar ook een mismatch tussen het opleidingsniveau en de vaardigheden van de werkzoekenden.

Grafiek 12 - Geharmoniseerde werkloosheidsgraad in de EU, België en de Belgische provincies
(in % van de beroepsbevolking tussen 15 en 74 jaar, 2024)



Bronnen: Eurostat, Statbel.

Het aantal werklozen met een werkloosheidsuitkering blijft stabiel, maar er zijn meer mensen bij de diensten voor arbeidsbemiddeling geregistreerd. Het verloop van de werkloosheidsgraad en van het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden bleef vrij vergelijkbaar tussen 2022 en 2024. Het aantal werkzoekenden steeg daarentegen van 489 000 in 2023 tot 523 000 in 2024. De stijging vond plaats in Vlaanderen (+16 000), Wallonië (+15 000) en Brussel (+3 000). Het contrast tussen de werkloosheidsstatistieken wordt grotendeels veroorzaakt door hervormingen die sinds 2021 tot meer registraties van werkzoekenden hebben geleid⁸. De zoektocht naar werk intensiveren of vergemakkelijken, helpt in theorie om overgangen tussen statuten op de arbeidsmarkt soepeler te laten verlopen, met name dankzij de logistieke ondersteuning en persoonlijke begeleiding van de diensten voor arbeidsbemiddeling. Als deze diensten echter overbelast zijn of als de registratie louter een administratieve stap is voor de begunstigde, kunnen de positieve gevolgen aanzienlijk afnemen.

Deze opwaartse tendens zet zich in 2025 voort. Tijdens de eerste vijf maanden van 2025 steeg het aantal personen dat bij de diensten voor arbeidsbemiddeling als niet-werkende werkzoekende was geregistreerd verder in vergelijking met dezelfde periode één jaar eerder en deze tendens is zelfs geleidelijk sterker geworden (van +12 000 in januari tot +25 000 in mei). Hoewel een stijging in de drie gewesten werd waargenomen, deed meer dan 80 % van de stijging zich voor in het Waals Gewest.

Bijna 4 op de 10 niet-werkende werkzoekenden is al meer dan twee jaar op zoek naar werk. In 2024 was 16 % sinds minder dan 3 maanden werkloos, 44 % tussen 3 maanden en 2 jaar, en 40 % meer dan 2 jaar. Deze verhoudingen veranderden nauwelijks tussen 2023 en 2024. De hervormingen die de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling in 2021/2022 doorvoerden, hebben een effect op deze statistieken: tussen 2022 en 2025 nam de gemiddelde duur van de zoektocht geleidelijk toe. In 2024 waren er gemiddeld 210 000 werkzoekenden die al twee jaar of langer werkloos waren, wat meer is dan de 132 000 personen die al langer dan twee jaar een werkloosheidsuitkering ontvangen, van wie een groot deel jonger is dan 55 jaar.

⁸ Bijvoorbeeld in Wallonië wordt deze ontwikkeling in het bijzonder veroorzaakt door de toename van het aantal verplicht ingeschreven werkzoekenden (personen die uitgesloten zijn van of geschorst zijn voor werkloosheidsuitkeringen, of die ingeschreven zijn op vraag van een OCMW), maar ook van het aantal vrijwillig ingeschreven werkzoekenden, als gevolg van het decreet van 12 november 2021 betreffende de coaching- en oplossingsgerichte begeleiding, waarmee in januari 2022 de inschrijving van onbepaalde duur van niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) werd ingevoerd (Le Forem, 2025). In Brussel stelt Actiris sinds mei 2023 een toename van het aantal ingeschreven werkzoekenden vast in de categorie "05. Begunstigden van een leefloon of equivalent leefloon". Deze stijging is toe te schrijven aan de wijziging in de geldigheidsduur van de inschrijving van deze werkzoekenden: de werkzoekenden die in deze categorie zijn ingeschreven, hoeven zich niet langer om de 3 maanden opnieuw in te schrijven, maar blijven ingeschreven tot het einde van de vastgelegde periode waarin ze een leefloon ontvangen, waardoor de NWWZ-cijfers automatisch stijgen. De statistische gevolgen van deze wijziging deden zich vanaf mei 2023 voor en werden ook in de eerste maanden van 2024 opgetekend.

Kader 2: verschillende methodologieën om het aantal werklozen te berekenen

Er bestaan verscheidene concepten van werkloosheid naast elkaar en het is in de eerste plaats nodig om de verschillen tussen de statistische reeksen in verband met werkloosheid goed te begrijpen. Een persoon kan in de ene reeks als werkloze worden ingedeeld, maar niet noodzakelijk in een andere reeks. Dat betekent dat hervormingen van de werking van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling of van het recht op werkloosheidsuitkeringen tot breuken in de statistische reeksen kunnen leiden, zonder dat ze noodzakelijkerwijs een invloed hebben op alle reeksen.

Aantal niet-werkende werkzoekenden of NWWZ (bron: overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling)

De overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling (Le Forem, Actiris, VDAB, Arbeitsamt) tellen het aantal personen zonder betaald werk die bij hun instelling geregistreerd staan als werkzoekende. Deze cijfers worden op nationaal niveau samengevoegd en de maandelijkse cijfers stemmen overeen met het aantal personen dat aan het einde van de maand werd geteld. Niet-werkende werkzoekenden kunnen uitkeringsgerechtigd (bijv. werkloosheids- of inschakelingsuitkering) of niet-uitkeringsgerechtigd zijn (bijv. jongeren in beroepsinschakelingstijd, gesanctioneerde werklozen of personen van buitenlandse nationaliteit die geen recht hebben op een uitkering).

In 2024 bereikte het aantal werkzoekenden in België 523 000. Deze statistieken worden beïnvloed door een seizoenseffect, met name omdat er over het algemeen meer instroom is in juli en augustus (wat overeenkomt met de academische kalender). De statistieken worden uitgesplitst naar leeftijd, gewest, geslacht, werkloosheidsduur en opleidingsniveau. Ze worden sinds de jaren 1980 geregistreerd en snel gepubliceerd, waardoor ze een geschikt hulpmiddel zijn voor de conjunctuuranalyse. Hervormingen in de werking van de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, zoals de afschaffing van de stempelcontrole eind 2005 en de stopzetting van de automatische uitschrijving na drie maanden in 2022, maken het gebruik van tijdreeksen echter complexer.

Aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of UVW-WZ (bron: RVA)

Aan het einde van elke maand publiceert de RVA de cijfers voor de vergoede werkloosheid op basis van het aantal betalingen die de uitbetalingsinstellingen in de voorgaande maand hebben uitgevoerd. De interpretatie van deze cijfers wordt bemoeilijkt doordat er verschillende categorieën van uitkeringsgerechtigde werklozen bestaan, zoals tijdelijke werkloosheid (energie/overmacht crisis), werkloosheid met bedrijfstoeslag of vergoede werkloosheid met vrijstelling van het zoeken naar werk. Er moet worden opgemerkt dat het aandeel van UVW-WZ in het totaal is toegenomen.

In 2024 waren er 285 000 UVW-WZ. Deze statistieken zijn uitgesplitst naar geslacht, gewest, leeftijdsgroep, werkloosheidsduur, opleidingsniveau en uitkeringscategorie, en zijn in zowel bedragen als het aantal fysieke eenheden beschikbaar.

Aantal werklozen volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau (bron: Statbel/Eurostat)

De steekproefenquête naar de arbeidskrachten is een enquête onder particuliere huishoudens die gebaseerd is op de antwoorden van ongeveer 110 000 mensen tussen 15 en 89 jaar, waarbij de bevolking wordt ingedeeld in werkenden, werklozen en inactieven. Werklozen zijn alle personen die: (1) werkloos waren tijdens de referentieweek, (2) beschikbaar waren om binnen twee weken te werken, en (3) actief op zoek waren naar werk tijdens de laatste vier weken. De

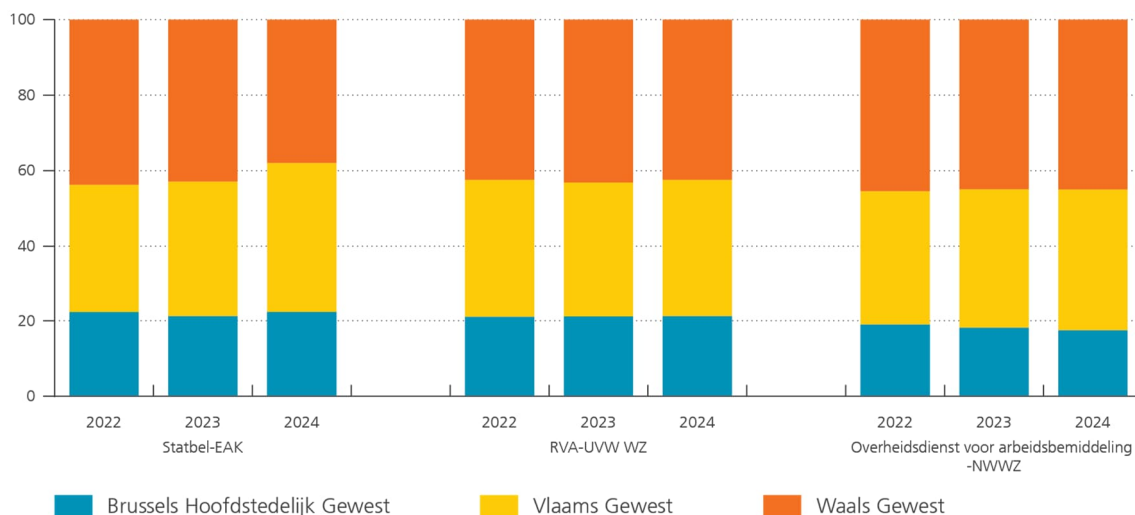
verdeling van de respondenten wordt vervolgens toegepast op de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar of 20-64 jaar), wat een bepaalde foutmarge inhoudt vanwege de steekproeftrekking.

In 2024 voldeden 305 000 mensen tussen 15 en 64 jaar aan de werkloosheidscriteria volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau. De methodologie van de steekproefenquête maakt het mogelijk om verscheidene demografische aspecten te gebruiken, die verband houden met perceptie en met studierichtingen of activiteitensectoren. Bovendien wordt deze enquête in verschillende landen gehouden, wat internationale vergelijkingen vergemakkelijkt.

Het gebruik van werkloosheidsuitkeringen als een effectieve uittreding uit de arbeidsmarkt en overgang naar het pensioen wordt steeds zeldzamer. Het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen dat er recht op heeft op basis van een uitkering met bedrijfstoelage, en vrijgesteld is van de inschrijving als werkzoekende, bedroeg begin 2025 nog slechts 2 400 personen. In 2016 waren dat er nog 45 000. Ook het aantal volledig werklozen dat vanwege een hogere leeftijd is vrijgesteld van het zoeken naar werk, daalt al enkele jaren gestaag. Het gaat nu nog maar om minder dan 100 personen, tegenover meer dan 10 000 in 2016. De voorwaarden voor toegang tot deze regelingen zijn geleidelijk strenger geworden en de sociale partners bereikten een akkoord over het einde van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage vanaf juni 2025.

In het algemeen wijzen de statistieken van de afgelopen twee jaar op een status quo in de regionale verdeling van de werkloosheid. Wallonië en Brussel hebben in dit opzicht nog altijd een groter gewicht in verhouding tot hun aandeel in de werkgelegenheid of de bevolking. Vlaanderen, dat goed is voor bijna twee derde van de werkgelegenheid in België, telt slechts 35 tot 40 % van de werkzoekenden. In 2024 wezen de gegevens van de enquête naar de arbeidskrachten op een daling van het aantal werklozen in Wallonië, een verloop dat niet wordt weerspiegeld in de andere statistische bronnen.

Grafiek 13 - Regionale verdeling van de werkloosheid volgens de verschillende gegevensbronnen (in %)



Bronnen: NBB, RVA, Stabel.

Toelichting: EAK = Enquête naar de arbeidskrachten, RVA = Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, UUV-WZ = werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werkloze, overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling, NWWZ = niet-werkende werkzoekende.

2.5. Onderwijs en opleiding

2.5.1. Basisopleiding

Het gemiddelde opleidingsniveau van de bevolking is hoog in België. In 2024 was 43,3 % van de 25- tot 34-jarigen in het bezit van een diploma hoger onderwijs, wat aanzienlijk hoger is dan het EU-gemiddelde. Dit aandeel is het hoogst in Brussel (59,7 %). Het bedraagt 52,4 % in Vlaanderen en 43,3 % in Wallonië. Deze verschillen tussen de gewesten kunnen zowel worden verklaard door de toegankelijkheid van de opleidingen als door de behoeften van de lokale arbeidsmarkt.

Uit sommige indicatoren blijkt echter dat de prestaties van het schoolsysteem achteruitgaan. De laatste editie van de PISA-enquête (*Program for International Student Assessment*), die in 2022 werd uitgevoerd tegen de achtergrond van de gezondheids crisis, toonde aan dat België er vanuit internationaal perspectief over het algemeen goed blijft voorstaan: de resultaten liggen ruim boven het OESO-gemiddelde in de drie sleutelgebieden lezen, wiskunde en wetenschappen. Desondanks daalden de scores voor wiskunde en wetenschappen sterk. In vergelijking met de vorige editie deed deze ongekende daling van de gemiddelde scores zich in België iets meer voor dan in de andere OESO-landen. Deze bevindingen worden ondersteund door het recente TIMMS-onderzoek van de IEA (*International Association for the Evaluation of Educational Achievement*), waaruit blijkt dat de resultaten in de Vlaamse Gemeenschap sneller verslechteren dan elders in Europa. De Federatie Wallonië-Brussel, die in 2023 voor het eerst werd beoordeeld, heeft minder goede resultaten dan de Vlaamse Gemeenschap.

Er bestaan aanzienlijke verschillen, vooral naargelang de sociaal-economische status van leerlingen. Onderwijs speelt een fundamentele rol bij de integratie van burgers in de samenleving. Er zijn nog steeds grote verschillen tussen de gemeenschappen. Bovendien is er een grote spreiding in de scores tussen de best en slechtst presterende leerlingen. Deze ongelijkheid heeft te maken met de sociaal-economische status van de leerlingen, vooral voor wiskunde, waarvoor België op de vijfde plaats staat van de 79 landen wat betreft de invloed van de sociaal-economische achtergrond op de schoolresultaten.

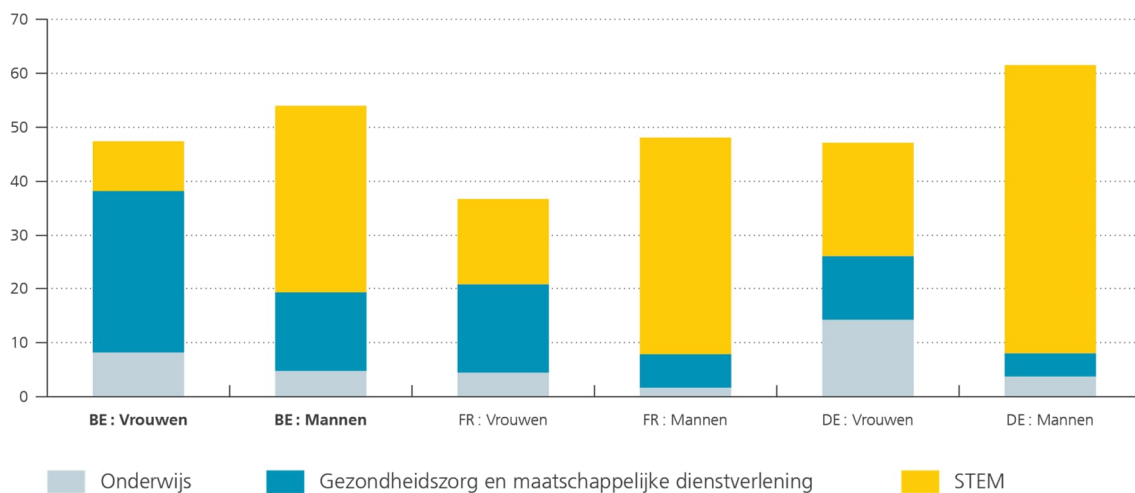
Het aantal vroegtijdige schoolverlaters daalde de afgelopen tien jaar fors, hoewel er nog steeds regionale verschillen bestaan. In 2024 verliet nog steeds 7 % van de jongeren tussen 18 en 24 jaar voortijdig de school. Dit cijfer halveerde in tien jaar tijd, maar was in 2024 hoger dan in het voorgaande jaar. Vroegtijdig schoolverlaten leidt tot een aanzienlijk verlies van investeringen in het onderwijssysteem en stelt de betrokken jongeren bloot aan onzekere loopbanen. Vaak is dit verschijnsel het resultaat van een cumulatief proces dat wordt beïnvloed door individuele factoren, zoals de sociale en familiale achtergrond, maar ook door de organisatie van het schoolsysteem. Er moeten nog inspanningen worden geleverd om de bestaande preventie en begeleiding te versterken, vooral in Brussel, waar het percentage met 9,8 % het hoogst is, tegenover 8,1 % in Wallonië en 5,8 % in Vlaanderen.

Jongeren snel en efficiënt inschakelen op de arbeidsmarkt is bepalend voor een duurzame en inclusieve samenleving. Een belangrijke indicator van deze integratie is het NEET-cijfer (*Not in Employment, Education or Training*), dat het percentage jongeren meet dat geen werk heeft en ook geen onderwijs of opleiding volgt. In 2024 bevond bijna 10 % van de jongeren (15-29 jaar) zich in deze situatie, met duidelijke regionale verschillen: 7,2 % in Vlaanderen en 13,1 % in Brussel en Wallonië. Deze jongeren, die over het algemeen een lager opleidingsniveau hebben, hebben meer gezondheidsproblemen en/of sociale problemen en komen vaak uit gezinnen met minstens één werkloze of inactieve ouder. Het NEET-cijfer in België is lager dan in de EU (11 % in 2024).

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 wekken in

België minder belangstelling. In de laatstgenoemde studierichtingen ligt het percentage vrouwen trouwens lager dan 50 %. België is 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. Duaal leren, dat bijzonder relevant is voor technische beroepen, is ook minder ontwikkeld in België dan in onze buurlanden. In een context waarin de STEM-richtingen zeer belangrijk worden geacht voor de ondernemingen, resulteert het gebrek aan belangstelling voor die richtingen in tal van segmenten in een mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid.

Grafiek 14 - Opsplitsing naar studiegebied¹ van de nieuwe studenten in het hoger onderwijs (BE, FR en DE) (in %)



Bron: OESO (Education at a Glance 2024).

¹ Hier worden slechts drie studiegebieden weergegeven.

Zowel het lager als het secundair onderwijs kampt met aanzienlijke tekorten aan arbeidskrachten. In Vlaanderen behoort het beroep van leerkracht in het lager en secundair onderwijs tot de vijf knelpuntberoepen met het grootste aantal vacatures bij de VDAB. Bij Actiris en ADG behoren verschillende onderwijsberoepen al lang tot de knelpuntberoepen. Voor Wallonië zijn er geen gegevens over vacatures in dit vakgebied beschikbaar bij Forem, maar de Federatie Wallonië-Brussel maakt regelmatig gewag van een aanzienlijk tekort in het basisonderwijs. Een van de krachtlijnen van het Vlaams regeerakkoord en de communautaire beleidsverklaring van de Federatie Wallonië-Brussel is de aantrekkelijkheid van deze beroepen verbeteren.

2.5.2. Levenslang leren

De vraag naar opleiding tijdens de loopbaan is klein in België, ondanks het klaarblijkelijke nut ervan. Levenslang leren is een belangrijk aspect van de loopbaanontwikkeling, dat cruciaal blijkt te zijn in het licht van de uitdagingen van de groene en digitale transitie. Werknemers moeten nieuwe vaardigheden ontwikkelen en zich, in sommige gevallen, omscholen aangezien bepaalde banen dreigen te verdwijnen, terwijl er nieuwe beroepen ontstaan. In België volgde 35,5 % van de volwassenen (25 tot 64 jaar) de afgelopen twaalf maanden onderwijs of een opleiding. De nieuwe Europese doelstelling bedraagt 60 % tegen 2030.

Een hogere deelname aan opleiding tijdens de loopbaan zou positieve macro-economische gevolgen hebben. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking neemt de behoefte van individuen toe om hun vaardigheden regelmatig bij te schaven. In 2024 lag de deelname aan opleiding van 55-64-jarigen 20 procentpunt lager dan die van de 25-34-jarigen. Dat is een van de hoogste verschillen in de OESO. 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 korter zijn (Vandenberghe, Demmou en Frohde, 2017).

Grafiek 15 - Aandeel van de 25-64-jarigen dat de afgelopen twaalf maanden onderwijs of een opleiding heeft gevolgd
(in %, 2024)



Bron: Statbel.

Het levenslang leren ligt lager bij kortgeschoolden. De participatiegraad voor onderwijs en opleiding varieert naargelang het onderwijsniveau: 12,3 % voor mensen met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs (laag niveau), 25,9 % voor mensen met een diploma hoger secundair onderwijs (gemiddeld niveau) en 54,3 % voor mensen met een diploma hoger onderwijs (hoog niveau).

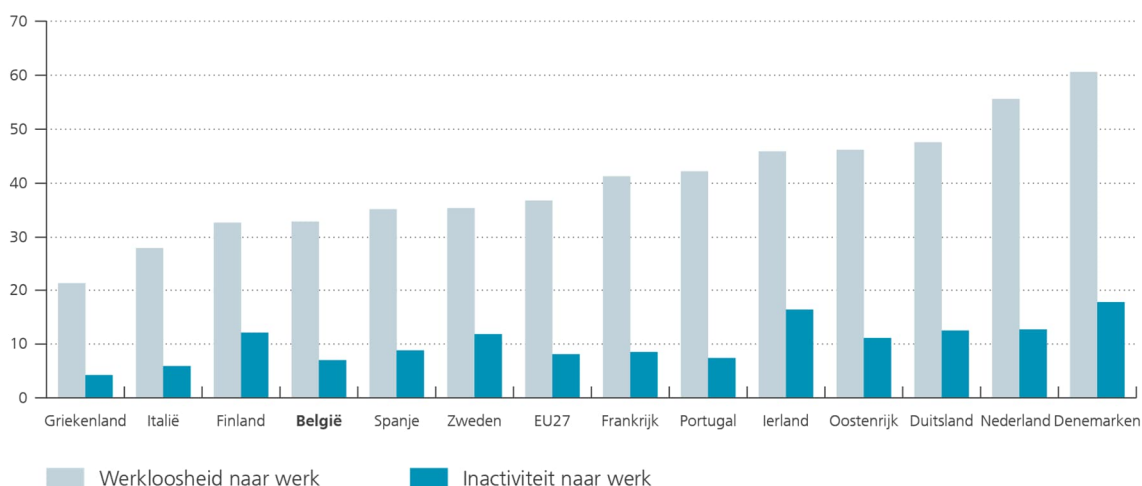
De deelname aan opleiding verschilt volgens arbeidsmarktstatuut, maar nauwelijks volgens gewest. De deelname aan onderwijs en opleiding is vrij vergelijkbaar tussen de gewesten (44 % voor Brussel en Vlaanderen, 35 % in Wallonië) voor werknemers tussen 25 en 64 jaar. De verschillen zijn veel groter naargelang het beroepsstatuut: terwijl meer dan 41 % van de werkenden in de loop van de afgelopen 12 maanden onderwijs of een opleiding volgde, bedraagt dit percentage 16 % bij de inactieven en 26 % bij de werkzoekenden.

2.6. Mobiliteit

De Belgische arbeidsmarkt mist dynamiek. In theorie zijn loopbanen niet noodzakelijkerwijs vastomlijnd en ontwikkelen ze zich door overstappen tussen statuten en werkgevers. De Belgische arbeidsmarkt is zowel op professioneel als geografisch vlak relatief statisch (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 2022). Het aandeel van de overstappen van de ene baan naar de andere op de arbeidsmarkt is lager dan het OESO-gemiddelde (Causa et al., 2021) en het aandeel werklozen of inactieven die binnen een jaar een baan vinden, ligt lager dan in de meeste Europese landen. Een lagere mobiliteit heeft doorgaans een negatief effect op de productiviteitsgroei van werknemers, maar kan ook de opkomst van nieuwe technologieën of vaardigheden vertragen. De zwakke dynamiek blijft niet beperkt tot de arbeidsmarkt: ook het aantal oprichtingen en stopzettingen van ondernemingen ligt lager dan in de rest van de EU.

In het licht van de veranderingen in verband met de groene en digitale transitie zorgen de lage mobiliteit in combinatie met een beperkte bereidheid tot permanente opleiding ervoor dat België zich niet in een gunstige positie bevindt. In het laatste thematische verslag van de HRW werd onder meer gewezen op het gebrek aan omscholingen naar groene beroepen, evenals op de mismatch tussen de vaardigheden van werknemers en werklozen voor deze beroepen (HRW, 2025). STEM-vaardigheden zijn weinig vertegenwoordigd onder de afgestudeerden van het hoger onderwijs. Dit tekort heeft ook gevolgen voor de digitalisering van de economie en dit onderwerp zal in het volgende thematische verslag van de HRW aan bod komen.

Grafiek 16 - Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar werk
(in % van de vermelde bevolking, 2024)



Bron: Eurostat.

Het beperkte aantal overgangen vanuit werkloosheid of inactiviteit draagt rechtstreeks bij tot het gebrek aan dynamiek. Tussen 2023 en 2024 vond een derde van de werklozen (volgens de definitie van het Internationaal Arbeidsbureau) een baan, wat bijna evenveel is als tussen 2017 en 2018. Deze vaststelling strookt met een toename van het aantal langdurig werklozen: in 2024 bevond 36 % van de werklozen zich al een jaar of langer in deze situatie (49 % in Brussel, 43,5 % in Wallonië en 21 % in Vlaanderen). Het Belgische gemiddelde ligt dus hoger dan het Europese gemiddelde (32 %) en dan dat van de buurlanden van België (Duitsland 27 %, Frankrijk 23 % en Nederland 14 %).

De beroepsmobiliteit ('job-to-job') nam de afgelopen vijf jaar echter langzaam toe. In 2024 veranderde ongeveer 7,5 % van baan, een stabiel percentage vergeleken met het voorgaande jaar, maar een stijging ten opzichte van de niveaus van vóór COVID-19 (5 tot 6 %). Mobiliteit komt vaker voor bij jongeren, langgeschoolden, deeltijds werkenden en mensen die in Vlaanderen of Brussel wonen. Ongeveer de helft van de mensen die van baan veranderden, verlieten hun oorspronkelijke bedrijfstak, een percentage dat hoger ligt dan het peil van vóór COVID-19. In sommige gevallen speelt het sectorale aspect een belangrijke rol: in het onderwijs, de gezondheidszorg, de bouwnijverheid en de financiële sector vinden meer intrasectorale overgangen plaats.

De toename van de geografische mobiliteit concentreert zich voornamelijk rond Brussel. Het aantal Brusselaars dat pendelt om in Vlaanderen te gaan werken, neemt toe, vooral naar de luchthaven van Zaventem. In 2023 werkten meer dan 65 000 Brusselaars in Vlaanderen, dat was een stijging met 16,5 % ten opzichte van 2022, zoals blijkt uit een gezamenlijke studie van Actiris en de VDAB die in 2024 werd gepubliceerd (Actiris-VDAB, 2024). Dit benadrukt de voordelen van de recente initiatieven van Actiris en de VDAB om de werkgelegenheid van Brusselse werknemers in Vlaanderen te bevorderen. Deze groeiende stroom kan worden verklaard door het gebrek aan evenwicht tussen de vraag naar en het aanbod van werk in Brussel, wat een aanzienlijk potentieel biedt voor intergewestelijke mobiliteit naar Vlaanderen, vooral voor kortgeschoolden. Een aantal belemmeringen staat deze dynamiek echter nog in de weg: opleidingsniveau, taal, kinderopvang, discriminatie en de digitale kloof. Het aantal Vlaamse werknemers dat naar Brussel pendelt, daalde echter in 2023, wat ook het verschil in werkloosheidsgraad tussen de twee gewesten kan weerspiegelen.

3. VOORUITZICHTEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VOLGENS HET FEDERALE REGERAKKOORD

3.1. Macro-economische projecties

In de projecties voor de eerste helft van 2025 werden de demografische vooruitzichten voor 2025 en 2026 naar boven bijgesteld. Dit werd beïnvloed door de verlenging van de tijdelijke bescherming van Oekraïense vluchtelingen en een toename van de immigratie uit bepaalde Europese landen. Het is onzeker hoelang de Oekraïense vluchtelingen daadwerkelijk in België zullen blijven. Hoewel er in de huidige vooruitzichten van wordt uitgegaan dat het statuut tot maart 2026 wordt verlengd, zal dit in werkelijkheid vooral afhangen van de ontwikkelingen in Oekraïne. Ondanks de toenemende integratie op de arbeidsmarkt blijft de werkgelegenheidsgraad van Oekraïners lager dan het gemiddelde. De beroepsbevolking werd naar boven bijgesteld, zonder dat het effect ervan volledig is weerspiegeld in de werkgelegenheid.

De geopolitieke context is onrustig en er wordt momenteel een vertraging van de internationale handel verwacht. Deze ontwikkelingen zijn voornamelijk te wijten aan de conflictsituatie met betrekking tot de douanetarieven. Volgens de projecties van de NBB zal de groei van de wereldhandel vertragen van 4,2 % in 2024 tot 3,1 % in 2025 en 1,7 % in 2026, alvorens weer te stijgen tot 3,1 % in 2027. Voor België zou dit gevolgen hebben voor zowel de invoer als de uitvoer, waarbij de netto-uitvoer de komende drie jaar een negatieve bijdrage zou leveren aan het bbp, van 0,4 procentpunt in 2025 tot 0,1 procentpunt in 2027.

De projecties van de NBB en het FPB voor de eerste helft van 2025 wijzen op een stabiele bbp groei op jaarbasis. Door de solide groei van het beschikbaar inkomen van de huishoudens, in combinatie met een daling van de spaarquote, wordt een robuuste expansie gehandhaafd van de particuliere consumptie en a fortiori van de binnenlandse vraag. De bbp-groei zou dus dicht bij 1 % blijven voor de periode 2025-2027. Volgens de NBB zal de inflatie verder normaliseren en in 2025 terugkeren naar ongeveer 2 %, alvorens daaronder te zakken vanaf 2026. In het langetermijns scenario van het FPB (tot 2030) zou de inflatie zich, zonder nieuwe prijsschokken, stabiliseren op 1,7 %.

Tabel 2 - Verwacht verloop van het BBP, de inflatie (nationale consumptieprijsindex) en van de gezondheidsindex volgens het FPB en de NBB
(groei op jaarbasis, in %)

	2022	2023	2024	2025r	2026r	2027r	2028r	2029r	2030r
				FPB					
Reëel bbp	4,3	1,2	1,0	1,3	1,1	0,9	1,2	1,4	1,4
NCPI	9,6	4,0	3,1	2,1	1,3	2,4	1,8	1,7	1,7
Gezondheidsindex	9,3	4,3	3,3	2,3	1,4	2,3	1,8	1,7	1,7
				NBB					
Reëel bbp	4,3	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	/	/	/
NCPI	9,6	4,0	3,1	2,1	1,1	2,0	/	/	/
Gezondheidsindex	9,3	4,3	3,3	2,3	1,2	1,8	/	/	/

Bronnen: FPB, NBB, Statbel.

De Belgische lonen zouden de komende jaren gematigd groeien. Na een duidelijke vertraging in 2024 zou de loongroei in 2025 weer licht toenemen, voordat ze in 2026 en 2027 opnieuw afneemt. Net als de afgelopen jaren blijft de inflatie, door het gebrek aan marge (zie paragraaf 1.3.2.), via de indexering de belangrijkste drijvende kracht achter de loonstijging. Het gewaarborgd gemiddeld maandinkomen (GGMMI) wordt in 2026 verhoogd. Dat is de derde fase van de verhoging ervan, waartoe werd besloten in het interprofessioneel akkoord 2021-2022. Volgens de laatste projecties van het Eurosysteem zou de groei van het uurloon in België de komende jaren lager liggen dan die in de referentielanden, waardoor de loonkloof tegen 2027 gedicht zou kunnen zijn.

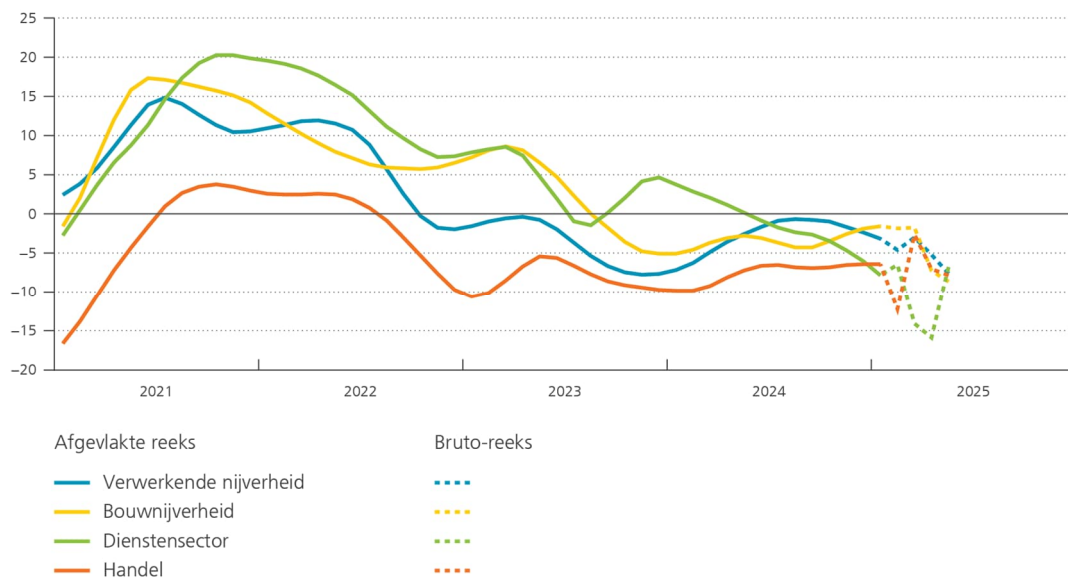
De komende jaren zal de loondrift waarschijnlijk worden beïnvloed door een aantal tegengestelde factoren. Het gebruik van alternatieve beloningsvormen zal wellicht beperkter zijn, gezien de afnemende tekorten op de arbeidsmarkt. De verhoging van de waarde van de maaltijdcheques kan de loondrift echter opdrijven, zelfs als de maatregel gepaard gaat met de afschaffing van andere cheques. Ook de veranderingen in de samenstelling van de arbeidskrachten beïnvloeden de loondrift. Enerzijds kunnen de toenemende flexibilisering en de toetreding van langdurig werklozen tot de arbeidsmarkt een neerwaartse druk uitoefenen. Anderzijds blijft de vergrijzing van de beroepsbevolking een structurele factor die een opwaarts compositie-effect heeft op de loondrift, ondersteund door de verlenging van de loopbanen.

Ten slotte zullen de werkgeversbijdragen wellicht dalen. De door de nieuwe federale regering aangekondigde maatregelen zouden het mogelijk moeten maken om de werkgeversbijdragen te verlagen, wat de groei van de loonkosten zou moeten helpen beperken.

3.2. Conjunctuurverloop

De conjunctuurindicatoren die verband houden met het werkgelegenheidsverloop zijn sinds het begin van 2025 pessimistisch. Sinds medio 2021 vertonen de werkgelegenheidsvooruitzichten in de bouwnijverheid, de dienstensector, de detailhandel en de industrie een neerwaartse tendens, en in het eerste kwartaal van 2025 daalden ze onder het historisch gemiddelde. Tegelijkertijd blijkt uit de enquête naar het productievermogen dat steeds minder bedrijven een tekort aan geschoolde arbeidskrachten als een belemmering voor de productie beschouwen. De zwakte van deze indicatoren moet in verband worden gebracht met een normalisering die volgt op recordjaren qua werkgelegenheidscreatie, maar ook met een verslechtering van de macro-economische context.

Grafiek 17 - Werkgelegenheidsvooruitzichten
(verschil t.o.v. het gemiddelde 2000-2024)



Bron: NBB.

Andere conjunctuurindicatoren lijken het beeld te versterken dat de arbeidsmarkt afkoelt. Wat de werknemers betreft, steeg het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen dat jonger is dan 25 (een indicator die vaak gevoeliger is voor de conjunctuur) in het eerste kwartaal met gemiddeld 5 % ten opzichte van dezelfde periode één jaar eerder. Aan de werkgeverszijde steeg in de eerste vier maanden van het jaar het aantal bedrijfsfaillissementen, nam het gebruik van tijdelijke werkloosheid en overeenkomsten van bepaalde duur toe en namen de bij de VDAB, Forem en Actiris geregistreerde vacatures verder af.

De vooruitzichten voor de werkgelegenheidscreatie zijn zwak in 2025, maar er wordt een herstel verwacht. De NBB verwacht dat de werkgelegenheid in 2025 met minder dan 20 000 zal toenemen, terwijl het gemiddelde sinds 1995 het dubbele bedraagt. Het FPB verwacht dat de werkgelegenheid in 2025 met 30 000 zal stijgen. Noch de internationale context, noch de conjunctuurindicatoren wijzen momenteel op een hernieuwd optimisme op korte termijn. Het FPB en de NBB verwachten dat de binnenlandse werkgelegenheid opnieuw zal toenemen in 2026 (tussen 36 000 en 41 000) en in 2027 (tussen 39 000 en 47 000).

De arbeidsmarktparticipatie en de werkgelegenheidsgraad blijven stijgen. Net als in de meeste Europese landen neemt de participatie in België langzaam maar zeker toe. Deze toename betreft vooral oudere werknemers, met name vrouwen, en deze ontwikkeling zou moeten worden versterkt door de hervorming van het pensioenstelsel. Ook beleid dat erop is gericht de langdurige werkloosheid terug te dringen en re-integratie te bevorderen, kan deze ontwikkeling ondersteunen. Toch blijft de doelstelling om tegen 2030 een werkgelegenheidsgraad van 80 % te bereiken zeer ambitieus: daarvoor zou de werkgelegenheid gestaag moeten blijven groeien, terwijl het enige tijd kan duren voordat de effecten van de hervormingen zichtbaar worden. Volgens de laatste projecties verwacht het FPB een werkgelegenheidsgraad van ongeveer 75 % tegen 2030.

Er worden veel elementen in aanmerking genomen in de bijwerking van de macro-economische projecties, waaronder de maatregelen uit het federale regeerakkoord. Voor het eerst werd in de macro-economische projecties rekening gehouden met het federale regeerakkoord dat in januari werd gepubliceerd. Het zijn echter niet de enige recente ontwikkelingen waarmee rekening werd gehouden, aangezien bijvoorbeeld het verloop van de wisselkoersen en dat van de energieprijzen ook van invloed zijn op de projecties.

Tabel 3 - Verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid en de werkloosheid volgens het FPB en de NBB

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

	2024	2025r		2026r		2027r	
		FPB	NBB	FPB	NBB	FPB	NBB
Werkende bevolking	16,5	30,4	19,7	36,4	36,1	39,3	44,8
Werkgelegenheidsgraad ¹	72,3	72,4	72,7	72,6	73,1	73,0	73,7
Werkloosheidsgraad ²	5,8	6,0	6,1	6,5	6,1	6,4	6,0

Bronnen: FPB, INR, NBB.

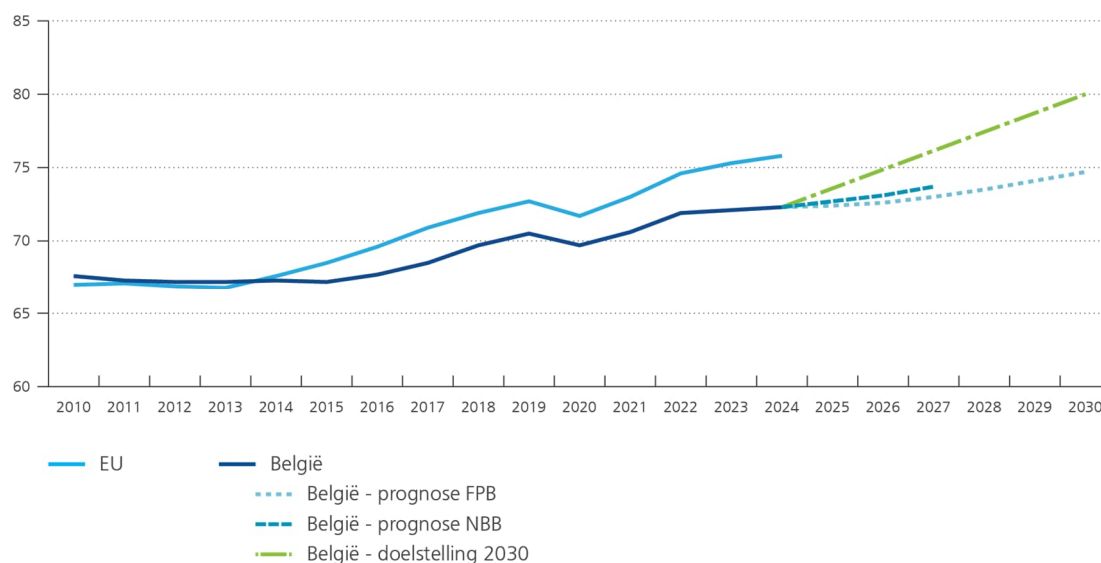
¹ In % van de bevolking van 20 tot 64 jaar.

² In % van de bevolking van 15 tot 64 jaar.

In vergelijking met de voorgaande projecties is de werkgelegenheidscreatie in 2025 minder dynamisch en ligt de verwachte werkloosheidsgraad iets hoger. De vergelijking is complex en multidimensionaal, gezien de ontwikkeling van de macro-economische context en van het economisch beleid. In dit geval wordt er weliswaar werkgelegenheidscreatie verwacht als gevolg van de doorgevoerde hervormingen, maar de economische conjunctuur speelt ook een rol. De uitvoering van bepaalde maatregelen kan ook tijd vergen. De stijging van de binnenlandse werkgelegenheid die de NBB voor 2027 verwacht, ligt nu hoger dan in de voorgaande projecties. Volgens het FPB zou de jobcreatie geleidelijk toenemen tussen 2025 en 2030, met een groei van 57 000 banen in 2030.

Grafiek 18 - Werkgelegenheidsgraad in België en in de EU

(in % van de 20-64-jarigen)



Bronnen: Eurostat, INR, NBB.

De maatregelen van de overheid, vooral die in verband met de toegang tot het pensioenstelsel, hebben effecten op langere termijn. De projecties van de NBB omvatten ook het groeipotentieel, dat wil zeggen het maximale productieniveau dat een economie op een duurzame wijze kan bereiken door haar productiefactoren optimaal te benutten. De projecties van juni 2025 wijzen op een licht herstel van de langetermijngroei, deels onder impuls van de hervormingen van de federale regering.

3.3. Effect van de hervormingen van de federale regering die rechtstreeks verband houden met de arbeidsmarkt

In januari 2025 werd het federale regeerakkoord voor de periode 2025-2029 gepubliceerd en in april 2025 keurde de ministerraad een voorontwerp van programmawet en andere projecten met tal van hervormingen goed. De precieze inhoud en de datum van inwerkingtreding van de meeste maatregelen moeten nog worden bepaald.

In dit HRW-verslag proberen we het effect van de hervormingen uit het federale regeerakkoord op de arbeidsmarkt te beoordelen. **Hoe kunnen de verschillende onderdelen van dit akkoord de werkgelegenheid tegen 2027 beïnvloeden** (de tijdshorizon op middellange termijn van de projecties)? **De verschillende maatregelen hebben afzonderlijk betrekking op een groot aantal mensen, maar hoe zit het met de macro-economische impact?** Aangezien het federale regeerakkoord verscheidene onderdelen bevat en veel bepalingen nog moeten worden vastgelegd, is de oefening met onzekerheid omgeven.

Het federale beleidsniveau is niet het enige dat invloed uitoefent op de arbeidsmarkt; **ook op het niveau van de gewesten en de gemeenschappen vinden aanzienlijke hervormingen plaats.** Zo kunnen aangekondigde maatregelen zoals de versterking van de begeleiding van werkzoekenden in het Waals Gewest en de verbetering van het onderwijssysteem in Vlaanderen gevolgen hebben voor de werkgelegenheid. Op het ogenblik dat dit verslag werd opgesteld, hadden nog niet alle entiteiten een regering, wat een regionale analyse bemoeilijkt.



Tabel 4 - Samenvattende tabel met de belangrijkste maatregelen die een invloed hebben op de arbeidsmarkt in België

	Concrete voorbeelden (niet-uitputtende lijst)
Onderdeel "Pensioenen"	
Convergentie van de pensioenregelingen	Afschaffing van voorkeurstelsels (bijv. NMBS, militairen), verlaging van de verhogingscoëfficiënt voor de overheidssector (bijv. leerkrachten), afschaffing van de perequatie, beperkte indexering voor de hoogste pensioenen van ambtenaren, enz.
Omzetting/afschaffing van bepaalde regelingen	Geleidelijke afschaffing van het invaliditeitspensioen voor ambtenaren, afschaffing van het gezinspensioen
Berekening van de loopbaanduur	Limiet van 40 % "gelijkgestelde" periodes in de berekening van het pensioen (daarna geleidelijke vermindering tot 2031)
Bonus/malus	Aanpassing van het pensioenbedrag vanaf 2026 met een malus/bonus van 2 % (tot 2030), 4 % (tot 2040), 5 % (vanaf 2040) per jaar vervroegde/uitgestelde pensionering ten opzichte van de wettelijke leeftijd
Onderdeel "Werkloosheid"	
Werkloosheidsuitkering op basis van werk	Uitkeringsduur beperkt tot maximaal 2 jaar
Werkloosheidsuitkering op basis van studies	Uitkeringsduur van maximaal één jaar, extra diplomavooraarde
Meer autonomie en verantwoordelijkheid voor de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling	Het concept van een "passende betrekking" kan worden bepaald door de gewestelijke overheidsdienst
Recht op een uitkering van de werkloosheidsverzekering bij ontslagneming	Beperkt tot één keer tijdens de loopbaan, voor maximaal 6 maanden
Onderdeel "arbeidsongeschiktheid"	
Re-integratie: Responsabilisering van de betrokken actoren	Sterkere verplichting tot deelname re-integratie voor werknemers, bijdrage werkgevers aan uitkering gedurende 2 maanden, opvolging en sanctionering voorschrijfgedrag artsen, financiering ziekenfondsen en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling sterker gebaseerd op resultaten re-integratie
Langer werkbaar werken en preventie	Invoering gezinskrediet ter vervanging van bestaande verlofregelingen, verstrenging toegangsvoorwaarden landingsbanen oudere werknemers, mogelijkheid om preventief re-integratietraject aan te vragen
Onderdeel "flexibiliteit"	
Flexi-jobs & studentenarbeid	Uitbreiding flexi-jobs naar alle sectoren, toename van aantal toegelaten uren studentenarbeid
Overuren & werktijden	Toename aantal fiscaal gunstige vrijwillige overuren, afschaffing verplichte sluitingsdag en verbod op nachtwerken

3.3.1. Hervormingen van het pensioenstelsel

Welke hervormingen zijn gepland?

De hervorming van het pensioenstelsel is een belangrijk onderdeel van het regeerakkoord. Een van de doelstellingen is om het pensioenstelsel houdbaar te maken, gezien de vergrijzing van de bevolking. Deze hervorming heeft een directe invloed op de arbeidsmarkt door mensen aan te moedigen om op latere leeftijd aan het werk te blijven en door de verschillende pensioenregelingen op elkaar af te stemmen, waardoor de relatieve voordelen van bepaalde loopbanen kunnen veranderen.

Een groot deel van het onderdeel over de pensioenen in het regeerakkoord zal vanaf 2027, en ook daarna, gevolgen hebben voor het arbeidsaanbod. Sommige maatregelen, zoals de aanpassing van de pensioenbonus en van de toepassing van de pensioenindexering, zullen in 2025 of 2026 van kracht worden, maar in de begrotingsramingen van het akkoord is twee derde van het onderdeel over de pensioenen tussen 2025 en 2027 geconcentreerd in het laatste jaar. Bovendien plant de regering overgangsmatregelen of -periodes voor personen die dicht bij hun pensioen staan (bijv. overlevingspensioen of echtscheidingspensioen) en een geleidelijke invoering van bepaalde maatregelen (bijv. berekening van de gelijkgestelde periodes). Bij de verhoging van de pensioenleeftijd voor de zogenaamde “bevoorrechte” categorieën (NMBS, leger) en de afschaffing van de voorkeurstelsels (preferentiële tantièmes in de overheidssector), wordt de harmonisatie zelfs over een lange periode gespreid. Tot slot kan ook het institutionele proces dat leidt tot de publicatie van een maatregel in het Belgisch Staatsblad lang duren.

We hebben de geplande maatregelen in vier categorieën gebundeld:

- **Afstemming van de pensioenregelingen:** de afstemming van de pensioenregeling van ambtenaren op die van werknemers is zowel qua begroting als qua aantal maatregelen de belangrijkste hervorming. Ze houdt in dat de pensioenleeftijd voor bepaalde bijzondere categorieën (NMBS, militairen) geleidelijk wordt verhoogd en dat regelingen die een werkjaar extra belonen (preferentiële tantièmes, verhogingscoëfficiënt) geleidelijk worden afgeschaft. De regeling voor lichamelijke ongeschiktheid wordt afgeschaft voor federale ambtenaren en vervangen door een invaliditeitsverzekering die vergelijkbaar is met die in de privésector. In dezelfde zin zal de berekening van het ambtenarenpensioen geleidelijk worden afgestemd op die van het werknemerspensioen, waarbij rekening wordt gehouden met de hele loopbaan en niet langer enkel met de laatste tien jaar. Vanaf 2027 worden de loopbaanvoorwaarden om toegang te krijgen tot het vervroegd pensioen bovendien geharmoniseerd. Er worden overgangsmatregelen gepland voor werknemers die binnenkort met pensioen gaan en er zal rekening worden gehouden met bepaalde beroepsspecifieke kenmerken. De convergentie op het vlak van de opbouw van een aanvullend pensioen of groepsverzekering (tweede pensioenpijler) voor ambtenaren en werknemers wordt nog onderzocht.
- **Omvorming/afschaffing van sommige regelingen:** De huidige hervormingen zijn erop gericht sommige pensioenregelingen te moderniseren. Vanaf 2026 wordt het overlevingspensioen geleidelijk vervangen door een in de tijd beperkte overgangsuitkering die vrij kan worden aangevuld met een beroepsinkomen. Het gezinspensioen⁹ voor werknemers en zelfstandigen, en dus ook het echtscheidingspensioen, verdwijnt op middellange termijn. Tot slot wordt de toegang tot de IGO¹⁰ beperkt tot personen die al minstens vijf jaar wettelijk in België verblijven.

⁹ Het pensioenbedrag hangt voor een deel af van het toegepaste percentage. Afhankelijk van de gezinssituatie van de gepensioneerde wordt voor de berekening van het pensioen immers 60 % (tarief alleenstaande) of 75 % (gezinstarief) van het jaarinkomen (met bovengrens) in aanmerking genomen.

¹⁰ De inkomensgarantie voor ouderen is een uitkering voor personen die de wettelijke pensioenleeftijd bereiken hebben en die niet over voldoende bestaansmiddelen beschikken.

- **Herziening van de berekening van de loopbaanduur:** Met de hervormingen wordt de berekening gewijzigd van de loopbaanduur die recht geeft op het pensioen, door meer gewicht toe te kennen aan daadwerkelijk gewerkte periodes. Zo zullen de gelijkgestelde periodes van lange duur, zoals de periodes van vervroegd pensioen (SWT) of werkloosheid, geleidelijk worden beperkt in de pensioenberekening. Vanaf 2027 mogen ze nog ten hoogste 40 % van de loopbaan bedragen en vanaf 2031 zal die drempel dalen tot 20 %.
- **Flexibele pensioenleeftijd met neutrale actuariële correctie (bonus/malus):** in 2026 zal een flexibele pensioenregeling met neutrale actuariële correctie worden ingevoerd. Er zal een bonus/malus worden toegepast bij uitredingen vóór of na de wettelijke leeftijd (2 % tot en met 2030, 4 % tot en met 2040 en daarna 5 %). De malus zal worden toegepast als niet voldaan is aan een voorwaarde van 35 jaar effectief werken met minstens 156 gewerkte dagen per jaar en met in totaal 7020 gewerkte dagen tijdens de loopbaan. De bonus zal worden toegepast als wel aan deze voorwaarde is voldaan. Zwangerschapsverlof en onderbrekingen met zorgmotief worden gelijkgesteld met daadwerkelijk gewerkte periodes. Wie een loopbaan van 42 jaar met minstens 234 effectief gewerkte dagen per jaar heeft, zal vanaf 60-jarige leeftijd in aanmerking komen voor een vervroegd pensioen.

Context

De standaardloopbaan van een Belgische werknemer is “verschoven” naar een hogere leeftijd.

Eenzijds hebben de jongste generaties hun loopbaan later ingezet (Schols et al., 2022): de gemiddelde leeftijd van toetreding tot de arbeidsmarkt met vijf jaar gestegen tussen de groep 65-jarigen in 2019 en de groep 35-jarigen in 2019. Parallel daarmee leidden de hervormingen van de vorige regeringen geleidelijk tot een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, die in 2025 op 66 jaar uitkomt. Anderzijds nam de effectieve leeftijd van uitreding uit de arbeidsmarkt tussen 2000 en 2022 toe van 57 tot 61 jaar voor vrouwen en van 58 tot 61 jaar voor mannen (OESO, 2023b). Los daarvan blijft België een van de Europese landen met de laagste effectieve leeftijd van uitreding, terwijl de resterende levensverwachting op die leeftijd hoog blijft. Die verschuiving van de standaardloopbaan naar een hogere leeftijd is niet noodzakelijk negatief, als ze bijvoorbeeld kan worden gekoppeld aan sterkere vaardigheden en meer productiviteit.

De vergrijzing zet de overheidsuitgaven nog meer onder druk. Dat is met name het geval in België, waar de pensioenuitgaven de komende decennia wellicht zullen blijven toenemen (Deroose et al., 2023). De vergrijzingskosten houden vooral verband met de pensioenen, die sterker zouden toenemen in België. Een lagere werkgelegenheidsgraad en een forse groei van het gemiddelde pensioen zijn specifiek Belgische kenmerken die deze kosten doen toenemen. Samen met een al hoge overheidsschuld vereisen die ontwikkelingen structurele hervormingen van het stelsel van wettelijk pensioen, dat tot een toenemend aantal gepensioneerden per werkende persoon leidt (Baurin en Hindriks, 2023). Deze hervorming moet zo snel mogelijk worden doorgevoerd. Uitstel verhoogt immers de kosten van de hervorming voor jongeren.

De gevolgen van deze hervormingen kunnen moeilijk worden ingeschat. Ze hebben gevolgen voor alle Belgen, omdat ze de toegangsvoorwaarden voor het pensioen wijzigen, die over het algemeen worden aangescherpt. In theorie zou dat een extra stimulans kunnen bieden om het arbeidsaanbod te vergroten. Deze stimulans om meer te werken of om periodes die voortaan niet meer worden gelijkgesteld te “vermijden”, wordt echter over de hele loopbaan gespreid, waardoor het macro-economische effect op korte of middellange termijn moeilijk afzonderlijk kan worden vastgesteld. Bovendien is het voor veel werknemers niet eenvoudig om hun arbeidsaanbod aan te passen, zeker niet op korte termijn (opleiding, vaardigheden, locatie, enz.).

Op korte en middellange termijn zijn de gevolgen waarschijnlijk zichtbaarder in de werkgelegenheidsgraad van werknemers ouder dan 50 jaar. Op korte termijn heeft het bonus-malussysteem voor pensioneringen vóór of na de wettelijke pensioenleeftijd gevolgen voor de betrokkenen, en in de begrotingsvooruitzichten voor 2027 vertegenwoordigt het een vijfde van het onderdeel “pensioen”. Door de aanscherpingen die in de loop der jaren zullen worden doorgevoerd, dreigen deze gevolgen veel groter te worden na 2027. Afgaande op de ervaringen van andere Europese landen die een bonus-malussysteem hanteren, zal het effect waarschijnlijk vooral tot uiting komen via de sanctie voor vervroegde uittrekking (zie het Kader in Paragraaf 2).

Gelijkgestelde periodes minder in aanmerking nemen, zal grote gevolgen hebben voor toekomstige gepensioneerden en vooral voor vrouwen. 34 % van de loopbaan van de werknemers die 65 jaar waren in 2019, bestaat momenteel uit gelijkgestelde periodes (Schols et. al., 2022). Het aandeel van de gelijkgestelde periodes is minder groot in de gemiddelde loopbaan van personen uit jongere leeftijdsgroepen, maar de daling verloopt langzaam. Het aandeel is groter in de gemiddelde loopbaan van vrouwen dan in die van mannen (39 % bij vrouwen en 30 % bij mannen) en de samenstelling van die periodes verschilt ook tussen mannen en vrouwen, vooral door het zwangerschapsverlof. Vrouwen gebruiken het tijdskrediet vaker, hebben veel minder vaak een loopbaan van meer dan 40 jaar en zijn oververtegenwoordigd in de minimumpensioenen. Aangezien het aantal gelijkgestelde periodes al in 2031 zal dalen tot 20 %, zullen de aanpassing van het arbeidsaanbod en de heroriëntatie van de loopbanen beperkt zijn en zullen vrouwen in de tweede helft van hun loopbaan sterker worden getroffen.

Het overlevingspensioen en het gezinspensioen hebben op steeds minder mensen betrekking, maar voor hen is het risico op armoede groter. In januari 2024 ontving 6 % van de gepensioneerden alleen een overlevingspensioen en 15 % een combinatie van een overlevingspensioen en een rustpensioen (iets minder dan 540 000 personen). Mensen die een overlevingspensioen en een rustpensioen combineren, ontvangen een hoger totaal pensioen dan gemiddeld. Het aantal begunstigden van een overlevingspensioen is de afgelopen jaren licht gedaald. Meer dan negen op de tien begunstigden zijn ouder dan 64 jaar. De schrapping van het gezinstarief heeft betrekking op 15 % van de mannen en 1 % van de vrouwen die als werknemer of als zelfstandige gewerkt hebben en die recent met pensioen zijn gegaan. De schrapping van deze regelingen zal tussen 2025 en 2027 weinig gevolgen hebben voor de werkgelegenheid, maar personen die niet veel wettelijke bezoldigde activiteiten hebben opgebouwd en geen financiële middelen hebben, zullen een aanzienlijk risico op armoede lopen. De inkomensgarantie voor ouderen (IGO) biedt tot op zekere hoogte een vangnet, maar blijft bijzonder vaak onbenut (Bolland et al., 2022).

De pensioenuitgaven op basis van de loopbanen in de overheidssector liggen hoger. In 2024 vertegenwoordigde het totaal van de ambtenarenpensioenen 16 % van de rechten¹¹ en 34 % van de jaarlijkse uitgaven. Het aandeel van de pensioenen in de overheidssector is in verhouding dus groter. Die trend is de afgelopen jaren niet afgenomen.

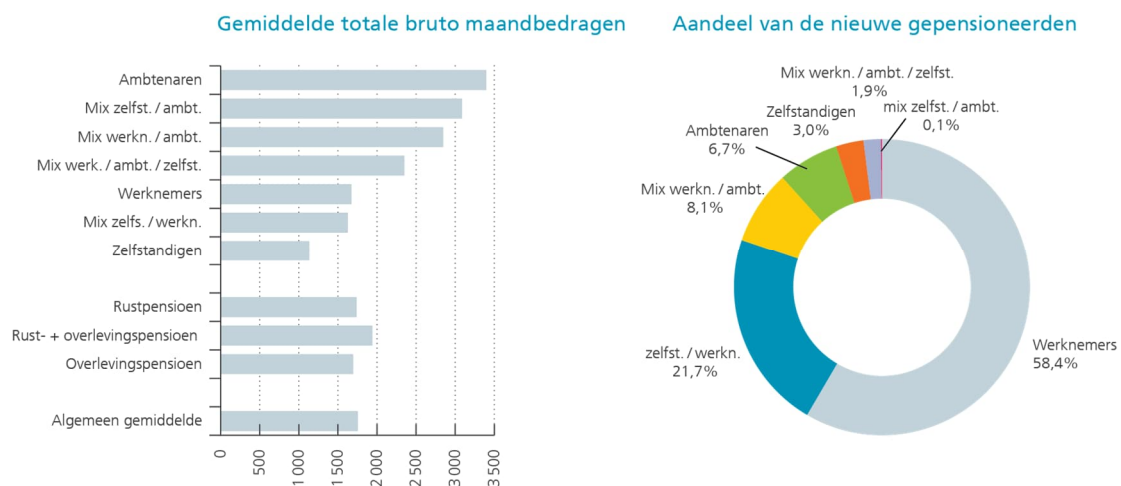
De pensioenen in de overheidssector hebben betrekking op 17 % van de recent gepensioneerden en liggen hoger dan het gemiddelde. Van de recent gepensioneerden had 7 % uitsluitend een loopbaan in de overheidssector en 10 % een gemengde loopbaan, waarvan een deel in de overheidssector. Recent gepensioneerden die uitsluitend rechten via een loopbaan in de overheidssector hebben opgebouwd, ontvangen maandelijks een brutopensioen dat bijna twee keer zo hoog ligt als het gemiddelde (€ 3 397 tegen € 1 739). De ambtenarenpensioenen zijn ook oververtegenwoordigd in de hoogste niveaus: 6 op de 10 gepensioneerden met een brutopensioen van meer dan € 4 500 euro had uitsluitend een loopbaan in de overheidssector. Een deel van het verschil tussen de privé- en de overheidssector is toe te schrijven aan het feit dat de berekening

¹¹ Iedereen die in België in een van de stelsels een beroepsactiviteit uitoefent, bouwt in dat stelsel pensioenrechten op, waardoor het aantal pensioenrechten hoger ligt dan het aantal gepensioneerden.

voor de overheidssector is gebaseerd op de laatste 10 jaar van de loopbaan. Vanzelfsprekend mag de vergelijking niet worden beperkt tot het wettelijk pensioen (bijv. niet-loonsgebonden voordelen, tweede pijler, loondrift tijdens de loopbaan). Om de pensioenregelingen op elkaar af te stemmen, moeten de loonvoordelen en de niet-loonsgebonden voordelen binnen de loopbaan dus op elkaar worden afgestemd, zodat de beroepen in de overheidssector aantrekkelijk blijven en een eerlijke behandeling wordt verzekerd.

Dankzij de samenstelling van een tweede pijler¹² zou de houdbaarheid van het pensioenstelsel kunnen verbeteren, maar de dekking is vandaag ontoereikend en de plannen zijn nog onzeker. Volgens de cijfers van Sigedis (2025) had een derde van de werknemers geen tweedepijlerpensioen en komt iets minder dan de helft van de werknemers niet aan een jaarlijkse bijdrage van 3 % (zoals gewenst door de federale regering). Voor werknemers in de privésector zou het bereiken van de doelstelling in 2023 in totaal € 1,9 miljard extra hebben gekost, een bedrag dat vooral ten laste zou zijn gekomen van de laagste inkomens. In de overheidssector wordt de invoering van een tweede pensioenpijler onderzocht (met name voor magistraten), maar de grote lijnen van de uitvoering van dit plan zijn nog onzeker.

Grafiek 19 - Gemiddeld pensioen en verdeling naar pensioenregeling voor recent gepensioneerden (maandelijks brutobedrag in € / in %, op 1 januari 2024)



Bron: PensionStat.

Algemene beoordeling

Deze structurele hervormingen zouden een impact hebben op allerlei niveaus van de arbeidsmarkt, maar zouden op lange termijn vooral positieve gevolgen voor de werkgelegenheid hebben. Ze bieden positieve prikkels om een langere loopbaan op te bouwen, maar hebben een negatieve invloed op de koopkracht van sommige groepen gepensioneerden. Op lange termijn zullen ze de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en de werkgelegenheid positief beïnvloeden, maar op korte termijn moeten de risico's onder controle worden gehouden en kwetsbare groepen worden beschermd. Er zal met andere woorden tijd nodig zijn (heel wat langer dan een regeerperiode) om de vruchten van deze structurele hervormingen te plukken. De volledige impact kan niettemin moeilijk worden ingeschat, met name omdat ze gedragswijzigingen op lange termijn teweegbrengen (tweederonde-effect).

¹² Aanvullend pensioen dat een werknemer tijdens zijn/haar loopbaan kan opbouwen: voor werknemers via een pensioenplan van hun beroepssector of werkgever, voor zelfstandigen via een persoonlijk opgezet pensioenplan.

Eén (afhankelijk van de modaliteiten ruimere of minder ruime) **groep loopt risico op armoede en heeft op korte termijn soms geen mogelijkheden om de keuzes aan te passen.** Dat is vooral zo voor de berekening van de gelijkgestelde periodes, die de berekening van de loopbaan jaren tegen 2031 kan veranderen. Er worden aanpassingsmaatregelen gepland, maar voor de situatie van kwetsbare gepensioneerden is voorzichtigheid geboden. Uit een verslag van het Federaal Planbureau (2024) blijkt dat vrouwen sterker zouden worden getroffen en dat minimumregelingen en gelijkgestelde periodes de pensioenongelijkheid verminderen. Zonder minimumregelingen zou de pensioenkloof 37 % bedragen in plaats van 31 % en zonder gelijkgestelde periodes 43 % in plaats van 31 %.

Sommige werknemers in de overheidssector en voormalige begunstigen van een gezinstarief zullen bij hun pensionering koopkracht verliezen. In sommige gevallen is het verlies aanzienlijk en door de beperking van de bovengrenzen is het verlies gemiddeld groter voor personen met de hoogste lonen. De convergentie van de lonen tijdens de loopbaan en de samenstelling van een tweede pijler zouden dat verlies kunnen verminderen. Niettemin zal de samenstelling van de tweede pijler in de overheidssector in het beste geval slechts geleidelijk plaatsvinden en is de dekkinggraad van de tweede pijler in de privésector nog erg onvolledig. Er blijft een risico bestaan dat de consumptie van de gezinnen zal dalen en dat sommige beroepen in de overheidssector minder aantrekkelijk zullen worden. Het risico op armoede is beperkt omdat de hervormingen vooral de hoogste inkomens treffen en omdat ook andere factoren een rol spelen (bijv. private pensioenregelingen, huisvestingsbeleid, herverdelingsbeleid) (Deroose et al., 2023).

Als de zwaarte van bepaalde beroepen niet in aanmerking wordt genomen, dreigen sommige tekorten aan arbeidskrachten te verergeren. De voorgestelde hervormingen zijn gericht op een harmonisering van de stelsels. Hoewel veel beroepen door de technologische vooruitgang minder zwaar zijn geworden, zijn de arbeidsomstandigheden in sommige beroepen nog altijd moeilijk. Personen met fysieke problemen en personen die vroeg zijn begonnen met werken, hebben mogelijk geen toegang tot het bonussysteem voor het werk dat na de wettelijke pensioenleeftijd wordt verricht (Collet en Hindriks, 2023). We mogen niet vergeten dat het voortijdige pensioen dikwijls al gelijkstaat met een sterkere daling van de consumptie (Kolsrud et al., 2024). Als de zwaarte van sommige activiteiten wordt genegeerd, dreigen de tekorten aan arbeidskrachten voor beroepen met moeilijke werkomstandigheden te verergeren. Algemeen beleid dat beroepen of sectoren tegenover elkaar plaatst, is moeilijk in de praktijk om te zetten. Een realistischer oplossing op korte termijn is een afzonderlijke beoordeling van elke situatie, in overleg met gezondheidsspecialisten en in combinatie met de preventie van gezondheidsproblemen gedurende het hele beroepsleven (OESO, 2023a).

De levensverwachting zal verder veranderen, waardoor nieuwe hervormingen nodig zullen zijn. De levensverwachting verschilt naargelang van de beroepen en de sociale situatie¹³. In het bijzonder hebben langgeschoolden, die als gevolg van hun opleiding later aan hun loopbaan beginnen, gemiddeld een hogere levensverwachting dan kortgeschoolden. Als de ontwikkeling van de levensverwachting niet in aanmerking wordt genomen, is er sprake van een gebrek aan billijkheid en zijn er in de toekomst aanpassingen nodig.

¹³ Personen met een hogere sociaal-economische status leven langer en hebben een betere gezondheid. In 2020 bedroeg het verschil in levensverwachting tussen de hoogste en de laagste sociaal-economische groep bij de geboorte 9,3 jaar voor mannen en 6,3 jaar voor vrouwen. (Naar een gezond België, 2022).

3.3.2. Hervormingen in verband met het stelsel van de werkloosheidsverzekering

Welke hervormingen zijn gepland?

Werkloosheidsuitkering op basis van werk

- De vervangingsratio, namelijk de verhouding tussen het uitkeringsbedrag en het voorgaande loon, zal aan het begin van de werkloosheidsperiode hoger liggen dan nu het geval is; de degressiviteit, namelijk het verloop van het bedrag op basis van de uitkeringsduur, neemt toe maar wordt ook vereenvoudigd (minder fases).
- De voorwaarde in verband met het beroepsverleden wordt aangepast aan de huidige situatie: je moet tijdens de afgelopen drie jaar minstens een jaar hebben gewerkt om langer dan een jaar toegang te krijgen tot een werkloosheidsuitkering. Bij elke aanvullende werkperiode van 4 maanden neemt deze uitkeringsduur met een maand toe, tot het absolute maximum van 2 jaar.
- Deze beperking tot 2 jaar geldt niet voor werkzoekenden die 55 jaar of ouder zijn en een effectieve loopbaan van 30 jaar hebben. Deze voorwaarde voor de effectieve loopbaan zal tegen 2030 geleidelijk worden verhoogd naar 35 jaar.
- Elke gewestelijke overheidsdienst voor arbeidsbemiddeling beslist autonoom over het begeleidingstraject van de werkzoekende aan het einde van de uitkeringsperiode (normaal traject/traject sociale economie).

Werkloosheidsuitkering op basis van studies

- De wachttijd wordt ingekort tot 156 dagen, met controle van de zoektocht naar werk tijdens die periode (tegen 310 dagen voordien).
- De maximale uitkeringsduur bedraagt een jaar (tegen 3 jaar voordien).
- De voorwaarde om een diploma te hebben behaald, wordt aangescherpt.

Meer autonomie, responsabilisering en samenwerking inzake werkloosheid tussen de verschillende deelstaten en de federale overheid. De samenwerkingsovereenkomsten tussen de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moeten worden versterkt. Tegelijkertijd wil de federale regering de werkloosheidsregelgeving verder aanpassen aan de gewestelijke arbeidsmarkten. Zo kunnen de deelstaten de criteria voor een passende betrekking (zoals afstand en maximale reistijd), de beschikbaarheid en de vrijstelling van werkzoekenden bepalen. Het begrip passende baan is belangrijk, want als iemand een dergelijke baan - een functie die (qua opleidingsniveau, bedrijfstak of woon-werkafstand, enz.) bij zijn/haar profiel aansluit - weigert, wordt hij/zij zelf verantwoordelijk over de werkloosheid en verliest hij/zij daardoor het recht op een uitkering.

Recht op een uitkering van de werkloosheidsverzekering bij ontslagneming. In principe hebben personen die ontslag nemen niet onmiddellijk recht op een werkloosheidsuitkering, omdat ze zelf de beslissing hebben genomen. De regering stelt voor dat werknemers die reeds minstens 10 jaar effectief hebben gewerkt, tijdens hun loopbaan één keer tot maximaal zes maanden recht hebben op een uitkering nadat ze zelf ontslag hebben genomen.

Context

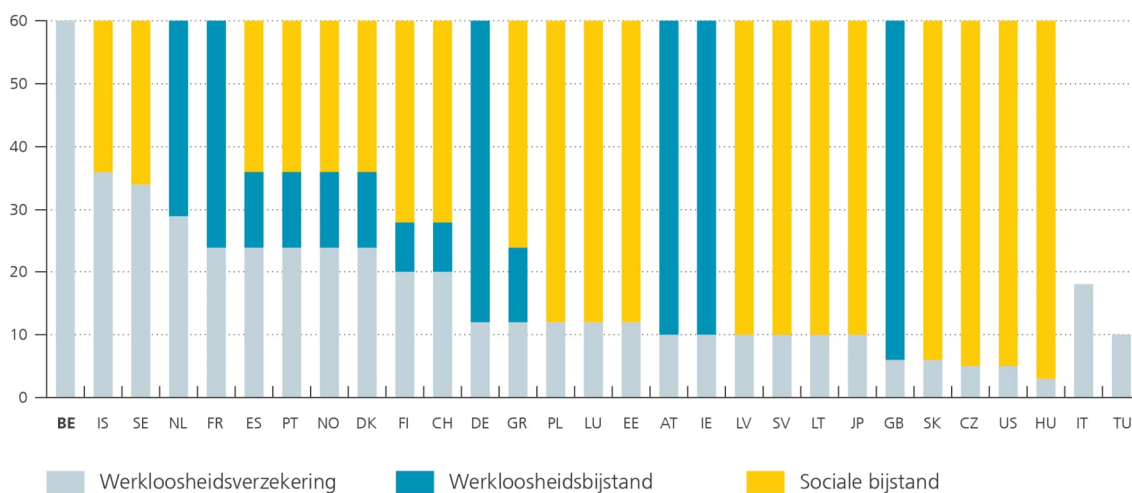
Het huidige werkloosheidsstelsel werd niet aangepast aan de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Sinds de invoering van ons socialezekerheidsstelsel na de Tweede Wereldoorlog zijn de demografische context (dalende bevolking op arbeidsleeftijd), de gezinsstructuur (minder stabiliteit bij koppels, meer mensen wonen alleen, enz.) en de snelheid van innovaties en technologische vooruitgang ingrijpend veranderd. Werknemers blijven niet hun volledige loopbaan bij dezelfde werkgever. Alternatieve vormen van werk en met name zelfstandige werkgelegenheid hebben zich ontwikkeld.

De huidige regelgeving kan de transitie belemmeren. De Belgische arbeidsmarkt blijft onvoldoende dynamisch. De organisatie, regelgeving, enz. ervan belemmeren in bepaalde gevallen immers de loopbaanmobiliteit en beroepsheroriëntering. De werkloosheidsperiodes duren gemiddeld langer dan in de buurlanden. Onder meer de overgang van een werknemers- naar een zelfstandigenstatuut wordt nog altijd als complex beschouwd. De regering stelt bijgevolg voor om het arbeidsrecht, en met name de regels over de werkloosheidsverzekering, te moderniseren.

Het criterium van buitensporige werkloosheidsduur bleek moeilijk toe te passen. In België wordt de werkloosheidsverzekering gekenmerkt door uitkeringen van onbepaalde duur. Er bestaat wel regelgeving die het mogelijk maakt om sancties op te leggen bij een te lange werkloosheidsduur of bij onvoldoende inspanningen om werk te zoeken. De sancties bestaan uit een verlies van werkloosheidsuitkeringen voor een bepaalde periode en zelfs een volledige schrapping van de werkloosheidsverzekering. De (federale) wetgeving wordt toegepast door de gewesten, die een “buitensporige” werkloosheidsduur of “onvoldoende” inspanningen op een verschillende manier kunnen beoordelen. Het sanctiebeleid is echter vooral niet geleidelijk genoeg. Iemands uitkering schrappen, is een ingrijpende beslissing. In de praktijk worden die sancties zelden toegepast.

Met uitzondering van België hebben alle landen een in de tijd beperkte werkloosheidsverzekering. Afhankelijk van het land bestaan er over het algemeen twee of drie verschillende periodes. De eerste periode omvat de uitkering door de werkloosheidsverzekering. Die periode kan vastliggen (ongeacht de duur van de periode van bezoldigde werkgelegenheid vóór de werkloosheid) of net afhangen van de duur van de vorige baan. Na die eerste periode speelt de werkloosheidsverzekering geen rol meer en komt de betrokkene in bijna alle landen terecht in een bijstandsregeling. In die regeling hangt het bedrag van de uitkering af van het gezinsinkomen. In veel landen duurt de periode met een uitkering via de werkloosheidsverzekering twee jaar.

Grafiek 20 - De stelsels van financiële bijstand aan werkzoekenden: internationale vergelijking
(volgens werkloosheidsduur, uitgedrukt in maanden)



Bron: Hijzen en Salvatori (2020).

Toelichting: De uitkeringsduur kan voorwaardelijk zijn, met name afhankelijk van de leeftijd of de duur van de voorgaande gewerkte periode. Gegevens verzameld volgens de in 2020 geldende wetgeving. Sommige landen hebben hun stelsel sindsdien mogelijk hervormd.

Deze hervorming van de beperking inzake werkloosheidsduur is belangrijk, enerzijds door het aantal getroffen personen (en dus door de onmiddellijke positieve gevolgen voor de begroting) en anderzijds door het symbolische karakter van een modernisering van het arbeidsrecht en van een werkloosheidsverzekering die meer aanzet tot werken.

Ze heeft betrekking op een aanzienlijk aantal werknemers. De RVA schat dat meer dan 180 000 van de ongeveer 235 000 uitkeringsgerechtigde volledig werklozen die in aanmerking komen op basis van hun arbeidsprestaties, hun recht zouden verliezen na goedkeuring van de wet. De exacte voorwaarden zijn nog niet bekend, maar de grootste groep bestaat uit werkzoekenden die langdurig werkloos zijn (meer dan twee jaar). De hervorming houdt ook rekening met het beroepsverleden. Een bepaald aantal werkzoekenden zal na 1 jaar zijn uitkeringen verliezen omdat het recente beroepsverleden niet volstaat (namelijk een effectieve arbeidsduur die voldoende lang is in verhouding tot een referentieperiode, bijvoorbeeld tijdens de afgelopen 5 jaar).

Tabel 5 - Aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden, naar werkloosheidsduur, leeftijd en gezinstype
(in aanmerking komend voor werkloosheid na prestaties van voltijdse arbeid)

Duur	Soort gezin	Leeftijd			Totaal
		< 25 jaar	25-49 jaar	>= 50 jaar	
< 1 jaar	Gezinshoofden	570	11 517	3 858	15 945
	Alleenstaanden	1.258	15 658	5 033	21 949
	Samenwonenden	5 196	36 150	9 719	51 065
Subtotaal		7 024	63 325	18 610	88 959
1-2 jaar	Gezinshoofden	339	7 160	2 744	10 243
	Alleenstaanden	441	7 898	3 152	11 491
	Samenwonenden	1 304	12 883	4 504	18 691
Subtotaal		2 084	27 941	10 400	40 425
>=2 jaar	Gezinshoofden	245	21 105	18 387	39 737
	Alleenstaanden	178	15 415	20 068	35 661
	Samenwonenden	372	15 212	14 488	30 072
Subtotaal		795	51 732	52 943	105 470
Totaal	Gezinshoofden	1 154	39 782	24 989	65 295
	Alleenstaanden	1 877	38 971	28 253	69 101
	Samenwonenden	6 872	64 245	28 711	99 828
Totaal		9 903	142 998	81 953	234 854

Bron: RVA (gegevens van februari 2025).

De werkloosheidsverzekering is van grote waarde voor de gemeenschap, omdat ze mensen die hun werk verliezen de kans biedt om een inkomen te ontvangen dat volstaat voor hun consumptie en om een nieuwe baan te zoeken. Het nadeel dat onlosmakelijk aan een dergelijke verzekering is verbonden, is het ontmoedigende effect voor de werkgelegenheid.

Dit systeem kan leiden tot gedragsveranderingen van economische actoren. Net als bij elke verzekering kunnen de verzekerden (of een deel van de verzekerden) hun gedrag ten opzichte van het dekkingsrisico (moreel risico of *moral hazard* in het Engels) immers gedeeltelijk veranderen. Aangezien deze werkloosheidsverzekering bestaat, houdt baanverlies minder risico's in (de verzekerde doet mogelijk minder inspanningen om zijn/haar baan te behouden) of zoekt de

verzekerde mogelijk minder hard naar werk in vergelijking met de theoretische situatie waarin een dergelijke verzekering niet bestaat.

De ontmoedigende effecten zijn niet te verwaarlozen. Alle empirische studies tonen aan dat de werkloosheidsverzekering aanzienlijke ontmoedigende effecten heeft voor de werkgelegenheid. Hervormingen die leiden tot een verhoging van de gemiddelde uitkering resulteren met andere woorden over het algemeen in langere werkloosheidsperiodes, terwijl hervormingen voor een verlaging van de uitkering leiden tot meer terugkeer naar werk.

Een hervorming uit 2015 van het recht op inschakelingsuitkeringen (voor de werkloosheidsuitkering op basis van studies) biedt een vergelijkingsbasis. In 2015 trad een hervorming in werking waarmee de inschakelingsuitkeringen tot drie jaar werd beperkt. Op basis van die hervorming maakte Vivalis (2025) een raming van het effect van de terugkeer naar werk dat door de geplande hervorming kon worden verwacht voor de regeling in verband met het recht op een werkloosheidsuitkering op basis van de arbeidsprestaties. De studie houdt er rekening mee dat de gemiddelde kenmerken van de werkzoekenden verschillen van die van de personen die door de hervorming uit 2015 werden getroffen, namelijk jongeren. Er moet worden opgemerkt dat de vergelijking wordt bemoeilijkt door het feit dat de classificatie waarschijnlijk leidt tot een onderschatting van het aantal personen dat uitstroomt naar de OCMW's, en dat de analyse gebaseerd is op een follow-upperiode van zes maanden na afloop van het recht.

In deze situatie vonden bijna 3 op de 10 personen van minder dan 55 jaar snel een baan. Werkzoekenden van 55 jaar en ouder niet meegerekend, wordt het percentage werkzoekenden dat zes maanden na het verlies van hun uitkering weer een baan heeft gevonden, geschat op gemiddeld 26 % voor België, ofwel 35 % in Vlaanderen, 25 % in Wallonië en 21 % in Brussel. Volgens de ramingen van Vivalis zou een groot deel van de werkzoekenden die geen nieuwe baan hebben gevonden, aanspraak kunnen maken op sociale bijstand via de OCMW's (namelijk 31 % van alle werklozen van wie het recht verstrijkt). Anderen, namelijk 7 %, zouden een uitkering voor arbeidsongeschiktheid kunnen krijgen. Ten slotte zou meer dan een derde van de werklozen van wie het recht verstrijkt geen bekende bron van inkomsten hebben na die zes maanden, bijvoorbeeld omdat ze door het gezinsinkomen geen aanspraak kunnen maken op sociale bijstand, wat met name voor een deel van de samenwonenden het geval zal zijn. Deze ramingen van het terugkeerpercentage naar de arbeidsmarkt blijven echter bijzonder onzeker.

De uitvoering van deze nieuwe regelgeving over de beperking van de uitkeringsperiode zal in de tijd worden gespreid. Om operationele redenen zal dit nieuwe systeem in verschillende stappen tot stand komen. Zo worden personen met een werkloosheidsduur van 20 jaar uitgesloten vanaf 1 januari 2026, personen met een werkloosheidsduur tussen 8 en 20 jaar vanaf 1 maart en tot slot personen met een werkloosheidsduur van langer dan 2 jaar vanaf 1 april.

De exacte voorwaarden zijn nog niet bekend. Het gaat met name om de regels voor de bepaling van het beroepsverleden: naast de gewerkte periodes kunnen sommige andere periodes worden gelijkgesteld met werk of een inactiviteit om een geldige reden binnen de werkloosheidsregelgeving. Het staat vast dat de teller van de werkloosheidsduur van werklozen die een erkende opleiding in de gezondheidszorg volgen, niet zal doorlopen tijdens de opleiding.

De hervorming van de werkloosheidsuitkering op basis van studies sluit aan bij de logica van de voorgaande hervormingen. Het aantal uitkeringsgerechtigde werkzoekenden die op basis van studies worden toegelaten, bedraagt ongeveer 19 000 personen (situatie in februari 2025). Dat is een specifiek Belgische regeling, die in 2012 al grotendeels werd hervormd en daarna opnieuw in 2015. De nieuwe wijzigingen die de regering voorstelt (beperking van de uitkeringsduur tot een jaar, strengere diploma-eisen) sluiten aan bij de logica van de voorgaande hervormingen.

Algemene beoordeling

Het huidige stelsel van de werkloosheidsverzekering is vrij onduidelijk. Vooral de degressiviteit hangt van veel parameters af, waardoor het moeilijk is voor werkzoekenden om dit te begrijpen. Door dat gebrek aan duidelijkheid komt het stimulerende aspect van de terugkeer naar werk niet tot uiting, terwijl dat een van de doelstellingen was toen deze degressiviteit werd ingevoerd in 2012.

Het huidige systeem is niet altijd eerlijk. Voor mensen die zeer lang werkloos zijn (gemiddeld langer dan 48 maanden), zal het uitkeringsbedrag steeds minder afhangen van hun vroegere arbeidsinkomen en meer forfaitair worden, met soms erg lage niveaus. De werkelijke behoeften van het gezin worden met andere woorden niet in aanmerking genomen in het bedrag van de werkloosheidsuitkering. De OESO is van mening dat dit systeem onrechtvaardig is bij erg lange werkloosheid en dat een stelsel van werkloosheidsbijstand meer gerechtvaardigd zou zijn.

Volgens een raming op basis van een eerdere hervorming zou de maatregel tot beperking van de uitkeringen moeten aanzetten tot een snellere terugkeer naar werk, in elk geval voor een deel van de betrokkenen. Volgens een raming op basis van een eerdere hervorming zou een op de vijf werknemers binnen zes maanden na het verstrijken van de rechten werk kunnen vinden. Deze vergelijking is niet perfect omdat het gemiddelde profiel van de werkzoekenden verschillend is, de conjunctuur in 2026 niet gelijk zal zijn aan die van 2015, enz. Er moet ook worden nagegaan in welke bedrijfstakken de betrokkenen werk zullen vinden en, in het algemeen, welke kwaliteit deze banen bieden (werktijden, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of korte duur, loon, enz.).

Meer lessen trekken uit het verleden. De regels voor uitkeringen via de werkloosheidsverzekering moeten voor iedereen eenvoudig en duidelijk zijn. Hoewel elke wetgeving het resultaat is van een compromis tussen de verschillende belanghebbende partijen, moeten uitzonderingen en vrijstellingen uitzonderlijk blijven.

Hoe breder de consensus achter een hervorming, hoe meer ze door iedereen zal worden aanvaard. Vanuit dat oogpunt zal sociaal overleg in de concrete hervormingsvoorwaarden worden opgenomen. Zo kreeg het eindeloopbaanbeheer concreet vorm in het Generatiepact. Dankzij deze algemene consensus leidde de afschaffing van de regelingen voor vervroegde uittreding niet tot een situatie van “communicerende vaten” met een stijging van de werkloosheid onder ouderen. Op dezelfde manier mag de hervorming van de duur van de werkloosheidsuitkering niet leiden tot een eenvoudige herindeling van de uitkeringsgerechtigden van werkloosheid naar het stelsel van sociale bijstand of van langdurige ziekte.

Voor werkzoekenden die niet terugkeren naar de arbeidsmarkt, lijkt het gepast dat de gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling, als gespecialiseerde instellingen op dit gebied, een belangrijke rol blijven spelen bij de begeleiding van die personen. De gewestelijke overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling zijn de referentie voor de arbeidsbemiddeling van werkzoekenden, in overleg met hun private tegenhangers. De ervaring van de OCMW's spitst zich meer toe op de inschakeling op de arbeidsmarkt. De samenwerking tussen de OCMW's en de overheidsdiensten voor arbeidsbemiddeling moet nog worden versterkt. De wisselwerking tussen de gewestelijke overheidsdiensten en de OCMW's is des te noodzakelijker omdat een groot aantal werkzoekenden waarschijnlijk heen en weer zal gaan tussen beide instellingen, vooraleer ze misschien een stabiele baan vinden.

De deelstaten dragen meer verantwoordelijkheid in dit nieuwe systeem. Hoewel er bij beslissingen over begeleiding het best rekening wordt gehouden met de lokale situatie en de kenmerken van de werkzoekende, blijft het belangrijk om een zeker gelijk speelveld tussen de deelstaten te waarborgen, met name in verband met het begrip passend werk. Overleg en samenwerking tussen de federale overheid en de deelstaten en tussen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling moeten verder worden bevorderd.

3.3.3. Hervormingen in verband met arbeidsongeschiktheid

Welke hervormingen zijn voorzien?

Het federaal regeerakkoord zet sterk in op arbeidsongeschiktheid. Het aantal langdurig (meer dan 1 jaar) arbeidsongeschikte werknemers is de laatste 10 jaar dan ook met 60 % toegenomen tot meer dan een half miljoen. Het akkoord bevat maatregelen omtrent re-integratie en, in mindere mate, preventie. Op het vlak van re-integratie zet het in op een sterkere betrokkenheid en responsabilisering van de betrokken actoren: Werkgevers, werknemers, artsen (behandelende arts, arbeidsarts en adviserend arts), ziekenfondsen en gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling.

Werkgevers worden verplicht om binnen de eerste 6 maanden afwezigheid stappen te zetten voor de re-integratie van hun werknemers. Na 8 weken arbeidsongeschiktheid zal de arbeidsarts een inschatting moeten maken van het arbeidspotentieel van de werknemer. Indien hij of zij arbeidspotentieel heeft, moeten werkgevers met minstens 20 werknemers binnen de eerste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid een re-integratieproces opstarten. Na de periode van gewaarborgd loon, die maximaal één maand duurt, zullen werkgevers nog twee maanden lang 30 % van de arbeidsongeschiktheidsuitkering moeten betalen. Dit betekent dat zij maximaal 3 maanden bijdragen aan het inkomen van de zieke werknemer. Deze regeling vervangt de huidige "responsabiliseringsbijdrage" voor bedrijven met een hoog aantal langdurig zieken en is niet van toepassing op KMO's.

Er komen meer verplichtingen voor werknemers om mee te werken aan het re-integratieproces. Personen waarvan wordt ingeschat dat ze een arbeidspotentieel hebben, moeten verplicht een re-integratietraject naar werk volgen bij hun werkgever, of zich inschrijven bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling indien ze geen arbeidscontract (meer) hebben. De arbeidsbemiddelingsdiensten zullen hen moeten benaderen met een concreet aanbod (bv. uitnodiging tot een gesprek) uiterlijk 1 maand na inschrijving. Momenteel is er al een sanctie voor personen die niet meewerken aan de re-integratieinspanningen bij het ziekenfonds, bijvoorbeeld bij het niet-invullen van een vragenlijst over re-integratie. Deze sanctie wordt verhoogd tot 10 % van de uitkering en zal ook van toepassing zijn op het meewerken aan de trajecten bij de werkgever of de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst.

De behandelende artsen worden sterker betrokken bij re-integratie en hun voorschrijfgedrag kan worden gesanctioneerd. Tijdens het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid is de behandelende arts verantwoordelijk voor het opstellen van getuigschriften voor het opstarten of verlengen van de afwezigheid. Daarnaast krijgt hij of zij nu ook de mogelijkheid om zogenaamde "fit notes" op te stellen, waarin wordt aangegeven wat de werknemer nog kan tijdens de ziekte, eventueel in overleg met de arbeidsarts. Er komen meer richtlijnen over de voorschrijvingsduur per ziekte en artsen die beduidend meer of langere ziekteperiodes voorschrijven, worden opgevolgd en gesanctioneerd. Er komt ook een meldpunt waar werkgevers verdachte getuigschriften kunnen melden en de sancties voor frauduleuze getuigschriften worden aangescherpt.

De financiering van de ziekenfondsen en regionale diensten voor arbeidsbemiddeling wordt sterker afhankelijk gemaakt van de re-integratie van personen in arbeidsongeschiktheid. 20 % van de financiering van de ziekenfondsen wordt reeds toegekend als "variabele administratiekosten". Dit percentage wordt verhoogd naar 30 % en de toekenning wordt sterker afhankelijk gemaakt van resultaten in verband met de re-integratie van langdurig zieken. Er zullen nieuwe samenwerkingsakkoorden worden gesloten met de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die reeds begeleiding en opleiding voorzien voor personen in arbeidsongeschiktheid. In plaats van een vaste financiering per persoon, zal een deel van de financiering afhankelijk zijn van de terugkeer naar werk.

Diverse maatregelen moeten bijdragen aan preventie en “langer werkbaar werken”. Werknemers zullen het recht hebben om preventief een re-integratietraject te starten bij de werkgever, om zo te voorkomen dat ze uitvallen. Er wordt een “gezinskrediet” voor de zorg voor kinderen ingevoerd, dat de huidige verlofstelsels vereenvoudigt en nieuwe modaliteiten mogelijk maakt, waaronder opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders. Werknemers zullen nog steeds deeltijds kunnen gaan werken vanaf 55 jaar via een landingsbaan, maar de toegang ertoe wordt beperkt door het aanscherpen van de loopbaanvoorwaarden (van 30 naar 35 gewerkte jaren).

Context

België scoort internationaal slecht op het vlak van inclusie van personen met gezondheidsproblemen op de arbeidsmarkt. Internationale vergelijkingen van systemen van sociale zekerheid, zoals arbeidsongeschiktheid, zijn moeilijk. Op bredere indicatoren, zoals de werkgelegenheidskloof tussen personen met en zonder arbeidsbeperking (34 pp in België tegen 22 pp in de EU), behoort België echter bij de slechtste leerlingen in Europa. De Raad heeft in 2024 zijn thematisch verslag aan dit thema gewijd, en kwam tot de vaststelling dat de toename in het aantal langdurig zieken wordt veroorzaakt door zowel een toename in de instroom als het feit dat de uitstroom uit het systeem niet versnelt (HRW, 2024).

De instroom in arbeidsongeschiktheid neemt toe, en niet alleen om demografische redenen. De groeiende arbeidsmarktparticipatie van 55-plussers en vrouwen, die beide een verhoogde kans hebben om arbeidsongeschikt te worden, verklaart de toename gedeeltelijk. Door het inperken van de mogelijkheden tot vervroegd pensioen, bevindt een deel van de oudere (zieke) werknemers die in het verleden hun pensioen zouden opgenomen hebben, zich nu nog voor een aantal jaren in het stelsel van arbeidsongeschiktheid. Maar ook na correctie voor demografische evoluties neemt de instroom toe. Psychische gezondheidsproblemen, en in het bijzonder burn-out en depressie, nemen toe voor alle demografische groepen en vertegenwoordigen nu 38 % van de langdurig zieken. Spier- en botziekten, zoals rug- en nekklachten, nemen vooral toe voor oudere werknemers en arbeiders en vertegenwoordigen 32 % van de langdurig zieken. Er zijn ook sterke sectorale verschillen in de instroom. De kans op arbeidsongeschiktheid is hoger in paritaire comités voor arbeiders en in bepaalde gemengde comités voor arbeiders en bedienden. Het gaat onder andere om de industrie, logistiek en vervoer, schoonmaak, dienstencheques en de gezondheidssector.

Er wordt meer gebruikt gemaakt van instrumenten om re-integratie te bevorderen. Mits toestemming, is het mogelijk gedeeltelijk het werk te hervatten en dit te combineren met een verminderende uitkering. Het aantal langdurig zieken met een toestemming hiervoor is de laatste 5 jaar gestegen van 13 % tot 16 %. De arbeidsarts kan ook de mogelijkheid tot werkhervatting onderzoeken via een re-integratietraject of een “bezoek voorafgaand aan de werkhervatting”. Ten slotte, kunnen de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling begeleiding of opleiding voorzien voor personen die niet willen of kunnen terugkeren naar een vorige werkgever. Het aantal personen dat hiervan gebruikmaakt neemt toe, maar blijft beperkt (8 500 in 2023).

Deze toegenomen inspanningen op het vlak van re-integratie lijken nog niet te leiden tot een snellere uitstroom uit de ziekteverzekering. De meeste personen hervatten snel het werk na een periode van arbeidsongeschiktheid. Ongeveer 20 % blijft echter minstens een jaar afwezig, en dat aandeel neemt niet af. Verschillende factoren kunnen hieraan bijdragen. Stappen tot re-integratie worden vaak pas laat gezet, wanneer de kans op terugkeer naar werk sterk is afgenomen. De financiële stimulans om het werk te hervatten kan ook beperkt zijn, in het bijzonder voor personen met een laag inkomen die een ziekte-uitkering combineren met een gedeeltelijke werkhervatting. Bepaalde instrumenten, zoals de begeleiding via de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en de re-integratietrajecten, worden ook weinig gebruikt en hebben daardoor slechts beperkte impact.

Algemene beoordeling

Er wordt duidelijk ingezet op een sterkere en snellere begeleiding van personen in arbeidsongeschiktheid. Daarnaast is er ook een verschuiving van een medische benadering naar een meer arbeidsgerichte benadering. Voorbeelden hiervan zijn de sterkere betrokkenheid van de arbeidsarts en de verplichte inschrijving bij de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling voor personen zonder arbeidscontract. Deze algemene benadering is coherent met de aanbevelingen van de Raad in het verslag rond arbeidsongeschiktheid (HRW 2024), waarin het belang van een snelle opvolging wordt benadrukt, vanuit het perspectief dat werk ook kan bijdragen aan herstel.

De modaliteiten van bepaalde maatregelen kunnen de impact ervan beperken. Sancties voor artsen op basis van het voorschrijfgedrag kunnen moeilijk te implementeren zijn, omdat ze diverse patiëntenpopulaties hebben, met potentieel grote verschillen in de kans op arbeidsongeschiktheid. Daardoor zullen vermoedelijk slechts een beperkt aantal zeer duidelijke outliers op het vlak van voorschrijfgedrag geïdentificeerd kunnen worden. De maatregelen in verband met werkgevers zijn gelijkaardig aan de aanpak in Nederland, maar de periode waarin werkgevers bijdragen (3 maanden) is veel korter dan in Nederland (2 jaar). Hoewel de uitzonderlijk lange periode in Nederland ook negatieve effecten kan hebben, zoals discriminatie bij de aanwerving (Prinz en Ravesteijn, 2020), lijkt de Belgische duur erg kort. Het is vaak niet mogelijk om onmiddellijk stappen te zetten tot re-integratie omdat initieel de prioriteit gegeven moet worden aan de medische behandeling. De inschatting van het arbeidspotentieel door de arbeidsarts zal dan ook pas na 2 maanden gedaan moeten worden, en de werkgever moet een re-integratieproces opstarten binnen de 6 maanden afwezigheid. Het zou coherenter zijn indien de werkgever gedurende ten minste 6 maanden zou bijdragen aan de uitkering, zodat een succesvol re-integratieproces in die periode zich vertaalt in een financiële beloning voor de werkgever.

Door de veelheid aan actoren die sterker betrokken worden bij re-integratie, moet ook worden gewaakt over een efficiënte implementatie. De behandelende arts zal meer betrokken worden bij de re-integratie, de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten zullen meer personen begeleiden en zowel het ziekenfonds als de arbeidsarts zullen snel een inschatting moeten maken van het arbeidspotentieel van de werknemer. Een goede uitwisseling van gegevens zal hierbij belangrijk zijn om dubbel werk te vermijden. In de context van een tekort aan adviserend artsen en arbeidsartsen, zal ook een multidisciplinaire aanpak, waarbij taken worden verschoven van artsen naar andere profielen (kinesist, psycholoog, ...) noodzakelijk zijn.

De impact op het totaal aantal langdurig zieken zal waarschijnlijk geleidelijk zijn, aangezien een grote groep reeds zeer langdurig afwezig is. 76 % van de langdurig zieken is 3 jaar of langer arbeidsongeschikt en 60 % al minstens 5 jaar. De kans op terugkeer naar de arbeidsmarkt neemt snel af naargelang de ziekteduur toeneemt. Slechts 5 % van de personen met een ziekteduur van 3 jaar verlaat de arbeidsongeschiktheid in het daaropvolgende jaar, en daarvan gaat slechts de helft effectief weer aan het werk. Ze combineren zwaardere gezondheidsproblemen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt door de langdurige afwezigheid. Hoewel een betere begeleiding ook hen kan helpen, is het onwaarschijnlijk dat een groot deel van hen snel het werk kan hervatten. De grootste impact valt dan ook te verwachten bij het verminderen van de nieuwe instroom in langdurige arbeidsongeschiktheid – ongeveer 80 000 personen per jaar.

Andere maatregelen binnen het federaal regeerakkoord zouden kunnen leiden tot een verdere toename van het aantal personen in arbeidsongeschiktheid. De personen die hun werkloosheidsuitkering zullen verliezen omdat ze langer dan 2 jaar werkloos zijn, vormen een kwetsbare groep, waarvan sommigen ook met gezondheidsproblemen te kampen hebben. Dit is moeilijk te kwantificeren, maar een extrapolatie op basis van de stopzetting van de inschakelingsuitkering in 2015, met correctie voor verschillen in demografische karakteristieken, suggereert dat 7 % van hen in het stelsel van de arbeidsongeschiktheid terecht zouden kunnen komen (Vivalis, 2025). Bovendien zorgen de maatregelen die vervroegde pensionering beperken

voor een grotere groep van oudere werknemers met recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, en oudere werknemers hebben een substantieel hogere kans om arbeidsongeschikt te worden.

Bovendien is er minder aandacht in het federaal regeerakkoord voor de instroom in arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers, en voor preventie in het algemeen. Onder de noemer “langer werkbaar werken” gaat het vaak om bestaande maatregelen die uitgebreid worden (familiekrediet) of niet te sterk ingeperkt worden (landingsbanen). Preventie voor de groep van oudere werknemers is des te belangrijker aangezien bijna de helft van de langdurig zieken 55 jaar of ouder is en, eens ze minstens een jaar afwezig zijn, bijna nooit meer terugkeren naar de arbeidsmarkt. Het regeerakkoord zet wel in op verdere hervormingen in de geestelijke gezondheidszorg, wat kan helpen om de toename van personen in arbeidsongeschiktheid door geestelijke gezondheidsproblemen te verminderen. Ondanks recente verbeteringen blijft geestelijke gezondheidszorg immers slecht scoren bij een evaluatie van de performantie van het Belgische gezondheidssysteem (Gerkens et al., 2024).

3.3.4. Hervormingen in verband met flexibiliteit op de arbeidsmarkt

Welke hervormingen zijn voorzien?

Het gebruik van flexi-jobs wordt verder uitgebreid en versoepeld. Flexi-jobs laten toe dat personen die minstens 4/5^{de} werken, of gepensioneerd, bij een andere werkgever werken aan een fiscaal bijzonder gunstig regime. Ze werden oorspronkelijk ingevoerd in de horeca (2015), daarna uitgebreid naar andere sectoren waaronder de handel (2018), sport (2023), zorg (2023) en vervoer en logistiek (2024). Nu zullen flexi-jobs in alle sectoren toegelaten worden, weliswaar met respect voor de regels in verband met de toegang tot beschermde beroepen en de mogelijkheid voor sectoren om flexi-jobs uit te sluiten of te reguleren. Het maximum jaarinkomen stijgt ook van 12 000 naar 18 000 euro en voltijdse flexi-jobbers mogen voortaan ook bij verbonden ondernemingen aan de slag.

Het toegelaten aantal uren studentenarbeid wordt verhoogd. Na de COVID-crisis werd het aantal toegelaten uren tijdelijk verhoogd van 475 naar 600 uur per jaar. Het tijdelijke plafond wordt nu permanent gemaakt en opgetrokken naar 650 uur per jaar. Ook de minimumleeftijd wordt verlaagd, van 16 naar 15 jaar. Vijftienjarigen mochten echter al studentenarbeid doen, op voorwaarde dat ze minstens in het derde jaar van het secundair onderwijs zaten. Nu wordt studentenarbeid dus ook mogelijk voor vijftienjarigen die in het eerste of tweede jaar zitten, bijvoorbeeld wanneer ze een jaar hebben gedubbeld.

Het aantal fiscaal gunstige overuren wordt verhoogd en tijdelijke regimes worden permanent gemaakt. Werknemers zullen 360 vrijwillige overuren kunnen presteren, waarvan 240 uur volledig vrijgesteld van sociale bijdrage, personenbelasting of overloon. Dit is een uitbreiding van de tijdelijke relance-overuren ingevoerd na COVID, waarbij er 120 belastingvrije overuren werden toegelaten. Deze vrijwillige overuren zijn gebaseerd op een schriftelijke overeenkomst tussen werknemer en werkgever. Het fiscale gunstregime voor onvrijwillige overuren (tot 180 uur per jaar) wordt permanent. Om hier gebruik van te maken is een geldige reden nodig en moet overloon betaald worden.

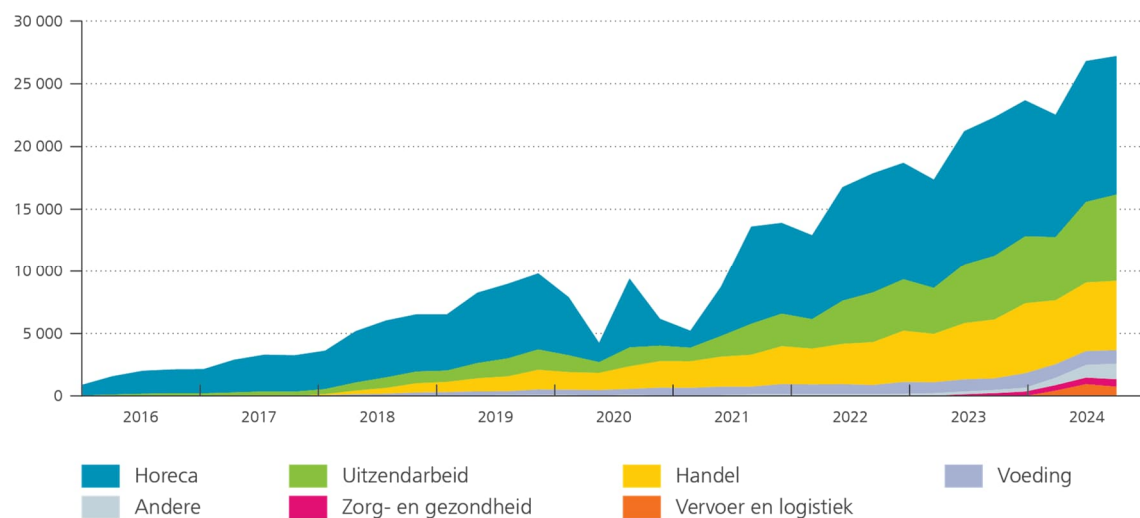
Verschillende regels in verband met arbeidsduur en werktijden worden versoepeld of afgeschaft. De verplichte sluitingsdag en het verbod op nachtwerk wordt afgeschaft. De regels in verband met openingsuren worden versoepeld. De verplichting dat de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens 1/3^e van een voltijds uurrooster moet zijn wordt afgeschaft. Het verbod op arbeidsprestaties van minder dan 3 uur en oproepcontracten blijft echter behouden. De “annualisering” van de arbeidstijd wordt ook mogelijk. Hierbij wordt de totale arbeidstijd vastgelegd op jaarbasis in plaats van weekbasis, waardoor de arbeidsduur van week tot week kan verschillen.

Context

Het gebruik van flexi-jobs neemt stelselmatig toe in alle sectoren waar ze geïntroduceerd worden. De fiscaal aantrekkelijkere flexi-jobs en studentenarbeid worden steeds meer gebruikt, terwijl het gebruik van andere vormen van flexibele arbeid, zoals interim, afneemt (zie Sectie 2.3). Verschillende sectoren volgen een gelijkaardig patroon: Bij de introductie maakt een beperkt aantal werknemers er gebruik van, maar geleidelijk aan geraken de flexi-jobs ingeburgerd en neemt het gebruik toe. Momenteel worden ze het meest gebruikt in de horeca (41 % van de VTE's in flexi-jobs), handel (20 %) en uitzendarbeid (26 %)¹⁴. Het hoge aandeel in de horeca en handel reflecteert enerzijds het feit dat de vraag naar flexibele arbeid er het hoogst is en anderzijds dat flexi-jobs er eerder werden geïntroduceerd, en het gebruik er door verloop van tijd is toegenomen. Ondanks het groeiende aandeel werknemers dat een flexi-job doet (3,8 %), blijft het aandeel van de flexi-jobs in de gepresteerde uren van werknemers (0,8 %) wel nog beperkt, aangezien het om bijkomende jobs gaat. Er kan echter worden verwacht dat het gebruik verder zal toenemen, zowel in de sectoren waar ze in de laatste jaren werden geïntroduceerd als in de nieuwe sectoren waar ze nu worden geïntroduceerd.

Grafiek 21 - Evolutie gebruik flexi-jobs

(in VTE)



Bron: RSZ.

Het aandeel personen dat in België op atypische uren werkt, is vergelijkbaar met dat in de buurlanden. In België gaat het om 31 % van de werknemers, vergelijkbaar met Nederland (30 %) en Duitsland (30 %) en iets lager dan het Europese gemiddelde (34 %)¹⁵. Dit algemene cijfer verbergt verschillen in het moment waarop die atypische uren worden gewerkt. In België wordt iets vaker op zondagen gewerkt (12 % BE, 9 % DE en 10 % NL), minder vaak 's avonds (12 % BE, 15 % DE, 15 % NL) en ongeveer even vaak 's nachts (3 % BE, 5 % DE, 3 % NL). Er kan dus verwacht worden dat de verschillende versoepelingen (bv. op het vlak van de verplichte sluitingsdag en nachtwerk) ervoor zullen zorgen dat het aandeel werknemers in deze situatie groter zal worden dan in de buurlanden.

¹⁴ Bij de uitzendarbeid is de onderliggende sector niet gekend, en kan het om verschillende sectoren gaan, inclusief handel en horeca.

¹⁵ Atypische werkuren omvat werk in de avond of nacht, het weekend of in shifts. De vergelijking met Frankrijk is niet mogelijk wegens verschillen in definities.

Algemene beoordeling

De uitbreiding van flexi-jobs, studentenarbeid en overuren kan een beperkte impact hebben op het arbeidsaanbod en/of zwartwerk verminderen. Werknemers worden immers fiscaal aangemoedigd om bijkomende uren te presteren bij de eigen werkgever (overuren) of bij een andere werkgever (flexi-jobs). Een niet-gepubliceerde evaluatie van de invoering van de flexi-jobs in de horeca en handel, vindt effectief een zeer beperkte toename in het aantal gewerkte uren, hoewel het niet mogelijk is hierbij een onderscheid te maken tussen een reële stijging van het arbeidsaanbod en een vermindering van zwartwerk (Lucke, 2024). De mogelijke impact op tekorten op de arbeidsmarkt lijkt dan ook beperkt, ook omdat een groot deel van de beroepen in tekort voldoende kwalificaties vragen en niet ingevuld kunnen worden door een werknemer die een beperkt aantal uren per week werkt. Het gebruik van flexi-jobs neemt ook sterk toe bij gepensioneerden, van 17 000 65-plussers in het derde kwartaal van 2023 tot 27 000 in het derde kwartaal van 2024. Dit toont dan weer wel aan dat er bij hen een onvervulde vraag is om bijkomend te werken (Boogaerts et al., 2023).

Het wijdverspreid gebruik van fiscale gunstregimes creëert het risico dat ze standaardcontracten vervangen. Deze stelsels bevatten dan ook bijkomende regels om dit tegen te gaan. De vrijwillige overuren zullen alleen gebruikt kunnen worden door voltijdse werknemers of deeltijdse werknemers die minstens 3 jaar deeltijds werken en een tijdelijke toename van werk kennen. Een niet-gepensioneerde werknemer die een flexi-job wil doen, moet minstens 4/5^{de} werken. Om het risico te verminderen dat een voltijdse baan wordt omgezet in een 4/5^{de} job aangevuld met een flexi-job, is er een wachtperiode van twee kwartalen bij de overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} job. Zulke regels kunnen wellicht de omzetting van gewone naar fiscaal gunstige arbeidsuren verminderen, maar niet helemaal tegengaan. In welke mate dit risico zal materialiseren valt moeilijk te voorspellen. Tot dusver bleef in de horeca, tussen 2015 en 2022, het aandeel voltijdse werknemers in de aanwerving stabiel. Het aandeel personen met een deeltijds contract (van 44 % naar 32 %) en andere speciale statuten zoals gelegenhedswerk (van 15 % naar 8 %) nam echter af ten voordele van flexi-jobs. In de handel is er een gelijkaardige verschuiving van deeltijdse contracten (van 36 % naar 31 %) naar flexi-jobs (Boogaerts et al., 2023).

Bovendien kunnen ze leiden tot een inefficiënte allocatie van arbeid en een structurele verlaging van de lasten op arbeid bemoeilijken. Werknemers en werkgevers maken door deze fiscale gunstregimes immers keuzes op basis van fiscale voordelen in plaats van economische efficiëntie. Zo is het fiscaal aantrekkelijker om 80 % in een hoofdjob te werken en dit aan te vullen met 20 % in een flexi-job dan om voltijds een hoofdjob te doen. In het 3^e kwartaal van 2024 combineerden 16 000 personen hun job in het onderwijs met een flexi-job, terwijl er grote arbeidsmarkttekorten zijn in het onderwijs. Het systeem houdt dus risico's in op onbedoelde neveneffecten. Bovendien verkleinen deze gunstregimes de belastbare basis en maken ze het zo moeilijker om een meer structurele lastenverlaging te implementeren.

Ook de toename van studentenarbeid heeft zowel voor- als nadelen. Enerzijds kan werkervaring de inzetbaarheid verbeteren en de integratie op de arbeidsmarkt vergemakkelijken. Anderzijds kan een te frequente studentenbaan of werk tijdens examenperiodes de academische prestaties schaden, ongewenste heroriëntaties veroorzaken of leiden tot schooluitval. Hoewel dit op korte termijn een extra aanbod van goedkope arbeid en een aanvullende bron van inkomsten vormt, kan het op lange termijn ook een negatieve invloed hebben op het menselijk kapitaal.

4. BIBILOGRAFIE

Actiris-VDAB (2024), *Interregionale arbeidsmobiliteit. Gezamenlijke arbeidsmarktanalyse Actiris-VDAB*, december.

Basselier R. en G. Langenus (2025), [Bbp-groeicijfers 101: een korte handleiding](#), NBB, blog.

Baurin A. en J. Hindriks (2023), *Intergenerational consequences of gradual pension reforms*, *European Journal of Political Economy*, 78, 102336.

Bolland M., T. Goedeme en J. Janssens (2022), "Omvang van de niet-opname van de inkomensgarantie voor ouderen, de verhoogde tegemoetkoming en de verwarmingstoelage bij personen van 65 jaar en ouder in België", *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 3/64, 343-370.

Boogaerts T., T. Goesaert en L. Struyven (2023), "Geen extra werknemers, wel extra jobs? Dynamiek van de flexi-jobs in België in de periode 2015-2022", *Over. Werk-Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(2), 65-72.

Causa O., N. Luu en M. Abendschein (2021), [Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts](#), OECD Economics Department Working Papers, 1692, OECD Publishing.

Cockx B. en G. Ridder (2001), 'Social Employment of Welfare Recipients in Belgium: An Evaluation', *The Economic Journal*, 111, 470, 322-352, April.

Collot L. en J. Hindriks (2023), *Mensen aanmoedigen om langer te werken zonder degenen te straffen die dat niet kunnen*, Lidam Discussion Paper, 2023/2.

Deroose M., W. Melyn, P. Stinglhamber en S. Van Parys (2023), *Zijn de overheidsuitgaven voor pensioenen in België houdbaar? Een vergelijking met andere landen van het eurogebied*, NBB, Economisch Tijdschrift, november.

European Migration Network (2024), *Labour market integration of beneficiaries of temporary protection from Ukraine*, European Migration Network – OECD Joint Inform, May.

Federaal Planbureau (2024), *Minimumregelingen, gelijkgestelde periodes en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen*, 12936, januari.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2022), *Stand van zaken arbeidsmobiliteit in België*.

Gerkens S., M. Lefèvre, N. Bouckaert, M. Levy, C. Maertens de Noordhout, C. Obyn, C. Devos, A. Scohy, A. Vlayen, H. Yaras, C. Janssens en P. Meeus (2024), *Performantie van het Belgische gezondheidssysteem: rapport 2024*, Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE), KCE Reports 376As, (<https://doi.org/10.57598/R376A>).

Hermia J. en D. Tennstedt (2024), *Demografische barometer 2024 van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, BISA Focus 67.

Hijzen A. en A. Salvatori (2020), *Designing fair and work-oriented unemployment benefits: The case of Belgium*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 237, OECD Publishing.

HRW (2024), *Arbeidsongeschiktheid en de re-integratie van werknemers op de arbeidsmarkt*.

Kolsrud J., C. Landais, D. Reck en J. Spinnewijn (2024), 'Retirement Consumption and Pension Design', *American Economic Review*, 114(1), 89–133 (<https://doi.org/10.1257/aer.20221426>).

Kosyakova Y., K. Gatskova, T. Koch, D. Adunts, J. Braunfels, L. Goßner, R. Konle-Seidl, S. Schwanhäuser en M. Vandenhirtz (2024), *Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective*, IAB-Forschungsbericht 202416, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Le Forem (2024), *Le marché de l'emploi en Wallonie en 2024*.

Lucke C. (2024), *Incentivizing Secondary Work Beyond Full-Time: Evidence from a Natural Experiment in Belgium*, Unpublished manuscript.

Minne G. en Y. Saks (2023), *Oudere werknemers en beslissingen over pensioen in België: analyse op basis van enquêtegegevens*, NBB, Economisch Tijdschrift, december.

OESO (2023a), *Income support for jobseekers: trade-offs and current reforms*, Policy Brief, OECD Publishing, February.

OESO (2023b), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing.

OESO (2024a), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*, OECD Publishing.

OESO (2024), *OECD Economic Surveys: Belgium 2024*, OECD Publishing.

Prinz D. en B. Ravesteijn (2020), *Employer Responsibility in Disability Insurance: Evidence from the Netherlands*, Unpublished manuscript.

RVA (2025), *Vrijstellingen voor beroepsopleidingen en hun impact op knelpuntsectoren*, Studie RVA.

Schols J., W. Van lancker, H. Peeters, G. De Vil en G. Van Camp (2022), *De loopbaansamenstelling van (toekomstig) gepensioneerde werknemers*, Analyse CeSO, KU Leuven en Federaal Planbureau.

Sigedis (2025), *Aanvullende pensioenopbouw bij werknemers in België. Deelname en hoogte van de bijdragen in 2023*, Themarapport, april.

Vivalis (2025), *Voorstel tot beperking van de duur van de werkloosheidsuitkeringen tot twee jaar: wat staat de uitgesloten werklozen te wachten en wat zijn de gevolgen voor de Brusselse OCMW's?*, Vivalis.brussels.

5. LIJST VAN AFKORTINGEN EN CONVENTIONELE TEKENS

Actiris	Brusselse regionale dienst voor arbeidsbemiddeling
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
bbp	bruto binnenlands product
BISA	Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse
Btw	Belasting op de toegevoegde waarde
CAO's	Collectieve arbeidsovereenkomsten
COVID	Corona Virus Disease
CRB	Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CSB	Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck
EAK	Enquête naar de arbeidskrachten
EC	Europese Commissie
EFP	Centre de formation en alternance (Bruxelles)
EPB	Energieprestatie en Binnenklimaat
Eurostat	Het Bureau voor de Statistiek van de Europese Unie
et al.	en mede-auteurs
EU	Europese Unie
FOD	Federale Overheidsdienst
FOD WASO	Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg
Forem	Waalse Dienst voor Beroepsopleiding en Arbeidsbemiddeling
FPB	Federaal Planbureau
Horeca	Hotels, restaurants, cafés
HRW	Hoge Raad voor de Werkgelegenheid
HVAC	Heating, Ventilation, and Air Conditioning
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IMF	Internationaal Monetair Fonds
INR	Instituut voor de Nationale Rekeningen
kmo	kleine of middelgrote ondernemingen
LFS	Labour Force Survey (Enquête naar de arbeidskrachten)
n.b.	niet beschikbaar
NACE	Statistische Nomenclatuur van de Economische Activiteiten in de Europese Gemeenschap
NBB	Nationale Bank van België
NEET	Not in Employment, Education or Training
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
O'NET	Occupational Information Network
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PC	Paritair comité
p.m.	pro memorie (ter herinnering)
pp	procentpunt
r	raming
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SOC	Standard Occupational Classification
Statbel	Belgisch statistiekbureau

STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
UNEP	United Nations Environment Programme
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
ZAWM	Zentrum für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes

LANDEN

	<u>ISO-code</u>	<u>Land</u>	
EU	EU14	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
EU	EU13	BG	Bulgarije
		CY	Cyprus
		CZ	Tsjechië
		EE	Estland
		HR	Kroatië
		HU	Hongarije
		LT	Litouwen
		LV	Letland
		MT	Malta
		PL	Polen
		RO	Roemenië
SI	Slovenië		
	SK	Slowakije	
	AU	Australië	
	CA	Canada	
	CH	Zwitserland	
	IS	IJsland	
	NO	Noorwegen	
		Verenigd	
	UK	Koninkrijk	
		Verenigde	
	VS	Staten	

BELGISCHE GEWESTEN

BRU	Brussel
VLA	Vlaanderen
WAL	Wallonië



BELGISCHE PROVINCIES

ANT	Antwerpen
WVL	West-Vlaanderen
OVL	Oost-Vlaanderen
VBR	Vlaams-Brabant
LIM	Limburg
LIE	Luik
HAI	Henegouwen
WBR	Waals-Brabant
NAM	Namen
LUX	Luxemburg

CONVENTIONELE TEKENS

Cf	confer
enz.	enzovoort
t.o.v.	ten opzichte van
Vs	Versus
%	per cent